

ANALISI DELLA DOMANDA
**Corso di Studi in “Psicologia del lavoro e delle
organizzazioni”**
Classe di Laurea LM51
SUA 2023-2024

Sommario

1. METODOLOGIA DELLA PROGETTAZIONE FORMATIVA	3
1.1 Soggetti Coinvolti	3
1.2 Processi seguiti e Roadmap per la richiesta di adeguamento del CdS	5
2. ANALISI DOCUMENTALE	8
2.1 Il CdL in Scienze e tecniche psicologiche	8
2.2 Analisi delle competenze e degli sbocchi professionali	8
2.3 Analisi delle professioni	11
2.3.1. Psicologi del lavoro e delle organizzazioni - (2.5.3.3.3)	11
2.4 Le professioni secondo l'indagine Almalaurea	14
2.4.1 Il profilo degli Psicologi del lavoro e delle organizzazioni	14
2.5 Il punto di vista di Almalaurea: quadro generale	16
2.6 Le previsioni di assunzione e l'occupabilità: l'analisi de Il Sistema Informativo Excelsior	20
3. BENCHMARKING DELL'OFFERTA FORMATIVA DEL CORSO DI LAUREA	24
3.1 Analisi delle caratteristiche del corso di laurea nel quadronazionale	24
3.1.1 Il ruolo degli Atenei telematici	24
3.1.2 Il quadro regionale	24
3.2 L'analisi delle entrate previste secondo il sistema informativo Excelsior	25
3.2.1 L'analisi delle entrate previste per il 2022 per i laureati	25
3.2.2 Le competenze richieste ai laureati	26
3.3 La laurea in indirizzo psicologico: una visione d'insieme	28
3.4 Formazione e i laureati: sempre più giovani e donne. I dati di Almalaurea	29
3.5 Il lavoro che verrà per la costruzione di un'agenda sostenibile	32
3.6 Il valore aggiunto del modello e-learning	33
CONCLUSIONI	35
BIBLIOGRAFIA	36

1. METODOLOGIA DELLA PROGETTAZIONE FORMATIVA

1.1 Soggetti Coinvolti

La metodologia di progettazione formativa ha previsto l'attivazione di un Comitato di Indirizzo.

La costituzione del **Comitato di Indirizzo** è prescritta anche dalla normativa di riferimento. In particolare, il D.M. n. 270 del 22 ottobre 2004, che, all'art. 11, comma 4, rappresenta la necessità di istituire un collegamento con il territorio e le relative esigenze, stabilendo che *“Le determinazioni di ogni Ordinamento Didattico dei Corsi di Studio (CdS), siano assunte dalle Università previa consultazione con le organizzazioni rappresentative nel mondo della produzione, dei servizi e delle professioni con particolare riferimento alla valutazione dei fabbisogni formativi e degli sbocchi professionali?”*

A livello di Corsi di Studio il Comitato di Indirizzo assume un ruolo fondamentale in fase progettuale al fine di assicurare il collegamento con il Mondo del Lavoro, valutare l'andamento dei Corsi, elaborare proposte di definizione e progettazione dell'offerta formativa e proposte di definizione degli obiettivi di apprendimento, suggerire indirizzi di sviluppo, promuovere i contatti per gli stage degli studenti presso le aziende.

Il Metodo di Lavoro

FABBISOGNI

I fabbisogni espressi dalla società, dal mondo del lavoro e della ricerca scientifica e tecnologica consentono di garantire la piena coerenza tra le funzioni lavorative e i percorsi formativi proposti dall'Ateneo.

RACCORDO MONDO PRODUTTIVO

L'analisi della domanda e i profili professionali nascono a seguito di:

- incontri con professionisti del settore;
- Tavole rotonde con i rappresentanti delle Associazioni di Categoria;
- incontri con le Parti Sociali rappresentative dei settori produttivi.

PROGETTAZIONE FORMATIVA

Produzione della didattica erogata secondo il modello didattico Mercatorum. Didattica interattiva e Casi di Studio ideati e progettati con professionisti e docenti esperti. Esperienze sul campo e viaggi virtuali.

Di seguito i Componenti del Comitato costituiti, su invito de Rettore, le cui le evidenze delle attività sono riportate nei relativi verbali.

CORSO LM51 – COMPONENTI COMITATO DI INDIRIZZO STRATEGICO

- ❖ Dott. David Trotti - Past President AIDP Lazio e Vice Presidente Nazionale, Associazione Italiana Direttori del Personale (AIDP);
- ❖ Dott. Rocco Bonomo – Head of Global People Business Partner - P&O Global Customer Operations, Enel Global Services Srl;
- ❖ Prof. Albert Sangrà Morer - Direttore di Cattedra in Education and Technology for Social Change, UNESCO;
- ❖ Prof. Guido Sarchielli - Professore Emerito di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni, Alma Mater Studiorum - Università di Bologna;
- ❖ Prof. Marco Cristian Vitiello – Coordinatore del gruppo tecnico sulla Psicologia del Lavoro, Ordine degli Psicologi del Lazio;
- ❖ Prof. Marino Bonaiuto – Direttore, Centro Interuniversitario di Ricerca in Psicologia Ambientale (CIRPA);
- ❖ Prof. Pier Giovanni Bresciani- Membro Advisory Board, Federazione Nazionale Ordini Professioni Infermieristiche (FNOPI);
- ❖ Prof. Prof.ssa Paola Perucchini – Membro, European Federation of Psychologists' Associations (EFPA);
- ❖ Prof. Santo Di Nuovo – Presidente, Associazione Italiana di Psicologia (AIP);
- ❖ Prof.ssa Rosalinda Cassibba – Presidente, Consulta Psicologica Accademica (CPA);

La tabella che segue identifica il livello di coinvolgimento del Comitato di Indirizzo nella fase di adeguamento del Corso.

SCADENZA	OBBLIGO MINISTERIALE	RUOLO COMITATO D'INDIRIZZO
28 febbraio 2023	Invio richiesta di adeguamento al CUN per l'approvazione del Regolamento didattico (RAD) e del dettaglio del Corso di Studio completo degli insegnamenti e dei contenuti innovativi, secondo quanto previsto dalla Legge 163/2021.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Verifica delle figure professionali identificate ❖ Validazione dei fabbisogni ❖ Identificazione di skill emergenti Proposte di percorsi seminari
31 luglio 2023	Pubblicazione del Manifesto degli Studi (in caso di approvazione del Corso di Laurea)	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Organizzazione di seminari ❖ Partecipazione alla definizione di linee di indirizzo per la didattica interattiva

Per la progettazione del Corso di Studio è stato altresì predisposto un Questionario di Ascolto delle parti Sociali, inviato a molteplici strutture territoriali. A seguire il format del questionario con le principali risultanze.

CORSO DI LAUREA IN LM51 – PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI

QUESTIONARIO DI CONSULTAZIONE CON LE ORGANIZZAZIONI RAPPRESENTATIVE DELLA PRODUZIONE, DEI SERVIZI, DELLE PROFESSIONI

Anno accademico:	2023/2024
Nome Corso di Studio:	CORSO DI LAUREA IN LM51 – PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI
Nome Classe di Laurea	CLASSE DI LAUREA LM51

ALCUNE DELLE PARTI SOCIALI CONSULTATE

- SIPLO
- ENEL
- FEDERTERZIARIO
- INFOCAMERE
- ASSINFORM
- IST.TAGLIACARNE
- RAI Cinema
- Eurispes
- Assocamere Estero
- AGCOM
- CNIT
- CONFINDUSTRIA DIGITALE
- KPMG
- DigitAlly
- ASSOCIAZIONE ITALIANA FORMATORI

RISULTANZE IN TERMINI PERCENTUALI

1 - DENOMINAZIONE DEL CORSO DI STUDIO				
	DECISAMENTE SÌ	PIÙ SÌ CHE NO	PIÙ NO CHE SÌ	DECISAMENTE NO
1.1 Ritiene che la denominazione del corso comunichi in modo chiaro le finalità del corso di studio?	75%	23%	2%	-
1.2 Osservazioni e/o suggerimenti				
2 - FIGURE PROFESSIONALI E MERCATO DEL LAVORO				
	DECISAMENTE SÌ	PIÙ SÌ CHE NO	PIÙ NO CHE SÌ	DECISAMENTE NO
2.1 Visti i profili professionali in uscita dal Corso di laurea, ritiene che essi siano idonei al fabbisogno del mercato del lavoro attuale?	83%	15%	2%	-

2.2 Ritiene che le figure professionali che il corso si propone di formare rispondano alle esigenze del settore/ambito professionale/produttivo che la Sua struttura rappresenta?	67%	29%	4%	-
2.3 Ritiene che le figure professionali che il corso si propone di formare possano essere richieste nel mercato del lavoro nei prossimi dieci anni?	82%	15%	3%	-
2.4 Ritiene che il ruolo e le attività/funzioni lavorative delle figure professionali in uscita dal Corso di Laurea siano congruenti con le attività effettivamente svolte presso la Vostra Struttura?	65%	28%	7%	-

3 – RISULTATI DI APPRENDIMENTO ATTESI

	DECISAMENTE SÌ	PIÙ SÌ CHE NO	PIÙ NO CHE SÌ	DECISAMENTE NO
3.1 Ritiene che le conoscenze, capacità e abilità che gli insegnamenti del corso di studio si propongono di raggiungere nelle diverse aree di apprendimento siano rispondenti alle competenze che il mondo produttivo richiede per le figure professionali previste?	81%	16%	3%	-

RISULTANZE GENERALI EMERSE DAL QUESITO APERTO PUNTO 4

Alcuni dei suggerimenti più incisivi o ricorrenti espressi dalle parti sociali nel punto 4:

1. Il corso risulta ben strutturato e in linea con le esigenze del mercato del lavoro;
2. L'adeguamento proposto appare adeguato e conforme rispetto alla normativa vigente;
3. Interessante il counseling orientato ad uno sviluppo delle competenze e delle risorse per gestire le difficoltà organizzative aziendali;
4. La figura professionale individuata è ben rappresentata, risulta estremamente richiesta sul mercato del lavoro;
5. il titolo del Corso e gli obiettivi sono coerenti, così come anche gli insegnamenti.

1.2 Processi seguiti e Roadmap per la richiesta di adeguamento del CdS

La fase di riprogettazione è stata definita dagli Organi secondo la una **Road Map** che ha tracciato il percorso di adeguamento dei corsi di laurea abilitanti.

Le proposte di adeguamento hanno tenuto conto delle linee programmatiche del *Piano strategico* e, a partire da quanto deliberato dal Senato Accademico, sono state portate all'attenzione del CdA. Suddetti processi conducono all'invio della formale richiesta di adeguamento dei CdS al CUN, secondo quanto previsto dalla Nota Ministeriale prot. 23277 del 31.10.2022 avente ad oggetto “*Banche dati Regolamento Didattico di Ateneo (RAD) e Scheda Unica Annuale dei Corsi di Studio (SUA-CdS) per l'accreditamento dei Corsi a.a. 2023/2024 – Decreto Direttoriale 22 novembre 2021, n. 2711 – Indicazioni operative*” e dall'art. 4, comma 7, del D.M. n. 1154/2021.

Il processo di Analisi della Domanda e di Assicurazione della Qualità è stato gestito in maniera trasparente ed è presente sul sito di Ateneo nella sezione Assicurazione della Qualità.

2. ANALISI DOCUMENTALE

2.1 Il CdL in Scienze e tecniche psicologiche

Il corso di laurea magistrale in PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI promuove conoscenze avanzate, nonché competenze metodologiche, relazionali e riflessive, come pure abilità tecniche necessarie allo psicologo per intervenire nei contesti lavorativo-organizzativi, nel quadro di un'ottica di mercato.

L'attività formativa professionalizzante di questo corso di laurea magistrale punta alla formazione di una figura professionale in grado di applicare le conoscenze, competenze e tecniche psicologiche per la valutazione, la consulenza e l'intervento su fenomeni di natura individuale, di gruppo e sociale nei contesti organizzativi, attraverso un ventaglio di attività piuttosto diversificate che caratterizzano il classico profilo professionale dello Psicologo specializzato nel lavoro e nelle organizzazioni, ma che si aprono anche a molteplici declinazioni innovative, in costante crescita e rapida evoluzione.

Il presente corso di laurea è abilitante alla professione di Psicologo (Legge n. 163/2021). L'attività lavorativa esercitabile negli ambiti delle conoscenze e competenze che rientrano negli obiettivi del Corso può declinarsi anche in diverse forme e profili professionali: dal libero professionista, al partner o collaboratore di società e studi di consulenza sia specialistici sia generalisti, fino al dipendente di piccole, medie e grandi organizzazioni (siano esse pubbliche o private), come pure al ricercatore scientifico.

Il percorso di studi affianca alcuni temi classici e fondanti per questo settore professionale della psicologia, quali conoscenze e competenze sulle caratteristiche psicologiche personali, nonché sulle dinamiche di gruppo e delle istituzioni, sulla formazione e sull'orientamento, a conoscenze e competenze psicologico-sociali che ne consentono l'ibridazione con la complessità del contesto lavorativo contemporaneo (comunicazione, marketing, imprenditorialità), nell'ottica di uno sviluppo continuo congiunto sia del singolo sia dei sistemi lavorativi nei quali lo stesso si trova a operare. Inoltre, si allarga a coprire altri ambiti disciplinari specificamente rilevanti per l'ambito psicologico-sociale professionale di riferimento, come l'ambito pedagogico e giuridico.

In accordo con il D. INTERM. n. 654/2022, il corso prevede un tirocinio pratico-valutativo (TPV) pari a 20 crediti formativi universitari, da svolgersi presso qualificati enti esterni convenzionati con l'università, nonché una prova pratica valutativa (PPV) finalizzata all'accertamento delle capacità dello studente di riflettere criticamente sulla complessiva esperienza di tirocinio e sulle attività svolte.

2.2 Analisi delle competenze e degli sbocchi professionali

Di seguito il profilo in uscita dal Corso:

PSICOLOGO SPECIALIZZATO NEL LAVORO E NELLE ORGANIZZAZIONI

Funzione in un contesto di lavoro:

Il superamento della Prova Pratica Valutativa (PPV) e il superamento dell'esame di laurea (Prova Finale) nella classe LM51 (Psicologia) consentono l'iscrizione all'Albo degli Psicologi, sezione A.

In particolare, il laureato in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni potrà svolgere le seguenti attività professionali:

- ❖ analisi, gestione, coordinamento di relazioni sociali in diversi contesti organizzativi;
- ❖ concettualizzazione e descrizione, misurazione e analisi, valutazione e interpretazione di caratteristiche personali, interpersonali, di gruppo per diverse componenti psicologico-sociali (attitudinale, cognitivo, affettivo, motivazionale, di personalità, comportamentale, ecc.);
- ❖ progettazione e valutazione di interventi per la promozione e il miglioramento delle suddette caratteristiche e di quelle organizzative connesse;
- ❖ monitoraggio di processi individuali, sociali, collettivi, inclusi interventi di modifica di atteggiamenti e comportamenti in diversi contesti organizzativi;
- ❖ progettazione e gestione, in ambito organizzativo, di prodotti, servizi, comunicazioni, ambienti, ecc. sulla base di caratteristiche ed esigenze dell'utenza;
- ❖ restituzione e comunicazione degli esiti delle funzioni suddette alla committenza organizzativa (verticale e orizzontale) in ottica di sviluppo sia individuale sia organizzativo.

Più in particolare, le suddette funzioni che questo laureato potrà assolvere, in autonomia o in collaborazione con altre figure, possono riguardare un'ampia gamma di ambiti nei quali lo Psicologo specializzato nel lavoro e nelle organizzazioni può operare. Tra essi, si possono elencare i seguenti principali ambiti di funzioni professionali, tutti aventi a oggetto il personale che lavora nelle organizzazioni:

- ❖ attrazione, recruiting, selezione
- ❖ valutazione e sviluppo
- ❖ formazione e coaching
- ❖ competenze e comportamenti organizzativi (di cittadinanza e controproduttivi)
- ❖ conoscenza, cambiamento, innovazione
- ❖ comunicazione interna ed esterna
- ❖ clima e cultura
- ❖ identità, identificazione, appartenenza
- ❖ motivazione, impegno, coinvolgimento
- ❖ gruppo di lavoro e leadership
- ❖ tecnologie, ergonomia, ambienti di lavoro
- ❖ imprenditorialità e marketing
- ❖ service design
- ❖ responsabilità sociale e ambientale
- ❖ diversità e inclusione
- ❖ rischi e sicurezza, stress e benessere

Competenze associate alla funzione:

Il laureato/la laureata in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni alla fine del percorso formativo avrà acquisito competenze teoriche, metodologiche e tecnico-operative per l'analisi delle caratteristiche psicologico-sociali personali, di gruppo e delle organizzazioni; nonché per la programmazione, direzione, realizzazione e verifica di interventi rivolti a singoli, gruppi e organizzazioni. Sottesa a tali competenze, vi è la finalità dello sviluppo integrato della persona, dei gruppi e delle organizzazioni, in un'ottica che vede tali elementi come parti di un sistema.

Più specificatamente, il laureato sarà essenzialmente in grado di padroneggiare competenze a livello psicologico- sociale per: l'analisi e la comprensione; la comunicazione e la condivisione; la pianificazione,

gestione e realizzazione d'interventi; il monitoraggio e la verifica. Pertanto il laureato/la laureata sarà capace di:

- 1) analizzare e comprendere dal punto di vista psicologico-sociale la realtà lavorativo-organizzativa, sapendo: selezionare e/o sviluppare strumenti psicometrici atti a misurare caratteristiche personali, interpersonali, di gruppo per le diverse componenti psicologico-sociali in funzione di committenza, contesto, considerazioni etico-deontologiche; ma anche utilizzare procedure di misurazione qualitativa e quantitativa di dati psicometrici, nonché delle corrette e convenienti modalità di somministrazione e raccolta dei dati secondo criteri scientifici nel rispetto del quadro normativo sociale e professionale; fino ad elaborare statisticamente dati psicometrici, in senso sia descrittivo sia inferenziale per la verifica di ipotesi nonché al fine della previsione di comportamenti e prestazioni future;
- 2) comunicare e condividere informazioni psicologico-sociali sulla realtà lavorativo-organizzativa, sapendo: effettuare sintesi scientificamente fondate per condividerle con altre professionalità al fine di elaborare scenari futuri alternativi e promuovere scelte e decisioni ottimali in merito al contesto organizzativo specifico;
- 3) pianificare, gestire e realizzare interventi psicologico-sociali sulla realtà lavorativo-organizzativa, sapendo: tradurre le informazioni derivanti dall'esercizio delle funzioni precedenti in un'opera di consulenza mirata a interventi di cambiamento in direzione della promozione dello sviluppo sia individuale sia organizzativo, coprendo tutto l'arco professionale possibile per lo Psicologo specializzato nel lavoro e nelle organizzazioni (cfr. i succitati sedici ambiti di funzioni professionali);
- 4) monitorare e verificare gli interventi psicologico-sociali sulla realtà lavorativo-organizzativa, sapendo: progettare, allestire, governare e leggere i necessari processi di monitoraggio e verifica da porre in essere per poter avere informazioni in merito all'andamento e agli esiti di qualsivoglia intervento venga realizzato nell'ambito delle funzioni professionali di propria competenza psicologico-sociale (cfr. i succitati sedici ambiti di funzioni professionali).

Sbocchi occupazionali:

Il laureato/la laureata potrà esercitare, in regime libero professionale o come dipendente, attività professionali di alto livello in tutti gli ambiti della psicologia del lavoro e delle organizzazioni, vale a dire in quegli ambiti ove i processi psicologico-sociali assumono rilevanza strategica in relazione alle dinamiche organizzative.

In particolare potrà operare nei seguenti contesti in relazione ai succitati sedici ambiti di attività professionali:

- ❖ settori di enti pubblici che si occupano della comunicazione e della gestione delle relazioni con utenti e cittadini e/o con i propri dipendenti;
- ❖ settori di organizzazioni produttive e gestionali che si occupano del personale e delle relazioni con stakeholder interni;
- ❖ società di consulenza e istituti di ricerca sui temi del lavoro, dell'occupazione, delle professioni;
- ❖ organizzazioni o enti finalizzati a interventi di cambiamento comportamentale all'interno di contesti organizzativi;
- ❖ enti di ricerca scientifica, di base e applicata, nell'ambito di strutture pubbliche e private.

Inoltre il laureato potrà accedere al percorso di specializzazione per diventare psicoterapeuta, così come previsto e normato dalla legge.

2.3 Analisi delle professioni

Il CdS in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni, come indicato nella Scheda SUA, prepara alla professione di seguito indicate (secondo codifica ISTAT):

- Psicologi del lavoro e delle organizzazioni - (2.5.3.3.3)

Per la quale si riporta di seguito l'Analisi di dettaglio della singola professione, elaborata utilizzando la Banca dati del Portale <http://fabbisogni.isfol.it/> gestita dall'ANPAL.

2.3.1. Psicologi del lavoro e delle organizzazioni - (2.5.3.3.3)

2.3.1.1 Compiti e attività specifiche

Le professioni comprese in questa unità professionale studiano i processi mentali e i comportamenti di individui e di gruppi; studiano gli assetti di imprese e organizzazioni e applicano i principi della psicologia per affrontare problemi di produttività del lavoro e gestione del personale, disegnare e programmare politiche di sviluppo delle carriere e della formazione della forza lavoro.

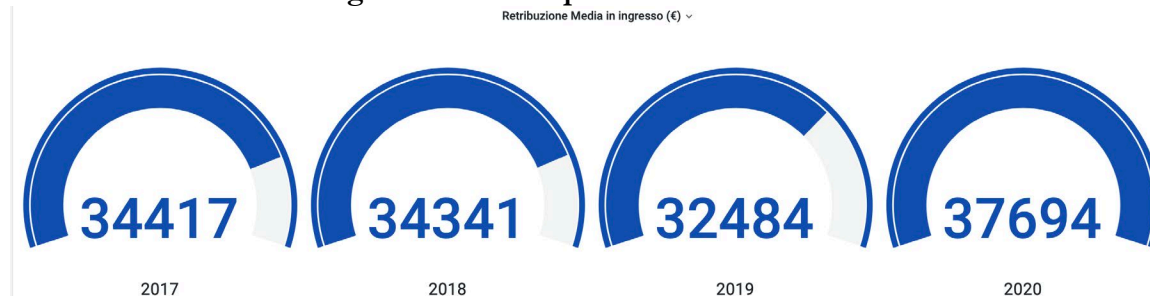
2.3.1.2. Maggiori conoscenze richieste per indice di importanza (dati INAPP)

- ❖ PSICOLOGIA - Conoscenza del comportamento e delle prestazioni umane, delle differenze individuali nelle attitudini, nella personalità e negli interessi, dei meccanismi di apprendimento e di motivazione, dei metodi della ricerca psicologica e della valutazione e del trattamento dei disordini comportamentali ed affettivi.
- ❖ GESTIONE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE UMANE - Conoscenza dei principi e delle procedure per il reclutamento, la selezione, la formazione, la retribuzione del personale per le relazioni e le negoziazioni sindacali e per la gestione di sistemi informativi del personale.
- ❖ ISTRUZIONE E FORMAZIONE - Conoscenza dei principi e dei metodi per la progettazione formativa e curricolare, per l'insegnamento e l'addestramento collettivo ed individuale, per la misurazione degli effetti della formazione.
- ❖ SOCIOLOGIA E ANTROPOLOGIA - Conoscenza del comportamento e delle dinamiche di gruppo, delle influenze e tendenze sociali, delle migrazioni umane, dell'etnicità, delle culture e della loro storia e origine.
- ❖ SERVIZI AI CLIENTI E ALLE PERSONE - Conoscenza dei principi e delle procedure per fornire servizi ai clienti e alle persone. Comprende la valutazione dei bisogni del cliente, il raggiungimento degli standard di qualità e la valutazione della soddisfazione della clientela.
- ❖ LINGUA ITALIANA - Conoscenza della struttura e dei contenuti della lingua italiana oppure del significato e della pronuncia delle parole, delle regole di composizione e della grammatica.

2.3.1.3. Occupabilità

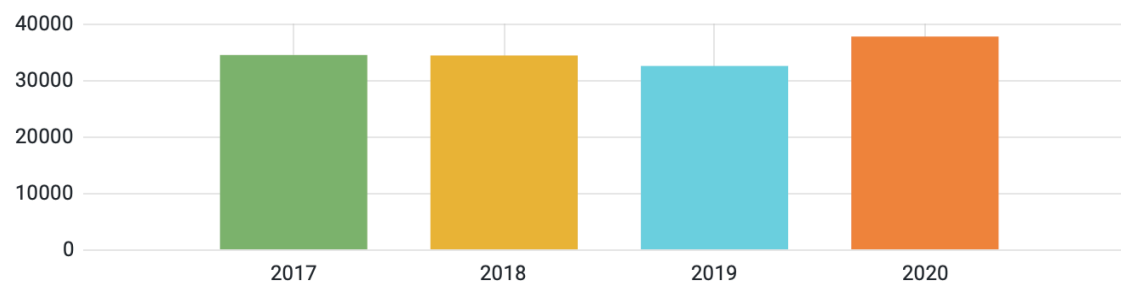
I dati presenti sono riferiti alla categoria professionale che contiene l'unità professionale (4 cifre) Psicologi del lavoro e delle organizzazioni - (2.5.3.3.3)

Retribuzione media in ingresso – Dati Inps



Fonte: <https://api.inapp.org/professioni/inps>

Retribuzione Media in ingresso (€)

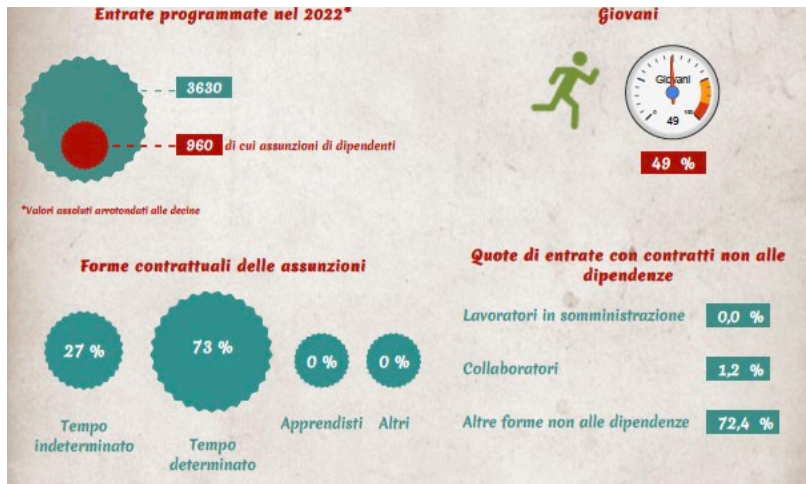


Fonte: <https://api.inapp.org/professioni/inps>

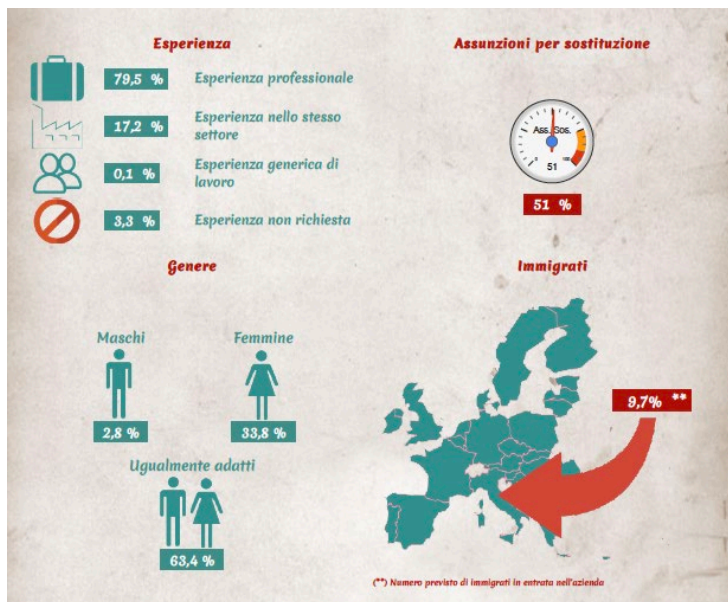
2.3.1.4 Il punto di vista de Il Sistema Informativo Excelsior

Le professioni comprese nella categoria Psicologi del lavoro e delle organizzazioni studiano i processi mentali e i comportamenti di individui e di gruppi; diagnosticano e trattano disabilità cognitive, problemi e disordini mentali, comportamentali ed emotivi; intervengono per migliorarne il benessere psichico, promuoverne l'adattamento sociale, educativo e lavorativo; studiano gli assetti di imprese e organizzazioni e applicano i principi della psicologia per affrontare problemi di produttività del lavoro e gestione del personale, disegnare e programmare politiche di sviluppo delle carriere e della formazione della forza lavoro. L'esercizio della professione di Psicologo è regolato dalle leggi dello Stato.

La tipologia di assunzione prevalente nel 2022 è quella a tempo determinato (73%). Tra i requisiti nel campo dell'esperienza richiesti vi è soprattutto l'esperienza professionale (79,5%).



Fonte: www.excelsior.unioncamere.net



Fonte: www.excelsior.unioncamere.net

La figura professionale richiesta non presenta particolari difficoltà reperimento sul mercato.



Fonte: www.excelsior.unioncamere.net

A livello di competenze richieste, sono da ritenersi fondamentali soprattutto quelle trasversali (lavorare in gruppo, problem solving e flessibilità ed adattamento) e green e comunicative



Fonte: www.excelsior.unioncamere.net

2.4 Le professioni secondo l'indagine Almalaurea

I dati presenti sono riferiti alla categoria professionale Psicologi del lavoro e delle organizzazioni - (2.5.3.3.3).

2.4.1 Il profilo degli Psicologi del lavoro e delle organizzazioni

Il 97,6% dei laureati che svolgono la professione Psicologi del lavoro e delle organizzazioni ha conseguito una laurea magistrale in Psicologia, ovvero nella classe di laurea LM51.

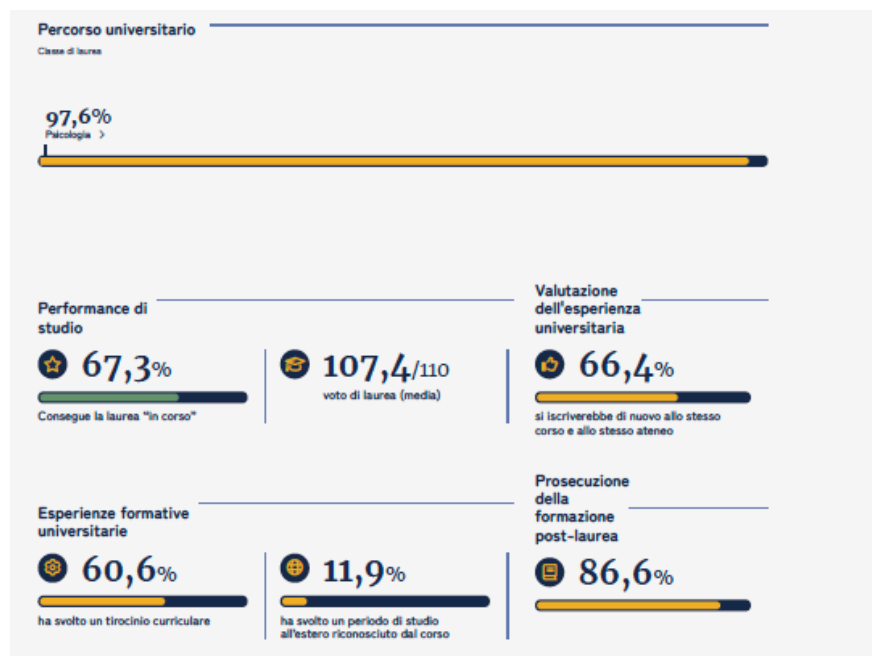
Si tratta di una professione a prevalenza femminile, circa l'80%, svolta da laureati che hanno raggiunto il titolo, in media, a 27,5 anni. Il 41,1% ha concluso nei tempi previsti dall'ordinamento, ottenendo un voto medio di laurea pari a 106,2 su 110.



Fonte: www.almalaurea.it

L'11,1% dei laureati che svolgono tale professione di Specialisti nel proprio curriculum formativo conta esperienze di studio all'estero riconosciute dal proprio corso di laurea e nel 60,6% dei casi tirocini formativi curriculari.

Si dichiarano soddisfatti del percorso universitario concluso: potendo tornare ai tempi dell'iscrizione, il 66,4% sceglierebbe lo stesso corso e lo stesso ateneo. L'86,6% ha partecipato ad un'attività di formazione post-laurea.



Fonte: www.almalaurea.it

2.4.1.1 Le caratteristiche professionali degli Psicologi del lavoro e delle organizzazioni

Circa il 70% dei laureati svolge un'attività lavorativa retribuita. Il tempo medio di inserimento nel mercato del lavoro è pari a 7,6 mesi.

Il 45% degli occupati è impegnato in attività autonome (come libero professionista, lavoratore in proprio, imprenditore, ecc.); il 39,4% è assunto con un contratto alle dipendenze a tempo indeterminato, mentre il 6,6% con un contratto non standard (prevalentemente a tempo determinato). Il 33,8% degli occupati svolge l'attività lavorativa con la modalità del part-time, mentre la retribuzione è pari, in media, a 1.304 euro netti mensili, secondo l'ultima rilevazione di Almalaurea.

La prevalenza degli occupati è nel settore privato (66,6%) mentre nel settore pubblico lavora il 16% dei laureati. La quasi totalità degli occupati è impiegata nel settore dei servizi (96,2%)

Tre laureati su quattro dichiarano di utilizzare in misura elevata, nel proprio lavoro, le competenze acquisite all'università.

Caratteristiche del lavoro

Tipologia dell'attività lavorativa



Caratteristiche dell'azienda



Valutazione del lavoro svolto



Fonte: www.almalaurea.it



Fonte: www.almalaurea.it

2.5 Il punto di vista di AlmaLaurea: quadro generale

Le Indagini AlmaLaurea sul Profilo e sulla Condizione occupazionale dei laureati permettono di valutare le performance formative e gli esiti occupazionali dei laureati nella classe LM51.

Collettivo selezionato:

anno di indagine: 2021
 anni dalla laurea: 1
 tipo di corso: laurea di primo livello
 Ateneo: tutti
 Facoltà/Dipartimento/Scuola: tutte
 gruppo disciplinare: Psicologico
 classe di laurea: scienze e tecniche psicologiche (L-24, 34)
 condizione occupazionale alla laurea: tutte
 iscrizione a una laurea di secondo livello: tutti

1. Popolazione analizzata	Collettivo selezionato
Numero di laureati	7.407
Numero di intervistati	5.124
Tasso di risposta sul totale dei laureati	69,2
Tasso di risposta sui laureati contattabili	72,8
Genere (%)	
Uomini	18,8
Donne	81,2
Età alla laurea (medie, in anni)	24,3
Voto di laurea (medie, in 110-mi)	100,6
Durata degli studi (medie, in anni)	3,7
Indice di ritardo	0,25

2a. Formazione di secondo livello	Collettivo selezionato
Iscrizione, dopo la laurea di primo livello, ad un altro corso di laurea (%)	
Si sono iscritti ad un corso di laurea di secondo livello	89,0
Sono attualmente iscritti	88,5
Si sono iscritti ad un corso di laurea di primo livello	0,9
Sono attualmente iscritti	0,8
Mai iscritti ad un corso di laurea di primo o secondo livello	10,2
Motivi della non iscrizione ad un altro corso di laurea (%)	
Motivi lavorativi	38,3
Mancanza di un corso nell'area disciplinare di interesse	3,1
Motivi economici	4,4
Non interessati perché intenzionati a frequentare altra formazione post-laurea	17,0
Non interessati per altri motivi	14,4
Motivi personali	12,8
Altro motivo	10,0
Motivi dell'iscrizione ad un corso di laurea di secondo livello (%)	
Per migliorare la propria formazione culturale	28,7
Per migliorare le possibilità di trovare lavoro	29,4
Perché è necessaria per trovare lavoro	37,3
Perché hanno cercato lavoro ma non l'hanno trovato	0,4
Per migliorare le condizioni dell'attuale lavoro	4,2
Natura della laurea di secondo livello rispetto alla laurea di primo livello (%)	
Rappresenta il proseguimento 'naturale'	83,5
Rientra nel medesimo settore disciplinare pur non rappresentando il proseguimento 'naturale'	14,5
Rientra in un settore disciplinare diverso	2,0
Stesso ateneo di conseguimento della laurea di primo livello (%)	61,7
Soddisfazione per gli studi di secondo livello intrapresi (medie, scala 1-10)	8,6

2b. Formazione post-laurea	Collettivo selezionato
Hanno partecipato ad almeno un'attività di formazione post-laurea (%)	13,9
Attività di formazione post-laurea: conclusa/in corso (% per attività)	
Collaborazione volontaria	3,2
Tirocinio/praticantato	1,0
Scuola di specializzazione	0,5
Master universitario di primo livello	2,4
Altro tipo di master	2,0
Stage in azienda	4,9
Corso di formazione professionale	1,6
Attività sostenuta da borsa di studio	0,9

3. Condizione occupazionale	Collettivo selezionato
Condizione occupazionale e formativa (%)	
Lavorano e non sono iscritti ad una laurea di secondo livello	6,1
Lavorano e sono iscritti ad una laurea di secondo livello	19,5
Non lavorano e sono iscritti ad una laurea di secondo livello	69,0
Non lavorano, non sono iscritti ad una laurea di secondo livello e non cercano	3,2
Non lavorano, non sono iscritti ad una laurea di secondo livello ma cercano	2,2
Condizione occupazionale (%)	
Lavorano	25,5
Non lavorano e non cercano	64,4
Non lavorano ma cercano	10,0
Quota che non lavora, non cerca ma è impegnata in un corso universitario/praticantato (%)	62,0
Esperienze di lavoro post-laurea (%)	
Non lavorano ma hanno lavorato dopo la laurea	15,7
Non hanno mai lavorato dopo la laurea	58,8
Tasso di occupazione	
Uomini	31,4
Donne	25,3
Totale	26,4
Tasso di disoccupazione	19,5

4. Ingresso nel mercato del lavoro	Collettivo selezionato
Numero di occupati	1.309
Occupati: condizione occupazionale alla laurea (%)	
Proseguono il lavoro iniziato prima della laurea	44,7
Non proseguono il lavoro iniziato prima della laurea	17,6
Hanno iniziato a lavorare dopo la laurea	37,7
Occupati: tempi di ingresso nel mercato del lavoro (medie, in mesi)	
Tempo dalla laurea all'inizio della ricerca del primo lavoro	1,8
Tempo dall'inizio della ricerca al reperimento del primo lavoro	3,1
Tempo dalla laurea al reperimento del primo lavoro	5,0

5. Caratteristiche dell'attuale lavoro	Collettivo selezionato
Professione svolta (%)	
Imprenditori, legislatori e alta dirigenza	1,4
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	17,3
Professioni tecniche	27,1
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	12,5
Altre professioni	41,7
Tipologia dell'attività lavorativa (%)	
Autonomo	4,8
Tempo indeterminato	19,3
Contratti formativi	3,0
Non standard	47,5
Assegno di ricerca	0,3
Parasubordinato	3,6
Altro autonomo	7,5
Senza contratto	13,7
Diffusione dello smart working (%)	14,1
Diffusione del part-time (%)	67,0
Numero di ore settimanali di lavoro (medie)	23,4

6. Caratteristiche dell'impresa	Collettivo selezionato
Settore di attività (%)	
Pubblico	17,9
Privato	72,0
Non profit	10,1
Ramo di attività economica (%)	
Agricoltura	0,4
Metalmeccanica e meccanica di precisione	0,7
Edilizia	1,1
Chimica/Energia	0,7
Altra industria manifatturiera	1,4
Totale industria	3,8
Commercio	30,3
Credito, assicurazioni	1,2
Trasporti, pubblicità, comunicazioni	3,7
Consulenze varie	3,1
Informatica	1,1
Altri servizi alle imprese	3,1
Pubblica amministrazione, forze armate	2,4
Istruzione e ricerca	15,7
Sanità	3,7
Altri servizi	31,0
Totale servizi	95,2
Area geografica di lavoro (%)	
Nord-Ovest	25,7
Nord-Est	26,9
Centro	26,0
Sud	12,2
Isole	7,1
Esteri	1,8

7. Retribuzione	Collettivo selezionato
Retribuzione mensile netta (medie, in euro)	
Uomini	909
Donne	747
Totale	782

8. Utilizzo e richiesta della laurea nell'attuale lavoro	Collettivo selezionato
Laureati che proseguono il lavoro iniziato prima della laurea: hanno notato un miglioramento nel proprio lavoro dovuto alla laurea (%)	25,2
Laureati che proseguono il lavoro iniziato prima della laurea e che hanno notato un miglioramento nel lavoro: tipo di miglioramento (%)	
Dal punto di vista economico	7,5
Nella posizione lavorativa	15,0
Nelle mansioni svolte	6,1
Nelle competenze professionali	69,4
Sotto altri punti di vista	2,0
Utilizzo delle competenze acquisite con la laurea (%)	
In misura elevata	22,7
In misura ridotta	37,9
Per niente	39,2
Adeguatezza della formazione professionale acquisita all'università (%)	
Molto adeguata	29,2
Poco adeguata	36,1
Per niente adeguata	34,5
Richiesta della laurea per l'attività lavorativa (%)	
Richiesta per legge	14,5
Non richiesta ma necessaria	9,4
Non richiesta ma utile	40,3
Non richiesta né utile	35,7

9. Efficacia della laurea e soddisfazione per l'attuale lavoro	Collettivo selezionato
Efficacia della laurea nel lavoro svolto (%)	
Molto efficace/Efficace	27,3
Abbastanza efficace	28,5
Poco/Per nulla efficace	44,2
Soddisfazione per il lavoro svolto (medie, scala 1-10)	7,2
Occupati che cercano lavoro (%)	16,9

Condizione Occupazionale dei laureati
 Aprile 2022 - Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea
 Salvo diversa indicazione, si autorizza la riproduzione a fini non commerciali e con citazione della fonte

2.6 Le previsioni di assunzione e l'occupabilità: l'analisi de Il Sistema Informativo Excelsior

Di seguito, in forma sintetica, si riportano alcune valutazioni tratte dalle informazioni e dalle elaborazioni del Sistema Informativo Excelsior per il 2022-2026, curato da Unioncamere, che raccoglie i dati di previsione dell'andamento del mercato del lavoro e sui fabbisogni professionali e formativi delle imprese per i principali profili individuati.

Durante il periodo 2022-2026 il fabbisogno medio annuo di laureati da parte del sistema economico dovrebbe essere a pari a circa 250mila unità, vale a dire 1,25 milioni durante l'intero quinquennio. Questi si concentreranno per circa il 54% (in termini assoluti 135mila unità all'anno) nel settore privato, mentre la Pubblica Amministrazione dovrebbe assorbirne il 46% (circa 115mila in media ogni anno).

L'indirizzo di laurea in discipline economico-statistiche si conferma ancora una volta come quello più richiesto, con un fabbisogno previsto pari a 47.600 unità all'anno, in buona parte determinato dalla filiera della consulenza e della finanza. Questi settori saranno sempre più interessati dall'innovazione tecnologica, richiedendo professionisti in possesso di elevate competenze digitali, ad esempio per operare nel fintech ovvero nell'ambito delle blockchain e della sicurezza. I servizi consulenziali – attraverso le figure dei project manager, esperti in contabilità e rendicontazione – saranno fondamentali per la gestione dei progetti legati al PNRR. Inoltre, la forte crescita degli investimenti delle imprese nello sviluppo di nuovi modelli di business comporta una domanda di laureati in economia con specializzazione nel digital marketing e nell'e-commerce.

Decisamente elevata risulta anche la domanda di laureati a indirizzo medico-sanitario, che dovrebbe superare, sia pure di poco, le 44mila unità all'anno. I primi due indirizzi detengono, nell'insieme, circa il 37% del fabbisogno di laureati previsto per il periodo 2022-2026. Al terzo posto in classifica figurano le lauree a indirizzo giuridico e politico sociale, con una domanda media all'anno pari a 36.200 unità (15% del fabbisogno totale di laureati), per lo più determinata dal comparto pubblico. Seguono a distanza dalle lauree in ingegneria (esclusa ingegneria civile, che afferisce al gruppo delle lauree a indirizzo Architettura), con 28.400 unità, pari all'11% del totale, e da quelle a indirizzo insegnamento e formazione, che comprendono scienze motorie, con 21.100 unità, l'8% del totale.

Per rispondere alle evoluzioni nel mondo dell'automazione, intelligenza artificiale e digitalizzazione, saranno necessari anche ingegneri robotici, specialisti dell'Internet of Things e dell'Intelligenza Artificiale.

Dall'altra parte la transizione green stimolerà la domanda di laureati con competenze negli ambiti del risparmio energetico e della sostenibilità ambientale, che riguarderanno in modo trasversale anche gli indirizzi di studio, dovendo formare figure come il giurista ambientale, l'architetto sostenibile, l'eco-designer, l'informatico green.

FABBISOGNO* PREVISTO DI LAUREATI E OFFERTA DI NEOLAUREATI PER INDIRIZZO NEL PERIODO 2022-2026¹

Scenario intermedio	Fabbisogno	Offerta
	(media annua)	neolaureati (media annua)
Livello universitario	249.300	194.800
Economico-statistico	47.600	30.500
Medico-sanitario	44.200	25.200
Giuridico e Politico-sociale	36.200	30.900
Ingegneria (escl. Ingegneria civile)	28.400	18.900
Insegnamento e formazione (comprese scienze motorie)	21.100	27.700
Architettura, urbanistico e territoriale (compr. Ing. Civile)	14.800	8.500
Letterario, filosofico, storico e artistico	14.700	12.400
Linguistico, traduttori e interpreti	9.800	10.400
Scienze biologiche e biotecnologie	9.200	6.900
Scienze matematiche, fisiche e informatiche	9.000	5.500
Chimico-farmaceutico	5.300	5.000
Psicologico	5.100	8.000
Agroalimentare	4.100	4.800

**Escluso il settore Agricoltura, silvicoltura e pesca.*

Fonte: Unioncamere-Anpal, 2022²

I laureati che si stima faranno ingresso sul mercato del lavoro italiano nel periodo 2022-2026 sono quasi 195mila in media all'anno, vale a dire circa 973mila nell'arco dell'intero periodo. Questi costituiscono l'"offerta" di laureati, che viene confrontata con il fabbisogno espresso dal sistema economico.

Tra i laureati in ingresso nel mercato del lavoro, i più numerosi dovrebbero essere quelli in possesso di una laurea in discipline giuridiche, politiche e sociali (30.900 unità all'anno in media nei cinque anni) o in discipline economico-statistiche (30.500 all'anno). Seguono i laureati nell'indirizzo insegnamento e formazione (27.700) e i laureati nell'indirizzo medico-sanitario (25.200).

Si prevede che saranno significativi anche gli ingressi sul mercato del lavoro di ingegneri (quasi 19mila all'anno, esclusi gli ingegneri civili, i quali afferiscono all'indirizzo architettura), di laureati a indirizzo umanistico e artistico (12.400) e di laureati in materie linguistiche (10.400).

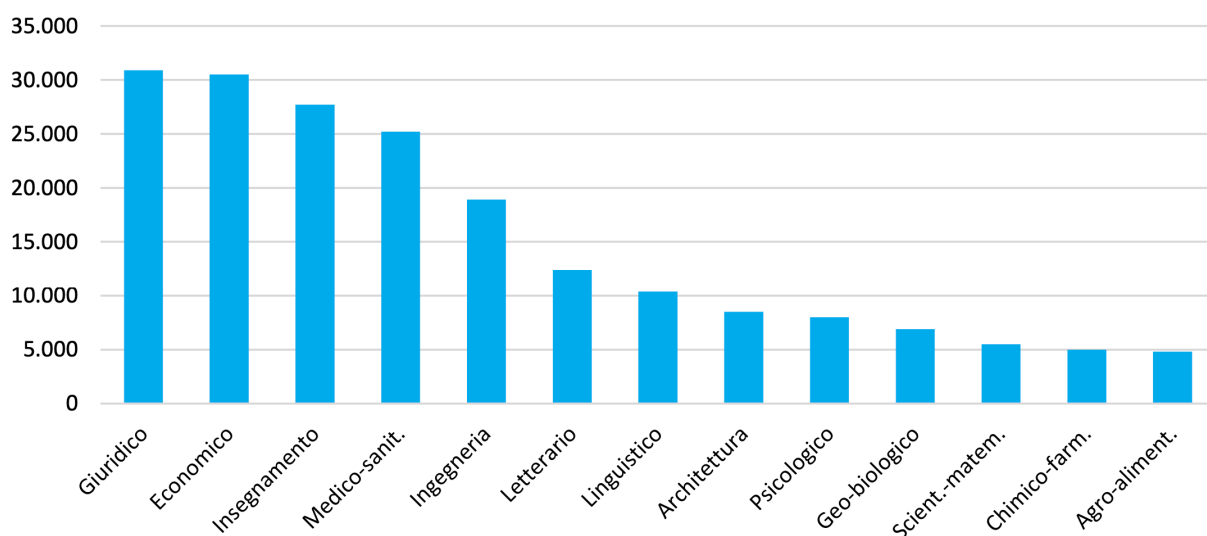
La carenza di offerta più marcata dovrebbe interessare, oltre alle discipline economico-statistiche, soprattutto le lauree medico-sanitarie e quelle STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica). Tra queste ultime fa eccezione l'indirizzo chimico-farmaceutico, dove è previsto un sostanziale equilibrio tra domanda e offerta.

Nel dettaglio, potrebbero mancare quasi 19mila laureati all'anno nell'indirizzo medico-sanitario, almeno 17mila occupati con un titolo dell'area economica-statistica e altri 15mila laureati nei diversi campi dell'ingegneria e architettura nel complesso.

¹ Lo **scenario più favorevole** ha come riferimento il quadro programmatico del Governo contenuto nel DEF, che incorpora gli effetti sull'economia italiana di tutti gli interventi legati alle risorse del Piano Next Generation EU. Tale scenario prevede una crescita economica del 3,1% nel 2022, del 2,4% nel 2023 e dell'1,8% nel 2024. Il tasso di crescita è previsto poi stabilizzarsi all'1,5%. Lo **scenario intermedio** prevede un rallentamento della crescita nel 2022-23 e una ripresa nel 2024-25, mentre lo **scenario negativo** prevede un rallentamento ancora più marcato nel 2022-23 e una ripresa più robusta nel 2024-25.

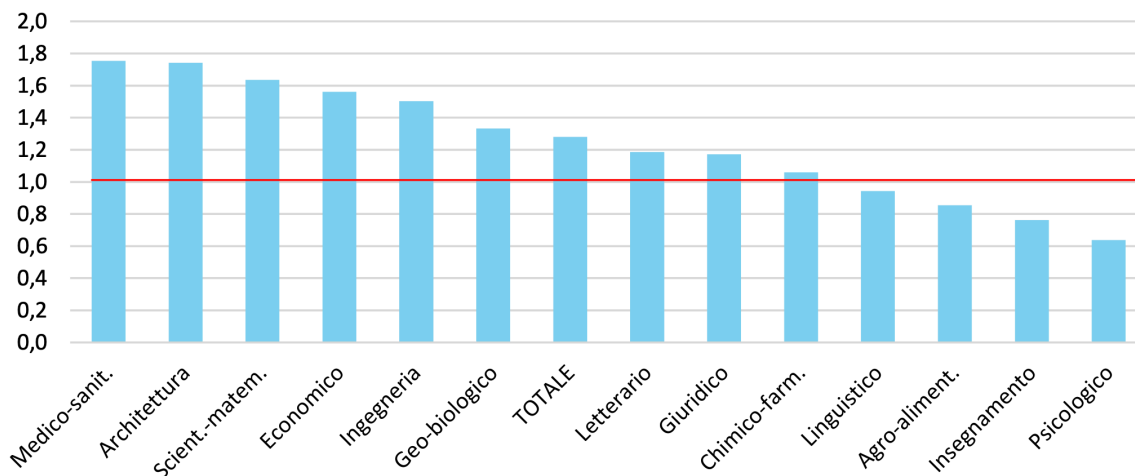
² Unioncamere-Anpal (2022) Previsione dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2022-2026) aggiornato a giugno 2022

LAUREATI IN INGRESSO SUL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO PER INDIRIZZO – VALORI MEDI ANNUI (2022-2026)



Fonte: Unioncamere-Anpal, 2022³

RAPPORTO FABBISOGNO/OFFERTA DI LAUREATI IN INGRESSO NEL MERCATO DEL LAVORO PER INDIRIZZO DI STUDIO NEL 2022-2026*



*Escluso il settore Agricoltura, silvicoltura e pesca.

Fonte: Unioncamere-Anpal, 2022⁴

³ Unioncamere-Anpal (2022) Previsione dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2022-2026) aggiornato a giugno 2022

⁴ Unioncamere-Anpal (2022) Previsione dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2022-2026) aggiornato a giugno 2022

3. BENCHMARKING DELL'OFFERTA FORMATIVA DEL CORSO DI LAUREA

3.1 Analisi delle caratteristiche del corso di laurea nel quadro nazionale

Alla classe di laurea LM-51 fanno riferimento 84 Corsi di Laurea (CdL) inclusi all'interno dell'offerta didattica di 39 Atenei italiani, all'a.a. 2022/23, tra cui nove con una caratterizzazione internazionale. Il corso di laurea magistrale in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni ha una presenza modesta nel quadro nazionale, essendo incluso nell'offerta formativa di sei Atenei. L'Università degli Studi di Padova tra i suoi 10 corsi che ricadono nella classe LM-51 include un corso in Psicologia sociale, del lavoro e della comunicazione. L'Università di Palermo ha un corso in Psicologia sociale, del lavoro e delle organizzazioni, Sapienza offre un corso in Psicologia applicata ai contesti della salute, del lavoro e giuridico-forense; l'Ateneo torinese ha un corso in Psicologia del lavoro e dell'organizzazione. L'università LUMSA ha un corso denominato Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo mentre l'Università Cattolica del Sacro Cuore offre un corso in Psicologia per le organizzazioni: risorse umane, marketing e comunicazione.

Gli studenti iscritti al CdL in Italia sono circa 25.000 per l'a.a. 2021/22 secondo i dati Miur-Ustat.

3.1.1 Il ruolo degli Atenei telematici

Tra le università telematiche, gli Atenei Uninettuno, "Guglielmo Marconi", "E-Campus, UniCusano includono il corso di laurea nella Classe LM-51 nella propria offerta formativa. I corsi contano poco più di 2000 studenti distribuiti tra poco più di duecento iscritti presso l'Ateneo E-Campus e i restanti iscritti alle università laziali.

3.1.2 Il quadro regionale

Il contesto laziale conta la presenza del CdL Scienze e Tecniche Psicologiche negli Atenei di Sapienza, che conta dodici corsi di laurea nella classe LM-51, Università Europea, con due corsi, Lumsa, con tre corsi, insieme a "Guglielmo Marconi, UniNettuno e Università Nicolò Cusano, con due corsi. L'analisi comparativa con i corsi di laurea magistrali nell'ambito della psicologia del lavoro e delle organizzazioni attivi sul territorio laziale e più in generale, nelle Università a livello nazionale, evidenzia la scarsità di percorsi formativi simili esclusivamente dedicati. Inoltre, delle quattro università telematiche che hanno attivato un corso di laurea magistrale nella classe LM-51, nessuna ha un percorso specifico rivolto alla formazione dello Psicologo specializzato nel lavoro e nelle organizzazioni, bensì offrono una formazione generalista in psicologia.

Tabella Iscritti al CdL nell'area regionale (dati Ustat.Miur, a.a. 2021/22).

Ateneo	Sede	Classe di Laurea	Iscritti
<i>Roma La Sapienza</i>	Roma	LM-51	1.998
<i>Roma LUMSA</i>	Roma	LM-51	651
<i>Roma Europea</i>	Roma	LM-51	248
<i>Guglielmo Marconi</i>	Roma	LM-51	656
<i>UNINETTUNO</i>	Roma	LM-51	584
<i>UniCusano</i>	Roma	LM-51	438
Totale			4.575

L'insieme dei dati della concorrenza, analizzati in rapporto con le esigenze delle imprese, evidenziano una ulteriore positiva attrattività del corso che si propone.

3.2 L'analisi delle entrate previste secondo il sistema informativo Excelsior

3.2.1 L'analisi delle entrate previste per il 2022 per i laureati

Nel 2022, le imprese hanno richiesto complessivamente circa 783 mila laureati, che rappresentano il 15% delle entrate complessive. La richiesta di personale con un livello di istruzione terziaria negli ultimi anni è tendenzialmente aumentata rispetto a quanto si osservava prima della crisi, mentre la quota dei diplomati (comprensiva del post-secondario) è scesa al 29,7%, così come risulta in calo la quota di entrate per le quali si richiede il possesso di una qualifica o di un diploma professionale (che passa al 19,4%).

ENTRATE PROGRAMMATE DALLE IMPRESE PER LIVELLI DI ISTRUZIONE (valori assoluti e percentuali, anni 2018-2022)

	Universitario	Secondario e post secondario	Qualifica/diploma professionale	Nessun titolo di studio	Totale
valori assoluti					
2018	550.900	1.595.640	1.415.800	991.630	4.553.980
2019	589.830	1.610.620	1.381.810	1.032.940	4.615.200
2020	457.060	1.211.610	816.000	757.650	3.242.310
2021	634.360	1.507.670	1.099.240	1.397.190	4.638.980
2022	782.720	1.540.340	1.006.300	1.849.780	5.179.140
quote % sul totale					
2018	12,1	35,0	31,1	21,8	100,0
2019	12,8	34,9	29,9	22,4	100,0
2020	14,1	37,4	25,2	23,4	100,0
2021	13,7	32,5	23,7	30,1	100,0
2022	15,1	29,7	19,4	35,7	100,0

Fonte: Unioncamere ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2018-2022

Il legame tra livello professionale e livello di istruzione è reso esplicito nella tabella successiva, che mostra come, per le figure dirigenziali, specialistiche e tecniche sia richiesta la laurea nel 66% dei casi, mentre per il 31% delle stesse si ritiene sufficiente il diploma ed è residuale la quota della qualifica professionale.

ENTRATE PROGRAMMATE DALLE IMPRESE NEL 2022 PER GRUPPO PROFESSIONALE E LIVELLI DI ISTRUZIONE (valori assoluti e percentuali, 2022)

	Entrate previste nel 2022 (v.a.)*	livelli di istruzione (valori %):			
		universitario	secondario e post secondario	qualifica/diploma professionale	nessun titolo di studio
TOTALE	5.179.140	15,1	29,7	19,4	35,7
Dirigenti, impiegati con elevata specializzazione e tecnici	1.049.560	66,0	30,6	3,4	-
1. Dirigenti	11.130	72,6	27,4	-	-
2. Professioni intellettuali, scientifiche e con elevata specializzazione	339.740	90,2	9,7	0,1	-
3. Professioni tecniche	698.690	54,2	40,8	5,1	-
Impiegati, professioni commerciali e nei servizi	1.849.330	4,8	45,1	25,8	24,2
4. Impiegati	430.490	19,7	66,2	14,1	-
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	1.418.840	0,3	38,7	29,4	31,6
Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine	1.468.780	-	20,8	28,5	50,6
6. Operai specializzati	758.650	-	24,3	37,1	38,6
7. Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	710.120	-	17,2	19,3	63,5
Professioni non qualificate	811.470	-	9,9	9,1	81,0

Fonte: Unioncamere ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2022

La difficoltà di reperimento risulta direttamente proporzionale al livello di istruzione richiesto e passa nel 2022 dal 34% nel caso di figure per cui è richiesto un livello di istruzione minimo al 47% nel caso di lavoratori con una laurea. La difficoltà di reperimento è aumentata di diversi punti percentuali tra il 2021 e il 2022 per tutti i livelli di istruzione. Elevata e decisamente in aumento rispetto agli ultimi anni appare anche la difficoltà di reperimento per i lavoratori a cui si richiede una qualifica professionale (che arriva al 48% nel 2022, +9 punti percentuali rispetto al 2021 e +19 punti rispetto al 2019).

DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO DELLE ENTRATE PROGRAMMATE DALLE IMPRESE PER LIVELLI DI ISTRUZIONE (valori percentuali, anni 2018-2022)

	2018	2019	2020	2021	2022
Totale	26,3	26,4	29,7	32,2	40,5
Universitario	35,4	35,2	36,5	37,9	47,3
Secondario e post secondario	26,2	25,5	29,6	31,8	29,5
Qualifica/diploma professionale	28,2	29,1	29,5	38,8	48,3
Nessun titolo di studio	18,8	19,0	21,9	24,9	33,7

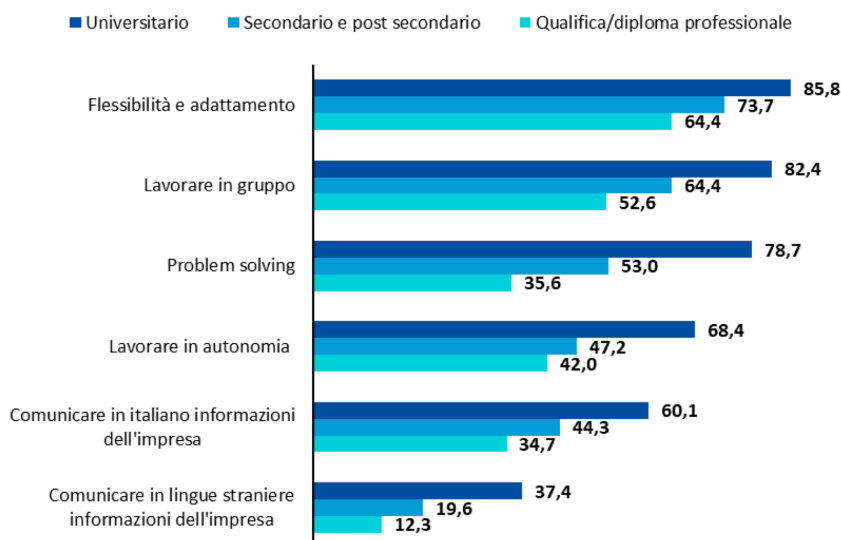
Fonte: Unioncamere ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2018-2022

3.2.2 Le competenze richieste ai laureati

I due grafici successivi (che riportano la quota di figure a cui vengono richieste le diverse competenze con elevato grado di importanza, per livello di istruzione) evidenziano che la domanda di competenze è fortemente correlata con il livello di istruzione, soprattutto per quanto riguarda le e-skills. Fanno eccezione le competenze green, che sono diffusamente richieste per ogni livello di istruzione.

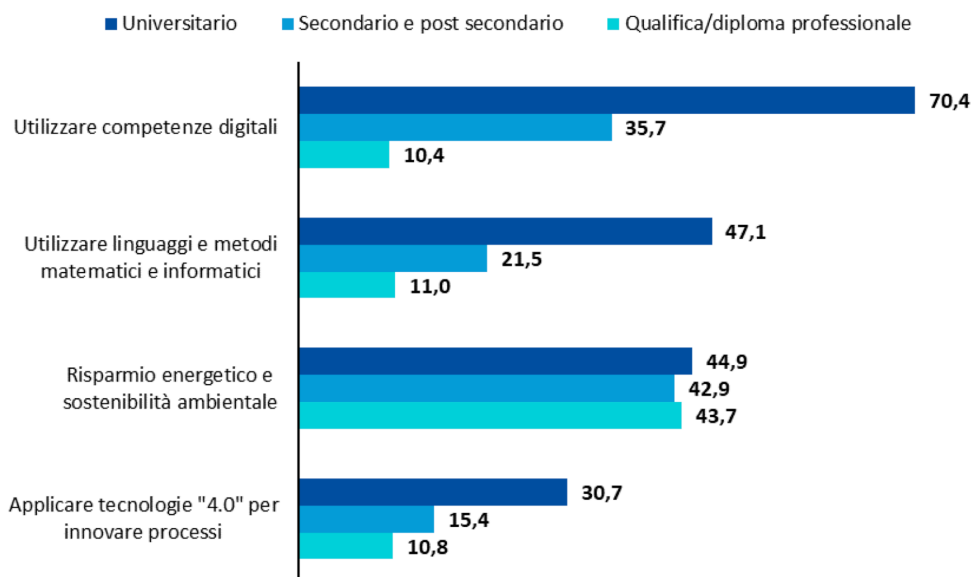
COMPETENZE RICHIESTE NEL 2022 CON GRADO DI IMPORTANZA ELEVATA, PER LIVELLO DI ISTRUZIONE (valori percentuali, 2022)

COMPETENZE TRASVERSALI (SOFT SKILLS)



Fonte: Unioncamere ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2022

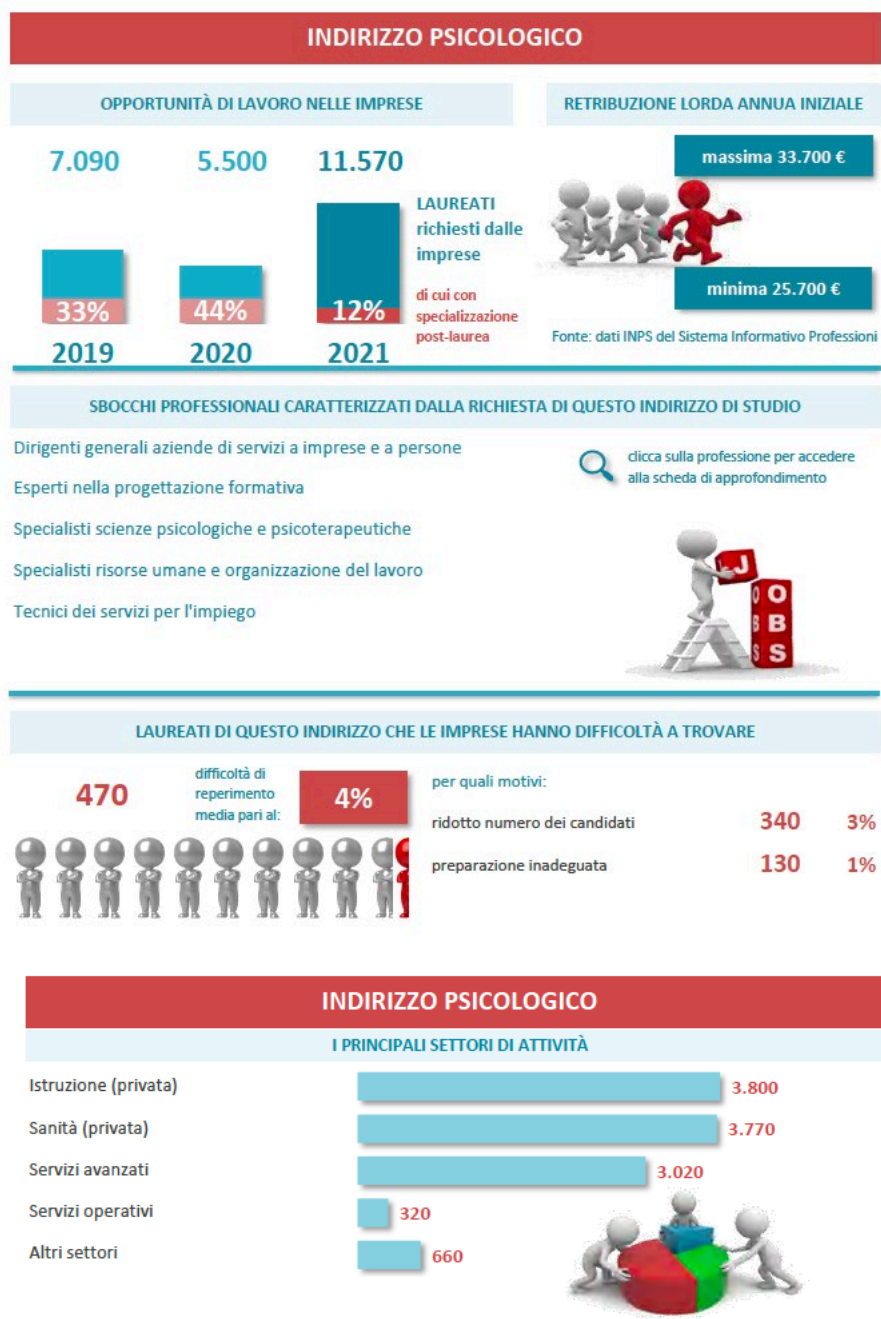
E-SKILLS E GREEN SKILLS



Fonte: Unioncamere ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2022

3.3 La laurea in indirizzo psicologico: una visione d'insieme⁵

Di seguito un'analisi sulle caratteristiche dei laureati in indirizzo psicologico, ivi comprese le principali competenze che devono possedere (trasversali, digitali, green e comunicative), la difficoltà di reperimento e i settori economici che richiedono maggiormente tale tipologia di laureati



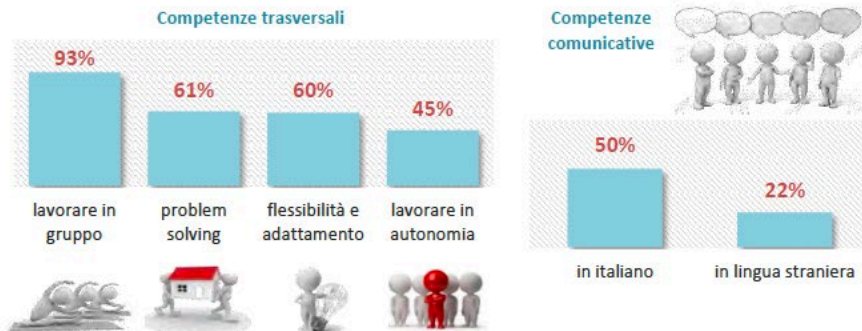
Fonte: Unioncamere-Anpal, 2021

⁵ Cfr. Unioncamere-Anpal (2021) Laureati e lavoro

INDIRIZZO PSICOLOGICO

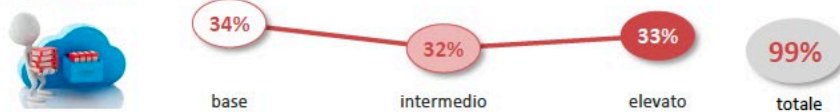
LE PRINCIPALI COMPETENZE DA SVILUPPARE PER TROVARE LAVORO CON QUESTO INDIRIZZO DI LAUREA

% di laureati per i quali le imprese ritengono di elevata importanza le seguenti competenze-capacità



LIVELLO DELLE COMPETENZE DIGITALI RICHIESTE DALLE IMPRESE

ABILITÀ DIGITALI



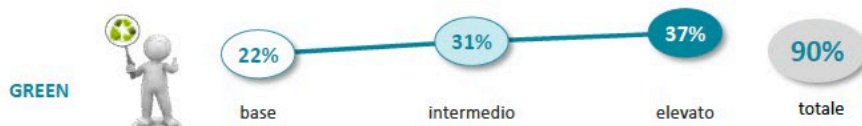
ANALISI DATI E PROGRAMMAZIONE INFORMATICA



COMPETENZE TECNOLOGICHE



LIVELLO DELLE COMPETENZE GREEN (RISPARMIO ENERGETICO ED ECOSOSTENIBILITÀ) RICHIESTE DALLE IMPRESE



Fonte: Unioncamere-Anpal, 2021

3.4 Formazione e i laureati: sempre più giovani e donne. I dati di Almalaurea

Il PNRR avrà potenzialmente un effetto positivo sul mercato del lavoro e sulla formazione universitaria; al netto degli investimenti in ricerca per centri nazionali, ecosistemi della ricerca, infrastrutture e partenariati; alcune, fra le diverse azioni relative al mercato del lavoro, sono ambiziose e trasversali ed avranno un impatto

sulla formazione. A livello generale, i pilastri delle politiche attive del lavoro si basano su espansione dell'occupazione, rafforzamento delle competenze digitali (tenendo presente della criticità per cui in Italia la forza lavoro è in ritardo rispetto alla media UE, come sottolineano i dati della Commissione 2021 sull'Indice Desi), NEET e riqualificazione; inoltre, si segnala il Piano Nazionale delle Nuove Competenze del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che ha l'obiettivo riorganizzare la formazione dei lavoratori in transizione e disoccupati, anche attraverso la rimodulazione dell'orario di lavoro per favorire la formazione dei dipendenti (Missione M5, componente C1). La formazione universitaria rientra nei temi indicati da Unioncamere rispetto al PNRR, ovvero semplificazione, trasformazione digitale e innovazione, mercato del lavoro, imprenditorialità e internazionalizzazione.

In tale quadro sociale ed economico è interessante analizzare alcuni recenti dati di AlmaLaurea relativi ai laureati del 2021.

L'età media alla laurea migliora e nel 2021 è pari a 25,7 anni (nel 2011 era 26,9 anni). Così come migliora la regolarità negli studi in modo costante e marcato, ma negli ultimi due anni grazie alla proroga della chiusura dell'anno accademico concessa agli studenti per l'emergenza Covid-19. Nel 2011 concludeva gli studi in corso il 38,9% dei laureati, nel 2021 la percentuale raggiunge il 60,9%. Il voto medio alla laurea nel 2021 è pari a 103,5 su 110 (nel 2011 era 102,9 su 110).

Le donne, che da tempo costituiscono oltre la metà dei laureati in Italia, rappresentano tra quelli del 2021 il 59,4% del totale. Tale quota risulta tendenzialmente stabile negli ultimi dieci anni. Le donne hanno un'incidenza del 67,4% nei corsi magistrali a ciclo unico, 10,9 punti percentuali in più rispetto a quanto osservato tra i laureati magistrali biennali (56,5%) e 8,0 punti in più rispetto ai laureati di primo livello (59,4%).

Si rileva una forte differenziazione nella composizione per genere dei vari ambiti disciplinari, confermando la minore propensione delle donne a scegliere i percorsi in area STEM (science, technology, engineering, mathematics). Nei corsi di primo livello le donne costituiscono una spiccata maggioranza nei gruppi educazione e formazione (93,1%), linguistico (85,1%), psicologico (81,5%), medico-sanitario (75,6%) e in quello di arte e design (71,8%). Di converso, esse sono una minoranza nei gruppi informatica e tecnologie ICT (13,7%), ingegneria industriale e dell'informazione (26,6%) e scienze motorie e sportive (33,0%). Una distribuzione simile si rileva anche all'interno dei percorsi magistrali biennali: vi è una forte prevalenza femminile nei gruppi educazione e formazione (92,7%), linguistico (85,8%), psicologico (81,9%) e nel gruppo arte e design (74,4%); è decisamente limitata invece nel gruppo informatica e tecnologie ICT (18,5%).

A causa della pandemia si sono ridotte le esperienze di studio all'estero riconosciute dal corso di laurea, che hanno coinvolto solo l'8,5% dei laureati nel 2021, tornando così su livelli inferiori a quelli del 2011 (percentuale pari all'11,3% nel 2020 e all'8,9% nel 2011). Si tratta di esperienze che, oltre a valorizzare il proprio bagaglio personale, consentono di acquisire maggiori competenze linguistiche. Infatti, il 90,2% dei laureati che ha avuto un'esperienza di studio all'estero riconosciuta dichiara di conoscere almeno una lingua straniera scritta ad un livello pari o superiore a B2, mentre tale quota è del 59,3% tra chi non ha fatto questa esperienza.

Anche le esperienze di tirocinio curriculare hanno subito una battuta d'arresto dopo un periodo di aumento. Nel 2021 è il 57,1% la quota dei laureati che hanno svolto tirocini riconosciuti dal corso di laurea. Nel 2011 era il 55,3% e, dopo alcuni anni di sostanziale stabilità, dal 2015 si è evidenziata una costante crescita durata fino al 2019 (portando tale quota al 59,9%), cui è seguita la contrazione del 2020 (-2,3 punti percentuali rispetto al 2019) e del 2021 (-0,5 punti rispetto al 2020).

Sia le esperienze all'estero sia i tirocini curricolari aumentano le chance di trovare lavoro. A parità di condizioni, chi ha svolto un tirocinio curriculare ha il 7,6% di probabilità in più di essere occupato a un anno dal titolo, mentre chi ha svolto un periodo di studio all'estero riconosciuto ha il 15,4% di probabilità in più.



Fonte: Almalaurea (2022a)

Nel 2021 il tasso di occupazione è pari, a un anno dal conseguimento del titolo, al 74,5% tra i laureati di primo livello e al 74,6% tra i laureati di secondo livello del 2020. Un tendenziale miglioramento del tasso di occupazione si registra rispetto al 2019 segnando un +2,9% per i laureati di secondo livello; per i laureati di primo livello l'incremento è più contenuto e pari a +0,4%. Nelle analisi si è deciso di tralasciare il confronto con l'anno 2020, per la sua particolare connotazione determinata dall'insorgere della pandemia da Covid-19. È però importante sottolineare che praticamente tutti gli indicatori presi in esame figurano in miglioramento rispetto al 2020.

In questo quadro, sostanzialmente positivo sulle performance occupazionali dei laureati, è opportuno rilevare che la forma contrattuale più diffusa nel 2021, a un anno dal conseguimento dal titolo, è il lavoro non standard, prevalentemente alle dipendenze a tempo determinato, che riguarda circa il 40% degli occupati (41,4% laureati di primo livello e 38,5% laureati di secondo livello). Rispetto alla rilevazione del 2019 l'incremento è pari a +2,6 punti percentuali per i laureati di primo livello e +4,9 punti quelli di secondo livello.

La retribuzione mensile netta a un anno dal titolo è nel 2021, in media, pari a 1.340 euro per i laureati di primo livello e a 1.407 euro per i laureati di secondo livello. Rispetto all'indagine del 2019 si rileva un aumento: +9,1% per i laureati di primo livello e +7,7% per quelli di secondo livello.

Inoltre, oltre il 60% degli occupati (60,6% per i laureati di primo livello e 66,3% per i laureati di secondo livello), a un anno, considera il titolo di laurea “molto efficace o efficace” per lo svolgimento del proprio lavoro. Rispetto all'indagine del 2019 si rileva un aumento dei livelli di efficacia sia per i laureati di primo livello (+2,3 punti percentuali) sia per quelli di secondo livello (+4,9 punti).

Anche a cinque anni dalla laurea il tasso di occupazione è in aumento. Nel 2021 è pari a 89,6% per i laureati di primo livello e a 88,5% per quelli di secondo livello. Nel 2019 erano rispettivamente 88,7% e 86,8%. Nel 2021, a cinque anni dal titolo, la forma contrattuale più diffusa è il contratto alle dipendenze a tempo indeterminato, che coinvolge oltre il 50% degli occupati (65,5% tra i laureati di primo livello e 55,8% tra quelli di secondo livello).

Per quanto riguarda il lavoro autonomo la quota si attesta al 9,4% tra i laureati di primo livello e al 19,8% tra i laureati di secondo livello, e il contratto non standard (in particolare alle dipendenze a tempo determinato) riguarda il 15,8% dei laureati di primo livello e il 17,4% di quelli di secondo livello.

La retribuzione mensile netta a cinque anni dal titolo è pari a 1.554 euro per i laureati di primo livello e 1.635 euro per i laureati di secondo livello, con un aumento rispetto al 2019 rispettivamente di +8,3% e +7,3%.

Nel 2021 circa due terzi degli occupati, a cinque anni, valuta il titolo di laurea “molto efficace o efficace” per lo svolgimento del proprio lavoro (66,2% per i laureati di primo livello e 69,5% per i laureati di secondo livello).

Rispetto al 2019, sia per i laureati di primo livello sia per quelli di secondo livello si registra un aumento, di 6,0 e di 4,4 punti percentuali, rispettivamente.



Fonte: Almalaurea (2022a)

3.5 Il lavoro che verrà per la costruzione di un'agenda sostenibile⁶

Il 2020 è l'anno che nella storia verrà ricordato per l'emergere della pandemia da Covid-19, la più grande crisi che il mondo abbia visto dal dopoguerra in poi. Rispetto agli Obiettivi di sviluppo sostenibile, le conseguenze della pandemia sono state pesanti e lo saranno certamente anche negli anni a venire: oltre all'impatto chiaramente negativo sull'obiettivo legato a salute e benessere, a livello nazionale la crisi sanitaria globale ha avuto profondi effetti negativi sulla lotta alla povertà, sul diritto di accesso a scuola e istruzione, sulla possibilità di un lavoro dignitoso, per citare solo i più evidenti, oltre che sul contrasto al cambiamento climatico o sulla costruzione di città e comunità sostenibili. Il tutto si inquadra in un contesto competitivo compromesso da oltre vent'anni di involuzione della produttività.

Siamo dunque dentro una crisi profonda, economica, sociale, sanitaria, ambientale, con radici che risalgono ben oltre il comparire di un virus devastante, una crisi che attraversa le società occidentali da tempo e che la pandemia non ha fatto altro che radicalizzare.

In tale cornice, le complesse dinamiche che interessano il mondo del lavoro individuano almeno tre fattori tra loro strettamente correlati che le influenzeranno:

- ❖ un costo del lavoro troppo elevato e non più sostenibile che, rappresentando uno dei costi fissi più importanti nel conto economico delle imprese, limita le capacità di sviluppo.
- ❖ un "invecchiamento" della popolazione attiva non accompagnato da un robusto piano di inserimento di giovani nelle imprese per innescare un solido ricambio generazionale.

⁶ Cfr. Gabrielli G., Antilici F., (2021) *Il lavoro che verrà: come costruire un'agenda sostenibile?*, Edizioni Lavoro per la persona

- ❖ una inadeguatezza delle competenze, cresciute troppo poco rapidamente a fronte di uno scenario globale nel quale il progresso scientifico e tecnologico, l'innovazione e i paradigmi sociali che ne sono derivati ci hanno proiettato in una nuova realtà dove niente è più come prima.

In tale contesto l'inserimento di giovani nel mondo costituisce una componente essenziale che abilita l'evoluzione dei modelli di business e lo sviluppo. Senza nuova energia e nuove competenze è difficile immaginare risposte soddisfacenti.

Occorre per questo un mindset diverso – anche per fra fronte all'accelerazione che assedia la vita e l'economia - che può essere garantito solo dai giovani ai quali appartiene il futuro. Non possiamo permetterci di avere imprese con un'età media di quasi 50 anni anche nei settori tecnologicamente più avanzati, perché la creatività, l'innovazione, il pensiero laterale e l'evoluzione della cultura digitale ne risentirebbero in modo fatale.

In linea con questa esigenza Unioncamere prevede che nei prossimi 5 anni entreranno nel mondo del lavoro 2,7 milioni di persone con nuove competenze digitali e green⁷. Il fabbisogno professionale nel periodo 2022-2026 ammonterà a più di 4 milioni di lavoratori. I dipendenti privati copriranno più della metà del fabbisogno, con una quota stimata tra il 55% e il 57%, gli indipendenti più di un quarto del totale (26-27%), mentre il peso del comparto pubblico potrà variare tra il 17% e il 19%.

Circa il 75% della domanda di occupati sarà espressa dai settori dei servizi, con un fabbisogno stimato di 3,1-3,3 milioni di unità tra il 2022 e il 2026, mentre la richiesta dell'industria ammonterà a 913mila – 1 milione e 58 mila occupati⁸.

Secondo il report “The Future Jobs 2020” del World Economic Forum, entro il 2025 l'accelerazione del progresso tecnologico e l'incremento dell'automazione dovuto alla pandemia porteranno ad una trasformazione dei posti di lavoro già esistenti. Il 40 per cento delle competenze di base richieste mediamente sul lavoro cambierà nei prossimi cinque anni; quasi un lavoratore su due avrà bisogno di seguire un percorso di riqualificazione, di circa sei mesi, per rispettare i requisiti richiesti per il ruolo che già occupa.

3.6 Il valore aggiunto del modello e-learning

Mentre tutto il sistema dell'istruzione di ogni ordine e grado promuove sempre di più l'utilizzo di modelli e strumenti per la formazione a distanza, sul fronte aziende e professioni, stiamo attraversando un periodo di grandi trasformazioni e cambiamenti.

Sul tema della formazione si può notare che la fase di emergenza ha spinto tutte le università ad ampliare notevolmente la didattica digitale, sfruttando anche l'esperienza delle università telematiche. Oltre al mondo della scuola, anche la pubblica amministrazione ha accelerato la transizione al digitale. Questo sta determinando una crescita molto forte nella domanda di servizi informatici e di servizi di e-learning, ma anche una crescita della richiesta di competenze digitali per tutte le figure professionali non strettamente legate all'informatica.

Il modo di vivere e intendere il lavoro sta cambiando, anzi è già cambiato. Definitivamente e in maniera irreversibile. I cambiamenti del mondo del lavoro hanno fatto nascere nuove esigenze, come la flessibilità in entrata e in uscita, la libertà di gestire il proprio orario, un mind setting diverso che punta all'obiettivo e alle soluzioni.

⁷ Cfr. Previsioni a medio termine (2020-2024) del Sistema informativo Excelsior di Unioncamere, presentate a Job&Orienta il 25 novembre 2020

⁸ Unioncamere-Anpal (2022) Previsione dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2022-2026)

Termini come smart working, employee advocacy, paradigma BYOD (Bring Your own Device – porta il tuo device a lavoro), lavoro da remoto e intrapreneurship hanno fatto la loro prepotente comparsa nelle aziende, già profondamente cambiate dalle nuove tecnologie e dai nuovi modi di organizzare il lavoro.

Negli ultimi anni i processi di e-learning, gamification ed engagement design sono stati usati in modo massiccio nel mondo HR per le attività più disparate: recruiting, engagement del personale, formazione interna, motivazione del team di vendita, onboarding, formazione aziendale e molto altro ancora.

Avere già padronanza di questi strumenti, saperli governare e adattare alle proprie necessità professionali rappresenterà un vantaggio competitivo per gli studenti in uscita dal CdS.

CONCLUSIONI

Da più di un decennio, l'Italia è il Paese con il più alto numero di psicologi in Europa. Nel 2018 erano quasi 110.000 gli iscritti all'Ordine Nazionale e di questi oltre la metà possiede una specializzazione in psicoterapia. Questo si traduce, all'incirca, nella disponibilità di uno psicoterapeuta ogni 1000 abitanti. L'Italia dovrebbe essere dunque, al netto del Covid-19, una penisola felice. Eppure, il 16.9% degli Italiani soffre di disturbi mentali, in linea con una media europea del 17.3%. A livello europeo, si stima che il costo totale dei disturbi mentali superi i 600 miliardi di euro, una cifra che è superiore al 4% del PIL complessivo dei 28 paesi dell'Unione Europea (OECD/European Union, 2018).

C'è un altro ambito che è centrale oggi per il benessere delle persone ma non è ancora oggetto di un approccio strutturale da parte della comunità professionale psicologica: quello legato all'uso e all'impatto delle tecnologie. Una delle missioni centrali della professionalità psicologica deve diventare quella di affrontare il continuo cambiamento imposto dalla trasformazione digitale tenendo insieme obiettivi e persone coinvolte nel processo. Non c'è più dubbio, ormai, sul fatto che la trasformazione digitale rappresenti il più profondo e impattante fenomeno di questa fase dell'umanità. Non solo le tecnologie digitali stanno diventando sempre più pervasive in tutti i nostri contesti di vita, ma stanno acquisendo competenze di natura sempre più relazionale e interpersonale, arrivando a prendersi cura dei nostri anziani e dei nostri malati e a occuparsi dell'educazione e dell'intrattenimento dei nostri bambini. Inoltre, stanno sviluppando un livello sempre maggiore di autonomia nella presa di decisioni sulle nostre vite, definendo se possiamo ricevere un prestito dalla banca o se saremo convocati per un colloquio di lavoro in quell'azienda dove tanto vorremmo essere assunti.

Si tratta di operare per definire criteri e vincoli affinché tecnologie e algoritmi siano autenticamente utili alle persone, affinché vadano oltre la visione dell'essere umano come elaboratore di informazioni e problem-solver e inizino a coglierne e valorizzarne le risorse creative e le potenzialità. Dunque, accanto all'applicazione dei modelli cognitivi dei processi mentali e delle neuroscienze per migliorare l'ergonomia, l'usabilità e la user experience di prodotti e servizi tecnologici, si creano lo spazio e la necessità per applicare modelli e processi tradizionalmente di ambito più "clinico", come quelli derivati dalle teorie dei bisogni, della motivazione, del cambiamento.

BIBLIOGRAFIA

Il lavoro di consultazione della letteratura disponibile ha consentito una valutazione qualitativa delle potenzialità degli ambiti occupazionali di riferimento.

Il lavoro di consultazione della letteratura disponibile, e in particolare dei seguenti documenti:

- AlmaDiploma. (2022). XIX Indagine Profilo dei Diplomati 2021. www.almadiploma.it/info/pdf/scuole/profilo2021/Volume_Profilo_Diplomati_2021.pdf
- AlmaLaurea. (2021). XXIII Indagine Profilo dei Laureati 2020. www.almalaurea.it/sites/default/files/2022-05/almalaurea_profilo_rapporto2021_0.pdf
- AlmaLaurea. (2022a). XXIV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati. Rapporto 2022. www.almalaurea.it/i-dati/lenostre-indagini/condizione-occupazionale-laureati
- AlmaLaurea. (2022b). Laureate e laureati: scelte, esperienze e realizzazioni professionali. Rapporto 2022. www.almalaurea.it/sites/default/files/2022-05/6_almalaurea_rapportocompleto_laureatelaureati.pdf
- AlmaLaurea. (2022c). Profilo dei Dottori di ricerca 2021. Report 2022. www.almalaurea.it/sites/default/files/2022-08/dottori_profilo_report2022_0.pdf
- Banca d'Italia. (2022). Il sistema universitario: Un confronto tra Centro-Nord e Mezzogiorno (V. Mariani e R. Torrini, A c. Di). www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2022-0675/QEF_675_22.pdf
- Binassi, S., Cappellani, L., Coluccia, F., e Ghiselli, S. (2021). Istruzione terziaria: I persistenti divari territoriali, la migrazione degli studenti meridionali e il relativo impatto sull'economia del Mezzogiorno. Rivista economica del Mezzogiorno. Fascicolo 1, marzo 2021
- Commissione europea, Indice di digitalizzazione dell'economia e della società (DESI), 2022, Italia
- Commissione europea, Women digital scoreboard – Italy, 2020
- Commissione europea, Relazione sui progressi del settore digitale in Europa (EDPR) – Italia, 2017
- Commissione europea, Regulation of the European parliament and of the council on a single market for digital services, 2020
- Commissione europea, Communication from the commission to the European parliament, the European council, the council, the European economic and social committee and the committee of the regions, 2020
- Commissione europea, Communication from the commission to the European parliament, the council, the European economic and social committee and the committee of the regions, 2020
- Commissione europea, European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience, 2020

- Commissione europea, Comunicazione della commissione al parlamento europeo, al consiglio, al comitato economico e sociale europeo e al comitato delle regioni, 2020
- Commissione europea. (2022). Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al consiglio, al comitato economico e sociale europeo e al comitato delle regioni su una strategia europea per le università. <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0016&from=IT>
- Consiglio dell'Unione europea. (2021). Council Resolution on a strategic framework for European cooperation in education and training towards the European Education Area and beyond (2021-2030). https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=uriserv:OJ.C_.2021.066.01.000101.ENG
- Gabrielli G., Antilici F., (2021) Il lavoro che verrà: come costruire un'agenda sostenibile?, Edizioni Lavoro per la persona
- Istat. (2018). Rapporto sulla conoscenza 2018. Roma
- MUR-USTAT. (2021). Focus “Le carriere femminili in ambito accademico”. http://ustat.miur.it/media/1197/focus_carrierefemminili_universit%C3%A0_2021.pdf
- MUR-USTAT. (2022). Laureati. <http://dati.ustat.miur.it/dataset/laureati>
- OECD, A roadmap toward a common framework for measuring the digital economy, 2020
- OECD. (2020). Education at a Glance 2020: OECD Indicators
- OECD. (2021a). The state of higher education. One year into the Covid-19 pandemic. https://read.oecdilibrary.org/education/the-state-of-highereducation_83c41957-en#page1
- OECD. (2021b). Education at a Glance 2021: OECD Indicators
- Tomassini L (2018), L'innovazione non chiede permesso Costruire il domani digitale, FrancoAngeli, Milano
- Unioncamere-Anpal, *La domanda di professioni e di formazione delle imprese italiane nel 2022*
- Unioncamere-Anpal, *Il lavoro dopo gli studi*, 2020
- Unioncamere-Anpal, *Lavoro e laureati*, 2021
- Unioncamere-Anpal, *Previsione dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2020- 2024)*, 2020
- Unioncamere-Anpal *Previsione dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2022-2026)*, 2022, aggiornato a giugno
- World Economic Forum, The future of Jobs Report, 2020