



MHEO – Milan Higher Education Observatory

Osservare il presente per progettare il futuro

Presentazione 3° rapporto dell'Osservatorio MHEO

11 Dicembre 2024

SALUTI ISTITUZIONALI

MHEO



Marina Brambilla
Rettrice
Università degli Studi
di Milano



Monica Poggio
Vice presidente con delega a
Università, Ricerca e Capitale Umano
Assolombarda



Salvatore Torrissi
Prorettore alla valorizzazione
della ricerca
Università degli Studi
di Milano-Bicocca



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO

L'Osservatorio MHEO è un progetto all'interno dell'Ecosistema dell'Innovazione MUSA – Multilayered Urban Sustainability Action realizzato con il cofinanziamento dell'Unione Europea – NextGeneration EU all'interno del PNRR Missione 4 Componente 2 Linea di Investimento 1.5.

INTERVENTO ISTITUZIONALE MHEO

INTERVENTO ISTITUZIONALE MHEO

MHEO



Matteo Turri

**Responsabile scientifico MHEO
e Professore Ordinario**
Università degli Studi di Milano

INTRODUZIONE

MHEO

Milan Higher Education Observatory Osservare il presente per progettare il futuro

- MHEO è un osservatorio promosso da UniMi a **forte dimensione territoriale**.
- Raccoglie e analizza dati sul sistema di istruzione terziaria milanese e lombarda attraverso un **approccio evidence-based**.
- L'obiettivo è indagare il ruolo e l'impatto dei saperi sulle persone e sui territori, **incrementando la conoscenza** di studenti, imprese e pubbliche amministrazioni.
- MHEO si colloca all'interno dell'Ecosistema dell'Innovazione **MUSA**.



MUSA – Informazioni chiave

- **Spoke 6:** Innovation for Sustainable and Inclusive Societies
- **WP 1:** Accelerating Participatory Processes Through Digital Technologies and Data Management
- **Task 1.3:** Metropolitan city of Milan Higher Education Observatory
- **Durata MHEO:** 1 Settembre 2022 – 28 Febbraio 2026



Università coinvolte in Musa



Bocconi



**MHEO collabora con le istituzioni lombarde interessate
ai temi dell'istruzione terziaria**

INTRODUZIONE

Le uscite programmate dei Rapporti

Il sistema di istruzione terziaria milanese

- 1° Dimensioni, dinamiche e attrattività dell'istruzione terziaria milanese e lombarda**
(a cura di Bratti M., Lippo E.)
 - 2° Istruzione terziaria: caratteristiche della popolazione studentesca, regolarità ed equità**
con focus sulle caratteristiche della popolazione studentesca dei corsi di studio a distanza (a cura di Bratti M., Turri M.)
 - 3° Dopo la laurea: gli sbocchi occupazionali dei laureati lombardi**
(a cura di Salini S., Mezzanzanica M.)
 - 4° I rapporti tra istruzione terziaria e sistema economico e istituzionale: università, AFAM e ITS**
(a cura di Ballarino G., Di Santo V.)
 - 5° Impatto e sostenibilità dell'istruzione terziaria**
(a cura di Barbato, Fiorio, Meoli, Paleari e Turri, in collaborazione con MEIEC e CCSE)
- + Genere e sviluppo – in collaborazione con HUMAN ALL**
(gruppo di lavoro D'Amico M., Nardocci C., Checchi, D., e Salini, S.)

MHEO è un Osservatorio aperto a collaborare su tematiche condivise per altri rapporti e altro materiale di approfondimento e di analisi

MHEO

2023



Ctrl+click

2024



Ctrl+click



Ctrl+click

2025

Maggio/
Giugno

2026

Gennaio

2026

Ctrl+click sulla copertine dei vari Rapporti MHEO pubblicati per scaricarli in versione integrale

INTRODUZIONE

I partner di MHEO

MHEO

CINECA

In **MHEO**, **Cineca** ha un ruolo primario in fatto di **raccolta e gestione dei dati**, sfruttando al meglio le sue competenze scientifiche e strategiche.

Per Cineca, MHEO è un **progetto pilota** per sviluppare analisi e metriche utili anche in altri contesti territoriali.



MHEO si pone come **interlocutore** per il **Ministero dell'Università e della Ricerca** che, in qualità di **Istituzione** deputata alla **programmazione, sviluppo e promozione** del **Sistema Universitario** e dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica, è il naturale **riferimento per** ogni esercizio di **analisi e valorizzazione** su questo comparto.

Deloitte.

Deloitte si pone come partner di **MHEO**, supportando la **strategia nella ricerca e nella comunicazione** dell'Osservatorio. Questa collaborazione contribuisce ad aumentare il **rapporto tra il mondo accademico e il mondo delle imprese**, che risulta fondamentale nel promuovere azioni e soluzioni innovative nel settore educativo.

INTRODUZIONE

Il gruppo di ricerca

MHEO



Matteo Turri

Responsabile scientifico MHEO



Massimiliano Bratti

Professore Ordinario



Gabriele Ballarino

Professore Ordinario



Silvia Salini

Professoressa Ordinaria



Daniele Checchi

Professore Emerito



Giovanni Barbato

Ricercatore



Rebecca Ghio

Assegnista e dottoranda



Enrico Lippo

Assegnista



Vito di Santo

Assegnista



Corrado Nobili

Dottorando



Matteo Capriolo

Dottorando



Ahmed Orban

Dottorando



Marta Magnani

Dottoranda



Stefano Trancossi

Tecnologo Data Manager



Davide Zampatti

Tecnologo Data Manager



Sophia Chiara Fiora

Tecnologa



Marco Chiappa

Tecnologo Communication Manager



Antonio Piemontese

Collaboratore

Advisor



Enrico Brighi

Direttore Generale
Vicario UniPv

© MHEO



Marino Regini

Professore Emerito
UniMi



Marco Tomasi

Già Direttore Generale



Gabriele Secol

Partner



Maria Francesca Ghellere

Manager



Marina Calcagno

Senior Manager



Federica Voce

Consultant



Beatrice Zulianello

Analyst



Edoardo Moroni

Analyst

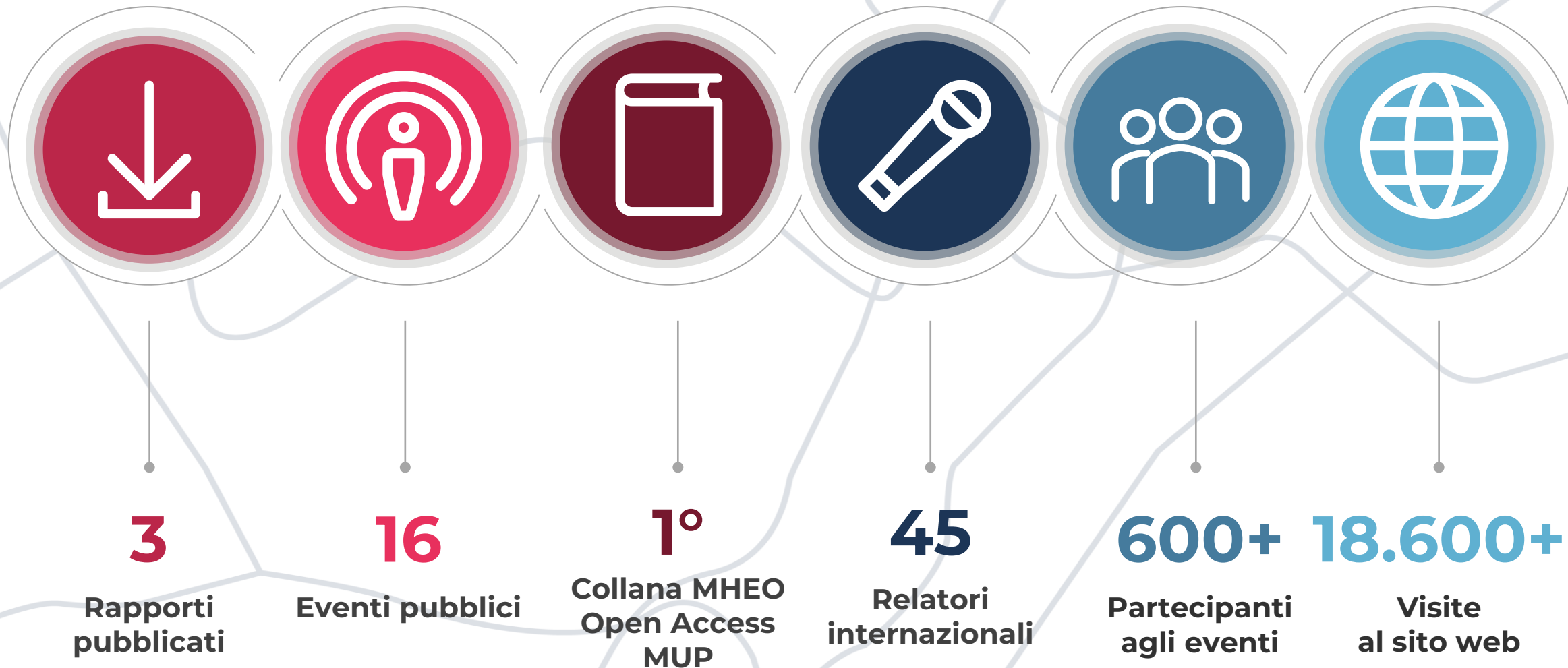
Università degli Studi di Milano

Deloitte – Officine Innovazione

INTRODUZIONE

I risultati dei primi due anni di attività

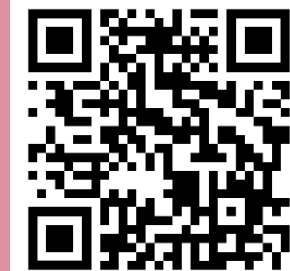
MHEO



INTRODUZIONE

Cruscotto di data visualization

Cruscotto di data visualization **MHEO – CINECA**



Visita il
cruscotto



Dati **ministeriali** in **tempo reale** e
sempre **aggiornati**



Rappresentazioni **grafiche** dei dati



Visualizzazioni su **base territoriale**



Dati disponibili su **Università e AFAM**



Accessibile **a tutti**



2024: UN ANNO DI CONSAPEVOLEZZA

CALO DEMOGRAFICO

LAUREATI DI PRIMO LIVELLO ANCORA IN NUMERO RIDOTTO

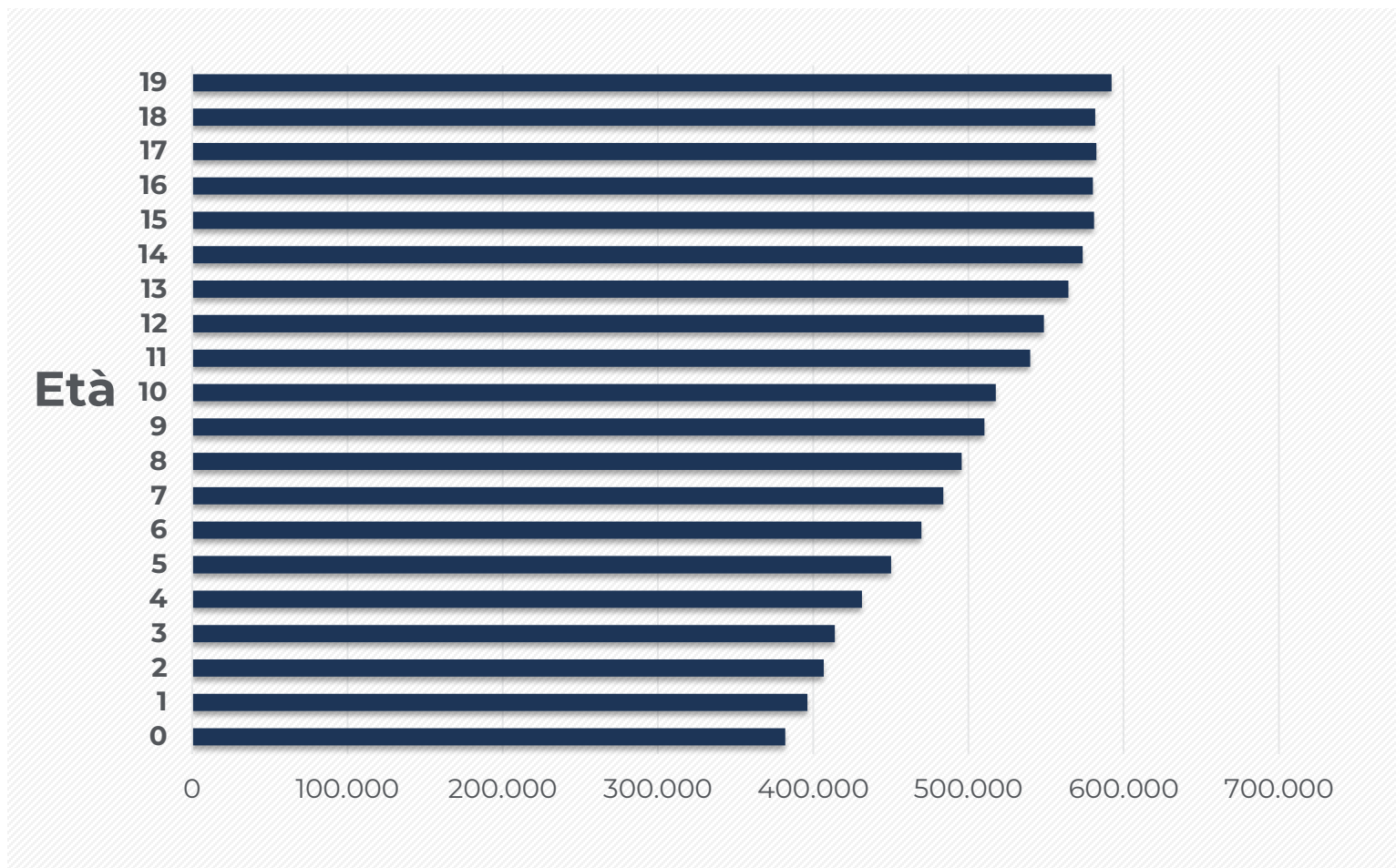
TENSIONE SULLE RISORSE ECONOMICHE

DIDATTICA A DISTANZA

TRASFORMAZIONI NEL MONDO DEL LAVORO

CALO DEMOGRAFICO

Popolazione residente per età in Italia (2024)



Focus MHEO

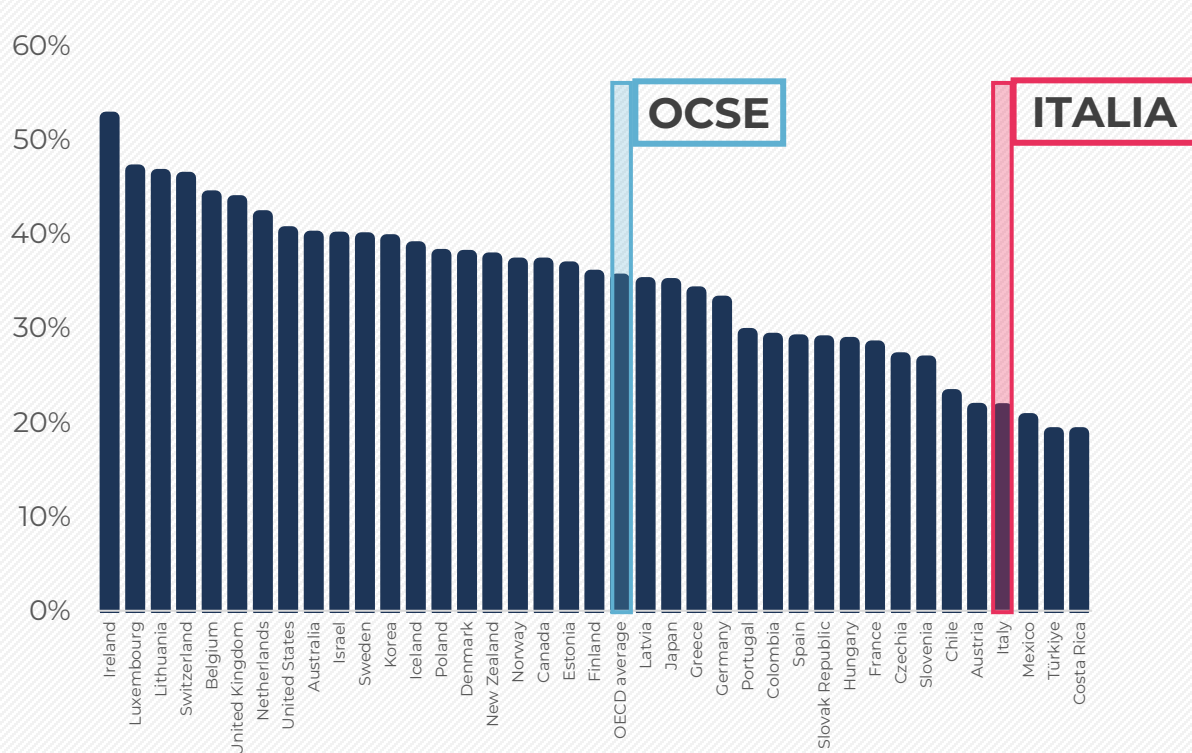


Evento di presentazione del libro **"Domani è oggi. Costruire il futuro con le lenti della demografia"** di **Francesco Billari**.

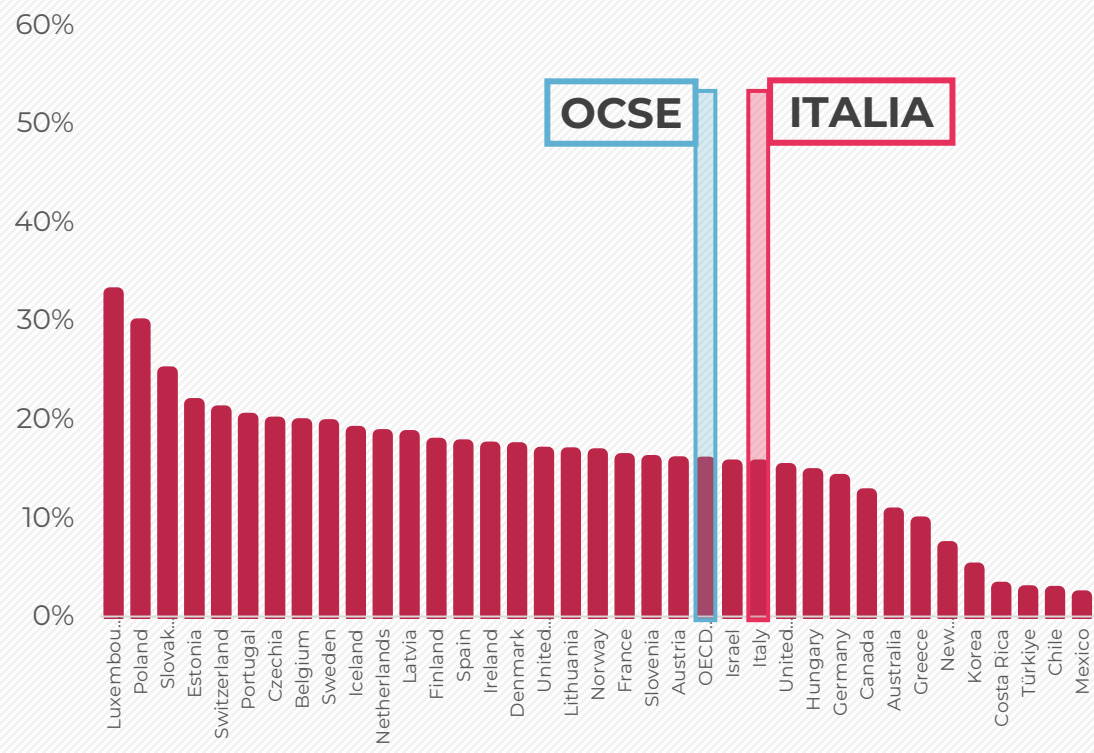
LAUREATI DI PRIMO LIVELLO ANCORA IN NUMERO RIDOTTO

Distribuzione della popolazione 25-64 anni per livello di istruzione terziaria (anno 2023)

TRIENNALE

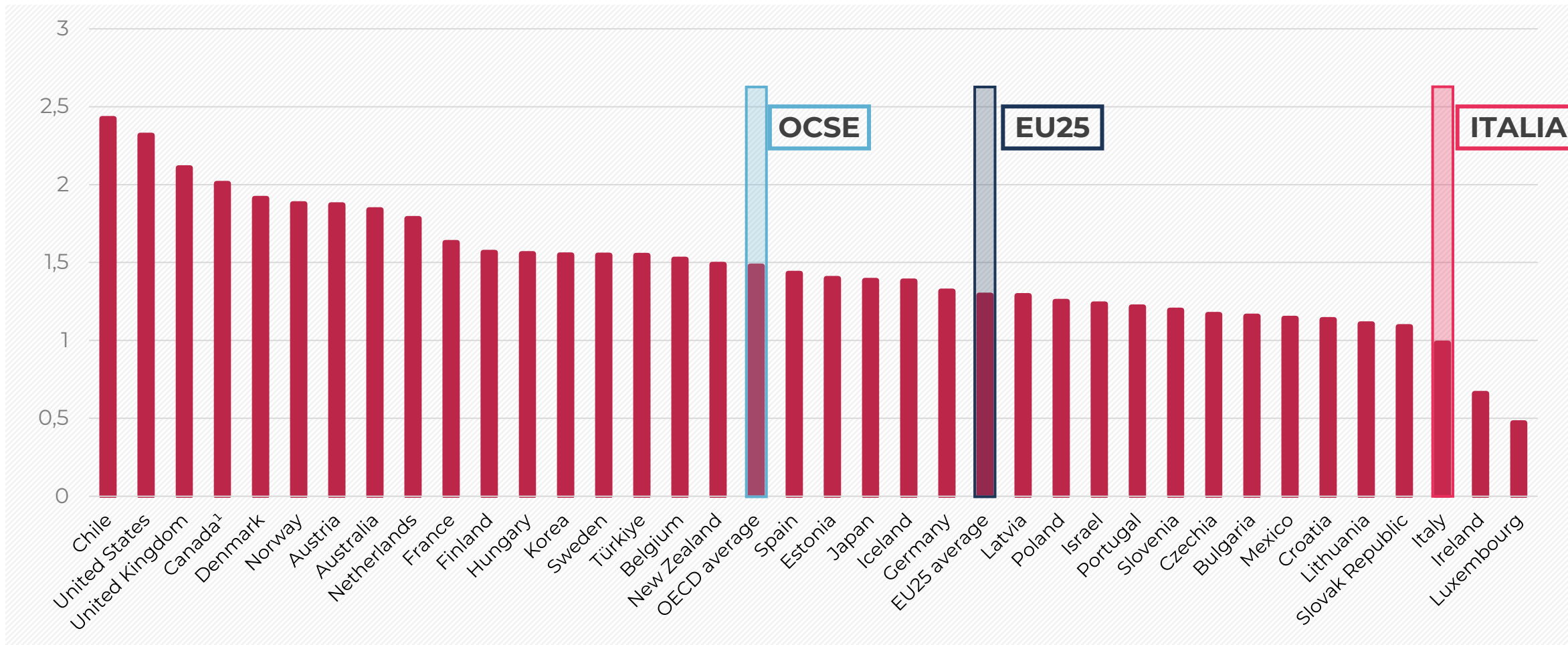


MAGISTRALE



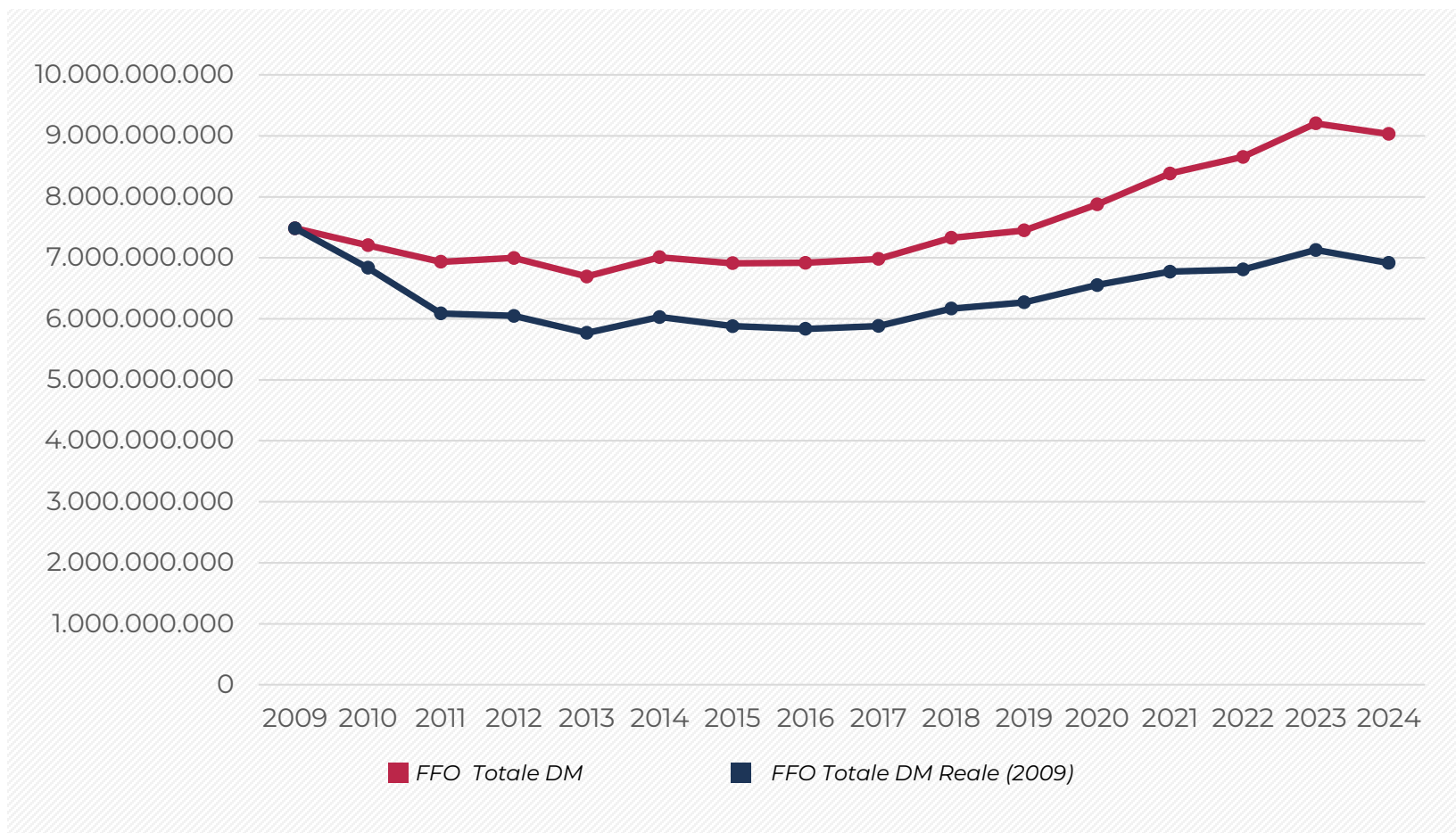
TENSIONE SULLE RISORSE ECONOMICHE

Spesa totale in istruzione terziaria in rapporto al PIL (2021)



TENSIONE SULLE RISORSE ECONOMICHE

Andamento del **FFO totale reale (2009)** e **FFO totale nominale (anni 2009-2024)**



Focus MHEO

MISSIONE & ISTRUZIONE RICERCA

Milan Higher Education Observatory

Corrado Nobili e Matteo Turri

Il Fondo di finanziamento ordinario:
dinamiche e potenzialità

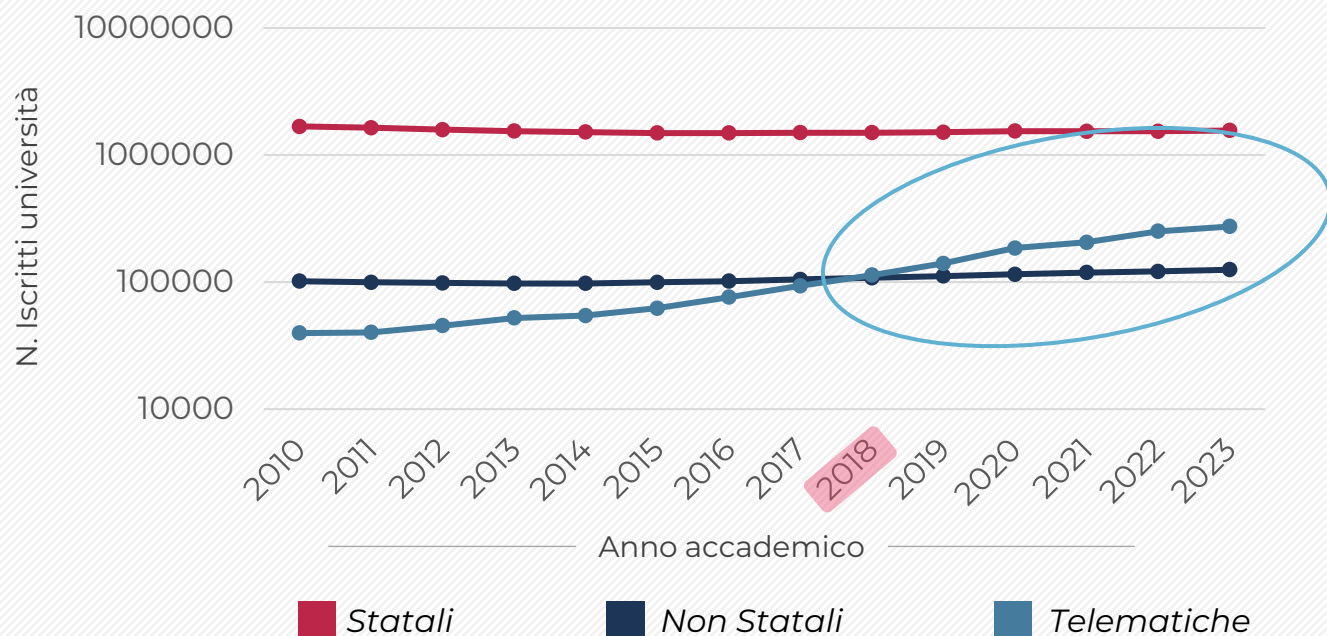
Milano University Press

In uscita a gennaio 2025

DIDATTICA A DISTANZA

Andamento degli iscritti delle università italiane

STUDENTI ISCRITTI NELLE UNIVERSITÀ ITALIANE



Statali	1.561.895
Non statali	125.164
Telematiche	273.762
Percentuale telematiche sul totale	13,96%

Isritti alle università italiane (a.a. 2023/2024)

(Fonte: Rielaborazione MHEO su dati MUR, Ufficio Statistica e Studi)

Andamento iscritti università italiane (a.a. 2010/11 - 2023/24)
 (Fonte: Rielaborazione MHEO su dati MUR, Ufficio Statistica e Studi)

Focus MHEO

Evento **CRUL** sulla **didattica telematica**
 27 settembre 2024

DIDATTICA A DISTANZA

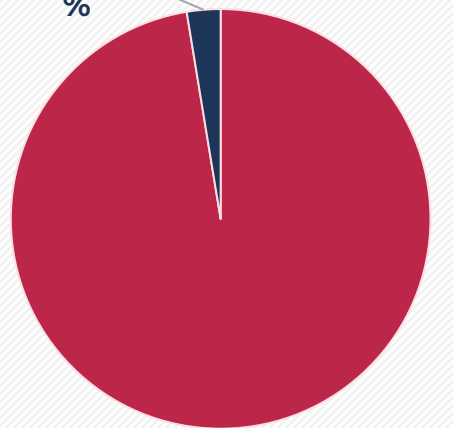
L'offerta formativa telematica delle università italiane

A.A. 2022/23

DIDATTICA TELEMATICA

IMMATRICOLATI
LAUREE TRIENNALI/CICLO UNICO

2,59
%

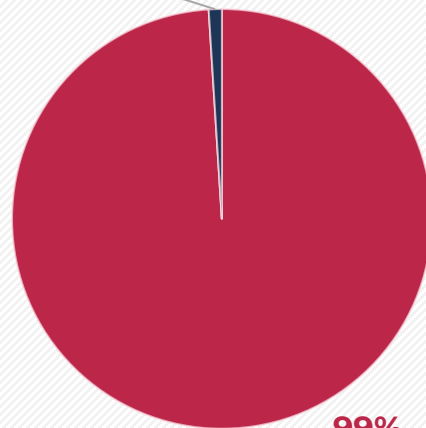


97,41%

Università telematiche

AVVII DI CARRIERA
LAUREE MAGISTRALI

1%



99%

Università statali e non statali

Didattica telematica	LT/CU	Magistrali	Totale
Università telematiche	97,41%	99,00%	97,82%
Università non statali	0,03%	0,19%	0,07%
Università statali	2,56%	0,81%	2,10%
Totale complessivo	100%	100%	100%

Percentuale di immatricolazioni/avvii di carriera in corsi in modalità didattica telematica, per tipo di corso di studi (a.a. 2022/23)

(Fonte: elaborazione MHEO su dati Ufficio di Statistica - MUR - ANS)

DIDATTICA A DISTANZA

Distribuzione degli immatricolati a corsi di laurea triennale e a ciclo unico per età

A.A. 2022/23

	Under 25	25-34	35-49	Over 50
Lombardia	15,60%	5,39%	3,75%	4,11%
Nord (esclusa Lombardia)	26,31%	12,68%	9,07%	11,23%
Centro	21,66%	12,00%	10,04%	12,13%
Sud	26,92%	13,60%	11,91%	11,49%
Telematiche	9,50%	56,33%	65,23%	61,04%

*Corsi telematici in università Statali e Non Statali

Corsi Tel in UNI_S.&N.S.*	0,40%	0,90%	0,92%	0,97%
---------------------------	-------	-------	-------	-------

Distribuzione degli immatricolati a corsi di laurea triennale e a ciclo unico per fasce d'età (a.a. 2022/23)

(Fonte: elaborazione MHEO su dati Ufficio di Statistica - MUR - ANS)

2024: CONSAPEVOLEZZE RAGGIUNTE

TRASFORMAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

MHEO

Focus MHEO

MISSIONE 4
ISTRUZIONE
RICERCA

III RAPPORTO

Dopo la laurea: gli sbocchi occupazionali dei laureati lombardi

MHEO

Milan Higher
Education Observatory

A cura di Mario Mezzanatica, Silvia Salini



Milano University Press

AGENDA

MHEO

Timing Argomenti e relatori

9:50

Presentazione Terzo Rapporto MHEO

Silvia Salini, docente di Statistica – Università degli Studi di Milano

10:10

Dinamiche e percorsi lavorativi: il caso dei laureati in Statale e Bicocca

Mario Mezzanzanica e **Silvia Salini**, curatori del Rapporto MHEO

10:30

Esiti occupazionali dei laureati negli Atenei lombardi – L'indagine di AlmaLaurea

Marina Timoteo, Direttrice – AlmaLaurea

10:50

Domanda di lavoro in Lombardia

Simone Gerzeli (Docente) e **Luca Morgantino** (Dottorando) – Università degli Studi di Pavia

11:10

Coffee break

11:30

Tavola rotonda – Modera: **Armando Stella**, Vicedirettore – Il Giorno

Davide Ballabio, **Guido Borsani**, **Massimiliano Bratti**, **Elena Buscemi**, **Loredana Luzzi** e **Stefano Scaccabarozzi**

12:40

Prospettive future

Mario Mezzanzanica, Prorettore per l'alta formazione e per le attività del job placement – UniMib

13:00

Conclusioni e riflessioni finali

Marcella Gargano, Direttrice generale delle istituzioni della formazione superiore – MUR

DINAMICHE E PERCORSI LAVORATIVI: IL CASO DEI LAUREATI DI STATALE E BICOCCA

MHEO



Mario Mezzanica
**Pro-rettore per l'alta formazione e
per le attività del job placement**
Università degli Studi
di Milano-Bicocca



Silvia Salini
Professoressa ordinaria di Statistica
Università degli Studi di Milano

DINAMICHE E PERCORSI LAVORATIVI: IL CASO DEI LAUREATI DI STATALE E BICOCCA

A CURA DI: Silvia Salini (**Università degli Studi di Milano**), Fabio Mercorio, Mario Mezzanzanica, Antonio Serino e Andrea Seveso (**Università degli Studi di Milano Bicocca**)

DINAMICHE E PERCORSI LAVORATIVI: IL CASO DEI LAUREATI DI STATALE E BICOCCA

Overview del primo capitolo del III Rapporto dell'Osservatorio MHEO

FONTI: Dati delle Comunicazioni Obbligatorie (COB) integrati con i percorsi accademici, per il periodo compreso tra il 2017 e il 2023.

FOCUS: Analisi delle dinamiche e dei percorsi lavorativi dei laureati presso l'Università degli Studi di Milano e l'Università di Milano-Bicocca.

I due atenei, rappresentativi del panorama universitario lombardo, offrono un **caso di studio ideale** per esplorare i processi di transizione dal sistema formativo al mercato del lavoro. Ci si concentra su aspetti chiave come:

- i **tempi di inserimento lavorativo**;
- l'**evoluzione delle tipologie contrattuali nel tempo**;
- i **percorsi lavorativi dei laureati magistrali biennali**.

Le analisi considerano in particolare due macro gruppi: i laureati in discipline STEM e quelli in area umanistica.

DINAMICHE E PERCORSI LAVORATIVI: IL CASO DEI LAUREATI DI STATALE E BICOCCA

KEY INSIGHTS DEL CAPITOLO

1.

Maggiore stabilità per i laureati di **UniMi e UniMib**: i **contratti a tempo indeterminato** nel **2023** sono stati il **20%**, nel 2017 solo il 6%

4.

A tre anni dalla laurea, sia nel 2020 che nel 2023, il **43% dei laureati** ha **migliorato** le proprie **condizioni contrattuali**

2.

Il **mercato del lavoro** è **incerto e dinamico**, con un **elevato tasso di mobilità contrattuale a un anno** dall'attivazione (**36%** nel 2023)

5.

Contratto attivato a tre anni dalla laurea: la quota maggiore è a **tempo determinato**, ma **scendono dal 44%** (2017) **al 38%** (2020)

3.

I **neolaureati dell'area scientifica** hanno **tempi di attesa per l'ingresso sul mercato del lavoro inferiori rispetto** a quelli dell'**area umanistica**

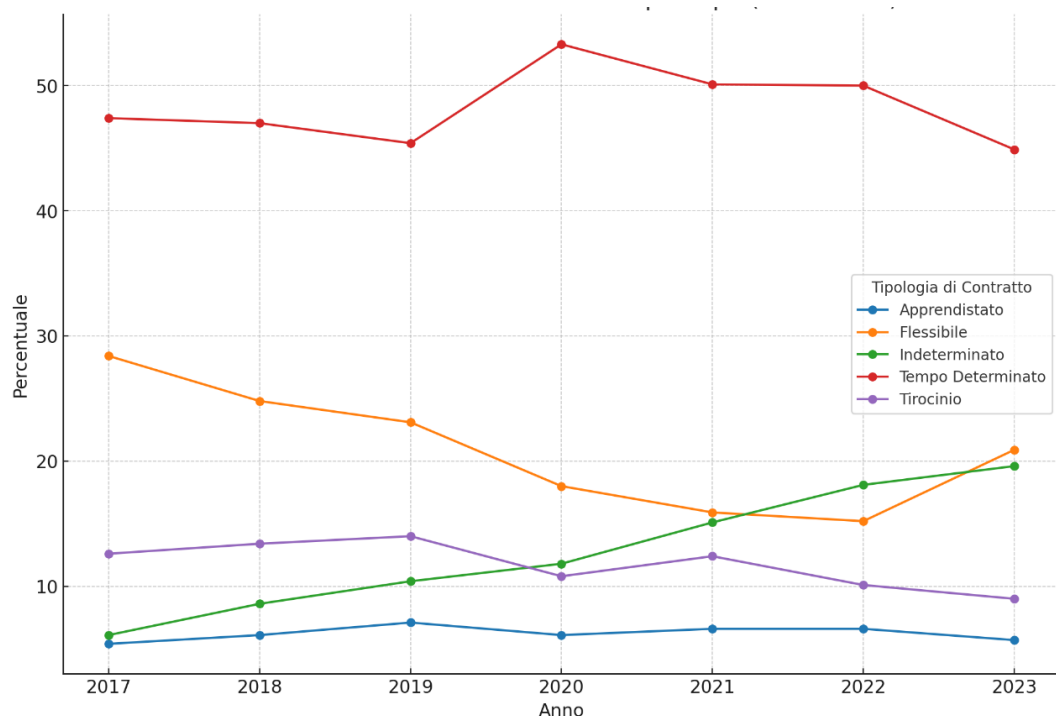
6.

La **percentuale di studenti** che a **tre anni dalla laurea migliora** la propria **condizione contrattuale diminuisce** con l'**aumento dell'età**

Trend e dinamiche delle diverse tipologie contrattuali attivate dal 2017 al 2023

KEY INSIGHT

DISTRIBUZIONE DELLE TIPOLOGIE DI CONTRATTO ATTIVATE DAI LAUREATI UNIMI E UNIMIB



Distribuzione annuale delle tipologie contrattuali attivate dal 2017 al 2023
(Fonte: Rielaborazione MHEO su dati COB - Comunicazioni Obbligatorie, 2017-2023)

Crescono i contratti a tempo indeterminato: dal 6% del 2017 al 20% del 2023

- 1. Diminuzione dei contratti flessibili - dal 29,5% al 21% e dei tirocini dal 12,6% al 9%;**
- 2. L'apprendistato si attesta su quote nell'intorno del 6%;**
- 3. Il tempo determinato, dopo il massimo dell'anno 2020 (oltre 50%) torna a valori pre covid - 45% circa.**

Nota: contratti riguardano l'80% della popolazione dei 105 mila laureati osservati. Il 20% rimanente riguarda laureati che rientrano in una possibile condizione di disoccupati, liberi professionisti, impegnati all'estero, impegnati in altri percorsi di studio

DINAMICHE E PERCORSI LAVORATIVI: IL CASO DEI LAUREATI DI STATALE E BICOCCA



Analisi di mortalità dei contratti lavorativi dei giovani laureati, eccetto i tirocini

Anno di chiusura dei contratti

	Contratti attivati	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Contratti non chiusi
2016	18.890 (100%)	9734 (51,5%)	5.167 (27,4%)	1.150 (6,1%)	690 (3,7%)	323 (1,7%)	275 (1,5%)	235 (1,2%)	131 (0,7%)	1.185 (6,3%)
2017	31.581 (100%)		16.348 (51,8%)	8.857 (28,0%)	1.734 (5,5%)	868 (2,7%)	719 (2,3%)	474 (1,5%)	306 (1,0%)	2.275 (7,2%)
2018	39.603 (100%)			19.516 (49,3%)	11.127 (28,1%)	1.971 (5,0%)	1.518 (3,8%)	981 (2,5%)	594 (1,5%)	3.896 (9,8%)
2019	45.311 (100%)				20.935 (46,2%)	12.948 (28,6%)	2.847 (6,3%)	1.808 (4,0%)	1.050 (2,3%)	5.723 (12,6%)
2020	43.816 (100%)					18.226 (41,6%)	14.865 (33,9%)	2.763 (6,3%)	1.481 (3,4%)	6.481 (14,8%)
2021	57.836 (100%)						23.524 (40,7%)	18.628 (32,2%)	3.526 (6,1%)	12.158 (21,0%)
2022	64.350 (100%)							26.251 (40,8%)	18.841 (29,3%)	19.258 (29,9%)
2023	62.437 (100%)								22.447 (36,0%)	39.990 (64,0%)

Tavola di mortalità relativa tutte le tipologie contrattuali eccetto i tirocini
(Fonte: Rielaborazione MHEO su dati COB - Comunicazioni Obbligatorie, 2016-2023)

KEY INSIGHT

Elevato tasso di mobilità contrattuale a un anno dall'attivazione

Negli ultimi otto anni si osserva un trend in diminuzione nella percentuale di contratti chiusi entro il primo anno dall'attivazione, passando dal 51% nel 2016 al 36% nel 2023. Nonostante la flessione, si tratta di un valore ancora elevato, indicativo di una significativa mobilità contrattuale, forzata o volontaria.

Anno di attivazione dei contratti

DINAMICHE E PERCORSI LAVORATIVI: IL CASO DEI LAUREATI DI STATALE E BICOCCA



Analisi di mortalità dei contratti lavorativi dei giovani laureati | Focus tempo indeterminato

Anno di chiusura dei contratti

	Contratti attivati	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Contratti non chiusi
2016	1.858 (100%)	265 (14,3%)	361 (19,4%)	236 (12,7%)	185 (10,0%)	98 (5,3%)	106 (5,7%)	62 (3,3%)	44 (2,4%)	501 (27,0%)
2017	2.206 (100%)		287 (13,0%)	383 (17,4%)	246 (11,2%)	177 (8,0%)	181 (8,2%)	130 (5,9%)	94 (4,3%)	708 (32,1%)
2018	3.947 (100%)			417 (10,6%)	613 (15,5%)	436 (11,0%)	435 (11,0%)	342 (8,7%)	230 (5,8%)	1.474 (37,3%)
2019	5.492 (100%)				642 (11,7%)	773 (14,1%)	761 (13,9%)	592 (10,8%)	388 (7,1%)	2.336 (42,5%)
2020	5.783 (100%)					506 (8,7%)	998 (17,3%)	851 (14,7%)	528 (9,1%)	2.900 (50,1%)
2021	9.948 (100%)						978 (9,8%)	1.769 (17,8%)	1.252 (12,6%)	5.949 (59,8%)
2022	12.978 (100%)							1.194 (9,2%)	2.064 (15,9%)	9.720 (74,9%)
2023	13.454 (100%)								1.198 (8,9%)	12.256 (91,1%)

Tavola di mortalità relativa ai contratti di tipologia "Tempo Indeterminato"
(Fonte: Rielaborazione MHEO su dati COB - Comunicazioni Obbligatorie, 2016-2023)

KEY INSIGHT

Oltre il 40% dei contratti a tempo indeterminato chiuso entro tre anni

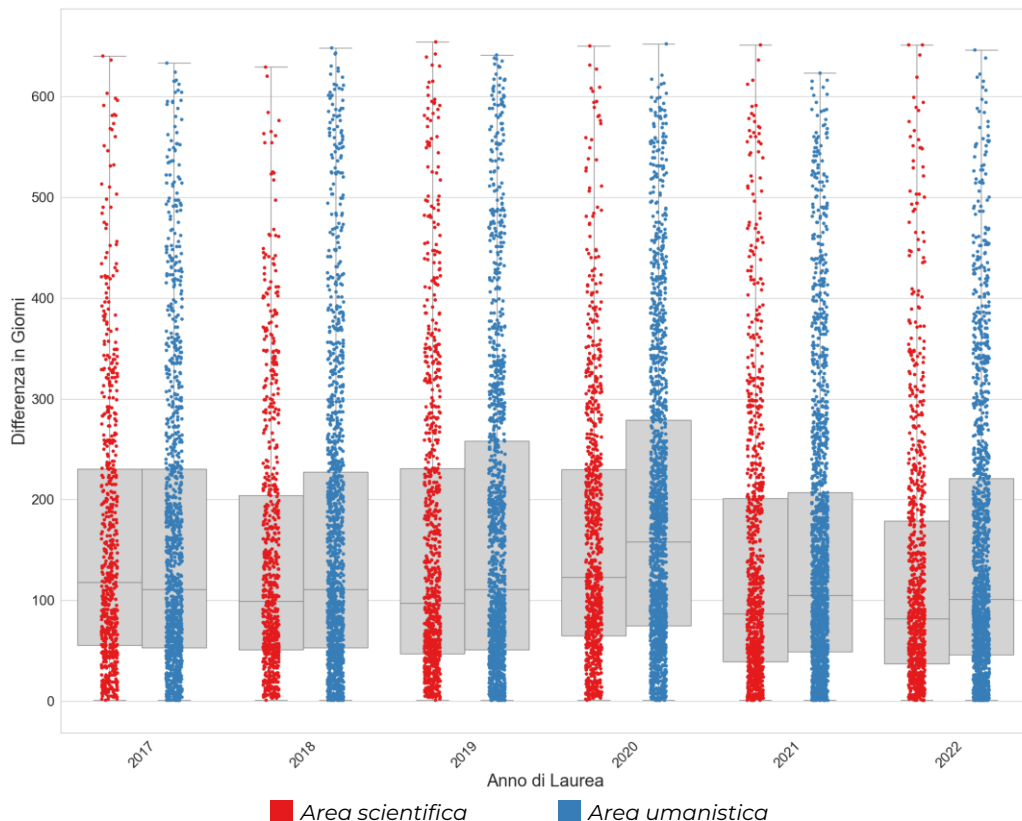
Anno di attivazione dei contratti

DINAMICHE E PERCORSI LAVORATIVI: IL CASO DEI LAUREATI DI STATALE E BICOCCA

Tempi di attesa dei laureati **magistrali biennali** per l'ingresso nel mercato del lavoro dopo la laurea

KEY INSIGHT

TEMPI DI ATTESA PER L'INGRESSO DEI LAUREATI NON IMPIEGATI SUL MERCATO DEL LAVORO



Differenza in giorni tra la laurea e la prima attivazione contrattuale post laurea dei laureati magistrali biennali non impiegati al momento della laurea

(Fonte: Rielaborazione MHEO su dati COB - Comunicazioni Obbligatorie, 2017-2022)

I neolaureati dell'area scientifica hanno tempi di attesa per l'ingresso sul mercato del lavoro inferiori rispetto a quelli dell'area umanistica

La Figura mostra la distribuzione dei **tempi di attesa tra la data di laurea e l'inizio del primo contratto lavorativo** per i laureati magistrali biennali **non impiegati** al momento della laurea, analizzando gli anni **dal 2017 al 2022**.

In particolare, per i **laureati** in discipline **scientifiche scende negli anni**, al netto del 2020, con valori che vanno da **118 giorni (4 mesi)** nel **2017** a **82 giorni del 2022 (<3 mesi)**.

I **laureati** in aree **umanistiche** hanno lo **stesso comportamento** di discesa del valore mediano dei loro colleghi nel periodo osservato pur con **valori più elevati** (111 giorni nei primi tre anni e 101 nell'ultimo, **3+ mesi**).

Andamento occupazionale dei laureati tra il 2017 e il 2022

Occupazione dei Laureati negli Anni Successivi alla Laurea

Anno di Laurea	Numero Laureati	Cob attiva alla laurea o entro un anno dalla laurea	% 1 anno	Cob attiva a 3 anni	% 3 anni	Cob attiva a 5 anni	% 5 anni
2017	3.527	2.812	80%	3.197	91%	3.384	96%
2018	4.527	3.632	80%	4.123	91%	4.361	96%
2019	4.927	4.053	82%	4.615	94%		
2020	5.105	4.332	85%	4.849	95%		
2021	5.362	4.782	89%				
2022	5.025	4.614	92%				

*Tipologie di Career per Cluster – Laureati 2017 e 2022 osservati a uno, tre e cinque anni dalla laurea
(Fonte: Rielaborazione MHEO su dati COB - Comunicazioni Obbligatorie, 2017-2023)*

KEY INSIGHT

90+% di laureati ha una occupazione entro un 1, 3 e 5 anni dalla laurea

Andamento occupazionale dei laureati tra il 2017 e il 2022, considerando sia il numero di laureati complessivi per ciascun anno sia quelli che hanno trovato un'occupazione entro un anno, tre anni e cinque anni dalla laurea.

I dati evidenziano che **la percentuale di laureati con un'occupazione entro un anno è cresciuta progressivamente, passando dall'80% nel 2017 al 92% nel 2022.**

Transizioni lavorative a tre anni dalla laurea

PROGRESSIONE DELLA CONDIZIONE CONTRATTUALE A TRE ANNI DALLA LAUREA

Cluster	2017 → 2020		2020 → 2023	
	Numero laureati	Quota %	Numero laureati	Quota %
Stabile	1.630	51%	2.385	49%
Migliora	1.361	43%	2.104	43%
Peggiora	206	6%	360	7%
Totale	3.197	100%	4.849	100%

*Tipologie di Career per Cluster – Laureati 2017 e 2020 osservati a tre anni dalla laurea
(Fonte: Rielaborazione MHEO su dati COB - Comunicazioni Obbligatorie, 2017-2023)*

KEY INSIGHT

A tre anni dalla laurea, sia nel 2020 sia nel 2023, il 43% dei laureati ha migliorato le proprie condizioni contrattuali

La progressione dei contratti nel periodo esaminato evidenzia le **condizioni occupazionali dei laureati** in termini di **miglioramento, peggioramento o stabilità** delle **condizioni contrattuali**.

Si osserva che la **maggior parte dei laureati** (il **51%**) ha mantenuto una **situazione stabile a tre anni dalla laurea**. Diversamente, il **43%** dei laureati ha **migliorato le proprie condizioni** contrattuali entro tre anni dal termine degli studi.

Infine, solo il **6%** ha registrato un **peggioramento nel triennio 2017-2020** e il **7%** nel **triennio 2020-2023**:

- il 64% di questi passa o da contratti a tempo determinato a flessibili, oppure da indeterminato a determinato
- Il 50% degli stabili permane in contratti a tempo determinato, mentre il 21% è stabile in un contratto indeterminato

EVOLUZIONE DELLE CONDIZIONI LAVORATIVE A TRE ANNI DALLA LAUREA (2017-2020)

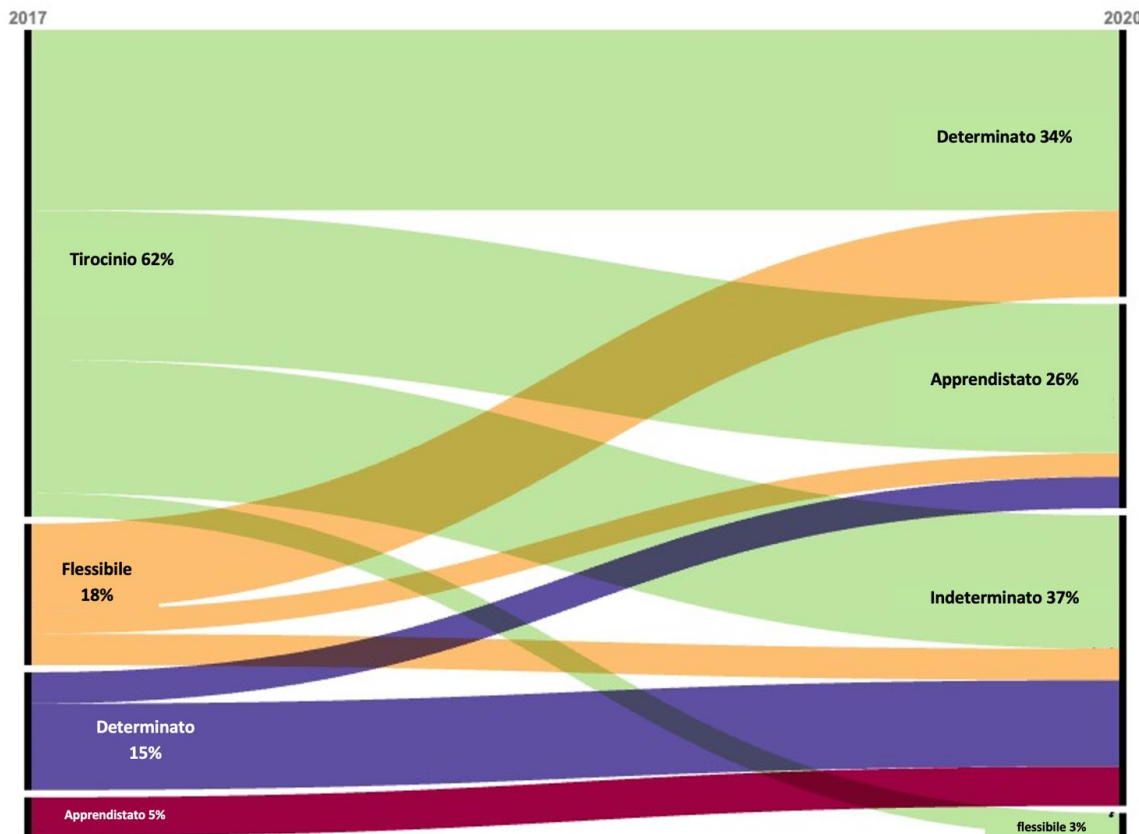


Diagramma di flusso che mostra le transizioni contrattuali dei laureati 2017 e tre anni dalla laurea (2020) per il cluster "migliora"

(Fonte: Rielaborazione MHEO su dati COB - Comunicazioni Obbligatorie, 2017-2020)

KEY INSIGHT

A tre anni dalla laurea, **per coloro che migliorano il percorso contrattuale i contratti a tempo indeterminato sono i più significativi (37%)**

Per i laureati del 2017 l'ingresso al lavoro è rappresentato da tirocini (t) per il 62% della popolazione, **contratti flessibili 18%**, tempo determinato (Td) 15% e apprendistato (app) 5%.

A tre anni dalla laurea la situazione cambia completamente: il contratto più frequente è quello a **tempo indeterminato (37%)** seguito dal **tempo determinato 34%**, dall'**apprendistato 26%** e da una parte residuale del **3% di contratti flessibili**.

EVOLUZIONE DELLE CONDIZIONI LAVORATIVE A TRE ANNI DALLA LAUREA (2020-2023)

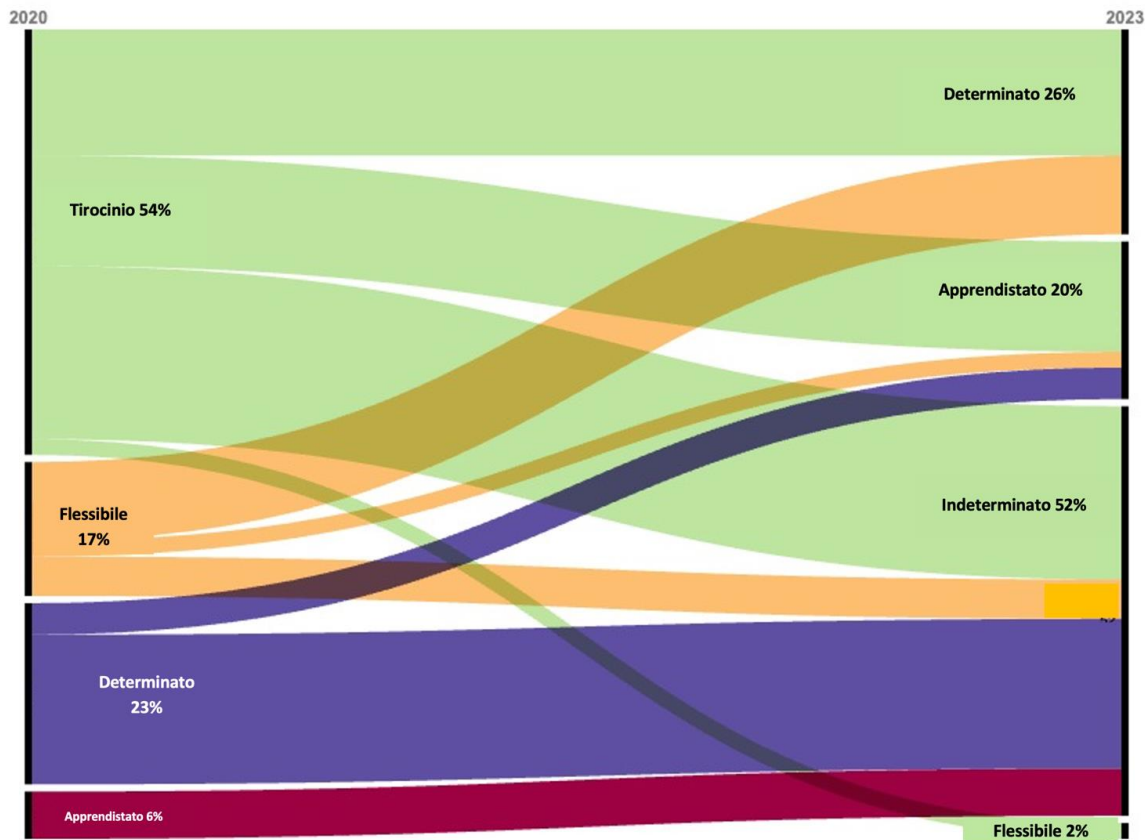


Diagramma di flusso che mostra le transizioni contrattuali dei laureati 2020 e tre anni dalla laurea (2023) per il cluster “migliora”

(Fonte: Rielaborazione MHEO su dati COB - Comunicazioni Obbligatorie, 2017-2020)

KEY INSIGHT

A tre anni dalla laurea, per il cluster dei «migliora» nel 2023 cresce significativamente la quota percentuale dei contratti a tempo indeterminato (52%, +15pp)

Per i laureati del 2020 l'ingresso al lavoro è rappresentato da tirocini (t) per il 54% della popolazione, contratti flessibili 17%, tempo determinato (Td) 23% e apprendistato (app) 6%.

A tre anni dalla laurea la situazione cambia completamente: il contratto più frequente è quello a tempo indeterminato (52%) seguito dal tempo determinato 26%, dall'apprendistato 29% e da una parte residuale del 2% di contratti flessibili.

Variabilità dei percorsi contrattuali - Laureati 2020 a tre anni dalla laurea

SEQUENZA CONTRATTUALI E RELATIVA FREQUENZA LAUREATI 2020 A TRE ANNI DALLA LAUREA

Cluster Migliora	Numero Laureati	Quota %	Cluster Peggiora	Numero Laureati	Quota %	Cluster Stabile	Numero Laureati	Quota %
t-app	181	9%	ind-td	28	8%	td	379	16%
t-ind	148	7%	td-f	27	8%	ind	341	14%
t-td	146	7%	app-td	17	5%	app	188	8%
td-ind	139	7%	ind-td-td	12	3%	f	162	7%
app-ind	81	4%	ind-f	10	3%	td-td	126	5%
t-app-ind	54	3%	td-td-f	9	2%	td-td-td-td	116	5%
td-td-ind	54	3%	ind-app	9	2%	td-td-td	107	4%
t-ind-ind	47	2%	td-f-f	9	2%	ind-ind	101	4%
f-td	46	2%	td-f-f-f	8	2%	t	93	4%
t-td-ind	44	2%	ind-td-td-td-td	7	2%	f-f	72	3%
Altro	1164	55%	Altro	224	62%	Altro	700	29%
Totale	2104	100%	Totale	360	100%	Totale	2385	100%

*Analisi delle Transizioni Contrattuali - Laureati 2020 osservati a tre anni dalla laurea
(Fonte: Rielaborazione MHEO su dati COB - Comunicazioni Obbligatorie, 2020-2023)*

KEY INSIGHT

300+ sequenze contrattuali osservate per i diversi cluster analizzati

In totale **sono state osservate oltre 300 differenti "sequenze"** che descrivono la successione di contratti che un laureato ha ottenuto, sequenza del tipo "Contratto iniziale-Contratto/i successivo/i" (es. per percorsi che migliorano: f-td-td-td; percorsi che peggiorano: ind-t-app-app; percorsi stabili: ind-ind-ind-ind).

sequenze contrattuali nei tre anni osservati 2020-2023:

- Il 68% di coloro che migliorano ha <=2 sequenze, ed il 6% ne ha più di 5
- Il 33% di coloro che peggiorano hanno tra le 3 ed le 5 sequenze, ed il 18% ne ha più di 5
- Il 49% degli stabili ha un solo contratto, ed il 10% ne ha più di 5

DINAMICHE E PERCORSI LAVORATIVI: IL CASO DEI LAUREATI DI STATALE E BICOCCA



Condizioni contrattuali dei laureati del 2020 a tre anni dalla laurea: confronto per classe di età e genere

CONDIZIONI CONTRATTUALI DEI LAUREATI NEL 2020 A TRE ANNI: CONFRONTO PER CLASSE DI ETÀ E GENERE

Genere	Classe età	Migliora	Peggiora	Stabile (contratto flessibile)	Stabile	Totale	% sul genere	% sul totale
F	<25	703	85	114	556	1458	49%	30%
	25-29	524	101	86	557	1268	43%	26%
	>30	53	19	8	152	232	8%	5%
	Totale	1280	205	208	1265	2958	100%	61%
M	<25	387	50	55	317	809	43%	17%
	25-29	407	87	61	379	934	49%	19%
	>30	31	14	9	91	145	8%	3%
	Totale	824	155	124	544	1145	100%	39%
	Totale completo	2104	360	332	2053	4849	100%	100%

Analisi delle Condizioni Contrattuali dei Laureati 2020 per Classe di Età e Genere osservati a tre anni dalla laurea

(Fonte: Rielaborazione MHEO su dati COB - Comunicazioni Obbligatorie, 2020-2023)

KEY INSIGHT

A tre anni dalla laurea, il 43% degli studenti magistrali biennali migliora la propria condizione contrattuale

Dalla tabella si evince che:

- le **donne** rappresentano la **maggioranza numerica** con il **61% del totale**, mentre gli uomini costituiscono il 39%.
- la **classe di età <25 anni** è quella con il **maggior numero di laureati** per il **genere femminile**, mentre per il **genere maschile** è la **classe 25-29 anni**.
- Le percentuali di miglioramento, peggioramento o stabilità nel contratto sono pressoché invariate tra maschi e femmine, con una **quota del 43% dei laureati che migliora a tre anni dalla laurea**

DINAMICHE E PERCORSI LAVORATIVI: IL CASO DEI LAUREATI DI STATALE E BICOCCA

Osservazioni conclusive

CONTRIBUTO DELLA RICERCA

Analisi delle dinamiche e dei percorsi lavorativi dei laureati magistrali e triennali (105K+) presso l'Università degli Studi di Milano e l'Università di Milano-Bicocca attraverso l'integrazione di fonti COB e anagrafe laureati. Partendo da questi dati si possono analizzare altri elementi (qualifiche, territori, aree disciplinari, e correlazione tra performance accademiche e lavoro).

ALTA MOBILITA' CONTRATTUALE

Il 36% dei contratti nel 2023 si chiude entro un anno ed il **40% dei contratti a tempo indeterminato si chiude entro i tre anni.**

PERCORSI CONTRATTUALI

Il 43% dei laureati migliora il proprio percorso contrattuale, il 43% rimane stabile in contratti NON flessibili mentre il 14% peggiora o rimane stabile in un contratto flessibile.

TEMPI DI INGRESSO

I neolaureati dell'area scientifica hanno tempi di attesa per l'ingresso sul mercato del lavoro inferiori rispetto a quelli dell'area umanistica (80 gg STEM vs 101 gg umanistiche).

ESITI OCCUPAZIONALI DEI LAUREATI NEGLI ATENEI LOMBARDI NELLE EVIDENZE EMPIRICHE FORNITE DALLE INDAGINI DI ALMALAUREA

MHEO



Marina Timoteo
Direttrice
AlmaLaurea

ESITI OCCUPAZIONALI DEI LAUREATI NEGLI ATENEI LOMBARDI NELLE EVIDENZE EMPIRICHE FORNITE DALLE INDAGINI DI ALMALAUREA

A CURA DI: Sara Binassi, Claudia Girotti e Marina Timoteo (**AlmaLaurea**)

ESITI OCCUPAZIONALI DEI LAUREATI NEGLI ATENEI LOMBARDI NELLE EVIDENZE EMPIRICHE FORNITE DALLE INDAGINI DI ALMALAUREA



Overview del secondo capitolo del III Rapporto dell'Osservatorio MHEO

FONTI: Patrimonio di dati derivanti dall'integrazione dei dati amministrativi e delle indagini sul Profilo e sulla Condizione occupazionale dei Laureati negli atenei italiani condotte tra il 2018 e il 2023.

FOCUS: Esiti occupazionali dei laureati negli Atenei lombardi a uno e cinque anni dal conseguimento del titolo.

Le **indagini**, di tipo censuario, forniscono informazioni preziose su:

- **tassi di occupazione, retribuzioni e caratteristiche del lavoro;**
- **soddisfazione professionale e sulla coerenza percepita tra il percorso di studi e l'impiego trovato;**
- **mobilità territoriale, mettendo in luce il fenomeno dei laureati che scelgono di trasferirsi fuori regione o all'estero per migliorare le proprie prospettive lavorative;**
- **caratteristiche personali e formative che favoriscono l'occupazione,** con un vantaggio evidente per i laureati STEM, le cui competenze risultano particolarmente richieste dal mercato del lavoro.

ESITI OCCUPAZIONALI DEI LAUREATI NEGLI ATENEI LOMBARDI NELLE EVIDENZE EMPIRICHE FORNITE DALLE INDAGINI DI ALMALAUREA

KEY INSIGHTS DEL CAPITOLO

1.

Nel 2023, i laureati delle Università lombarde presentano un **tasso di occupazione superiore alla media nazionale**: a un anno dal titolo (2022), +4,1% per i laureati di primo livello e +4,5% per quelli di secondo livello; a cinque anni (2018) +1,5% per i laureati di secondo livello

2.

Nonostante l'aumento nominale delle retribuzioni dei laureati in Lombardia dal 2018 al 2023, l'inflazione ha ridotto il potere d'acquisto causando una contrazione dei salari reali

3.

Aumenta lo scarto percentuale dell'efficacia della laurea a uno e cinque anni: è dovuto al fatto che a cinque anni dal conseguimento della laurea migliora la coerenza tra studi compiuti e lavoro svolto

4.

A un anno dal titolo, i laureati in Lombardia mostrano, rispetto al dato nazionale, una minore disponibilità ad accettare lavori non attinenti al proprio titolo di studio o a basso reddito

5.

I laureati nella scelta del lavoro danno principale importanza alla crescita della loro carriera per competenze e di guadagno. Tuttavia, nell'ultimo quinquennio, si registra un incremento evidente dell'importanza del tempo libero e della flessibilità dell'orario di lavoro

6.

La Lombardia tende più frequentemente a trattenere per motivi di lavoro i laureati che hanno studiato in Atenei lombardi. Tra chi si sposta per motivi di lavoro, i laureati negli Atenei lombardi più frequentemente scelgono il Nord Italia o l'estero



Condizione occupazionale delle laureate e dei laureati degli Atenei della Regione Lombardia

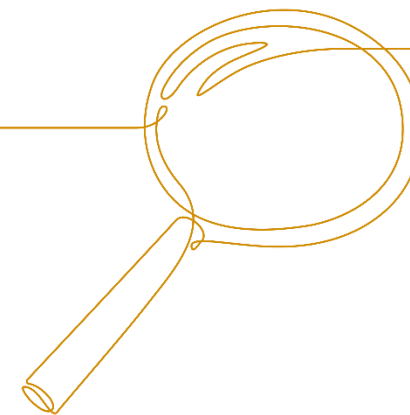
*Bergamo
Brescia
Insubria
LIUC Carlo Cattaneo
Pavia*

*Milano
Milano Bicocca
IULM di Milano
Milano Vita-Salute S. Raffaele*

Comparazione con la Condizione occupazionale dei Laureati

- negli Atenei del Nord Italia
- dei laureati a livello nazionale

Sistema di ponderazione statistica



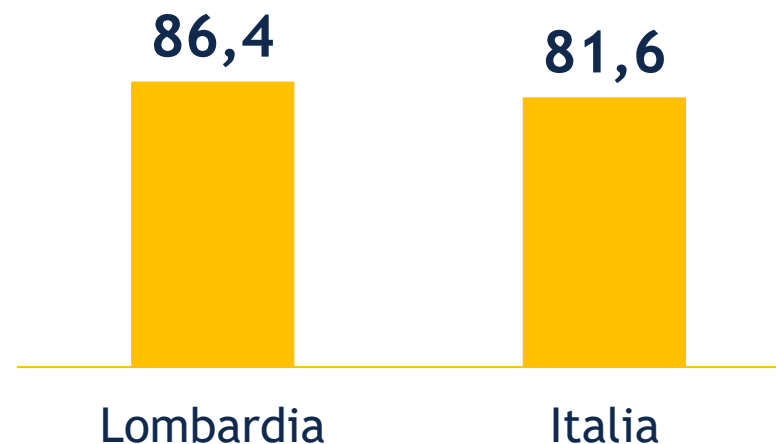
PIANO FORMATIVO



% laureati sulla popolazione 25-34 anni

(Istat e Eurostat, anno di riferimento 2023)

PIANO OCCUPAZIONALE



tasso di occupazione della popolazione laureata 15-64 anni

(Istat, Indagine sulle Forze di Lavoro, 2023)

INDAGINE
2023

61,4% dei laureati di primo livello risultano
iscritti a un corso di secondo livello

(**65,5%** Nord; **68,1%** Italia)

(2022 a un anno)



71,0% medesimo Ateneo di conseguimento della triennale
anche per gli studi di secondo livello

21,5% altro Ateneo diverso dalla triennale al Nord

3,1% altro Ateneo all'estero

(2022 a un anno)

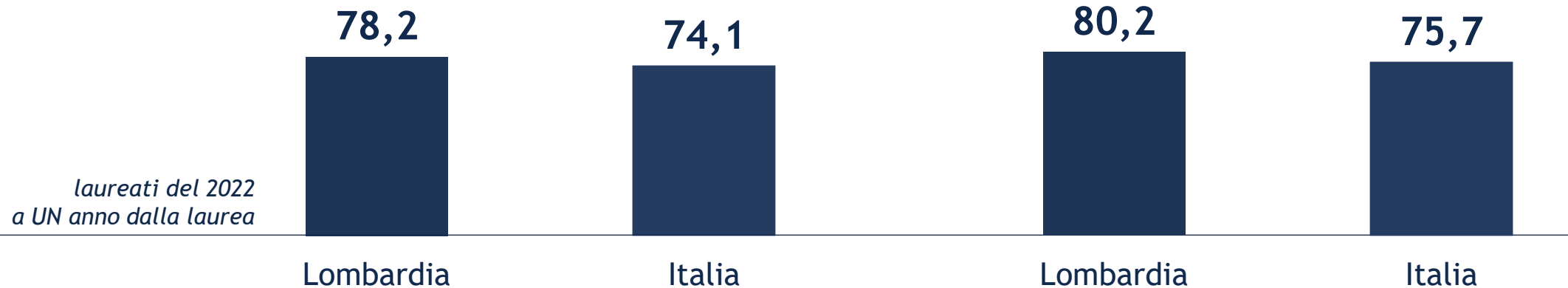


INDAGINE
2023

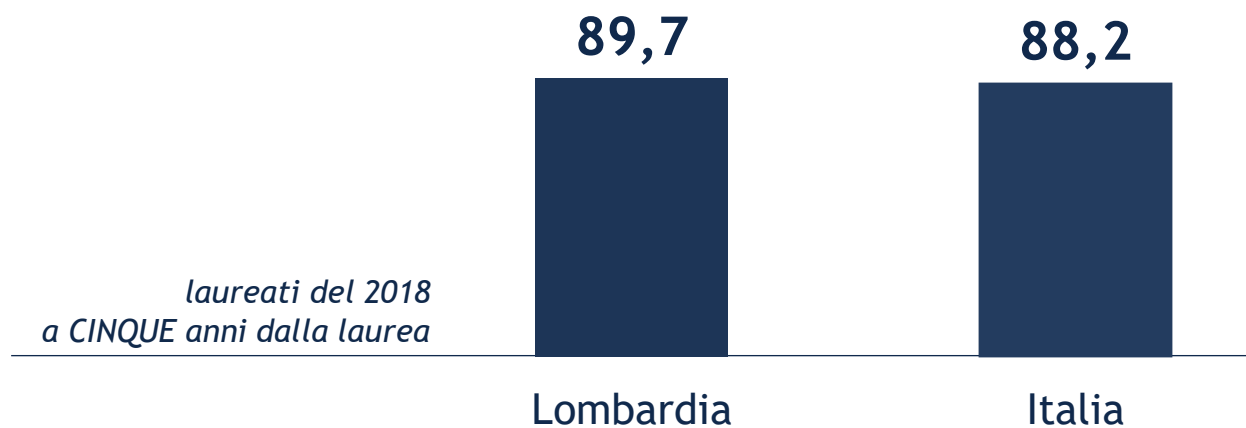
* si sono considerati solo coloro che, dopo il conseguimento del titolo, non si sono iscritti a un altro corso di laurea

valori
percentuali

PRIMO LIVELLO*



SECONDO LIVELLO

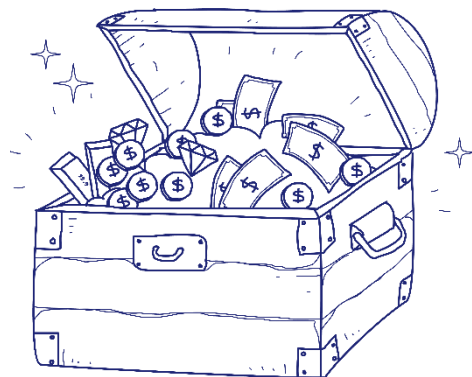


INDAGINE
2023

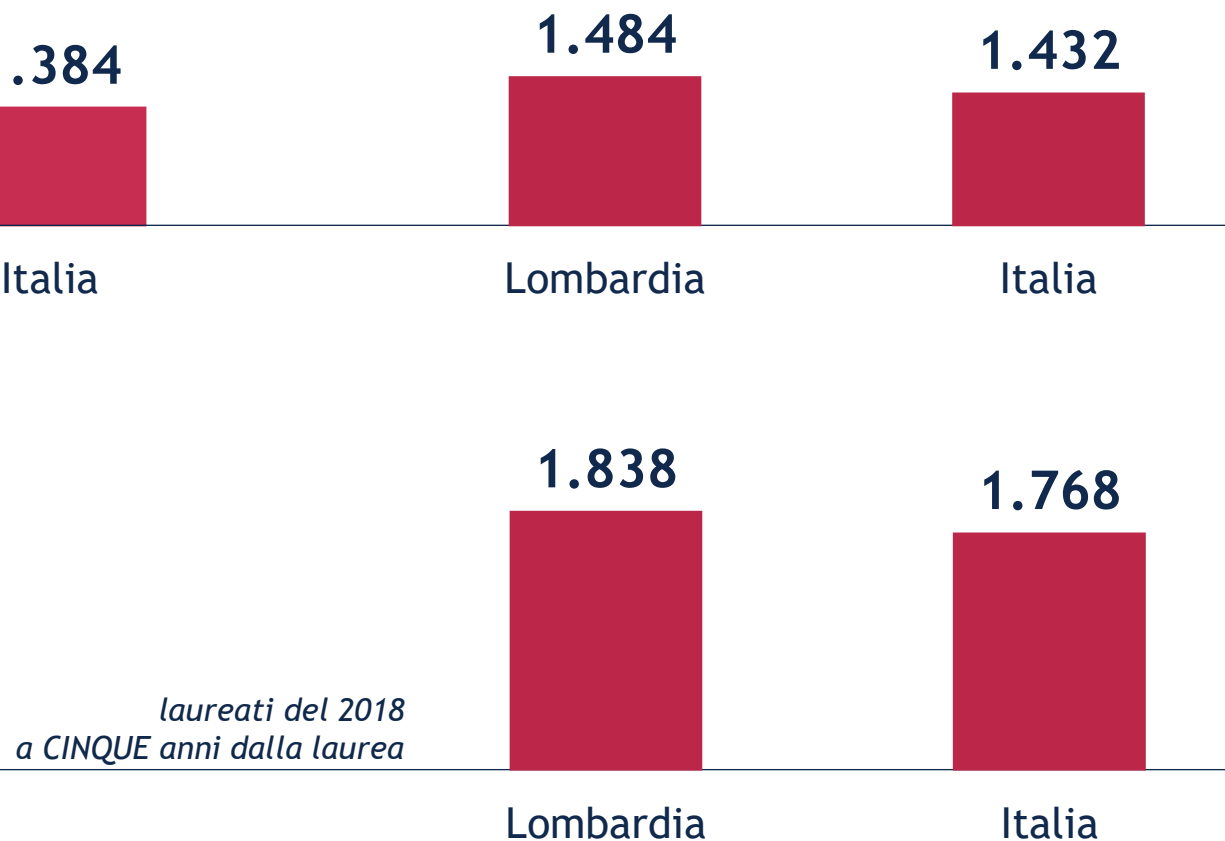
* si sono considerati solo coloro che, dopo il conseguimento del titolo, non si sono iscritti a un altro corso di laurea

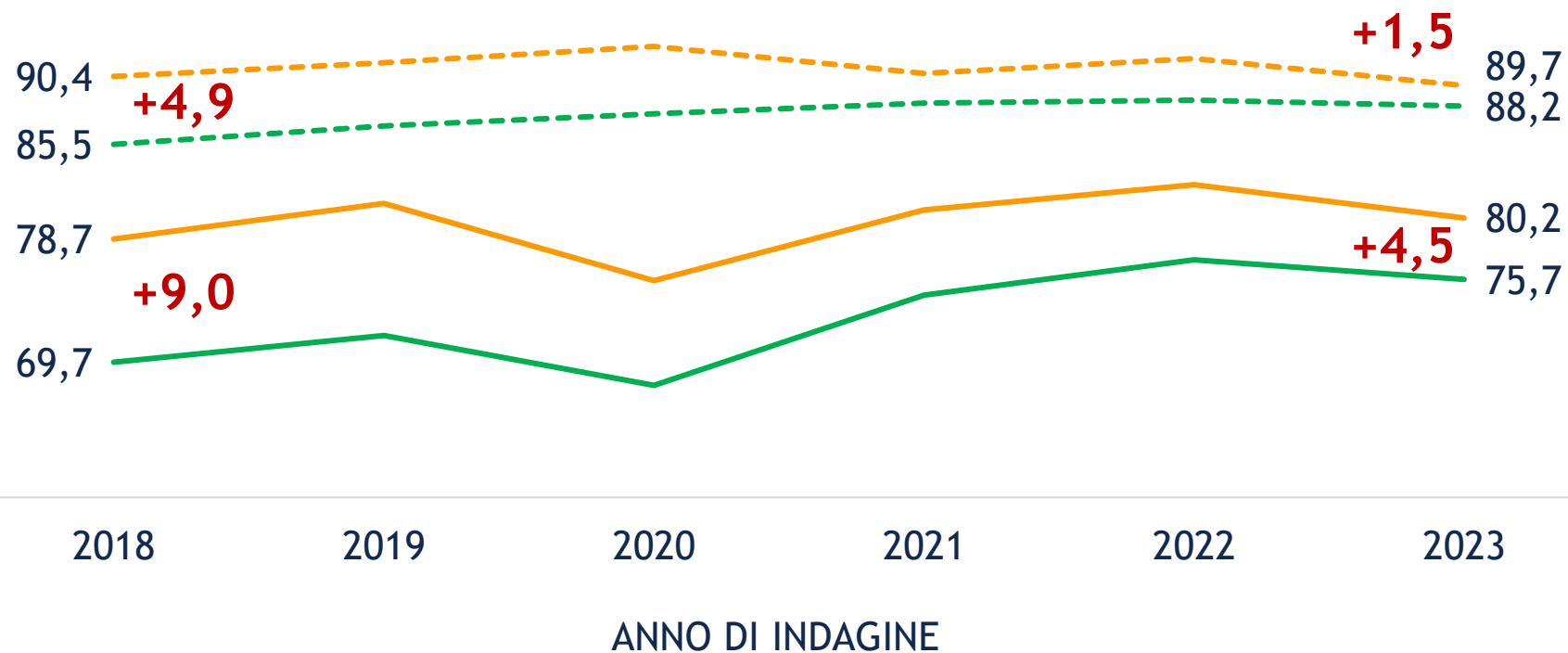
valori medi
in euro

PRIMO LIVELLO*



SECONDO LIVELLO



INDAGINI
2018-2023laureati di
secondo
livello

— Lombardia a UN anno — Italia a UN anno - - - Lombardia a CINQUE anni - - - Italia a CINQUE anni

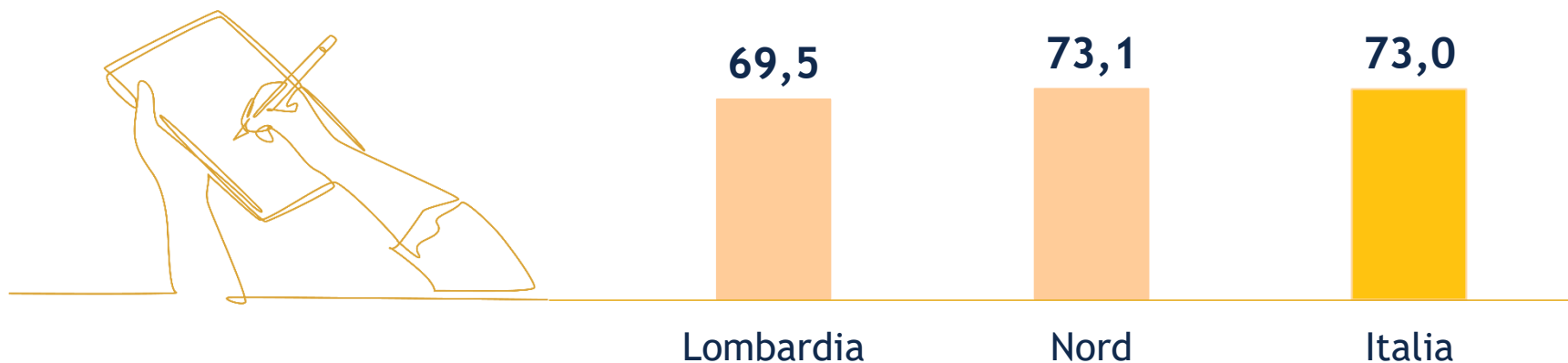
Nell'ultimo quinquennio il vantaggio in termini di tasso di occupazione per i laureati negli Atenei lombardi, rispetto al dato nazionale, si è **progressivamente ridotto**

INDAGINE
2023

laureati di
secondo
livello
a UN anno
dalla laurea

Laureati sempre meno disponibili ad accettare lavori a basso reddito o non coerenti con il proprio percorso formativo

LAUREATI NON OCCUPATI E IN CERCA DI LAVORO



accetterebbe un posto di lavoro
non coerente con gli studi

valori
percentuali

Gli **UOMINI** rispetto alle **DONNE** nei livelli occupazionali:

+4,4 p.ti % a un anno dalla laurea



+0,7 p.ti % a cinque anni dalla laurea

Gli **UOMINI** rispetto alle **DONNE** nei livelli retributivi:

+11,9% a un anno dalla laurea



+11,7% a cinque anni dalla laurea

INDAGINE
2023

laureati di
secondo
livello a
CINQUE anni
dalla laurea



A cinque anni ...

76,4% studia in Lombardia e lavora in Lombardia

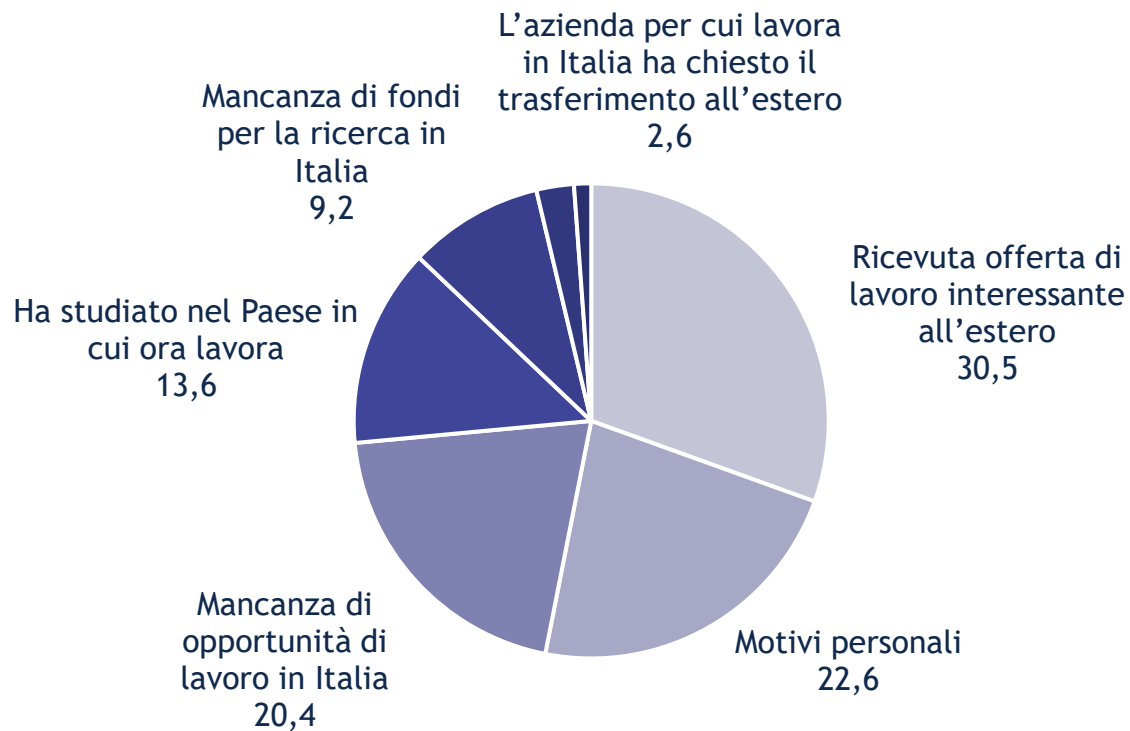
9,6% studia in Lombardia e lavora in altra regione del Nord

7,8% studia in Lombardia e lavora all'estero

Negli ultimi 3 anni il lavoro all'estero per i laureati negli Atenei lombardi
è in **progressiva crescita**: dal 6,4% del 2021 al 7,8% del 2023

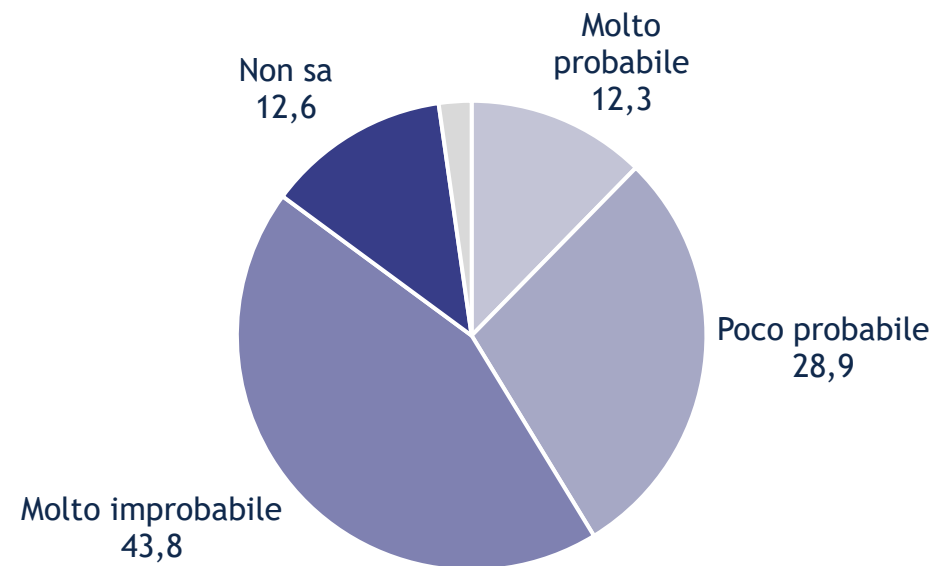
INDAGINE
2023

MOTIVAZIONI DELLA SCELTA DI LAVORARE ALL'ESTERO

laureati di
secondo
livello a
CINQUE anni
dalla laurea

La quasi totalità dei laureati lombardi occupati all'estero lavora in Europa e con flussi più rilevanti verso Svizzera **23,4%** e Germania **13,1%**

IPOTESI DI RIENTRO IN ITALIA

valori
percentuali

INDAGINE
2023laureati di
secondo
livello
a UN anno
dalla laurea**MERCATO NAZIONALE DEL LAVORO****OCCUPATI****-3,1 p.ti %**

(-1,4 p.ti % a livello nazionale)

**NON OCCUPATI E
NON IN CERCA DI LAVORO****+1,6 p.ti %**

(+0,9 p.ti % a livello nazionale)

**NON OCCUPATI MA
IN CERCA DI LAVORO****+0,8 p.ti %**

(+0,6 p.ti % a livello nazionale)

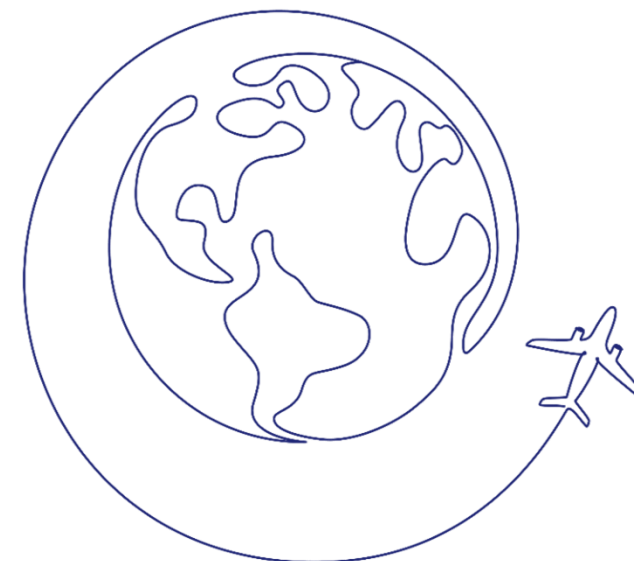
MERCATI INTERNAZIONALI DEL LAVORO**OCCUPATI****+0,7 p.ti %**

(stabile a livello nazionale)

(rispetto al 2022)

*Mercati del lavoro la cui dimensione si dispiega
in prospettiva internazionale*

Sistemi aperti e segmentati

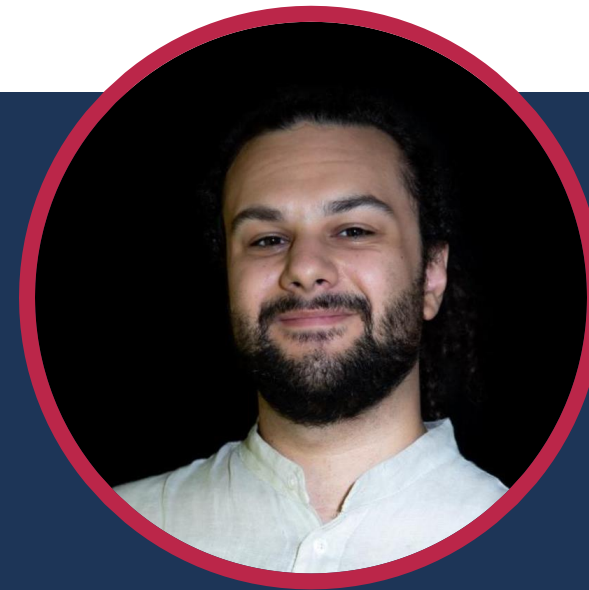


DOMANDA DI LAVORO IN LOMBARDIA

MHEO



Simone Gerzeli
Docente di Statistica sociale
Università degli Studi di Pavia



Luca Morgantino
Dottorando
Università degli Studi di Pavia

DOMANDA DI LAVORO IN LOMBARDIA

A CURA DI: Silvia Figini, Simone Gerzeli, Luca Morgantino e Benedetta Pongiglione
(Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, **Università di Pavia**)

DOMANDA DI LAVORO IN LOMBARDIA



Overview del terzo capitolo del III Rapporto dell'Osservatorio MHEO

FONTI: Dati del **Sistema Informativo Excelsior di Unioncamere** per i periodi 2019 e 2023.

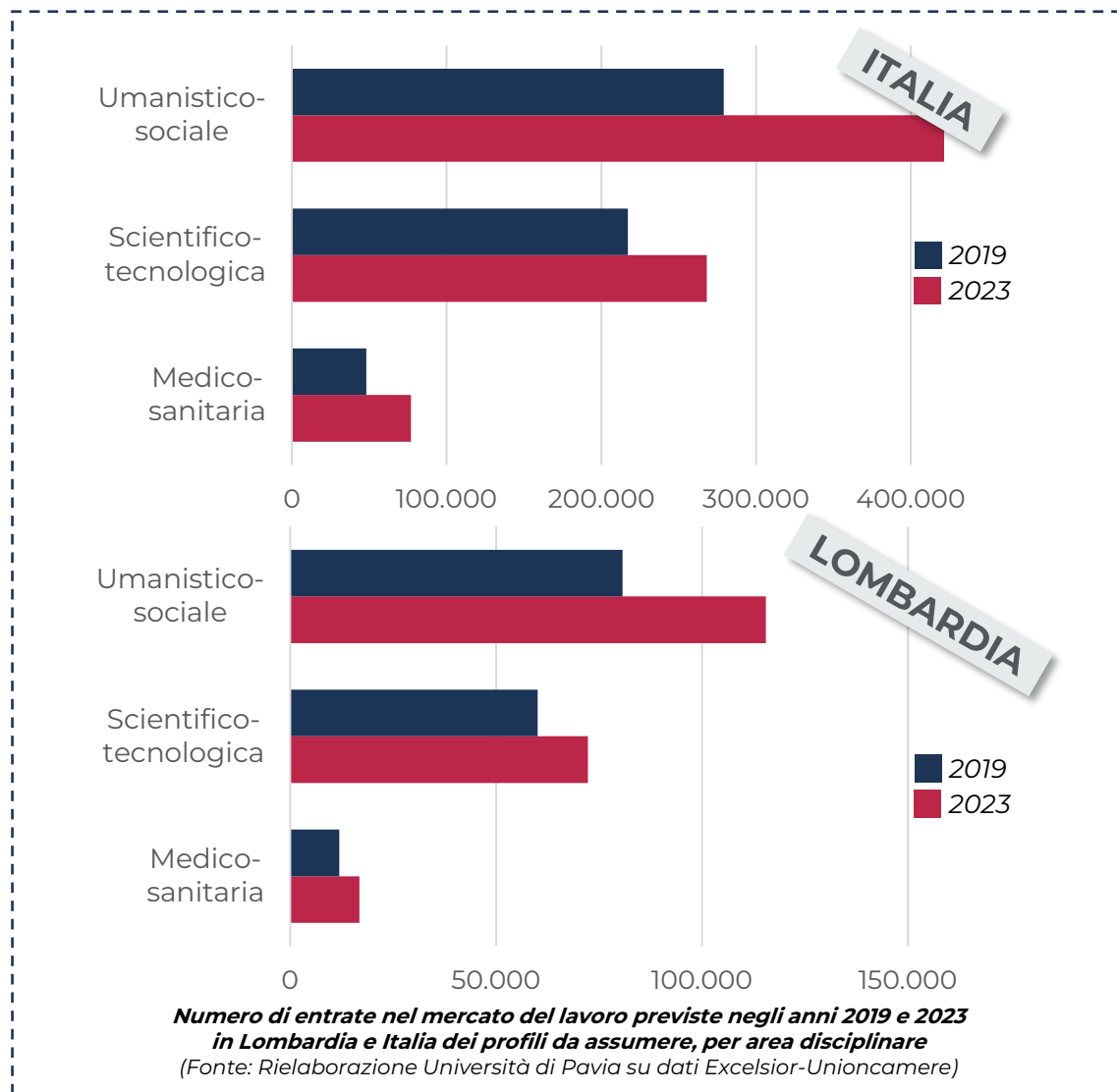
- I dati sono raccolti mensilmente tramite **indagini campionarie**. Le rilevazioni sono condotte impiegando un **orizzonte temporale che tenga conto sempre dei tre mesi successivi**, in modo da avere il contributo di tre rilevazioni per ciascun mese.
- Vengono coinvolte **più di un milione e trecentomila aziende**, ovvero le aziende private dei settori industriali e dei servizi, con almeno un dipendente nel corso dell'anno, e iscritte al Registro delle Imprese delle Camere di Commercio. Si tratta di **quasi tre quarti dello stock occupazionale stabile Italiano**.

FOCUS: Un'analisi approfondita delle esigenze del mercato del lavoro per la Lombardia, con attenzione anche a livello provinciale. Oltre ad evidenziare figure professionali più richieste e difficoltà di reperimento, particolare attenzione è rivolta agli **effetti della pandemia**, tra cui **il mismatch tra i profili dei lavoratori di alta formazione e i fabbisogni reali delle imprese**.

L'analisi sottolinea l'importanza di **rafforzare il dialogo tra sistema educativo e tessuto produttivo** per colmare le lacune e favorire una migliore integrazione tra formazione e mercato del lavoro.

DOMANDA DI LAVORO IN LOMBARDIA

Entrate nel mercato del lavoro | Confronto pre e post Covid-19 per area disciplinare in Italia e Lombardia



Gli aumenti delle entrate hanno interessato soprattutto i laureati con lauree in **area disciplinare sanitaria (+40% in Lombardia, +60% in Italia)** e **umanistico-sociale (+43% in Lombardia e +51% in Italia)**,

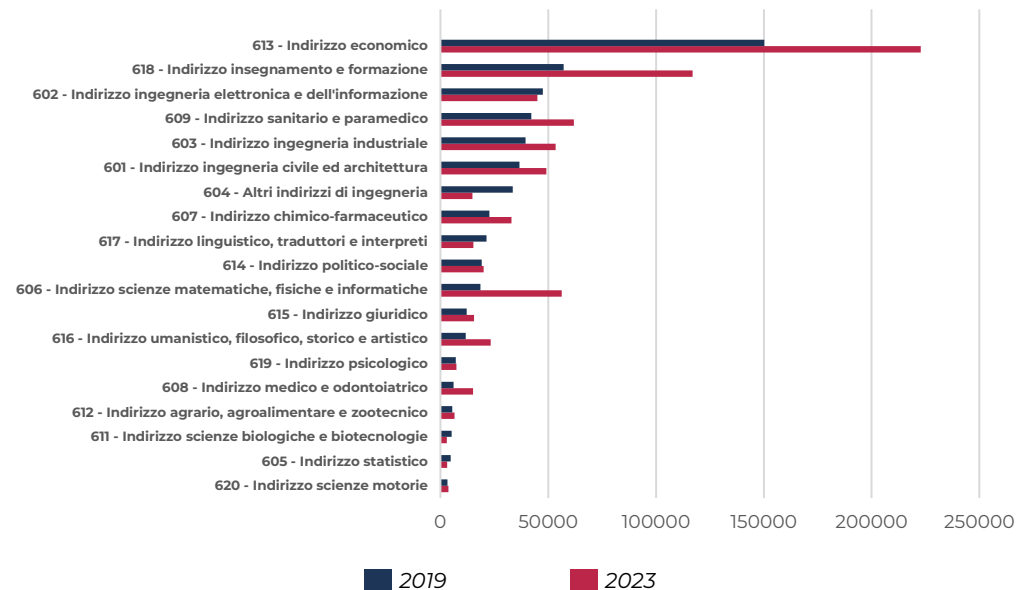
L'incremento di entrate in ambito **scientifico-tecnologico** è stato invece più contenuto (**+21% Lombardia, +24% in Italia**).

DOMANDA DI LAVORO IN LOMBARDIA



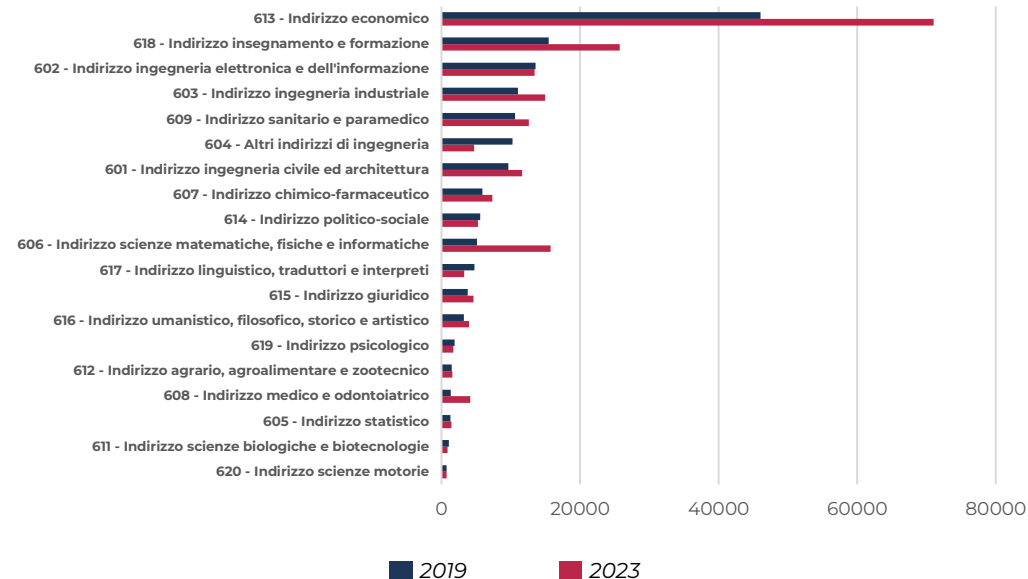
Entrate nel mercato del lavoro | Confronto pre e post Covid-19 per indirizzo di laurea in Italia e Lombardia

DISTRIBUZIONE DELLE ENTRATE NEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO PER INDIRIZZO DI LAUREA



Numero di entrate nel mercato del lavoro previste negli anni 2019 e 2023 in Italia dei profili da assumere, per indirizzo di laurea
(Fonte: Rielaborazione Università di Pavia su dati Excelsior-Unioncamere)

DISTRIBUZIONE DELLE ENTRATE NEL MERCATO DEL LAVORO LOMBARDO PER INDIRIZZO DI LAUREA



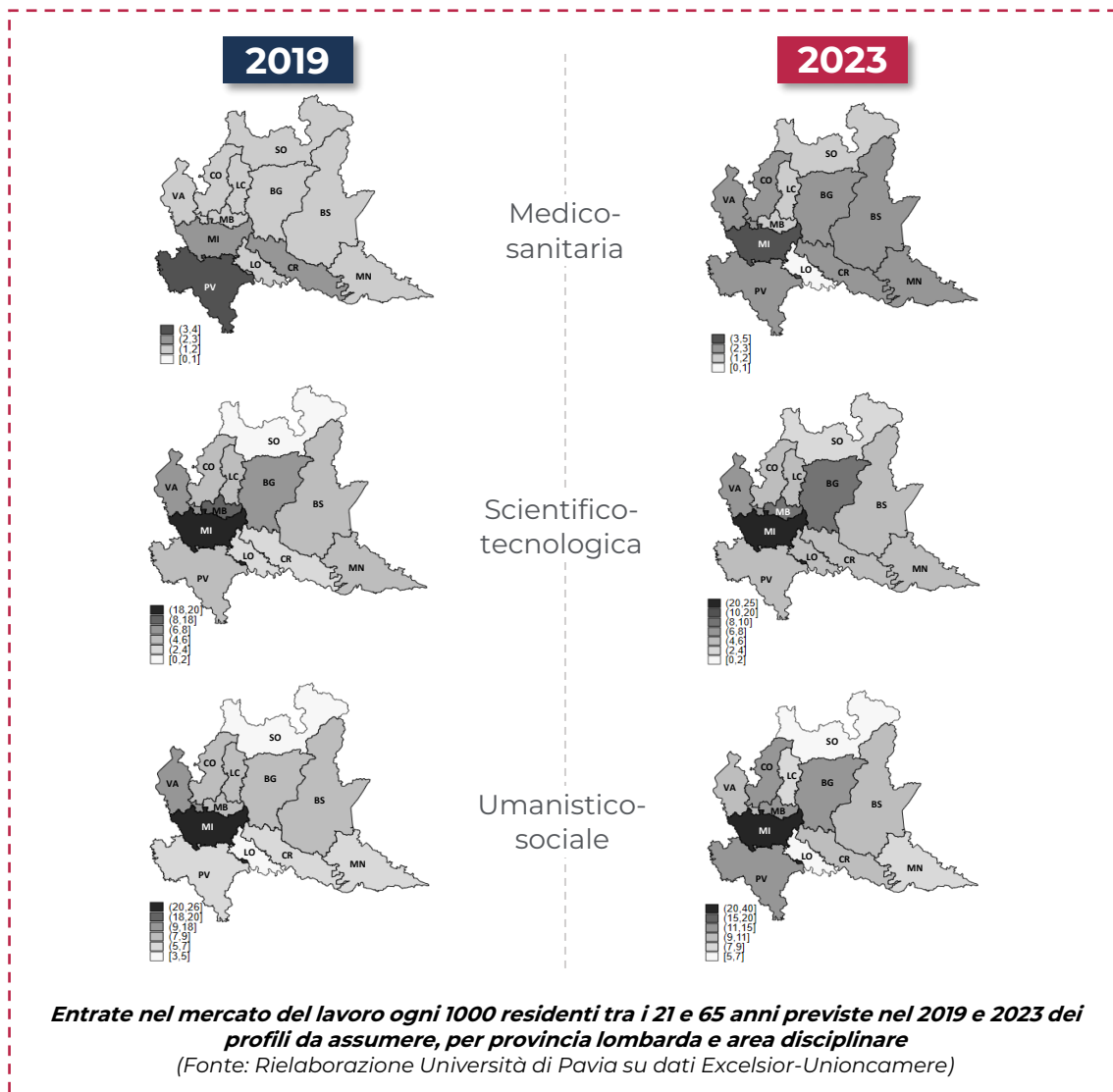
Numero di entrate nel mercato del lavoro previste negli anni 2019 e 2023 in Lombardia dei profili da assumere, per indirizzo di laurea
(Fonte: Rielaborazione Università di Pavia su dati Excelsior-Unioncamere)

KEY INSIGHT

In Italia e Lombardia, il numero di entrate è stato superiore nel 2023 per la maggior parte degli indirizzi di laurea, ed in particolare quello delle **scienze matematiche fisiche ed informatiche (+200%)**, **medico e odontoiatrico (+150% e +210%)**, **insegnamento e formazione (+100% e +66%)**, **indirizzo economico (+50%)**.

DOMANDA DI LAVORO IN LOMBARDIA

Entrate nel mercato del lavoro | Variabilità tra le province lombarde



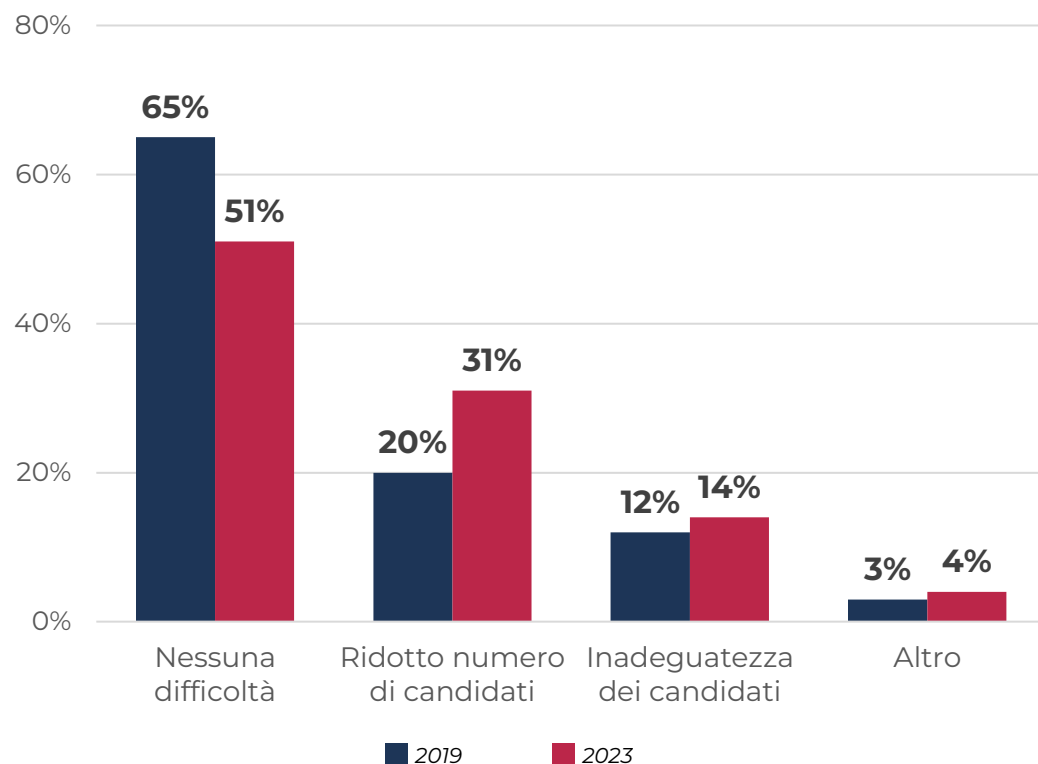
KEY INSIGHT

La provincia di Milano agisce da polo attrattore per le entrate nel mercato del lavoro. Più omogenea invece la richiesta per l'area medico-sanitaria

Le entrate di laureati nell'area disciplinare medico-sanitaria, in particolare per il 2023, sono previste in modo quasi uniforme sul territorio. Se il massimo di entrate era previsto a **Pavia** nel 2019 (3,5 ogni 1000 residenti di età lavorativa), nel 2023 è previsto a **Milano** (4,0).

Milano agisce da polo attrattore anche per le aree disciplinari **scientifico-tecnologica** e **umanistico-sociale** e in entrambi gli anni. Per le due aree inoltre, il numero di entrate previste è più **eterogeneo** all'interno del territorio lombardo.

DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO DI CANDIDATI ADEGUATI ALLA POSIZIONE LAVORATIVA



Percentuale di entrate nel mercato del lavoro in Lombardia nel 2019 e 2023, segmentate per difficoltà e motivo della difficoltà di reperimento
(Fonte: Rielaborazione Università di Pavia su dati Excelsior-Unioncamere)

In Lombardia aumentano sia le assunzioni previste che la difficoltà nel reperimento di profili adeguati: cresce la distanza tra domanda e offerta

Si osserva un **incremento delle assunzioni considerate di difficile reperimento** nel 2023 rispetto al 2019: sono aumentate dal 35% del totale al 49%.

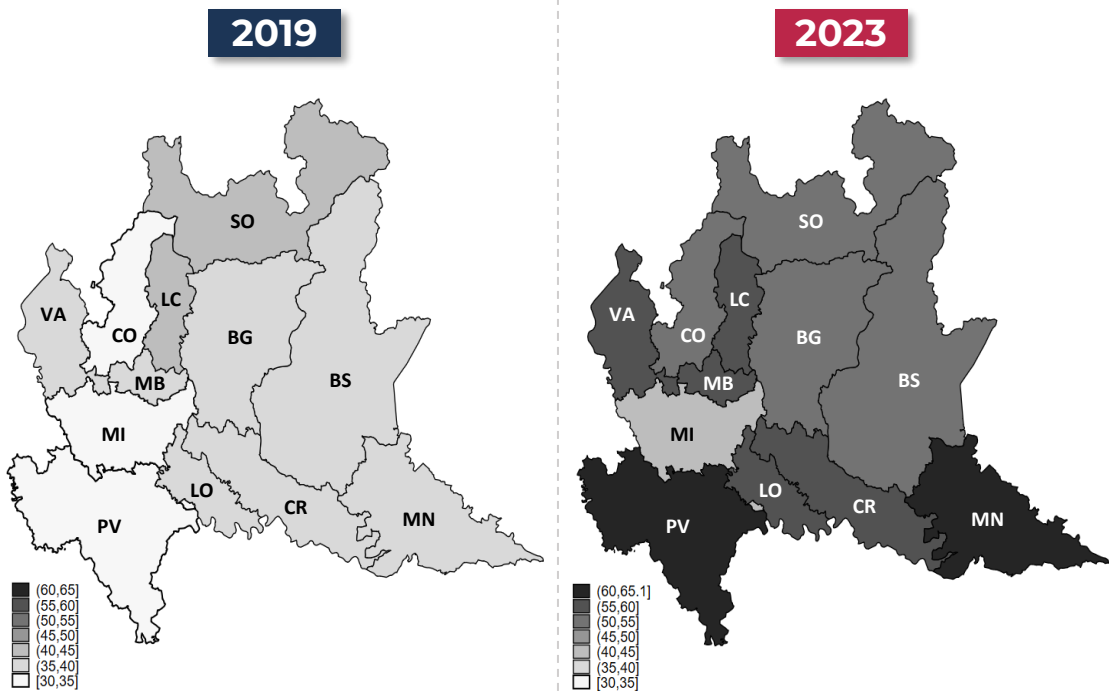
Sono due le motivazioni principali:

- **Ridotto numero di candidati:** la percentuale di assunzioni difficili per tale motivo è **in notevole aumento** (20% nel 2019 e 31% nel 2024 sul totale delle entrate);
- **Inadeguatezza dei candidati:** la percentuale di assunzioni difficili per tale motivo **rimane stabile nei due anni** (12% nel 2019 e 14% nel 2023 sul totale delle entrate).

DOMANDA DI LAVORO IN LOMBARDIA

Entrate nel mercato del lavoro | Difficoltà nel reperimento di candidati adeguati: variabilità provinciale

VARIABILITÀ PROVINCIALE NELLA DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO DI CANDIDATI ADEGUATI



Percentuale di entrate di difficile reperimento per provincia lombarda, nel 2019 e 2023
(Fonte: Rielaborazione Università di Pavia su dati Excelsior-Unioncamere)

KEY INSIGHT

La provincia di Milano presenta il minor tasso di entrate considerate di difficile reperimento, sia nel 2019 (33%) che nel 2023 (43%)

Si riscontra una **maggior eterogeneità territoriale** nella difficoltà di reperimento per provincia **nel 2023 rispetto al 2019**.

Mentre nel **2019** le entrate di difficile reperimento **oscillano tra il 33% e 41%** nelle province lombarde, nel **2023** la forbice si allarga, variando **tra il 43% e 65%**, rispecchiandosi in un **aumento della difficoltà di reperimento di candidati idonei su tutta la regione**.

La provincia di **Milano** presenta, in entrambi gli anni, il **minor tasso di entrate di difficile reperimento**.

DOMANDA DI LAVORO IN LOMBARDIA



Profili professionali e competenze più richieste | Entrate di laureati nel mercato del lavoro in Lombardia

KEY INSIGHT

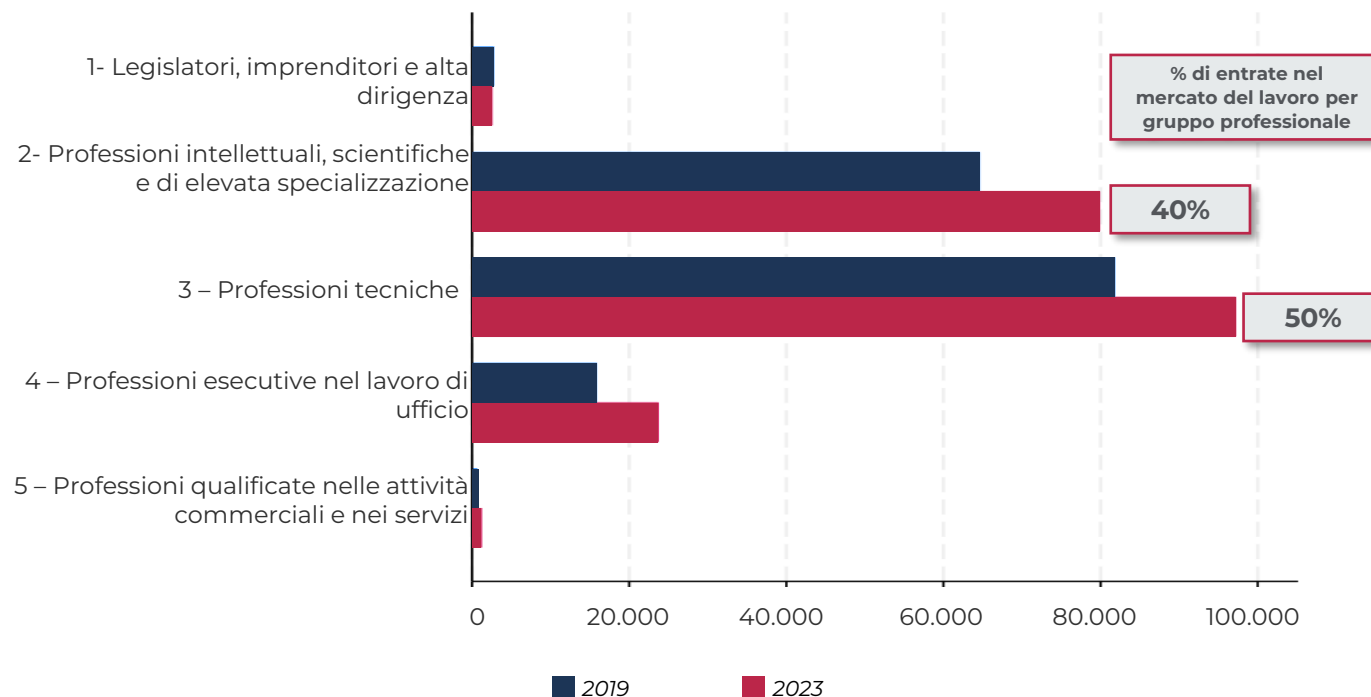
La maggioranza dei laureati in entrata nel mondo del lavoro appartiene al grande gruppo delle professioni tecniche

Nel 2023, circa il **50% delle entrate** nel mondo del lavoro **fa parte del grande gruppo professionale delle professioni tecniche** e il **40%** appartiene al grande gruppo professionale delle professioni **Intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione**.

Gli altri grandi gruppi rappresentano una collocazione residuale per le assunzioni attese con profilo di alta qualificazione.

ENTRATE NEL MONDO DEL LAVORO PER GRANDE GRUPPO PROFESSIONALE

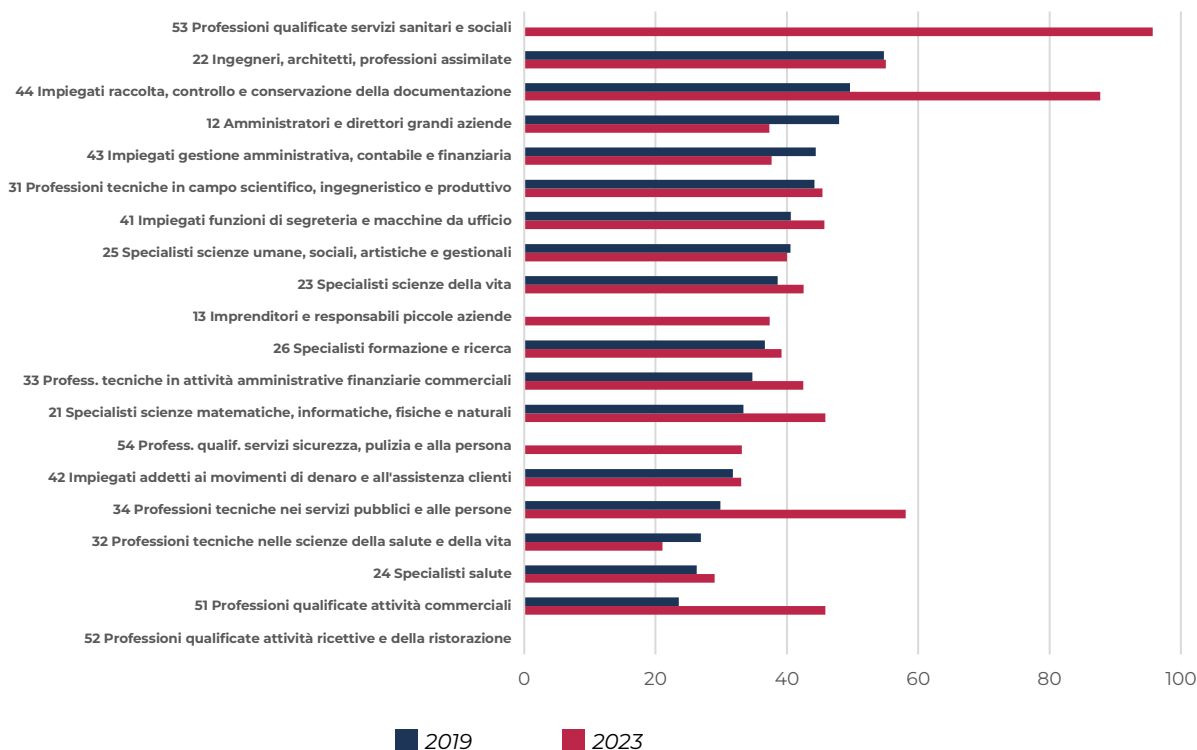
Le professioni che hanno registrato i tassi di ingresso sul mercato del lavoro più elevati nel 2023



Numero di entrate nel mercato del lavoro negli anni 2019 e 2023 in Lombardia per grande gruppo professionale

(Fonte: Rielaborazione Università di Pavia su dati Excelsior-Unioncamere)

RICHIESTE DI **COMPETENZE GREEN** PER GRUPPO PROFESSIONALE



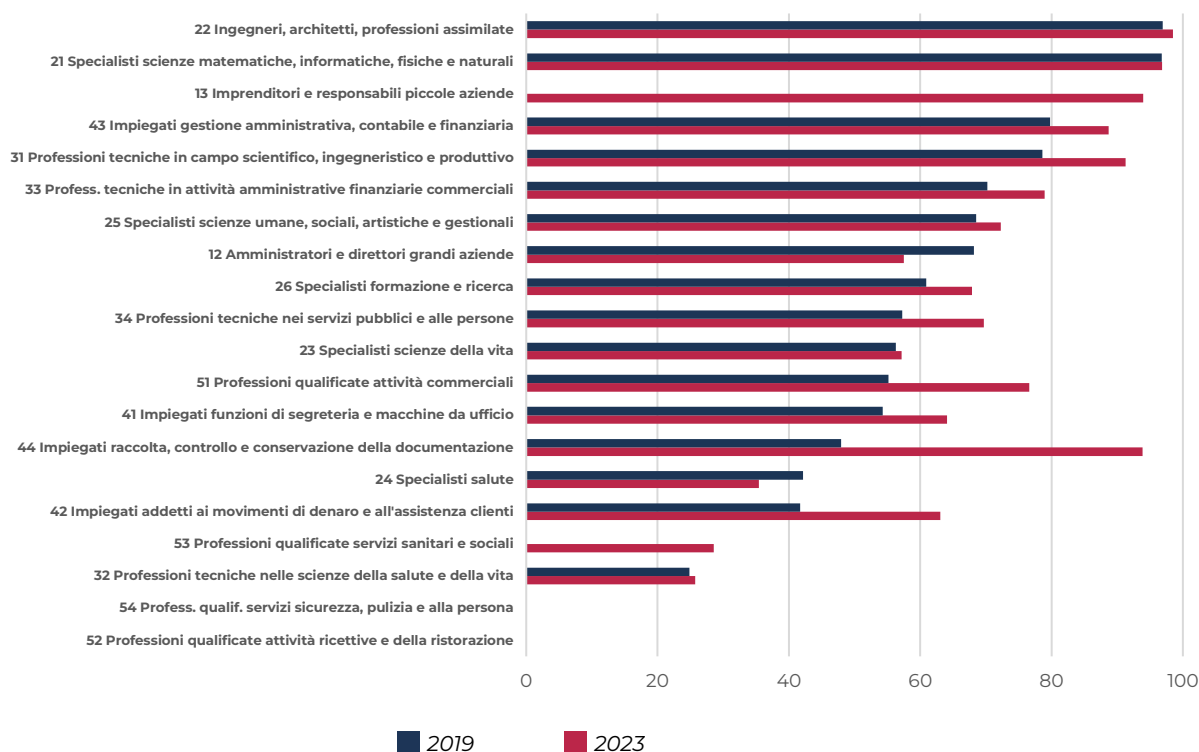
KEY INSIGHT

La richiesta di competenze green tra i gruppi professionali ha registrato il maggior aumento nel periodo post Covid-19

La richiesta relativa alle **competenze green** appare **più eterogenea rispetto ad altre**, e risulta essere quella **maggiormente aumentata per quasi tutti i gruppi professionali nel periodo post Covid-19**, rispetto al 2019.

Proporzione di entrate di laureati a cui sono richieste elevate competenze green per gruppo professionale
(Fonte: Rielaborazione Università di Pavia su dati Excelsior-Unioncamere)

RICHIESTE DI **COMPETENZE DIGITALI** PER GRUPPO PROFESSIONALE



Proporzione di entrate di laureati a cui sono richieste elevate competenze digitali per gruppo professionale
(Fonte: Rielaborazione Università di Pavia su dati Excelsior-Unioncamere)

KEY INSIGHT

Le competenze digitali vengono richieste a sempre più profili professionali

Le competenze digitali rappresentano invece quelle **più trasversalmente ricercate** e vengono richieste a sempre più profili professionali.

In alcuni gruppi professionali come **ingegneri, architetti e specialisti di scienze matematiche, informatiche e fisiche**, le competenze digitali sono ritenute di **alta priorità in oltre il 95% dei casi**.

DOMANDA DI LAVORO IN LOMBARDIA

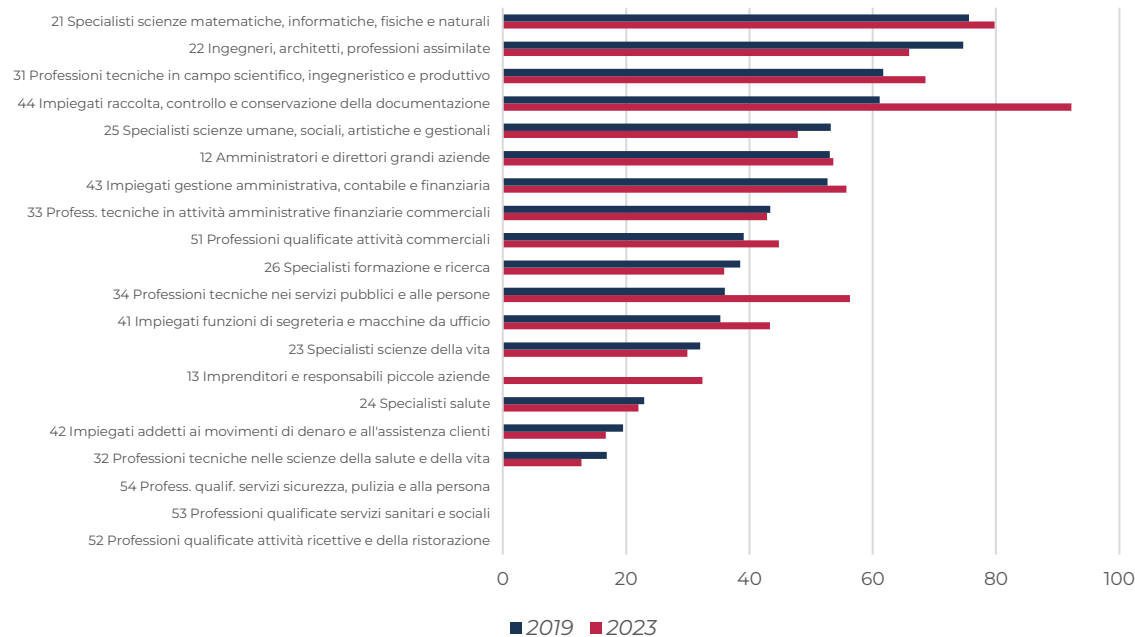


Profili professionali e competenze più richieste | Competenze matematico-informatiche e d'innovazione

KEY INSIGHT

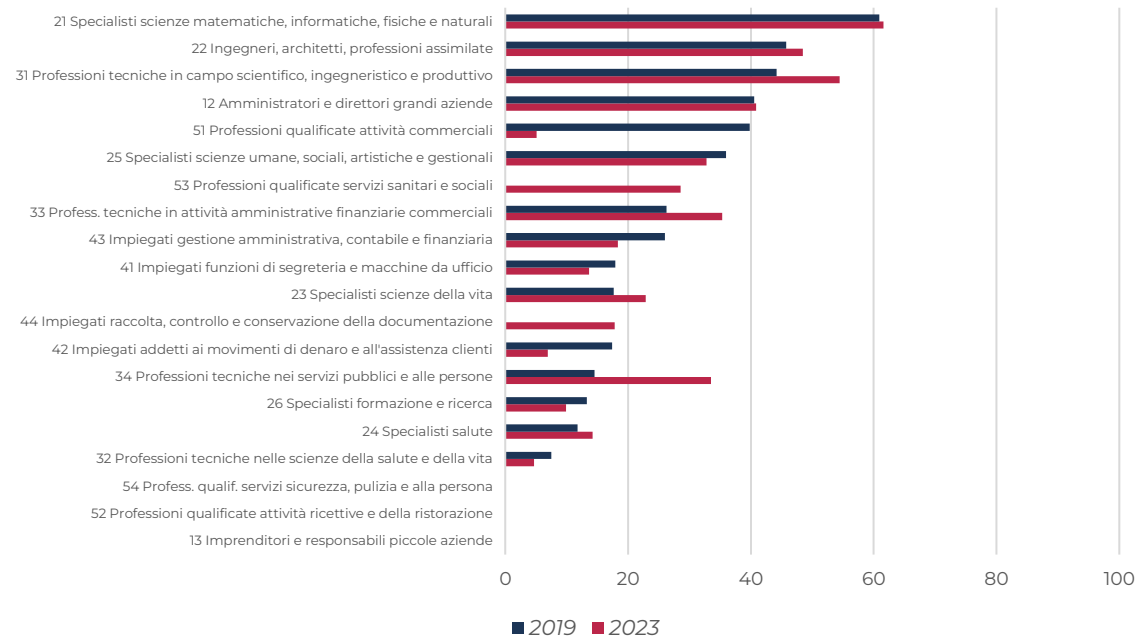
Si registra una crescita della richiesta di competenze legate all'innovazione, data la centralità sempre maggiore della digital transformation per la sostenibilità aziendale

RICHIESTE DI COMPETENZE MATEMATICO-INFORMATICHE PER GRUPPO PROFESSIONALE



Proporzione di entrate di laureati a cui sono richieste elevate competenze matematico-informatiche per gruppo professionale
(Fonte: Rielaborazione Università di Pavia su dati Excelsior-Unioncamere)

RICHIESTE DI COMPETENZE D'INNOVAZIONE PER GRUPPO PROFESSIONALE



Proporzione di entrate di laureati a cui sono richieste elevate competenze d'innovazione per gruppo professionale
(Fonte: Rielaborazione Università di Pavia su dati Excelsior-Unioncamere)

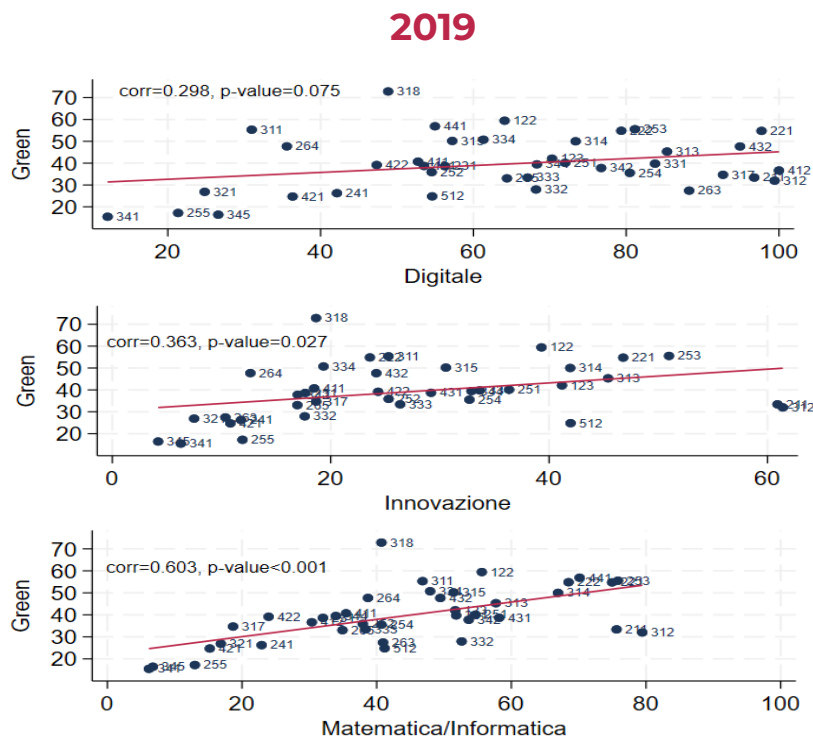
DOMANDA DI LAVORO IN LOMBARDIA

Profili professionali e competenze più richieste | Correlazione tra competenze professionali (1)

KEY INSIGHT

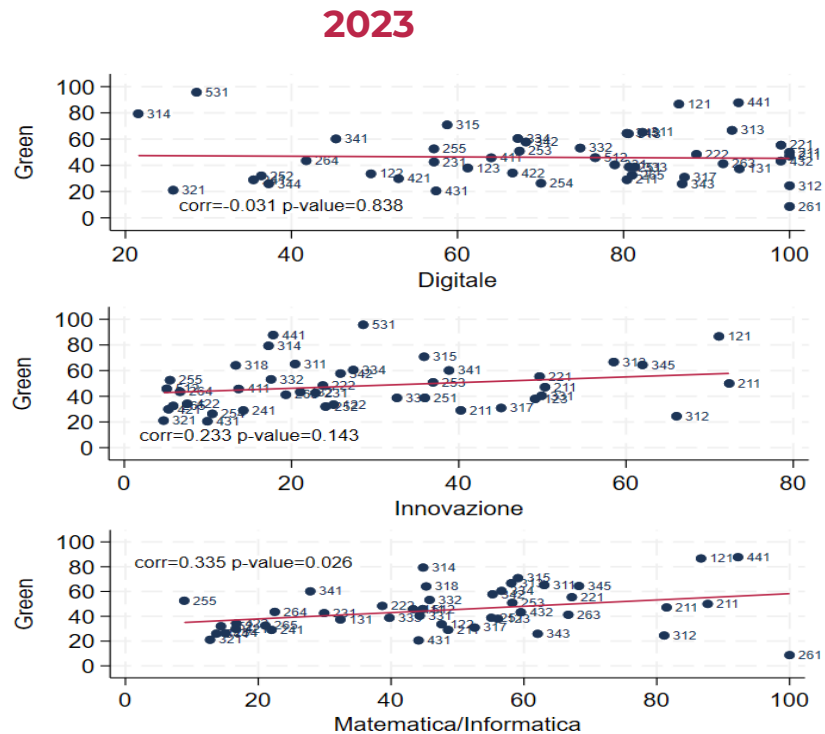
Le competenze green e digitali non risultano richieste con correlazione evidente

Le **competenze green** sono le meno correlate rispetto alle altre, soprattutto nel 2023. In particolare, **non si rivela alcuna correlazione tra la frequenza con cui sono richieste ai laureati in entrata nel mercato competenze green e competenze digitali.**



Correlazione tra la proporzione di entrate di laureati a cui sono richieste competenze green, digitali, matematico-informatiche, di gestione innovazione nelle classi professionali* per 2019

(Fonte: Rielaborazione Università di Pavia su dati Excelsior-Unioncamere)



Correlazione tra la proporzione di entrate di laureati a cui sono richieste competenze green, digitali, matematico-informatiche, di gestione innovazione nelle classi professionali* per 2023

(Fonte: Rielaborazione Università di Pavia su dati Excelsior-Unioncamere)

- L'importanza attribuita al possesso delle competenze green non è sempre correlata al possesso di altre competenze. Questo è **indicativo di un'attenzione** delle aziende **"sganciata" da altre dinamiche di performance** del mercato del lavoro.
- Sia in merito al possesso di **competenze green**, che in merito al possesso di quelle **digitali**, si parla di un'attenzione che coinvolge anche le **figure dirigenziali**.

*Per l'interpretazione dei codici delle classi professionali si consulti l'elenco secondo la classificazione CP2011 in tabella 3.A.3 in appendice al Terzo Rapporto MHEO

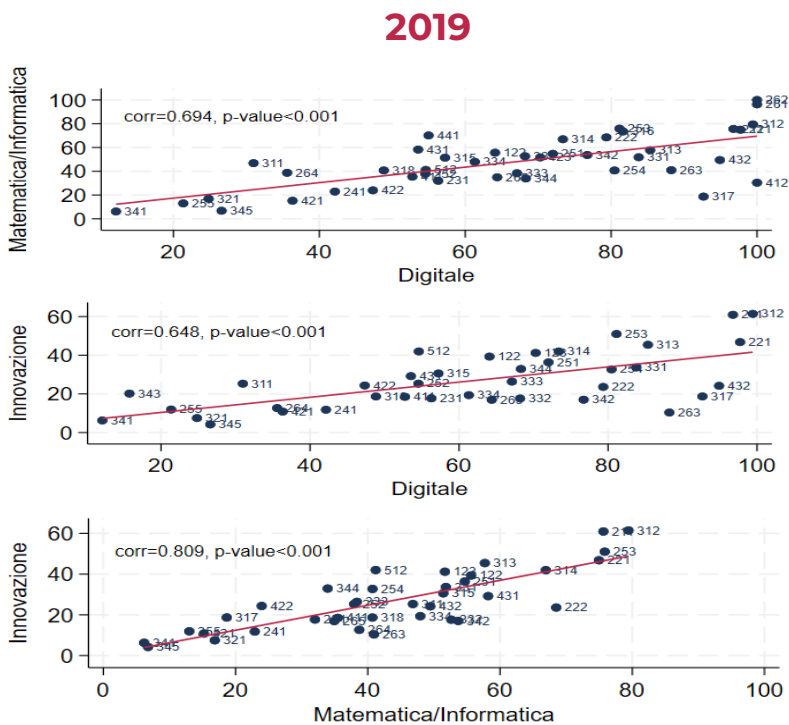
DOMANDA DI LAVORO IN LOMBARDIA

Profili professionali e competenze più richieste | Correlazione tra competenze professionali (2)

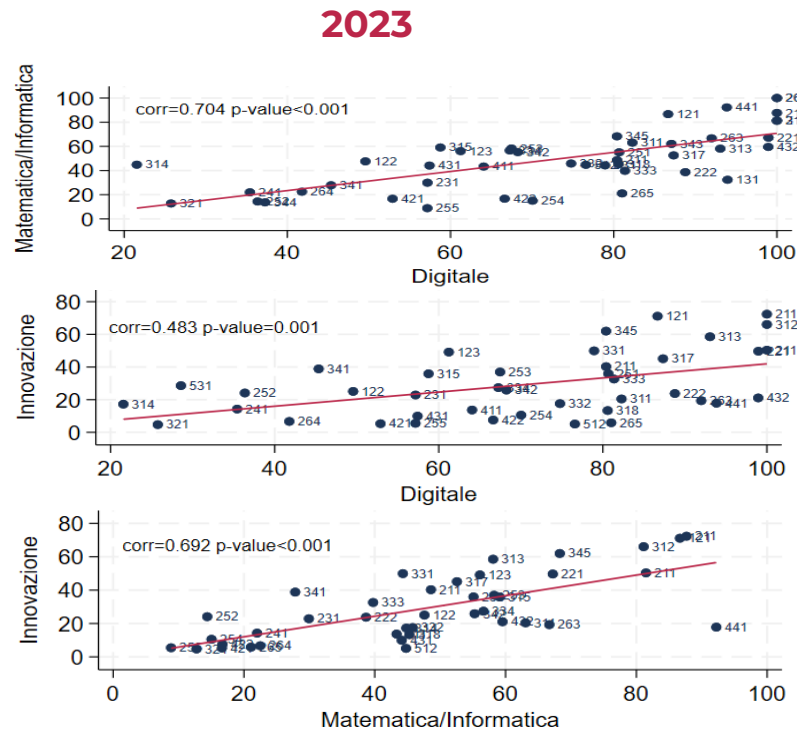
KEY INSIGHT

Le competenze digital appaiono altamente correlate alle competenze matematiche e di innovazione

Al contrario delle competenze green, la concentrazione di **competenze matematico-informatiche, digitali e di gestione dell'innovazione risultano altamente correlate tra loro**, in entrambi gli anni presi in esame.



Correlazione tra la proporzione di entrate di laureati a cui sono richieste competenze digitali, matematico-informatiche, di gestione innovazione nelle classi professionali* per 2019
(Fonte: Rielaborazione Università di Pavia su dati Excelsior-Unioncamere)



Correlazione tra la proporzione di entrate di laureati a cui sono richieste competenze digitali, matematico-informatiche, di gestione innovazione nelle classi professionali* per 2023
(Fonte: Rielaborazione Università di Pavia su dati Excelsior-Unioncamere)

Per alcuni gruppi professionali è largamente richiesto **il possesso di più di una delle competenze in oggetto**, suggerendo che sia auspicabile che **i laureati in entrata ne posseggano diverse tra quelle considerate.**

Questi gruppi professionali sono: **specialisti in scienze matematiche, informatiche, fisiche e naturali, ingegneri, architetti, professioni assimilate.**

*Per l'interpretazione dei codici delle classi professionali si consulti l'elenco secondo la classificazione CP2011 in tabella 3A.3 in appendice al Terzo Rapporto MHEO

DOMANDA DI LAVORO IN LOMBARDIA

KEY INSIGHTS DEL CAPITOLO

1.

Rispetto al periodo pre-Covid 19 stanno **umentando le entrate previste nel mercato del lavoro**, sia in Lombardia che in Italia

4.

Le **competenze green** richiedono sempre **più una specializzazione verticale** e non vengono necessariamente richieste insieme alle competenze digitali

2.

Milano sta diventando sempre più il **polo di attrazione rispetto alla Lombardia** per le entrate nel mercato del lavoro, **eccetto per gruppo medico-sanitario**, per cui la situazione regionale è più eterogenea

5.

Le **competenze digitali sono trasversali** e vengono **richieste a sempre più profili professionali**

3.

Dall'analisi sulla **Lombardia**, si **registra un aumento della difficoltà di reperimento di profili adeguati**

6.

Ricerche future potrebbero approfondire il **confronto tra le esigenze aziendali e le caratteristiche dell'offerta di lavoro dei neolaureati**, con l'obiettivo di individuare eventuali gap

COFFEE BREAK

15 minuti



TAVOLA ROTONDA

MHEO



**Davide
Ballabio**

Direttore Area Sistema
Formativo e Capitale Umano
Assolombarda



**Guido
Borsani**

Presidente
Fondazione Deloitte



**Massimiliano
Bratti**

Professore Ordinario
**Università degli Studi
di Milano**



**Elena
Buscemi**

Presidente del Consiglio
Comunale
Comune di Milano



**Loredana
Luzzi**

Dirigente U.O Politiche
Attive per il Mercato del
Lavoro, Crisi Aziendali
e Vertenze
Regione Lombardia



**Stefano
Scaccabarozzi**

Responsabile metodologico
Progetto Excelsior
Unioncamere



**Modera:
Armando Stella**

Vicedirettore
Il Giorno



Mario Mezzanzanica

**Pro-rettore per l'alta formazione e per le attività
del job placement**

Università degli Studi di Milano-Bicocca

CONCLUSIONI E RIFLESSIONI FINALI

MHEO



Marcella Gargano

Direttrice generale delle istituzioni della formazione superiore
Ministero dell'Università e della Ricerca

CONTATTI MHEO



mheo@UniMi.it



[@osservatoriomheo](https://www.facebook.com/osservatoriomheo)



[@osservatoriomheo](https://www.instagram.com/osservatoriomheo)



[@osservatorioMheo](https://www.youtube.com/osservatorioMheo)

MHEO è un Osservatorio aperto a collaborare su tematiche condivise per altri rapporti e altro materiale di approfondimento e analisi, e opera all'interno dell'Ecosistema dell'Innovazione MUSA – Multilayered Urban Sustainability Action, realizzato con il cofinanziamento dell'Unione Europea – NextGeneration EU all'interno del PNRR Missione 4 Componente 2 Linea di Investimento 1.5