

RELAZIONE SULLE CONSULTAZIONI CON IL MONDO DELLE PROFESSIONI

Offerta formativa 2019-2020

Dipartimento di Impresa e Management

Le consultazioni si sono svolte secondo le seguenti direttrici:

1) Interviste con esponenti del mondo delle professioni (v. allegato 1)

Sono stati consultati i seguenti interlocutori:

<u>Nominativo</u>	<u>Qualifica</u>	<u>Istituzione/Organismo</u>	<u>Corso di Laurea</u>
<u>Agliaia Albano</u>	<u>Avvocato – Libero Professionista</u>	<u>Studio Chiomenti</u>	<u>Economia e Management</u>
<u>Margherita Gagliardi</u>	<u>Manager BRS, Financial Services Industry</u>	<u>Grand Thornton Consultant</u>	<u>Economia e Management</u>
<u>Lorenzo Rocci</u>	<u>Avvocato – Libero Professionista</u>	<u>Studio Chiomenti</u>	<u>Economia e Management</u>
<u>Francesco Miano</u>	<u>Responsabile Area Consulting TELCO</u>	<u>NTT DATA Italia</u>	<u>Management and Computer Science</u>
<u>Arturo Ianotti</u>	<u>head of Market Analysis & Competitive Intelligence Poste Italiane</u>	<u>Poste Italiane</u>	<u>Management and Computer Science</u>
<u>Clementina Biondi</u>	<u>Recruiter settore advising</u>	<u>KPMG</u>	<u>Amministrazione, Finanza e Controllo</u>
<u>Concetta Testa</u>	<u>Direttore Internal audit</u>	<u>Atlantia</u>	<u>Amministrazione, Finanza e Controllo</u>
<u>Paolo Calcagnini</u>	<u>CFO</u>	<u>Cassa Depositi e Prestiti</u>	<u>Corporate Finance</u>
<u>Flavio Caruso</u>	<u>Cluster Europe - CFO</u>	<u>Sandoz</u>	<u>Corporate Finance</u>
<u>Luca Lanetta</u>	<u>Head of Group HR Management</u>	<u>Gruppo Bancario Cooperativo ICCREA</u>	<u>Corporate Finance</u>
<u>Tommaso Gori</u>	<u>Responsabile Employer Trading</u>	<u>Intesa San Paolo</u>	<u>Management/Gestione d'impresa</u>
<u>Francesca Massarotto</u>	<u>HR Manager</u>	<u>Intesa San Paolo</u>	<u>Management/Gestione d'impresa</u>
<u>Tommaso Petrillo</u>	<u>Managing Director</u>	<u>Accenture</u>	<u>Management/Gestione d'impresa</u>
<u>Stefanie Messner</u>	<u>Talent Acquisition Manager per l'Italia</u>	<u>L'Oréal</u>	<u>Marketing</u>
<u>Francesca Morichini</u>	<u>Global Chief HR Officer</u>	<u>Amplifon</u>	<u>Marketing</u>

Corsi di Laurea Triennale

I Corsi di Laurea presi in esame sono stati i seguenti:

- Corso di Laurea Triennale in Economia e Management
- Corso di Laurea Triennale in Management and Computer Science

A seguire le principali osservazioni evidenziate dagli interlocutori sul Corso di Laurea in **Economia e Management**:

- la formazione offerta dal CdS costituisce una solida base per prepararsi all'ingresso nel mondo del lavoro, suscettibile di ulteriore perfezionamento nel corso della formazione magistrale;
- sebbene in uno studio legale le maggiori possibilità di ingresso e di carriera siano chiaramente riservate ai laureati in giurisprudenza, si registrano casi di professionisti che siano dottori in economia. Si ritiene pertanto che un laureato del corso in oggetto potrebbe essere inserito iniziando con un periodo di prova in stage, all'interno, in particolare, del dipartimento fiscale/tributario;
- si suggerisce di includere materie che consentano di acquisire maggiori competenze in ambiti contigui all'economia, quali ad esempio economia comportamentale, diritto dell'unione europea, diritto antitrust, regolamentazione dei mercati finanziari al fine di valorizzare l'interdisciplinarietà del corso stesso;
- lo sviluppo delle nuove tecnologie in ambito finanziario (cd. FinTech) caratterizzerà i prossimi 5 anni e influenzerà in modo significativo l'evoluzione del mondo del lavoro e in particolare dell'intermediazione bancaria e finanziaria con riferimento al crowdfunding, alla robo advice, al P2P, le valute virtuali, alle lending platforms, alla blockchain ecc. In particolare, la finanza digitale ha modificato e continuerà a modificare sostanzialmente il sistema finanziario, i mercati e i circuiti finanziari (i.e. circuiti virtuali monetari, ecc.);
- la complessità e la gravosità degli incarichi da svolgere richiede capacità di lavorare in team, flessibilità, resistenza allo stress, capacità di apprendimento, attenzione, proattività;
- alle lezioni frontali devono essere affiancati strumenti di insegnamento che permettano un maggior coinvolgimento dello studente (es. working group, tavole rotonde, esercitazioni);
- l'approfondimento dei case study possono garantire di raggiungere una preparazione adeguata alla sempre crescente complessità del business e delle operazioni connesse allo stesso, che nella prassi assumono contorni e modalità sempre più peculiari che non trovano specifico riscontro e regolamentazione in puntuali disposizioni di legge, richiedendo pertanto all'operatore del diritto la capacità di astrarre principi del diritto applicabili a vicende limitrofe;
- la formazione acquisita nei primi anni di università rappresenta la base minima per l'inserimento in azienda, ma l'attuale configurazione del corso di studio non è sufficiente per assolvere alle mansioni richieste da una società di consulenza attiva nel mercato bancario e finanziario. Un laureato (del corso triennale) viene inserito in stage. Per l'ottenimento di un contratto di apprendistato o a tempo indeterminato si richiede alla risorsa di conseguire anche la laurea magistrale, in quanto solo dopo questo percorso le risorse presentano una formazione sufficientemente approfondita ed adeguata alle richieste della società;
- il laureato triennale entrerebbe in azienda con un contratto di stage per un periodo di 3/6 mesi e verrebbe inserito in un team con il compito di affiancare e assistere un professionista. Al termine del periodo di stage, qualora la risorsa abbia dimostrato particolare impegno, maturità e qualità nel lavoro assegnato, si potrebbe valutare un inserimento, comunque solo se la risorsa si impegna a continuare gli studi ed ottenere la laurea magistrale;
- il corso è ben strutturato, tuttavia presenta significative lacune ai fini del lavoro in una impresa attiva nel mercato dei capitali (i.e. banche, sgr, altri intermediari, società di consulenza, etc.). In particolare, i ragazzi presentano scarse conoscenze regolamentari, nonostante una (diffusa) cognizione delle istituzioni di governo dell'economia (e dei relativi profili pubblicistici); ciò, soprattutto con riferimento alle attività riservate ed alle imprese regolamentate. Tali conoscenze sono necessarie per un inserimento nei dipartimenti banking and finance;
- in generale, si ritiene che il livello di inglese dei laureati triennali sia insufficiente. Solo in caso di prolungate esperienze all'estero (progetti erasmus o altro), gli studenti che si presentano ai colloqui presentano un livello sufficiente di lingua inglese. Per converso, anche chi ha ottenuto un livello C1 attestato nell'ambito dell'esame LUISS, ha difficoltà a sostenere una call conference con i clienti all'estero della nostra azienda. I principali gap si riconducono a inadeguata capacità di comprensione e di speaking; sarebbe, pertanto, opportuno inserire specifiche attività volte a sviluppare le capacità degli studenti di comprendere e comunicare correttamente in lingua inglese;
- ulteriore gap che si nota nei giovani che entrano in azienda è la limitata conoscenza dei principali software Microsoft Office. Solitamente, i ragazzi si dimostrano preparati nell'utilizzo di word (tendenzialmente utilizzato per redigere la tesi di laurea), ma risultano carenti nella preparazione di presentazioni in ppt e nell'utilizzo di excel;
- l'utilizzo della tecnologia a supporto della professione e l'approfondimento delle attività di supervisione, nel contesto dello sviluppo delle regole che presidiano il mercato interno all'UE;
- per chi vuole costruirsi un profilo professionale più quantitativo sarebbe opportuno saper utilizzare Access e il linguaggio SQL;

- si sottolinea l'importanza di sviluppare l'attitudine al public speaking e al team working e la capacità di ascolto;
- la maggior parte delle aziende, soprattutto sugli entry level e jr staff, cerca delle attitudini personali che si orientino molto verso l'Agile work, ragazzi dinamici, brillanti, flessibili, estroversi quanto basta, capaci di semplificare.

A seguire le principali osservazioni evidenziate dagli interlocutori sul Corso di Laurea in **Management and Computer Science**:

NTT DATA Italia

Il corso è molto attuale, talmente attuale che si trova perfettamente allineato con quei pillar che il nostro gruppo ha individuato rispetto alle innovazioni tecnologiche che nel medio e lungo termine comportano l'evoluzione del business. I pillar del futuro sono: Intelligent Automation, IOT, Data Intelligence, Cybersecurity. Nel pds, comunque molto completo e innovativo, sembrerebbe mancare IOT, almeno per il service designer basato sulla progettazione dei servizi.

L'area advisory è divisa tra security, consulting e digital entity. I due rami più interessati sono security e consulting, in quest'ultima in particolare circa il 40% (pari circa a 50 persone) con profilo corrispondente proprio al vostro profilo.

Numeri simili su Security, mentre numeri più bassi per digital entity che sono più interessati a web design. Nell'area technology, soprattutto nel settore datawarehouse e business intelligence si prevedono delle assunzioni di circa 50 persone all'anno, in questo caso la competizione è tra i nostri neo laureati e gli ingegneri informatici.

Poste Italiane

In Poste c'è molto spazio nelle funzioni che fanno analisi dei dati o digital nella parte corporate del marketing (marketing strategico) e su questa funzione i nostri laureati troverebbero una collocazione piuttosto naturale; altra collocazione potrebbe essere sui sistemi informativi, dove però la competizione sarebbe con gli ingegneri informatici o nelle funzioni di operation manager (gestione della logistica e dei centri di smistamento) ottimizzazione delle spedizioni e massimizzare le performance, che però sono tradizionalmente funzioni coperte dall'ingegnere gestionale.

Corsi di Laurea Magistrale

I Corsi di Laurea presi in esame sono stati i seguenti:

- Corso di Laurea Magistrale in Amministrazione, Finanza e Controllo
- Corso di Laurea Magistrale in Corporate Finance
- Corso di Laurea Magistrale in Gestione d'impresa
- Corso di Laurea Magistrale in Management
- Corso di Laurea Magistrale in Marketing

A seguire i punti evidenziati dagli interlocutori relativamente al **Corso di Laurea Magistrale in Amministrazione, finanza e controllo**:

- il tipo di ruolo che potrebbe essere ricoperto come entry level da un laureato Luiss è quello di junior auditor o junior controller;
- i trend professionali che potranno influenzare maggiormente nei prossimi 5 anni sono nei settori del controllo e di compliance;
- l'offerta formativa è completa e ben strutturata, tuttavia, andrebbe però spostata l'attenzione dal focus finance ad analytics ed approfondita maggiormente l'analisi, elaborazione e interpretazione di dati. E' importante che i laureati che sappiano elaborare i dati e leggere i database. Chi si occupa di portafogli non performanti deve sapere di database;
- fare corporate finance significa fare strategy, valuation, gestione del portafoglio; è chiaro che ogni CdS può avere delle sue specificità, ma è altresì importante che poi il laureato sappia muoversi in modo trasversale;
- per tale ragione il suggerimento è di approfondire l'advanced corporate finance anche con pillole obbligatorie o con precorsi;
- nel mondo dell'advisory si necessita di una formazione che sia superiore a quella base a livello quantitativo: la comprensione e interpretazione dei dati è divenuta permeante;
- si potrebbe costituire un Talent LAB con KPMG su queste tematiche: 10 ore di approfondimento su questioni quantitative per l'inserimento nella professione;
- favorire esperienze internazionali;

- affrontare, durante il percorso, i temi della sostenibilità e del bilancio sociale;
- soft skills richieste: curiosità, assertività, orientamento al risultato.

A seguire in breve i punti evidenziati dagli interlocutori relativamente al **Corso di Laurea Magistrale in Corporate Finance**.

Gli sbocchi professionali, come entry level, per i laureati sono:

- BPA Analyst, Strategic Analyst, Business Development Analyst; Specialista Advisory Finanza e Origination, Specialista Collateral Management e Middle Office, Specialista Gestione Portafoglio, Specialista Market Making e Trading, Specialista Funding, Specialista Derivati e cartolarizzazioni, Specialista Liquidity Management, Specialista Mercati Monetari, Specialista Negoziazione conto terzi/collocamento, Specialista Strumenti di finanziamento, Specialista Middle Office, Specialista Consulenza ALM, Specialista Investimenti, specialista Business Risk, specialista Rischi di Mercato, Controparte, Tasso e Liquidity, specialista pianificazione strategica;
- ulteriori settori: Pianificazione e Controllo di Gestione (con focus su valutazione di operazioni straordinarie e/o valutazione degli investimenti partecipativi in essere con finalità di impairment testing); Finance (la risorsa potrebbe essere impiegata su diversi desk quali Portfolio Management, ALM - gestione strumenti derivati, Debt Capital Market); Accounting (con riferimento alle attività propedeutiche alla redazione sia del bilancio individuale che consolidato).

A seguire ulteriori suggerimenti evidenziati dagli interlocutori:

- nel mondo dell'advisory si necessita di una formazione che sia superiore a quella base a livello quantitativo: la comprensione e interpretazione dei dati è divenuta permeante;
- si potrebbe costituire un Talent LAB con KPMG su queste tematiche: 10 ore di approfondimento su questioni quantitative per l'inserimento nella professione;
- favorire esperienze internazionali;
- affrontare, durante il percorso, i temi della sostenibilità e del bilancio sociale;
- inserire tra gli elective courses qualcosa che dia evidenza dell'applicazione della materia finance in Azienda: Financial Planning & Analysis, Strategic Finance;
- potrebbe essere interessante inserire tra gli elective anche un argomento non tecnico ma che potrebbe essere distintivo e ampliare la parte di finanza etica e sostenibile;
- ulteriori suggerimenti per ampliare l'offerta anche a livello di elettivi: Structured Finance (con focus su strumenti di equity e debito non "plain vanilla", nonché operazioni straordinarie in logica di Private Equity e Venture Capital); ii) International Accounting (corso fondato sull'analisi dei principi IAS-IFRS ed eventualmente US GAAP);
- al fine di migliorare ulteriormente la qualità del percorso formativo: combinare per quanto possibile ore di didattica frontale con testimonianze dal mondo professionale che consentano agli studenti di apprendere come i fondamenti teorici vengono effettivamente applicati nella "daily business practice"; aggiungere laboratori dedicati sull'utilizzo di info provider finanziari ed altri supporti informatici essenziali (e.g. utilizzo professionale di Microsoft Excel e PowerPoint);
- i trend professionali che potranno influenzare maggiormente nei prossimi 5 anni sono: l'impatto della Digital Transformation, l'approccio di Strategic Finance, lo smart choices approach, resource allocation;
- ulteriori trend che potrebbero influenzare l'industria bancaria/finanziaria: Sustainable Investing, definita come la capacità di un operatore professionale di effettuare investimenti guidati non solo da logiche di profittabilità, liquidità e sicurezza in termini prettamente finanziari, ma anche da criteri di impatto ambientale, sociale ed etico; Disruptive M&A, ovvero l'esecuzione di operazioni di fusione-acquisizione orientate su target di medio-piccole dimensioni che offrano al soggetto acquirente, in aggiunta ad un ritorno finanziario, la possibilità di accedere a tecnologie fortemente innovative, capitale umano e modelli operativi tali da garantirgli un significativo beneficio differenziale rispetto ai propri competitor; Applicazione di Artificial Intelligence e Big Data a supporto dei processi operativi e di investimento;
- digital transformation: a) strutturare una offerta di servizi finanziari pensata all'interno delle esperienze di consumo (sempre più digital) vuol dire avere un full digital mindset, B) proporre ai clienti Corporate soluzioni sempre più orientate a creare valore condiviso (finanza green e Sostenibile); C) lavorare all'interno dell'organizzazione in network riducendo l'approccio esclusivamente gerarchico;

- soft skills richieste: curiosità, assertività, orientamento al risultato, presentation & communication skills, lavorare in team, to be a remote business partner; mettere a disposizione il proprio talento (generosità), capacità di ascolto e valorizzazione delle idee altrui, capacità di creare consenso alle proprie idee, resilienza, capacità di automotivazione;
- ulteriori know how: in un contesto fortemente mutevole e dinamico come quello del banking, una soft skill essenziale per una potenziale new entry del settore deve essere identificata nella predisposizione al cambiamento, intesa come abilità dell'individuo nell'adeguarsi prontamente ed efficacemente ad un nuovo ruolo professionale che preveda differenti requirements in termini di output generati e modalità operative;
- aumentare incontri con professionisti ed esperti delle Industry per far capire agli studenti quale sia il mondo al di fuori dell'accademia.

A seguire in breve i punti evidenziati dagli interlocutori relativamente al Corso di Laurea Magistrale in **Gestione d'impresa**:

- le soft skills dei laureati Luiss sono sviluppate: in genere sono abituati al team working ed hanno capacità di comunicazione, potrebbero forse essere potenziate le capacità di analisi e problem solving;
- oltre alle soluzioni "non tradizionali" bisogna ormai avere le capacità di risolvere business case in modo innovativo e creativo;
- il CdS affronta i temi relativi all'impresa manifatturiera e di servizi, ma solo in parte di servizi finanziari, l'area banking, infatti, appare maggiormente presidiata dall'altro CdS in Corporate Finance. Tuttavia, facendo progettazione organizzativa per le banche e le assicurazioni è necessario sapere come sono organizzate queste realtà economiche, non si tratta di avere competenze di investment banking ma bisogna saper implementare i piani industriali e ottimizzare la gestione dei costi. A tal riguardo, si suggerisce un corso elettivo su progettazione organizzativa;
- la conoscenza dell'inglese è diventato un elemento determinante in fase di recruiting: gli studenti devono avere in uscita un inglese fluente;
- la comprensione delle grandi trasformazioni che investono il business e la tecnologia. I laureati che fanno un percorso business tradizionale non hanno generalmente grosse competenze sulle nuove tecnologie e di come queste debbano essere applicate ai modelli di business. Sono temi nuovi rispetto ai quali gli atenei devono attrezzarsi in fretta perché sono impellenti. I laureati devono sapere di sistemi informativi, di data governance, data management, cybersecurity, blockchain, IOT, cosa è un Chief data officer, ecc. Un suggerimento potrebbe essere quello di offrire un corso modulare sulla gestione dei dati;
- si devono conoscere gli strumenti di office automation: gli strumenti basic spesso non sono conosciuti e questo invece è un aspetto da considerare; anche utilizzando gli strumenti per la realizzazione di materiale per superare gli esami. In genere le aziende tendono a colmare questi gap formativi ma se il laureato non li avesse in uscita sarebbe senza dubbio più competitivo;
- affrontare, durante il percorso, i temi della sostenibilità e del bilancio sociale;
- il trend dei prossimi anni suggerisce di strutturare un percorso che mescoli il business con matematica, statistica, analisi dei dati. Non è un caso che in questo momento i laureati in matematica siano molti ricercati. Un laureato che sappia coniugare le competenze quantitative con il business sense sarebbe altamente appealing;
- approfondire il tema del digitale durante il percorso formativo: robotica, intelligenza artificiale, configurare i processi in cui uomo e macchine convivano, saper utilizzare i nuovi canali del marketing (la pubblicità è sostituita dalle campagne sui social), creare nuove campagne digital che sono a costo zero ma che danno grande visibilità alle aziende;
- le sfide richieste dal mercato presuppongono competenze multidisciplinari: le figure specialistiche nei team delle aziende si contaminano tra di loro sommando diverse le competenze.

Questi in breve i punti evidenziati dagli interlocutori relativamente al Corso di Laurea Magistrale in **Management**:

- le soft skills dei laureati LUISS sono sviluppate: in genere sono abituati al team working ed hanno capacità di comunicazione, potrebbero forse essere potenziate le capacità di analisi e problem solving;

- per le figure più tradizionali i laureati Luiss sono molto ben formati e, volendo considerare un entry level, il laureato in Management potrebbe trovare facilmente occupazione nelle aree pianificazione e controllo di gestione, marketing, reti, corporate finance, M&A, finanza;
- ultimamente, tuttavia, il recruiting si sta spostando molto su figure più tecniche, in particolare su ingegneri e data scientist. E' chiaro che il laureato in economia svolge ruoli diversi ma è anche vero che ormai tutti i settori delle aziende, ed anche in maniera indipendente dai ruoli ricoperti, hanno bisogno di contare su risorse trasversali che abbiano anche, ma non solo, competenze quantitative;
- per questa ragione, una possibile integrazione delle competenze dei laureati in Management sui temi del digitale renderebbe più competitivo il loro profilo;
- la comprensione delle grandi trasformazioni che investono il business e la tecnologia. I laureati che fanno un percorso business tradizionale non hanno generalmente grosse competenze sulle nuove tecnologie e di come queste debbano essere applicate ai modelli di business. Sono temi nuovi rispetto ai quali gli atenei devono attrezzarsi in fretta perché sono impellenti. I laureati devono sapere di sistemi informativi, di data governance, data management, cybersecurity, blockchain, IOT, cosa è un Chief data officer, ecc.. Un suggerimento potrebbe essere quello di offrire un corso modulare sulla gestione dei dati;
- si devono conoscere gli strumenti di office automation: gli strumenti basic spesso non sono conosciuti e questo invece è un aspetto da considerare; anche utilizzando gli strumenti per la realizzazione di materiale per superare gli esami;
- le competenze soft più richieste: alcune sono comuni a tutti, altre più specifiche. Nelle figure commerciali sicuramente l'orientamento al cliente, la capacità di relazionarsi, il team working ed il team building. Ma, più in generale, queste sono capacità richieste a tutti, in qualsiasi ruolo; a queste si aggiungono la capacità di adattamento alle situazioni nuove e la visione sistemica, la capacità di analizzare dati e collegarli tra di loro.;
- data la rapidità con cui si trasforma il mercato è fondamentale la capacità social impact: devono sapere seguire ed anticipare i cambiamenti;
- approfondire il tema del digitale durante il percorso formativo: robotica, intelligenza artificiale, configurare i processi in cui uomo e macchine convivano, saper utilizzare i nuovi canali del marketing (la pubblicità è sostituita dalle campagne sui social), creare nuove campagne digital che sono a costo zero ma che danno grande visibilità alle aziende;
- le sfide richieste dal mercato presuppongono competenze multidisciplinari: le figure specialistiche nei team delle aziende si contaminano tra di loro sommando diverse le competenze.

A seguire in breve i punti evidenziati dagli interlocutori relativamente al Corso di Laurea Magistrale in **Marketing**:

- si suggerisce una comunicazione più efficace, a livello di denominazioni degli insegnamenti, per sottolineare il carattere innovativo dell'offerta;
- dare maggiore enfasi a temi quali "digital", "CRM" e Intelligenza artificiale";
- CRM è un elemento importante, e non solo nelle aziende di servizio una buona parte delle posizioni che vengono aperte oggi sono di data manager e data scientist ed è complicato assumere neolaureati perché gli atenei non sono ancora attrezzati su questo tipo di formazione e quindi la figura è poco comune sul mercato;
- i ruoli richiesti dal mercato oggi sono molto multidisciplinari e trasversali ed è un'opportunità imperdibile riuscire a formare figure così complete;
- fare dei project work su applied to sustainability e su Intelligenza Artificiale;
- organizzare corsi o workshop su organizzazione aziendale, cosa è una organizzazione a matrice o organizzazione fluida, di quali livelli si compone e come tutti i component si concretizzano e si armonizzano all'interno di un'organizzazione. Spesso, infatti, i neo assunti non hanno consapevolezza di cosa faranno nelle aziende, e soprattutto ne marketing c'è ancora che pensa di fare advertising;
- La formazione deve avere capacità predittiva e lasciare che la trasformazione trascini anche la formazione universitaria; le trasformazioni repentine del mercato fanno sì che i vecchi ruoli muoiano presto per lasciare il posto alla nascita di nuove professionalità
- strutturare partnership con le aziende in modo da coinvolgerle maggiormente anche in aula, specialmente con gli studenti di 2 anno.

Corso di Laurea Magistrale in Global Management and Politics

Il CdS viene proposto per la prima volta per l'anno accademico 2019/2020. Le consultazioni con le organizzazioni rappresentative sono quindi avvenute in fase di predisposizione dell'offerta e di progettazione del nuovo corso (documentazione relativa presente in SUA-CDS).

Per un maggior approfondimento si rinvia all'allegato n. 1 relativo al Report delle interviste effettuate.

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

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).

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 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

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

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 2)



ALLEGATO N. 1 Report Interviste e consultazioni telematiche

Dipartimento di Impresa e Management - Consultazioni con le Organizzazioni Rappresentative della produzione di beni e dei servizi, delle professioni - Offerta formativa a.a. 2019/2020 e 2020/2021

Sono stati consultati i seguenti interlocutori:

<u>Nominativo</u>	<u>Qualifica</u>	<u>Istituzione/Organismo</u>	<u>Corso di Laurea</u>
<u>Aglaia Albano</u>	<u>Avvocato – Libero Professionista</u>	<u>Studio Chiomenti</u>	<u>Economia e Management</u>
<u>Margherita Gagliardi</u>	<u>Manager BRS, Finacial Services Industry</u>	<u>Grand Thorton Consultant</u>	<u>Economia e Management</u>
<u>Lorenzo Rocci</u>	<u>Avvocato – Libero Professionista</u>	<u>Studio Chiomenti</u>	<u>Economia e Management</u>
<u>Francesco Miano</u>	<u>Responsabile Area Consulting TELCO</u>	<u>NTT DATA Italia</u>	<u>Management and Computer Science</u>
<u>Arturo Ianotti</u>	<u>head of Market Analysis & Cmpetitive Intellicence Poste Italiane</u>	<u>Poste Italiane</u>	<u>Management and Computer Science</u>
<u>Clementina Biondi</u>	<u>Recruiter settore advising</u>	<u>KPMG</u>	<u>Amministratozione, Finanza e Controllo</u>
<u>Concetta Testa</u>	<u>Direttore Internal audit</u>	<u>Atlantia</u>	<u>Amministratozione, Finanza e Controllo</u>
<u>Paolo Calcagnini</u>	<u>CFO</u>	<u>Cassa Depositi e Prestiti</u>	<u>Corporate Finance</u>
<u>Flavio Caruso</u>	<u>Cluster Europe - CFO</u>	<u>Sandoz</u>	<u>Corporate Finance</u>
<u>Luca Lanetta</u>	<u>Head of Group HR Management</u>	<u>Gruppo Bancario Cooperativo ICCREA</u>	<u>Corporate Finance</u>
<u>Tommaso Gori</u>	<u>Responsabile Employer Trading</u>	<u>Intesa San Paolo</u>	<u>Management/Gestione d'impresa</u>
<u>Francesca Massarotto</u>	<u>HR Manager</u>	<u>Intesa San Paolo</u>	<u>Management/Gestione d'impresa</u>
<u>Tommaso Petrillo</u>	<u>Managing Director</u>	<u>Accenture</u>	<u>Management/Gestione d'impresa</u>
<u>Stefanie Messner</u>	<u>Talent Acquisition Manager per l'Italia</u>	<u>L'Oréal</u>	<u>Marketing</u>
<u>Francesca Morichini</u>	<u>Global Chief HR Officer</u>	<u>Amplifon</u>	<u>Marketing</u>

Data: 4/6/2019

Professional contattata per via telematica: Aglaia Albano e Lorenzo Rocci - Avvocati - Liberi Professionisti - Studio Chiomenti

Nota introduttiva

Lo Studio Chiomenti è il più importante studio legale italiano con vocazione internazionale. Chiomenti contribuisce con i suoi professionisti a supportare il cambiamento e la crescita delle aziende italiane nel mondo e offre alle imprese estere quanto necessario alla realizzazione, nel rispetto delle regole, dei propri obiettivi di investimento e posizionamento sul mercato italiano. Chiomenti ha organizzato la propria offerta di servizi e consulenza su una matrice che unisce la specializzazione nelle varie articolazioni del diritto, tipica delle Aree di Attività professionali, con la competenza specifica nelle attività caratteristiche dei diversi settori industriali e finanziari. Chiomenti è strutturato in 14 Aree di Attività e 15 Settori Economici. Consta di 300 eccellenti professionisti, con esperienza, nazionalità e competenze tali da consentire di coprire una molteplicità di aree dell'attività economica e geografiche.

Oggetto: CdL in Economia e Management

A seguire i brevi commenti e suggerimenti ricevuti su alcuni punti sottoposti all'interlocutrice:

1. Ritieni che la formazione che gli studenti acquisiscono durante il corso triennale in Economia e Management possa consentire loro un accesso al mondo del lavoro ?

Albano: La formazione costituisce una solida base per prepararsi all'ingresso nel mondo del lavoro, suscettibile di ulteriore perfezionamento nel corso della formazione magistrale.

2. Tenuto conto della formazione maturabile attraverso gli insegnamenti previsti dal corso di laurea in oggetto, che tipo di ruolo potrebbe essere ricoperto come entry level da un laureato Luiss all'interno della tua struttura?

Albano: Sebbene in uno studio legale le maggiori possibilità di ingresso e di carriera siano chiaramente riservate ai laureati in giurisprudenza, si registrano casi di professionisti che siano dottori in economia. Si ritiene pertanto che un laureato del corso in oggetto potrebbe essere inserito iniziando con un periodo di prova in stage, all'interno, in particolare, del dipartimento fiscale/tributario.

3. Ritieni che al momento manchi del tutto uno o più insegnamenti orientati all'acquisizione di specifiche conoscenze/ capacità richieste dagli attuali/ futuri job scope? Se sì quali?



Albano: Sebbene si ritenga che la struttura del percorso sia completa, si suggerisce di includere materie che consentano di acquisire maggiori competenze in ambiti contigui all'economia, quali ad esempio economia comportamentale, diritto dell'unione europea, diritto antitrust, regolamentazione dei mercati finanziari. Si ritiene che l'inserimento di tali studi all'interno di un corso di economia valorizzino l'interdisciplinarietà del corso stesso e della preparazione degli studenti, per consentire ai neolaureati di essere più pronti nel rispondere alla complessità delle richieste che dovranno affrontare nel mondo del lavoro.

4. Quali sono i trend professionali che ritieni potranno influenzare maggiormente il tuo settore nei prossimi 5 anni?

Albano: Si ritiene che lo sviluppo delle nuove tecnologie in ambito finanziario (cd. FinTech) caratterizzerà i prossimi 5 anni e influenzerà in modo significativo l'evoluzione del mondo del lavoro e in particolare dell'intermediazione bancaria e finanziaria con riferimento al **crowdfunding**, alla **robo advice**, al P2P, le valute virtuali, alle **lending platforms**, alla **blockchain** ecc. In particolare, la finanza digitale ha modificato e continuerà a modificare sostanzialmente il sistema finanziario, i mercati e i circuiti finanziari (*i.e.* circuiti virtuali monetari, ecc.).

5. Quali sono i *know how* extra curriculari (*soft skills*) che devono avere i neolaureati?

Albano: La complessità e la gravosità degli incarichi da svolgere richiede capacità di lavorare in team, flessibilità, resistenza allo stress, capacità di apprendimento, attenzione, proattività.

6. Hai da suggerirci delle proposte di miglioramento del percorso formativo?

Albano: Si ritiene che alle lezioni frontali debbano essere affiancati strumenti di insegnamento che permettano un maggior coinvolgimento dello studente (es. **working group**, tavole rotonde, esercitazioni). In particolare, l'esame e l'approfondimento dei **case study** possono garantire di raggiungere una preparazione adeguata alla sempre crescente complessità del **business** e delle operazioni connesse allo stesso, che nella prassi assumono contorni e modalità sempre più peculiari che non trovano specifico riscontro e regolamentazione in puntuali disposizioni di legge, richiedendo pertanto all'operatore del diritto la capacità di astrarre principi del diritto applicabili a vicende limitrofe. Tale preparazione risulta indispensabile per rispondere alla maggiore settorializzazione e specializzazione richiesta dal mondo del lavoro.

Data: 3/6/2019

Professional contattata: Margherita Gagliardi - Manager BRS, Financial Services Industry Grand Thornton Consultant

Nota introduttiva

Ria Grant Thornton, società di revisione ed organizzazione contabile è member firm di Grant Thornton International, una delle principali organizzazioni di Audit e Consulenza, presente in più di 130 Paesi e con più di 40.000 professionisti. In Italia riunisce oltre 250 professionisti, tra cui 19 partner, in 13 uffici, offrendo una vasta gamma di servizi ad aziende pubbliche e private in tutti i settori di mercato. È un'organizzazione internazionale che promuove una visione globale comune che premia il "pensare" su scala mondiale e l'"agire" mirato a livello locale.

Oggetto: CdL in Economia e Management

A seguire i brevi commenti e suggerimenti ricevuti su alcuni punti sottoposti all'interlocutrice:

1. Ritieni che la formazione che gli studenti acquisiscono durante il corso triennale in Economia e Management possa consentire loro un accesso al mondo del lavoro?

Gagliardi: La formazione acquisita nei primi anni di università rappresenta la base minima per l'inserimento in azienda, ma l'attuale configurazione del corso di studio non è sufficiente per assolvere alle mansioni richieste da una società di consulenza attiva nel mercato bancario e finanziario. Un laureato (del corso triennale) viene inserito in stage. Per l'ottenimento di un contratto di apprendistato a tempo indeterminato si richiede alla risorsa di conseguire anche la laurea magistrale, in quanto solo dopo questo percorso le risorse presentano una formazione sufficientemente approfondita ed adeguata alle richieste della società.

2. Tenuto conto della formazione maturabile attraverso gli insegnamenti previsti dal corso di laurea in oggetto, che tipo di ruolo potrebbe essere ricoperto come entry level da un laureato Luiss all'interno della tua struttura?

Gagliardi: Il laureato entrerebbe in azienda con un contratto di stage per un periodo di 3/6 mesi e verrebbe inserito in un team con il compito di affiancare e assistere un professionista. Al termine del periodo di stage, qualora la risorsa abbia dimostrato particolare impegno, maturità e qualità nel lavoro assegnato, si potrebbe valutare un inserimento, comunque solo se la risorsa si impegna a continuare gli studi ed ottenere la laurea magistrale.

3. Ritieni che al momento manchi del tutto uno o più insegnamenti orientati all'acquisizione di specifiche conoscenze/ capacità richieste dagli attuali/ futuri job scope? Se sì quali?

Gagliardi: Il corso della Luiss è ben strutturato, tuttavia presenta significative lacune ai fini del lavoro in una impresa attiva nel mercato dei capitali (i.e. banche, sgr, altri intermediari, società di consulenza, etc.).

In particolare, i ragazzi presentano scarse conoscenze regolamentari, nonostante una (diffusa) cognizione delle istituzioni di governo dell'economia (e dei relativi profili pubblicistici); ciò, soprattutto con riferimento alle attività riservate ed alle imprese regolamentate. Tali conoscenze sono necessarie per un inserimento nei dipartimenti banking and finance.

Inoltre, ritengo che soli 6 crediti per la lingua inglese siano troppo pochi e, in generale, il livello di inglese dei laureati triennali sia insufficiente. Solo in caso di prolungate esperienze all'estero (progetti erasmus o altro), gli studenti che si presentano ai colloqui presentano un livello sufficiente di lingua inglese. Per converso, anche chi ha ottenuto un livello C1 attestato nell'ambito dell'esame LUISS, ha difficoltà a sostenere una call conference con i clienti all'estero della nostra azienda. I principali gap si riconducono a inadeguata capacità di comprensione e di speaking. Sarebbe, pertanto, opportuno inserire specifiche attività volte a sviluppare le capacità degli studenti di comprendere e comunicare correttamente in lingua inglese.

Ulteriore gap che si nota nei giovani che entrano in azienda è la limitata conoscenza dei principali software Micorsoft Office. Solitamente, i ragazzi si dimostrano preparati nell'utilizzo di word (tendenzialmente utilizzato per redigere la tesi di laurea), ma risultano carenti nella preparazione di presentazioni in ppt e nell'utilizzo di excel.

Per chi vuole costruirsi un profilo professionale più quantitativo sarebbe opportuno saper utilizzare Access e il linguaggio SQL.

4. Quali sono i trend professionali che ritieni potranno influenzare maggiormente il tuo settore nei prossimi 5 anni?

Gagliardi: L'utilizzo della tecnologia a supporto della professione e l'approfondimento delle attività di supervisione, nel contesto dello sviluppo delle regole che presidiano il mercato interno all'UE.

5. Quali sono i know how extra curriculari (soft skills) che devono avere i neolaureati?

Gagliardi: Attitudine al public speaking e al team working. Elevate capacità di ascolto.

6. Hai da suggerirci delle proposte di miglioramento del percorso formativo?

Gagliardi: Come anticipato, potenzierei gli insegnamenti regolamentari, lo studio della lingua inglese e le abilità informatiche.



Data: 4/06/2019

Professional contattata per email: Concetta Testa - Direttore Internal audit - Atlantia

Oggetto: CdL in Amministrazione, Finanza e Controllo

Nota introduttiva

Atlantia è leader globale nel settore delle infrastrutture di trasporto autostradali ed aeroportuali con una presenza articolata in 23 paesi. Il gruppo gestisce 14.000 chilometri di autostrade a pedaggio, gli aeroporti di Fiumicino e Ciampino in Italia e i tre aeroporti di Nizza, Cannes-Mandelieu e Saint Tropez in Francia con oltre 60 milioni di passeggeri l'anno. Quotata alla Borsa di Milano, Atlantia ha un fatturato aggregato 2018 superiore a 11 miliardi di euro e un Ebitda di oltre 7 miliardi di euro.

Atlantia, con i suoi 31.000 dipendenti complessivi, è un Gruppo che unisce ad una solida disciplina imprenditoriale e finanziaria l'impegno ad operare secondo principi ambientali, etici e di governance conformi ai più elevati standard internazionali.

A seguire i brevi commenti e suggerimenti ricevuti su alcuni punti sottoposti all'interlocutrice:

1. Tenuto conto della formazione maturabile attraverso gli insegnamenti previsti dal corso di laurea in oggetto, che tipo di ruolo potrebbe essere ricoperto come entry level da un laureato Luiss all'interno della tua struttura?

C. Testa: junior auditor o pensando alle mie esperienza pregressa in controllo di gestione junior controller.

2. Ritieni che al momento manchi del tutto uno o più insegnamenti orientati all'acquisizione di specifiche conoscenze/ capacità richieste dagli attuali/ futuri job scope? Se sì quali?

C. Testa: il corso è completo e ben impostato.

3. Quali sono i trend professionali che ritieni potranno influenzare maggiormente il tuo settore nei prossimi 5 anni?

C. Testa: ruoli di controllo e di compliance.

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

C. Testa: curiosità, assertività, orientamento al risultato.

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

C. Testa: nessuna proposta.

Data 12.06.2019

Collegato in conference call: Francesco Miano - NTT DATA Italia- Responsabile Area Consulting TELCO

Presenti: prof. Paolo Spagnoletti - responsabile AQ del CdS e per la parte tecnica-amministrativa Cristina Cafarella e Giovanna Carcaterra

Oggetto: CdS in Management and Computer Science

Il prof. Spagnoletti illustra brevemente le caratteristiche principali del CdS triennale.

Miano: il corso è molto attuale, talmente attuale che si trova perfettamente allineato con quei pillar che il nostro gruppo ha individuato rispetto alle innovazioni tecnologiche che nel medio e lungo termine comportano l'evoluzione del business.

I pillar da noi individuati sono:

Intelligent Automation

IOT

Data Intelligence

Cybersecurity

Miano: nel pds, comunque molto completo e innovativo, sembrerebbe mancare IOT.

Spagnoletti: nel corso di Digital and workplace technology una parte di programma riguarderà proprio l'IOT ed il tema è presente anche nelle attività di laboratorio e di soft skills (attività che si svolgono al LOFT).

Miano: Il 5 G deve ancora arrivare ma le sperimentazioni sono già in atto. Nei prossimi anni l'evoluzione del 5G richiederà, nel consulting del settore TELCO, competenze di service design sia in ambito healthcare, sia più in generale per servizi di prossimità(es. smart cities.). In generale serviranno competenze di innovazione digitale nel marketing di soluzioni IOT.

nelle TELCO tramite accordi di partnership bisogna proporre servizi del futuro (5G) che passano per forza per l'IOT in tutte le sue declinazioni. Le potenzialità dell'IOT sono tutte da esplorare (dalla medicina). Il programma del CdS è all'avanguardia, quindi valterei al vostro posto di approfondire l'IOT.

Spagnoletti: l'IOT ha due versanti, una è la raccolta dei dati e la loro valorizzazione che deve comportare un miglioramento sul lato della produzione e marketing, quando abbiamo costruito il percorso abbiamo pensato di coprire questo lato con il percorso formativo; poi esiste un altro lato, che, quindi voi suggerite di approfondire, che è il service designer basato sulla progettazione dei servizi.

Il focus è molto interessante e potremo svilupparlo nei corsi elettivi.

Miano: in Italia siamo attualmente 3.300, nei prossimi 2, 3 anni il gruppo prevede di assumere 1.000 persone a tutti i livelli, ovviamente quasi il 40% saranno neolaureati; il profilo di uscita da voi proposto potenzialmente potrebbero rientrare in questa percentuale. L'area advisory è divisa tra security, consulting e digital entity. I due rami più interessati sono security e consulting, in quest'ultima in particolare circa il 40% (pari circa a 50 persone) con profilo corrispondente proprio al vostro profilo.

Numeri simili su Security, mentre numeri più bassi per digital entity che sono più interessati a web design. Nell'area technology, soprattutto nel settore datawarehouse e business intelligence si prevedono delle assunzioni di circa 50 persone all'anno, in questo caso la competizione è tra i nostri neo laureati e gli ingegneri informatici.

Data 12.06.2019

Collegati in conference call: Arturo Ianotti-Poste italiane; prof. Paolo Spagnoletti- responsabile AQ del CdS e per la parte tecnico-amministrativa Giovanna Carcaterra.

Oggetto: il CdS in Management and Computer Science

Il prof. Spagnoletti illustra brevemente le caratteristiche principali del CdS triennale.

Ianotti: si occupa di data management, analisi e ricerche di mercato, in passato era nel marketing strategico. E' importante sapere come cambiano i mercati ed avere capacità predittive. Bisogna sviluppare algoritmi per sviluppare sistemi CRM integrati ed analisi georeferenziate. Si studiano le reti distributive ed i punti vendita collocando su mappa l'opportunità o la minaccia.

Nelle unità vi sono business analyst e data scientist, il team è multidisciplinare perché si scambiano le competenze.

Un team è composto da 50 persone circa, ed è un team anche sottodimensionato perché la parte che fa modelli e analisi è composta da 15 persone circa. Fondamentale è l'uso di matematica e statistica, formule e modelli. In termini di età, la seniority è mediamente intorno ai 35-40 anni

In termini prospettici le unità di modelli e analisi sono sottodimensionate. Stanno ingressando risorse ma gli skill che sono richiesti sono cambiati rispetto a prima: sempre di più devono avere capacità analitiche; devono conoscere R, Python, Stata, poi devono avere anche il business sense.

Il CdS è molto ben strutturato ed allettante ma potrebbe essere data maggiore enfasi alla parte quantitativa ed alle competenze hard.

Spagnoletti: in realtà le competenze quantitative sono molto sviluppate, stante comunque il fatto che trattandosi di un CdS della L-18 deve coprire anche un determinato n. crediti anche negli ambiti aziendali e giuridico.

In Poste c'è molto spazio nelle funzioni che fanno analisi dei dati o digital nella parte corporate del marketing (marketing strategico) e su questa funzione i nostri laureati troverebbero una collocazione piuttosto naturale; altra collocazione potrebbe essere sui sistemi informativi, dove però la competizione sarebbe con gli ingegneri informatici o nelle funzioni di operation manager (gestione della logistica e dei centri di smistamento) ottimizzazione delle spedizioni e massimizzare le performance, che però sono tradizionalmente funzioni coperte dall'ingegnere gestionale.



Data: 31/5/2019

Professional contattato per email: Flavio Caruso- Cluster Europe – CFO- Sandoz

Oggetto: CdL in Corporate Finance

A seguire i brevi commenti e suggerimenti ricevuti su alcuni punti sottoposti all'interlocutore:

1. Tenuto conto della formazione maturabile attraverso gli insegnamenti previsti dal corso di laurea in oggetto, che tipo di ruolo potrebbe essere ricoperto come entry level da un laureato Luiss all'interno della tua struttura?

Caruso:

- a. BPA Analyst
- b. Strategic Analyst
- c. Business Development Analyst

2. Ritieni che al momento manchi del tutto uno o più insegnamenti orientati all'acquisizione di specifiche conoscenze/ capacità richieste dagli attuali/ futuri job scope? Se sì quali?

Caruso:

- a. Non so se è tra gli "elective courses", ma non vedo qualcosa che faccia vedere l'applicazione della materia in Azienda: Financial Planning & Analysis, Strategic Finance etc...

3. Quali sono i trend professionali che ritieni potranno influenzare maggiormente il tuo settore nei prossimi 5 anni?

Caruso:

- a. L'impatto della Digital Transformation: che non mi sembra sia trattato nel corso di laurea
- b. L'approccio così detto di Strategic Finance: lo smart choices approach, resource allocation etc...

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

Caruso:

- a. Fondamentale è presentation & communication skills
- b. Come lavorare in team
- c. To be a remote business partner

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

Caruso:

- a. Importante è far capire ai ragazzi, cosa sia la vita reale una volta usciti dall'università. Come da Lei previsto, incontri con professionisti ed esperti delle Industry può dare un grande contributo.



Data: 3/6/2019

Professional contattato per email: Luca Lanetta - Head of Group HR Management - Gruppo Bancario Cooperativo ICCREA

Oggetto: CdL in Corporate Finance

A seguire i brevi commenti e suggerimenti ricevuti su alcuni punti sottoposti all'interlocutore:

1. Tenuto conto della formazione maturabile attraverso gli insegnamenti previsti dal corso di laurea in oggetto, che tipo di ruolo potrebbe essere ricoperto come entry level da un laureato Luiss all'interno della tua struttura?

Lanetta: Specialista Advisory Finanza e Origination; Specialista Collateral Management e Middle Office; Specialista Gestione Portafoglio; Specialista Market Making e Trading; Specialista Funding; Specialista Derivati e cartolarizzazioni; Specialista Liquidity Management; Specialista Mercati Monetari; Specialista Negoziazione conto terzi/collocamento; Specialista Strumenti di finanziamento; Specialista Middle Office; Specialista Consulenza ALM; Specialista Investimenti; specialista Business Risk; specialista Rischi di Mercato, Controparte, Tasso e Liquidity; specialista pianificazione strategica .

2. Ritieni che al momento manchi del tutto uno o più insegnamenti orientati all'acquisizione di specifiche conoscenze/ capacità richieste dagli attuali/ futuri job scope? Se sì quali?

Lanetta: avete centrato tutti gli insegnamenti , potrebbe essere interessante un argomento non tecnico ma che potrebbe essere distintivo e ampliare la parte di finanza etica e sostenibile.

3. Quali sono i trend professionali che ritieni potranno influenzare maggiormente il tuo settore nei prossimi 5 anni?

Lanetta:

A) digital transformation: strutturare una offerta di servizi finanziari pensata all'interno delle esperienze di consumo (sempre più digital) vuol dire avere un full digital mindset. B) proporre ai clienti Corporate soluzioni sempre più orientate a creare valore condiviso (finanza green e Sostenibile); C) lavorare all'interno dell'organizzazione in network riducendo l'approccio esclusivamente gerarchico.

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

Lanetta: i soft skills sono determinanti, cito tra i principali: mettere a disposizione il proprio talento (generosità), capacità di ascolto e valorizzazione delle idee altrui, capacità di creare consenso alle proprie idee, resilienza , capacità di automotivazione.

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

Lanetta: nessuno.

Data: 30/5/2019

Professional contattato per email: Paolo Calcagnini - CFO - Cassa Depositi e Prestiti

Oggetto: CdL in Corporate Finance

A seguire i brevi commenti e suggerimenti ricevuti su alcuni punti sottoposti all'interlocutore:

1. Tenuto conto della formazione maturabile attraverso gli insegnamenti previsti dal corso di laurea in oggetto, che tipo di ruolo potrebbe essere ricoperto come entry level da un laureato Luiss all'interno della tua struttura?

Calcagnini : Un neolaureato Luiss che abbia completato il percorso di studi previsto dal Master Degree in Corporate Finance, potrebbe essere inserito all'interno della mia struttura in una delle seguenti divisioni: i) Pianificazione e Controllo di Gestione (con focus su valutazione di operazioni straordinarie e/o valutazione degli investimenti partecipativi in essere con finalità di impairment testing); ii) Finance (la risorsa potrebbe essere impiegata su diversi desk quali Portfolio Management, ALM - gestione strumenti derivati, Debt Capital Market); iii) Accounting (con riferimento alle attività propedeutiche alla redazione sia del bilancio individuale che consolidato).

2. Ritieni che al momento manchi del tutto uno o più insegnamenti orientati all'acquisizione di specifiche conoscenze/ capacità richieste dagli attuali/ futuri job scope? Se sì quali?

Calcagnini : Ritengo che l'offerta didattica prevista dal percorso formativo in oggetto possa essere ulteriormente integrata attraverso i corsi di seguito indicati: i) Structured Finance (con focus su strumenti di equity e debito non "plain vanilla", nonché operazioni straordinarie in logica di Private Equity e Venture Capital); ii) International Accounting (corso fondato sull'analisi dei principi IAS-IFRS ed eventualmente US GAAP).

3. Quali sono i trend professionali che ritieni potranno influenzare maggiormente il tuo settore nei prossimi 5 anni?

Calcagnini: A mio avviso, i principali trend che nel corso del prossimo quinquennio potrebbero influenzare l'industria bancaria/finanziaria possono essere identificati in: i) Sustainable Investing, definita come la capacità di un operatore professionale di effettuare investimenti guidati non solo da logiche di profittabilità, liquidità e sicurezza in termini prettamente finanziari, ma anche da criteri di impatto ambientale, sociale ed etico; ii) Disruptive M&A, ovvero l'esecuzione di operazioni di fusione-acquisizione orientate su target di medio-piccole dimensioni che offrano al soggetto acquirente, in aggiunta ad un ritorno finanziario, la possibilità di accedere a tecnologie fortemente innovative, capitale umano e modelli operativi tali da garantirgli un significativo beneficio differenziale rispetto ai propri competitor; iii) Applicazione di Artificial Intelligence e Big Data a supporto dei processi operativi e di investimento.

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

Calcagnini: In un contesto fortemente mutevole e dinamico come quello del banking, una soft skill essenziale per una potenziale new entry del settore deve essere a mio parere identificata nella predisposizione al cambiamento, intesa come abilità dell'individuo nell'adeguarsi prontamente ed efficacemente ad un nuovo ruolo professionale che preveda differenti requirements in termini di output generati e modalità operative.

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

Calcagnini: Al fine di migliorare ulteriormente la qualità del percorso formativo suggerirei di: i) combinare per quanto possibile ore di didattica frontale con testimonianze dal mondo professionale che consentano agli studenti di apprendere come i fondamenti teorici vengono effettivamente applicati nella "daily business practice"; ii) aggiungere laboratori dedicati sull'utilizzo di info provider finanziari ed altri supporti informatici essenziali (e.g. utilizzo professionale di Microsoft Excel e PowerPoint).

Data 10.06.2019

Intervista a Clementina Biondi – KPMG

Oggetto: offerta magistrale del DIM con particolare riferimento al CdS in **Amministrazione, Finanza e Controllo**

Partecipanti in conference:

Clementina Biondi - Recruiter settore Advisory KPMG

Saverio Bozzolan - Direttore del CdS;

Raffaella De Felice – Responsabile Career Services

Giovanna Carcaterra- Responsabile Dipartimenti e Offerta Formativa

Nota introduttiva su KPMG

KPMG è leader a livello globale nei servizi professionali alle imprese. L'obiettivo di KPMG è quello di trasformare la conoscenza in valore per i clienti, per le comunità e per i mercati finanziari attraverso una vasta gamma di servizi multidisciplinari erogati secondo standard d'eccellenza omogenei su scala globale: Audit, Advisory, Tax & Legal. Uno degli obiettivi primari di KPMG è la ricerca continua dell'eccellenza e della qualità professionale. KPMG è la più importante 'piattaforma' di servizi professionali attiva nel nostro Paese. Grazie ad un modello operativo federale e integrato, il Network italiano di KPMG può contare sulla capacità di mobilitare in tempo reale il pensiero e le competenze disponibili su scala globale, potendo però operare in piena autonomia strategica e gestionale sul mercato nazionale.

Presentazione dell'offerta formativa del Dipartimento di Impresa e Management e in particolare del CdS in Amministrazione, Finanza e Controllo

Il prof. Bozzolan illustra in breve gli obiettivi formativi, gli sbocchi occupazionali e l'ordinamento didattico del corso.

A seguire gli interventi dei partecipanti.

C. Biondi: Stando all'offerta del CdS, il laureato in Amministrazione, Finanza e Controllo sembra spendibile in tutti i settori di advisory. KPMG accoglie spesso laureati LUISS e sono mediamente molto preparati e con un buon approccio al colloquio.

L'offerta formativa è completa e ben strutturata, tuttavia, andrebbe però spostata l'attenzione dal focus finance ad analytics ed approfondire maggiormente l'analisi, elaborazione e interpretazione di dati.

Non stiamo parlando di competenze quantitative pure e non spiccatamente data mining, ma di laureati che sappiano elaborare i dati e leggere i database. Chi si occupa di portafogli non performanti deve sapere di database.

S. Bozzolan: Il nostro CdS ha la parola finanza nel titolo ma è una finanza sulla singola azienda, sulla struttura di finanziamento, emissione di un bond, aumento di capitale, è meno sulla logica di gestione del portafoglio.

C. Biondi: in KPMG fare corporate finance significa fare strategy, valuation, gestione del portafoglio; è chiaro che ogni CdS può avere delle sue specificità ma è altresì importante che poi il laureato sappia muoversi in modo trasversale.

Per tale ragione il suggerimento è di approfondire l'advanced corporate finance anche con pillole obbligatorie o con precorsi.

Nel mondo dell'advisory si necessita di una formazione che sia superiore a quella base a livello quantitativo: la comprensione e interpretazione dei dati è divenuta permeante.

Si potrebbe costituire un Talent LAB con KPMG su queste tematiche: 10 ore di approfondimento su questioni quantitative per l'inserimento nella professione.

Ultimo suggerimento è quello di favorire esperienze internazionali, e di affrontare, durante il percorso, i temi della sostenibilità e del bilancio sociale.

Data 16/06.2019

Partecipanti in conference: Tommaso Petrillo- Managing Director Accenture; prof. Matteo Caroli- Direttore del CdS; per il personale tecnico-amministrativo Raffaella De Felice – Responsabile Career Services, Cristina Cafarella- Dipartimento di Impresa e Management, Giovanna Carcaterra- Dipartimenti e Offerta Formativa.

Oggetto: CdS in Gestione d’Impresa

Presentazione dell’offerta formativa del Dipartimento di Impresa e Management e in particolare del CdS in Gestione d’Impresa

Il prof. Caroli illustra in breve gli obiettivi formativi, gli sbocchi occupazionali e l’ordinamento didattico del corso.

A seguire gli interventi dei partecipanti.

T. Petrillo: Circa il 60% dei tirocinanti LUISS vengono assunti, c’è un generale apprezzamento per i laureati LUISS. Del restante 40% molti non sono interessati alle posizioni proposte dall’azienda. Molto spesso in Accenture sono considerate più importanti certe attitudini personali delle competenze di base.

Le soft skills dei laureati LUISS sono sviluppate: in genere sono abituati al team working ed hanno capacità di comunicazione, potrebbero forse essere potenziate le capacità di analisi e problem solving. Per noi è importante che le risorse sappiano articolare soluzioni alternative e fantasiose.

Sempre più spesso ci capita, infatti, di dover ragionare in termini di innovazione e quando sono richieste soluzioni “non tradizionali” per la risoluzione di business case bisogna avere delle capacità particolari. I laureati LUISS in Gestione d’Impresa (nonché i laureati in Economia e Direzione delle Imprese) sono molto preparati sul mondo delle aziende industriali in generale, ma lo sono meno sul settore delle banche e assicurazioni.

M. Caroli: il CdS affronta i temi relativi all’impresa manifatturiera e di servizi, ma solo in parte di servizi finanziari, l’area banking, infatti, è maggiormente presidiata dal CdS in Corporate Finance.

T. Petrillo: facendo progettazione organizzativa per le banche e le assicurazioni dobbiamo sapere come sono organizzate queste realtà economiche, non si tratta di avere competenze di investment banking ma bisogna saper implementare i piani industriali e ottimizzare la gestione dei costi.

Un suggerimento potrebbe essere quello di offrire un corso di progettazione organizzativa.

T. Petrillo: tre punti sui quali occorre fare attenzione nella formazione:

- la conoscenza dell’inglese che è diventato un elemento determinante in fase di recruiting



- la comprensione delle grandi trasformazioni che investono il business e la tecnologia. I laureati che fanno un percorso business tradizionale non hanno generalmente grosse competenze sulle nuove tecnologie e di come queste debbano essere applicate ai modelli di business. Sono temi nuovi rispetto ai quali gli atenei devono attrezzarsi in fretta perché sono impellenti. I laureati devono sapere di sistemi informativi, di data governance, data management, cybersecurity, blockchain, IOT, cosa è un Chief data officer, ecc.

Un suggerimento potrebbe essere quello di offrire un corso modulare sulla gestione dei dati.

- Strumenti di office automation: gli strumenti basic spesso non sono conosciuti e questo invece è un aspetto da considerare; anche utilizzando gli strumenti per la realizzazione di materiale per superare gli esami.

Chiaramente le aziende tendono a colmare questi gap formativi ma se il laureato non li avesse in uscita sarebbe senza dubbio più competitivo.

M. Caroli: Quali sono le competenze chiave dei prossimi 5 anni? Quali sono le professioni del futuro?

T. Petrillo: un percorso che mescoli il business con matematica, statistica, analisi dei dati. Infatti noi ci stiamo rivolgendo molto a laureati in matematica. Bisognerebbe avere entrambe le viste: il business e la gestione dei dati.

Il tema del digitale ne abbraccia molti: robotica, intelligenza artificiale, configurare i processi in cui uomo e macchine convivano, saper utilizzare i nuovi canali del marketing (la pubblicità è sostituita dalle campagne sui social), creare nuove campagne digital che sono a costo zero ma che danno grande visibilità alle aziende.

M. Caroli: si prediligono figure con competenze specialistiche o generalistiche?

T. Petrillo: le sfide sono multidisciplinari; generalmente Accenture seleziona in base alle competenze verticali pensando che poi si possa scendere a livello orizzontale. In azienda tuttavia vanno bene anche le figure specialistiche perché poi nei team si contaminano sommando competenze diverse.

Data 13.06.2019

Partecipanti in conference: Francesca Massarotto e Tommaso Gori, rispettivamente HR Manager e Responsabile Employer branding Specialist di Intesa San Paolo; prof. Fabian Homberg- Direttore del CdS; per il personale tecnico-amministrativo Giovanna Carcaterra- Dipartimenti e Offerta Formativa.

Oggetto: CdS in Management

Presentazione dell'offerta formativa del Dipartimento di Impresa e Management e in particolare del CdS in Management

Il prof. Homberg illustra in breve gli obiettivi formativi, gli sbocchi occupazionali e l'ordinamento didattico del corso.

A seguire gli interventi dei partecipanti.

F. Homberg: quale idea vi siete fatti, se ne avete avuto modo, dei nostri laureati?

Intesa S. Paolo: un congruo numero di studenti che partecipano ai nostri recruiting day proviene dalla LUISS; conosciamo ed apprezziamo il livello medio dei laureati in economia ed in finanza. Le soft skills dei laureati LUISS sono sviluppate, le competenze di base sono ottime ed in generale sono eccellenti le loro performance.

F. Homberg: che ruolo pensate possano svolgere i laureati in Management all'interno della vostra azienda considerando il profilo formativo?

Intesa S. Paolo: Per le figure più tradizionali i vostri laureati sono molto ben formati e, volendo considerare un entry level, il laureato in Management potrebbe trovare facilmente occupazione nelle aree pianificazione e controllo di gestione, marketing, reti, corporate finance, M&A, finanza. Ultimamente, tuttavia, il recruiting si sta spostando molto su figure più tecniche, in particolare su ingegneri e data scientist. E' chiaro che il laureato in economia svolge ruoli diversi ma è anche vero che ormai tutti i settori delle aziende, ed anche in maniera indipendente dai ruoli ricoperti, hanno bisogno di contare su risorse trasversali che abbiano anche, ma non solo, competenze quantitative. Per questa ragione, una possibile integrazione delle competenze dei laureati in Management sui temi del digitale renderebbe più competitivo il loro profilo.

F. Homberg : quali sono le competenze soft più richieste? Quali sono le competenze soft che mancano ai nostri laureati?

Intesa S. Paolo: alcune sono comuni a tutti, altre più specifiche. Nelle figure commerciali sicuramente l'orientamento al cliente, la capacità di relazionarsi, il team working ed il team building. Ma, più in

generale, queste sono capacità richieste a tutti, in qualsiasi ruolo; a queste si aggiungono la capacità di adattamento alle situazioni nuove e la visione sistemica, la capacità di analizzare dati e collegarli tra di loro.

Data la rapidità con cui si trasforma il mercato è fondamentale la capacità social impact: devono sapere seguire ed anticipare i cambiamenti

F. Homberg: nei prossimi anni cosa sarà richiesto?

Intesa S. Paolo: a 3 anni sicuramente le competenze digitali perché le trasformazioni digitali coinvolgono tutti i settori delle aziende.

Data 13.06.2019

Partecipanti alla call conference: **Francesca Morichini- Global Chief HR Officer di Amplifon**; prof.ssa Simona Romani- Direttore del CdS; Giovanna Carcaterra- Dipartimenti e Offerta formativa

Oggetto: CdS in Marketing

La prof.ssa Romani illustra l'offerta del DIM partendo dalla laurea triennale per arrivare alla definizione dei CdS Magistrali e, in particolare, del CdS in Marketing.

A seguire gli interventi dei partecipanti.

F. Morichini: dalla lettura della vostra offerta formativa, se si compie un'analisi puramente formale senza entrare nei syllabus dei singoli insegnamenti -anche perché il recruiter ovviamente non lo fa- se ne ricava l'idea di un'offerta molto tradizionale senza chiare connotazioni innovative.

La denominazione del CdS non restituisce la componente del dato, che invece è presente nel percorso, ed anche nelle denominazioni dei singoli insegnamenti si sente la mancanza di parole come "digital", "CRM" e Intelligenza artificiale".

S. Romani: in effetti i label spesso non restituiscono il senso dei contenuti degli insegnamenti; al contrario i tre aspetti appena menzionati sono presenti nei contenuti degli insegnamenti; in particolare il tema del digitale permea tutti gli insegnamenti; il tema del CRM e dell'intelligenza artificiale, invece, sono ricompresi in attività liberamente scelte dagli studenti e non obbligatorie.

F. Morichini: il CRM è un elemento importante, e non solo nelle aziende di servizio, non lo inserirei solo tra gli elective; una buona parte delle posizioni che vengono aperte oggi sono di data manager e data scientist ed è complicato assumere neolaureati perché gli atenei non sono ancora attrezzati su questo tipo di formazione e quindi la figura è poco comune sul mercato.

I migliori esperti in data scientist sono laureati in filosofia e comunicazione perché sono profili molto aperti, abituati ad indagare il dato, ad interpretarlo e a fare connessioni. I ruoli richiesti dal mercato oggi sono molto multidisciplinari e trasversali ed è un'opportunità imperdibile riuscire a formare figure così complete.

S. Romani: il tipo di formazione che noi diamo va già in quella direzione, abbiamo, infatti, docenti di semiotica e data scientist. I nostri studenti conoscono R ma al contempo sanno leggere un campo semiotico.

Le competenze cui lei fa riferimento ci sono, ma sono spalmate su tutto il percorso e, forse per questo, meno immediatamente riconoscibili.

F. Morichini: se è così vuole dire che c'è un difetto di comunicazione perché il recruiter deve poterle ricavare ad una prima lettura.



Ulteriori suggerimenti: fare dei project work su applied to sustainability e su Intelligenza Artificiale; organizzare corsi o workshop su organizzazione aziendale, cosa è una organizzazione a matrice o organizzazione fluida, di quali livelli si compone e come tutti i component si concretizzano e si armonizzano all'interno di un'organizzazione. Spesso, infatti, i neo assunti non hanno consapevolezza di cosa faranno nelle aziende, e soprattutto ne marketing c'è ancora che pensa di fare advertising. In realtà, le trasformazioni repentine del mercato fanno sì che i vecchi ruoli muoiano presto per lasciare il posto alla nascita di nuove professionalità. La formazione deve avere capacità predittiva e lasciare che la trasformazione trascini anche la formazione universitaria.

Data 13.06.2019

Partecipanti alla call conference: Stefanie Messner, Talent Acquisition Manager per L'Oréal Italia; prof.ssa Simona Romani - Direttore del CdS; Giovanna Carcaterra- Responsabile Dipartimenti e Offerta formativa

Oggetto: CdS in Marketing

La prof.ssa Romani illustra l'offerta del DIM partendo dalla laurea triennale per arrivare alla definizione dei CdS Magistrali e, in particolare, del CdS in Marketing.

A seguire gli interventi dei partecipanti.

S. Messner: al fine di poter formulare un giudizio corretto sull'offerta formativa sarebbe importante capire se gli studenti affrontano, ed in quale misura, l'analisi dei big data.

S. Romani: il CdS raccoglie laureati triennali di varia provenienza, da studenti di scienze politiche a studenti provenienti da lauree più tecniche. Sebbene bisogna avere un minimo di crediti formativi su alcune aree di dominio, non abbiamo mai avuto studenti provenienti da ingegneria o computer science o matematica, raramente qualche laureato in statistica. Questo significa che la parte sull'analisi dei dati è senz'altro presente ma si deve tenere conto anche della platea di riferimento.

S. Messner: nel corso di Analisi e misure di marketing è presente anche la parte di coding? Anche il tema del digitale è al centro delle competenze richieste in fase di recruiting. Alcune competenze, infatti, è necessario acquisirle durante il percorso universitario perché successivamente diventa più complicato colmare il gap.

S. Romani: il 1 anno c'è un insegnamento di statistica avanzato dove gli studenti vengono introdotti ad R e small data; nel 2 anno solo su uno dei track vengono introdotti ai big data, mentre R viene dato a tutti. Inoltre, a livello di ateneo vengono offerti corsi di Python ed è di recente attivazione il LOFT (Laboratory of fabulous things) un laboratorio di tecnologia, design e produzione digitale, ma soprattutto un luogo di connessione, per la condivisione della conoscenza. Il laboratorio consta di un'area coding, uno spazio di co-working, uno studio di produzione video, uno spazio per la post produzione, un tech cinema e un'area kids, tutto a disposizione degli studenti, dei docenti e del personale.

S. Messner: ritengo importante evidenziare che oramai alcuni temi sono divenuti dominanti nelle aziende ed in fase di recruiting se ne tiene conto.

Un altro tema che andrebbe affrontato con gli studenti è quello sulla funzione marketing che viene spesso frainteso dai laureati al loro primo ingresso nel mondo del lavoro. Si dovrebbe far vedere agli studenti come sta cambiando il marketing a seguito delle trasformazioni dovute al digitale.

A tal fine potremmo avvisare una collaborazione tra mondo professionale e percorso universitario durante il corso di laurea, magari attraverso l'organizzazione di workshop sui seguenti temi: CRM, media data analytics (il management dietro ai media, digital media influencer, canali social, data analytics (ingegneria del dato), fattoria degli analytics.

S. Romani: l'idea è sicuramente ottima e potremmo coordinarci in modo da avviare già a settembre del 2019 una collaborazione in tal senso, magari incastonando il workshop all'interno di un corso trasversale su tutti i track; viceversa, si può anche pensare di spacchettare le varie tematiche proponendole nei track di rispettivo interesse.



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

Dipartimento di Impresa e Management - Fonti documentali e Consultazioni con le rappresentanze studentesche

Corsi di Laurea Triennale

La XIX Indagine AlmaLaurea sulla Condizione occupazionale dei Laureati è stata svolta su 620.000 laureati, il 90% dei laureati annui in Italia (triennale, magistrale e ciclo unico), ha preso in considerazione 74 atenei del consorzio (LUISS non è tra questi) ed è stata realizzata con interviste telefoniche più due indagini via web. Si conferma la diffusa tendenza dei laureati di primo livello a proseguire la propria formazione scrivendosi ad un corso di laurea magistrale e ritardando l'accesso al mercato del lavoro.

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

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

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

A cinque anni dal titolo, il 79,6% dei laureati triennali del 2011 del gruppo politico-sociale dichiara di avere un lavoro (collocandosi al quartultimo posto nella graduatoria dei 15 gruppi disciplinari).

Rispetto alla precedente rilevazione, a dodici mesi dal titolo il lavoro autonomo risulta, per entrambe le popolazioni (triennali e magistrali) in esame, in lieve diminuzione e riguarda il 14% dei laureati triennali e il 9% dei magistrali biennali, in aumento i contratti a tempo indeterminato (introduzione del job acts, leggi di Stabilità ed i decreti legislativi ad esse collegati.). Diverso il trend se si prende in considerazione il lungo periodo.

Per quanto riguarda l'uso che i laureati fanno delle competenze acquisite durante gli studi, nonché la necessità formale o sostanziale del titolo ai fini dell'assunzione, si rileva che per circa la metà dei laureati occupati a un anno il titolo risulta "molto efficace o efficace": 51% per i triennali e 48% per i magistrali biennali. Si tratta di valori tendenzialmente in aumento rispetto a quanto rilevato lo scorso anno (+1 punto percentuale per entrambe le popolazioni). Anche in questo caso, è però vero che il miglioramento

registrato negli ultimi anni non cancella le difficoltà incontrate a partire dalla crisi. col trascorrere del tempo migliorano le caratteristiche del lavoro svolto e, tra queste, anche l'efficacia del titolo.

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

Le esperienze lavorative (in particolare di chi ha svolto attività continuative a tempo pieno per almeno la metà della durata degli studi, i cosiddetti lavoratori-studenti), così come alcune competenze maturate nel corso degli studi universitari, esercitano un effetto positivo in termini occupazionali. A parità di ogni altra condizione, infatti, le esperienze di lavoro, di qualsiasi natura, le competenze informatiche, i tirocini/stage compiuti durante gli studi, le esperienze di studio all'estero sono tutti elementi che rafforzano la probabilità di lavorare, entro un anno dal conseguimento del titolo. Interessante notare come gli studenti che abbiano maturato un'esperienza internazionale (es. Erasmus) sono quelli più disponibili a cambiare ateneo a livello magistrale.

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

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

Ad un anno dalla laurea i contratti di lavoro a tempo indeterminato caratterizzano il 29% degli occupati.

Tra uno e tre anni aumenta considerevolmente la diffusione dei contratti a tempo indeterminato: a cinque anni dalla laurea i contratti a tempo indeterminato impegnano il 61% degli occupati, il 67,7% se ci si riferisce al solo gruppo economico-statistico.

L'indagine a cinque anni dal conseguimento del titolo consente di apprezzare meglio i percorsi di transizione dall'università al lavoro e permette generalmente di evidenziare una maggiore coerenza fra studi compiuti e attività lavorativa svolta. La prima evidenza empirica che emerge è che 85 occupati su cento lavorano, a cinque anni, nel settore dei servizi, 11 nell'industria e solo 1 su cento nell'agricoltura. (pag. 100). Ovviamente la distribuzione cambia a seconda del gruppo disciplinare di riferimento.

Per quanto riguarda la retribuzione mensile, i laureati di primo livello 2011 occupati a cinque anni nel settore economico-statistico sono al terzo posto, dopo il gruppo scientifico ed ingegneria, con 1.427 mensili. (pag. 103).

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

Dai **dati ANS** si evince che, nel Lazio, si passa complessivamente da 3.899 immatricolati a CdS triennali nella L-18 nel 2015-2016 a 4.084 nel 2016/2017 per scendere a 3.991 nel 2017/2018.

Il **Report annuale Popolazione studentesca – Rilevazione del 2018 della LUISS** mostra, negli anni tra il 2013 ed il 2017, un trend nettamente e costantemente positivo sul numero degli iscritti che, per il DIM passa da 2.916 nel 2013/2014 a 3.887 nel 2017/2018.

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

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

Nel quinquennio 2018-2022 il fabbisogno di laureati dell'intero sistema economico nazionale dovrebbe raggiungere le 778.000 unità.

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

Corsi di Laurea Magistrale

La XIX Indagine AlmaLaurea sulla Condizione occupazionale dei Laureati è stata svolta su 620.000 laureati, il 90% dei laureati annui in Italia (triennale, magistrale e ciclo unico), ha preso in considerazione 74 atenei del consorzio (LUISS non è tra questi) ed è stata realizzata con interviste telefoniche più due indagini via web. Malgrado le incertezze del mercato del lavoro italiano, si conferma un lieve aumento del tasso di occupazione rispetto a quanto rilevato lo scorso anno. Ciò è vero in particolare per i neo-laureati, ovvero per quanti si sono affacciati sul mercato del lavoro solo in tempi più recenti. Ma i segnali di

miglioramento si osservano anche per altri indicatori, come la tipologia dell'attività lavorativa, le retribuzioni, nonché la coerenza tra titolo di studio conseguito e lavoro svolto. Dopo la significativa contrazione intervenuta tra il 2008 e il 2013 (-16 punti per i triennali; -11 per i magistrali biennali), nell'ultimo triennio il tasso di occupazione, ad 1 anno dalla laurea, è aumentato di oltre 2 punti percentuali per i triennali e di 1 punto per i magistrali biennali. A 3 anni dalla laurea il tasso di occupazione per i laureati nel 2013 raggiunge il 73% tra i magistrali biennali, un punto in più rispetto alla coorte precedente.

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

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

Le esperienze lavorative (in particolare di chi ha svolto attività continuative a tempo pieno per almeno la metà della durata degli studi, i cosiddetti lavoratori-studenti), così come alcune competenze maturate nel corso degli studi universitari, esercitano un effetto positivo in termini occupazionali. A parità di ogni altra condizione, infatti, le esperienze di lavoro, di qualsiasi natura, le competenze informatiche, i tirocini/stage compiuti durante gli studi, le esperienze di studio all'estero sono tutti elementi che rafforzano la probabilità di lavorare, entro un anno dal conseguimento del titolo.

Rispetto alla precedente rilevazione, a dodici mesi dal titolo il lavoro autonomo risulta, per entrambe le popolazioni in esame, in lieve diminuzione e riguarda il 14% dei laureati triennali e il 9% dei magistrali biennali, in aumento i contratti a tempo indeterminato (introduzione del job acts, leggi di Stabilità ed i decreti legislativi ad esse collegati.). Diverso il trend se si prende in considerazione il lungo periodo.

Per quanto riguarda l'uso che i laureati fanno delle competenze acquisite durante gli studi, nonché la necessità formale o sostanziale del titolo ai fini dell'assunzione, si rileva che per circa la metà dei laureati occupati a un anno il titolo risulta "molto efficace o efficace": 51% per i triennali e 48% per i magistrali biennali. Si tratta di valori tendenzialmente in aumento rispetto a quanto rilevato lo scorso anno (+1 punto percentuale per entrambe le popolazioni). Anche in questo caso, è però vero che il miglioramento registrato negli ultimi anni non cancella le difficoltà incontrate a partire dalla crisi. col trascorrere del tempo migliorano le caratteristiche del lavoro svolto e, tra queste, anche l'efficacia del titolo.

La percentuale occupazionale per il gruppo disciplinare economico-statistico dei laureati magistrali biennali 2011 intervistati a cinque anni è pari all'86,9% al terzo posto dopo il gruppo medico-sanitario ed ingegneristico. Mentre, rispetto alla tipologia contrattuale, i laureati 2011 del gruppo hanno per il 65% contratti a tempi determinato ed il 18,2% ha un lavoro autonomo (i restanti sono divisi tra le altre tipologie di rapporti di lavoro).

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

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

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

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

Dai dati ANS si evince che, nel Lazio, si passa complessivamente da 2.639 immatricolati a CdS magistrali nella LM-77 nel 2015-2016 a 2.935 nel 2016/2017 per arrivare a 3.251 nel 2017/2018.

Il Report annuale Popolazione studentesca – Rilevazione del 2018 della LUISS mostra, negli anni tra il 2013 ed il 2017, un trend nettamente e costantemente positivo sul numero degli iscritti che, per il DIM passa da 2.916 nel 2013/2014 a 3.887 nel 2017/2018.

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

Se lo scenario macroeconomico è caratterizzato da un parziale, lieve, miglioramento rispetto agli anni precedenti, il mercato del lavoro non ha del tutto assecondato l'andamento del PIL.

Vi sono alcune variabili strutturali che stanno caratterizzando l'economia in senso lato e, più specificamente, il mercato del lavoro. Prima tra tutte, l'innovazione tecnologica che sta distruggendo posti di lavoro per creare di nuovi. Di conseguenza vengono chieste nuove skills, sia per i vecchi lavori che per quelli nuovi.

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

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

Nel quinquennio 2018-2022 il fabbisogno di laureati dell'intero sistema economico nazionale dovrebbe raggiungere le 778.000 unità.

La quota maggiore (25%) riguarderà i laureati nel campo economico-sociale, pari 191.000 unità, di cui 151.000 del gruppo economico-statistico e 40.000 del gruppo politico-sociale. I principali risultati del Rapporto sembrano indicare: uno scenario benchmark con crescita dell'occupazione dello 0,5 medio annuo tra il 2018 ed il 2022; uno scenario positivo con crescita pari allo 0,9 medio annuo. Le previsioni effettuate non considerano, tuttavia, il rischio di automazione che implicherebbe che il 12% del fabbisogno previsto sia sostituito da macchinari, algoritmi e computer.

I laureati e diplomati rappresenterebbero il 62% del fabbisogno complessivo. Il confronto dell'evoluzione del fabbisogno di laureati con l'andamento previsto dell'offerta di titoli universitari, indica una possibile carenza di offerta che potrebbe in parte essere colmata attingendo allo stock di disoccupati.

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 le magistrali del DIM, per esempio, la coorte 2012 a 3 anni dal titolo ha una percentuale di abbinati pari al 71%, mentre la coorte 2013 subisce una lieve inflessione attestandosi al 67% a fronte del n. laureati (605 vs 507 del 2012).

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 2.916 laureati magistrali del Dipartimento di Impresa e Management circa il 75% rientra nella categoria di abbinati: 2175 soggetti hanno, cioè, attivato almeno un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato, secondo quanto risulta dall'Archivio delle Comunicazioni Obbligatorie. Sono 1.911 gli abbinati della LM "Economia e direzione delle imprese"; 194 gli abbinati della LM "Economia, regole e mercati" e 465 quelli della LM "General Management". I 2.175 abbinati attivano 4.967 contratti.

Amministrazione, finanza e controllo

Tipologia professione e tipologia attività economica dell'impresa: mancano i dati relativi al CdS in esame perché è nato da una trasformazione di un precedente CdS nel 2017-2018.

Corporate Finance

Per la tipologia professione e tipologia attività economica non avendo dati disponibili (il CdS è stato attivato nel 2017-2018) si riportano i dati relativi a tutti i CdS magistrale del DIM insistenti sulla LM-77: i soggetti abbinati della LM "Economia e direzione delle imprese" attivano 3.635 contratti, il 16% risulta a tempo indeterminato, una delle percentuali più alte rilevate. Per i 194 abbinati per la LM "Economia, regole e mercati" risultano attivati 360 contratti, di cui il 13% a tempo indeterminato, e di cui quasi il 50% risulta essere un contratto di tirocinio; è pure vero che tali contratti risultano caratterizzati da una brevità contrattuale (in media un contratto di tirocinio dura 166 giorni), contrariamente da quanto si verifica per i contratti a tempo indeterminato (pochi contratti ma stabili in termini di giornate lavorate) e di apprendistato. Si osserva inoltre come le prime 4 tipologie di contratto coprano il 93% dei contratti attivati. Infine, i soggetti abbinati della LM "General Management" attivano 972 contratti; quest'ultimi fanno capo, per la maggior parte, alle seguenti tipologie: contratto di tirocinio, che copre quasi il 40% del totale; contratto a tempo indeterminato e contratto a tempo determinato, i quali coprono entrambi il 17% del totale dei contratti stipulati; contratto di apprendistato, attivato per il 15% dei lavori svolti e lavoro a progetto, che copre il 6% del totale.

Il 36%, 48% e 41% dei contratti sono coerenti rispettivamente per le LM "Economia e direzione delle imprese", "Economia, regole e mercati" e "General Management".

Gestione d'impresa

Per la tipologia professione e tipologia attività economica si fa riferimento ai dati relativi al CdS in Economia e Direzione delle Imprese da cui il presente CdS ha preso l'avvio: i soggetti abbinati della LM "Economia e direzione delle imprese" attivano 3.635 contratti, il 16% risulta a tempo indeterminato, una delle percentuali più alte rilevate; Il 36%, dei contratti sono coerenti per la LM "Economia e direzione delle imprese".

Management

Per la tipologia professione e tipologia attività economica si fa riferimento ai dati relativi al CdS in General Management da cui il presente CdS ha preso l'avvio: i soggetti abbinati della LM "General Management" attivano 972 contratti; quest'ultimi fanno capo, per la maggior parte, alle seguenti tipologie: contratto di tirocinio, che copre quasi il 40% del totale; contratto a tempo indeterminato e contratto a tempo determinato, i quali coprono entrambi il 17% del totale dei contratti stipulati; contratto di apprendistato, attivato per il 15% dei lavori svolti e lavoro a progetto, che copre il 6% del totale. Sono le attività economiche del Trasporto e magazzinaggio, le Attività finanziarie e assicurative e le Costruzioni ad occupare i primi posti nella distribuzione dei contratti e delle giornate di contratto.

Marketing

Per la tipologia professione e tipologia attività economica non avendo dati disponibili (il CdS è stato attivato nel 2017-2018) si riportano i dati relativi a tutti i CdS magistrale del DIM insistenti sulla LM-77: i soggetti abbinati della LM "Economia e direzione delle imprese" attivano 3.635 contratti, il 16% risulta a tempo indeterminato, una delle percentuali più alte rilevate. Per i 194 abbinati per la LM "Economia, regole e mercati" risultano attivati 360 contratti, di cui il 13% a tempo indeterminato, e di cui quasi il 50% risulta essere un contratto di tirocinio; è pure vero che tali contratti risultano caratterizzati da una brevità contrattuale (in media un contratto di tirocinio dura 166 giorni), contrariamente da quanto si verifica per i contratti a tempo indeterminato (pochi contratti ma stabili in termini di giornate lavorate) e di apprendistato. Si osserva inoltre come le prime 4 tipologie di contratto coprano il 93% dei contratti attivati. Infine, i soggetti abbinati della LM "General Management" attivano 972 contratti; quest'ultimi fanno capo, per la maggior parte, alle seguenti tipologie: contratto di tirocinio, che copre quasi il 40% del totale; contratto a tempo indeterminato e contratto a tempo determinato, i quali coprono entrambi il 17% del totale dei contratti stipulati; contratto di apprendistato, attivato per il 15% dei lavori svolti e lavoro a progetto, che copre il 6% del totale.

Il 36%, 48% e 41% dei contratti sono coerenti rispettivamente per le LM "Economia e direzione delle imprese", "Economia, regole e mercati" e "General Management".

Consultazioni Rappresentanze Studentesche Corsi di Laurea Triennale in Economia e Management



In sede di **Commissioni Paritetiche ed incontri con gli studenti** questi i principali punti di attenzione emersi per il **Corso di Laurea Triennale in Economia e Management**:

- ridurre le numerosità degli studenti per classi;
- aumentare le occasioni di studio in lingua inglese e la contaminazione con studenti internazionali. Soprattutto sui CdS erogati in italiano;
- di comune accordo tra studenti e docenti si decide di organizzare dei meeting periodici tra studenti e direttore del corso di Laurea come opportunità per creare momenti di dialogo aperto studenti-docente. In particolare per il CdS in Economia e Management (diviso in 5 canali) le occasioni di incontro serviranno a colmare ogni distanza tra corpo docente e corpo studentesco nella consapevolezza che, ciascuno per la parte di propria competenza, sia un attore fondamentale all'interno di un processo e di un meccanismo complesso ma con obiettivi comuni;
- la commissione paritetica ha espresso parere unanime favorevole all'attivazione nel 2019-2020 del corso magistrale Interdipartimentale ed interdisciplinare in Global Management and Politics (LM-77).
- gli studenti hanno chiesto che venissero attivati dei precorsi ad hoc che mettessero gli studenti provenienti da lauree economiche di recuperare eventuali carenze su discipline di tipo politologico e sociologico. I precorsi sono resi disponibili sulla piattaforma learn.luiss;
- nell'incontro tra Direttore del Dipartimento e nuovi rappresentanti degli studenti, il Direttore ha invitato i rappresentanti a farsi portavoce di valori importantissimi quali un codice comportamentale etico e la frequenza alle lezioni. Entrambe queste cose servono per sviluppare skills fondamentali nell'ambiente di lavoro: gestione dello stress; capacità di lavoro in gruppo; sviluppo del network.

In sede di Commissioni Paritetiche ed incontri con gli studenti questi i principali punti di attenzione emersi per il **Corso di Laurea Triennale in Management and Computer Science**:

- di comune accordo tra studenti e docenti si decide di organizzare dei meeting periodici tra studenti e direttore del corso di Laurea come opportunità per creare momenti di dialogo aperto studenti-docente;
- gli studenti segnalano che le materie delle discipline scientifiche sembrano richiedere, a parità di crediti, un numero di ore di studio superiore rispetto a quello delle discipline economiche. Dato che le ore di lezione previste per le materie economiche sono comunque utili e non è opportuno ridurle, sarebbe auspicabile aumentare le ore di lezione previste per le materie scientifiche.
- si evidenzia la necessità che il docente e i suoi collaboratori seguano la medesima impostazione didattica nello svolgimento del programma;
- aumentare la parte pratica per i corsi di Introduction to Computer Programming e Mathematics;
- prevedere nell'ambito dei corsi dell'Academic Gym più corsi specifici di informatica e di matematica (Introduction to Computer Programming and Mathematics);
- prevedere un "tutor on demand" che possa affiancare gli studenti nella preparazione, soprattutto per gli insegnamenti di Introduction to Computer Programming and Mathematics;
- si richiede la possibilità di fare delle simulazioni del midterm per ogni insegnamento per capire come sarà strutturato l'esame;



Durante l'incontro tra Direttore del Dipartimento e nuovi rappresentanti degli studenti, il Direttore ha invitato i rappresentanti a farsi portavoce di valori importantissimi quali un codice comportamentale etico e la frequenza alle lezioni. Entrambe queste cose servono per sviluppare skills fondamentali nell'ambiente di lavoro: gestione dello stress; capacità di lavoro in gruppo; sviluppo del network.

Corsi di Laurea Magistrale

In sede di **Commissioni Paritetiche ed incontri con gli studenti** questi i principali punti di attenzione emersi, **comuni a tutti i corsi di studio**:

- rendere disponibili più aule per la didattica e più sale studio;
- estendere il più possibile a tutti gli insegnamenti la previsione di prove intermedie, ovvero, quando la materia non si presta, prevedere lavori aggiuntivi, paper integrativi o project work di cui tenere conto nella valutazione finale;
- inserire la peer review: un sistema di valutazione dei contributi del singolo da parte degli altri componenti del gruppo; il sistema ha lo scopo di monitorare e prevenire possibili disallineamenti tra uno studente e l'altro nella realizzazione di lavori di gruppo evitando che si creino situazioni in cui la maggior parte del lavoro venga svolto solo da una parte del gruppo.

Inoltre, a seguire i principali punti emersi per ogni singolo corso di laurea.

Amministrazione, finanza e controllo

- gli studenti hanno rilevato che, sebbene sul sito le informazioni fossero disponibili, in fase di orientamento ai corsi magistrali non fosse stata maggiore evidenza sui CFU necessari in SECS/P-07 per accedere al canale che esonerava dalla prima prova dell'esame di stato e facilitava l'accesso al tirocinio, relativamente alla Convenzione con l'Ordine dei Dottori Commercialisti;
- rafforzare ulteriormente la componente degli insegnamenti (soprattutto pratici) relativi al bilancio ed alle tematiche più attinenti ad un indirizzo in amministrazione, finanza e controllo, con modalità didattiche pratiche ed interattive;
- è stato sollevato il tema relativo all'insegnamento di Economia Finanziaria Internazionale che ha un peso elevato in termini di CFU (12) Essendo il corso con il maggiore numero di crediti, è necessario renderlo maggiormente attuale e dargli un taglio pratico al fine di acquisire conoscenze utili e spendibili nel mondo del lavoro;
- è stato chiesto di rivedere i contenuti delle attività di ERS Lab favorendo corsi di formazione sull'uso di Excel e di altri strumenti informatici per la gestione dei dati, al fine di facilitare l'ingresso degli studenti nel mondo del lavoro.

Corporate Finance

- necessità di una maggiore preparazione quantitativa previa ai corsi del primo anno (per esempio prevedendo un corso di econometria facoltativo durante la triennale);
- sviluppare maggiormente la parte applicativa dei corsi quantitativi, attraverso l'utilizzo di software (come per esempio Matlab o Stata);
- necessità di aumentare, nei corsi quantitativi, i momenti di applicazione pratica delle conoscenze teoriche acquisite;
- sarebbe opportuno spostare il corso di Corporate Governance nell'ambito della laurea triennale e anticipare M&A and investment banking ai I semestre dal momento che le conoscenze che si acquisiscono con questo corso sono utili per i colloqui di lavoro nell'ambito dell'investment banking che gli studenti affrontano già dopo il primo semestre;
- sarebbe opportuno inserire un laboratorio su Project Financing;
- si chiede la revisione dei contenuti di ERS-Lab per favorire l'acquisizione di contenuti maggiormente in linea con il loro percorso di studi;
- sarebbe necessario acquisire conoscenze di MATLAB e si sottolinea come i precorsi online non siano sufficienti;
- le tematiche dell'innovation e del digitale rappresentano uno dei punti di attenzione dell'Ateneo che sta rivedendo, sia a livello triennale che magistrale, l'offerta di questa competenze divenute fondamentali;
- si sta operando a livello di progettazione dei singoli syllabus, in modo che lo studente possa applicare praticamente le competenze teoriche acquisite, attraverso l'incremento delle lezioni dedicate a questi temi, attraverso l'implementazione delle attività che si svolgono presso il LOFT LOFT (Laboratory of fabulous things) un laboratorio di tecnologia, design e produzione digitale, ma soprattutto un luogo di connessione, per la condivisione della conoscenza. Il laboratorio consta di un'area coding, uno spazio di co-working, uno studio di produzione video, uno spazio per la post produzione, un tech cinema e un'area kids, tutto a disposizione degli studenti, dei docenti e del personale.

Gestione d'impresa

- a fronte di una necessità di creare maggiore interazione tra i docenti (anche a contratto) dello stesso CdS si chiede l'intervento del Direttore del CdS per realizzare incontri periodici con tutti i docenti in modo da allineare programmi e concordare metodologie didattiche e di valutazioni anche se non identiche coerenti;
- potenziare la parte dell'app LUISS per far divulgare i syllabus dei corsi; ad esempio, si potrebbe far partire un pop-up personalizzato in cui, in ottica push, si apra un link che riporti all'insegnamento del semestre successivo con un'esortazione a leggere i contenuti del corso per arrivare in aula preparati;
- favorire la sponsorizzazione o almeno l'organizzazione di eventi di company visit per i partecipanti dei corsi magistrali, soprattutto al secondo anno.
- ripartire in misura più equa il carico di lavoro in merito all'attività di relazione e correlazione delle tesi degli studenti: questi ultimi lamentano infatti difficoltà nel reperimento di docenti relatori per

la tesi di laurea, con il conseguente aumento di tesisti per quei professori disponibili a fare da relatori;

- rivedere il contenuto delle attività di ERS-Lab per favorire l'acquisizione di contenuti maggiormente in linea con il loro percorso di studi o di una seconda lingua;
- aumentare il numero dei corsi che utilizzano Case Studies dal momento che aumentano il taglio pratico dei corsi e servono anche per il recruiting in azienda;
- dare agli studenti volenterosi la possibilità di svolgere lavori aggiuntivi in modo da aumentare le conoscenze acquisite spendibili nel mondo del lavoro.

Management

- uniformare e razionalizzare la pratica delle prove intermedie e dei group/project work assegnati dai docenti in aula. Ad oggi, infatti, spesso la deadline stabilita dai docenti per la consegna dei group o project work coincide con la settimana delle prove intermedie;
- si richiede un maggiore allineamento dei syllabus sui due canali;
- si richiede che il Dipartimento sensibilizzi maggiormente gli studenti alla consultazione dei syllabus anche al fine di segnalare, nei tempi corretti, eventuali incoerenze o sovrapposizioni di contenuti;
- a fronte di una necessità di creare maggiore interazione tra i docenti (anche a contratto) dello stesso CdS si chiede l'intervento del Direttore del CdS per realizzare incontri periodici con tutti i docenti in modo da allineare programmi e concordare metodologie didattiche e di valutazioni anche se non identiche coerenti;
- maggiore ricorso a didattica esperienziale e case studies.

Marketing

- criticità relativa agli insegnamenti di 12 CFU;
- rafforzare la base di performance measurement comune a tutti gli studenti inglobando in parte contenuti attinenti alle metriche di marketing all'interno dell'insegnamento di area P/01 attualmente previsto al 1° semestre, in modo anche di ridurre la criticità sollevata in merito al suddetto insegnamento;
- assicurare una maggiore simmetria nel carico di lavoro tra i 3 semestri di lezione soprattutto con riferimento all'indirizzo di Marketing Analytics & Metrics, per il quale è emerso il tema del ridotto carico di attività che ha caratterizzato gli insegnamenti del 1° semestre del 2° anno rispetto ai 2 semestri precedenti;
- maggiore coordinamento tra i docenti titolari dei diversi insegnamenti in merito all'assegnazione dei group works, così da permettere agli studenti di approfondire temi diversificati e non in sovrapposizione;
- implementare l'offerta di corsi sul digital marketing.