

RELAZIONE SULLE CONSULTAZIONI CON IL MONDO DELLE PROFESSIONI

Offerta formativa 2019-2020

Dipartimento di Scienze Politiche

Le consultazioni si sono svolte secondo le seguenti direttrici:

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

Corso di Laurea Triennale in Scienze Politiche

Sono stati consultati i seguenti interlocutori:

<u>Nominativo</u>	<u>Qualifica</u>	<u>Istituzione/Organismo</u>
Antonio Barreca	Direttore Generale	Confindustria Federturismo
Fabio Pompei	Amministratore Delegato	Deloitte & Touche S.p.A., AD
Giuseppe Roma	Segretario Generale	RUR - Rete Urbana delle Rappresentanze
Simone Sgueo	Gestione Risorse Umane	HDI Assicurazioni S.p.A.

Questi i punti evidenziati dagli interlocutori:

- data la solida formazione di base in genere i laureati LUISS possono avere un buon entry level. Le aree di inserimento più idonee sono quelle relative alle relazioni istituzionali, la comunicazione istituzionale ma spesso sono velocemente in grado di occuparsi di aree tematiche specifiche e settoriali;
- il settore del turismo nei prossimi anni richiederà migliaia di nuove figure legate al mondo del digitale. Il mercato punterà sempre di più su competenze digitali e capacità di adattamento ai fenomeni commerciali sempre in più rapido cambiamento;
- oggi le imprese fanno fatica a trovare figure entry Level sul mercato in grado di supportarle nella transizione verso il modello turismo 4.0. Servono quindi ragazzi con una formazione trasversale arricchita da digital skills di ultima generazione (Artificial Intellingece, blockchain, etc.). Ogni studente in uscita dalla Luiss, indipendentemente dal corso di Laurea seguito, dovrebbe avere un bagaglio di competenze digitali minimo (ma ben strutturato), questo costituisce un plus in ogni processo di selezione aziendale o di altro tipo;
- valutare in prospettiva l'inserimento nell'ambito dei contenuti dell'offerta anche di tematiche che oggi sono particolarmente "sensibili" quali quella della sostenibilità e tematiche tecnologiche (es. Cyber);
- sebbene al momento le imprese siano più propense a prendere laureati provenienti da lauree di tipo STEM, nel breve periodo si sta valutando anche l'inserimento di laureati con caratteristiche diverse, come già avviene nei paesi anglosassoni;
- fondamentali tutte le tematiche di innovazione tecnologica che saranno quelle con maggiore impatto nel settore (Deloitte), quindi big data, Intelligenza artificiale, robotica, ecc.;
- in fase di recruiting vengono particolarmente valutate soft skills quali team building, communication skills e leadership;
- specialmente nel triennio che dovrebbe servire a strutturare in modo operativo l'esperienza formativa, il suggerimento è di utilizzare molto la forma scritta come impegno degli studenti in modo che possano sperimentare cimentandosi nel confezionare un "prodotto";
- si evidenzia l'importanza delle politiche che riguardano il contesto ambientale, in cui c'è un evidente bisogno di operatori che sappiamo governare i processi sia da un punto di vista strategico, che procedurale, che regolativo.

Inoltre l'analisi sociologica e comportamentale è indispensabile in questo ambito per governare le azioni dell'opinione pubblica;

- un altro contenuto da rafforzare riguarda ruolo, funzionamento e controllo dei social media che stanno diventando uno strumento decisivo nel determinare gli andamenti della politica e delle istituzioni. In questo ambito gli insegnamenti di statistica andrebbero il più possibile orientati a individuare e analizzare come vengano utilizzati sondaggi e dati per orientare l'opinione pubblica
- affrontare la grande tematica della globalizzazione sotto il profilo della mobilità e dei flussi;
- incrementare le opportunità per i ragazzi di incontro specifico con aziende in sede;
- trattare argomenti di carattere più aziendalistico: performance management, training, recruiting, incrementando la partecipazione delle aziende alla vita accademica in modo da creare un canale di network, che servirebbe ai ragazzi ed agli stessi recruiters;
- l'area giuridico-legale, HR, relazioni interne ed esterne e più specificatamente Risk, Data Analysis, Security, policies & Procedures potrebbero essere gli sbocchi più probabili per i laureati Luiss;
- tutti i lavori si stanno orientando verso la digitalizzazione, questo macro trend investirà ogni tipo di professionalità. Certamente rimarranno forti alcune professioni più di altre: il tema del lobbismo crescerà moltissimo in Italia ed in ottica sempre più di rapporti UE, il terzo settore è destinato a crescere molto nelle relazioni esterne ed istituzionali; sempre in ottica advocacy e lobbying, cresceranno tutti i temi di cittadinanza attiva, e partecipazione attiva dei cittadini alla vita istituzionale, così come la gamification nei trend istituzionali e decisionali;
- la maggior parte delle aziende, soprattutto sugli entry level e jr staff, cerca delle attitudini personali che si orientino molto verso l'Agile work, ragazzi dinamici, brillanti, flessibili, estroversi quanto basta, capaci di semplificare.

Corsi di Laurea Magistrale

Sono stati consultati i seguenti interlocutori:

Nominativo	Qualifica	Istituzione/Organismo
Riccardo Alcaro	Research Coordinator, Head of Global Actors Programme	IAI- Istituto Affari Internazionali
Vincenzo Aprile	Partner/FB Lab	FB & Associati
Stefano Battini	Presidente	Scuola Nazionale Pubblica Amministrazione
Marta Dassù	Direttore Generale	Aspen Institute Italia
Anna Herold	Head of Unit, Audiovisual and Media Policy	European Commission
Giovanni Rizzoni	Direttore Servizio Studi	Camera dei Deputati
Adriano Sabene	Partner/HR	FB & Associati
Francesco Maria Salerno	Managing Partner di GOP Bruxelles	Gianni, Origoni Grippo, Cappelli & Partners
Annamaria Villa	Consigliere PCM, Coordinatore della Segreteria tecnica	Commissione Adozioni Internazionali della Presidenza Consiglio dei Ministri

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

- importanza dell'analisi e l'interpretazione del dato, anche con riferimento ai big data: i laureati devono saper analizzare i dati e compararli;
- percorsi di soft skills, essenziali per il corretto inserimento nel mondo del lavoro e per la successiva crescita professionale: gestione del tempo, team working, gestione dell'emotività, problem solving, ma anche, in forma sempre più importante, la gestione dei conflitti;
- approfondire il diritto regionale con possibile collegamento all'health care;

- proposti ulteriori approfondimenti (anche a livello di insegnamenti a scelta): il mondo delle autorità indipendenti, l'antitrust; la psicologia sociale; la comunicazione visiva;
- per quanto riguarda la preparazione richiesta per affrontare concorsi pubblici, è presumibile che i futuri concorsi conserveranno l'impostazione "classica" in cui vengono richieste meta-competenze; ovviamente, al di là del focus specifico che ogni concorso avrà, resta fondamentale conoscere la storia del nostro paese e delle nostre istituzioni, la contabilità, l'economia. Ulteriori competenze che potrebbero aggiungersi sono quelle sull'analisi dei dati e delle politiche pubbliche. Un approccio quantitativo all'analisi dei dati potrebbe rivelarsi importante;
- offrire laboratori per perfezionare le skill comunicative (la capacità di preparare testi brevi e chiari, di tipo giornalistico, la capacità di presentare, di sintetizzare, in forma orale e scritta e di cogliere gli elementi più salienti in una tesi);
- laboratori sulle competenze digitali. A questo proposito si è sottolineata l'opportunità di fornire ai laureati anche una visione dell'impatto della trasformazione digitale;
- a livello di recruiting, le aziende rilevano mediamente un buon entry level, ma suggeriscono di prestare particolare attenzione ad altre capacità che in genere, mancano al neo laureato: capacità di applicare le conoscenze - sapere anche quali programmi usare, cosa esiste sul mercato che consenta di produrre certe informazioni - l'autonomia di giudizio, le abilità comunicative (tra queste la comunicazione visiva), le capacità di leadership ed il team working (anche se alcuni interlocutori ritengono non sia necessaria in ingresso perché verrà sviluppata in seguito);
- viene segnalata l'esigenza di inserire competenze legate alla gestione delle relazioni del personale;
- chi opera ad alto livello nelle PA deve avere competenze multidisciplinari sia giuridiche che economiche;
- competenza cruciale è legata al digitale, inteso non solo come competenze hard (capacità di utilizzare gli strumenti e i principali applicativi e programmi: PPT, excel), ma anche come capacità di comprendere e accompagnare la trasformazione digitale e saper quindi agire e comprenderne l'impatto dell'innovazione di processi organizzativi;
- rafforzare ulteriormente i laboratori e le esperienze di tirocini;
- utile il laboratorio per la simulazione del concorso e si suggerisce che venga organizzato tramite un contatto diretto con le istituzioni che gestiscono i concorsi per esporre i ragazzi ai temi più caldi e che potranno essere oggetto di concorso (per es. assegnazione ai candidati di un dossier concreto su cui poi dovrà essere elaborato il proprio tema di esame).

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

- importanza dell'analisi e l'interpretazione del dato, anche con riferimento ai big data: i laureati devono saper analizzare i dati e compararli;
- percorsi di soft skills, essenziali per il corretto inserimento nel mondo del lavoro e per la successiva crescita professionale: gestione del tempo, team working, gestione dell'emotività, problem solving, ma anche, in forma sempre più importante, la gestione dei conflitti;
- offrire laboratori per perfezionare le skill comunicative (la capacità di preparare testi brevi e chiari, di tipo giornalistico, la capacità di presentare, di sintetizzare, in forma orale e scritta e di cogliere gli elementi più salienti in una tesi);
- laboratori sulle competenze digitali. A questo proposito si è sottolineata l'opportunità di fornire ai laureati anche una visione dell'impatto della trasformazione digitale;
- a livello di recruiting, le aziende rilevano mediamente un buon entry level, ma suggeriscono di prestare particolare attenzione ad altre capacità che in genere, mancano al neo laureato: capacità di applicare le conoscenze - sapere anche quali programmi usare, cosa esiste sul mercato che consenta di produrre certe informazioni - l'autonomia di giudizio, le abilità comunicative (tra queste la comunicazione visiva), le capacità di leadership ed il team working (anche se alcuni interlocutori ritengono non sia necessaria in ingresso perché verrà sviluppata in seguito);
- viene segnalata l'esigenza di inserire competenze legate alla gestione delle relazioni del personale;
- competenza cruciale è legata al digitale, inteso non solo come competenze hard (capacità di utilizzare gli strumenti e i principali applicativi e programmi: PPT, excel), ma anche come capacità di comprendere e accompagnare la trasformazione digitale e saper quindi agire e comprenderne l'impatto dell'innovazione di processi organizzativi;

- rafforzare ulteriormente i laboratori e le esperienze di tirocini;
- si segnala che tutta la documentazione di riferimento sui temi delle relazioni internazionali è redatta in inglese e quindi l'uso della lingua inglese dovrebbe essere prioritario,
- si segnala l'opportunità di caratterizzare maggiormente il CdS offrendo track e specializzazioni su temi divenuti centrali;
- multidisciplinarietà;
- lo sviluppo di competenze soft non deve essere fatto a discapito delle competenze hard.

In generale sembra emergere la necessità di imprimere nuove spinte ai CdS, specializzando maggiormente le competenze, approfondendo tematiche divenute urgenti, fornendo strumenti di analisi e competenze digitali ormai essenziali per l'inserimento nel mondo del lavoro.

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

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

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

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

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

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

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

La rivoluzione digitale e Industria 4.0 stanno avendo uno straordinario successo mediatico dovuto all'impatto che hanno generato sulle imprese e sul mondo del lavoro. Il lavoro è inevitabilmente cambiato e continua ad evolversi in maniera sempre più rapida: perde il carattere di subordinazione e monotonia per essere invece sempre più caratterizzato da creatività, professionalità altamente qualificate che possano in team unire capacità e competenze per il raggiungimento di un obiettivo comune. Come ha osservato la Commissione Industria della Camera¹ "l'Industria 4.0, a differenza della precedente rivoluzione industriale nella quale la tecnologia si affiancava all'uomo per migliorare e rendere più produttive le attività umane, si propone come paradigma che, sebbene parzialmente, non si limita ad affiancarsi ma per talune attività si sostituisce all'uomo".

I cambiamenti della forza lavoro generati dalle tecnologie di automazione sono paragonabili, per ordine di grandezza a quelli che i paesi sviluppati hanno sperimentato nel XX secolo nel passaggio da economie agricole a economie industriali. La forza e la rapidità con cui le nuove tecnologie hanno portato un profondo cambiamento nella società

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

moderna, offrono alle imprese una grande opportunità sia in termini di competenze necessarie e fondamentali per affrontare sfide future sia riguardo l'introduzione di nuovi modelli di business e di leadership.

Tuttavia, l'impatto delle tecnologie sul mondo del lavoro ha portato la formazione di opposte correnti di pensiero. Da un lato, l'evoluzione digitale viene vista come l'elemento principale che porterà ad una progressiva sostituzione del lavoro umano con innovativi sistemi automatizzati. Contrapposta a questa prima visione negativa, vi è un pensiero ottimista diffuso tra molte imprese e illustri figure del mondo del lavoro che vedono nel cambiamento una importante opportunità di crescita per la produttività di imprese e lavoratori stessi. Alla trasformazione tecnologica sussegue necessariamente una trasformazione delle professioni e delle competenze richieste ai lavoratori. Come sottolineato dall'indagine della Undicesima Commissione Lavoro e Previdenza Sociale² è necessario un riadattamento delle competenze dei lavoratori ed è indispensabile un drastico miglioramento dell'efficienza dei servizi di istruzione, di orientamento e di formazione professionale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3) Fonti documentali (v. allegato 2)



ALLEGATO N. 1 Report Interviste

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

Nominativo	Qualifica	Istituzione/Organismo
Riccardo Alcaro	Research Coordinator, Head of Global Actors Programme	IAI- Istituto Affari Internazionali
Vincenzo Aprile	Partner/FB Lab	FB & Associati
Stefano Battini	Presidente	Scuola Nazionale Pubblica Amministrazione
Marta Dassù	Direttore Generale	Aspen Institute Italia
Anna Herold	Head of Unit, Audiovisual and Media Policy	European Commission
Giovanni Rizzoni	Direttore Servizio Studi	Camera dei Deputati
Adriano Sabene	Partner/HR	FB & Associati
Francesco Maria Salerno	Managing Partner di GOP Bruxelles	Gianni, Origoni Grippo, Cappelli & Partners
Annamaria Villa	Consigliere PCM, Coordinatore della Segreteria tecnica	Commissione Adozioni Internazionali della Presidenza Consiglio dei Ministri

Data: 20.05.2019

Intervista a Riccardo Alcaro (IAI) sul nuovo CdS in International Relation (IR)

Luogo: presso sede IAI, Roma

Presenti:

Riccardo Alcaro -Research Coordinator, head of Global Actors Programme (IAI)

Prof.ssa Maria Elena Cavallaro- Direttore CdS in IR (LUISS)

Giovanna Carcaterra - Responsabile Offerta Formativa e Dipartimenti (LUISS)

Nota introduttiva su IAI

Istituto Affari Internazionali è un think tank indipendente, privato e non-profit fondato nel 1965 su iniziativa di Altiero Spinelli. Promuove la conoscenza della politica internazionale e contribuisce all'avanzamento dell'integrazione europea e della cooperazione multilaterale. E' inserito in un'ampia rete di istituti di ricerca e think tank specializzati nelle relazioni internazionali, interagisce e collabora con il governo, le pubbliche amministrazioni, le istituzioni europee e internazionali, le università, i maggiori attori economici nazionali, i media e i più accreditati think tank internazionali.

La Missione di IAI: Immaginiamo un mondo di libertà democratiche e sviluppo solidale e sostenibile attraverso l'integrazione europea e la cooperazione internazionale.

La nostra Missione: Siamo un Istituto di ricerca indipendente che approfondisce la conoscenza, promuove il dibattito e propone soluzioni alle sfide della politica europea ed internazionale.

Presentazione dell'offerta formativa del Dipartimento di Scienze Politiche e del CdS in International Relations

La prof.ssa Cavallaro illustra la nuova offerta formativa e gli elementi di novità rispetto alla precedente.

Il Dipartimento di Scienze Politiche ha deciso di operare una profonda revisione dei due corsi di studio offerti (Relazioni Internazionali, Governo e Politiche), alla luce delle nuove esigenze del mercato del lavoro e delle conseguenti competenze richieste in uscita.

Il Corso di Studi in International Relations nasce, pertanto, come evoluzione e necessità di professionalizzazione del precedente corso di laurea in Relazioni Internazionali, che era diviso nei tre track di Global Studies, European Studies e Relazioni Internazionali.

Il corso è interamente tenuto in lingua inglese e intende offrire una formazione interdisciplinare e di respiro internazionale che consenta ai laureati di padroneggiare con disinvoltura le competenze richieste

dalle istituzioni internazionali, dalle organizzazioni governative e non governative, dalle imprese private, privilegiando quell'intersezione disciplinare necessaria per intraprendere specifici percorsi professionali rispetto ai quali i programmi preesistenti di Relazioni Internazionali presentavano connotazione più generalista.

L'analisi sociale e di mercato effettuata ha registrato l'esigenza di affrontare le profonde trasformazioni sociali, economiche e politiche istituendo un corso di laurea che tenesse conto, nella formazione dei propri laureati, delle trasformazioni in atto, con il preciso scopo di creare figure professionali in grado di prevedere, assecondare e governare fenomeni con ricadute di portata globale.

I principali punti di forza della offerta formativa della Luiss alla luce del benchmark nazionale ed internazionale risulta essere il carattere professionalizzante sin dal secondo anno di insegnamento così come l'originalità e l'innovazione dei track offerti all'interno della stessa classe di laurea L52: Sicurezza, Governance del Mediterraneo e Diplomazia.

Commenti sul nuovo CdS

Riccardo Alcaro: la costruzione dei core courses va benissimo, solida anche la presenza di insegnamenti di diritto internazionale e diritto pubblico. Il tema del diritto internazionale è un tema importante ed attuale, la stessa politica USA vive il diritto internazionale come un limite alla propria potenza ed il sistema stesso delle relazioni è visto come un'arena".

Il CdS nel suo complesso può dare accesso ai concorsi, alla carriera accademica, ai Think tank ed alle grandi aziende con dimensione internazionale.

Riguardo ai singoli track: quello sulla Diplomazia è di impostazione classica, ed apre la strada sia dei concorsi che della carriera accademica; il track sulla Security sembra circoscrivere la priorità al terrorismo, quando nelle strategie di sicurezza il terrorismo non è centrale così come non lo è la parte militare. Il grande attore è, invece, la geopolitica. Diventa fondamentale capire le relazioni tra la geografia fisica, la geografia umana e l'azione politica, rivalutare l'attitudine a sviluppare i rapporti tra geografia (analisi delle posizioni spaziali degli Stati e accessibilità a risorse, mercati, vie marittime e terrestri) e studio delle relazioni internazionali, unitamente allo sviluppo di temi e di numerose altre questioni che riguardano il rapporto degli stati con i più complessi fenomeni dati dal contesto del mondo globale.

La vera competizione tra gli Stati si gioca sul primato economico e tecnologico e quindi l'analisi degli interessi che più o meno legittimamente vengono espressi. La sicurezza, quindi, non è collegata solo al dispiegamento di forze militari e non si esaurisce nel terrorismo, che certamente rappresenta uno degli elementi del tutto.

Sia i diplomatici che gli investitori sono tenuti a conoscere la geopolitica, c'è addirittura una nuova branca di geofinance che si sta sviluppando e che studia la complessità delle dinamiche finanziarie su scala globale e le loro ampie implicazioni geopolitiche. Si tratta della comprensione di fenomeni molto attuali (globalizzazione finanziaria, capitalismo finanziario, crisi sistemiche e nuove alternative), alla base della definizione e ridefinizione dei rapporti di forza a livello internazionale.

M.E. Cavallaro: in realtà i temi della geopolitica sono certamente interessanti ma sono stati previsti tra gli elettivi del CdS che rappresentano, infatti un completamento del curriculum e che non hanno minore importanza dei core. Tra l'altro lo studente può scegliere 3 elective, quindi il piano di studi lascia ampio spazio per la composizione di un percorso che, oltre ad affrontare temi di base, dia anche la possibilità di seguire delle inclinazioni specifiche.

Riccardo Alcaro: per quanto riguarda il track Mediterranean si suggerisce di allargare l'orizzonte estendendolo anche ai paesi asiatici: perché scegliere il solo bacino del Mediterraneo? Varrebbe la pena, insomma, di valutare la definizione di percorsi di approfondimento su altre aree geografiche (es: Cina), per una ancora maggiore distintività della value proposition. E' importante conoscere la Cina ed il suo sviluppo tecnologico, e come l'uso della tecnologia di sorveglianza sia massiccio e ramificato in quelle regioni dove vi sono maggiori problemi di separatismo. E' importante capire come funziona la governance cinese e come utilizza la tecnologia perché questi elementi condizionano poi le relazioni internazionali anche all'interno dell'UE.

E' importante che nel track Mediterranean si studi l'ottica europea, come funziona l'UE al suo interno, che attore è, quale è la geopolitica alla base dell'UE, quale la sua politica. Non si deve perdere di vista il sistema globale in cui Italia è inserita, non bisogna scordarsi che la UE è una potenza regolatrice (es. ha dettato le regole alla Cina in tema di giocattoli di plastica) e che la forza degli stati membri al suo interno è diversa da quella che i medesimi hanno presi singolarmente.

M.E. Cavallaro: Come vede la possibilità di internship dei nostri studenti presso IAI?

Riccardo Alcaro: Riguardo a possibili internship si può pensare ad un accordo quadro con individuazione di un tutor in IAI.

Data: 4/04/2019

Luogo: Viale Romania (sede LUISS)

Intervista con FB & Associati sul CdS in Governo, Amministrazione e Politica (GAP)

Presenti:

Lorenzo De Sio - Direttore del CdS in GAP

Vincenzo Aprile e Adriano Sabene FB & Associati

Raffaella De Felice - Responsabile Career Services

Giovanna Carcaterra - Responsabile Offerta formativa e Dipartimenti.

Nota introduttiva su FB & Associati

Società di consulenza, fondata nel 1996, specializzata in lobbying e advocacy che opera su Roma, Milano, Bruxelles. La FB & Associati supporta i clienti nella costruzione di sistemi di relazioni per influenzare le opinioni e le scelte del decisore pubblico. I pilastri riconosciuti di FB & Associati sono approccio e metodo, che determinano una cultura della professionalità basata su analisi, aggiornamento, innovazione e competenza.

All'interno dell'attività di FBA si possono riconoscere 3 anime:

- anima lobbistica (cosa succede nel “palazzo”) rappresenta il settore che segue il cliente. Es. dato il progetto di liberalizzare un settore, si studiano gli strumenti da mettere in campo per ottenere quel risultato. Sulla parte lobbistica si privilegiano laureati in scienze politiche;
- anima dell'analisi (esiste anche un LAB) che si occupa di scandagliare tutte le attività politiche (monitoraggio legislativo, regionale, comunale, ecc), senza però un account diretto sul cliente. Il LAB fa analisi normativa e di scenario politico. Sulla parte analitica si privilegiano laureati in giurisprudenza;
- anima FB Bubble piattaforma di consulenza strategica dedicata alle campagne di advocacy per la quale servono profili di comunicazione.

Presentazione dell'offerta formativa del Dipartimento di Scienze Politiche e del CdS in GAP

Il Dipartimento di Scienze Politiche ha deciso di operare una profonda revisione dei due corsi di studio offerti (Relazioni Internazionali, Governo e Politiche), alla luce delle nuove esigenze del mercato del lavoro e delle conseguenti competenze richieste in uscita.

Il prof. De Sio, illustra gli obiettivi formativi e la struttura del CdS, indicando come focus principale il mondo della politica e delle istituzioni in chiave interdisciplinare, e ripercorre, descrivendoli, i singoli track e insegnamenti (i documenti sono stati condivisi prima della riunione odierna).

Lo scopo è di mantenere il DNA di scienze politiche con atteggiamento duplice: da un lato approccio top-down (il punto di vista di chi sta nelle istituzioni), dall'altro, l'approccio bottom-up, come cioè la società civile si organizza per esprimere concetti politici.

Sono stati immaginati 4 mondi professionali per i laureati nel nuovo CdS:

1° nelle PA (tramite concorsi)

2° Public policies (quindi preparare specialisti di policies sul piano dell'analisi quantitativa)

3° Profilo legato ai media e alla comunicazione

4° Profilo multiforme per la formazione di figure politiche ed anche chi può lavorare nei think tank e nel lobbying.

Bisogna capire, insieme agli stakeholders di riferimento, quanto questi profili siano aderenti all'offerta.

Commenti sul CdS

V. Aprile: FB& Associati, ha lanciato un nuovo progetto di consulenza strategica integrata in ambito advocacy e reputation management, in collaborazione con MR& Associati Comunicazione, società con consolidata esperienza in web reputation e digital strategy.

Nel nuovo Parlamento, più dell'80% dei suoi componenti è presente su Facebook, il 66% su Twitter, il 45% su Instagram e il 40% su Youtube, arene in cui sono presenti oltre 34 milioni di cittadini. Oltre il 40% degli utenti italiani utilizza i social network per informarsi ed esprimere la propria opinione politica, quotidianamente.

Uno scenario, quindi, che presenta dinamiche di complessità del tutto nuove e in cui le azioni di lobbying necessitano di essere rafforzate da attività mirate ad ottenere il coinvolgimento e la costruzione di una base di stakeholders capaci di legittimare i temi di interesse.

È per questo che nasce **FB Bubbles: Think Campaign!** con l'obiettivo di affiancare aziende, associazioni ed enti nello sviluppo di campagne per far emergere e governare efficacemente le proprie issue all'interno delle nuove arene di formazione delle opinioni che sempre di più impattano nella formazione dell'agenda istituzionale.

Solo con campagne integrate di advocacy, web reputation e media affairs, oltre ad un'attenta definizione dei messaggi è possibile contrastare – sul lungo periodo – la resistenza delle cosiddette bubbles, vere e proprie comfort zone che limitano la circolazione delle opinioni, influenzando sulle dinamiche del dibattito pubblico e sulle decisioni assunte nel contesto istituzionale.

L. De Sio: ritiene molto interessante questo aspetto e si riserva di operare sui contenuti del CdS in fase di microprogettazione in modo da tenerlo presente.

Si passa ad un'analisi più approfondita del CdS e delle competenze.

V. Aprile: sottolinea l'importanza che sta acquisendo sempre di più l'analisi e l'interpretazione del dato e quindi l'utilizzo dei big data; una delle sfide prossime del LAB creato è proprio questa e quindi i nuovi profili richiesti devono essere capaci di analizzare i dati e di compararli.

L. De Sio: concorda e comunica che questi contenuti saranno presenti nei corsi riferiti ai SSD SECS-S/04 – Demografia e SPS/07 - Sociologia generale.

Sottolinea di avere appositamente indicato come SSD di riferimento per l'analisi dei dati quello demografico e della sociologia sociale e non, viceversa, i SSD classici riferiti alla statistica economica e sociale, proprio per non cristallizzare in una dimensione quantitativa troppo "spinta" e teorica gli insegnamenti. La scelta è supportata sia dall'analisi dei potenziali utenti che, molto probabilmente, proverranno da lauree triennali in scienze politiche, giurisprudenza e lingue, sia dal fatto che la demografia, così come la sociologia, offrono senz'altro gli strumenti necessari all'analisi dei dati intesa come individuazione e scelta del dato, comparazione e interpretazione dello stesso.

V. Aprile: ritiene che i percorsi softskills siano essenziali per il corretto inserimento nel mondo del lavoro e per la successiva crescita professionale (gestione del tempo, team working, gestione dell'emotività), ecc.

L. De Sio: si dichiara del tutto allineato e sottolinea che già, sia a livello di ateneo che a livello di singoli CdS, sono previsti numerosissimi percorsi softskills, ma che, stante la necessità di erogare percorsi mirati al singolo CdS, si struttureranno dei percorsi ad hoc per GAP.

V. Aprile: Rispetto all'offerta prevista segnala positivamente la presenza dei seguenti contenuti: diritto regionale (suggerendo, tuttavia, un possibile collegamento all'health care), diritto parlamentare (ovvero diritto delle assemblee elettive); analisi dei dati nel senso di interpretazione dei dati e loro connessione; writing con particolare focus sulla capacità di sintesi.

Vengono, altresì, proposti questi suggerimenti per ulteriori approfondimenti (anche a livello di insegnamenti a scelta): il mondo delle autorità indipendenti, l'antitrust; psicologia sociale; comunicazione visiva.

L. DE Sio: "Come ritiene potrà essere il mondo professionale, con particolare riferimento al proprio settore di competenza, nei prossimi cinque anni?"

V. Aprile: è molto difficile rispondere: si possono fare delle previsioni sul trend ma nulla di più; si può quindi ipotizzare che, visto che la sua Società è passata da 20 a 40 unità negli ultimi 5 anni, per il prossimo futuro ci si aspetta più o meno la medesima crescita.

Si passa, successivamente, alle specifiche competenze professionali richieste in ingresso sul settore di riferimento.

A. Sabene: occupandosi per la F&B Associati della Gestione e selezione risorse umane, ritiene che in linea generale il CdS risponde alle esigenze del mercato del lavoro, almeno per i settori di competenza della F&B Associati.

In particolare rileva, a livello di recruiting, quanto segue:

da un punto di vista delle competenze e conoscenze in ingresso si rileva un livello di partenza buono;

la capacità di applicare le conoscenze è invece un poco più bassa, ma questo dipende anche dal tipo di lavoro che si fa FB& Associati. E' vero che la capacità di applicare in parte si acquisisce, però resta uno dei criteri di selezione; per ciò che concerne l'autonomia di giudizio, le capacità in ingresso non sono molto alte nella fase iniziale, ma è anche normale che sia così e, infatti, non è richiesta questa capacità come entry level;

le abilità comunicative e le capacità di apprendimento invece sono buone ma sono anche molto variabili;

le capacità di leadership ed il team working sarebbero importanti, tuttavia, in fase di selezione, si evidenzia una discrepanza tra quanto inserito nel cv e le reali capacità; in realtà sono in pochi a saper lavorare in team e, soprattutto, a capire cosa significhi. Poiché la F&B organizza il proprio lavoro solo in team, questo è un aspetto rilevante;

l'efficacia relazionale in ingresso è mediamente buona ed è considerata una competenza molto importante sin dalla fase di selezione;

la capacità di organizzarsi e la flessibilità sono molto importanti ed in generale c'è un buon livello in ingresso;

Il problem solving e la creatività non sono fondamentali in ingresso ma poi lo diventano;

I laureati potenziali di GAP potrebbero trovare collocazione in tutti i settori di FB& Associati, chiaramente, successivamente e a seconda del profilo, potrebbero essere utilizzati in uno dei tre settori (o anime) cui si faceva riferimento prima.

Dal punto di vista della crescita professionale F&B prevede: uno stage iniziale finalizzato ad un apprendistato triennale per conseguire la qualifica finale di consultant. Da là partono le varie tappe da consulente junior a consulente senior (normalmente in circa 4 anni si diventa senior. Nel rispetto della persona e della professionalità, F&B A. mette, sin da subito, la risorsa contatto con il cliente.

Al termine dell'incontro il prof. De Sio, nel ringraziare i dott.ri Sabene ed Aprile comunica che naturalmente ci saranno ulteriori incontri con il fine, non solo di monitorare il CdS, ma anche di prevedere un coinvolgimento più attivo di F&B nelle attività didattiche degli studenti, con particolare riferimento a laboratori o project work.

Data: 18 aprile 2019

Intervista con prof. Stefano Battini, Presidente della SNA – Scuola Nazionale Pubblica Amministrazione

Luogo: SNA – Scuola Nazionale Pubblica Amministrazione

CdL : Governo e Politiche

Presenti:

prof. Stefano Battini , Presidente della SNA – Scuola Nazionale Pubblica Amministrazione

Raffaella De Felice - Responsabile Career Services (Luiss)

Esiste una netta biforcazione tra le competenze richieste e valutate dal concorso e quelle reali richieste per il lavoro degli alti funzionari e dirigenti nelle PA.

Il primo problema in questo senso è costituito dalle prove preselettive che sono massive. Per renderle meno nozionistiche (e rischiare di eliminare chi meriterebbe) sono state introdotte il 40% di domande di test di logica, come forma correttiva, ma non è ancora abbastanza.

Per la natura del proprio lavoro è richiesto che chi operi ad alto livello nelle PA abbia competenze multidisciplinari sia giuridiche che economiche (in questo senso l'impostazione del CdL GAP risulta corretto), queste vanno accompagnate da uno sviluppo delle soft skills sempre più necessarie.

Tra le soft skills quelle che risultano cruciali sono il problem solving, ma anche in forma sempre più importante la gestione dei conflitti.

Viene segnalata in questo senso anche l'esigenza di inserire competenze legate alla gestione delle relazioni del personale (si suggerisce qui che tali competenze vengano innestate sui diversi insegnamenti).

Un'altra competenza cruciale è legata al digitale, inteso non solo come competenze hard (capacità di utilizzare gli strumenti e i principali applicativi e programmi: PPT, excel), ma anche come capacità di comprendere e accompagnare la trasformazione digitale e saper quindi agire e comprenderne l'impatto dell'innovazione di processi organizzativi (in questo senso si vede l'opportunità di introdurre questo tema nell'insegnamento di Open Government). (Battini suggerisce come docente del tema un ingegnere: in particolare segnala Donzelli (SNA) e Attias (commissario straordinario)).

Griglia competenze:

conoscenze e comprensione: molto alto (4/5)

capacità di applicare le competenze livello raggiunto: 3 necessaria: 5

autonomia giudizio: raggiunto: buono necessario: discreto



abilità comunicative: raggiunto: basso necessarie: molto alte

Battini segnala come ulteriore competenza da aggiungere l'attitudine al cambiamento, che segnala come cruciale.

Battini segnala l'esigenza di rafforzare ulteriormente i laboratori e le esperienze di tirocini. Tra tutti segnala come molto utile il laboratorio per la simulazione del concorso e suggerisce che venga organizzato tramite un contatto diretto con le istituzioni che gestiscono i concorsi per esporre i ragazzi ai temi più caldi e che potranno essere oggetto di concorso (per es. assegnazione ai candidati di un dossier concreto su cui poi dovrà essere elaborato il proprio tema di esame).

Il nome del CdL sembra chiaro ed adeguato.



Data: 6.05.2019

Intervista a Marta Dassù (ASPEN) sul nuovo CdS in International Relation (IR)

Luogo: sede Aspen, Roma

Presenti:

Marta D'Assù - membro Comitato Esecutivo (ASPEN)

Roberto Menotti - Editor in Chief Aspenia Online e Deputy Editor Aspenia (ASPEN)

Prof.ssa Maria Elena Cavallaro - Direttore CdS in IR (Luiss)

Giovanna Carcaterra - Responsabile Offerta Formativa e Dipartimenti (Luiss)

Nota introduttiva su ASPEN

Aspen Institute Italia è un'associazione privata, indipendente, internazionale, apartitica e senza fini di lucro caratterizzata dall'approfondimento, la discussione, lo scambio di conoscenze, informazioni e valori.

The Aspen Institute nasce negli Stati Uniti nel 1950 per iniziativa di un gruppo di intellettuali e uomini di affari americani convinti della necessità di rilanciare il dialogo, la conoscenza e i valori umanistici in una realtà geopolitica internazionale complessa e in evoluzione, appena uscita dalla devastante esperienza della Seconda Guerra Mondiale. In Italia l'Istituto inizia la propria attività nel 1984 con una forte caratterizzazione transatlantica, oggi ancora ugualmente molto presente. Ha attualmente una sede centrale a Roma, un ufficio a Milano e uno a Venezia.

La missione di Aspen Institute Italia è l'internazionalizzazione della leadership imprenditoriale, politica e culturale del Paese attraverso un libero confronto tra idee e provenienze diverse per identificare e promuovere valori, conoscenze e interessi comuni. L'Istituto si concentra sui problemi e le sfide più attuali della politica, dell'economia, della cultura e della società, con un'attenzione particolare alla business community italiana e internazionale.

Presentazione dell'offerta formativa del Dipartimento di Scienze Politiche e del CdS in International Relations

La prof.ssa Cavallaro illustra la nuova offerta formativa e gli elementi di novità rispetto alla precedente.

Il Dipartimento di Scienze Politiche ha deciso di operare una profonda revisione dei due corsi di studio offerti (Relazioni Internazionali, Governo e Politiche), alla luce delle nuove esigenze del mercato del lavoro e delle conseguenti competenze richieste in uscita.

Il Corso di Studi in International Relations nasce, pertanto, come evoluzione e necessità di professionalizzazione del precedente corso di laurea in Relazioni Internazionali, che era diviso nei tre track di Global Studies, European Studies e Relazioni Internazionali.

Il corso è interamente tenuto in lingua inglese e intende offrire una formazione interdisciplinare e di respiro internazionale che consenta ai laureati di padroneggiare con disinvoltura le competenze richieste dalle istituzioni internazionali, dalle organizzazioni governative e non governative, dalle imprese private, privilegiando quell'intersezione disciplinare necessaria per intraprendere specifici percorsi professionali rispetto ai quali i programmi preesistenti di Relazioni Internazionali presentavano connotazione più generalista.

L'analisi di sociale e di mercato effettuata ha registrato l'esigenza di affrontare le profonde trasformazioni sociali, economiche e politiche istituendo un corso di laurea che tenesse conto, nella formazione dei propri laureati, delle trasformazioni in atto, con il preciso scopo di creare figure professionali in grado di prevedere, assecondare e governare fenomeni con ricadute di portata globale.

I principali punti di forza della offerta formativa della Luiss alla luce del benchmark nazionale ed internazionale risulta essere il carattere professionalizzante sin dal secondo anno di insegnamento così come l'originalità e l'innovazione dei track offerti all'interno della stessa classe di laurea L52: Sicurezza, Governance del Mediterraneo, e Diplomazia.

Commenti sul nuovo CdS

M. Dassù: generalmente ben costruita la nuova offerta. In particolare, approva l'erogazione del CdS interamente in inglese – il precedente CdS in relazioni Internazionali si declinava in track in italiano ed in inglese- perché questo darà modo agli studenti di lavorare direttamente e solo su documentazione in inglese (che peraltro è la lingua in cui sono redatti i documenti di riferimento); in ogni caso, chi vorrà proseguire con carriere in ambiti “nazionali” potrà farlo comunque: l'inglese resta uno skill ulteriore.

Altro elemento importante sembra essere l'insegnamento obbligatorio di una seconda lingua (a scelta tra arabo, russo, francese, spagnolo, cinese, tedesco).

Relativamente ai 3 track tracciati: il track Diplomacy risulta ben strutturato, anche come distribuzione degli insegnamenti; il track sulla Security rappresenta un'importante opportunità di specializzazione, stante la richiesta sempre crescente di esperti nel settore; il Mediterranean track, apre l'accesso alle carriere nei settori di cooperazione allo sviluppo e vicinato estero, nell'EU e nelle ONG; tuttavia, se sembra rispondere alla naturale e condivisibile esigenza di offrire un track sui problemi del Mediterraneo appare una forzatura mettere insieme i due temi “Mediterraneo” ed “Europa”.

Inoltre: i due track sulla Diplomacy e sulla Security andrebbero completati inserendo nell'offerta il problema dell'energia che coinvolge soprattutto l'est Mediterraneo dopo la scoperta dei giacimenti di gas

a Cipro che potrebbe riaccendere le tensioni con la Turchia con conseguenti problemi di sicurezza energetica europea.

Il tema energetico coinvolge non solo il business in senso stretto ma, vista la tendenza ad integrare le competenze, anche gli uffici studi, i settori che compiono analisi dei rischi geopolitici.

Il tema Security si sta espandendo e trova una sua dimensione lavorativa anche nei ministeri e persino in alcune aziende.

Ulteriori sbocchi da prevedere sono: uffici studi e riviste, il settore delle infrastrutture in genere, le relazioni istituzionali ed il marketing, settore, quest'ultimo, in cui si avverte la necessità di integrazione delle competenze ma che richiede anche ai laureati in scienze politiche una consapevolezza economica più spiccata.

R. Menotti: Parlando di competenze trasversali: sicuramente molto importante è che vengano offerti sia laboratori per perfezionare le skill comunicative (la capacità di preparare testi brevi e chiari, di tipo giornalistico, la capacità di presentare, di sintetizzare, in forma orale e scritta e di cogliere gli elementi più salienti in una tesi), sia laboratori sulle competenze digitali.

Vi è attualmente una grande richiesta di laureati che abbiano la capacità di analizzare i problemi della sicurezza digitale specialmente, ma non solo, per il track sulla sicurezza.

M. Dassù: Si suggerisce di arricchire la denominazione del CdS affinché il titolo comunichi più direttamente i contenuti per esempio modificandolo in "International Relation: Diplomacy, Security and Geopolitical Risk".

Per ciò che concerne la possibilità di accordi per tirocini e stage, sebbene vi sia una certa resistenza da parte della amministrazione centrale a dare tirocini, anche per mancanza di spazi, si può pensare ad una selezione, fatta da LUISS, di studenti meritevoli da coinvolgere in attività connesse all'editoria online.

data: 10/05/2019

Intervista a Anna Herold per il cds in Policies and Governance in Europe (PAGE)

Luogo: presso sede LUISS Viale Romania

Presenti:

Mark Thatcher Direttore del CdS in Policies and Governance in Europe (LUISS)

Giovanna Carcaterra Responsabile Offerta Formativa e Dipartimenti (LUISS)

Collegato via skype Anna Herold- Head of Unit, Audiovisual and Media Policy (European Commission)

Nota introduttiva su Anna Herold

Anna Herold è Head of Unit, Audiovisual and Media Policy at European Commission

La missione dell'unità è garantire una politica audiovisiva e mediatica per il mercato unico digitale. L'unità è responsabile dell'attuazione e dell'attuale revisione della direttiva sui servizi di media audiovisivi (AVMSD).

L'unità promuove inoltre il rispetto del pluralismo dei media e della libertà dei media e sostiene azioni specifiche a favore di attività giornalistiche gratuite, attraverso diverse azioni, tra cui l'istituzione di un Centro europeo per la libertà di stampa e media.

Presentazione dell'offerta formativa del Dipartimento di Scienze Politiche ed in particolare del CdS in PAGE

Il Dipartimento di Scienze Politiche ha deciso di operare una profonda revisione dei due corsi di studio offerti (Relazioni Internazionali, Governo e Politiche), alla luce delle nuove esigenze del mercato del lavoro e delle conseguenti competenze richieste in uscita

Il Corso di Studi in Politics and Governance in Europe (PAGE) nasce, pertanto, da questa revisione, dalla necessità di maggiore professionalizzazione e, soprattutto, dall'esigenza di rivolgersi ad un'utenza finora non ancora pienamente intercettata.

Il corso è interamente tenuto in lingua inglese, offre un'analisi delle politiche in Europa attingendo a diverse discipline, in particolare alle scienze politiche, al diritto, all'economia e alla sociologia, ma ne abbraccia anche altre, con particolare riferimento al management.

Il percorso è centrato sull'Unione Europea ma si snoda su tre livelli principali: nazionale, regionale, locale, compiendo uno studio comparativo dei differenti paesi europei nel tempo. Combina la teoria e gli strumenti analitici delle politiche pubbliche con l'analisi di casi specifici in Europa. Il primo anno offre un'ampia e solida formazione su differenti ambiti e sugli strumenti analitici ad essi connessi. Il secondo

anno, invece, si differenzia in 3 aree di specializzazione: la prima che affronta i temi delle politiche del patrimonio culturale; la seconda con focus sulla governance ed i mercati, la terza più generalista sulle politiche pubbliche europee.

Il CdS, pertanto, offre una comprensione sostanziale dei contenuti dell'ambito politico, accompagnata ad una approfondita conoscenza del patrimonio culturale, della governance e dei mercati. Viene coperto l'ambito politico, interpretato il contesto economico, compresa la cornice giuridica, le connessioni con le istituzioni e le organizzazioni, il funzionamento della governance a vari livelli. Gli studenti saranno in grado di apprendere come selezionare e presentare casi complessi sviluppando le proprie capacità analitiche e critiche.

Nel ritenere essenziale lo sviluppo di competenze soft e il contatto con il mercato del lavoro già durante il percorso universitario, il CdS offre diversi crediti destinati sia alle attività soft che a tirocini in modo da assicurare un ampio raggio di competenze trasversali.

La combinazione tra la natura stessa del CdS, che, per definizione, supera ed oltrepassa l'ambito nazionale, ed il fatto che il CdS è erogato interamente in lingua inglese – è anche prevista la presenza di professori provenienti da atenei internazionali- destina questo percorso ad una platea di studenti internazionali, coerentemente con l'obiettivo strategico dell'Ateneo che negli ultimi anni si sta aprendo, sempre di più, a contesti globali.

Commenti sul nuovo CdS

Anna Herold: “Leggendo questo corso ho ritrovato molto della mia esperienza personale. Sono in Commissione Europea da 15 anni e sia per entrare in commissione che dopo ho potuto constatare quanto sia importante una preparazione interdisciplinare. Lavoro in una unità che si occupa molto di diritto europeo e di conseguenza il rapporto con i giuristi è forte. Tuttavia, noi non abbiamo bisogno di un tool di giuristi ma di qualcuno preparato in modo molto più ampio.

Quello che cerchiamo durante le interviste di lavoro è la conoscenza delle politiche europee e sapere cosa succede nella comunità europea. Eppure, in genere, il neo laureato, anche il migliore degli economisti, difetta di questa parte e deve completare le sue competenze con master aggiuntivi.

Ciò che quindi colpisce favorevolmente è che il CdS presenta una preparazione istituzionale nel primo anno ma poi, nel secondo anno, c'è moltissimo sulle diverse politiche della EU. Questo costituisce una soft skills difficilmente rintracciabile in altri laureati e che differenzierà, invece, i laureati PAGE.

E' molto apprezzabile tutto il design del 2° anno che lascia la possibilità di comporsi il “menù” formativo. Si vince la consapevolezza, in chi lo pensato, di ciò che succede in Commissione Europea e soprattutto,

dove stia andando. Peraltro, il tema della cultural heritage, coglie perfettamente temi che in Commissione stanno diventando molto importanti.

Il CdS, sembra offrire un mix di competenze più classiche accanto a contenuti più moderni. Il raggio dei potenziali datori di lavoro è ampio e non è riconducibile alla sola Commissione Europea ma anche ai settori con cui la Commissione si interfaccia, come il lobbying, i think tank, la FAO, i media, le Agenzie, ecc.

Il CdS sembra, pertanto, fornire i profili e le competenze richieste nel mondo del lavoro, sintetizzabili in keywords:

- sensibilita' interdisciplinare
- conoscenza dell politiche europee su piu' livelli
- multidisciplinarieta'
- soft skills legate al mondo politico
- preparazione al diritto istituzionale
- conoscenza delle singole politiche europee – divise per aree disciplinari
- personale preparato sia sul piano teorico che pratico: manca l'aspetto esperienziale
- preparazione olistica e multilivello
- trasversalita'



Data: 05/04/2019

Intervista a Giovanni Rizzoni (Camera dei Deputati) sul nuovo CdS in Governo, Amministrazione e Politica (GAP)

Luogo: Camera dei Deputati, Roma

Presenti:

Giovanni Rizzoni- Direttore Servizio Studi (Camera Deputati)

Prof. Lorenzo De Sio - Direttore del CdS Governo Amministrazione e Politica (Luiss)

Giovanna Carcaterra - Responsabile Offerta Formativa e Dipartimenti (Luiss)

Ginevra Annunziata - Career Services (Luiss)

Nota introduttiva su Giovanni Rizzoni

Giovanni Rizzoni è Direttore del Servizio Studi della Camera dei Deputati.

Si premette che tutto quanto contenuto nella presente intervista è da considerarsi come mera opinione personale del Dott. Rizzoni che, pertanto, non parla né a nome della Camera dei Deputati né in qualità di Direttore del Servizio Studi.

Presentazione dell'offerta formativa del Dipartimento di Scienze Politiche ed in particolare del CdS in GAP

Il Dipartimento di Scienze Politiche ha deciso di operare una profonda revisione dei due corsi di studio offerti (Relazioni Internazionali, Governo e Politiche), alla luce delle nuove esigenze del mercato del lavoro e delle conseguenti competenze richieste in uscita.

Il prof. De Sio, Direttore del CDS in Governo Amministrazione e Politica, illustra gli obiettivi formativi e la struttura del CdS, indicando come focus principale il mondo della politica e delle istituzioni in chiave interdisciplinare, e ripercorre, descrivendoli, i singoli track e insegnamenti (i documenti sono stati condivisi prima della riunione odierna).

Lo scopo è di mantenere il DNA di scienze politiche con atteggiamento duplice: da un lato approccio top-down (il punto di vista di chi sta nelle istituzioni), dall'altro, l'approccio bottom-up, come cioè la società civile si organizza per esprimere concetti politici.

Sono stati immaginati 4 mondi professionali per i laureati nel nuovo CdS:

1° nelle PA (tramite concorsi)

2° Public policies (quindi preparare specialisti di policies sul piano dell'analisi quantitativa)

3° Profilo legato ai media e alla comunicazione

4° Profilo multiforme per la formazione di figure politiche ed anche chi può lavorare nei think tank e nel lobbying.

Bisogna capire, insieme agli stakeholders di riferimento, quanto questi profili siano aderenti all'offerta.

Il focus, nell'ambito di questa intervista, è sui profili 1° e 4°.

Commenti sul nuovo CdS

L. De Sio: Le prime domande cui sarebbe importante rispondere sono le seguenti: ci sono dei gap di competenze attualmente? Quali sono le competenze future? Quali sono le sfide dei prossimi anni? Naturalmente queste tre domande aprono il varco ad una discussione molto vasta.

G. Rizzoni: illustra quale sia il lavoro che il Servizio Studi della Camera svolge. Il Servizio Studi elabora analisi per la politica e questo compito, se lo si pensa soprattutto all'interno del contesto politico attuale, è estremamente complesso.

La struttura dei partiti politici è mutata ed essi non fanno quasi più analisi e non elaborano policies; questo ha generato un aumento della richiesta da parte dei partiti in questo senso: dall'analisi giuridica alla valutazione delle politiche pubbliche (valutazione di costi e benefici dal punto di vista quantitativo), tanto che si ricorre anche a partnership con soggetti esterni. Il Servizio Studi è prevalentemente orientato all'analisi normativa- anche se il suo raggio di studi non si limita a questo- e fa analisi sistematica su tutti i provvedimenti.

E' difficile tracciare il profilo del parlamentare di adesso. Per meglio dire: è difficile tracciare un unico profilo, perché i parlamentari hanno provenienze diverse, seguono iter professionali diversi e dunque approdano al parlamento con bagagli culturali e professionali diversi. E' mutata la politica e sono mutati i politici e questo trend sembra destinato a continuare. Dobbiamo prepararci ad un personale politico cangiante, così come cangianti sono i partiti. Questo personale politico ha bisogno di essere sostenuto: dalla formulazione tecnico-normativa, alla definizione delle policies (anche se l'ufficio studi non interviene direttamente nella politica), dall'analisi dell'impatto normativo alla valutazione delle politiche. Il Servizio Studi dispone di un osservatorio sulle infrastrutture che monitora tutte le infrastrutture italiane e questo è preliminare alla valutazione politica, quindi chiaramente la valutazione si basa sull'analisi dei dati messi a disposizione dal Servizio Studi ma poi la valutazione politica si basa su fattori molteplici.

L. De Sio: ed in tema di concorsi?

G. Rizzoni: il tema dei concorsi alla Camera è altra questione complessa. E' tanto tempo che non si fanno concorsi, ed è difficile sapere quando ne verranno indetti di nuovi, stante il fatto che le decisioni sui concorsi vengono prese di comune accordo con Il Senato.

È presumibile che i futuri concorsi conserveranno l'impostazione "classica": un unico concorso che richiede metacompetenze (5 prove scritte di 8 ore, prove selettive, orale enciclopedico), in sostanza un concorso molto complesso. Ovviamente il core è sempre il diritto parlamentare o diritto delle assemblee elettive, e continuerà a rimanere la storia (è importante conoscere la storia del nostro paese e delle nostre istituzioni), la contabilità, l'economia. Ulteriori competenze che potrebbero aggiungersi sono quelle sull'analisi dei dati e delle politiche pubbliche. Il dott. Rizzoni ritiene, personalmente, che un approccio quantitativo ed econometrico sarebbero necessari, così come sarebbe importante capire la politica perché, anche se il servizio studi non fa politica, deve capirla.

Sembra, quindi, vi sia coerenza tra l'offerta formativa del CdS e le competenze richieste in questo settore e la denominazione stessa del corso restituisce chiaramente quello che il corso propone.

L. De Sio: L'offerta di scienze politiche, in generale, ovviamente offre una formazione multidisciplinare che, se ben fatta, è ottima. Gli insegnamenti di storia sono presenti, soprattutto con prospettiva italiana - considerando gli sbocchi professionali previsti e la differenziazione con gli altri CdS del Dipartimento.

Il corso di analisi e valutazione delle politiche pubbliche dovrebbe offrire strumenti della valutazione e del quadro normativo, i corsi di analisi dei dati offrono una prospettiva empirica ed accessibile.

Sottolinea di avere appositamente indicato come SSD di riferimento per l'analisi dei dati quello demografico e della sociologia sociale e non, viceversa, i SSD classici riferiti alla statistica economica e sociale, proprio per non cristallizzare in una dimensione quantitativa troppo "spinta" e teorica gli insegnamenti. La scelta è supportata sia dall'analisi dei potenziali utenti che, molto probabilmente, proverranno da lauree triennali in scienze politiche, giurisprudenza e lingue, sia dal fatto che la demografia, così come la sociologia, offrono senz'altro gli strumenti necessari all'analisi dei dati intesa come individuazione e scelta del dato, comparazione e interpretazione dello stesso.

G. Rizzoni: il politico oggi deve avere una molteplicità di competenze, tra queste quelle comunicative sono essenziali, bisogna saper tradurre conoscenze e analisi in modo comprensibile senza perdere la specificità. La comunicazione è, quindi, un aspetto vitale ed essenziale: elaborare dati, saperli presentarli e comunicarli visivamente. La grande trasformazione avvenuta in questi anni è che tutta l'informazione che un tempo si produceva per i deputati ora è immediatamente disponibile al cittadino, quindi sono cambiati i mezzi della comunicazione.

Unire alla capacità teorica quella di applicare le conoscenze è particolarmente sentita. Sapere anche che programmi usare, cosa esiste sul mercato che consenta di produrre certe informazioni.

Di tutte le competenze capacità, la vera differenza qualitativa la fa l'autonomia di giudizio, purché non si confonda con una presunzione o con l'incapacità di ascoltare e relazionarsi gli altri. L'autonomia di giudizio racchiude tante le capacità analizzate e si collega con la leadership per cui queste due competenze sono da privilegiare, a seguire viene la capacità di applicare conoscenza e comprensione (che è a sua volta collegata al team working, alla creatività) ma che viene solo con il tempo e non in fase di ingresso.

Ritiene, pertanto, che si possano distinguere tre aree, elencate in ordine di importanza:

cognitiva-personale (autonomia di giudizio, leadership, capacità di motivare, etica del lavoro, capacità di apprendimento) che è legata all'aspetto caratteriale che è difficile da formare; il formatore deve quindi in realtà fare opera maieutica e dare efficacia a questi aspetti personali:

- applicativa (team working, creatività, problem solving, capacità di organizzarsi)
- relazionale (abilità comunicative efficacia relazionale)

L. De Sio: è possibile ipotizzare dei tirocini presso l'Ufficio Studi?

G. Rizzoni: Rispetto alla possibilità di far nascere una sorta di endorsement, anche molto leggera o all'ipotesi far svolgere tirocini con dei gruppi parlamentari, le dinamiche italiane non consentono, così come invece avviene nel parlamento europeo, un'osmosi tra amministrazioni private e amministrazione pubblica; in Italia c'è una tradizione di netta separazione tra pubblico e privato per cui è molto complicato immaginare una partnership perché si passa sempre e solo tramite concorsi.

Invece, si può anche pensare a dei tirocini alla Camera o con i gruppi parlamentari, sebbene le dinamiche della Camera non siano quelle dei gruppi parlamentari.

Data 09/04/2019

Intervista con Francesco Maria Salerno sul nuovo CdS In Policies And Governance In Europe (PAGE)

Luogo: sede LUISS Viale Romania

Presenti:

Mark Thatcher - Direttore del CdS in PAGE (Luiss)

Raffaella De Felice - Responsabile Career Services (Luiss)

Ginevra Annunziata - Career Services (Luiss)

Giovanna Carcaterra - Responsabile Offerta formativa e Dipartimenti (Luiss)

Collegato via Skype: Francesco Maria Salerno - Managing Partner Bruxelles di GOP (Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners)

Introduzione su Francesco Maria Salerno e GOP

L'avv. Salerno è in GOP Bruxelles e ha un focus specifico sul settore "Regulation" ovvero della regolazione delle telecomunicazioni digitali, dell'energia, del trasporto ferroviario.

Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners è uno studio legale internazionale, indipendente, leader nella consulenza e assistenza in tutti i settori del diritto d'impresa.

Conta oltre 450 professionisti, dislocati nelle 11 sedi, in Italia (Roma, Milano, Bologna, Padova e Torino) e all'estero (Abu Dhabi, Bruxelles, Hong Kong, Londra, New York e Shanghai).

Uno dei settori di punta in cui da sempre opera è quello del diritto societario. L'esperienza e il prestigio maturati in tale ambito hanno portato GOP a sviluppare e consolidare nel tempo altre aree di consulenza.

Pertanto, lo studio è in grado di fornire ai propri clienti un'offerta integrata di servizi legali. Ciò permette loro di avere un unico interlocutore e di beneficiare di una gestione coordinata ed efficiente del lavoro.

Lo studio si è sempre caratterizzato per la sua spiccata vocazione internazionale. Attraverso le sedi in Italia e all'estero sono presenti nei principali centri d'affari.

Grazie a una consolidata rete di rapporti di collaborazione con studi leader in ogni parte del mondo siamo in grado di assistere i nostri clienti anche su operazioni coinvolgenti diversi ordinamenti giuridici. GOP fa parte del World Law Group e del World Services Group, due primarie associazioni mondiali di studi legali indipendenti.

GOP, inoltre, ha una solida reputazione e un'approfondita conoscenza del sistema economico-finanziario di cui oggi i nostri clienti possono beneficiare.

Presentazione offerta formativa del Dipartimento di Scienze Politiche ed in particolare del CdS in PAGE

Il Dipartimento di Scienze Politiche ha deciso di operare una profonda revisione dei due corsi di studio offerti (Relazioni Internazionali, Governo e Politiche), alla luce delle nuove esigenze del mercato del lavoro e delle conseguenti competenze richieste in uscita

Il Corso di Studi in Politics and Governance in Europe (PAGE) nasce, pertanto, da questa revisione, dalla necessità di maggiore professionalizzazione e, soprattutto, dall'esigenza di rivolgersi ad un'utenza finora non ancora pienamente intercettata.

Il corso è interamente tenuto in lingua inglese, offre un'analisi delle politiche in Europa attingendo a diverse discipline, in particolare alle scienze politiche, al diritto, all'economia e alla sociologia, ma ne abbraccia anche altre, con particolare riferimento al management.

Il percorso è centrato sull'Unione Europea ma si snoda su tre livelli principali: nazionale, regionale, locale, compiendo uno studio comparativo dei differenti paesi europei nel tempo. Combina la teoria e gli strumenti analitici delle politiche pubbliche con l'analisi di casi specifici in Europa. Il primo anno offre un'ampia e solida formazione su differenti ambiti e sugli strumenti analitici ad essi connessi. Il secondo anno, invece, si differenzia in 3 aree di specializzazione: la prima che affronta i temi delle politiche del patrimonio culturale; la seconda con focus sulla governance ed i mercati, la terza più generalista sulle politiche pubbliche europee.

Il CdS, pertanto, offre una comprensione sostanziale dei contenuti dell'ambito politico, accompagnata ad una approfondita conoscenza del patrimonio culturale, della governance e dei mercati. Viene coperto l'ambito politico, interpretato il contesto economico, compresa la cornice giuridica, le connessioni con le istituzioni e le organizzazioni, il funzionamento della governance a vari livelli. Gli studenti saranno in grado di apprendere come selezionare e presentare casi complessi sviluppando le proprie capacità analitiche e critiche.

Nel ritenere essenziale lo sviluppo di competenze soft e il contatto con il mercato del lavoro già durante il percorso universitario, il CdS offre diversi crediti destinati sia alle attività soft che a tirocini in modo da assicurare un ampio raggio di competenze trasversali.

La combinazione tra la natura stessa del CdS, che, per definizione, supera ed oltrepassa l'ambito nazionale, ed il fatto che il CdS è erogato interamente in lingua inglese – è anche prevista la presenza di professori provenienti da atenei internazionali- destina questo percorso ad una platea di studenti internazionali, coerentemente con l'obiettivo strategico dell'Ateneo che negli ultimi anni si sta aprendo, sempre di più, a contesti globali.

Commenti sul nuovo CdS

M. Thatcher: “Cosa pensi della combinazione tra competenze giuridiche, economiche e sociologico-politiche? Esiste un valore per un CdS che combina queste tre competenze?”

F.M. Salerno: “In Inghilterra ho studiato Regulation a LSE che si basava tantissimo sulla interdisciplinarietà. Questa è una caratteristica che spessissimo manca nei laureati italiani. La LUISS ha un’opportunità di mercato importante in questo senso.”

M. Thatcher: “Quali competenze trovi nei laureati italiani? Quali non trovi e vorresti trovare?”

F.M. Salerno: “I laureati italiani hanno una buona formazione sul diritto della concorrenza e diritto dell’Unione Europea, però quando si tratta di discutere aspetti settoriali conoscono quasi esclusivamente una fetta del settore particolare della regolazione strettamente collegato al focus del suo corso di laurea.”

Chi ha fatto un tipo di percorso più ampio ha maggiori opportunità nel mercato del lavoro: mancano analisi degli sviluppi in atto e qualcuno che anticipi le nuove tendenze. Sarei molto interessato prendere un junior che mi affianchi e con cui lavorare sui trend.

Bisogna avere una visione complessiva e quindi un CdS interdisciplinare è una buona occasione.”

M. Thatcher: “La visione di politics e governance su più livelli è utile?”

F.M. Salerno: “E’ utile perché generalmente non viene offerto qualcosa di così completo e riflette bene la realtà italiana in cui il livello subnazionale è molto importante.

Il primo lavoro che ho fatto è stato da stagista presso l’Autorità garante della regolazione e del mercato, poi ho continuato in uno studio legale nello stesso settore. Le Autorità non erano così operative, mentre adesso autorità come AGCOM e l’Autorità dell’Energia, sono considerate dai consessi internazionali di altissimo livello.

Uno degli obiettivi è di premere sui punti dove Roma e Italia può avere una forza a livello internazionale.”

M. Thatcher: “in generale pensi che sia importante fare gli stage?”

F.M. Salerno: “Io stesso sono stato stagista e accogliamo regolarmente studenti universitari come stagisti”.

M. Thatcher: “La richiesta di stagisti è solo per laureati in giurisprudenza? Cosa dobbiamo migliorare in LUISS per far accogliere stagisti?”

F.M. Salerno: “Negli studi anglosassoni la figura del paralegal è riconosciuta, a livello italiano è vissuto come un passo indietro. In realtà è una mancanza degli studi italiani che non riconoscono l’importanza di questa figura.

Questa laurea mi sembra una novità che va a colmare una lacuna del mercato italiano. Non è importante avere una laurea in giurisprudenza ma le competenze che si hanno in uscita.

La verità è che sarà importante che LUISS per prima faccia capire le competenze che si stanno immettendo nel mercato.”

M. Thatcher: “Il settore da te rappresentato è in crescita?”

F.M. Salerno: “Assolutamente sì, per esempio nei trasporti o alle poste, ma lo sono tutti quei settori per cui si richiedono regolatori o, comunque, gli stessi regolatori esistenti si evolvono. C’è quindi un grande spazio di crescita a tutti i livelli, sia di attori che di norme che di compiti che vengono assegnati ai regolatori. GOP è a Bruxelles già da molti anni, segue in particolare la regolazione digitale dell’energia, la regolazione del trasporto ferroviario, gli aiuti di Stato che è un’altra forma di regolazione ed è diventato un motore importante perché si è andata definendo una forma di regolazione del mercato.”

M. Thatcher: “La denominazione del corso comunica in modo chiaro le finalità del corso?”

F.M. Salerno: “Sì, con qualche perplessità sul termine “Europe”. Non sarebbe preferibile “Unione Europea”? Infatti, la seconda fa riferimento alla dimensione giuridica; trovo invece che “Governance and Policies” inserito nel titolo restituisca il senso dell’interdisciplinarietà.

Un ultimo consiglio per preparare i vostri laureati: i neo-laureati non sanno preparare slide per le presentazioni. Saper fare slide significa saper fare analisi, sintesi e saper comunicare, anche a livello visivo. Sarebbe importante che gli studenti avessero tali competenze prima di essere inseriti nel mercato del lavoro.”

Data 23 aprile 2019

Luogo Luiss viale Romania, Roma

Intervista ad Annamaria Villa - Consigliere PCM, Coordinatore della Segreteria tecnica, Commissione Adozioni Internazionali della Presidenza Consiglio dei Ministri

Presenti:

cons. Annamaria Villa,
prof. Mark Thatcher;
dott.ssa Giovanna Carcaterra;
dott.ssa Raffaella De Felice,
dott.ssa Ginevra Annunziata, dott. Michele Gradoli

Corso Luiss oggetto dell'intervista: PAGE – Policies and Governance in Europe

Introduzione

Prima di svolgere la funzione di coordinatore della Segreteria tecnica della Commissione Adozioni Internazionali, la dott.ssa Annamaria Villa, laureata Luiss in Economia e commercio, ha lavorato con incarichi di rilievo e di direzione presso il Dipartimento per le Politiche europee della Presidenza del Consiglio dei Ministri dal 2008 quando ha iniziato a coordinare l'ufficio per la cittadinanza europea (che si occupava di 3 servizi principali: a. procedure di Infrazione e Solvit; b. Informazione, comunicazione diritti di cittadinanza europea, gestione del partenariato di gestione; c. partenariati e formazione). Dal 2013 al 2014 il Cons. Villa è stata Capo Dipartimento Vicario e di seguito ha presieduto l'ufficio per il coordinamento delle politiche europee fino al 2018.

Report dell'intervista:

All'interno del nostro sistema vi è la forte necessità di migliorare l'applicazione della governance europea, la capacità cioè di inquadrare politiche europee secondo uno schema logico. È fondamentale infatti capire come si formano le politiche a livello europeo e come facciano da "cornice" al livello nazionale e subnazionale (regionale).

È pertanto molto importante che l'università prepari i professionisti ad avere una visione organica del "Sistema Europeo" e ad utilizzare un approccio comparativo, in grado di implementare una "logica di sistema" e di valutazione delle policy a tutto tondo: ad esempio, valutando l'impatto che ogni politica pubblica ha sulla crescita economica e sociale, non limitandosi ad una mera analisi di compatibilità giuridica all'interno del sistema normativo nazionale.

Per maturare la capacità tecnica di “fare governance” è fondamentale avere una mentalità dinamica, flessibile e organizzata. Sono richieste solide competenze di project management, quindi saper ragionare in modo sistemico utilizzando, cioè, un “Logical Framework Approach”.

Tra le competenze tecniche cruciali per la gestione della governance risultano fondamentali:

- capacità di analisi e di interpretazione di dati validamente raccolti e aggiornati
- la capacità di utilizzo degli strumenti informatico-statistici,
- conoscenze economiche e sociologiche,
- conoscenza avanzata dell'inglese, soprattutto nella produzione scritta in quanto nella redazione dei progetti e della documentazione richiesta è particolarmente importante sapersi esprimere in modo sintetico ed efficace;
- sistema di gestione della qualità del processo che insegna a ragionare per priorità e a comprendere le interrelazioni e a migliorare le performance.

Un giovane laureato con questo tipo di formazione sarà prima di tutto un Manager, ma anche un analista e un policy maker, con solide capacità organizzative e progettuali.

Quanto alle possibilità professionali, una risorsa con questo tipo di percorso di studi può ambire a raggiungere diversi contesti e settori che abbracciano sia il panorama europeo (concorsi EPSO basati su una logica sistemica e di qualità) che nazionale, in ambito pubblico (si noti che in ministero c'è un gabinetto che ha un nucleo europeo, braccio operativo del dipartimento politiche europee) o privato (per le aziende strutturate e le agenzie di lobbying che abbiano un interesse ad agire sulla governance europea).

Si ritiene inoltre sicuramente possibile che gli studenti con questo tipo di formazione possano avere l'opportunità di svolgere tirocini curriculari (della durata min. di sei mesi affinché sia un'esperienza formativa) presso la Commissione Europea, il Parlamento europeo, il Dipartimento delle politiche europee nonché presso tutte le pubbliche amministrazioni, ad esempio presso l'ufficio del consigliere diplomatico.

ALEGATO N. 2 FONTI CONSULTATE

Studi di Settore e fonti consultate:

Istat- Rapporto sulla competitività dei settori produttivi

Alma Laurea “XIX Indagine Condizione occupazionale dei Laureati”

Dati ANS - Anagrafe Nazionale Studenti

Report annuale Popolazione studentesca - Rilevazione del 2018 della LUISS

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

Osservatorio Università - Imprese CRUI (Quaderno n.1 Le competenze trasversali per l'Higher Education) e Wollybi job vacancy

Inserimento Professionale dei laureati LUISS a cura dell'Ufficio Studi e Valutazione (2018)

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

Osservatorio sulle Competenze Digitali 2018

Corso di Laurea Triennale in Scienze Politiche

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tra uno e tre anni aumenta considerevolmente la diffusione dei contratti a tempo indeterminato: a cinque anni dalla laurea i contratti a tempo indeterminato impegnano il 61% degli occupati.

A cinque anni dal titolo il 79,6% dei laureati del gruppo politico-sociale hanno un contratto a tempo indeterminato (si collocano all'undicesimo posto rispetto ai 15 gruppi disciplinari presi in esame)

L'indagine a cinque anni dal conseguimento del titolo consente di apprezzare meglio i percorsi di transizione dall'università al lavoro e permette generalmente di evidenziare una maggiore coerenza fra studi compiuti e attività lavorativa svolta. La prima evidenza empirica che emerge è che 85 occupati su cento lavorano, a cinque anni, nel settore dei servizi, 11 nell'industria e solo 1 su cento nell'agricoltura. (pag. 100). Ovviamente la distribuzione cambia a seconda del gruppo disciplinare di riferimento: i gruppi letterario, geo-biologico e politico-sociale distribuiscono i propri laureati in numerosi settori economici (ben nove rami raccolgono infatti il 70% degli occupati).

Per quanto riguarda la retribuzione mensile per i laureati di primo livello 2011 occupati a cinque anni del gruppo politico-sociale è di 1.301 mensili.

A cinque anni dalla laurea triennale, per il gruppo politico-sociale, il titolo di studi è considerato pienamente efficace rispetto all'attività lavorativa svolta dal 21,8% degli intervistati, abbastanza efficace dal 45,6%, per nulla efficace per il 32,5% (rispetto a quest'ultimo dato il gruppo politico-sociale è secondo solo al gruppo geo-biologico che evidenzia la più alta percentuale di insoddisfazione rispetto all'efficacia del titolo conseguito).

Dai dati ANS si evince che, nel Lazio, si passa complessivamente da 2.199 immatricolati a CdS triennali nella L-36 nel 2015-2016 a 2.422 nel 2016/2017 per arrivare a 2.589 nel 2017/2018.

Il Report annuale Popolazione studentesca - Rilevazione del 2018 della LUISS mostra, negli anni tra il 2013 ed il 2017, un trend generale nettamente positivo sul numero degli iscritti che, per il DiSP, passa da 1.197 nel 2013/2014 a 1.496 nel 2017/2018.

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

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

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

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

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

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

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

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

Corsi di Laurea Magistrale

Alma Laurea "XIX Indagine Condizione occupazionale dei Laureati" (Rapporto 2017)

A fianco di dati generali sull'aumento dei tassi di occupazione a 1 anno dalla laurea, emerge il ruolo di alcuni predittori dell'occupabilità: il punteggio negli esami; il rispetto dei tempi previsti dagli ordinamenti; ma soprattutto le esperienze lavorative. A parità di ogni altra condizione, infatti, le esperienze di lavoro, di qualsiasi natura, le competenze informatiche, i tirocini/stage compiuti durante gli studi, le esperienze di studio all'estero sono tutti elementi che rafforzano la probabilità di lavorare, entro un anno dal conseguimento del titolo.

Inoltre, la percentuale occupazionale per il gruppo disciplinare politico-sociale dei laureati magistrali biennali 2011 intervistati a cinque anni è pari al 78,9% al settimo posto dei 15 gruppi disciplinari presi come riferimento; a conferma della perdurante rilevanza strategica di questo ambito di studi.

Dati ANS - Anagrafe Nazionale Studenti

Nel Lazio, si passa complessivamente da 367 immatricolati a CdS magistrali nella LM-62 nel 2015-2016 a 443 nel 2016/2017 per arrivare a 517 nel 2017/2018, con una tendenza complessiva in aumento, a testimonianza ulteriore della rilevanza strategica dell'area.

Report annuale Popolazione studentesca – Rilevazione del 2018 della LUISS

Negli anni tra il 2013 ed il 2017, emerge un trend generale nettamente positivo sul numero degli iscritti che, per il DiSP, passa da 1.197 nel 2013/2014 a 1.496 nel 2017/2018.

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

Nel quinquennio 2018-2022 il fabbisogno di laureati dell'intero sistema economico nazionale dovrebbe raggiungere le 778.000 unità. La quota maggiore (25%) riguarderà i laureati nel campo economico-sociale, pari 191.000 unità, di cui 151.000 del gruppo economico-statistico e 40.000 del gruppo politico-sociale. I principali risultati del Rapporto sembrano indicare: uno scenario benchmark con crescita dell'occupazione dello 0,5 medio annuo tra il 2018 ed il 2022; uno scenario positivo con crescita pari allo 0,9 medio annuo. Le previsioni effettuate non considerano, tuttavia, il rischio di automazione che implicherebbe che il 12% del fabbisogno previsto sia sostituito da macchinari, algoritmi e computer. I laureati e diplomati rappresenterebbero il 62% del fabbisogno complessivo. Il confronto dell'evoluzione del fabbisogno di laureati con l'andamento previsto dell'offerta di titoli universitari, indica una possibile carenza di offerta che potrebbe in parte essere colmata attingendo allo stock di disoccupati.

Osservatorio Università - Imprese CRUI (Quaderno n.1 Le competenze trasversali per l'Higher Education) e Wollybi job vacancy

Il principale vantaggio che l'analisi delle Web job vacancy fornisce rispetto alle classiche analisi basate sulle survey risiede in tre fattori chiave: 1) time-to-market ridotto da 4 mesi a near-real-time; 2) l'analisi della domanda ad un livello geografico dettagliato; 3) scoperta di fenomeni del mercato del lavoro più legati ai dati, e non in accordo ad un modello predeterminato. Per il centro Italia il settore "Servizi di informazione e comunicazione" mostra la quota prevalente di annunci (25%, oltre 8 mila annunci); tale quota è la più elevata su tutto il territorio nazionale. Segue il settore manifatturiero con il 17% degli annunci rivolti a questa area territoriale. La stessa analisi può essere replicata per ciascun gruppo professionale, per cogliere le differenze al loro interno. La domanda, nelle diverse aree geografiche, per Professioni intellettuali e scientifiche avviene nei seguenti settori:

- Centro Italia: il settore Servizi di informazione e comunicazione mostra la quota più alta di annunci per il gruppo professionale in analisi (34%, oltre 5 mila annunci); segue il settore Attività professionali, scientifiche e tecniche con il 18%;
- Nord-Est: i settori "Attività manifatturiere" e "Attività professionali, scientifiche e tecniche" in questa area geografica hanno la quota prevalente di annunci pari al 23% ciascuno. Rispetto alle altre aree geografiche tali settori hanno le quote più alte;
- Nord-Ovest: in questa area geografica è il settore Servizi di informazione e comunicazione ad avere la quota più alta di annunci e pari al 29% (oltre 10 mila); seguono con il 18% ciascuno i settori "Attività manifatturiere" e "Attività professionali, scientifiche e tecniche";
- Sud e Isole: in questa area geografica sono i settori "Attività professionali, scientifiche e tecniche" e "Servizi di informazione e comunicazione" a mostrare la quota prevalente di annunci e pari al 20% ciascuno.

Inserimento Professionale dei laureati LUISS a cura dell'Ufficio Studi e Valutazione (2018)

Si registra un lieve aumento nella percentuale di occupati che coinvolge tutte le coorti di laureati, seppur non raggiungendo ancora i risultati 2016 per gli esiti a 3 e 5 anni dal conseguimento del titolo. Nonostante diminuisca la percentuale di disoccupati ad 1 anno dalla laurea, cambia la composizione di questa categoria: diminuisce la quota di chi non lavora per altra motivazione a scapito di una maggiore prevalenza di laureati che non riescono a trovare lavoro. Rispetto alla scorsa indagine si alzano i livelli medi di retribuzione netta, e continua ad essere presente il divario tra gli stipendi dei laureati LUISS e quelli AlmaLaurea.

Continua ad accorciarsi l'intervallo di tempo tra il conseguimento del titolo e il primo lavoro. Aumenta la quota di laureati che aveva già una proposta di lavoro prima della laurea. Quota record dei soddisfatti per l'esperienza LUISS. Nella spiegazione degli esiti occupazionali* dei laureati a 1 anno dal titolo, nel modello stimato risultano essere significativi l'aver maturato esperienze all'estero e di tirocini, essersi laureati in corso e avere certificazioni digitali. Inoltre, gli studenti che si rivolgono al Career Services hanno il 50% di probabilità in più di trovare lavoro, rispetto a chi non ha usufruito di questo servizio.

A parità delle altre condizioni, le laureate hanno più difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro. Anche tenendo conto del corso di studi seguito tali differenze persistono.

Il dettaglio per dipartimento, ad 1 anno dalla laurea evidenzia:

Gli occupati (lavorano, stage, praticantato) a livello di Ateneo sono l'80,4% (78,6% nell'Indagine 2017)

- Impresa e Management: 89,7% (85,1% nell'Indagine 2017)
- Economia e Finanza: 87,8% (79,2% nell'Indagine 2017)
- Scienze Politiche: 66,1% (60,4% nell'Indagine 2017)
- Giurisprudenza: 73,1% (77,4% nell'Indagine 2017)

I Laureati che non riescono a trovare lavoro rappresentano l'8,0% (4,4% nell'Indagine 2017):

- Impresa e Management: 7,4% (4,7% nell'Indagine 2017)
- Economia e Finanza: 6,7% (2,8% nell'Indagine 2017)
- Scienze Politiche: 13,7% (8,4% nell'Indagine 2017)
- Giurisprudenza: 6,7% (2,9% nell'Indagine 2017)

L'87,3% dei laureati in Scienze Politiche si riscriverebbe di nuovo alla LUISS, tuttavia, va segnalato che questa percentuale è sicuramente più bassa se paragonata a quella relativa ai laureati in economia (circa il 92%), sebbene leggermente più alta rispetto ai laureati in giurisprudenza (86,4%).

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

In aggiunta alla tradizionale indagine curata da LUISS (indagine campionaria AlmaLaurea per gli atenei consorziati) e da ISTAT (indagine campionaria con cadenza triennale) sono disponibili due fonti di natura amministrativa utilizzate da quest'indagine. La prima fonte è l'Anagrafe laureati LUISS. La seconda fonte è rappresentata dai dati del Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (COOB) curata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali le quali descrivono per ogni lavoratore dipendente i principali eventi che ne caratterizzano la carriera lavorativa. Si identifica con il termine "abbinato" il laureato che abbia stipulato un contratto di lavoro subordinato o para subordinato della durata di almeno un giorno.

Le percentuali di abbinati su laureati sui 5 anni di osservazione (laureati 2013) sono 75% per i laureati magistrali dei Dipartimenti di Economia e Finanza e Impresa e Management; 63% per i laureati magistrali del Dipartimento di Scienze Politiche e 27% per i laureati magistrali a ciclo unico del Dipartimento di Giurisprudenza.

In generale, la quasi totalità dei contratti attivati rientra nella categoria di "contratti a termine". Fra gli 8.708 contratti la maggior parte (39%) è di tirocinio, contro il 18% dei contratti a tempo determinato e il 14% a tempo indeterminato.

Se si prendono in considerazione i laureati abbinati a contratti è lecito analizzare le coorti annuali, cioè raggruppare i laureati di uno stesso anno (ad esempio il 2012). Tale analisi permette di misurare la "tenuta occupazionale" anno dopo anno in condizioni di ceteris paribus, cioè a parità di anno di laurea. Per i laureati magistrali DiSP, per esempio,

la coorte 2012 a 3 anni dal titolo ha una percentuale di abbinati pari al 52%, mentre la coorte 2013 scende al 51% a fronte però di una crescita di quasi 50 laureati.

Analisi delle tipologie di professioni svolte dai laureati abbinati LUISS sulla base della Classificazione delle professioni ISTAT CP2011: sono coerenti con il titolo di studio “Laurea di secondo livello” i gruppi di professione 1 e 2, rispettivamente Legislatori, imprenditori e alta dirigenza e Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione.

Dei 1.246 laureati magistrali del Dipartimento di Scienze Politiche circa il 63% rientra nella categoria di abbinati: 781 soggetti hanno, cioè, attivato almeno un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato, secondo quanto risulta dall’Archivio delle Comunicazioni Obbligatorie. Sul totale dei 781 abbinati di Dipartimento, il 65% (510 soggetti) risulta abbinato per la LM “Relazioni internazionali” e il 35% (271 soggetti) per la LM “Scienze di governo e della comunicazione pubblica”. I soggetti abbinati attivano 1838 contratti, 1181 per la LM “Relazioni internazionali” e 657 per la LM “Scienze di governo e della comunicazione pubblica”.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO. Gli studenti abbinati della LM “Relazioni internazionali” attivano 1.181 contratti, di cui la maggior parte (37%) di tirocinio, contro il solo 9% dei contratti a tempo indeterminato. Gli studenti abbinati della LM “Scienze di governo e della comunicazione pubblica” attivano 657 contratti, per la maggior parte di tirocinio (il 36%).

TIPOLOGIA DI PROFESSIONE. Con riferimento ai Corsi di Studio, risultano coerenti 368 contratti su 1.181 (il 32%) e 85.396 giornate su 290.639 (il 29%) per la LM “Relazioni internazionali” e 193 contratti su 657 (il 29%) e 41.360 giornate su 165.370 (il 25,1%) per la LM “Scienze di governo e della comunicazione pubblica”.

Fonte: al fine di avere una visione prospettica è stato inoltre consultato il Programma Nazionale della Ricerca MIUR 2018-20 che indica le aree strategiche su cui punta il MIUR anche nell’erogazione dei fondi sulla ricerca e che include, tra le 12 aree di specializzazione, Cultural Heritage.

Osservatorio sulle Competenze Digitali 2018

Cultura e competenze digitali sono alla base delle attività di promozione di AICA. Il monitoraggio periodico e l’aggiornamento costante sui riflessi che la trasformazione digitale genera nel mondo del lavoro determinano il cambiamento di professioni e competenze consolidate, introducendo nuove forme e opportunità di lavoro, ma anche necessità che richiedono soluzioni immediate. L’Osservatorio delle Competenze Digitali costituisce un importante e valido supporto sia all’identificazione di nuovi profili professionali, sia allo sviluppo di politiche di formazione, che sono determinanti per la crescita del nostro Paese, anche alla luce di un confronto sempre più competitivo a livello nazionale e internazionale.

La Trasformazione Digitale non è solo fatta di tecnologie e processi ma ha l’impatto di una rivoluzione culturale: è come immaginare di cambiare lingua ad un intero Paese per connettersi con il resto del mondo. E mentre punte avanzate già lo fanno, pensiamo alle imprese digitali, altre restano ancorate al vecchio, tanto nel tessuto socio imprenditoriale quanto nel linguaggio politico-burocratico. Il cambiamento va gestito sia dall’alto con gli stakeholder istituzionali - e questo progetto ne è un esempio - sia dal basso con un lavoro capillare e concreto che ha come fulcro le piccole e medie imprese, ossatura del nostro sistema economico, di cui Assintel è il naturale rappresentante nell’ICT e driver rispetto a tutto l’ecosistema di mercato.

L’innovazione digitale è oggi il più grande motore di sviluppo economico del Paese. E’ necessario investire di più sulla formazione delle competenze digitali, dando gambe ai processi di innovazione digitale avviati in questi anni. Il Report 2018 dell’Osservatorio Competenze Digitali fotografa tre necessità: avere percorsi formativi in grado di generare competenze digitali di non rapida obsolescenza; rendere tali competenze effettivamente reperibili nel mercato del lavoro; aumentare la capacità del Settore Pubblico di trattenere al suo interno le migliori risorse ICT. Come Assintel Italia, siamo costantemente impegnati ad incoraggiare e diffondere l’alfabeto digitale dei servizi ICT, mediante sinergie collaborative a vantaggio di PA, imprese e cittadini. Occorre indirizzare le trasformazioni tecnologiche in atto verso obiettivi condivisi, creando ricadute occupazionali ed esternalità positive.

Il progresso tecnologico, la globalizzazione così come la riorganizzazione dei processi produttivi hanno visto l'introduzione non solo di nuove figure professionali (tipicamente legate a fattori tecnologici), ma anche la ridefinizione di professioni consolidate, mediante l'introduzione di nuove skill, che sempre più stanno divenendo abilitanti per molte professioni.

Sono stati elaborati 544.079 annunci (job vacancy) estratti dalle principali fonti Web mediante lo strumento WollyBI. Gli annunci osservati si riferiscono all'intero anno 2017 e hanno permesso di monitorare l'andamento di 239 professioni (quarto digit ISCO) non appartenenti al settore ICT (non-ICT). L'analisi ha evidenziato una richiesta di competenze Hard (Hard Skill Rate) del 65,2% e una richiesta di competenze trasversali (Soft Skill Rate) del 34,8%. All'interno delle competenze Hard, la componente digital conta per il 21,1% del totale delle competenze Hard, che corrisponde al 13,8% (Digital Skill Rate) del totale delle competenze richieste. Diversamente, la componente Hard non digitale (Non-Digital Skill Rate) conta per il 51,4% del totale.

Dalle analisi emerge con significativa evidenza l'importanza o pervasività delle skill digitali nella domanda di lavoro per professioni non-ICT. I cambiamenti economici e sociali in atto sono influenzati dall'innovazione tecnologica e dalla digitalizzazione, che sempre più incidono non solo nella richiesta di professioni ICT nelle aziende dei diversi settori, ma anche nel "modificare" e "trasformare" le professioni tradizionali, caratterizzandole con conoscenze e competenze digitali.

Il mondo delle competenze e skill digitali è molto ampio. Spesso risulta difficile coglierne le caratteristiche e le specificità, quanto meno in modo tale da pianificare e programmare proposte per lo sviluppo e la crescita delle professionalità richieste dalle aziende.

Nell'industria emerge un valore significativo di DSR (Digital Skill Rate) all'interno sia dei processi di Supporto e Management (20%) che in quelli di Core Business (17%), con un incremento del 4% tra gli annunci del 2014 rispetto a quelli del 2017. Le aree professionali con DSR più elevato riguardano le aree della Produzione, Progettazione-Ricerca e Sviluppo, del Marketing e della Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane.

Un andamento simile, seppure meno marcato, si profila per i settori dei Servizi e del Commercio, ove la domanda di competenze digitali per i Processi di Supporto si attesta sul 14% nei Servizi e sul 13% nel Commercio.

Similmente, il DSR per i Processi di Core Business si attesta al 13% nei Servizi e al 12% nel Commercio. In questi due settori, le aree con professioni a maggior richiesta di competenze digitali sono l'area contabile amministrativa e finanziaria e la progettazione - ricerca e sviluppo.

In generale, si delinea una crescita tendenziale della domanda di lavoro sul web in tutte le 239 professioni non-ICT osservate. Chiaramente, la crescita è da imputare non solo a fattori dovuti alla positiva congiuntura economica, ma anche al costante aumento dell'uso del Web come strumento per la ricerca di figure professionali. È inoltre importante sottolineare l'attestarsi - con elevata significatività - della presenza di soft skill (o skill trasversali) nelle richieste delle aziende nel commercio il soft skill rate è pari al 35.1% (rispetto al 35% per le professioni analizzate), nei Servizi è del 32.2% (rispetto al 36% per le professioni analizzate) e nell'Industria si attesta al 28.3% (rispetto al 35% per le professioni analizzate).

Da ultimo occorre osservare, per quanto concerne il territorio e indipendentemente dalla numerosità degli annunci, una più elevata concentrazione di professioni a maggior contenuto digitale nelle aree del Nord Italia (14% il Nord Ovest, 12% il Nord Est), mentre il Centro, e il Sud-Isole si attestano rispettivamente sul 12% e l'8%.