

ANALISI DELLA DOMANDA
Corso di Studi in
“Psicologia del lavoro e delle organizzazioni”
Classe di Laurea LM-51
SUA 2025-2026

Sommario

1. METODOLOGIA DELLA PROGETTAZIONE FORMATIVA	3
1.1 Soggetti Coinvolti	3
1.2 Processi seguiti e Roadmap per la richiesta di attivazione del CdS	8
2. ANALISI DOCUMENTALE	9
2.1 Il CdL in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni	9
2.2 Analisi delle competenze e degli sbocchi professionali	10
2.3 Analisi delle professioni	13
2.3.1. Psicologi del lavoro e delle organizzazioni - (2.5.3.3.3)	13
2.4 Il punto di vista del Sistema Informativo Excelsior	15
2.4.1 Specialisti in scienze psicologiche e psicoterapeutiche- (2.5.3.3.3)	15
2.5 Le professioni secondo l'indagine Almalaurea	18
2.5.1 I laureati in Psicologia	18
2.5.2 Il profilo degli Psicologi del lavoro e delle organizzazioni	21
- (2.5.3.3.3)	21
2.5.3 Le caratteristiche professionali degli Psicologi del lavoro e delle organizzazioni	23
2.6 Il punto di vista di Almalaurea: quadro generale -	25
2.7 Le previsioni di assunzione e l'occupabilità: l'analisi de Il Sistema Informativo Excelsior	29
3. BENCHMARKING DELL'OFFERTA FORMATIVA DEL CORSO DI LAUREA	34
3.1 Analisi delle caratteristiche del corso di laurea nel quadronazionale	34
3.1.1 Il ruolo degli Atenei telematici	34
3.1.2 Il quadro regionale	35
3.2 L'analisi delle entrate previste secondo il sistema informativo Excelsior	36
3.2.1 L'analisi delle entrate previste per il 2024 per i laureati	36
3.3 La laurea in indirizzo psicologico: una visione d'insieme	46
3.4 Formazione e laureati: mercato del lavoro, performance e retribuzioni. I dati di Almalaurea	49
3.5 Il lavoro che verrà per la costruzione di un'agenda sostenibile e digitale	54
3.6 Il valore aggiunto del modello e-learning	57
CONCLUSIONI	59
BIBLIOGRAFIA	61

1. METODOLOGIA DELLA PROGETTAZIONE FORMATIVA

1.1 Soggetti Coinvolti

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

Secondo le Linee Guida di Ateneo il **Comitato Proponente** dei Corsi di Studio svolge le seguenti funzioni:

- ✓ sovrintende alle attività di progettazione e di assicurazione della qualità dei CdS;
- ✓ prepara e sottopone agli Organi accademici le pratiche relative alla programmazione, coordinamento e verifica delle attività formative ivi compreso la proposta di RAD (ordinamento Didattico);
- ✓ propone alle strutture di Ateneo il calendario accademico, i programmi d'insegnamento e i programmi d'esame degli Insegnamenti con i relativi CFU, l'elenco delle attività didattiche elettive approvate, l'attribuzione dei compiti didattici ai singoli docenti.

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

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

Il Metodo di Lavoro

FABBISOGNI

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

RACCORDO MONDO PRODUTTIVO

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

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

PROGETTAZIONE FORMATIVA

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

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

CORSO LM-51 - COMPONENTI COMITATO DI INDIRIZZO STRATEGICO

- ❖ Prof. Marco Vitiello - Coordinatore del gruppo tecnico sulla Psicologia del Lavoro Ordine degli Psicologi del Lazio
- ❖ Dott. David Trotti - Past President AIDP Lazio e VicePresidente Nazionale Associazione Italiana Direttori del Personale (AIDP)
- ❖ Dott. Rocco Bonomo - Head of Global People Business Partner - P&O Global Customer Operations Enel Global Services Srl
- ❖ Prof. Guido Sarchielli - Professore Emerito di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
- ❖ Prof. Marino Bonaiuto - Direttore CIRPA - Centro Interuniversitario di Ricerca in Psicologia Ambientale
- ❖ Prof. Pier Giovanni Bresciani -Membro dell' Advisory Board della FNOPI - Federazione Nazionale Ordini Professioni Infermieristiche
- ❖ Prof. Sergio Salvatore - Docente Ordinario di Psicologia Dinamica / Presidente AIP Università di Roma "La Sapienza" / Associazione Italiana di Psicologia (AIP)
- ❖ Albert Sangrà Morer - Direttore di Cattedra in Education and Technology for Social Change UNESCO
- ❖ Dr.ssa Laure Kloetzer - Assistant Professor in Psychology & Education Institut de psychologie et éducation de l'Université de Neuchatel
- ❖ Dr.ssa Adele Fabrizi Psicologa, Psicoterapeuta Sessuologa, ECPS SIA
- ❖ Dr. Antonio Maria Pagano - Presidente Simspe
- ❖ Dr. Alberto Crescentini - Membro del collegio direttivo Siplo
- ❖ Prof.ssa Patrizia Catellani - Professione Ordinario Università Cattolica del Sacro Cuore
- ❖ Dr. Luciano Lucania - Direttore Società Italiana di Medicina e Sanità Penitenziaria ETS (SIMSPe ETS)
- ❖ Dott.ssa Valeria Saladino - RTDB, Dipartimento di Scienze della Salute, Università Magna Graecia di Catanzaro, Criminologa (Società Italiana di Criminologia e European Society of Criminology)
- ❖ Prof. Filippo Petrucci -Direttore Centro di Psicologia Giuridica dell'Istituto per lo Studio delle Psicoterapie di Roma (scuola di specializzazione riconosciuta dal MUR)

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

SCADENZA	OBBLIGO MINISTERIALE	RUOLO COMITATO DI INDIRIZZO
febbraio 2025	Invio richiesta di adeguamento al CUN per l'approvazione del Regolamento didattico (RAD) e del dettaglio del Corso di Studio completo degli insegnamenti e dei contenuti innovativi, secondo quanto previsto dalla Legge 163/2021	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Verifica delle figure professionali identificate ❖ Validazione dei fabbisogni ❖ Identificazione di skill emergenti Proposte di percorsi seminariali
maggio 2025	Pubblicazione del Manifesto degli Studi (in caso di approvazione del Corso di Laurea)	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Organizzazione di seminari ❖ Partecipazione alla definizione di linee di indirizzo per la didattica interattiva

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

CORSO DI LAUREA IN LM-51

Psicologia del lavoro e delle organizzazioni

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

Anno accademico:	2025/2026
Nome Corso di Studio:	CLASSE DI LAUREA LM-51 PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI
Nome Classe di Laurea	CLASSE DI LAUREA LM-51 - PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI

ALCUNE DELLE PARTI SOCIALI CONSULTATE

- Associazione Italiana Direttori del Personale (AIDP)
- P&O Global Customer Operations Enel Global Services Srl
- CIRPA - Centro Interuniversitario di Ricerca in Psicologia Ambientale
- ECPS SIA
- FNOPI - Federazione Nazionale Ordini Professioni Infermieristiche
- Dipartimento di Scienze della Salute, Università Magna Graecia di Catanzaro.
- Associazione Italiana di Psicologia (AIP)

RISULTANZE IN TERMINI PERCENTUALI

1 - DENOMINAZIONE DEL CORSO DI STUDIO				
1.1 Ritiene che la denominazione del corso comunichi in modo chiaro le finalità del corso di studio?	DECISAMENT E SÌ	PIÙ SÌ CHE NO	PIÙ NO CHE SÌ	DECISAMENT E NO
	77%	22 %	1%	-
1.2 Osservazioni e/o suggerimenti				
2 - FIGURE PROFESSIONALI E MERCATO DEL LAVORO				
	DECISAMENTE Sì	PIÙ SÌ CHE NO	PIÙ NO CHE SÌ	DECISAMENT E NO
2.1 Visti i profili professionali in uscita dal Corso di laurea, ritiene che essi siano idonei al fabbisogno del mercato del lavoro attuale?	85%	13%	2%	-
2.2 Ritiene che le figure professionali che il corso si propone di formare rispondano alle esigenze del settore/ambito professionale/produttivo che la Sua struttura rappresenta?	70%	27 %	3%	-
2.3 Ritiene che le figure professionali che il corso si propone di formare possano essere richieste nel mercato del lavoro nei prossimi dieci anni?	85%	13%	2%	-

2.4 Ritiene che il ruolo e le attività/funzioni lavorative delle figure professionali in uscita dal Corso di Laurea siano congruenti con le attività effettivamente svolte presso la Vostra Struttura?	70%	25%	5%	-
3 - RISULTATI DI APPRENDIMENTO ATTESI				
	DECISAMENTE SÌ	PIÙ SÌ CHE NO	PIÙ NO CHE SÌ	DECISAMENTE NO
3.1 Ritiene che le conoscenze, capacità e abilità che gli insegnamenti del corso di studio si propongono di raggiungere nelle diverse aree di apprendimento siano rispondenti alle competenze che il mondo produttivo richiede per le figure professionali previste?	85 %	13 %	2%	-

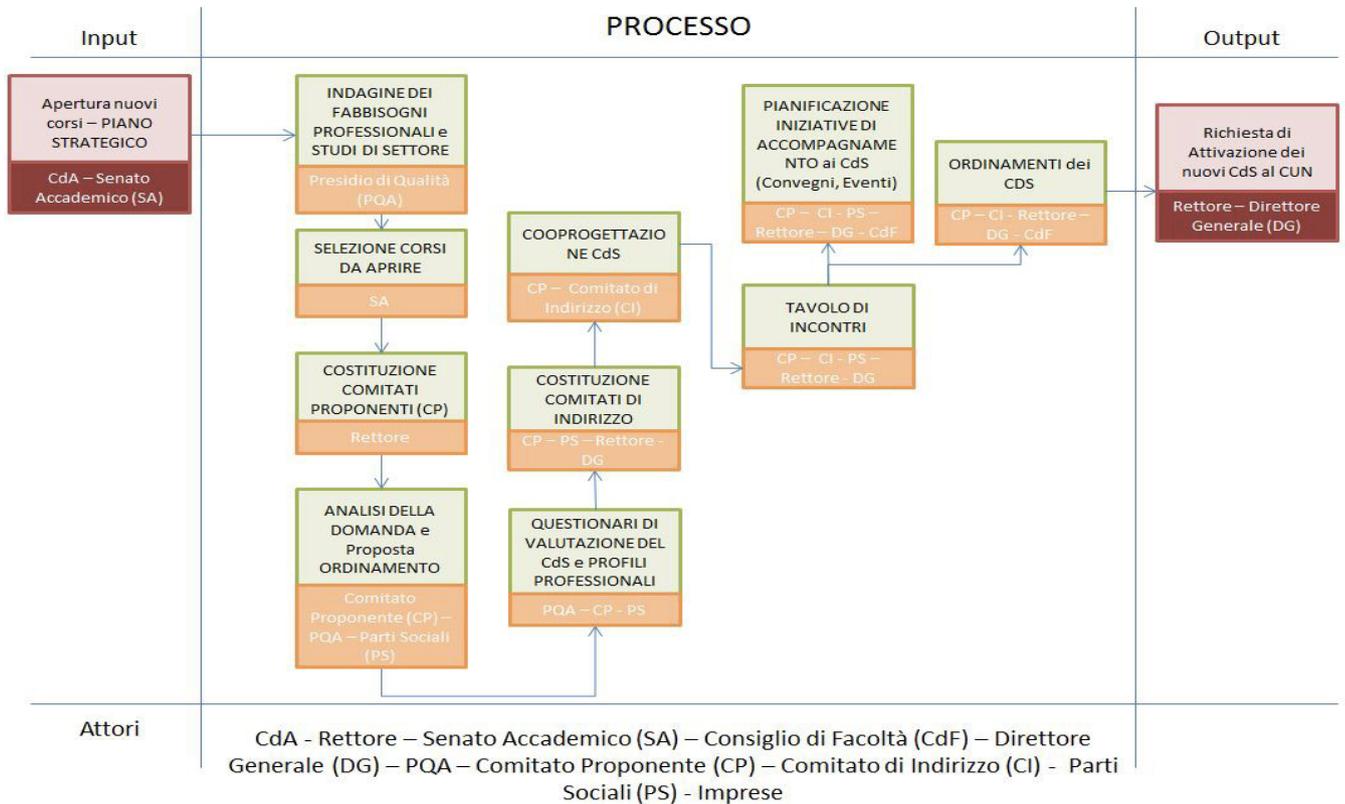
RISULTANZE GENERALI EMERSE DAL QUESITO APERTO PUNTO 4

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

1. svolgere il TPV presso gli istituti penitenziari e/o presso i Dipartimenti dell'Amministrazione Penitenziaria, all'interno dei quali avrebbero modo di svolgere mansioni più affini alla psicologia delle organizzazioni, volte anche alla valutazione del benessere dei lavoratori all'interno del carcere;
2. raccolta di informazioni e il monitoraggio delle attività svolte dagli studenti;
3. approfondire tematiche legate all'intelligenza artificiale;
4. incrementare le attività pratiche ed esperienziali per mezzo del coinvolgimento di enti attraverso Seminari/Workshop su specifiche tematiche.

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

La fase di riprogettazione è stata definita dagli Organi secondo la **Road Map** seguente:



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

2. ANALISI DOCUMENTALE

2.1 Il CdL in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni

Il Corso di Laurea Magistrale in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni appartiene alla classe di Laurea in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni (LM-51).

Il Corso di Laurea Magistrale in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni promuove conoscenze avanzate, nonché competenze metodologiche, relazionali e riflessive, come pure abilità tecniche necessarie allo psicologo per intervenire nei contesti lavorativo-organizzativi, nel quadro di un'ottica di mercato.

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

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

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

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

Il Piano di studi del Corso di Laurea Magistrale, prevede l'indirizzo Statutario che si propone l'obiettivo di formare professionisti con elevate competenze teorico-scientifiche e professionali nell'ambito della psicologia finalizzata alla gestione delle risorse umane e alla promozione del benessere sul luogo di lavoro, così come alla valutazione e alla pianificazione dell'intervento individuale, di gruppo e di rete nelle organizzazioni.

Il Corso di Laurea Magistrale in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni prepara una figura professionale in grado di applicare i principi e le tecniche della psicologia per migliorare il benessere, la produttività e l'efficienza all'interno dei contesti lavorativi e organizzativi, di ottimizzare le dinamiche del personale, sviluppare politiche aziendali efficaci e promuovere un ambiente di lavoro sano e collaborativo.

2.2 Analisi delle competenze e degli sbocchi professionali

Di seguito il profilo in uscita dal Corso.

PSICOLOGO SPECIALIZZATO NEL LAVORO E NELLE ORGANIZZAZIONI

Funzione in un contesto di lavoro:

Il superamento della Prova Pratica Valutativa (PPV) e il superamento dell'esame di laurea (Prova Finale) nella classe LM51 (Psicologia) consentono l'iscrizione all'Albo degli Psicologi, sezione A. In particolare, il laureato in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni potrà svolgere le seguenti attività professionali:

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

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

- attrazione, recruiting, selezione
- valutazione e sviluppo
- formazione e coaching
- competenze e comportamenti organizzativi (di cittadinanza e controproduttivi)
- conoscenza, cambiamento, innovazione
- comunicazione interna ed esterna
- clima e cultura
- identità, identificazione, appartenenza
- motivazione, impegno, coinvolgimento
- gruppo di lavoro e leadership

- tecnologie, ergonomia, ambienti di lavoro
- imprenditorialità e marketing
- service design
- responsabilità sociale e ambientale
- diversità e inclusione
- rischi e sicurezza, stress e benessere

Competenze associate alla funzione:

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

Più specificatamente, il laureato sarà essenzialmente in grado di padroneggiare competenze a livello psicologico-sociale per: l'analisi e la comprensione; la comunicazione e la condivisione; la pianificazione, gestione e realizzazione d'interventi; il monitoraggio e la verifica. Pertanto, il laureato/la laureata sarà capace di:

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

monitorare e verificare gli interventi psicologico-sociali sulla realtà lavorativo-organizzativa, sapendo: progettare, allestire, governare e leggere i necessari processi di monitoraggio e verifica da porre in essere per poter avere informazioni in merito all'andamento e agli esiti di qualsivoglia intervento venga realizzato nell'ambito delle funzioni professionali di propria competenza psicologico-sociale (cfr. i succitati sedici ambiti di funzioni professionali).

Sbocchi occupazionali:

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

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

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

2.3 Analisi delle professioni

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

- ✓ Psicologi del lavoro e delle organizzazioni - (2.5.3.3.3)

Per la quale si riporta di seguito l'Analisi di dettaglio della singola professione.

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

2.3.1.1 Compiti e attività specifiche

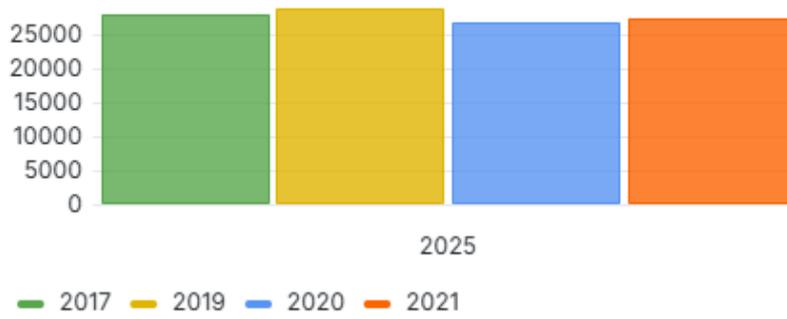
Le professioni comprese in questa unità professionale studiano i processi mentali e i comportamenti di individui e di gruppi; studiano gli assetti di imprese e organizzazioni e applicano i principi della psicologia per affrontare problemi di produttività del lavoro e gestione del personale, disegnare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

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

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

2.3.1.3. Occupabilità e retribuzione media in ingresso

Retribuzione Media in ingresso (€)



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

Retribuzione Media in ingresso (€)



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

2.4 Il punto di vista del Sistema Informativo Excelsior

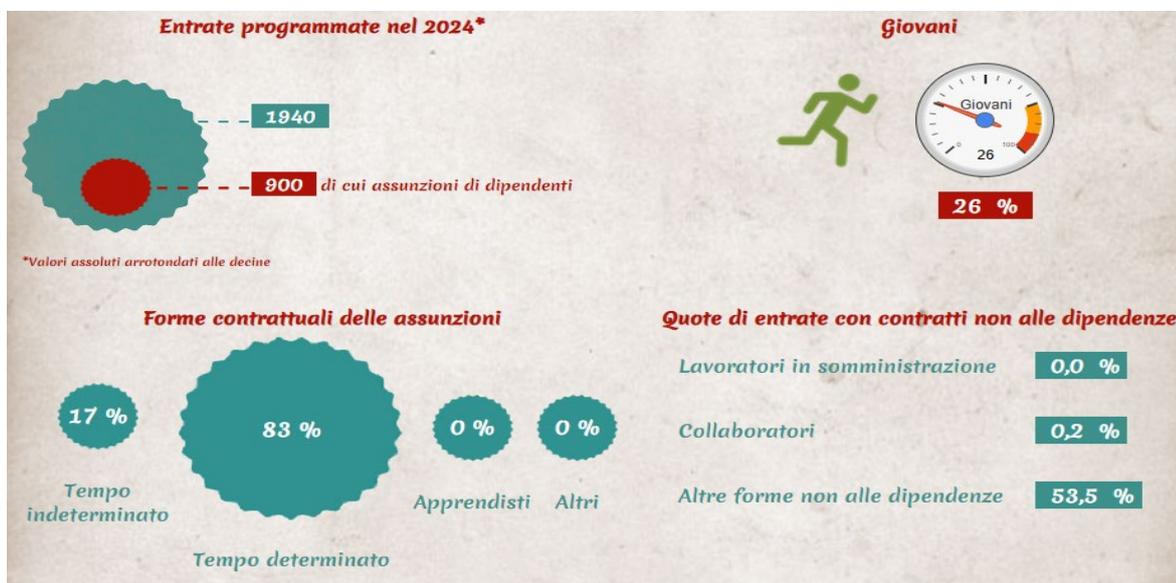
Le Indagini AlmaLaurea sul Profilo e sulla Condizione occupazionale dei laureati permettono di valutare le performance formative e gli esiti occupazionali dei laureati nella classe LM-51.

2.4.1 Specialisti in scienze psicologiche e psicoterapeutiche- (2.5.3.3.3)

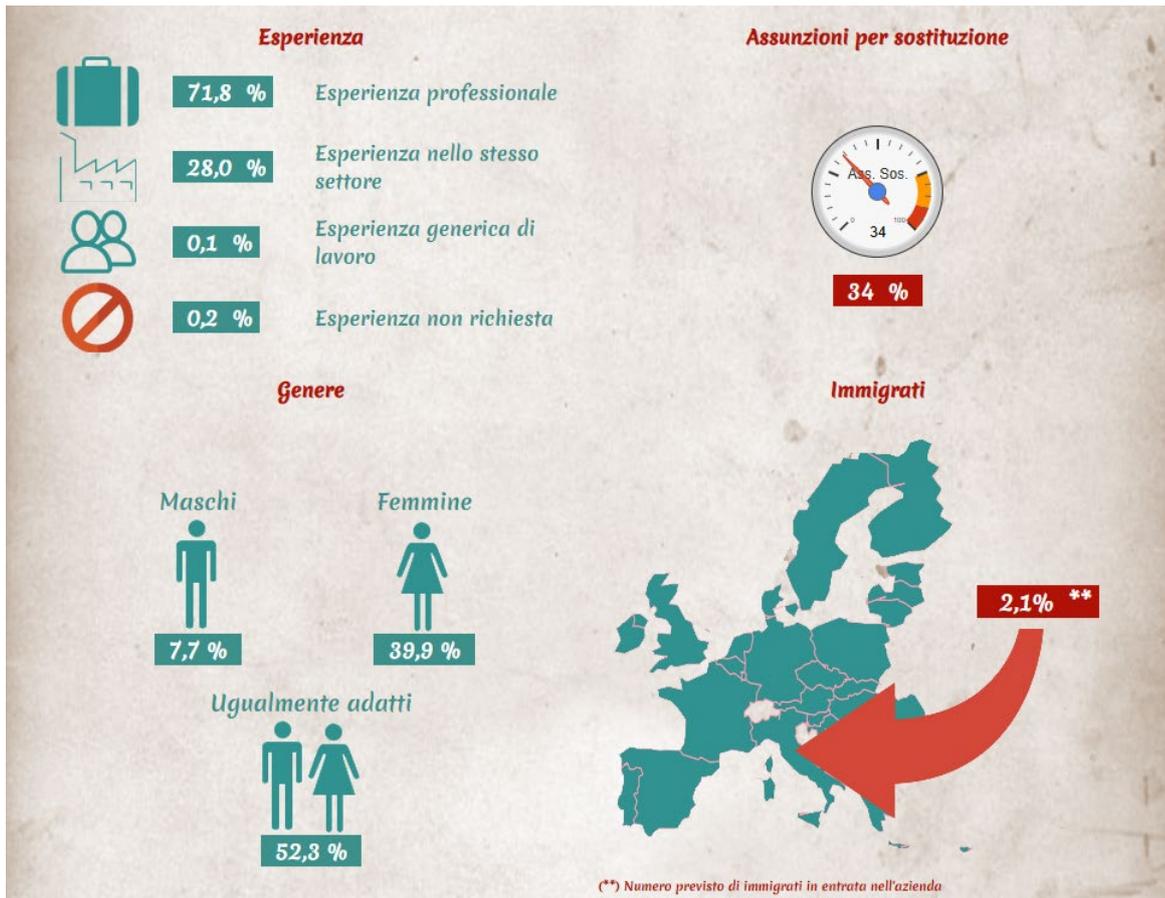
Nel Sistema Informativo Excelsior la categoria degli *Psicologi del lavoro e delle organizzazioni* (2.5.3.3.3) rientra nella categoria degli *Specialisti in scienze psicologiche e psicoterapeutiche* (2.5.3.3).

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

La tipologia di assunzione prevalente nel 2024 è quella a tempo determinato (83%). Tra i requisiti nel campo dell'esperienza richiesti vi è soprattutto l'esperienza professionale (71,8%) seguita dall'esperienza nello stesso settore (28,0%).



Fonte: www.excelsior.unioncamere.net



Fonte: www.excelsior.unioncamere.net

La figura professionale non è di facile reperimento sul mercato per mancanza di candidati.



Fonte: www.excelsior.unioncamere.net

A livello di competenze richieste, sono da ritenersi fondamentali soprattutto quelle trasversali (lavorare in gruppo, problem solving, e flessibilità e adattamento) le competenze tecnologiche, prevalentemente quelle digitali e le competenze comunicative (comunicare in italiano le informazioni dell'impresa e le competenze interculturali)



Fonte: www.excelsior.unioncamere.net

2.5 Le professioni secondo l'indagine Almalaurea

Le Indagini AlmaLaurea sul Profilo e sulla Condizione occupazionale dei laureati permettono di valutare le performance formative e gli esiti occupazionali dei laureati nella classe LM-51.

2.5.1 I laureati in Psicologia

I laureati non sono ripartiti omogeneamente rispetto al genere (17,2% uomini e 82,2% donne) che hanno raggiunto il titolo, in media a 26,9 anni. I laureati sono relativamente in crescita negli ultimi sei anni.

Anagrafica



Fonte: www.almalaurea.it

Il 71,4% ha concluso gli studi nei tempi previsti dall'ordinamento, ottenendo un voto medio di laurea pari a 108,4 su 110.

Performance di studio



Fonte: www.almalaurea.it

Il 98,6% dei laureati proviene da una laurea di primo livello in Scienze e tecniche psicologiche.

Principali lauree di primo livello di provenienza

98,6%

Scienze e tecniche psicologiche >

Fonte: www.almalaurea.it

Quasi il 6% dei laureati nel proprio curriculum formativo conta esperienze di studio all'estero riconosciute dal proprio corso di laurea (5,8%) e nel 58% dei casi tirocini formativi curriculari. Più del 60% ha dichiarato di aver svolto regolarmente le lezioni ed il 28,7% di fruire di una borsa di studio.

Condizioni di studio

28,7%

fruisce di una borsa di studio

60,6%

frequenta regolarmente le lezioni

Esperienze formative universitarie

58,0%

tirocinio curriculare

5,8%

ha svolto un periodo di studio all'estero riconosciuto dal corso

Fonte: www.almalaurea.it

Si dichiarano soddisfatti del percorso universitario concluso: potendo tornare ai tempi dell'iscrizione, oltre il 78,4% dei laureati sceglierebbe lo stesso corso e lo stesso ateneo.

Codice della classe:

LM-51, 58/S

78,4%

si iscriverebbe di nuovo allo stesso corso e allo stesso ateneo

Fonte: www.almalaurea.it

Una parte dei laureati sono occupati ad un anno dal conseguimento del titolo (53,5%), percentuale che aumenta a 5 anni (85,5%). La retribuzione mensile netta in media passa da 986 a 1.447 euro. Quasi il 50% è impiegato in attività in proprio (48,1%) ed il 26% con contratto a tempo indeterminato.

Condizione occupazionale a 1 anno

53,5%



tasso di occupazione

986€



retribuzione mensile netta (media)

Condizione occupazionale a 5 anni

85,5%



tasso di occupazione

1.447€



retribuzione mensile netta (media)

Caratteristiche del lavoro a 5 anni

Tipologia dell'attività lavorativa



● 48,1% attività in proprio | ● 26,0% tempo indeterminato | ● 14,3% tempo determinato | ● 11,5% altro

30,6%

Part-time

Fonte: www.almalaurea.it

La maggioranza dei laureati ha proseguito nella formazione post - laurea (86,5%).

Prosecuzione della formazione post-laurea

86,5%



Fonte: www.almalaurea.it

2.5.2 Il profilo degli Psicologi del lavoro e delle organizzazioni

- (2.5.3.3.3)

Nei dati presenti sono considerati esclusivamente i laureati magistrali. Si tratta di una professione a prevalenza femminile, svolta da donne nel 74,8% dei casi, mentre la componente maschile rappresenta il restante 25,2%. Le laureate e i laureati hanno conseguito il titolo, in media, all'età di 27,1 anni.



Fonte: www.almalaurea.it

L'11,2% dei laureati che svolgono tale professione nel proprio curriculum formativo conta esperienze di studio all'estero riconosciute dal proprio corso di laurea e nel 65,1% dei casi tirocini formativi curriculari.

Si dichiarano soddisfatti del percorso universitario concluso: potendo tornare ai tempi dell'iscrizione, il 78,8% sceglierebbe lo stesso corso e lo stesso ateneo. Il 79,9% ha partecipato ad un'attività di formazione post-laurea. Il 97,0 % ha conseguito la laurea in Psicologia.

Percorso universitario

Classe di laurea

97,0%

Psicologia >



Performance di studio



75,1%

Consegue la laurea "in corso"



108,3/110

voto di laurea (media)



78,8%

si iscriverebbe di nuovo allo stesso corso e allo stesso ateneo

Esperienze formative universitarie



65,1%

ha svolto un tirocinio curriculare



11,2%

ha svolto un periodo di studio all'estero riconosciuto dal corso

Prosecuzione della formazione post-laurea



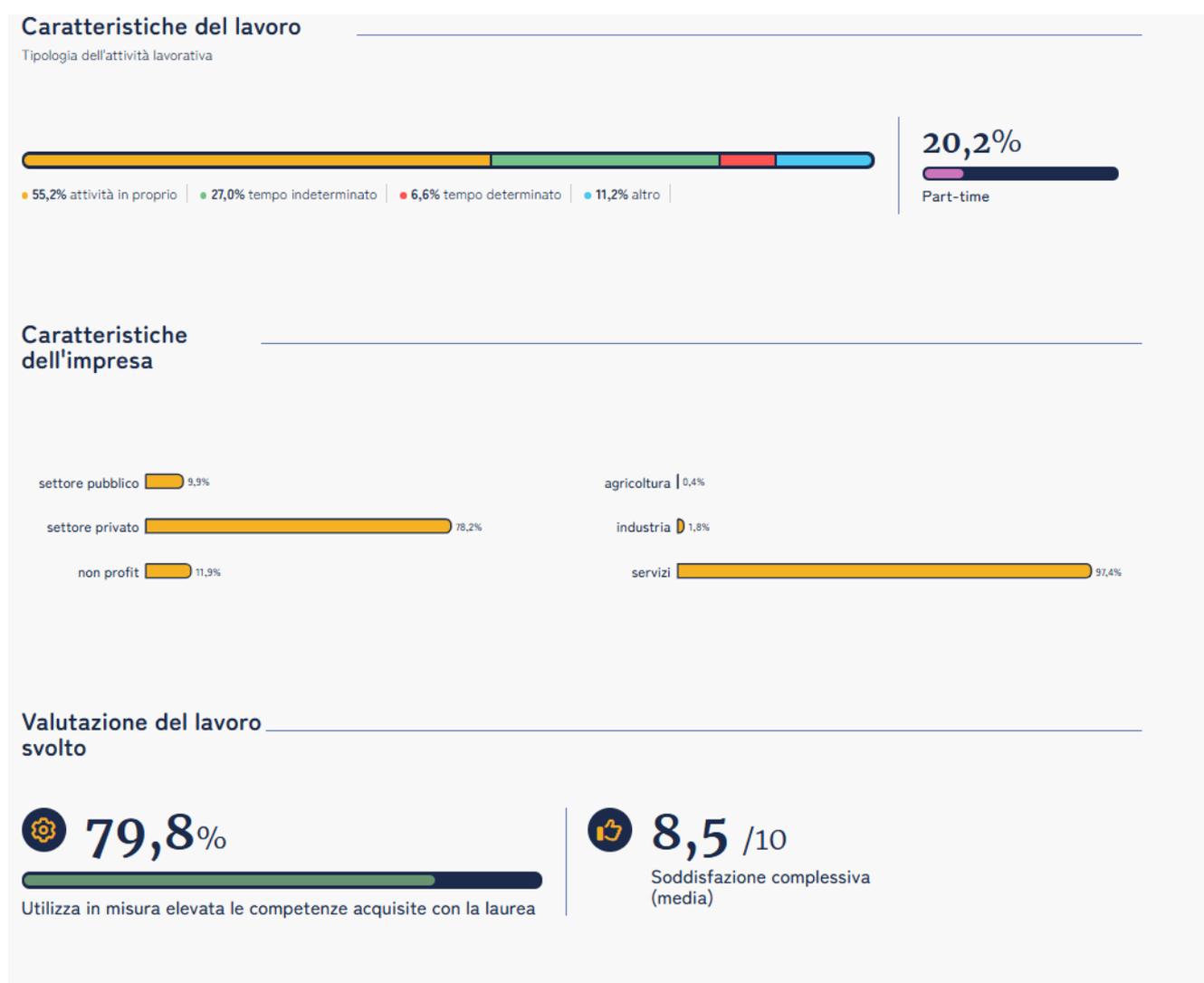
79,9%



Fonte: www.almalaurea.it

2.5.3 Le caratteristiche professionali degli Psicologi del lavoro e delle organizzazioni

Circa il 67% dei laureati svolge un'attività lavorativa retribuita. Il tempo medio di inserimento nel mercato del lavoro è pari a 5,8 mesi. Il 55,2% degli occupati è impegnato in attività autonome (come libero professionista, lavoratore in proprio, imprenditore, ecc.); il 27,0% è assunto con un contratto alle dipendenze a tempo indeterminato, mentre il 6,6% con un contratto a tempo determinato). Il 20,2% degli occupati svolge l'attività lavorativa con la modalità del part-time, mentre la retribuzione è pari, in media, a 1.541 euro netti mensili, secondo l'ultima rilevazione di Almalaurea. La prevalenza degli occupati è nel settore privato (78,2%) mentre nel settore pubblico lavora il 9,9% dei laureati. La quasi totalità degli occupati è impiegata nel settore dei servizi (97,4%). Tre laureati su quattro dichiarano di utilizzare in misura elevata, nel proprio lavoro, le competenze acquisite all'università (79,8%).



Fonte: www.almalaurea.it

Retribuzione mensile netta

 **1.541€**
(media)

Dall'università al mercato del lavoro

 **66,7%**

Ha iniziato a lavorare
dopo la laurea

 **MESI**
5,8

dall'inizio della ricerca
primo inserimento nel mercato del lavoro
(media)

Fonte: www.almalaurea.it

2.6 Il punto di vista di AlmaLaurea: quadro generale -

Le Indagini AlmaLaurea sul Profilo e sulla Condizione occupazionale dei laureati permettono di valutare le performance formative e gli esiti occupazionali dei laureati nella classe LM-51. Sono stati considerati i dati relativi a 3 anni dal conseguimento del titolo (dati disponibili ed aggiornati al 2024).

1. Popolazione analizzata		Collettivo selezionato
Numero di laureati		5.861
Numero di intervistati		3.796
Tasso di risposta sul totale dei laureati [📄]		64,8
Tasso di risposta sui laureati contattabili [📄]		72,6
Genere (%)		
Uomini		17,0
Donne		83,0
Età alla laurea (medie, in anni) [📄]		27,0
Voto di laurea (medie, in 110-mi) [📄]		108,3
Durata degli studi (medie, in anni) [📄]		2,7
Indice di ritardo [📄]		0,35
2b. Formazione post-laurea		Collettivo selezionato
Hanno partecipato ad almeno un'attività di formazione post-laurea (%) [📄]		86,3
Attività di formazione post-laurea: conclusa/in corso (% per attività)		
Collaborazione volontaria		14,6
Tirocinio/praticantato		65,7
Dottorato di ricerca		4,0
Scuola di specializzazione		35,1
Master universitario di primo livello		10,1
Master universitario di secondo livello		14,9
Altro tipo di master		11,6
Stage in azienda		18,0
Corso di formazione professionale		3,9
Attività sostenuta da borsa di studio		3,6

3. Condizione occupazionale	Collettivo selezionato
Tasso di occupazione	
Uomini	82,0
Donne	78,9
Totale	79,4
Quota che non lavora, non cerca ma è impegnata in un corso universitario/praticantato (%)	3,5
Esperienze di lavoro post-laurea (%)	
Non lavorano ma hanno lavorato dopo la laurea	11,0
Non hanno mai lavorato dopo la laurea	9,6
Ricerca del lavoro (%)	
Non lavorano e non cercano	10,3
Non lavorano ma cercano	10,3
Tasso di disoccupazione	9,3

4. Ingresso nel mercato del lavoro	Collettivo selezionato
Numero di occupati	3.013
Occupati: condizione occupazionale alla laurea (%)	
Proseguono il lavoro iniziato prima della laurea	10,3
Non proseguono il lavoro iniziato prima della laurea	21,5
Hanno iniziato a lavorare dopo la laurea	68,2
Occupati: tempi di ingresso nel mercato del lavoro (medie, in mesi)	
Tempo dalla laurea all'inizio della ricerca del primo lavoro	4,4
Tempo dall'inizio della ricerca al reperimento del primo lavoro	5,5
Tempo dalla laurea al reperimento del primo lavoro	10,0

5. Caratteristiche dell'attuale lavoro	Collettivo selezionato
Professione svolta (%)	
Imprenditori e alta dirigenza	0,5
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	56,3
Professioni tecniche	21,6
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	10,9
Altre professioni	2,5
Altro	8,2
Tipologia dell'attività lavorativa (%)	
Attività in proprio	33,9
Tempo indeterminato	23,6
Tempo determinato	24,0
Borsa o assegno di studio o di ricerca	6,9
Contratti formativi	4,5
Altre forme contrattuali	6,3
Senza contratto	0,6
Diffusione dello smart working (%)	18,1
Diffusione del part-time (%)	37,5
Diffusione del part-time involontario (%)	21,2
Numero di ore settimanali di lavoro (medie)	31,2

6. Caratteristiche dell'impresa	Collettivo selezionato
Settore di attività (%)	
Pubblico	20,2
Privato	58,9
Non profit	20,8
Ramo di attività economica (%)	
Agricoltura	0,0
Metalmeccanica e meccanica di precisione	0,6
Edilizia 	0,3
Chimica/Energia 	0,5
Altra industria manifatturiera 	0,9
Totale industria	2,3
Commercio 	2,8
Credito, assicurazioni	0,5
Trasporti, pubblicità, comunicazioni 	1,9
Consulenze varie 	19,1
Informatica	1,4
Altri servizi alle imprese	5,7
Pubblica amministrazione, forze armate	1,7
Istruzione e ricerca 	21,2
Sanità	14,3
Altri servizi 	28,6
Totale servizi	97,2
Ripartizione geografica di lavoro (%)	
Nord-Ovest	28,9
Nord-Est	21,3
Centro	23,2
Sud	16,3
Isole	8,3
Estero	1,8

7. Retribuzione	Collettivo selezionato
Retribuzione mensile netta (medie, in euro)	
Uomini	1.321
Donne	1.203
Totale	1.223

8. Utilizzo e richiesta della laurea nell'attuale lavoro	Collettivo selezionato
Laureati che proseguono il lavoro iniziato prima della laurea: hanno notato un miglioramento nel proprio lavoro dovuto alla laurea (%)	46,0
Laureati che proseguono il lavoro iniziato prima della laurea e che hanno notato un miglioramento nel lavoro: tipo di miglioramento (%)	
Dal punto di vista economico	7,0
Nella posizione lavorativa	17,6
Nelle mansioni svolte	16,2
Nelle competenze professionali	59,2
Sotto altri punti di vista	-
Utilizzo delle competenze acquisite con la laurea (%)	
In misura elevata	58,1
In misura ridotta	35,1
Per niente	6,5
Adeguatezza della formazione professionale acquisita all'università (%)	
Molto adeguata	63,2
Poco adeguata	30,5
Per niente adeguata	6,1
Richiesta della laurea per l'attività lavorativa (%)	
Richiesta per legge	56,1
Non richiesta ma necessaria	14,1
Non richiesta ma utile	23,9
Non richiesta né utile	5,8

9. Efficacia della laurea e soddisfazione per l'attuale lavoro	Collettivo selezionato
Efficacia della laurea nel lavoro svolto (%)	
Molto efficace/Efficace	71,4
Abbastanza efficace	20,8
Poco/Per nulla efficace	7,8
Soddisfazione per il lavoro svolto (medie, scala 1-10)	7,5
Occupati che cercano lavoro (%)	28,4

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

Tra il 2024 e il 2028 il fabbisogno complessivo di personale del settore pubblico è stimato in 846mila unità; di queste, il 91% sarà destinato alla sostituzione di personale, coinvolgendo quasi 774mila dipendenti nel quinquennio, con una media di 155mila unità all'anno. Si prevede pertanto un aumento dello stock di dipendenti pubblici di 73mila occupati rispetto al 2023.

L'expansion occupazionale prevista interessa diversi comparti che caratterizzano il pubblico impiego. In particolare, il 40% delle nuove assunzioni è atteso nel comparto dei servizi generali e dell'assistenza sociale obbligatoria, con un incremento di poco più di 29mila unità. I comparti sanitario e dell'istruzione contribuiranno ciascuno per circa il 30% di questo aumento, con quasi 22mila nuove assunzioni in entrambi i comparti. L'aumento del personale pubblico è fondamentale per garantire l'implementazione delle riforme previste nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), consentendo di affrontare le sfide e di raggiungere con successo gli obiettivi del Piano stesso.

Tabella 2.7.1 - FABBISOGNI, REPLACEMENT ED EXPANSION DEMAND DI DIPENDENTI PUBBLICI PREVISTI NEL PERIODO 2024-2028

	Expansion	Replacement	Fabbisogni
Totale	72.900	773.600	846.400
Istruzione e servizi formativi pubblici	21.600	228.900	250.600
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari pubblici	21.900	211.900	233.900
Servizi generali della pubblica amministrazione e assicurazione sociale obbligatoria	29.300	332.700	362.000

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior

Negli ultimi anni la Pubblica Amministrazione ha subito trasformazioni radicali, soprattutto a causa delle necessità imposte dalla crisi pandemica, che hanno accelerato le strategie di digitalizzazione in tutti i suoi macro-comparti. L'introduzione dell'Intelligenza Artificiale segnerà un nuovo punto di svolta, trasformando la gestione e l'erogazione dei servizi pubblici e riorganizzando il lavoro.

L'efficientamento della pubblica amministrazione, realizzato attraverso la riduzione dei tempi e dei costi delle procedure amministrative e la semplificazione dell'accesso alle informazioni rappresenta un vantaggio significativo dell'uso dei sistemi di IA nella PA.

L'analisi delle previsioni fabbisogni per il quinquennio 2024-2028 per professione evidenzia che una quota rilevante delle richieste – circa il 39% del totale - riguarderà lavoratori di alto profilo, ossia dirigenti, specialisti e tecnici (tra 1,3 e 1,4 milioni di unità), sia in virtù dell'espansione dell'occupazione sia per la sostituzione di persone in uscita dal mercato del lavoro.

Tabella 2.7.2 - FABBISOGNI PREVISTI NEL PERIODO 2024-2028 PER GRANDE GRUPPO PROFESSIONALE

	Fabbisogno totale (v.a.)*		Quote sul totale (%)	
	2024-2028		2024-2028	
	scenario negativo	scenario positivo	scenario negativo	scenario positivo
TOTALE (escluse Agricoltura, silvicoltura e pesca e Forze Armate)	3.345.200	3.753.800	100,0	100,0
<i>di cui:</i>				
1. Dirigenti	49.900	55.700	1,5	1,5
2. Professioni specializzate	621.100	683.500	18,6	18,2
3. Professioni tecniche	632.200	708.100	18,9	18,9
4. Professioni impiegate	502.300	551.600	15,0	14,7
5. Professioni commerciali e dei servizi	702.800	803.100	21,0	21,4
6. Operai specializzati e artigiani	365.300	417.500	10,9	11,1
7. Conducenti di impianti e veicoli a motore	208.900	236.100	6,2	6,3
8. Professioni non qualificate	262.700	298.200	7,9	7,9

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

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior

Le stime per il quinquennio 2024-2028 indicano che il 37-38% del fabbisogno occupazionale previsto (in termini assoluti intorno a 1,3-1,4 milioni di lavoratori) riguarderà personale in possesso di una formazione terziaria, ossia una laurea o un diploma ITS Academy o un titolo dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica (AFAM).

A circa il 4% dei profili (127-150mila unità) sarà richiesto un diploma liceale e al 47-48% (1,6-1,8 milioni di unità) una formazione secondaria superiore tecnico-professionale, la quale comprende sia i percorsi quinquennali sia i percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Professionale (IeFP) triennali o quadriennali regionali. Per una parte contenuta del fabbisogno (355-422mila unità) potrebbe essere sufficiente una formazione inferiore al secondo ciclo di istruzione.

Tabella 2.7.3 - Distribuzione dei fabbisogni previsti nel periodo 2024-2028 per componente e formazione

	Fabbisogno totale (v.a.)*		Quote sul totale (%)	
	2024-2028		2024-2028	
	Scenario negativo	Scenario positivo	Scenario negativo	Scenario positivo
TOTALE (esclusa Agricoltura, silvicoltura e pesca)	3.352.700	3.761.300	100,0	100,0
<i>di cui:</i>				
Formazione terziaria (universitaria, ITS Academy e AFAM)	1.282.700	1.392.800	38,3	37,0
Formazione secondaria di secondo grado (licei)	126.800	149.800	3,8	4,0
Formazione secondaria di secondo grado (tecnico-professionale) ⁽¹⁾	1.587.900	1.797.000	47,4	47,8
Formazione inferiore al secondo ciclo di istruzione	355.200	421.800	10,6	11,2

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

⁽¹⁾ Sono compresi gli istituti tecnici e professionali e l'Istruzione e Formazione Professionale (IeFP).

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior

nel settore pubblico i profili in possesso di una formazione terziaria dovrebbero rappresentare oltre tre quarti del fabbisogno del settore, mentre nel settore privato la quota prevista di persone con questo livello di istruzione è decisamente più modesta (pari al 25,5% considerando l'insieme di laureati, diplomati ITS Academy e AFAM).

Il 56,6% del fabbisogno del settore privato riguarderà profili in possesso di una formazione di livello secondario nei diversi indirizzi tecnico-professionali, con un'incidenza più elevata per i dipendenti (59,5%) rispetto agli indipendenti (45,9%). Invece nel comparto pubblico l'incidenza prevista del fabbisogno con questo livello di formazione è pari a poco meno del 19%.

Il fabbisogno di personale in possesso di un diploma liceale rappresenta una quota residuale sia nel pubblico che nel privato (rispettivamente 3,6% e 4,9%), dove si stima una maggiore importanza di questo titolo per la componente del lavoro autonoma (9,3%) rispetto a quella del lavoro dipendente (2,0%).

Infine, solo nei settori privati si prevede anche la richiesta di personale con livelli formativi inferiori al secondo ciclo di istruzione, con quote comprese tra il 13,8% per i lavoratori dipendenti e il 16,4% per gli indipendenti (per una media pari al 14,3%).

Tabella 2.7.4 - FABBISOGNI PREVISTI NEL PERIODO 2024-2028 PER COMPONENTE E FORMAZIONE

	Dipendenti privati		Dipendenti pubblici	Indipendenti	
	Scenario negativo	Scenario positivo		Scenario negativo	Scenario positivo
TOTALE (esclusa Agricoltura, silvicoltura e pesca)	1.981.100	2.262.000	846.400	525.700	653.300
<i>di cui:</i>					
Formazione terziaria (universitaria, ITS Academy e AFAM)	481.400	567.000	646.000	155.300	179.800
Formazione secondaria di secondo grado (licei)	39.100	45.300	41.100	46.600	63.400
Formazione secondaria di secondo grado (tecnico-professionale)	1.186.800	1.339.500	159.300	242.400	298.400
Formazione inferiore al secondo ciclo di istruzione	273.800	310.200	-	81.400	111.600

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior

Nel quinquennio 2024-2028 è previsto un fabbisogno da parte nel mercato del lavoro italiano intorno a 1,2-1,3 milioni di occupati in possesso di una laurea o di un titolo dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica (AFAM), e di circa 116-132mila diplomati di un Istituto Tecnologico Superiore – ITS Academy¹⁴.

Considerando l'insieme del fabbisogno di formazione terziaria¹⁵, che varierà tra 1,3 e 1,4 milioni di unità durante il quinquennio, vale a dire 257-279mila unità in media all'anno, la tabella 6.3 evidenzia che la domanda prevista di lavoratori in possesso di una formazione terziaria in ambito STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) dovrebbe attestarsi tra 84mila e 93mila unità in media all'anno. Tra i percorsi STEM prevalgono, in termini di fabbisogno atteso, quelli a indirizzo ingegneristico, in particolare collegati all'ingegneria industriale ed elettronica (42-46mila unità in media all'anno), seguiti a certa distanza dai percorsi a indirizzo di ingegneria civile e architettura (15-17mila unità annue) e da quelli a indirizzo strettamente scientifico, ovvero matematica, fisica, informatica (14-16mila unità).

Per quanto riguarda gli altri percorsi non-STEM, i più richiesti in assoluto saranno quelli a indirizzo economico-statistico, con un fabbisogno compreso tra 48mila e 53mila unità

all'anno, quelli a indirizzo medico e sanitario (39-40 mila unità) e quelli a indirizzo insegnamento e formazione (32-36mila unità).

Tabella 2.7.5 – FABBISOGNO* E OFFERTA DI FORMAZIONE TERZIARIA PER AMBITO PREVISTI NEL PERIODO 2024-2028

	Fabbisogno (media annua)		Offerta (media annua)	Rapporto fabbisogno/offerta
	Scenario negativo	Scenario positivo		Media scenari
Formazione Terziaria (universitaria, ITS Academy e AFAM)	256.500	278.600	249.100	1,1
<i>di cui:</i>				
STEM	84.400	92.900	67.000	1,3
Ingegneria (escl. ingegneria civile)	41.700	45.700	30.700	1,4
Ingegneria civile ed architettura	15.300	16.900	13.300	1,2
Scienze matematiche, fisiche e informatiche	14.300	16.300	9.300	1,6
Scienze biologiche e biotecnologie	7.300	7.800	8.600	0,9
Chimico-farmaceutico	5.800	6.200	5.100	1,2
Altri indirizzi	172.100	185.700	182.100	1,0
Economico-statistico	47.600	52.800	37.100	1,4
Medico-sanitario	38.700	39.900	31.700	1,2
Insegnamento e formazione (comprese scienze motorie)	31.800	35.100	34.100	1,0
Giuridico e politico-sociale	27.700	29.200	37.400	0,8
Umanistico, filosofico, storico e artistico	10.700	11.500	14.300	0,8
Linguistico, traduttori e interpreti	5.700	6.600	10.300	0,6
Agrario, agroalimentare e zootecnico	5.700	6.100	5.800	1,0
Psicologico	4.300	4.500	11.400	0,4

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

Fonte: Unioncamere su dati Excelsior, MIUR, Almalaurea e INDIRE

Dalla lettura dei dati nelle tabelle sopra esposte, per l'insieme dei percorsi STEM potranno mancare tra 17mila e 26mila giovani ogni anno, soprattutto con una formazione ingegneristica e in scienze matematiche, fisiche e informatiche. Con riferimento agli altri indirizzi, è attesa una carenza di offerta per quelli caratterizzati dal maggiore fabbisogno: l'indirizzo economico-statistico (mancheranno tra 11mila e 16mila giovani all'anno) e l'indirizzo medico-sanitario (7-8mila). Per quanto riguarda gli altri indirizzi, invece, è atteso un diffuso eccesso di offerta, che potrà essere particolarmente significativo nel caso delle discipline giuridiche e politico-sociali, delle lauree in psicologia, di quelle umanistiche e linguistiche.

Dal confronto tra domanda e offerta di lavoratori con un'istruzione di livello terziario (al netto di quelli in cerca di lavoro già presenti sul mercato) emerge nel complesso un mismatch decisamente elevato, ovvero un'offerta insufficiente a coprire le necessità del sistema economico. La carenza di offerta potrà variare tra circa 7mila unità all'anno nello scenario negativo e 30mila in quello positivo e interesserà numerosi indirizzi formativi.

In sintesi, i giovani in possesso di una formazione terziaria (laurea, AFAM o ITS Academy) che si stima faranno ingresso sul mercato del lavoro italiano nel periodo 2024-2028 saranno in media 249mila all'anno, per un totale nell'intero quinquennio di circa 1,2 milioni. Questi

costituiscono la cosiddetta “offerta”, che viene confrontata con il fabbisogno espresso dal sistema economico nello stesso periodo di previsione. La distribuzione dell’offerta di giovani con questo livello di istruzione segue a grandi linee quella della domanda, con elevate incidenze degli ambiti STEM, economico-statistico, medico-sanitario, insegnamento e formazione.

NOTA METODOLOGICA

Nel rapporto Unioncamere “Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine” il fabbisogno occupazionale è ottenuto come somma algebrica di due componenti: quella legata al naturale turnover occupazionale (la cosiddetta replacement demand) e quella legata alla crescita economica (la cosiddetta expansion demand) seguendo l’impostazione proposta da Cedefop.¹

In questo aggiornamento delle previsioni relative al quinquennio 2024-2028 sono stati elaborati tre possibili scenari di andamento dell’economia: lo scenario positivo (A) ha come riferimento le stime del PIL pubblicate dal Governo nel DEF di aprile 2024; quello intermedio (B) è stato formulato usando le stime del Fondo Monetario Internazionale pubblicate nel World Economic Outlook di aprile 2024; quello negativo (C) è stato costruito rivedendo al ribasso le stime dello scenario A considerando i rischi macroeconomici valutati nello stesso DEF. Tutti gli scenari incorporano, all’interno del quinquennio considerato, gli effetti ipotizzabili degli interventi da realizzare nell’ambito del PNRR.

Tabella 2.7.6 – Previsioni sul PIL dell’Italia alla base degli scenari (var. %)

Scenario	2024	2025	2026	2027	2028
A (positivo)	1,0	1,2	1,1	0,9	1,0
B (intermedio)	0,7	0,7	0,2	0,3	0,8
C (negativo)	0,7	-0,1	0,3	0,5	0,1

Unioncamere e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior

¹ [Per approfondimenti si veda Cedefop, Eurofound \(2018\). Skills forecast: trends and challenges to 2030. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 108.](#)

3. BENCHMARKING DELL'OFFERTA FORMATIVA DEL CORSO DI LAUREA

3.1 Analisi delle caratteristiche del corso di laurea nel quadro nazionale

Alla classe di laurea LM-51 fanno riferimento 90 Corsi di Laurea (CdL) inclusi all'interno dell'offerta didattica di 42 Atenei italiani, all'a.a. 2023/24, diversi con una caratterizzazione internazionale. L'Università degli Studi di Padova offre undici corsi di laurea e "La Sapienza" dieci corsi, mentre Alma Mater Studiorum Università di Bologna e Università Cattolica del Sacro Cuore ne offrono sei. Il corso di laurea magistrale in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni ha una presenza non particolarmente rilevante nel quadro nazionale per attivazione. Gli studenti iscritti al CdL LM51 in Italia sono 28.271 per l'a.a. 2023/24 secondo i dati Mur-Ustat.

Tabella - CdL attivati nella Classe LM-51 nel 2023/24 per Ateneo, sede e denominazione (dati Ustat- Miur 2024)

Ateneo	Corso di Laurea	Ateneo	Corso di Laurea
Libera Università degli Studi "Maria SS. Assunta" - LUMSA	Psicologia Clinica	Università degli Studi di PADOVA	Psicologia sociale, del lavoro e della comunicazione
Libera Università degli Studi "Maria SS. Assunta" - LUMSA	Psicologia sociale, forense e delle organizzazioni	Università degli Studi di PALERMO	Psicologia Clinica
Università Cattolica del Sacro Cuore	Consumer behaviour: psychology applied to food, health and environment	Università degli Studi di PALERMO	Psicologia del ciclo di vita
Università Cattolica del Sacro Cuore	Psicologia clinica e della salute: persona, relazioni familiari e di comunità	Università degli Studi di PALERMO	Psicologia sociale, del lavoro e delle organizzazioni
Università Cattolica del Sacro Cuore	Psicologia degli interventi clinici: gruppi, organizzazioni, comunità	Università degli Studi di PARMA	Psicologia dell'Intervento Clinico e Sociale
Università Cattolica del Sacro Cuore	Psicologia dello sviluppo e dei processi di tutela	Università degli Studi di PARMA	Psychobiology and Cognitive Neuroscience
Università Cattolica del Sacro Cuore	Psicologia per il benessere: empowerment, riabilitazione e tecnologia positiva	Università degli Studi di PAVIA	Psicologia
Università Cattolica del Sacro Cuore	Psicologia per le organizzazioni: risorse umane, marketing e comunicazione	Università degli Studi di PAVIA	Psychology, Neuroscience and Human Sciences
Università degli Studi telematica "Guglielmo Marconi"	Psicologia	Università degli Studi di PERUGIA	Valutazione del funzionamento individuale in psicologia clinica e della salute
Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli"	Psicologia applicata	Università degli Studi di ROMA "La Sapienza"	Applied Dynamic and Clinical Psychology
Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli"	Psicologia Clinico-Dinamica	Università degli Studi di ROMA "La Sapienza"	Cognitive neuroscience
Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli"	Psicologia dei Processi Cognitivi	Università degli Studi di ROMA "La Sapienza"	Neuroscienze Cognitive e Riabilitazione e Psicologica
Università degli Studi di BARI ALDO MORO	Psicologia	Università degli Studi di ROMA "La Sapienza"	Psicologia Clinica
Università degli Studi di BERGAMO	Psicologia Clinica	Università degli Studi di ROMA "La Sapienza"	Psicologia della Comunicazione e del Marketing
Alma Mater Studiorum - Università di BOLOGNA	Neuroscienze e riabilitazione neuropsicologica	Università degli Studi di ROMA "La Sapienza"	Psicologia della Salute per i contesti clinici e sanitari
Alma Mater Studiorum - Università di BOLOGNA	Psicologia Clinica	Università degli Studi di ROMA "La Sapienza"	Psicologia delle risorse umane, del lavoro e delle organizzazioni
Alma Mater Studiorum - Università di BOLOGNA	Psicologia cognitiva applicata	Università degli Studi di ROMA "La Sapienza"	Psicologia dello sviluppo tipico e atipico
Alma Mater Studiorum - Università di BOLOGNA	Psicologia scolastica e di comunità	Università degli Studi di ROMA "La Sapienza"	Psicologia giuridica, forense e criminologica
Alma Mater Studiorum - Università di BOLOGNA	Psychology of wellbeing and social inclusivity	Università degli Studi di ROMA "La Sapienza"	Psicopatologia dinamica e relazione clinica nell'età evolutiva e nell'adulto
Alma Mater Studiorum - Università di BOLOGNA	Work, organizational and personnel psychology	Università degli Studi di SALERNO	Psicologia di comunità per i contesti formativi, per il benessere e per lo sport
Università degli Studi di CAGLIARI	Psicologia Clinica, della Salute, Giuridica e Forense	Università degli Studi di TORINO	Psicologia Clinica
Università degli Studi di CATANIA	Psicologia	Università degli Studi di TORINO	Psicologia criminologica e forense
Università degli Studi di FIRENZE	PSICOLOGIA CLINICA E DELLA SALUTE E NEUROPSICOLOGIA	Università degli Studi di TORINO	PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELL'ORGANIZZAZIONE
Università degli Studi di FIRENZE	PSICOLOGIA DEL CICLO DI VITA E DEI CONTESTI	Università degli Studi di TORINO	Scienze del corpo e della mente
Università degli Studi di FOGGIA	PSICOLOGIA SCOLASTICA	Università degli Studi di TRENTO	Psicologia
Università degli Studi di GENOVA	Psicologia	Università degli Studi di TRIESTE	Psicologia
Università degli Studi di MESSINA	Psicologia clinica e della salute nel ciclo di vita (abilitante alla professione di psicologo)	Università degli Studi di Urbino Carlo Bo	Psicologia Clinica
Università degli Studi di MESSINA	Psicologia e Neuroscienze Cognitive	Università degli Studi di VERONA	Psicologia per la formazione
Università degli Studi di MILANO	Psicologia in Sanità	Università degli Studi Telematica Niccolò Cotroneo	Psicologia
Università degli Studi di MILANO Bicocca	Applied experimental psychological sciences	Università del SALENTO	Psicologia dell'intervento nei contesti relazionali e sociali
Università degli Studi di MILANO Bicocca	Neuropsicologia e neuroscienze cognitive	Università di PISA	Psicologia clinica e scienze comportamentali
Università degli Studi di MILANO Bicocca	Psicologia Clinica	Università Telematica "E-Campus"	Psicologia
Università degli Studi di MILANO Bicocca	Psicologia dello sviluppo e dei processi educativi	Università Vita Salute San Raffaele	Cognitive Psychology in Health Communication
Università degli Studi di MILANO Bicocca	Psicologia sociale, economica e delle decisioni	Università Vita Salute San Raffaele	Psicologia
Università degli Studi di Napoli Federico II	Psicologia clinica e degli interventi nei contesti sociali e dello sviluppo	Università Mercatorum	PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI
Università degli Studi di PADOVA	Clinical, social and inter-cultural psychology	Università degli Studi dell'AQUILA	Psicologia clinica, applicata e degli interventi
Università degli Studi di PADOVA	Cognitive Neuroscience and Clinical Neuropsychology	Università Kore di ENNA	Psicologia Clinica
Università degli Studi di PADOVA	Neuroscienze e riabilitazione neuropsicologica	Università Telematica Internazionale UNINETTUNO	Processi Cognitivi e Tecnologie
Università degli Studi di PADOVA	Psicologia clinica	Università degli Studi Suor Orsola Benincasa	Psicologia: risorse umane, ergonomia cognitiva, neuroscienze cognitive
Università degli Studi di PADOVA	Psicologia Clinica dello Sviluppo	Università degli Studi "Magna Graecia" di CATANZARO	Psicologia Cognitiva e Neuroscienze
Università degli Studi di PADOVA	Psicologia clinico-dinamica	Università degli Studi "G. d'Annunzio" CHIETI-PESCARA	Psicologia
Università degli Studi di PADOVA	Psicologia cognitiva applicata	Università degli Studi "G. d'Annunzio" CHIETI-PESCARA	PSICOLOGIA CLINICA E DELLA SALUTE
Università degli Studi di PADOVA	Psicologia dello sviluppo e dell'educazione	Università degli Studi "G. d'Annunzio" CHIETI-PESCARA	Psychology of well-being and performance
Università degli Studi di PADOVA	Psicologia di comunità, della promozione del benessere e del cambiamento sociale	Università degli Studi EUROPEA di ROMA	Psicologia
Università degli Studi di PADOVA	Psicologia Forense e Criminologia Clinica	Università Telematica "GIUSTINO FORTUNATO"	Psicologia Comportamentale e Cognitiva Applicata

3.1.1 Il ruolo degli Atenei telematici

Tra le università telematiche, gli Atenei UniNettuno, "Guglielmo Marconi", "E-Campus e UniCusano includono il corso di laurea nella Classe LM-51 nella propria offerta formativa, oltre Universitas Mercatorum. I corsi contano quasi 7 mila iscritti.

3.1.2 Il quadro regionale

Il contesto laziale conta la presenza del CdL Scienze e Tecniche Psicologiche negli Atenei di Sapienza, che conta dieci corsi di laurea nella classe LM-51, LUMSA, Università Europea, "Guglielmo Marconi, UniNettuno e Università Nicolò Cusano, oltre Universitas Mercatorum. L'analisi comparativa con i corsi di laurea magistrali nell'ambito della psicologia del lavoro e delle organizzazioni attivi sul territorio laziale.

Tabella LM51 - Iscritti al CdL LM51 nell'area regionale (dati Ustat- Miur, a.a. 2023/24) *

Ateneo	Sede	Iscritti
Università Europea di Roma	Roma	276
Università degli Studi di Roma "La Sapienza"	Roma	2.061
LUMSA	Roma	803
Università Telematica Marconi	Roma	1.477
Università Telematica UniCusano	Roma	1.947
Università Telematica UniNettuno	Roma	710
<i>Università Telematica "Universitas MERCATORUM"</i>	<i>Roma</i>	<i>2.348</i>
Totale	Lazio	9.622

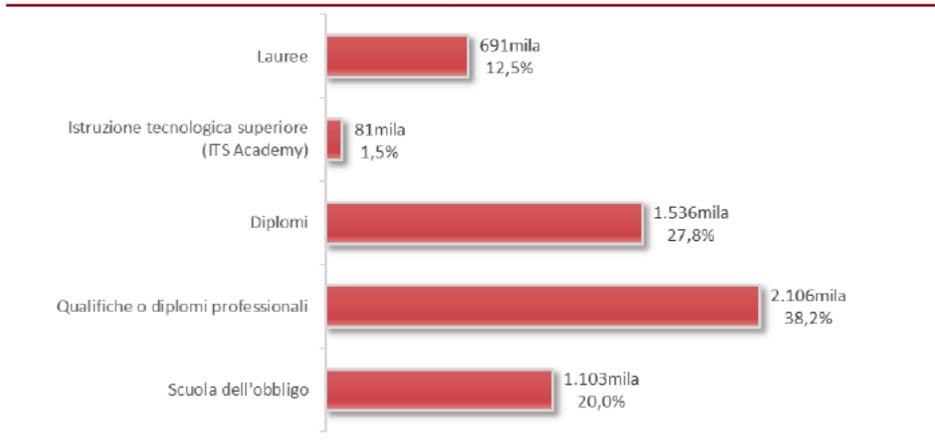
*I dati inseriti possono subire variazioni, poiché vengono aggiornati periodicamente dall'ufficio di Statistica Ustat.

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

3.2.1 L'analisi delle entrate previste per il 2024 per i laureati²

Nel 2024, le imprese private con dipendenti, dell'industria e dei servizi, richiedono complessivamente 691mila laureati su un totale di 5.516mila ingressi, ovvero il 12,5% dei posti di lavoro programmati dalle imprese per il 2024 è destinato a laureati. Considerando che le imprese richiedono anche 81mila (1,5% del totale delle richieste) diplomati con istruzione tecnologica superiore (ITS Academy) e altri 1.536mila (27,8% del totale delle richieste) diplomati di scuola secondaria di secondo grado, si rileva che quasi il 50% dei posti di lavoro è destinato a persone con un livello di istruzione medio-alto. Le altre richieste, infine, sono rivolte a persone in possesso di un titolo di qualifica o diploma di formazione professionale (2.106mila richieste, pari al 38,2% del totale) o riguardano mansioni per le quali è richiesta la scuola dell'obbligo (1.103mila, pari al 20,0%).

Grafico 3.2.1 Posti di lavoro programmati dalle imprese nel 2024 per livello di istruzione (valori assoluti e percentuali)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2024

I settori in cui si rileva una maggiore necessità di laureati si confermano, anche per il 2024, quelli della Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati (20,2%), dei Servizi avanzati di supporto alle imprese (15,4%) e dell'Istruzione e servizi formativi privati (13,3%).

Il 40,9% degli ingressi è previsto all'interno di imprese di piccola dimensione (ossia con meno di 50 dipendenti), mentre il 27,3% da imprese di medie dimensioni (tra 50 e 249 dipendenti); infine, il 31,9% è assorbito da imprese di grandi dimensioni (oltre 250 dipendenti).

In termini assoluti, l'indirizzo Economico si conferma anche per il 2024 il più richiesto, con 205mila inserimenti (29,7% della domanda totale di laureati). Rilevante è anche la richiesta di laureati nei diversi indirizzi di Ingegneria, per cui si prevedono 143mila entrate complessive (20,6% della domanda totale), suddivise in Ingegneria industriale (47mila),

² Unioncamere e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2024), *Laureati e lavoro*.

Ingegneria civile e architettura (43mila), Ingegneria elettronica e dell'informazione (34mila) e Altri indirizzi di ingegneria² (19mila).

Grafico 3.2.2. Gli indirizzi di laurea più richiesti dalle imprese (valori assoluti in migliaia)

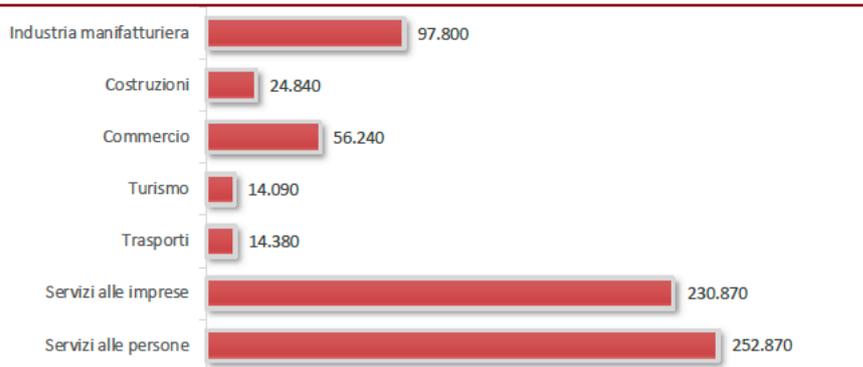


Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2024

La gran parte degli inserimenti di laureati avviene nel settore dei servizi, soprattutto nei servizi alle persone e nei servizi alle imprese.

Nel manifatturiero le richieste più elevate sono quelle dell'industria metalmeccanica e dell'elettronica. Rispetto al 2023, si rileva, tuttavia, una diminuzione della richiesta di laureati in entrambi i settori.

Grafico 3.2.3. Inserimenti di laureati per grandi settori (valori assoluti)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2024

In particolare, si concentrano nei servizi alle persone (253mila unità, pari al 36,6% del totale), nei servizi alle imprese (231mila unità, con una quota del 33,4% del totale) e, seppure in misura meno rilevante, nell'industria manifatturiera (98mila unità, pari al 14,2% del totale), seguita dal commercio (56mila unità, pari all'8,1% del totale). I laureati sono, infine,

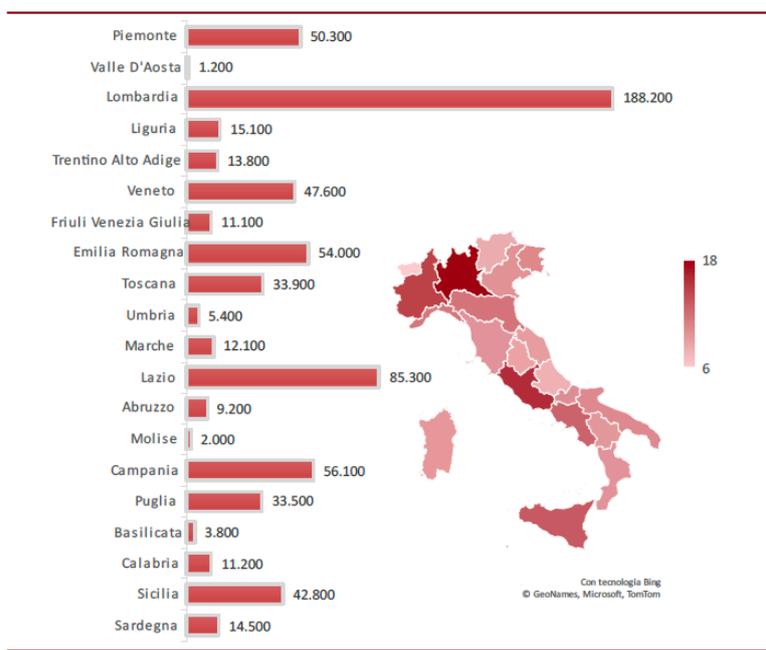
relativamente meno richiesti nei settori delle costruzioni (quasi 25mila unità, 3,6%), dei trasporti (circa 14mila, 2,1%) e del turismo (14mila, 2,0%).

Il settore industriale manifatturiero con il maggior numero di inserimenti di laureati è quello dell'industria metalmeccanica e dell'elettronica (48mila); seguono il settore dell'industria chimica, farmaceutica, della plastica e della gomma (14mila), quello alimentare (10mila) e quello delle Altre industrie, che include anche le Public Utilities, cioè le imprese di gestione di reti elettriche, del gas e dell'acqua e che gestiscono servizi ambientali (quasi 10mila). I settori menzionati concentrano l'83,8% di tutti i laureati richiesti nell'industria manifatturiera.

La distribuzione territoriale dei laureati premia le regioni più grandi, dal punto di vista dei valori assoluti: ai primi posti si trovano Lombardia, Lazio, Campania, Emilia-Romagna, Piemonte, Veneto e Sicilia.

In termini relativi, ossia rilevando la diversa quota di laureati sul totale regionale delle entrate previste, prevalgono regioni quali Lombardia e Lazio (rispettivamente 18 e 16 laureati per 100 entrate programmate), seguite da Piemonte (14 su 100) e Sicilia (13 su 100). Queste sono le sole regioni che superano il valore medio nazionale (pari a 13 su 100).

Grafico 3.2.4 - Domanda di laureati per territorio (valori assoluti, per il grafico a barre, e valori percentuali di laureati sul totale regionale delle entrate, per la mappa).



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2024

Gli indirizzi più ricercati dalle imprese per i laureati sono quello Economico, di Ingegneria e quello relativo all'Insegnamento e formazione. Per quanto riguarda il primo, a fronte di una richiesta pari al 29,7% a livello nazionale, in Veneto la domanda di laureati a indirizzo Economico raggiunge i livelli più elevati (33,8%); seguono la Lombardia (32,9%), il Lazio (32,7%), l'Emilia-Romagna (31,3%), le Marche (30,3%) e la Liguria (29,9%). La Sicilia (19,8%)

e il Molise (21,7%) sono invece le due regioni in corrispondenza delle quali la richiesta di laureati a indirizzo Economico è più contenuta.

La richiesta di laureati nell'ambito di Ingegneria (pari al 20,6% a livello nazionale) è diffusa in maniera trasversale (ossia con valori superiori al 15%) in quasi tutte le regioni; tuttavia, i valori più elevati si osservano in Basilicata (25,4%), in Abruzzo (24,5%) e in Piemonte (23,9%). La percentuale più bassa si registra in Sardegna (14,3%).

Per quanto riguarda l'indirizzo Insegnamento e formazione, si può notare che la richiesta di laureati (pari al 16,1% a livello nazionale) raggiunge il 25,0% in Sicilia, il 23,4% in Trentino-Alto-Adige, il 22,6% in Sardegna e il 22,3% in Campania, mentre la percentuale minima si registra nel Lazio (11,6%).

Pur trattandosi di statistiche descrittive, queste differenze delineano un quadro connotato da una spiccata eterogeneità a livello territoriale.

Per la quasi totalità delle assunzioni dei laureati (93,4%) viene richiesta un'esperienza lavorativa pregressa, soprattutto specifica nella professione di inserimento, seppure sia frequente anche la richiesta di un'esperienza nel settore. Solo per il 6,6% dei profili ricercati non è reputato necessario aver maturato alcuna esperienza professionale ex-ante.

Rispetto al 2023, sono aumentate le richieste di lavoratori con esperienza specifica (+2,0 punti percentuali), a svantaggio di coloro che hanno un'esperienza nello stesso settore (-2,3 punti percentuali); stabili, invece la quota di richieste di formazione generica e la quota di richieste di profili senza alcuna esperienza.

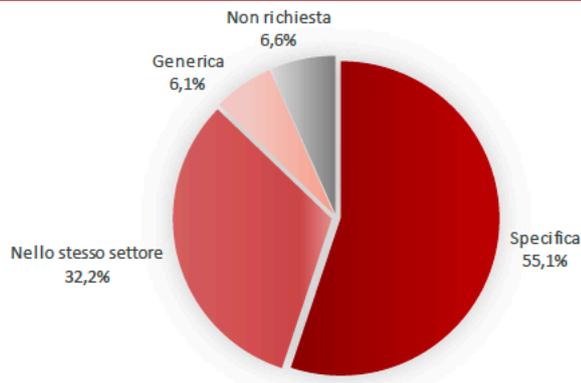
Tra gli indirizzi con le percentuali più elevate di richieste di esperienza lavorativa specifica nella professione emergono il Medico e odontoiatrico (91,8%), quello Statistico (76,3%) e il Sanitario e paramedico (73,6%).

Analizzando invece le richieste di esperienza maturata all'interno del settore, gli indirizzi per i quali si rilevano le quote più elevate sono Scienze motorie (51,7%), Ingegneria civile e architettura (45,2%), Politico-sociale (41,7%), Agrario, agroalimentare e zootecnico (37,5%), Insegnamento e formazione (37,1%), nonché l'indirizzo Linguistico, traduttori e interpreti e quello di Scienze biologiche e biotecnologie (entrambi 36,1%).

Gli indirizzi Scienze della terra, Ingegneria elettronica e dell'informazione e Chimico-farmaceutico risultano essere quelli ai quali laureati viene richiesta in misura meno stringente un'esperienza lavorativa pregressa (rispettivamente 85,2%, 88,1% e 89,3%, considerando che la media è pari a 93,4%)

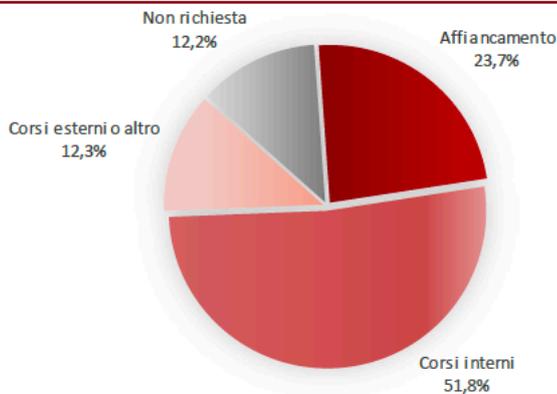
Nella maggior parte dei casi, tuttavia, si prevede un periodo di formazione post-entry, in particolare con corsi interni all'azienda o con affiancamento.

Grafico 3.2.4 Esperienza richiesta dalle imprese (valori percentuali)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2024

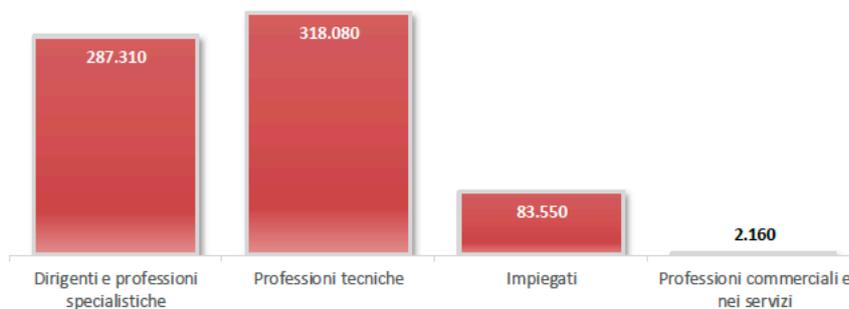
Grafico 3.2.5 Previsione di formazione post-entry in azienda (valori percentuali)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2024

Tra le professioni che i laureati sono chiamati a svolgere prevalgono soprattutto quelle tecniche, che rappresentano il 46,0% del totale (318mila richieste) e quelle altamente specializzate, pari al 41,6% (287mila, di cui 280mila a elevata specializzazione e 7mila di natura dirigenziale).

Grafico 3.2.6 Laureati in ingresso nelle imprese per grandi gruppi professionali (valori assoluti)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2024

Prendendo in esame le specifiche professioni, la maggior domanda di laureati proviene dall'indirizzo Medico e paramedico, coerentemente con le richieste dei relativi indirizzi di studio: sono quasi 62mila i laureati richiesti dalle strutture private che andranno a svolgere professioni per la riabilitazione o in ambiti similari, a cui si aggiungono 41mila laureati che troveranno impiego svolgendo professioni infermieristiche e di assistenza sanitaria come le ostetriche.

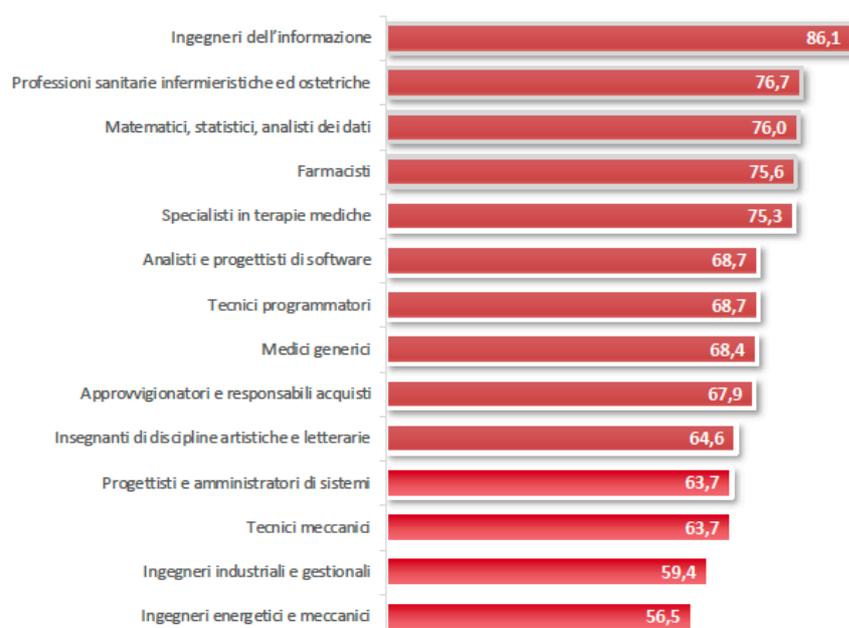
Seguono i laureati relativo al campo dei tecnici della vendita e della distribuzione commerciale, per la quale si contano 35mila inserimenti di persone con laurea. Nello stesso campo commerciale e amministrativo si trovano anche altre professioni che figurano tra le più richieste per i laureati: contabili (26mila), specialisti nei rapporti con il mercato (17mila), tecnici del marketing (10mila),

specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private (13mila), esperti legali in imprese (11mila) e specialisti in scienze economiche (11mila).

Tra le professioni più richieste figurano inoltre gli ingegneri (quasi 48mila, tra ingegneri industriali e gestionali, ingegneri civili e ingegneri energetici e meccanici), analisti e i progettisti di software (26mila), farmacisti (17mila), tecnici programmatori e tecnici meccanici (11mila, per entrambi).

Per quanto riguarda la difficoltà di reperimento, le professioni che le imprese fanno più fatica a reperire per i laureati sono afferenti in particolare all'ambito ingegneristico, medico e paramedico e scientifico. Più nel dettaglio, tra le professioni "introvabili" si distinguono gli Ingegneri dell'informazione (86,1%), seguono poi quattro professioni difficili da reperire in 7 casi su 10: le Professioni sanitarie infermieristiche e ostetriche (76,7%), i Matematici, statistici, analisti dei dati (76,0%), i Farmacisti (75,6%) e gli Specialisti in terapie mediche (75,3%).

Grafico 3.2.7 - Professioni per le quali le imprese segnalano la maggiore difficoltà di reperimento di laureati* (valori percentuali)

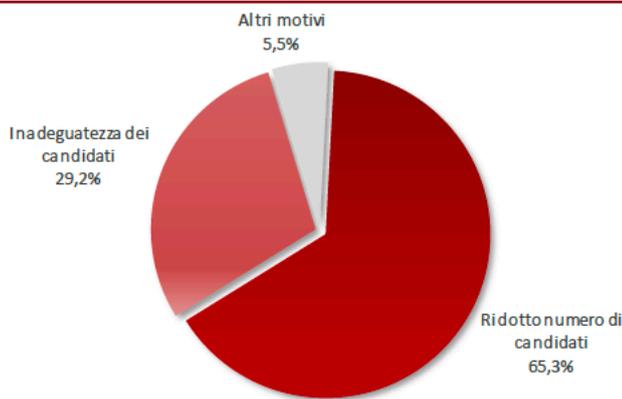


* Sono state considerate le professioni con almeno 2.000 ingressi per le quali le imprese richiedono almeno il 50% di laureati.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2024

Le difficoltà di reperimento di laureati riguardano quasi la metà delle ricerche di personale delle imprese, con una tendenza che risulta in crescita negli ultimi anni. La motivazione di questa difficoltà è prevalentemente il ridotto numero di candidati (65,3%), seguito dall'inadeguatezza degli stessi (29,2%).

Grafico 3.2.8 Motivazioni della difficoltà a reperire laureati (valori percentuali*)

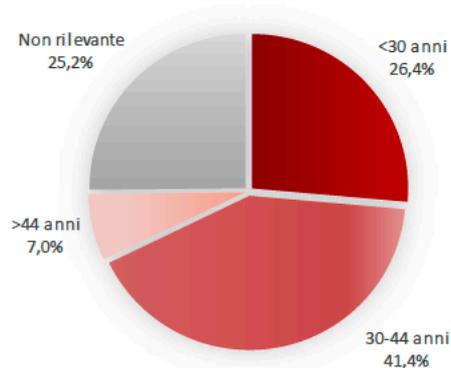


* Quote percentuali calcolate sulle entrate di difficile reperimento.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2024

Nella maggior parte degli inserimenti previsti viene espressa una preferenza rispetto all'età del candidato. In particolare, le richieste si concentrano sulla fascia di età 30-44 anni, che è preferita soprattutto negli Indirizzi di ingegneria e nell'ambito scientifico. Rispetto al 2023 il quadro risulta articolato: aumenta la richiesta di lavoratori più giovani e di quelli più adulti, mentre diminuisce la richiesta di lavoratori nella fascia di età 30-44 anni.

Grafico 3.2.9 Preferenze delle imprese in termini di età (valori percentuali)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2024

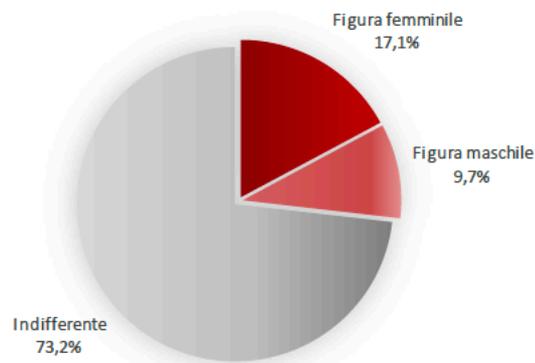
Mediamente, nel 74,8% degli inserimenti previsti per il 2024 (517mila richieste) viene espressa una preferenza rispetto all'età del lavoratore da assumere: la richiesta di lavoratori con meno di 30 anni è pari al 26,4% (182mila) del complesso delle figure professionali

cercate, mentre quella relativa alla fascia di età 30-44 anni è pari al 41,4% (286mila). Infine, la ricerca di profili maggiormente esperti, con un'età superiore ai 44 anni, coinvolge il 7,0% del complesso delle richieste (48mila). Rispetto al 2023 aumenta la richiesta di lavoratori più giovani (meno di 30 anni; +1,0%) e di quelli più adulti (più di 44 anni; +1,4%); diminuisce la richiesta di lavoratori nella fascia di età 30-44 anni (-1,9%).

Le richieste di profili più giovani (meno di 30 anni) si evidenziano soprattutto negli indirizzi di Scienze motorie (34,3%), Economico (32,4%), Scientifico, matematico, fisico e informatico (30,9%), Linguistico, traduttori e interpreti (29,9%), Ingegneria elettronica e dell'informazione (29,6%) e Scienze della terra (29,0%).

Per quanto riguarda il genere, nella maggior parte degli inserimenti previsti non viene espressa alcuna preferenza rispetto al genere del candidato, seppure si rilevino alcune differenze importanti a seconda dell'indirizzo di studio, del settore e della dimensione aziendale.

3.2.10 Preferenze delle imprese in termini di genere (valori percentuali)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2024

Tuttavia, si notano alcune differenze scendendo in dettaglio per quanto riguarda il genere: tra gli indirizzi per cui si esprime più frequentemente una preferenza di genere spiccano quello Psicologico, seguito da Ingegneria industriale, Scienze biologiche e biotecnologie e Politico-sociale (con valori che superano il 35,0%). Per il primo indirizzo, le imprese hanno dichiarato di avere una preferenza sul genere per il 40,0% degli ingressi previsti (a fronte di una media che si attesta al 26,8%) e, nella maggior parte dei casi (84,9%), prediligono lavoratori di genere femminile. Per il secondo indirizzo, invece, la preferenza coinvolge il 37,8% degli ingressi; al contrario, in questo caso ad essere richiesti sono soprattutto gli uomini (89,6%).

Anche il terzo e quarto indirizzo tra quelli hanno dichiarato di prediligere una figura femminile (rispettivamente l'86,0% per l'indirizzo Scienze biologiche e biotecnologie e l'83,8% per quello Politico-sociale). Altri indirizzi prediligono profili femminili, si tratta in particolare degli indirizzi Insegnamento e formazione (91,9%), Sanitario e paramedico (85,6%), ma anche Linguistico, traduttori e interpreti (84,9%), Umanistico, filosofico, storico e artistico (84,3%), nonché Medico e odontoiatrico (83,4%). Diversamente, preferiscono il genere maschile gli indirizzi di Ingegneria industriale, l'indirizzo Scientifico, matematico, fisico e informatico (82,8%) e, in generale, l'ambito Statistico, Agrario, agroalimentare e

zootecnico, Ingegneristico, Scienze della Terra e in quello di Scienze motorie (con valori che oscillano dal 61,6% al 77,5%).

Anche per i laureati le **competenze trasversali** affiancano sempre di più le competenze strettamente tecniche e scientifiche. Ad essi viene richiesta flessibilità e adattamento, saper portare soluzioni, saper lavorare assieme agli altri e allo stesso tempo saper essere autonomi nello svolgimento del proprio ruolo. Queste esigenze sono comuni a tutti gli indirizzi di studio, con l'eccezione di saper comunicare in italiano o in lingua straniera, dove si registrano differenze notevoli (soprattutto per quanto riguarda la conoscenza delle lingue) tra gli indirizzi di studio. Tale risultato è confermato anche dai dati AlmaLaurea.

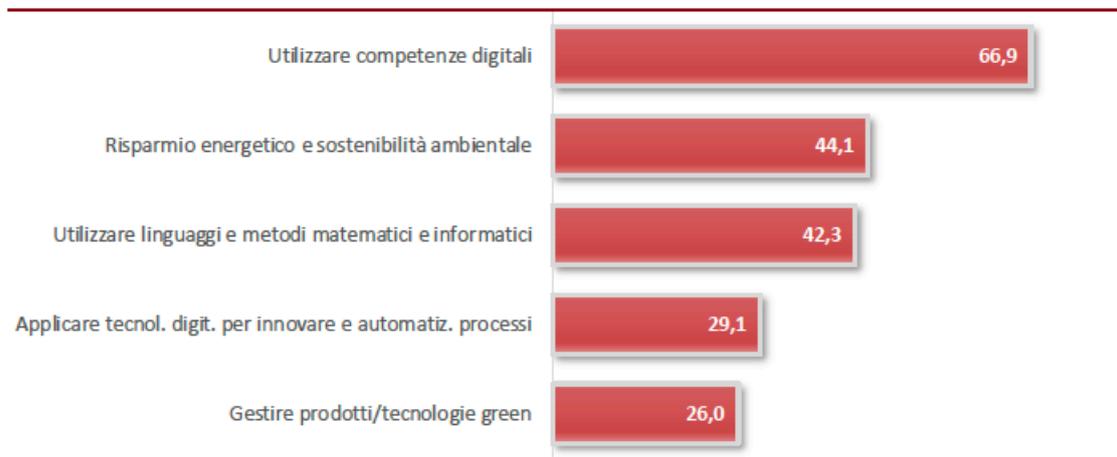
Grafico 3.2.11 - Competenze trasversali richieste ai laureati* (valori percentuali)



* Quote percentuali di entrate 2024 per le quali la competenza è ritenuta di importanza elevata (livello "medio-alto" e "alto") sul totale.
Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2024

Le competenze digitali sono richieste per il 66,9% degli ingressi di laureati. Sono molto apprezzate anche l'attitudine al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale e la capacità di utilizzare linguaggi informatici. La capacità di applicare tecnologie digitali per innovare e automatizzare i processi è richiesta al 29,1% dei laureati. Infine, la capacità di gestire prodotti/tecnologie green è richiesta al 26,0% dei laureati. (soprattutto per i profili ingegneristici).

Grafico 3.2.12 - Competenze digitali e tecnologiche richieste ai laureati* (valori percentuali)



* Quote percentuali di entrate 2024 per le quali la competenza è ritenuta di importanza elevata (livello "medio-alto" e "alto") sul totale.
 Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2024

Le imprese richiedono digital skill al 66,9% dei laureati, soprattutto ai laureati degli indirizzi Scientifico, matematico, fisico e informatico (98,2%), Ingegneria elettronica e dell'informazione (98,0%), Statistico (95,3%), Ingegneria civile e architettura (87,0%), Altri indirizzi di ingegneria (86,2%) e Ingegneria industriale (85,9%).

Parimenti importanti sono le altre competenze "tecnologiche", cioè la capacità di utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici, nonché la capacità di applicare tecnologie digitali per innovare e automatizzare i processi. L'indirizzo Scientifico, matematico, fisico e informatico ottiene il maggior punteggio rispetto a queste due competenze tecnologiche (rispettivamente 78,9% e 67,5%). Per la capacità di utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici ottengono, inoltre, punteggi superiori al 70%, gli indirizzi Statistico (78,8%) e Ingegneria elettronica e dell'informazione (72,3%). Per la capacità di applicare tecnologie digitali per innovare e automatizzare i processi, invece, ottiene un punteggio che sfiora il 60% l'indirizzo di Ingegneria elettronica e dell'informazione (59,2%).

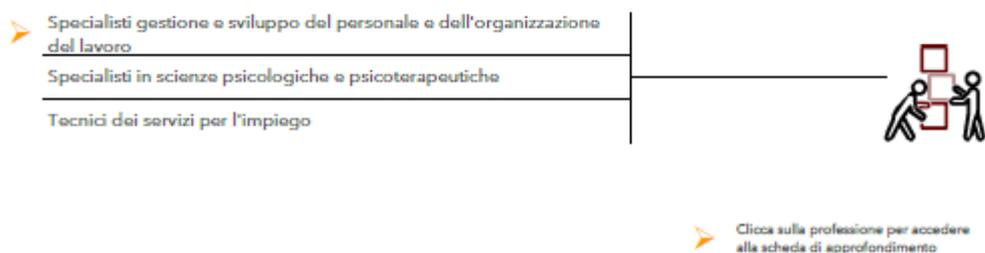
3.3 La laurea in indirizzo psicologico: una visione d'insieme

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

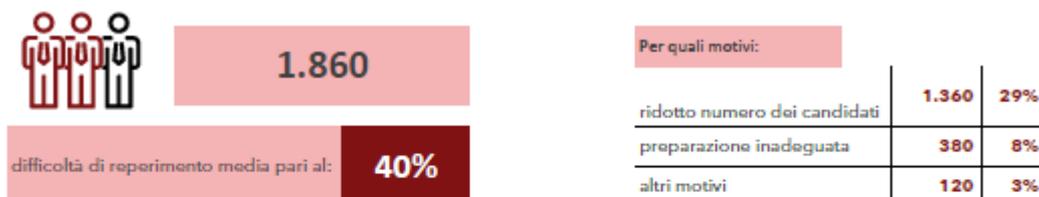
/ OPPORTUNITÀ DI LAVORO NELLE IMPRESE



/ SBOCCHI PROFESSIONALI CARATTERIZZATI DALLA RICHIESTA DI QUESTO INDIRIZZO DI STUDIO



/ LAUREATI DI QUESTO INDIRIZZO CHE LE IMPRESE HANNO DIFFICOLTÀ A TROVARE



/ LE PROFESSIONI PIÙ DIFFICILI DA REPERIRE (*)

Rank	Professione	Retribuzione lorda annua iniziale (**)
1	Specialisti in scienze sociologiche e antropologiche	da 27.200 a 28.800 €
2	Specialisti in scienze psicologiche e psicoterapeutiche	da 24.400 a 35.100 €

(*) Graduatoria secondo la difficoltà di reperimento

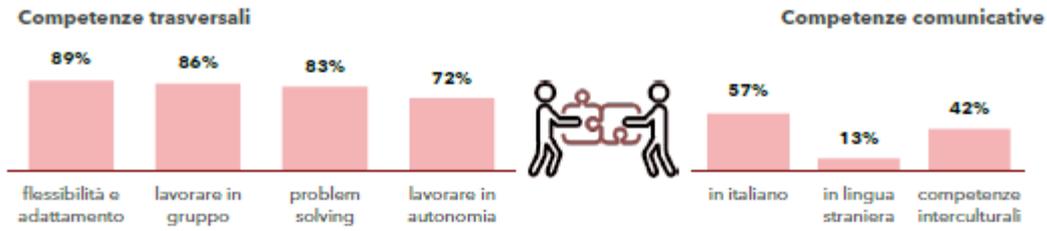
(**) Fonte: dati INPS del Sistema Informativo Professioni - Dove sono indicate due retribuzioni ci si riferisce alla retribuzione minima e massima delle unità professionali nelle quali è articolata la professione indicata. Le retribuzioni lorde annue iniziali rappresentano l'ammontare complessivo all'inizio del rapporto di lavoro e comprendono, oltre alla retribuzione netta del lavoratore, i contributi previdenziali a carico del lavoratore e le trattenute fiscali.

Le informazioni sulle retribuzioni presenti in questa scheda fanno riferimento ai dati 2022

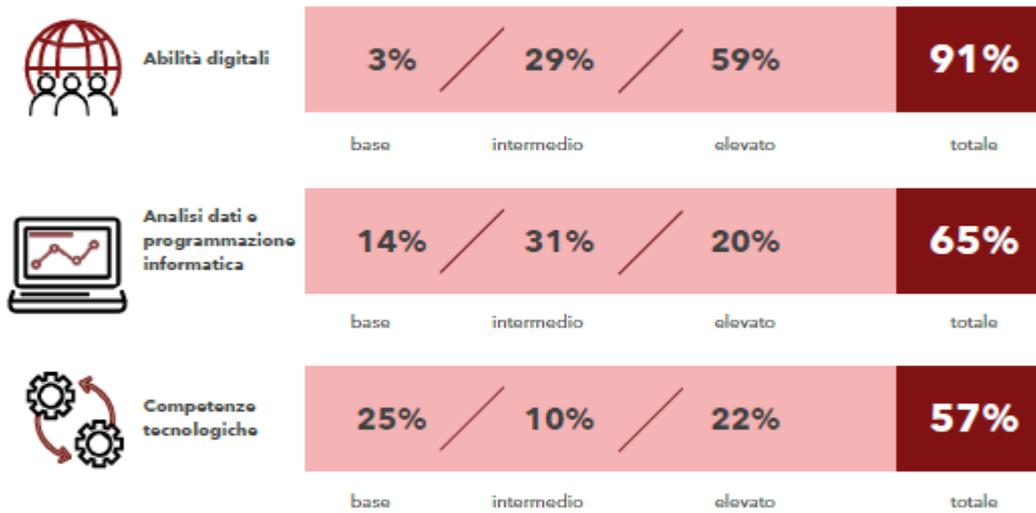
¹ Unioncamere e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2024), *Laureati e lavoro*.

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

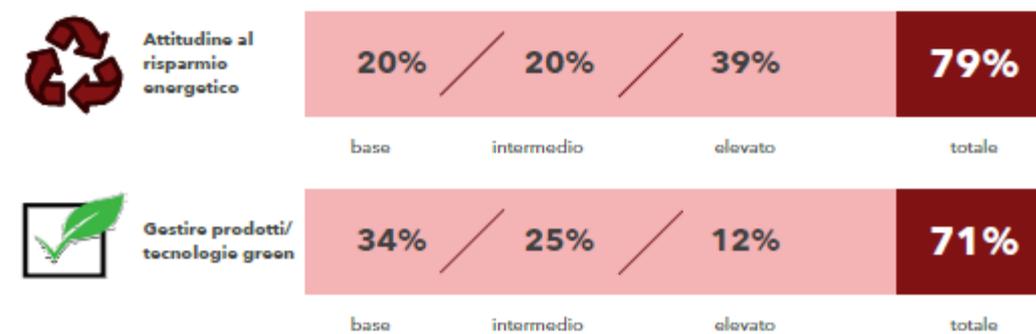
% di laureati per i quali le imprese ritengono di elevata importanza le seguenti competenze-capacità



/ LIVELLO DELLE COMPETENZE DIGITALI E TECNOLOGICHE RICHIESTE DALLE IMPRESE

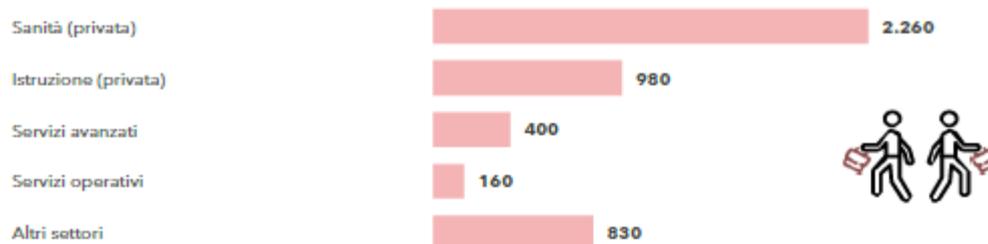


/ LIVELLO DELLE COMPETENZE GREEN RICHIESTE DALLE IMPRESE



Fonte: Unioncamere e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2024), *Laureati e lavoro*.

/ I PRINCIPALI SETTORI DI ATTIVITÀ



/ I LAUREATI RICHIESTI DALLE IMPRESE PER REGIONE

	Domanda laureati	di cui:		
		post-laurea	difficoltà di reperimento	under 30
ITALIA	4.620	1.360	40%	1.320
Nord Ovest	1.500	460	39%	620
Piemonte	120	50	45%	50
Valle D'Aosta	--	--	--	--
Lombardia	1.050	360	43%	540
Liguria	330	50	27%	30
Nord Est	1.220	270	26%	370
Trentino A.A.	190	--	9%	40
Veneto	470	130	28%	100
Friuli Venezia Giulia	110	20	55%	70
Emilia Romagna	450	120	23%	170
Centro	800	220	55%	150
Toscana	280	70	54%	50
Umbria	70	20	46%	30
Marche	140	40	77%	--
Lazio	300	80	47%	80
Sud e Isole	1.100	420	47%	180
Abruzzo	100	40	78%	--
Molise	--	--	--	--
Campania	390	140	38%	140
Puglia	210	70	55%	--
Basilicata	40	20	3%	--
Calabria	40	20	33%	--
Sicilia	280	110	46%	--
Sardegna	30	--	70%	--

Le opportunità di lavoro per i laureati nell'indirizzo psicologico provengono principalmente dal settore della sanità privata, seguito dal settore dell'istruzione privata. Le imprese che alimentano la domanda di questi laureati sono collocate soprattutto in Lombardia. Sebbene la difficoltà di reperimento non risulta particolarmente elevata, le imprese delle regioni Abruzzo, Marche e Sardegna soffrono di più nel rintracciare laureati in questo indirizzo. Le imprese ritengono importanti tutte le soft skill. Inoltre, sono preferiti i candidati dotati di un elevato livello di abilità digitale e attitudine al risparmio energetico.

Fonte: Unioncamere e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2024), *Laureati e lavoro*.

3.4 Formazione e laureati: mercato del lavoro, performance e retribuzioni. I dati di Almalaurea

Il Rapporto 2024 sul Profilo dei Laureati di 78 atenei si basa su una rilevazione che coinvolge circa 300mila laureati del 2023 e restituisce un'approfondita fotografia delle loro principali caratteristiche.

Il Rapporto 2024 sulla Condizione occupazionale dei Laureati di 78 atenei ha coinvolto circa 660mila laureati, analizzando i risultati raggiunti nel 2023 nel mercato del lavoro da chi si è laureato da uno, tre e cinque anni.

Un elemento di sintesi dei vari aspetti dell'esperienza universitaria è rappresentato dalla soddisfazione complessiva per il corso di laurea, rispetto al quale il 90,5% dei laureati si dichiara soddisfatto (nel 2013 era pari all'86,0%).

Rispetto al percorso universitario intrapreso, il 72,1% dell'intera popolazione intervistata da AlmaLaurea conferma la scelta sia del corso sia dell'ateneo, quota in crescita rispetto al 2013 (66,9%).

Nel 2023 si conferma la ripresa delle esperienze di tirocinio curriculare, che riguardano il 60,7% dei laureati. Nel 2013 coinvolgevano il 56,9% dei laureati. D'altra parte, chi ha svolto un tirocinio curriculare ha il 6,6% di probabilità in più di essere occupato a un anno dal conseguimento del titolo rispetto a chi non ha svolto tale tipo di attività.

Il Profilo dei laureati 2023 conferma che la mobilità per ragioni di studio è in tendenziale aumento e che su tale fenomeno esercita un peso rilevante la ripartizione geografica di conseguimento del diploma.

Migrazioni

Le migrazioni per ragioni di studio, infatti, hanno una direzione molto chiara, quasi sempre dal Centro-Nord: il 28,5% dei laureati che ha conseguito il diploma al Mezzogiorno ha scelto un ateneo di una ripartizione geografica diversa (quota, tra l'altro, in costante aumento, era il 23,2% nel 2013), rispetto al 14,5% di chi ha conseguito il diploma al Centro e al 4,0% di chi ha conseguito il diploma al Nord. Concentrando l'attenzione sul flusso dei laureati del Mezzogiorno che si spostano in atenei del Centro-Nord, tale quota oscilla tra il 33,5% di chi proviene da contesti più favoriti e il 23,6% di chi invece proviene da contesti meno favoriti.

L'età alla laurea, per il complesso dei laureati nel 2023, è pari a 25,7 anni (con evidenti differenze in funzione del tipo di corso di studio: 24,5 anni per i laureati di primo livello, 27,1 per i laureati magistrali a ciclo unico e 27,2 per i laureati magistrali biennali). L'età alla laurea si è ridotta in misura apprezzabile negli ultimi anni (era 26,6 anni nel 2013), anche se nell'ultimo anno la decrescita si è arrestata (+0,1 anni rispetto al 2022).

Studi

La regolarità negli studi, che misura la capacità di concludere il corso di laurea nei tempi previsti dagli ordinamenti, riguarda il 61,5% dei laureati del 2023.

L'indagine sulla Condizione occupazionale dei laureati conferma l'elevata propensione dei laureati di primo livello a proseguire i propri studi iscrivendosi a un corso di laurea di secondo livello. Tale scelta coinvolge, nel 2023, il 68,1% degli intervistati a un anno dal conseguimento del titolo. L'aumento è di ben 12,9 punti percentuali rispetto al 2014, anno

in cui, secondo le indagini di AlmaLaurea, si è registrato il tasso di prosecuzione degli studi più contenuto nel periodo di osservazione 2008-2023.

Occupazione e retribuzione

I principali indicatori occupazionali esaminati registrano una riduzione del tasso di occupazione, di poco superiore a 1 punto percentuale tra i neolaureati: nel 2023, il tasso di occupazione è pari, a un anno dal conseguimento del titolo, al 74,1% tra i laureati di primo livello e al 75,7% tra i laureati di secondo livello (-1,3 e -1,4 punti percentuali rispetto al 2022).

Di diverso segno il dato sul tasso di occupazione dei laureati di primo livello a cinque anni dal conseguimento del titolo che, nel 2023, è pari al 93,6% e che risulta in aumento di 1,5 punti percentuali rispetto al 2022, raggiungendo così il più alto valore osservato in oltre un decennio.

Si registra invece un lieve calo dell'occupazione per i laureati di secondo livello a cinque anni dal

titolo (-0,5 punti percentuali rispetto al 2022), tra i quali il tasso di occupazione è pari all'88,2%.

D'altra parte, i laureati sono sempre meno disponibili ad accettare lavori a basso reddito o non

coerenti con il proprio percorso formativo. A un anno dal titolo, infatti, tra i laureati di primo e di secondo livello, non occupati e in cerca di lavoro, la quota di chi accetterebbe una retribuzione al più di 1.250 euro è pari, rispettivamente, al 38,1% e al 32,9%; tali valori risultano in calo, nell'ultimo anno, rispettivamente, di 8,9 e di 6,8 punti percentuali. Inoltre, si dichiara disponibile ad accettare un lavoro non coerente con gli studi il 76,9% dei laureati di primo livello e il 73,0% di quelli di secondo livello; anche in tal caso si tratta di valori in calo, nell'ultimo anno, rispettivamente di 5,9 e di 3,0 punti percentuali.

In campo lavorativo, per i neolaureati il titolo è "molto efficace o efficace" per il 61,7% degli occupati di primo livello e per il 69,5% di quelli di secondo livello.

A cinque anni dal titolo i livelli di efficacia si attestano, rispettivamente, al 69,4% e al 75,7% degli occupati di primo e di secondo livello; tali statistiche confermano un trend di lento miglioramento registrato negli ultimi anni, tanto da raggiungere nel 2023 i più alti livelli di efficacia osservati nel periodo in esame.

I livelli retributivi dei laureati, osservati nel 2023, risultano in crescita in termini nominali, ossia

considerando i valori effettivamente raccolti dalle dichiarazioni dei laureati nelle interviste.

A un anno dal titolo, la retribuzione mensile netta è, in media, pari a 1.384 euro per i laureati di primo livello e a 1.432 euro per i laureati di secondo livello, in calo, in termini reali, dell'1,4% per i laureati di primo livello e dello 0,5% per quelli di secondo livello rispetto al 2022.

A cinque anni dal conseguimento del titolo la retribuzione mensile netta è pari a 1.706 euro per i laureati di primo livello e a 1.768 euro per quelli di secondo livello; anche in tal caso, tali valori figurano in diminuzione, in termini reali, rispetto all'analogha rilevazione del 2022: -1,0% per i laureati di primo livello e -1,2% per quelli di secondo livello.

RAPPORTO 2024 SUL PROFILO DEI LAUREATI: APPROFONDIMENTI

Genere

Si conferma che oltre la metà dei laureati in Italia è di genere femminile: nel 2023 è il 60,0%, quota che risulta tendenzialmente stabile negli ultimi dieci anni. Le donne hanno un'incidenza più alta nei corsi magistrali a ciclo unico: 68,6% rispetto al 57,7% nei magistrali biennali e al 59,7% nei corsi di primo livello.

Le donne hanno una maggiore propensione nello scegliere percorsi umanistici rispetto a quelli scientifici, in particolare quelli dell'area STEM (science, technology, engineering, mathematics). Nei corsi di primo livello e nei percorsi magistrali biennali, la composizione per genere dei vari ambiti disciplinari segue le medesime tendenze: le donne hanno una maggior propensione in particolare per i gruppi (nell'ordine) di educazione e formazione, linguistico e psicologico.

È interessante notare che nei corsi magistrali a ciclo unico le donne prevalgono in tutti i gruppi disciplinari: dal 95,3% nel gruppo educazione e formazione al 59,7% nel gruppo architettura e ingegneria civile.

Estrazione socio-culturale.

Il 31,3% dei laureati 2023 ha almeno un genitore con un titolo di studio universitario (nel 2013 era il 27,6%). Tale quota è pari al 29,4% tra i laureati di primo livello, sale al 30,7% tra i magistrali biennali e al 43,5% tra i magistrali a ciclo unico; dunque, i dati evidenziano il ruolo della famiglia di origine sulle scelte formative dei giovani. Inoltre, i laureati con origine sociale elevata, ossia i cui genitori sono imprenditori, liberi professionisti e dirigenti, sono nel 2023 il 22,4% (21,0% fra i laureati di primo livello, 21,8% fra i magistrali biennali, ben il 32,3% fra i laureati magistrali a ciclo unico).

Esperienze di studio all'estero.

È pari a 9,8 la percentuale di laureati che nel 2023 ha maturato un'esperienza di studio all'estero riconosciuta dal corso di laurea. Si tratta nella maggior parte dei casi (8,1%) di esperienze svolte con programmi dell'Unione europea (Erasmus in primo luogo),

Nel 2023 si è registrata una ripresa delle esperienze di studio all'estero rispetto agli anni precedenti condizionati dalla pandemia.

Tali esperienze hanno coinvolto il 7,3% dei laureati di primo livello del 2023, il 13,8% dei laureati magistrali a ciclo unico e il 12,5% dei laureati magistrali biennali; a questi ultimi si aggiunge un'ulteriore quota di laureati che hanno partecipato a programmi di studio all'estero durante il percorso di primo livello, per un totale del 18,6% nell'arco del "3+2".

E' da sottolineare come chi ha svolto un periodo di studio all'estero riconosciuto dal proprio corso di laurea ha maggiori probabilità di essere occupato rispetto a chi non ha mai svolto un soggiorno all'estero (+17,1%).

RAPPORTO 2024 SULLA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE: APPROFONDIMENTI

Tipologia dell'attività lavorativa

Le forme di lavoro più diffuse, tra i laureati occupati a un anno dal titolo, sono i contratti alle dipendenze a tempo indeterminato (34,9% tra gli occupati di primo livello e 26,5% tra quelli di secondo livello), i contratti a tempo determinato (30,0% e 25,1%, rispettivamente) e i contratti formativi (17,5% e 25,0%, rispettivamente). Svolge invece un'attività in proprio il 10,1% degli occupati di primo livello e l'8,4% degli occupati di secondo livello. Il confronto con le rilevazioni del 2022 evidenzia l'aumento dei contratti a tempo indeterminato (+3,0 punti percentuali per i laureati di primo livello e +3,3 punti per quelli di secondo livello).

A cinque anni dal conseguimento del titolo, la quota di chi è assunto con un contratto a tempo indeterminato supera la metà degli occupati e raggiunge addirittura il 72,7% tra i laureati di primo livello e il 52,6% tra quelli di secondo livello.

Diminuiscono i contratti a tempo determinato, rimangono stabili le attività in proprio.

Smart Working.

Nel 2023 lo smart working e, più in generale, il lavoro da remoto, coinvolge complessivamente il 15,7% dei laureati di primo livello e il 24,9% dei laureati di secondo livello occupati a un anno dal titolo.

Le tendenze sono sostanzialmente confermate anche tra i laureati del 2018 occupati a cinque anni dal conseguimento del titolo, dove le percentuali sono pari al 17,6% tra i laureati di primo livello e al 27,1% tra quelli di secondo livello.

I lavoratori in smart working svolgono più frequentemente una professione intellettuale e a elevata specializzazione. Lavorano più frequentemente nel settore privato; sono relativamente più occupati nei rami dell'informatica, delle consulenze professionali, della comunicazione nonché nel ramo del credito e assicurazioni.

In termini di tipologia dell'attività lavorativa, i laureati sia di primo livello che di secondo livello che lavorano in smart working hanno prevalentemente un contratto alle dipendenze a tempo indeterminato.

Lavoro all'estero.

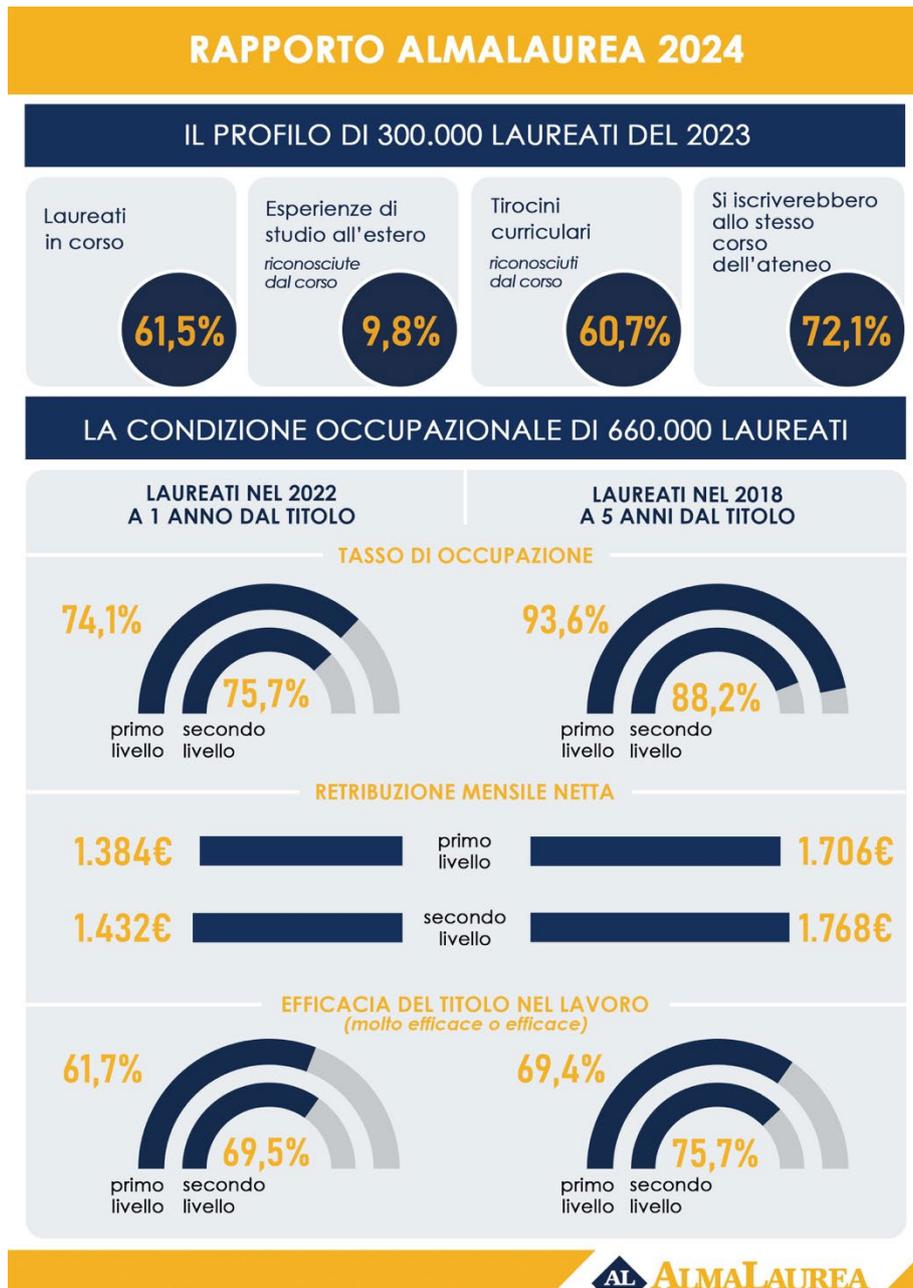
Tra i laureati di secondo livello con cittadinanza italiana, il lavoro all'estero riguarda il 4,0% degli occupati a un anno dalla laurea e il 5,5% degli occupati a cinque anni.

Un fattore da considerare, rispetto alla propensione a lavorare all'estero, è l'ambito disciplinare della laurea. Le quote più elevate di occupati all'estero si rilevano tra i laureati dei gruppi scientifico (8,2% tra gli occupati a un anno e 11,7% tra quelli a cinque anni), linguistico (8,2% e 11,3%, rispettivamente), informatica e tecnologie ICT (7,9% e 13,7%), nonché tra i laureati del gruppo politico- sociale e comunicazione (5,9% e 7,7%) e ingegneria industriale e dell'informazione (5,8% e 10,1%).

Per quanto riguarda il genere, gli uomini si spostano all'estero più delle donne.

Quanti decidono di spostarsi all'estero per motivi lavorativi sono tendenzialmente più brillanti (in particolare in termini di voti negli esami e di regolarità negli studi) rispetto a quanti decidono di rimanere in madrepatria. I motivi del trasferimento risiedono

principalmente in offerte di lavoro più interessanti da parte delle aziende straniere rispetto a quelle italiane oppure nella mancanza di opportunità di lavoro adeguate in Italia. Le retribuzioni medie percepite all'estero sono notevolmente superiori a quelle degli occupati in Italia: complessivamente, i laureati di secondo livello trasferitisi all'estero percepiscono, a un anno dalla laurea, 2.174 euro mensili netti, +56,1% rispetto ai 1.393 euro di coloro che sono rimasti in Italia. A cinque anni dalla laurea il differenziale retributivo aumenta ulteriormente, sempre a favore degli occupati all'estero (2.710 euro; +58,7% rispetto ai 1.708 euro degli occupati in Italia).



Fonte: Almalaurea (2024)

3.5 Il lavoro che verrà per la costruzione di un'agenda sostenibile e digitale

Il 2020 è l'anno che nella storia verrà ricordato per l'emergere della pandemia da Covid-19, la più grande crisi che il mondo abbia visto dal dopoguerra in poi. Rispetto agli Obiettivi di sviluppo sostenibile, le conseguenze della pandemia sono state pesanti e lo saranno certamente anche negli anni a venire: oltre all'impatto chiaramente negativo sull'obiettivo legato a salute e benessere, a livello nazionale la crisi sanitaria globale ha avuto profondi effetti negativi sulla lotta alla povertà, sul diritto di accesso a scuola e istruzione, sulla possibilità di un lavoro dignitoso, per citare solo i più evidenti, oltre che sul contrasto al cambiamento climatico o sulla costruzione di città e comunità sostenibili. Il tutto si inquadra in un contesto competitivo compromesso da oltre vent'anni di involuzione della produttività³.

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

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

- Un costo del lavoro troppo elevato e non più sostenibile che, rappresentando uno dei costi fissi più importanti nel conto economico delle imprese, limita le capacità di sviluppo;
- Un "invecchiamento" della popolazione attiva non accompagnato da un robusto piano di inserimento di giovani nelle imprese per innescare un solido ricambio generazionale;
- Una inadeguatezza delle competenze, cresciute troppo poco rapidamente a fronte di uno scenario globale nel quale il progresso scientifico e tecnologico, l'innovazione e i paradigmi sociali che ne sono derivati ci hanno proiettato in una nuova realtà dove niente è più come prima.

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

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

L'indagine sul futuro del lavoro (The Future Jobs, 2025), condotta dal World Economic Forum, sintetizza le evoluzioni del mercato del lavoro attese nei prossimi cinque anni, prendendo in considerazione i maggiori driver di trasformazione e i loro impatti sull'occupazione e sulla domanda di specifiche figure professionali e competenze.

I macro-trend che, nelle aspettative delle imprese, guideranno maggiormente le evoluzioni del mercato del lavoro nei prossimi anni sono il cambiamento tecnologico, l'incertezza economica e la frammentazione geopolitica, la transizione ecologica e la demografia.

³ Gabrielli G., Antilici F., (2021) *Il lavoro che verrà: come costruire un'agenda sostenibile?*, Edizioni Lavoro per la persona

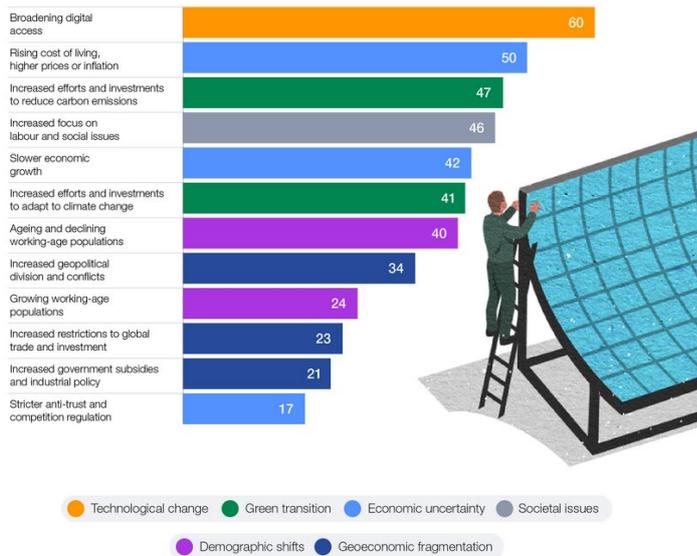
Figura 3.5.1 - I driver di trasformazione del mercato del lavoro da qui al 2030 nelle attese delle imprese

Future of Jobs Report 2025



Digital access, cost of living and green transition trends are driving business transformation

Share of employers surveyed that expect each macrotrend to drive organization transformation by 2030



Source: World Economic Forum, (2025). *Future of Jobs Report 2025*.

L'ampliamento dell'accesso alle tecnologie digitali è la tendenza più rilevante, indicata dal 60% dei soggetti intervistati. I tre ambiti dai quali ci si attende il più grande impatto sul mercato del lavoro sono l'intelligenza artificiale e i software per l'elaborazione delle informazioni, i robot e i sistemi autonomi, la produzione, lo stoccaggio e la distribuzione di energia.

Il cambiamento tecnologico emerge come il driver di trasformazione del mercato del lavoro più divergente: sono oltre 30 milioni i nuovi posti di lavoro attesi, mentre ammontano a circa 25 milioni quelli spiazzati, per un effetto netto positivo di circa +7 milioni di posti di lavoro entro il 2030.

Le attuali tensioni geopolitiche, l'aumento delle restrizioni al commercio e agli investimenti e i sussidi e le politiche industriali non sembrano produrre un impatto netto negativo sui posti di lavoro: al contrario, ci si attende un saldo netto positivo pari a 5 milioni di posti di lavoro entro il 2030, principalmente nei settori della logistica, della sicurezza e della strategia.

Nonostante un panorama sempre più complesso per i negoziati climatici globali, la transizione verde rimane una priorità per molte organizzazioni a livello mondiale. Quasi la metà dei datori di lavoro intervistati (47%) prevede un aumento degli sforzi e degli investimenti per ridurre le emissioni di carbonio come fattore chiave per la trasformazione

organizzativa. Allo stesso modo, il 41% si aspetta che un maggiore impegno per adattarsi ai cambiamenti climatici porti a cambiamenti significativi nelle organizzazioni.

Le imprese intervistate si attendono che l'adattamento ai cambiamenti climatici e la loro mitigazione abbiano un impatto netto positivo da qui al 2030 che si attesterebbe vicino ai 9 milioni di posti di lavoro aggiuntivi. In altri termini, il green spinge con forza l'occupazione. Il mondo sta vivendo due cambiamenti demografici fondamentali: una popolazione in età lavorativa che invecchia e diminuisce nelle economie ad alto reddito e che, al contrario, cresce in molte economie a basso reddito. Non stupisce, dunque, che saranno queste ultime, nei prossimi anni, a fornire quasi due terzi dei nuovi ingressi nel mercato del lavoro. Si profilano quindi due sfide speculari: nei paesi in declino demografico, da un lato, le imprese fanno più fatica a reperire i talenti di cui necessitano sul mercato del lavoro e spesso mettono in campo strategie per far fronte alla mancanza di lavoratori (come re-skilling e automazione); i paesi che godranno di un dividendo demografico, invece, dovranno fare importanti sforzi per creare nuove opportunità di impiego e assorbire così la crescente forza lavoro disponibile.

Le tre figure professionali in più forte ascesa saranno gli specialisti di big data, gli ingegneri nel campo fintech e gli specialisti di intelligenza artificiale e machine learning. Sul fronte opposto, gli intervistati si attendono un marcato arretramento dei posti di lavoro per impiegati del servizio postale, cassieri bancari e impiegati addetti alla raccolta di dati.

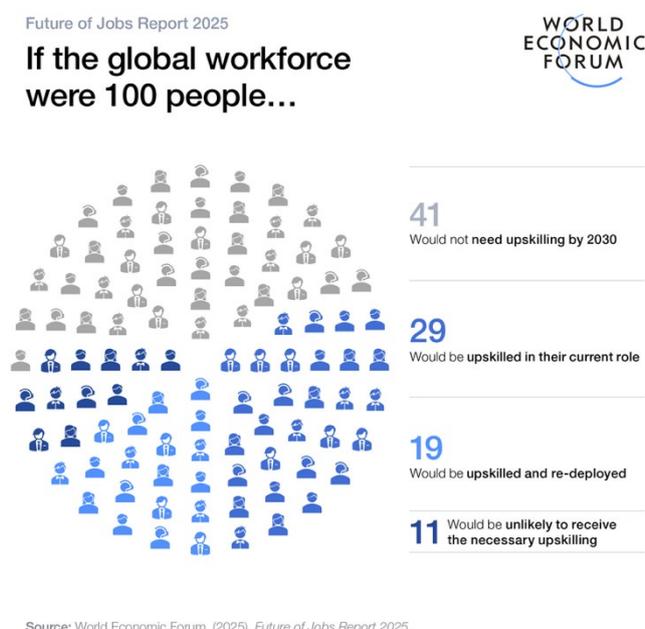
Figura 3.5.2 - I profili in più rapida ascesa e in declino



Note: The jobs that survey respondents report the highest and lowest net growth (%) by 2030.
 Source: World Economic Forum, (2025). *Future of Jobs Report 2025*.

Per quanto riguarda il tema dei fabbisogni per le nuove competenze, le competenze tecnologiche sono previste crescere in importanza più rapidamente di qualsiasi altro tipo di competenza nei prossimi cinque anni. Tra queste, l'intelligenza artificiale e i big data occupano il primo posto come le competenze in più rapida crescita, seguite da networks e cybersecurity e dall'alfabetizzazione tecnologica. A completare queste competenze tecnologiche, il pensiero creativo e due atteggiamenti socio-emotivi - resilienza, flessibilità e agilità, insieme a curiosità e apprendimento continuo - sono anch'essi considerati in aumento di importanza. Secondo le analisi del report *The Future jobs*, su 100 lavoratori, 41 non avranno bisogno di una formazione significativa entro il 2030; 11 non avranno accesso alla formazione di cui necessitano nel prossimo futuro e 29 richiederanno formazione e saranno riqualificati all'interno dei loro ruoli attuali. Inoltre, i datori di lavoro prevedono che 19 lavoratori su 100 avranno bisogno di formazione e saranno riqualificati e ricollocati all'interno della loro organizzazione entro il 2030.

Figura 3.5.3 - I fabbisogni di formazione della forza lavoro dal 2025 al 2030



3.6 Il valore aggiunto del modello e-learning

Mentre tutto il sistema dell'istruzione di ogni ordine e grado promuove sempre di più l'utilizzo di modelli e strumenti per la formazione a distanza, sul fronte aziende e professioni, stiamo attraversando un periodo di grandi trasformazioni e cambiamenti. Sul tema della formazione si può notare che la fase di emergenza ha spinto tutte le università ad ampliare notevolmente la didattica digitale, sfruttando anche l'esperienza delle università telematiche. Oltre al mondo della scuola, anche la pubblica amministrazione ha accelerato la transizione al digitale. Questo sta determinando una crescita molto forte nella

domanda di servizi informatici e di servizi di e-learning, ma anche una crescita della richiesta di competenze digitali per tutte le figure professionali non strettamente legate all'informatica.

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

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

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

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

CONCLUSIONI

L'analisi della domanda evidenzia un fabbisogno di laureati in ingresso coerente con il profilo in uscita e la professione di Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni. In particolare, nel mercato del lavoro, si osserva una domanda significativa di psicologi che operano nel contesto organizzativo, con una tendenza stabile e una difficoltà di reperimento non trascurabile. Considerando in modo più generale i principali ambiti di competenza richiesti nel mercato del lavoro, il Corso di Laurea risponde adeguatamente soprattutto rispetto all'area delle competenze trasversali e comunicative, sempre più valorizzate in ambito professionale.

Secondo l'indagine AlmaLaurea relativa alla classe LM-51, il numero di laureati è in costante, seppur lieve, aumento, raggiungendo quota 6.338 nel 2023. Di questi, quasi il 98,6% proviene da corsi della classe L-24, offerti anche da Universitas Mercatorum, a conferma della continuità formativa che l'Ateneo è in grado di garantire. L'età media dei laureati è di circa 27 anni, con una netta prevalenza del genere femminile. Circa il 70% degli studenti conclude il percorso nei tempi previsti, conseguendo un voto medio finale elevato. Il 78,4% degli intervistati si dichiara soddisfatto, affermando che si iscriverebbe nuovamente allo stesso corso nello stesso Ateneo. Particolarmente rilevante è il tasso di occupazione a cinque anni dalla laurea, pari all'85,5%, di cui il 48,1% è impegnato in attività autonoma e il 26% con contratto a tempo indeterminato. Inoltre, l'86,5% dei laureati ha proseguito la propria formazione con percorsi post-laurea. Tre laureati su quattro dichiarano di utilizzare in misura significativa, nel proprio lavoro, le competenze acquisite durante il percorso universitario. Merita una riflessione il dato relativo alla retribuzione media, che risulta inferiore rispetto a quella di altre professioni a pari livello di istruzione. Tale divario potrebbe essere in parte spiegato dall'incidenza del gender gap salariale, considerata la netta prevalenza femminile nella professione.

Nell'anno accademico 2023/2024, alla classe di Laurea Magistrale in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni (LM-51) fanno riferimento 90 corsi di studio offerti da oltre quaranta Atenei italiani. La maggior parte di questi Atenei presenta caratteristiche abbastanza omogenee per quanto riguarda l'offerta formativa. Secondo i dati del MUR (fonte Ustat, 2024), nell'anno accademico 2022/2023 risultano iscritti circa 28.000 studenti ai corsi appartenenti alla classe LM-51. Tra le università telematiche, oltre a Universitas Mercatorum, offrono questo corso anche UniNettuno, Guglielmo Marconi, e-Campus e UniCusano. A livello regionale, il corso è attivo nell'Ateneo La Sapienza (che conta dieci corsi LM-51), LUMSA e l'Università Europea. Gli iscritti complessivi in ambito regionale raggiungono quasi i 10.000, con Universitas Mercatorum che si colloca nella fascia alta per quota di iscritti rispetto al totale regionale.

I dati relativi all'analisi della domanda di LM-51 evidenziano una crescita attribuibile alla richiesta delle competenze coerente con il profilo in uscita, oltre alle competenze comuni ad altri percorsi in particolare per quanto riguarda le competenze legate soprattutto alle competenze "trasversali" e "comunicative".

Nei prossimi anni si prevede di osservare gli effetti del passaggio della classe di laurea LM-51 a laurea abilitante, un cambiamento che potrebbe influire positivamente sia sull'attrattività del corso per i futuri studenti, sia sulla spendibilità del titolo nel mercato del lavoro. Inoltre, in linea con quanto suggerito dalle parti sociali, si intende valorizzare la specificità della psicologia del lavoro e delle organizzazioni (rispetto ad altri settori della psicologia), in risposta all'elevata domanda di professionisti psicologi operanti in contesti organizzativi più volte sottolineata anche dalle parti sociali coinvolte nella progettazione del corso. L'obiettivo è anche quello di mantenere il corso allineato con i cambiamenti della società contemporanea, promuovendo non solo le competenze trasversali e comunicative (incluse quelle interculturali) ma anche le competenze digitali, con particolare attenzione all'impiego delle tecnologie digitali nei processi di formazione e intervento nei contesti organizzativi.

BIBLIOGRAFIA

Il lavoro di consultazione della letteratura disponibile ha consentito una valutazione qualitativa delle potenzialità degli ambiti occupazionali di riferimento. Il lavoro di consultazione della letteratura disponibile, e in particolare dei seguenti documenti:

- AlmaDiploma. (2022a). XIX Indagine Profilo dei Diplomati 2021. www.almadiploma.it/info/pdf/scuole/profilo2021/Volume_Profilo_Diplomati_2021.pdf
- AlmaLaurea. (2023). Profilo dei Dottori di ricerca 2021. Report 2022. www.almalaurea.it/sites/default/files/2022-08/dottori_profilo_report2022_0.pdf
- AlmaLaurea. (2023). XXIV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati. Rapporto 2022. <https://www.almalaurea.it/i-dati/le-nostre-indagini/condizione-occupazionale-laureati>
- AlmaLaurea. (2024). XXIV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati. Rapporto 2023. www.almalaurea.it/i-dati/lenostre-indagini/condizione-occupazionale-laureati
- AlmaLaurea. (2024). XXIV Indagine Profilo Laureati. Rapporto 2023. <https://www.almalaurea.it/i-dati/le-nostre-indagini/profilo-dei-laureati>
- Banca d'Italia. (2022). Il sistema universitario: Un confronto tra Centro-Nord e Mezzogiorno (V. Mariani e R. Torrini, A c. Di). www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2022-0675/QEF_675_22.pdf
- Binassi, S., Cappellani, L., Coluccia, F., e Ghiselli, S. (2021). Istruzione terziaria: I persistenti divari territoriali, la migrazione degli studenti meridionali e il relativo impatto sull'economia del Mezzogiorno. Rivista economica del Mezzogiorno. Fascicolo 1, marzo 2021
- Commissione europea, Indice di digitalizzazione dell'economia e della società (DESI), 2022, Italia
- Commissione europea, Women digital scoreboard – Italy, 2020
- Commissione europea, Relazione sui progressi del settore digitale in Europa (EDPR) – Italia, 2017

- Commissione europea, Regulation of the European parliament and of the council on a single market for digital services, 2020
- Commissione europea, Communication from the commission to the European parliament, the European council, the council, the European economic and social committee and the committee of the regions, 2020
- Commissione europea, Communication from the commission to the European parliament, the council, the European economic and social committee and the committee of the regions, 2020
- Commissione europea, European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience, 2020
- Commissione europea, Comunicazione della commissione al parlamento europeo, al consiglio, al comitato economico e sociale europeo e al comitato delle regioni, 2020
- Commissione europea. (2022). Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al consiglio, al comitato economico e sociale europeo e al comitato delle regioni su una strategia europea per le università. <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/>
- Consiglio dell'Unione europea. (2021). Council Resolution on a strategic framework for European cooperation in education and training towards the European Education Area and beyond (2021-2030). https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=uriserv:OJ.C_.2021.066.01.000101.ENG
- Gabrielli G., Antilici F., (2021) *Il lavoro che verrà: come costruire un'agenda sostenibile?* Edizioni Lavoro per la persona
- Istat. (2018). *Rapporto sulla conoscenza 2018*. Roma
- Istat (2023) *Imprese e ICT, report dicembre*
- MUR-USTAT. (2021). Focus "Le carriere femminili in ambito accademico". http://ustat.miur.it/media/1197/focus_carrierefemminili_universit%C3%A0_0_2021.pdf
- MUR-USTAT. (2024). Laureati. <http://dati.ustat.miur.it/dataset/laureati>

- OECD, A roadmap toward a common framework for measuring the digital economy, 2020.
- OECD. (2020). Education at a Glance 2020: OECD Indicators
- OECD. (2021a). The state of higher education. One year into the Covid-19 pandemic. https://read.oecdilibrary.org/education/the-state-of-highereducation_83c41957-en#page1
- OECD. (2021b). Education at a Glance 2021: OECD Indicators
- Tomassini L. (2018), *L'innovazione non chiede permesso Costruire il domani digitale*, FrancoAngeli, Milano
- Unioncamere-Anpal (2023), *La domanda di professioni e di formazione delle imprese italiane nel 2023*
- Unioncamere-Anpal (2023), *Il lavoro dopo gli studi 2022*
- Unioncamere-Anpal (2023), *Previsione dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2023- 2027)*
- Unioncamere-Anpal (2023), *Lavoro e laureati, 2023*
- Unioncamere-Anpal (2023), *Il lavoro dopo gli studi 2023*
- Unioncamere- e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2024) - *Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2024-2028)*
- Unioncamere e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2024), *Laureati e lavoro.*
- World Economic Forum (2020), *The future of Jobs Report 2020*
- World Economic Forum (2025), *The future of Jobs Report 2025*