



## **MHEO – Milan Higher Education Observatory**

Dopo la laurea: gli sbocchi occupazionali dei laureati lombardi  
Alcuni spunti dal terzo rapporto

Dicembre 2024

<b>OSSERVATORIO MHEO</b>	<b>3</b>
<hr/>	
<b>KEY POINTS TERZO RAPPORTO</b>	<b>15</b>
<hr/>	
1. DINAMICHE E PERCORSI LAVORATIVI: IL CASO DEI LAUREATI DI STATALE E BICOCCA	17
<hr/>	
2. ESITI OCCUPAZIONALI DEI LAUREATI NEGLI ATENEI LOMBARDI NELLE EVIDENZE EMPIRICHE FORNITE DALLE INDAGINI DI ALMALAUREA	29
<hr/>	
3. DOMANDA DI LAVORO IN LOMBARDIA	48
<hr/>	
4. DELOITTE – OSSERVATORIO STEM 2024	63
<hr/>	
<b>CONTATTI</b>	<b>74</b>

# **OSSERVATORIO MHEO**

### Milan Higher Education Observatory Osservare il presente per progettare il futuro

**MHEO** è un osservatorio promosso da **UniMi** a **forte dimensione territoriale** finanziato attraverso i **fondi del PNRR**, che si colloca all'interno dell'Ecosistema dell'Innovazione **MUSA**, focalizzato sull'istruzione terziaria e sull'apprendimento permanente, che **monitora e analizza** lo scenario degli istituti d'istruzione superiore della Città Metropolitana di Milano e le loro interazioni con i soggetti interessati.



**MHEO** raccoglie e analizza dati sul sistema di **istruzione terziaria** milanese e lombarda attraverso un **approccio evidence-based** per far conoscere il ruolo e l'impatto dei saperi sulle persone e sui territori, **incrementando la conoscenza** di studenti, imprese e pubbliche amministrazioni.

#### 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



**MUSA** è un **Ecosistema dell'Innovazione** facente parte dei progetti della **Missione 4 «Istruzione e Ricerca» Componente 2 del PNRR**

**IL SUO SCOPO** consiste nella **trasformazione dell'area metropolitana di Milano** in un **ecosistema di innovazione** per la rigenerazione urbana attraverso la **sinergia tra Università, imprese, enti locali e società civile**

**Rafforzare la competitività territoriale**, promuovendo il conseguimento di obiettivi di **trasformazione sociale e culturale**

### I PARTNER

• **4 Università**



• **20 partner privati**



### 6 SPOKE TEMATICI

- Urban regeneration, city of tomorrow
- Big Data-Open Data in life science
- Deep-Tech: Entrepreneurship & Technology Transfer
- Economic Impact & Sustainable Finance
- Fashion, Luxury & Design
- Innovation for Sustainable and Inclusive Societies



Lo **Spoke 6** è incentrato sul consolidamento di approcci che attraverso l'**inclusione sociale**, l'**educazione** e il **coinvolgimento della cittadinanza** mettono l'innovazione al servizio della comunità **per garantire la sostenibilità** anche sul piano sociale. All'interno dello Spoke 6 troviamo:

• **3 Enti pubblici**

• **4 Enti privati**





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

### 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.)

2023



Ctrl+click

2024



Ctrl+click

2025



Ctrl+click

Maggio/  
Giugno

2026

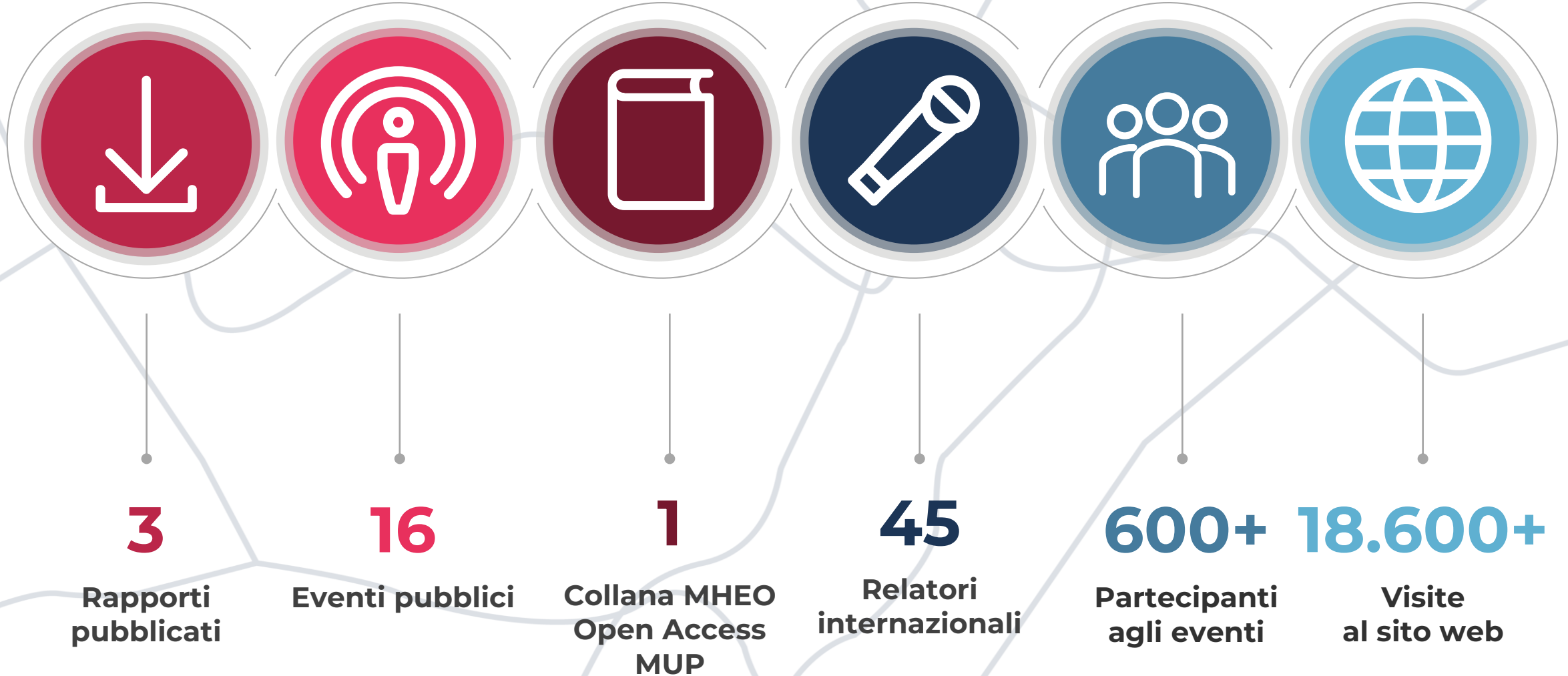
Gennaio

2026

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

# OSSERVATORIO MHEO

I risultati dei primi due anni di attività





Provenienza delle relatrici e dei relatori degli eventi promossi dall'Osservatorio



# Cruscotto di data visualization MHEO – CINECA

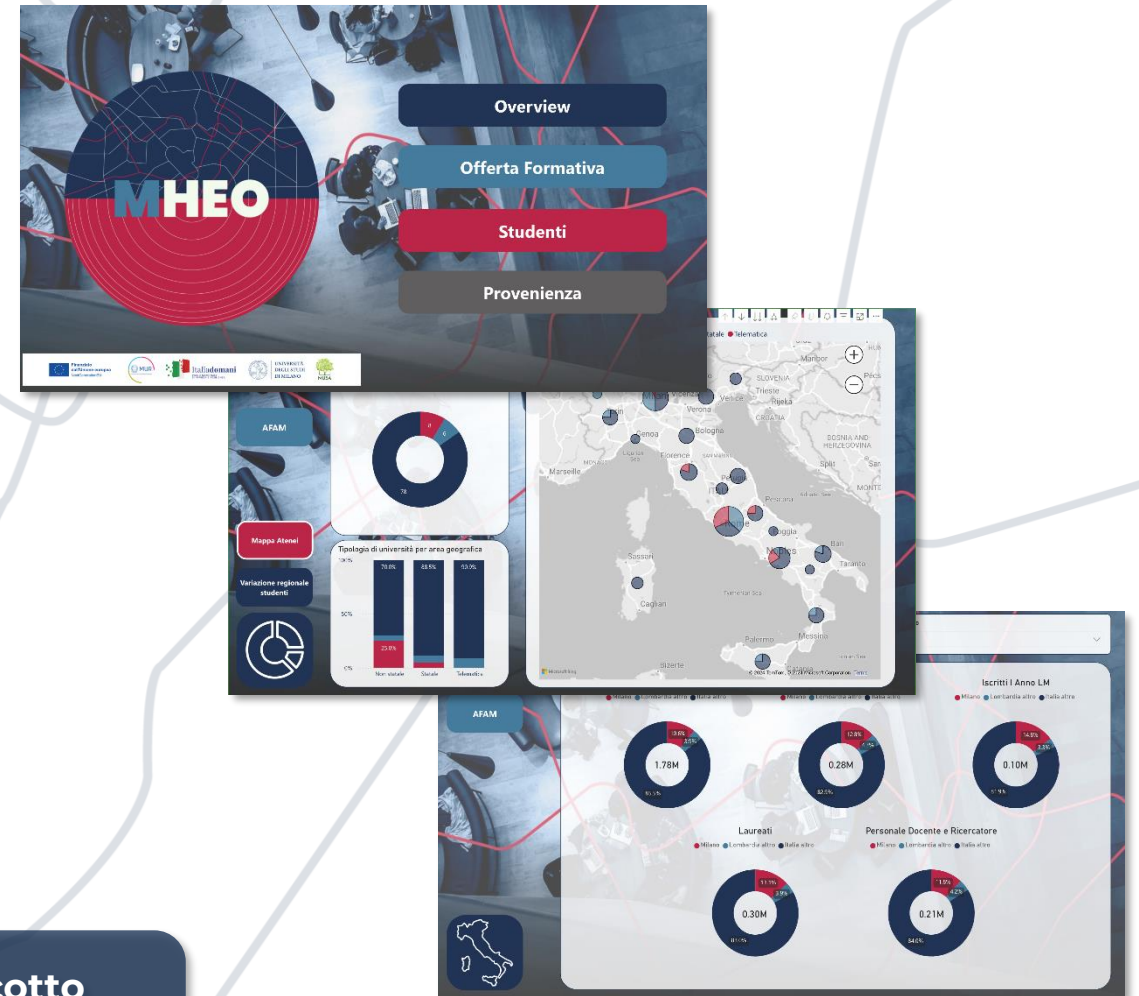
Dati **ministeriali** in **tempo reale** e sempre **aggiornati**

Rappresentazioni **grafiche** dei dati

Visualizzazioni su **base territoriale**

Dati disponibili su **Università, AFAM e ITS**

Accessibile **a tutti**



[Visita il cruscotto](#)



**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.

# 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.

# 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.

# OSSERVATORIO MHEO

Il gruppo di ricerca

## Università degli Studi di Milano



**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



**Marina Calcagno**

Senior Manager



**Maria Francesca Ghellere**

Manager



**Federica Voce**

Consultant



**Beatrice Zulianello**

Analyst



**Edoardo Moroni**

Analyst

## Deloitte – Officine Innovazione

# KEY POINTS TERZO RAPPORTO

# DOPO LA LAUREA: GLI SBOCCHI OCCUPAZIONALI DEI LAUREATI LOMBARDI

Overview del Terzo Rapporto dell'Osservatorio MHEO

Il **Terzo Rapporto MHEO** si propone di **analizzare le dinamiche occupazionali dei laureati**, con un **focus** particolare sulla **Lombardia**. Da una parte, l'**utilizzo di dati amministrativi**, come quelli forniti dal sistema delle Comunicazioni Obbligatorie (**COB**), consente di ottenere **informazioni dettagliate e misurate sugli eventi** che si verificano nel **percorso lavorativo degli individui**. Dall'altra parte, è **necessario affiancare** ai dati amministrativi **i risultati di indagini su larga scala basate su questionari strutturati**, come quelle **condotte da AlmaLaurea**, che arricchiscono e completano l'analisi fornendo **informazioni sulla percezione dei laureati rispetto alla loro esperienza formativa e professionale**. Parallelamente, sul fronte della **domanda di lavoro**, il **Sistema Informativo Excelsior di Unioncamere** offre una prospettiva complementare che fornisce un **quadro approfondito delle esigenze del mercato del lavoro**, evidenziando quali settori e professioni siano in espansione e quali competenze risultino più difficili da reperire. Infine, l'analisi derivante da un'**indagine demoscopica** condotta da **Deloitte** e dei **dati Eurostat e OECD** fornisce una prospettiva utile ad inquadrare il **ruolo delle competenze scientifiche e tecnologiche** nello **sviluppo economico e sociale**.



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



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



Domanda di lavoro in  
Lombardia



Deloitte – Osservatorio  
STEM 2024



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

Lo sapevate che...

anche chi ha un contratto a tempo indeterminato cambia lavoro  
(oltre il 40% dei contratti a tempo indeterminato dei giovani  
laureati viene chiuso entro 3 anni dall'attivazione)



Overview del primo capitolo del III Rapporto dell'Osservatorio MHEO



**A CURA DI:** Silvia Salini (**UniMi**), Fabio Mercorio, Mario Mezzanzanica, Antonio Serino e Andrea Seveso (**UniMib**)

**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**, con particolare attenzione alla **crescita progressiva dei contratti a tempo indeterminato**;
- i **percorsi professionali dei laureati**;
- **differenze significative tra 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 mortalità 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.**

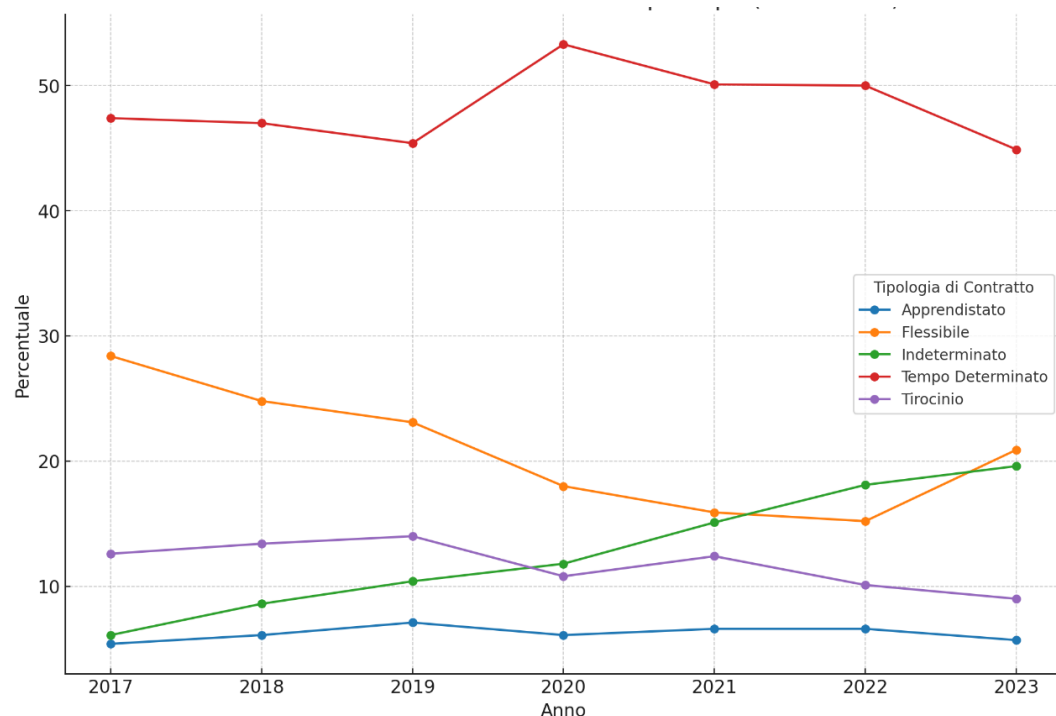
I **neolaureati dell'area scientifica** hanno **tempi di attesa per l'ingresso sul mercato del lavoro** notevolmente **inferiori rispetto** a quelli dell'**area umanistica**

**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

## 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)

### KEY INSIGHT

**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%**

La distribuzione delle tipologie contrattuali per i laureati triennali e magistrali oggetto dell'analisi, dal 2017 al 2023, evidenzia che:

- I **contratti a tempo determinato** siano in proporzione costantemente **i più utilizzati**, raggiungendo un picco nel 2020.
- I **contratti flessibili** seguono una chiara **tendenza al ribasso**, passando dal **28,4%** nel **2017** a circa il **15-20%** negli **anni successivi**.
- I **contratti a tempo indeterminato** hanno registrato una **crescita costante**, dal **6%** circa del **2017** fino a quasi il **20%** nel **2023**, riflettendo una maggiore stabilità e sicurezza lavorativa.
- Gli **apprendistati** rimangono **stabili tra il 5% e il 7%**, con una lieve flessione nel 2023.
- I **tirocini** tendono a **calare progressivamente**, passando da un **12-14%** iniziale fino al **9%** del **2023**.

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

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

## KEY INSIGHT

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

Dalla Tabella si osserva una **mortalità contrattuale elevata entro il primo anno di attivazione** (dal **51,6%** del **2016** al **36%** del **2023**), sebbene sia un **trend in evidente e significativa diminuzione**.

Questo fenomeno è certamente un **indicatore della elevata mobilità del mercato del lavoro** presente da diversi anni ed **estremamente significativo per i giovani laureati**, i quali **cambiano frequentemente lavoro** per migliorare la propria condizione lavorativa e salariale.

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

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

## KEY INSIGHT

**Il trend di mobilità dei giovani laureati è confermato anche per i contratti a tempo indeterminato (oltre il 40% chiuso entro tre anni)**

Analizzando il **tasso di mortalità** relativo ai **contratti a tempo indeterminato** dei giovani laureati, seppur in modo meno marcato emerge lo stesso **trend di mobilità lavorativa: entro i 3 anni** dall'attivazione, **oltre il 40%** dei contratti viene **chiuso**.

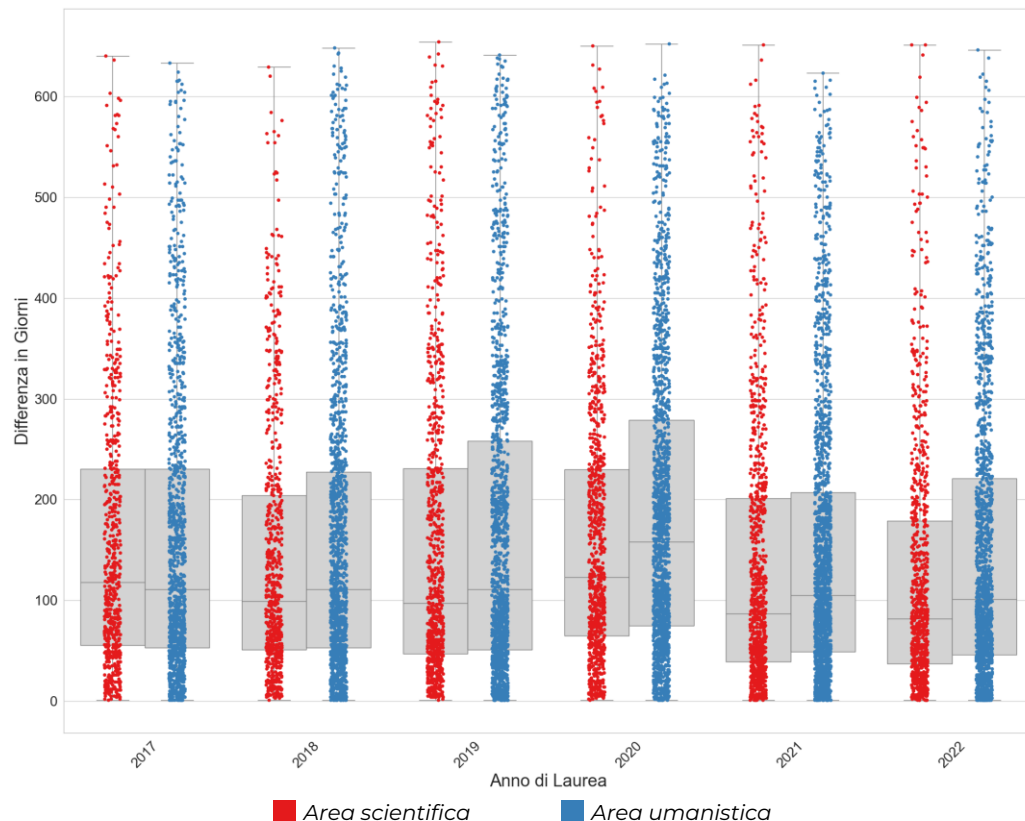
I giovani laureati spesso **cambiano lavoro** per cercare condizioni migliori, **come stipendi più alti**, possibilità di **crescita professionale** o **maggiore equilibrio** tra **vita lavorativa** e **personale**.

Il **mercato del lavoro** risulta essere **sempre più flessibile**, in cui **stabilità contrattuale non sempre equivale a stabilità lavorativa**.

Tempi di attesa dei laureati magistrali 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 notevolmente 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 nel 2017** a **82 giorni del 2022**. 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).

Dall'analisi emerge che **i laureati dell'area scientifica tendono ad avere tempi di attesa generalmente più brevi rispetto ai colleghi dell'area umanistica**.

Condizioni 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%
<b>Totale</b>	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 che 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**.



Condizioni lavorative a tre anni dalla laurea | Focus laureati nel 2017

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

Cluster Migliora	Numero Laureati	Quota %	Cluster Peggiora	Numero Laureati	Quota %	Cluster Stabile	Numero Laureati	Quota %
T → TD	312	23%	IND → TD	63	31%	TD → TD	586	36%
T → APP	264	19%	TD → F	37	18%	TD	282	17%
T → IND	236	17%	APP → TD	25	12%	IND	212	13%
F → TD	154	11%	TD → T	21	10%	F	115	7%
TD → IND	148	11%	F → T	21	10%	IND → IND	112	7%
APP → IND	63	5%	IND → APP	15	7%	APP	93	6%
F → IND	54	4%	IND → F	10	5%	F → F	85	5%
TD → APP	51	4%	IND → T	5	2%	T	85	5%
T → F	42	3%	APP → F	5	2%	T → T	46	3%
F → APP	37	3%	APP → T	4	2%	APP → APP	14	1%
<b>Totale</b>	<b>1.361</b>	<b>100%</b>	<b>Totale</b>	<b>206</b>	<b>100%</b>	<b>Totale</b>	<b>1.630</b>	<b>100%</b>

**Analisi delle Transizioni Contrattuali tra Miglioramento, Peggioramento e Stabilità – Laureati 2017 osservati a tre anni dalla laurea**

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

### KEY INSIGHT

**Contratti a tempo determinato: a tre anni dalla laurea è la forma contrattuale più frequente, sia per chi migliora, peggiora o mantiene stabile la propria situazione contrattuale**

Per il cluster dei laureati nel 2017 che **migliorano la posizione contrattuale a tre anni dalla laurea**, il **passaggio più comune è da tirocinio (T) a contratto a tempo determinato (TD)**, che rappresenta il **23%** dei percorsi migliorativi, seguito da tirocinio ad apprendistato (19%) e da tirocinio a contratto a tempo indeterminato (17%).

Tra i percorsi che **peggiorano**, la **transizione più frequente è il passaggio da contratto a tempo indeterminato a contratto a tempo determinato (31%)**.

Infine, per il cluster della **stabilità**, il **mantenimento del contratto a tempo determinato** rappresenta la maggior parte delle sequenze stabili, il **53%** dei casi osservati.

Condizioni lavorative a tre anni dalla laurea | Focus laureati nel 2020

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

Cluster Migliora	Numero Laureati	Quota %	Cluster Peggiora	Numero Laureati	Quota %	Cluster Stabile	Numero Laureati	Quota %
T → IND	456	22%	TD → F	141	39%	TD → TD	811	34%
TD → IND	398	19%	IND → TD	90	25%	TD	379	16%
T → TD	329	16%	APP → TD	49	14%	IND	341	14%
T → APP	285	14%	IND → F	24	7%	APP	188	8%
TD → IND	207	10%	IND → APP	18	5%	F → F	170	7%
APP → IND	134	6%	APP → F	16	4%	IND → IND	167	7%
F → IND	113	5%	TD → T	13	4%	F	162	7%
TD → APP	91	4%	F → T	7	2%	T	93	4%
F → APP	47	2%	IND → T	...	0%	APP → APP	44	2%
T → F	44	2%	APP → T	...	0%	T → T	30	1%
<b>Totale</b>	<b>2.014</b>	<b>100%</b>	<b>Totale</b>	<b>360</b>	<b>100%</b>	<b>Totale</b>	<b>2.385</b>	<b>100%</b>

**Analisi delle Transizioni Contrattuali tra Miglioramento, Peggioramento e Stabilità – Laureati 2020 osservati a tre anni dalla laurea**

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

### KEY INSIGHT

Per i laureati del 2020, a differenza di quelli del 2017, nel 22% dei casi in cui migliori la propria condizione contrattuale si passa da un tirocinio a un contratto a tempo indeterminato

Per il cluster dei laureati nel 2020 che **migliorano la posizione contrattuale a tre anni dalla laurea**, seppur le percentuali rimangono comparabili, **le tipologie contrattuali in gioco cambiano notevolmente: il passaggio più rilevante è da tirocinio a tempo indeterminato (22%)**, seguito da tempo determinato a Indeterminato (19%) e da tirocinio a tempo determinato (16%).

Tra i percorsi che **peggiorano**, il **passaggio più rilevante è tra contratto a tempo determinato a contratto flessibile (39%)**.

Infine, per il cluster della **stabilità**, il **mantenimento del contratto a tempo determinato** rappresenta la maggior parte delle sequenze stabili, il **50%** dei casi osservati.

Distribuzione degli ultimi contratti dei Laureati 2017 e 2020 osservati a tre anni dalla laurea

## ULTIMI CONTRATTI AVVIATI A TRE ANNI DALLA LAUREA

Ultimo Contratto	2017 → 2020		2020 → 2023	
	Frequenza	Quota %	Frequenza	Quota %
<b>Tempo determinato</b>	1422	44%	1865	38%
<b>Indeterminato</b>	825	26%	1609	33%
<b>Apprendistato</b>	474	15%	673	14%
<b>Flessibile</b>	294	9%	557	11%
<b>Tirocini</b>	182	6%	145	3%
<b>Totale</b>	<b>3197</b>	<b>100%</b>	<b>4849</b>	<b>100%</b>

*Distribuzione degli Ultimi Contratti dei Laureati 2017 e 2020 osservati a tre anni dalla laurea, rispettivamente 2020 e 2023*

*(Fonte: Rielaborazione MHEO su dati COB - Comunicazioni Obbligatorie, 2017-2023)*

### KEY INSIGHT

**Tipologia di contratto attivato a tre anni dalla laurea: sale di 7 punti percentuali la quota del tempo indeterminato per i laureati del 2020 rispetto a quelli del 2017**

La tabella vuole sottolineare la distribuzione degli ultimi contratti attivati **dai laureati a tre anni dalla laurea**.

La **quota maggiore** per i due periodi osservati è di **contratti a tempo determinato, 44% e 38% rispettivamente**, seguita da contratti indeterminati, 26% e 33%, da apprendistato, 15% e 14%. Le quote residue riguardano contratti flessibili e tirocini.

Dall'analisi comparativa tra i laureati del 2017 e quelli del 2020, dunque, emerge come **i contratti a tempo determinato, seppur rimangono la tipologia più frequente a tre anni dalla laurea, stiano perdendo importanza (-6%)**, a favore dei **contratti a tempo indeterminato** che hanno avuto un **aumento di 7 punti percentuali**.

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%
	<b>Totale</b>	<b>1280</b>	<b>205</b>	<b>208</b>	<b>1265</b>	<b>2958</b>	<b>100%</b>	<b>61%</b>
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%
	<b>Totale</b>	<b>824</b>	<b>155</b>	<b>124</b>	<b>544</b>	<b>1145</b>	<b>100%</b>	<b>39%</b>
	<b>Totale completo</b>	<b>2104</b>	<b>360</b>	<b>332</b>	<b>2053</b>	<b>4849</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

*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

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

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 diminuiscono progressivamente con l'aumento dell'età**.

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

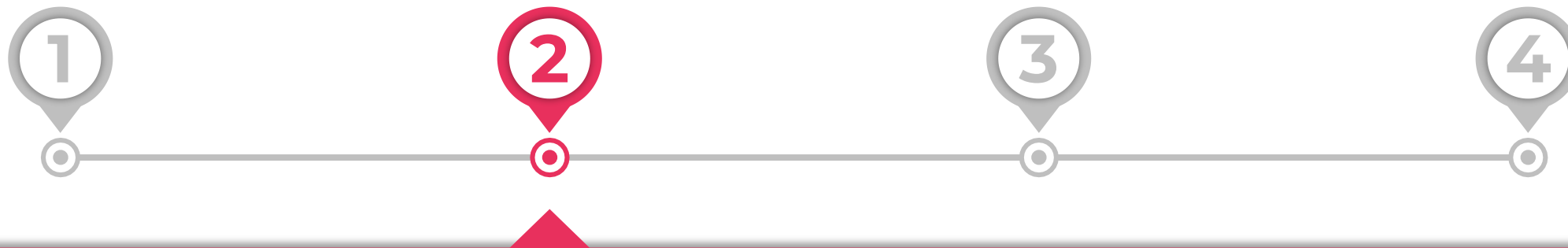
Lo sapevate che...

nel 2023, coloro che si sono laureati in un Ateneo della Lombardia mostrano un tasso di occupazione maggiore rispetto al totale dei laureati in Italia: a un anno dal conseguimento del titolo (2022) +4,1 punti percentuali per i laureati di primo livello e +4,5 punti percentuali per i laureati di secondo livello; a cinque anni (2018) +1,5 punti percentuali per i laureati di secondo livello



# 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



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

**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 – L'INDAGINE 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

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

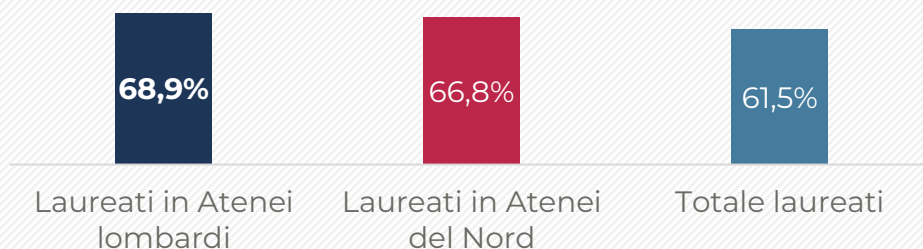


Il profilo dei laureati presso un Ateneo della regione Lombardia nel 2023

oltre **37.000** laureati in Atenei della Lombardia nel 2023

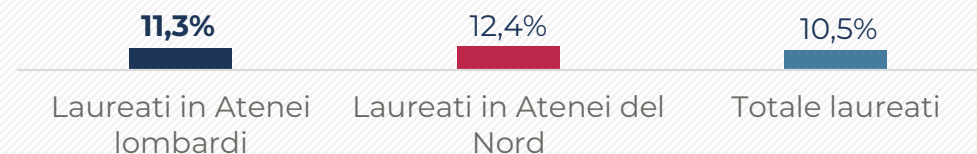
Di cui il **61,7%** sono donne

## REGOLARITÀ DEGLI STUDI (conclusione del percorso universitario in corso)



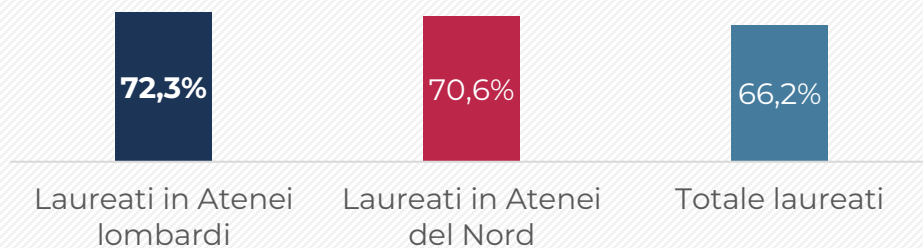
*Regolarità degli studi conclusione del percorso universitario in corso dei laureati nel 2023 presso Atenei lombardi, del Nord Italia e a livello nazionale (valori percentuali)*  
(Fonte: AlmaLaurea, Rapporto sul Profilo dei Laureati, 2024)

## ESPERIENZE DI STUDIO ALL'ESTERO



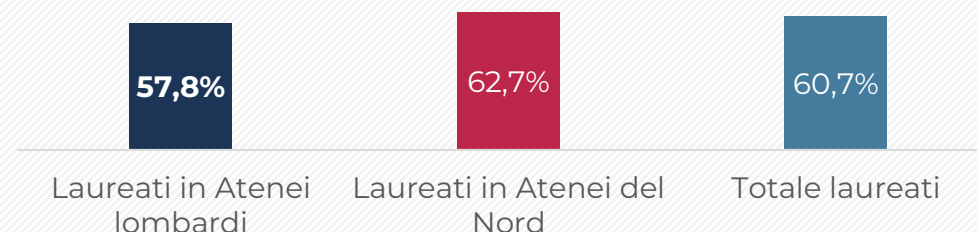
*Esperienze di studio all'estero dei laureati nel 2023 presso Atenei lombardi, del Nord Italia e a livello nazionale (valori percentuali)*  
(Fonte: AlmaLaurea, Rapporto sul Profilo dei Laureati, 2024)

## ESPERIENZE DI LAVORO\* compiute dai laureati nel corso degli studi universitari



*Esperienze di lavoro dei laureati nel 2023 presso Atenei lombardi, del Nord Italia e a livello nazionale (valori percentuali)*  
(Fonte: AlmaLaurea, Rapporto sul Profilo dei Laureati, 2024)

## TIROCINI CURRICULARI



*Tirocini curriculari dei laureati nel 2023 presso Atenei lombardi, del Nord Italia e a livello nazionale (valori percentuali)*  
(Fonte: AlmaLaurea, Rapporto sul Profilo dei Laureati, 2024)

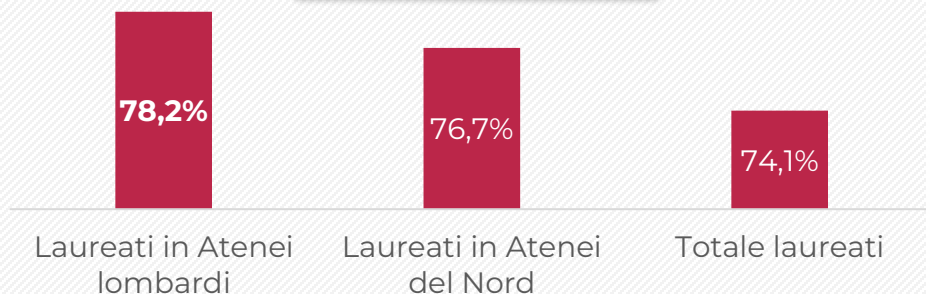


# ESITI OCCUPAZIONALI DEI LAUREATI NEGLI ATENEI LOMBARDI NELLE EVIDENZE EMPIRICHE FORNITE DALLE INDAGINI DI ALMALAUREA

Tasso di occupazione a un anno dalla laurea: confronto tra laureati in Lombardia, Nord Italia e Italia

## TASSO DI OCCUPAZIONE A UN ANNO DALLA LAUREA

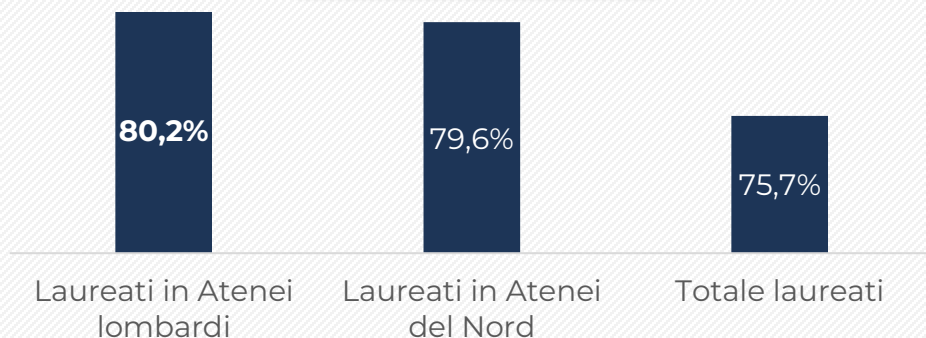
### PRIMO LIVELLO\*



Tasso di occupazione a un anno dalla laurea per i laureati di primo livello nel 2023 presso Atenei lombardi, del Nord Italia e a livello nazionale (valori percentuali)

(Fonte: AlmaLaurea, Rapporto sulla Condizione occupazionale dei Laureati, 2024)

### SECONDO LIVELLO



Tasso di occupazione a un anno dalla laurea per i laureati di secondo livello nel 2023 presso Atenei lombardi, del Nord Italia e a livello nazionale (valori percentuali)

(Fonte: AlmaLaurea, Rapporto sulla Condizione occupazionale dei Laureati, 2024)

### KEY INSIGHT

**A un anno dal conseguimento del titolo, coloro che si sono laureati in Lombardia hanno un tasso di occupazionale maggiore rispetto al resto d'Italia**

Il grafico evidenzia che, nel 2023, a un anno dal conseguimento del titolo, il tasso di occupazione dei laureati di primo livello presso Atenei lombardi è pari al **78,2%**, mentre per i laureati presso Atenei del Nord Italia è del **76,7%** e per la totalità dei laureati italiani è pari al **74,1%**.

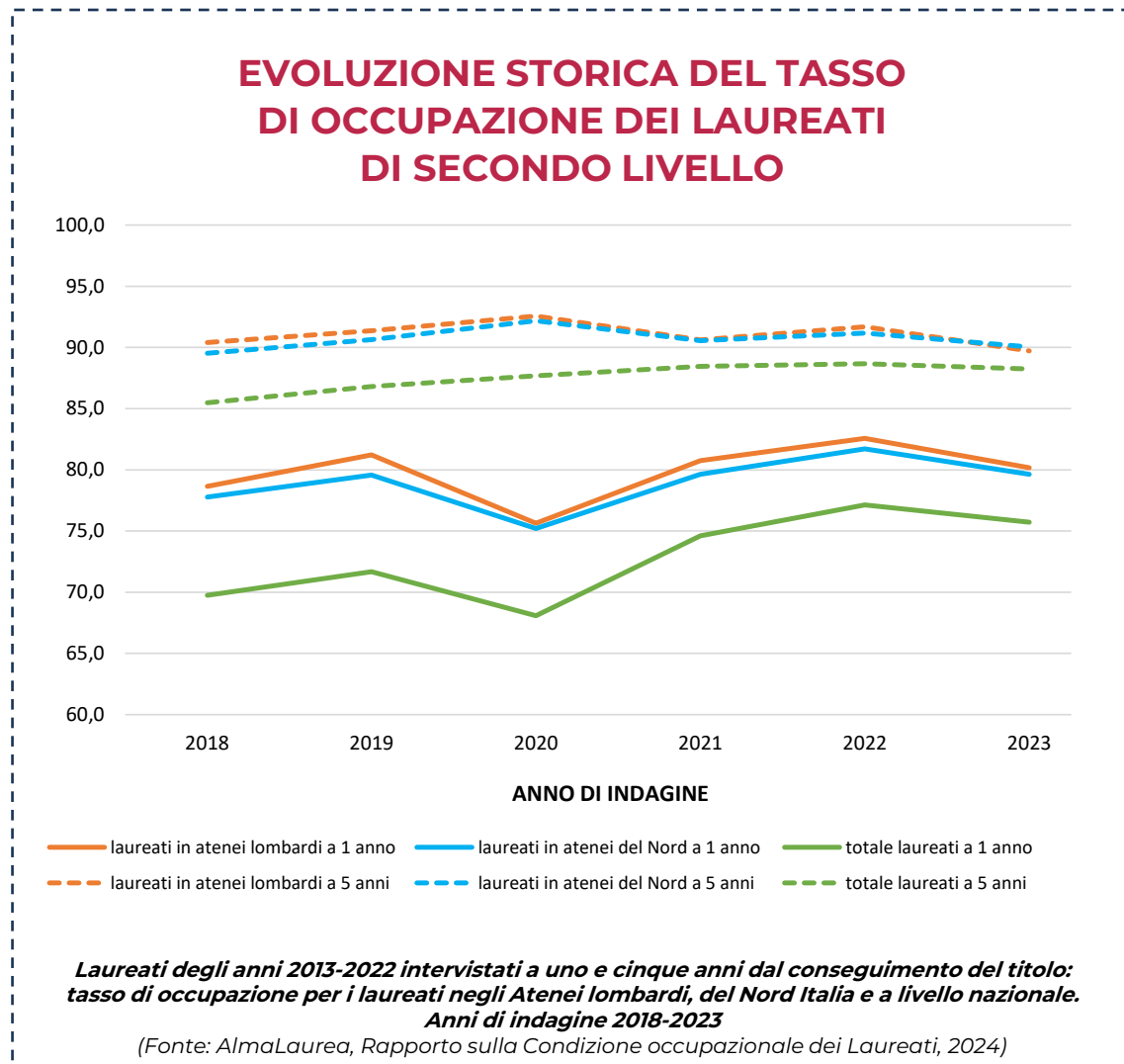
Invece, con riferimento ai laureati di secondo livello presso Atenei lombardi, il tasso di occupazione a un anno dal conseguimento del titolo è dell'**80,2%**, mentre per i laureati presso Atenei del Nord Italia è del **79,6%** e per la totalità dei laureati italiani è pari al **75,7%**.

### AREA DISCIPLINARE

**L'area STEM e l'area Sanitaria registrano, a un anno, i maggiori livelli occupazionali sia tra i laureati di primo livello sia tra quelli di secondo livello; e ciò è confermato anche a cinque anni dalla laurea**

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

Evoluzione del tasso di occupazione dei laureati: confronto tra laureati in Lombardia, Nord Italia e Italia



### KEY INSIGHT

**Il vantaggio occupazionale dei laureati in Lombardia rispetto al dato nazionale si sta riducendo: nel periodo 2018-2023, a un anno dal titolo, il tasso di occupazione è sceso da +9,0% a +4,5%, mentre a cinque anni da +4,9% a +1,5%**

**Dal 2018 al 2023, il tasso di occupazione dei laureati ha subito variazioni significative**, influenzate da eventi contingenti come la pandemia da Covid-19.

- Nel **2020**, si è registrato un **forte calo del tasso di occupazione**, soprattutto tra i neolaureati.
- Negli **anni successivi**, c'è stata una **ripresa**, ma nel **2023** si è osservato un **calo, più marcato** per i laureati lombardi.
- Nonostante ciò, i **livelli occupazionali del 2023** rimangono **superiori o in linea con quelli pre-pandemia**.
- Tuttavia, il **vantaggio occupazionale dei laureati lombardi** rispetto al dato nazionale si è **ridotto dal 2018 al 2023**.

*\*Le tendenze riportate fanno riferimento ai soli laureati di secondo livello, ma risultano confermate anche sui laureati di primo livello che non proseguono con la formazione universitaria*

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

Disoccupazione: i laureati degli Atenei lombardi a confronto con quelli degli Atenei del Nord e ai dati nazionali

**Il tasso di disoccupazione dei laureati negli Atenei lombardi risulta essere minore rispetto al Nord e alla media nazionale**

## TASSO DI DISOCCUPAZIONE A UN ANNO DALLA LAUREA

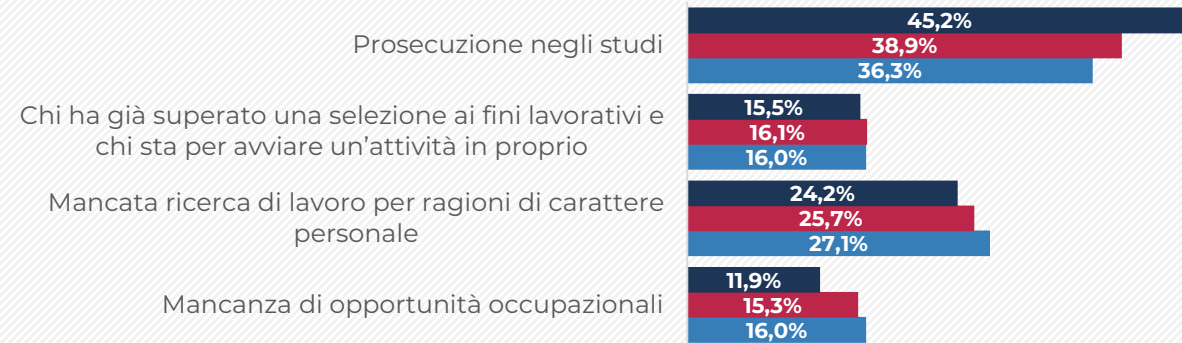
	PRIMO LIVELLO*	SECONDO LIVELLO
Lombardia	6,4%	7,7%
Nord Italia	7,5%	8,2%
Totale in Italia	9,4%	10,6%

*Tasso di disoccupazione dei laureati ad un anno dalla laurea, per primo e secondo livello dell'anno 2022*

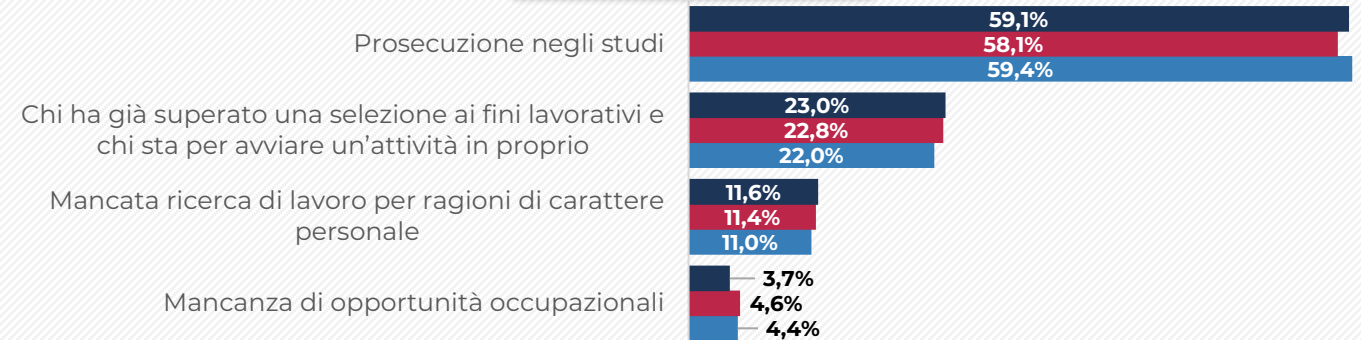
(Fonte: AlmaLaurea, Rapporto sulla Condizione occupazionale dei Laureati, 2024)

## MOTIVAZIONE DEI LAUREATI NON OCCUPATI E CHE NON CERCANO LAVORO

### PRIMO LIVELLO\*



### SECONDO LIVELLO



■ Lombardia ■ Nord Italia ■ Totale Italia

**Motivazione della non ricerca del lavoro dei laureati a un anno dalla laurea, per primo e secondo livello dell'anno 2022**

(Fonte: AlmaLaurea, Rapporto sulla Condizione Occupazionale dei Laureati, 2024)

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

Retribuzione media mensile netta a un anno dalla laurea: confronto tra laureati in Lombardia e Italia



## KEY INSIGHT

**A un anno dalla laurea, chi consegue il titolo in Lombardia ha una retribuzione mensile netta mediamente più alta rispetto al dato nazionale**

Il grafico evidenzia che, **a un anno dalla laurea**, i laureati negli **Atenei lombardi** tendono a percepire una **retribuzione mensile netta mediamente più alta rispetto al dato nazionale**, sia per il primo (€ 1.399 vs. € 1.384) sia per il secondo livello (€ 1.484 vs. € 1.432). Questo vantaggio retributivo è leggermente più alto per i laureati di secondo livello.

Inoltre, la **retribuzione media mensile netta** a un anno dalla laurea per i laureati negli **Atenei lombardi** è **allineata** al dato del **Nord Italia**, segnalando come il **mercato del lavoro** in **Lombardia** offra **condizioni retributive simili a quelle del resto del Nord Italia**, sia per i laureati di primo sia di secondo livello.

## AREA DISCIPLINARE

**L'area STEM e l'area Sanitaria registrano, a un anno, i maggiori livelli retributivi sia tra i laureati di primo livello sia tra quelli di secondo livello; e ciò è confermato anche a cinque anni dalla laurea**

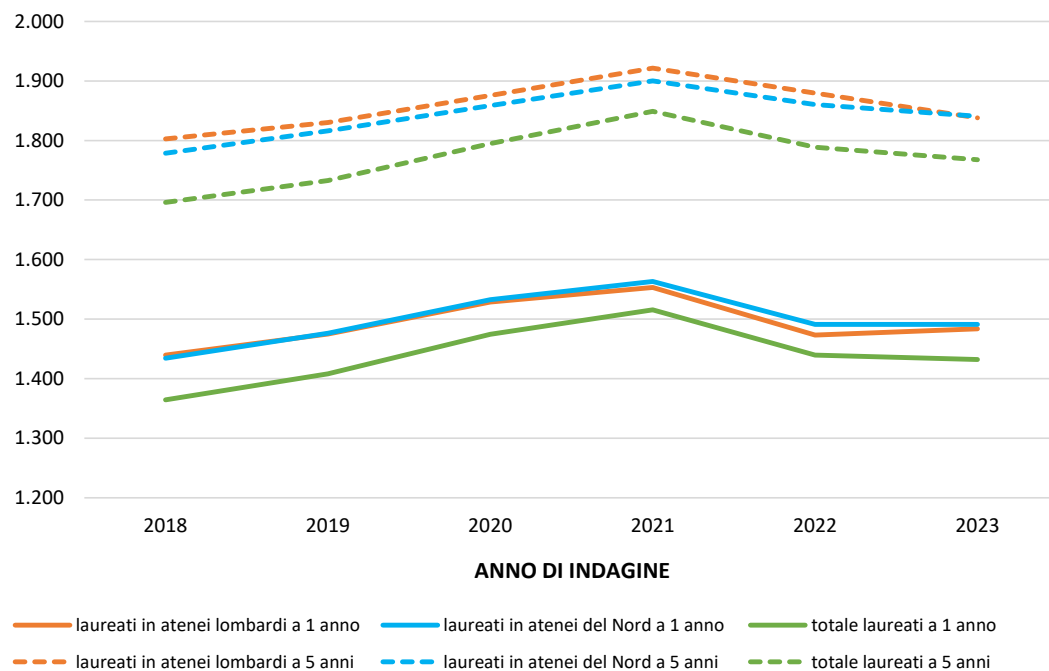
# ESITI OCCUPAZIONALI DEI LAUREATI NEGLI ATENEI LOMBARDI NELLE EVIDENZE EMPIRICHE FORNITE DALLE INDAGINI DI ALMALAUREA

Evoluzione della retribuzione mensile netta dei laureati: confronto tra laureati in Lombardia, Nord Italia e Italia

## KEY INSIGHT

**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**

### EVOLUZIONE STORICA DELLA RETRIBUZIONE MEDIA MENSILE NETTA DEI LAUREATI DI SECONDO LIVELLO



**Laureati degli anni 2013-2022 occupati a uno e cinque anni dal conseguimento del titolo: retribuzione mensile netta per i laureati negli Atenei lombardi, del Nord Italia e a livello nazionale. Anni di indagine 2018-2023**

(Fonte: AlmaLaurea, Rapporto sulla Condizione occupazionale dei Laureati, 2024)

Dal 2018 al 2023, i livelli retributivi dei laureati sono aumentati nominalmente, ma l'inflazione ha ridotto il potere d'acquisto. Nonostante ciò, i laureati lombardi mantengono un vantaggio retributivo rispetto alla media nazionale.

Tuttavia, nel **2023** si registrano andamenti differenti:

- **a un anno dal titolo**, le retribuzioni lombarde crescono dello 0,7%, contro la stabilità del Nord e il **calo nazionale** (-0,5%).
- **a cinque anni dal titolo**, si registra un **calo** del -2,2% in Lombardia, maggiore rispetto a quello del Nord (-1,1%) e nazionale (-1,2%).

Nonostante il calo, i **livelli retributivi del 2023** sono ancora **superiori o in linea** rispetto a quelli **pre-pandemia**.

*\*Le tendenze riportate fanno riferimento ai soli laureati di secondo livello, ma risultano confermate anche sui laureati di primo livello che non proseguono con la formazione universitaria*

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

Efficacia della laurea a un anno negli Atenei lombardi: confronto tra titoli di primo livello e di secondo livello

## EFFICACIA DELLA LAUREA

È un **indicatore** che **combina** la **richiesta formale del titolo** per l'esercizio della propria professione e **utilizzo**, nel lavoro svolto, **delle competenze apprese durante l'università**

**Il titolo nel lavoro svolto a un anno dal titolo è «efficace o molto efficace»**

Per il  
**60,0%**  
Dei laureati di  
primo livello\*

Per il  
**68,4%**  
Dei laureati di  
secondo livello

*Percentuale di laureati che considerano efficace o molto efficace il proprio titolo  
(Fonte: AlmaLaurea, Rapporto sulla Condizione occupazionale dei Laureati, 2024)*

**Gruppi disciplinari in cui la laurea di primo livello\* è considerata efficace o molto efficace**

**>80%** per Gruppo medico-sanitario  
Gruppo educazione e formazione

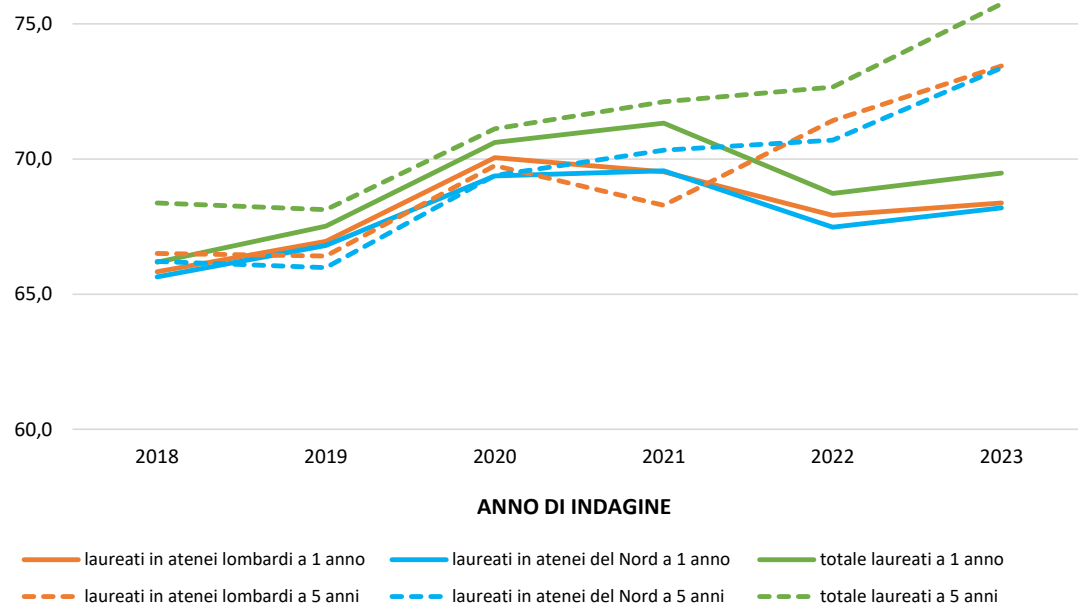
**Gruppi disciplinari in cui la laurea di secondo livello è considerata efficace o molto efficace**

**89,8%** per Gruppo medico-sanitario e farmaceutico  
**82,8%** per Gruppo architettura e ingegneria civile

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

Evoluzione dell'efficacia della laurea: confronto tra laureati in Lombardia, Nord Italia e Italia

## EVOLUZIONE STORICA DELL'EFFICACIA DELLA LAUREA PER I LAUREATI DI SECONDO LIVELLO



**Laureati degli anni 2013-2022 occupati a uno e cinque anni dal conseguimento del titolo: efficacia della laurea "molto efficace/efficace" per i laureati negli Atenei lombardi, del Nord Italia e a livello nazionale. Anni di indagine 2018-2023 (valori percentuali)**  
(Fonte: AlmaLaurea, Rapporto sulla Condizione occupazionale dei Laureati, 2024)

## KEY INSIGHT

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

Dal 2018 al 2023, l'andamento dei livelli di efficacia dei laureati negli Atenei lombardi evidenzia:

- **a un anno, un'interruzione del trend di diminuzione** dei livelli di efficacia (dal 67,9% nel 2022 al 68,4% nel 2023)
- **a cinque anni invece prosegue la sua crescita** (dal 71,4% nel 2022 al 73,4% nel 2023)

Tuttavia, **nel passaggio da uno a cinque anni dal conseguimento del titolo** si osserva un **allargamento della forbice** di chi dichiara il titolo "molto efficace o efficace" nel lavoro, **dovuto** verosimilmente **al fatto che a cinque anni dal conseguimento migliora la coerenza tra studi compiuti e lavoro svolto.**

*\*Le tendenze riportate fanno riferimento ai soli laureati di secondo livello, ma risultano confermate anche sui laureati di primo livello che non proseguono con la formazione universitaria*

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

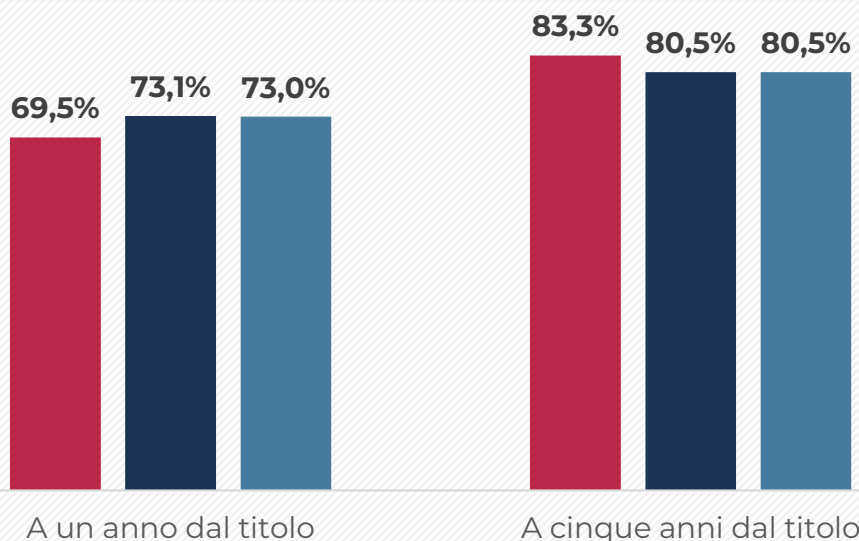
Selettività nella scelta del lavoro a uno e cinque anni dal titolo

## KEY INSIGHT

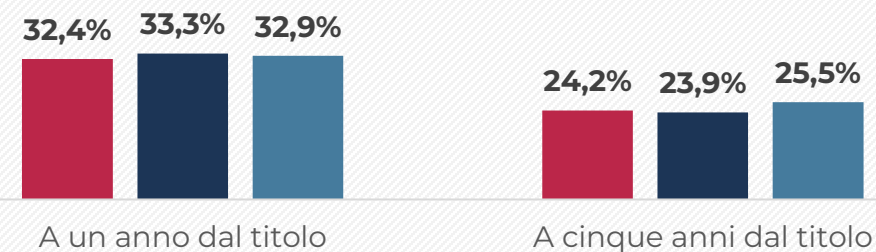
**A un anno dal titolo, i laureati negli Atenei lombardi non occupati e in cerca di lavoro mostrano una maggiore selettività, dichiarando scarsa disponibilità ad accettare lavori non attinenti al proprio titolo o a basso reddito, mentre è solo a cinque anni che si evidenzia un livello maggiore di adattabilità**

### SELETTIVITÀ NELLA SCELTA DEL LAVORO

#### CHI ACCETTEREBBE UN LAVORO NON ATTINENTE



#### CHI ACCETTEREBBE UNA RETRIBUZIONE MASSIMA DI €1.250 PER UN'OCCUPAZIONE A TEMPO PIENO



■ Atenei lombardi ■ Nord Italia ■ Complesso italiano

*Livelli di selettività all'ingresso del mondo del lavoro dei laureati di secondo livello a uno e cinque anni dal conseguimento del titolo  
(Fonte: AlmaLaurea, Rapporto sulla Condizione occupazionale dei Laureati, 2024)*



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

I fattori che accrescono la probabilità di essere occupato dopo il conseguimento del titolo

## Quali sono i fattori che accrescono la probabilità\* di essere occupato dopo il conseguimento del titolo?

### IL PERCORSO DI STUDIO

A parità di altre condizioni, i più **favoriti** sono i laureati del **gruppo architettura e ingegneria civile, medico-sanitario e farmaceutico, informatica e tecnologie ICT e ingegneria industriale e dell'informazione**; a questi, inoltre, si aggiungono i gruppi scientifico, agrario-forestale e veterinario, nonché educazione e formazione.

### TIROCINIO CURRICULARE

Chi ha svolto un **tirocinio curriculare** ha il **13,2% di probabilità in più** di essere **occupato a un anno** dal conseguimento del **titolo** rispetto a chi non ha svolto tale tipo di attività.

### ESPERIENZE LAVORATIVE

Le esperienze lavorative, a prescindere dalla loro natura e continuità, rappresentano **fattori che esercitano un effetto positivo sulle possibilità occupazionali a un anno dal termine del percorso di studio**. A parità di ogni altra condizione, infatti, gli studenti-lavoratori (ovvero coloro che hanno avuto altri tipi di esperienze lavorative) hanno il **14,0% di probabilità in più di essere occupati** rispetto a chi non ha maturato esperienze di lavoro.

### COMPETENZE INFORMATICHE

La probabilità di essere occupati, tra **chi conosce almeno cinque strumenti informatici, è del 31,2% più alta** rispetto a chi conosce al più due strumenti, confermando che la **conoscenza** di tali strumenti è divenuto **indispensabile** nella società attuale.

\*Il modello fa riferimento ai laureati del 2022 di primo livello -che non proseguono la formazione iscrivendosi a un altro corso di laurea- e di secondo livello intervistati a un anno dal conseguimento del titolo. Il modello, inoltre, non considera coloro che lavoravano già al momento del conseguimento del titolo e i residenti all'estero.

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

Aspettative sulla ricerca del posto di lavoro e soddisfazione dei laureati negli Atenei lombardi

## KEY INSIGHT

**I laureati** nella scelta del lavoro **danno principale importanza alla crescita della loro carriera**, in termini di professione e competenze e di guadagno, anche se valgono meno per i gruppi disciplinari letterario-umanistico ed educazione e formazione. Invece, sono complessivamente **meno rilevanti gli interessi culturali**, anche in questo caso in disaccordo con i gruppi disciplinari arte e design e letterario-umanistico. Inoltre i laureati negli Atenei lombardi di secondo livello occupati **si dichiarano soddisfatti nel lavoro svolto per quasi tutti gli aspetti dell'attività lavorativa**

## ASPETTATIVE NELLA RICERCA DI LAVORO

### ALLA VIGILIA DEL CONSEGUIMENTO DEL TITOLO

#### DETERMINANTI DELLA SCELTA



**Aspettative nella ricerca del lavoro di laureati di secondo livello**

(Fonte: AlmaLaurea, Rapporto sul Profilo e sulla Condizione occupazionale dei Laureati, 2024)

### ULTIMO QUINQUENNIO (2018-2023)

Nell'ultimo quinquennio, i laureati hanno visto aumentare sensibilmente l'importanza attribuita **l'importanza** attribuita a:

- **Tempo libero**
- **Flessibilità dell'orario di lavoro**
- **Possibilità di guadagno**

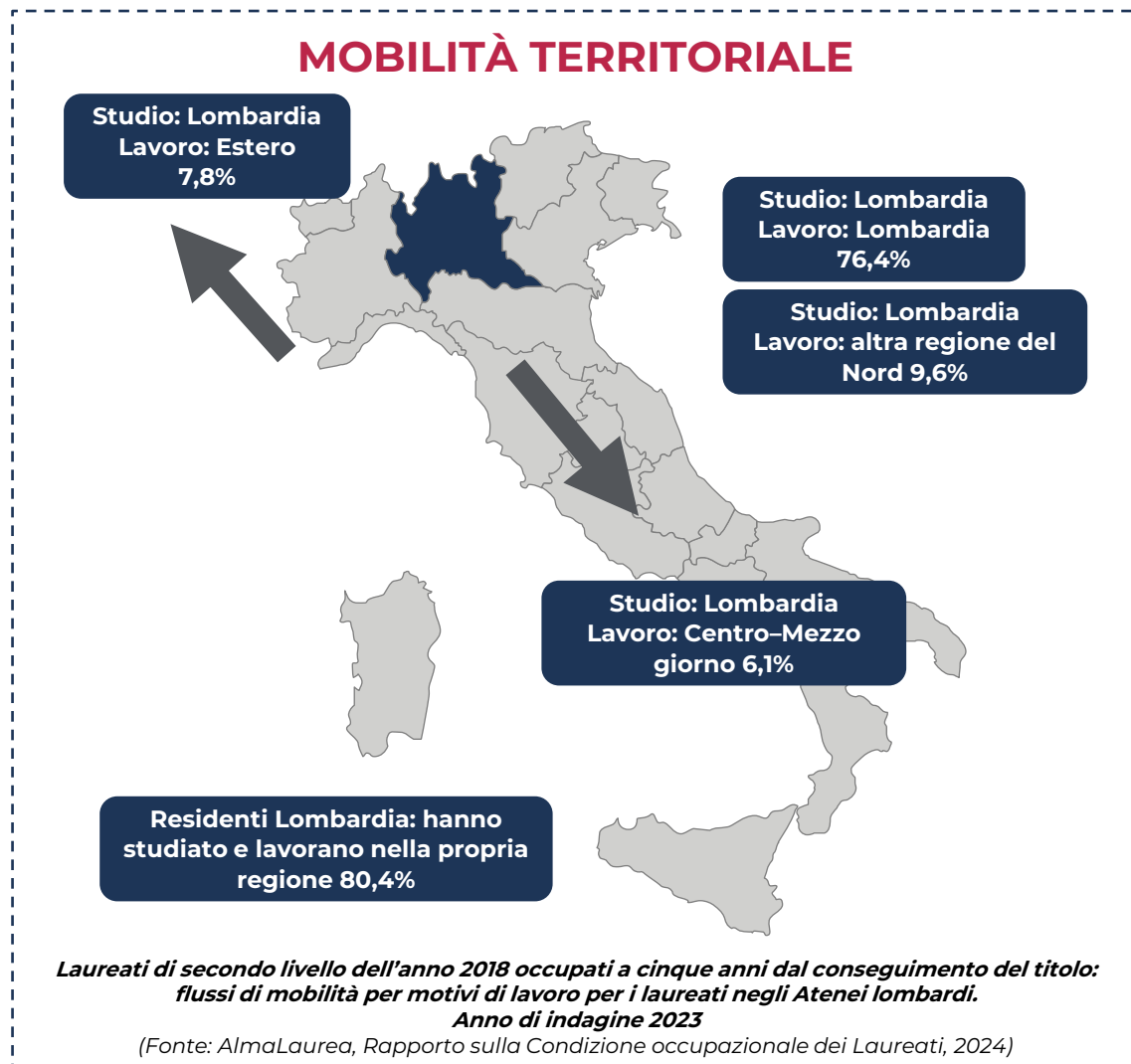
### SODDISFAZIONE DEI LAUREATI DI SECONDO LIVELLO A CINQUE ANNI DALLA LAUREA

**I laureati negli Atenei lombardi di secondo livello si dichiarano particolarmente soddisfatti rispetto a:**

1. **il rapporto con i colleghi**
2. **l'acquisizione di professionalità**
3. **la stabilità del posto di lavoro**
4. **Indipendenza e autonomia**

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

Flussi di mobilità per motivi di lavoro dei laureati negli Atenei lombardi



### KEY INSIGHT

**Nel 2023, a cinque anni dalla laurea, il 76,4% dei laureati di secondo livello negli Atenei lombardi lavora nella medesima regione sede degli studi**

A cinque anni la mobilità per motivi di lavoro riguarda il **23,5% dei laureati di secondo livello negli Atenei lombardi**. Più in dettaglio:

- il **9,6%** si sposta in altra regione del **Nord Italia**;
- il **6,1%** si sposta al **Centro** o nel **Mezzogiorno**;
- il **7,8%** si sposta all'**estero**.

La mobilità per ragioni di lavoro trae origine già a partire dalla residenza. **La stragrande maggioranza dei laureati di secondo livello degli Atenei lombardi che studiano e lavorano in Lombardia era anche residente** in tale regione (è pari all'80,4% a cinque anni).

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

Flussi di mobilità per motivi di lavoro dei laureati negli Atenei lombardi | Tendenze emergenti

KEY INSIGHT

**La Lombardia rimane la regione italiana che attrae maggiormente i laureati italiani, per il vantaggio occupazionale di cui ancora gode e per i vantaggi in termini di retribuzione**

## MOBILITÀ TERRITORIALE

Per i laureati negli Atenei lombardi, si possono riconoscere **due tendenze alla mobilità per motivi di lavoro**

1

La **Lombardia** si **distingue** per la **capacità di trattenere i laureati formati nei suoi Atenei**, attratti dalle opportunità lavorative offerte nella regione.

Questa **tendenza è rafforzata dal vantaggio retributivo garantito a chi sceglie di lavorare in Lombardia** o, al massimo, in un'altra regione del Nord.

Dal punto di vista professionale, **i laureati che studiano e lavorano in Lombardia beneficiano di una migliore collocazione** rispetto a chi decide di trasferirsi altrove.

2

La seconda tendenza riguarda la **mobilità verso l'estero**, che **coinvolge più frequentemente i laureati degli Atenei lombardi** e, più in generale, quelli del Nord **rispetto alla media nazionale**.

Questo fenomeno consente di **accedere a retribuzioni più elevate**, migliori opportunità di crescita professionale e di valorizzare maggiormente il titolo di studio.

Focus next slide

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

Flussi di mobilità per motivi di lavoro dei laureati negli Atenei lombardi | Focus destinazione estero

**KEY INSIGHT**  
All'estero i laureati negli Atenei lombardi dichiarano una maggiore soddisfazione per il lavoro svolto per aspetti legati a maggiori opportunità di contatti con l'estero, prospettive di carriera e di guadagno, nonché una maggiore flessibilità dell'orario e prestigio del lavoro

## MOBILITÀ TERRITORIALE: FOCUS DESTINAZIONE ESTERO

### RETRIBUZIONE MEDIA MENSILE NETTA

A UN ANNO DALLA LAUREA

**Estero = €2.256**  
**Lombardia = €1.440**

A CINQUE ANNI DALLA LAUREA

**Estero = €2.711**  
**Lombardia = €1.778**

### CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

A UN ANNO DALLA LAUREA

**Estero = 46,2%**  
**Lombardia = 28,5%**

A CINQUE ANNI DALLA LAUREA

**Estero = 56,2%**  
**Lombardia = 58,2%**

### PRINCIPALI GRUPPI DISCIPLINARI DEI LAUREATI LOMBARDI CHE LAVORANO ALL'ESTERO

A UN ANNO DALLA LAUREA

<b>Informatica e tecnologie ICT</b>	<b>11,2%</b>
<b>Scientifico</b>	<b>11,2%</b>
<b>Economico</b>	<b>8,9%</b>

A CINQUE ANNI DALLA LAUREA

<b>Informatica e tecnologie ICT</b>	<b>21,7%</b>
<b>Scientifico</b>	<b>14,9%</b>
<b>Linguistico</b>	<b>11,7%</b>
<b>Politico-sociale e comunicazione</b>	<b>11,2%</b>
<b>Economico</b>	<b>10,4%</b>

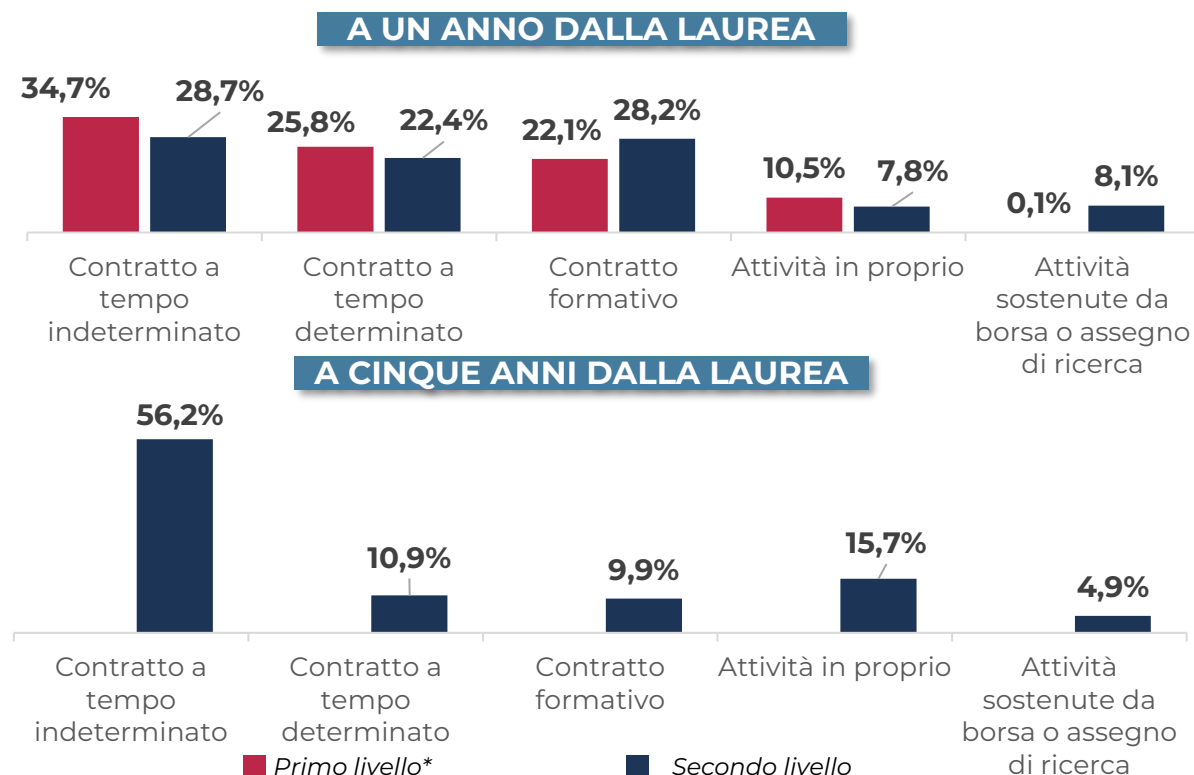
# ESITI OCCUPAZIONALI DEI LAUREATI NEGLI ATENEI LOMBARDI NELLE EVIDENZE EMPIRICHE FORNITE DALLE INDAGINI DI ALMALAUREA

Caratteristiche dei laureati negli Atenei lombardi a uno e a cinque anni dal conseguimento del titolo

## KEY INSIGHT

**A un anno dalla laurea le forme di lavoro più diffuse tra i laureati negli Atenei lombardi sono i contratti alle dipendenze a tempo indeterminato, determinato e quelli formativi. A cinque anni aumentano sensibilmente la stabilità lavorativa e anche le attività in proprio**

## FORME CONTRATTUALI DEI LAUREATI PIÙ DIFFUSE



**Rispetto al complesso dei laureati si evidenzia:**

- una **minor diffusione dei contratti a tempo determinato** (-4,1% e -2,7%, rispettivamente per i laureati di primo e di secondo livello);
- una **maggior diffusione dei contratti formativi** (+4,6% e +3,2%, rispettivamente);
- solo per i **laureati di secondo livello** una **maggior diffusione dei contratti tempo indeterminato** di circa il 2%

I laureati di secondo livello **degli Atenei lombardi** che nel 2018 dopo un anno **avevano già avviato un'attività in proprio o avevano già raggiunto un lavoro alle dipendenze a tempo indeterminato** sono naturalmente avvantaggiati, perché a cinque anni di distanza, nel 2023, permangono **nella medesima condizione** (il 39,6% e il 78,6% rispettivamente). Inoltre, la strada della **ricerca** universitaria è **percorsa** quasi **esclusivamente dai laureati di secondo livello**.

**Tipologia dell'attività lavorativa a confronto a un anno o cinque dalla laurea. Dati 2023**  
 (Fonte: AlmaLaurea, Rapporto sulla Condizione occupazionale dei Laureati, 2024)

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

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



Distribuzione dei laureati di primo e secondo livello a un anno dalla laurea per specifico settore di destinazione

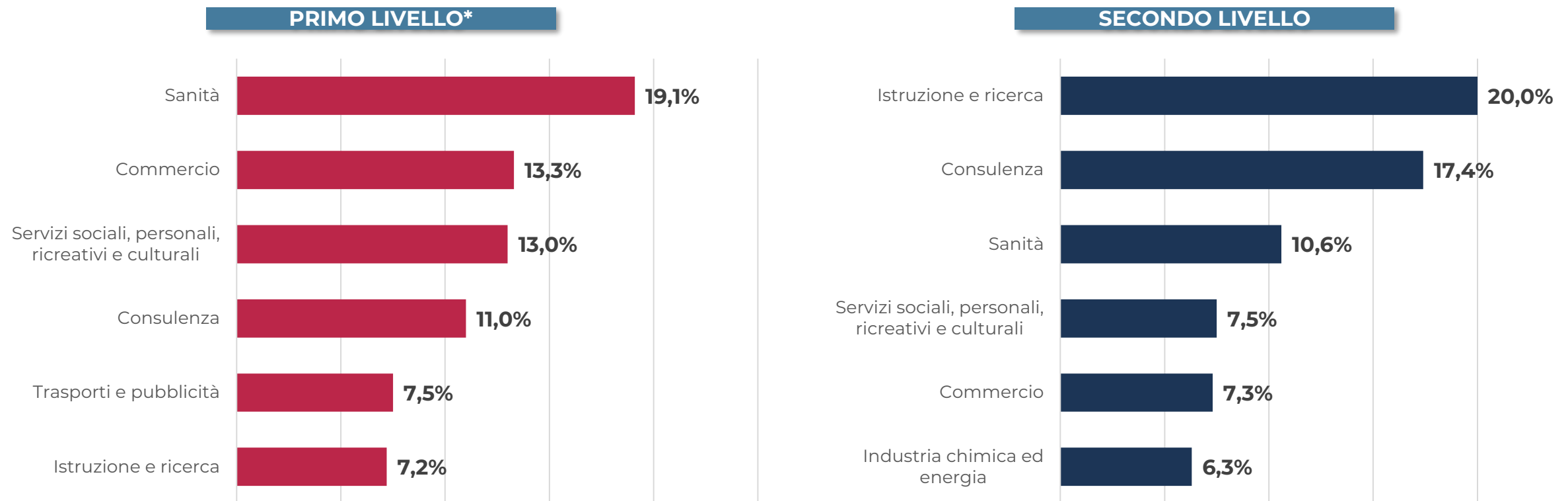
## KEY INSIGHT

Il settore sanità assorbe quasi il 20% dei laureati di primo livello, poiché il gruppo medico-sanitario offre corsi di laurea triennale altamente specializzanti

## KEY INSIGHT

Per il secondo livello i servizi di istruzione e ricerca e di consulenza richiedono laureati con un maggior livello di specializzazione

## SETTORE DI DESTINAZIONE DEI LAUREATI - 2



Assorbimento per ramo di attività economica a un anno dalla laurea. Dati 2023  
(Fonte: AlmaLaurea, Rapporto sulla Condizione occupazionale dei Laureati, 2024)

# 3. DOMANDA DI LAVORO IN LOMBARDIA

Lo sapevate che...

nel 2023, il numero totale di ingressi sul mercato del lavoro in Italia e in Lombardia per i laureati in ogni indirizzo di laurea ha superato i livelli registrati nel 2019, evidenziando una ripresa significativa tra il periodo pre-Covid-19 e quello post-Covid-19





Overview del terzo capitolo del III Rapporto dell'Osservatorio MHEO



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

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

**FOCUS:** Un'analisi approfondita delle esigenze del mercato del lavoro per la Lombardia a livello provinciale.

- Si evidenziano le **figure professionali più richieste**, le **competenze maggiormente ricercate** e le **difficoltà di reperimento da parte delle imprese**;
- Particolare attenzione è rivolta agli **effetti della pandemia**, che **ha accelerato la domanda di competenze digitali e tecniche**, ma ha anche **amplificato 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

## KEY INSIGHTS DEL CAPITOLO

1.

Rispetto al periodo pre-Covid 19 stanno **aumentando 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.

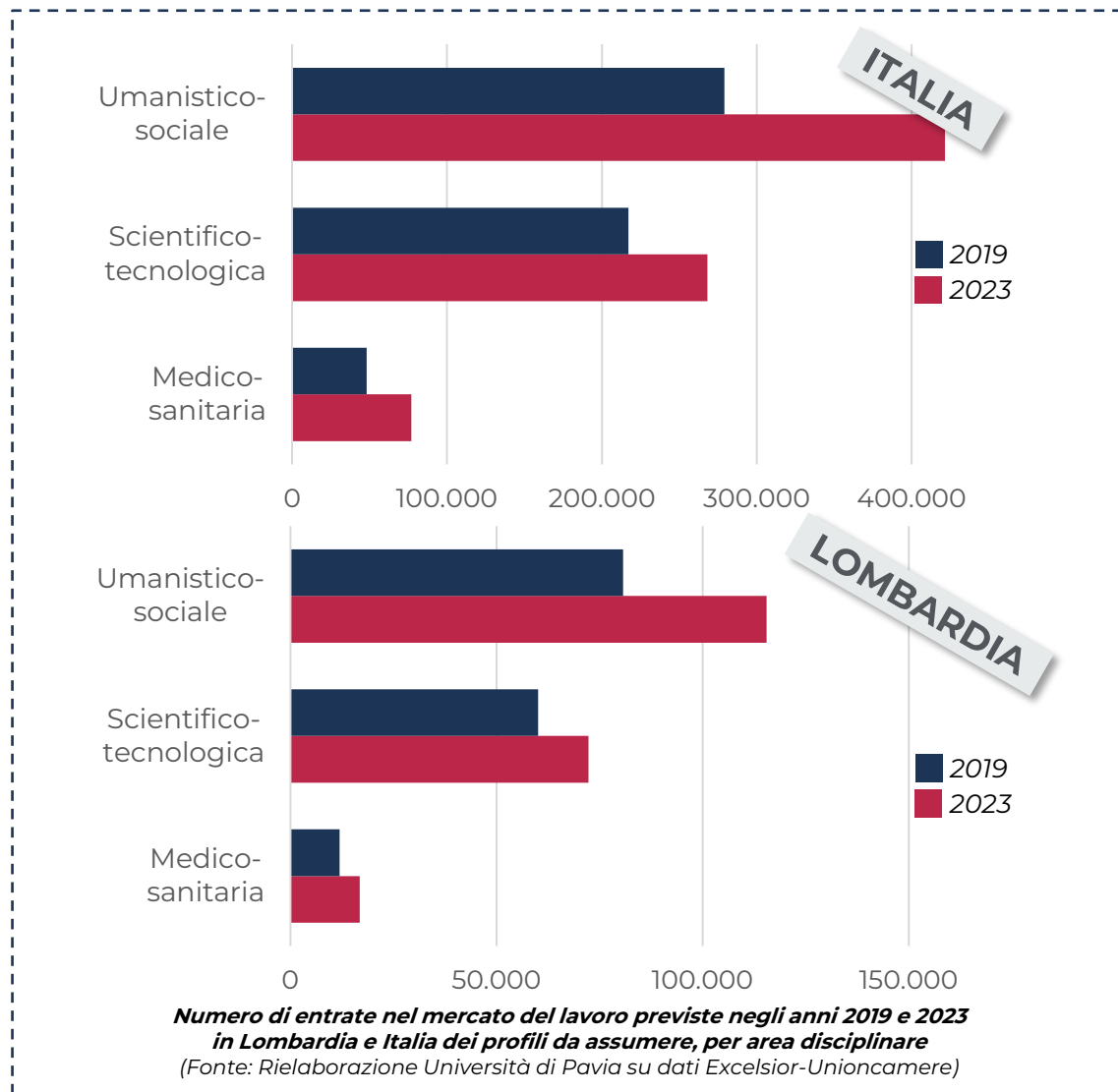
Dall'analisi sulla **Lombardia**, si **registra un aumento della difficoltà di reperimento di profili adeguati**

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

## DOMANDA DI LAVORO IN LOMBARDIA

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



### KEY INSIGHT

**In aumento gli ingressi nel mercato del lavoro, soprattutto nell'area umanistico-sociale (+43% in Lombardia nel periodo 2019-2023)**

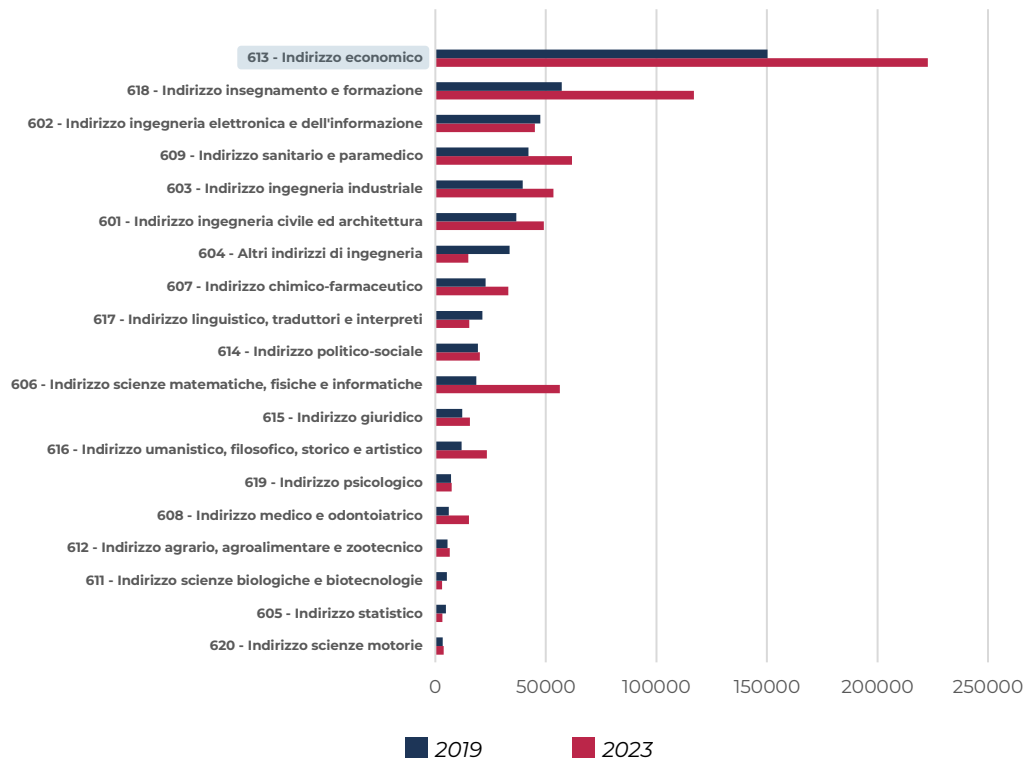
**Nel 2023, il numero totale di entrate nel mercato del lavoro è stato maggiore rispetto al 2019 per i laureati con qualsiasi indirizzo di laurea, sia a livello nazionale sia regionale.**

Proporzionalmente, 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)**, mentre l'incremento di entrate in ambito **scientifico-tecnologico** è stato di poco superiore al 20% (**+21% Lombardia, +24% in Italia**).

### KEY INSIGHT

**Nel 2023 il 29% dei nuovi ingressi sul mercato italiano proviene da indirizzi economici e il comparto delle scienze matematiche, fisiche ed informatiche è cresciuto del 200%**

### 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)

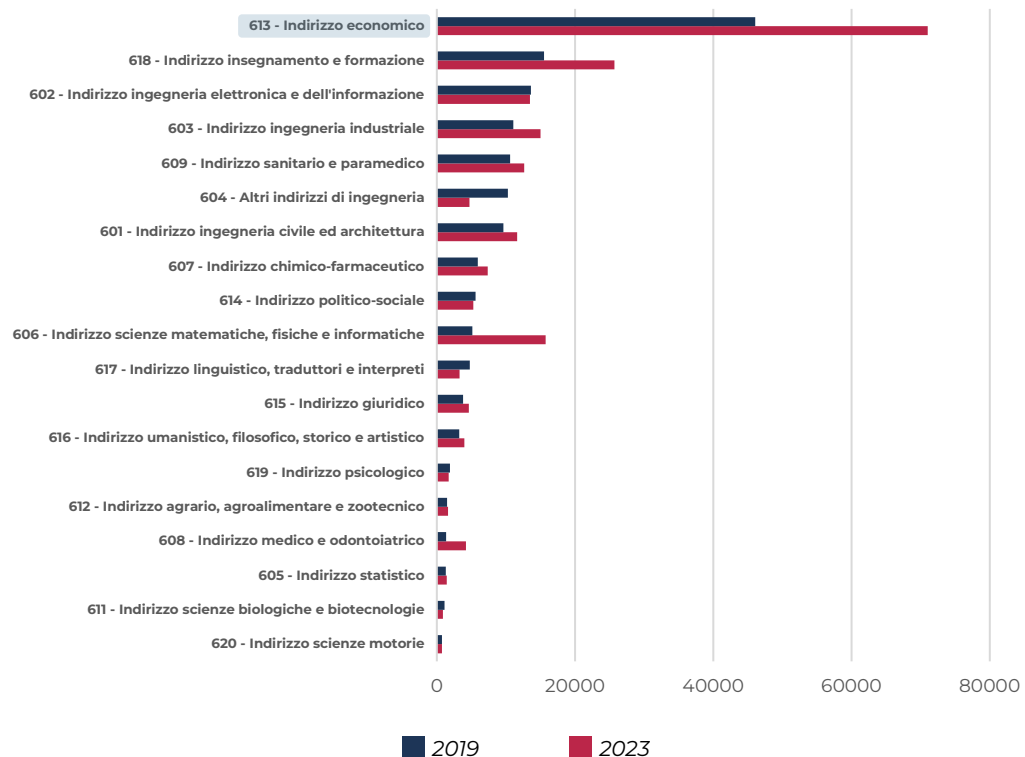
In Italia, il numero di entrate è stato superiore nel 2023 per la maggior parte degli indirizzi di laurea, ed in particolare quello delle **scienze matematiche fisiche ed informatiche** (circa +200%), **medico e odontoiatrico** (+150%), **insegnamento e formazione** (+100%), **indirizzo economico** (+50%).

Le entrate previste per profili con altri indirizzi di laurea hanno invece registrato un calo. È questo il caso di **“Altri indirizzi di ingegneria”** (-55%), **indirizzo linguistico, traduzioni e interpreti** (circa -30%), **scienze biologiche e biotecnologiche** (-40%).

L'altro dato evidente è la **preminenza dell'indirizzo economico come indirizzo di laurea richiesto per l'attivazione di contratti**. L'attivazione di contratti prevista per profili di laureati con indirizzo di laurea economico **in Italia**, rispettivamente nel **2019** e **2023**, ha costituito infatti il **26%** e il **29% del totale**.

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

## 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

**Nel 2023, gli ingressi sul mercato del lavoro lombardo di profili con background economico hanno costituito il 35% del totale (+7% vs. 2019)**

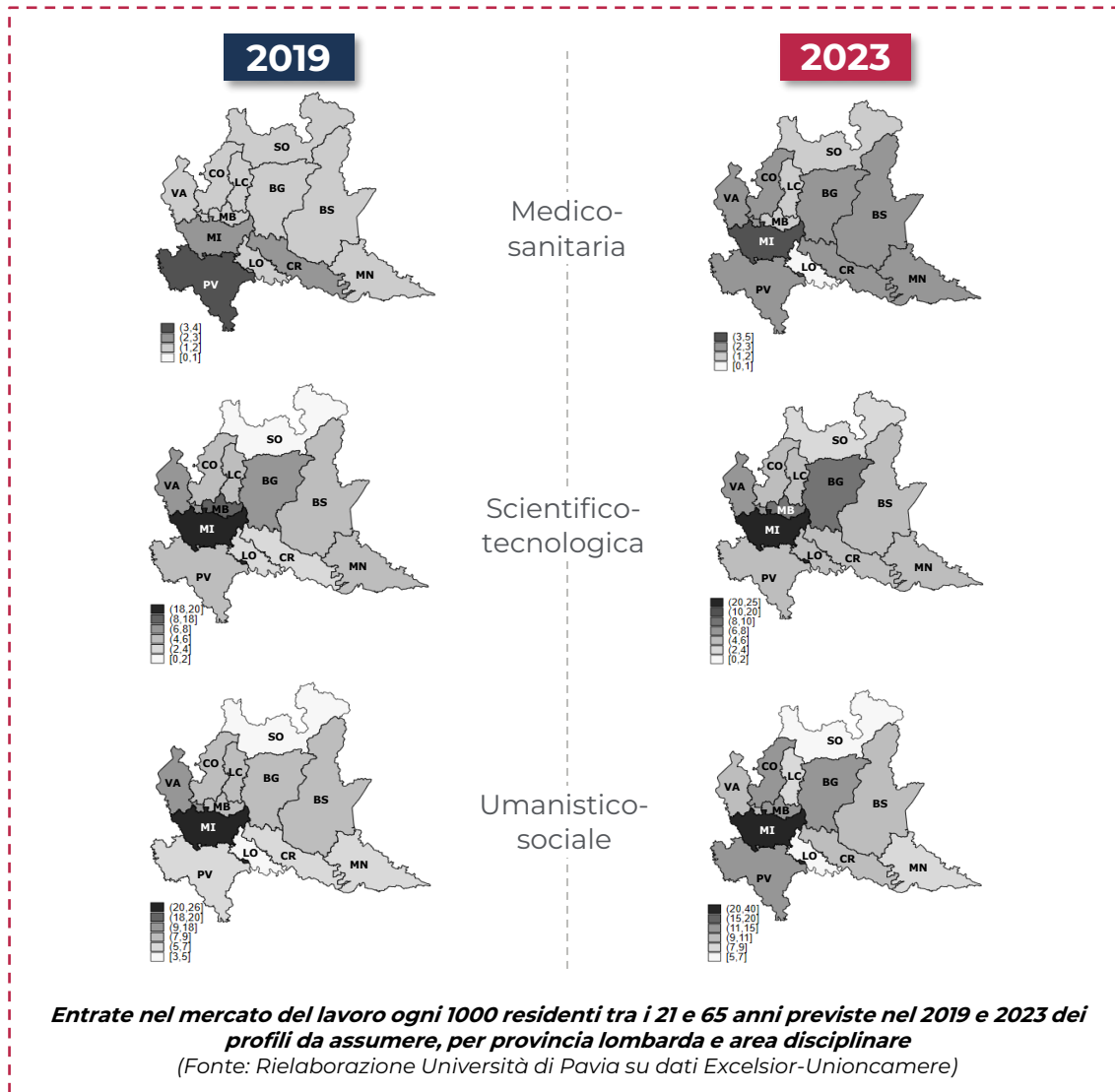
In Lombardia, il numero di entrate è stato superiore nel 2023 per la maggior parte degli indirizzi di laurea, ed in particolare quello delle **scienze matematiche fisiche ed informatiche** (circa +200%), **medico e odontoiatrico** (+210%), **insegnamento e formazione** (+66%), **indirizzo economico**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

Le entrate previste per profili con altri indirizzi di laurea hanno invece registrato un calo. È questo il caso di **“Altri indirizzi di ingegneria”** (-55%), **indirizzo linguistico, traduzioni e interpreti** (circa -30%), **scienze biologiche e biotecnologiche** (-20%).

L'altro dato evidente è la **preminenza dell'indirizzo economico come indirizzo di laurea richiesto per l'attivazione di contratti**. L'attivazione di contratti prevista per profili di laureati con indirizzo di laurea economico **in Lombardia**, rispettivamente nel **2019** e **2023**, ha costituito infatti il **28%** e il **35% del totale**.

# DOMANDA DI LAVORO IN LOMBARDIA

Entrate nel mercato del lavoro | Variabilità tra le province lombarde



## KEY INSIGHT

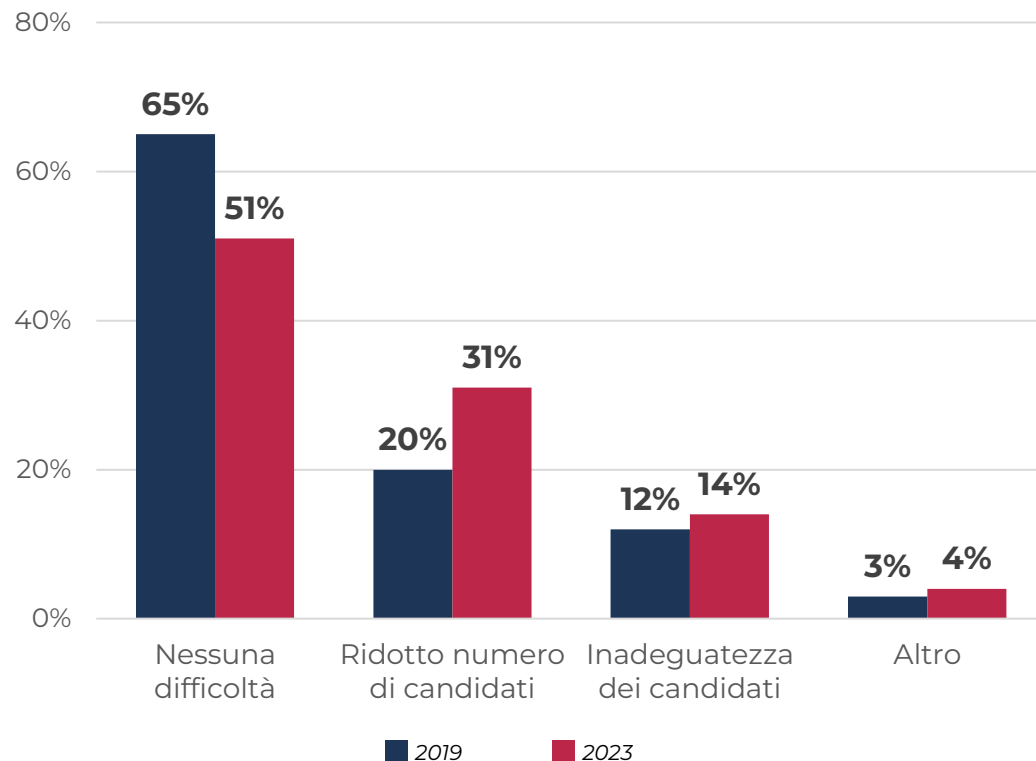
**La provincia di Milano agisce da polo attrattore per gli ingressi nel mercato del lavoro, ma non per l'area medico-sanitaria**

**Le entrate di laureati nell'area disciplinare medico-sanitaria sono previste in modo uniforme sul territorio.** Nel 2019, in media le entrate previste sono state **1,7 ogni 1000 residenti in età lavorativa**; nel 2023 la media è stata **2,2**.

Per le aree **disciplinari scientifico-tecnologica** e **umanistico-sociale**, il numero di entrate previste è più eterogeneo all'interno del territorio lombardo. Milano agisce da polo attrattore per entrambe le aree disciplinari e in entrambi gli anni: le entrate nell'area **umanistico-sociale** previste nella provincia di Milano nel 2019 sono state 25,4 ogni 1000 residenti e 37,8 nel 2023, contro una media regionale di 8,5 e 12,0 nei due anni.

Per l'area disciplinare **scientifico-tecnologica**, le entrate previste nella provincia di Milano sono state 18,8 (2019) e 24,2 (2023) ogni 1000 residenti, mentre la media regionale è stata 6,0 (2019) e 7,1 (2023).

### DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO DI CANDIDATI IDONEI 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)

### KEY INSIGHT

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

Si osserva un incremento delle assunzioni difficili da reperire nel 2023 rispetto al 2019: sono aumentate dal 35% del totale al 49%.

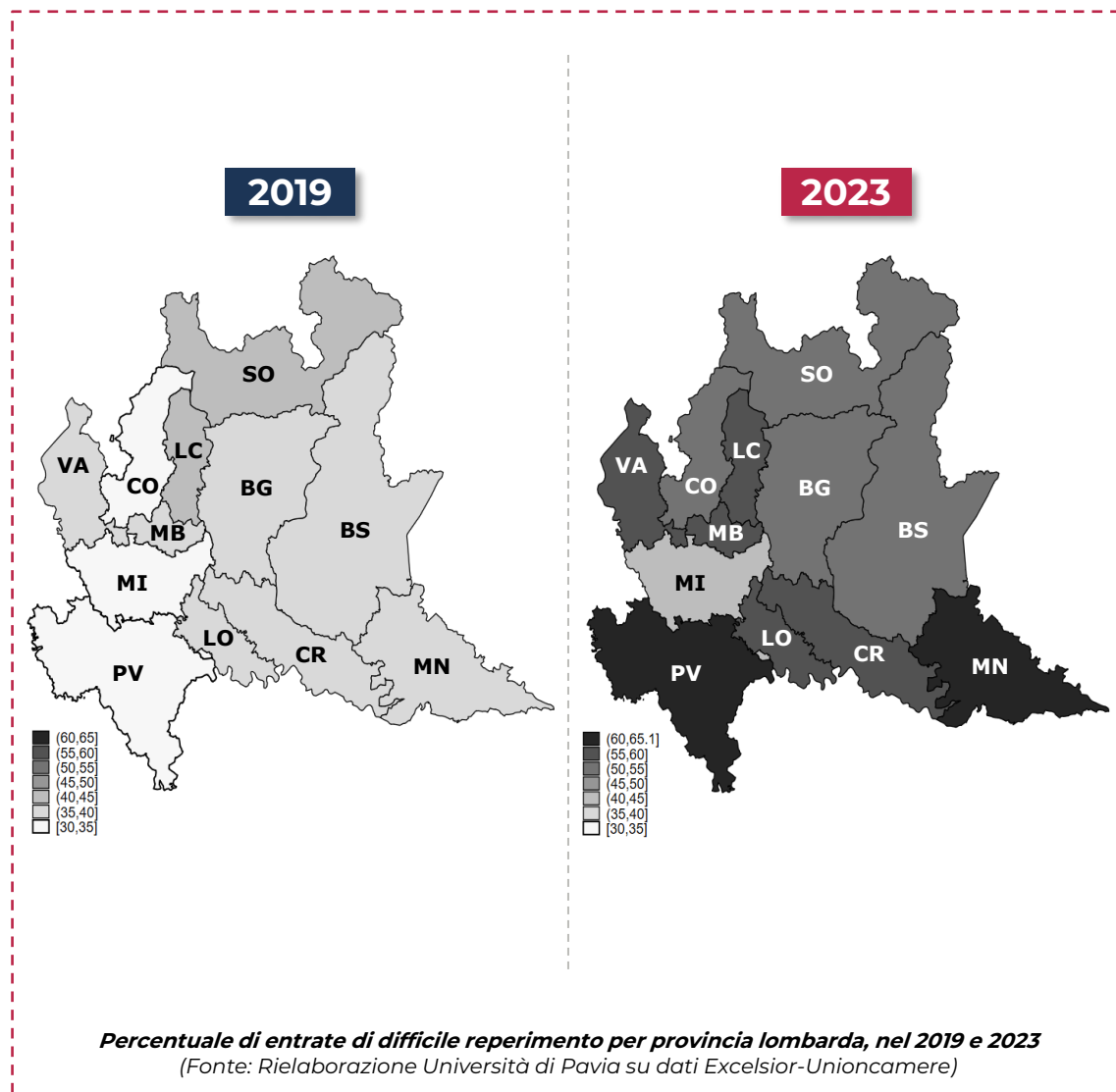
Le principali motivazioni che portano le aziende a considerare un profilo difficile da reperire riguardano:

- **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 assunzioni);
- **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 assunzioni).

Questa dinamica suggerisce che **l'aumento delle assunzioni nel 2023 rispetto al 2019 non è stato accompagnato da una pari crescita dei profili professionali richiesti**. Ciò potrebbe indicare che il numero di candidati qualificati per le posizioni vacanti evolve a un ritmo diverso.

## DOMANDA DI LAVORO IN LOMBARDIA

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



### KEY INSIGHT

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

Osservando la **percentuale di entrate di difficile reperimento per provincia**, si riscontra una **maggior eterogeneità territoriale nel 2023 rispetto al 2019**.

Mentre nel **2019** le entrate di difficile reperimento **oscillano tra il 33% e 41%** nelle 12 province lombarde, nel **2023** la forbice tra province 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 tutti e due gli anni, il **minor tasso di entrate di difficile reperimento** (33% e 43%, rispettivamente).



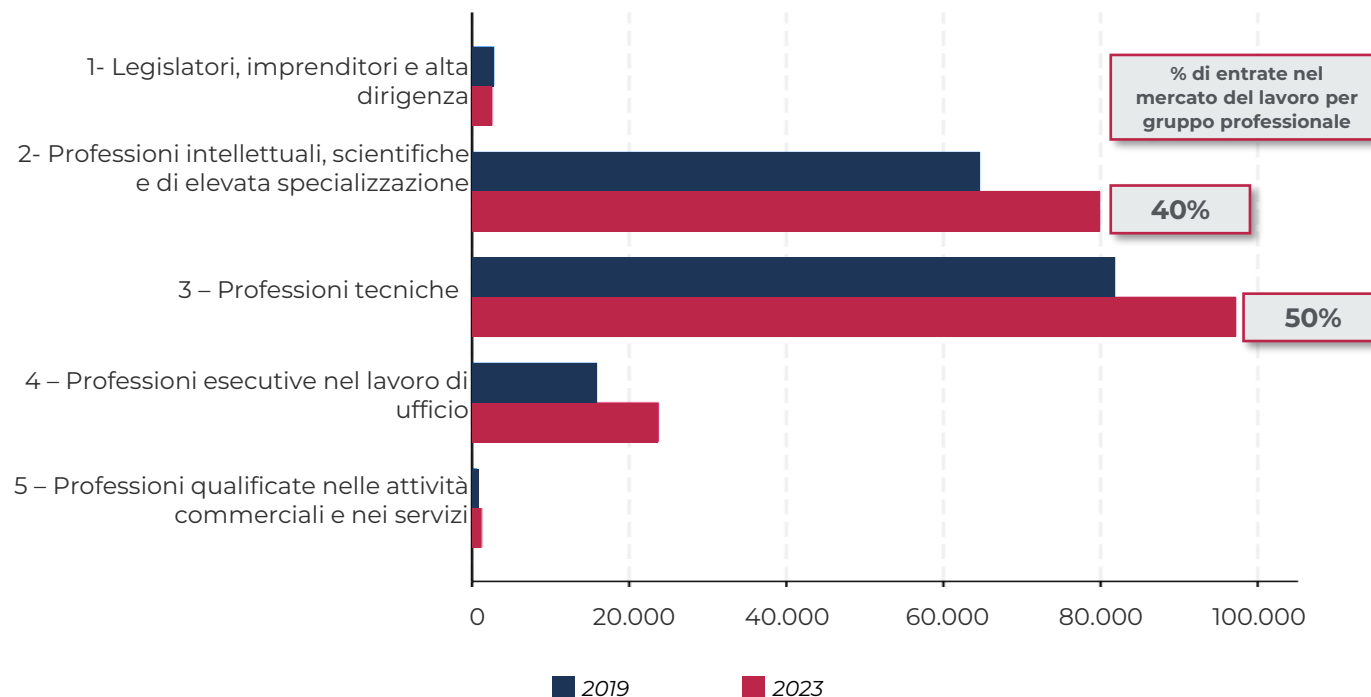
### KEY INSIGHT

**Il grande gruppo professionale delle professioni tecniche rappresenta la maggioranza delle entrate dei laureati nel mondo del lavoro**

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**, mentre gli altri grandi gruppi rappresentano una collocazione residuale per le assunzioni attese con profilo di alta qualificazione. Il gruppo professionale delle professioni tecniche comprendono le **professioni economiche, amministrative e finanziarie**.

### ENTRATE NEL MONDO DEL LAVORO PER GRANDE GRUPPO PROFESSIONALE

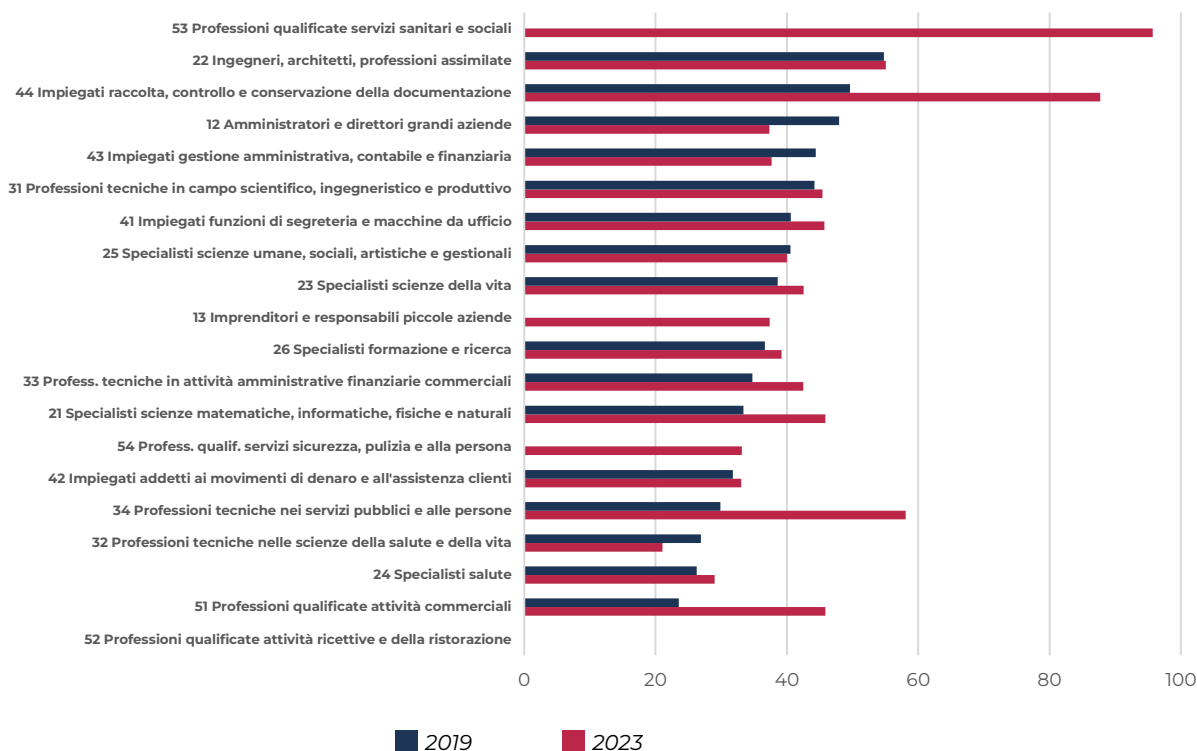
Le professioni che hanno registrato i tassi di ingresso sul mercato del lavoro più elevati nel 2023



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

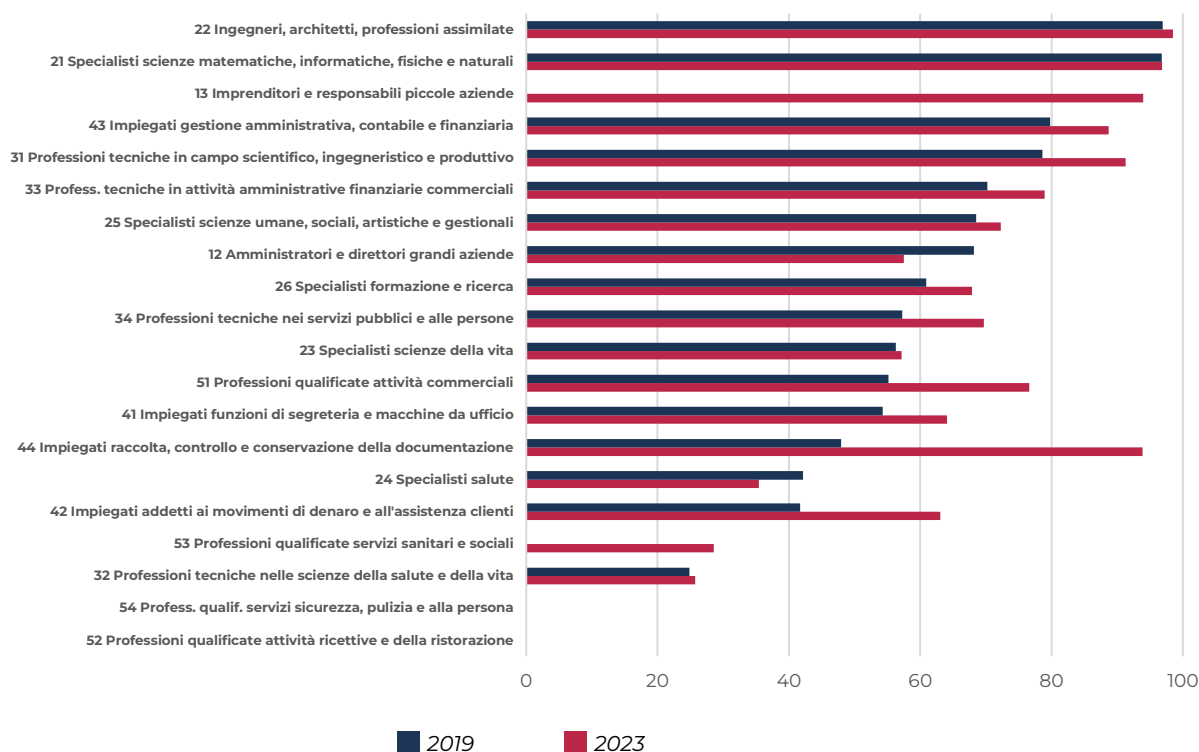
La richiesta di competenze green tra i gruppi professionali è eterogenea ed è quella che ha registrato il maggior aumento nel periodo post Covid-19

Per ogni gruppo professionale viene presentata la proporzione di entrate di laureati per le quali è considerato **importante possedere competenze green.**

La richiesta relativa a queste competenze appare **più eterogenea rispetto ad altre**, e risulta essere quella **maggiormente aumentata 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 sono trasversali e vengono richieste a sempre più profili professionali**

Per ogni gruppo professionale viene presentata la proporzione di entrate di laureati per le quali è considerato **importante possedere competenze digitali.**

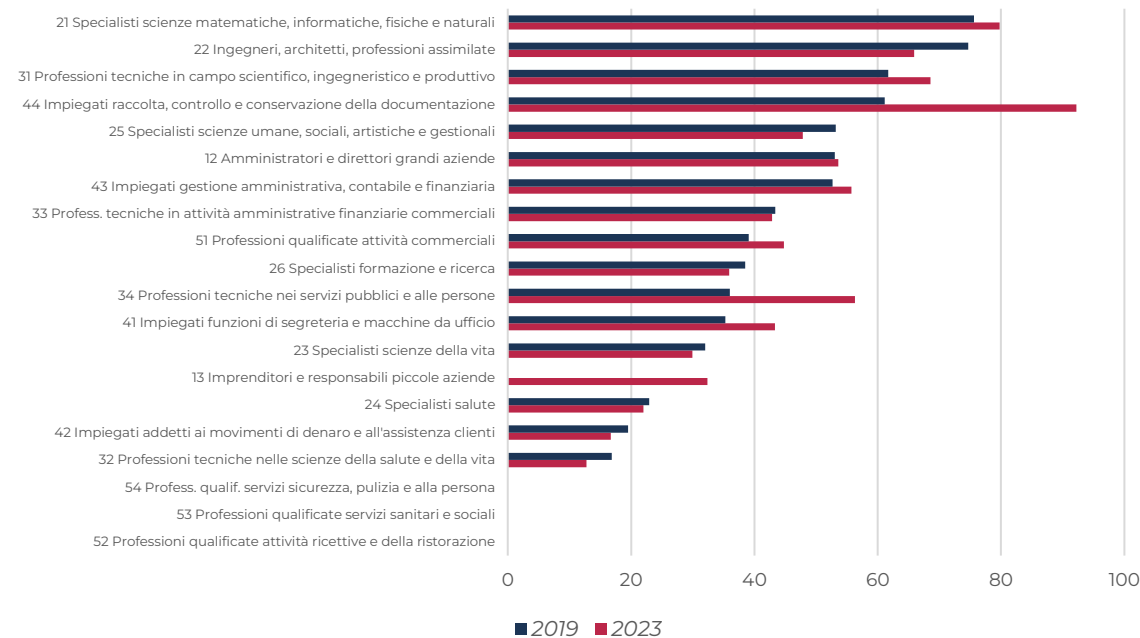
Esse rappresentano quelle **più trasversalmente ricercate** e vengono richieste a sempre più profili professionali.

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.**

**KEY INSIGHT**

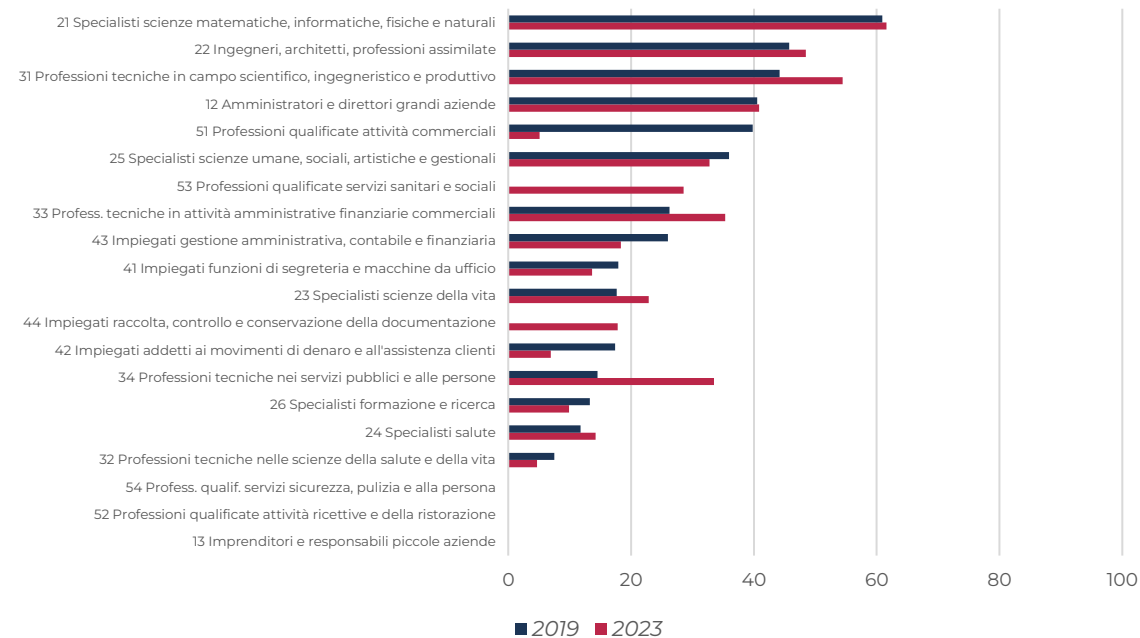
**Si registra una crescita della richiesta di competenze legate all'innovazione, data la centralità sempre maggiore della digital transformation per la sostenibilità aziendale**

### 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

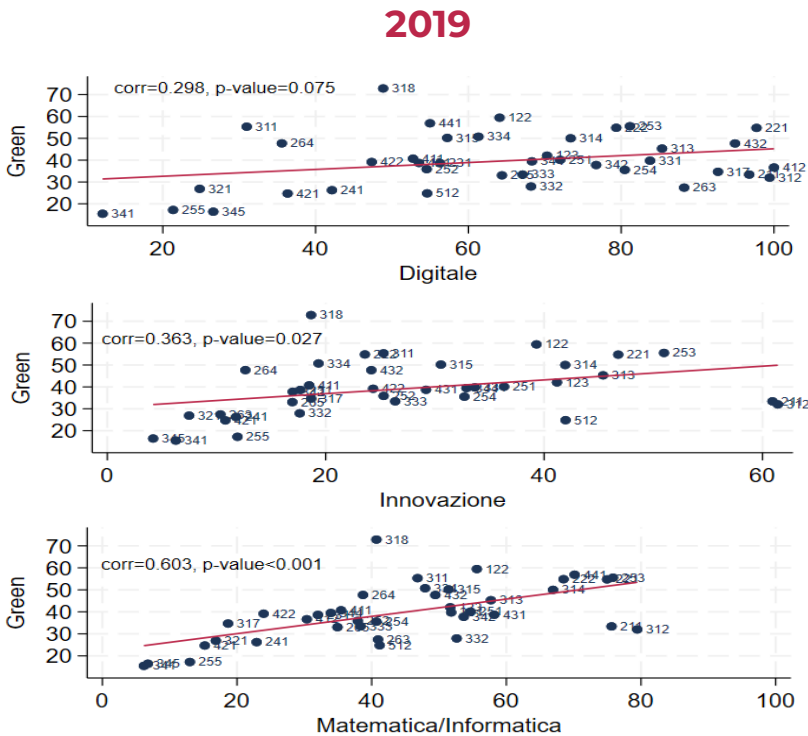


**Proporzione di entrate di laureati a cui sono richieste elevate competenze d'innovazione per gruppo professionale**  
(Fonte: Rielaborazione Università di Pavia su dati Excelsior-Unioncamere)

### KEY INSIGHT

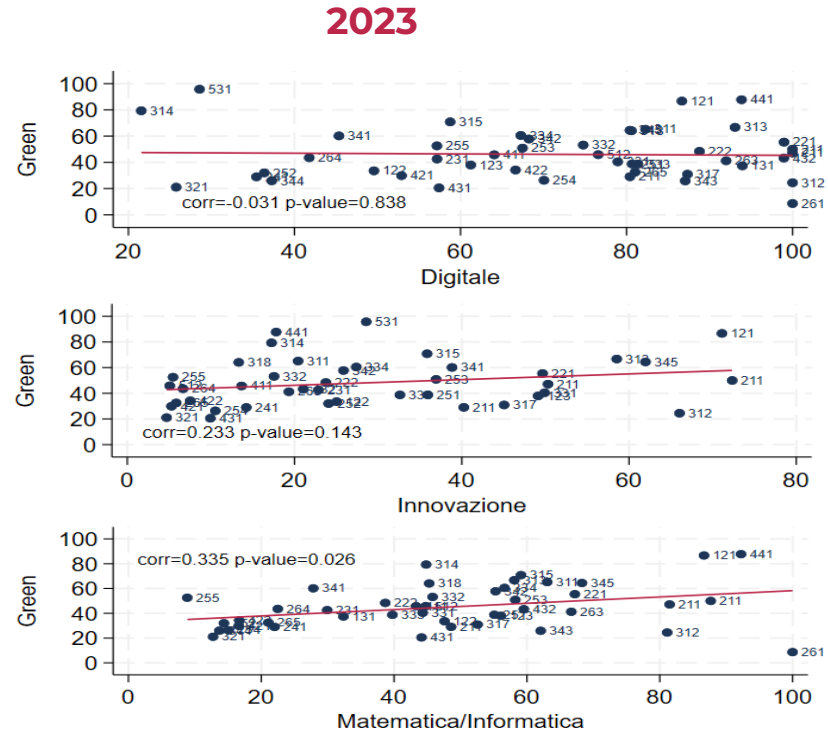
### Le competenze green e digitali non risultano richieste con correlazione evidente

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 entrati 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**

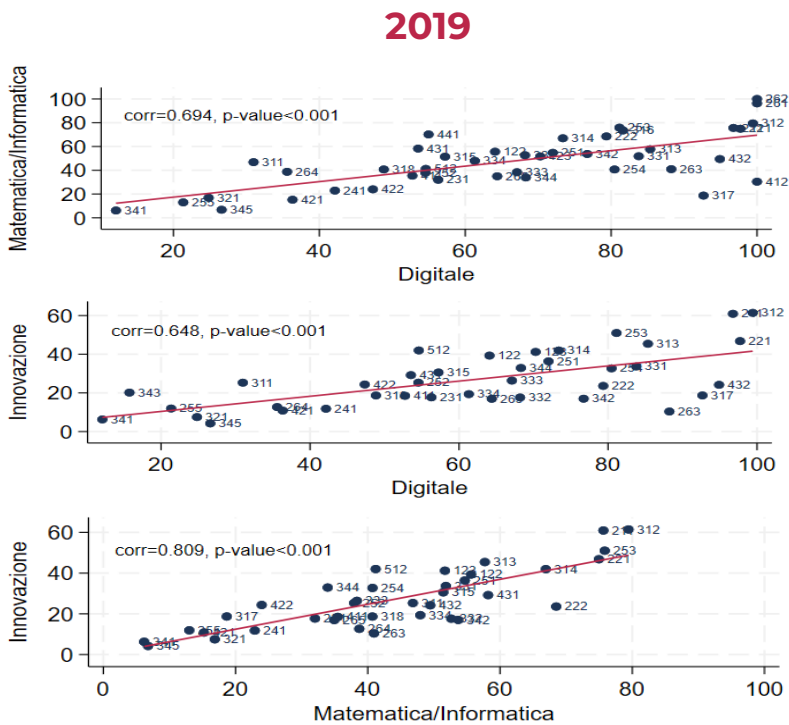
(Fonte: Rielaborazione Università di Pavia su dati Excelsior-Unioncamere)

- L'importanza attribuita al possesso delle competenze green non è sempre correlata al possesso di altre competenze, soprattutto nel 2023. Questo è **indicativo di un'attenzione** delle aziende **"sganciata"** da altre dinamiche di **performance** del mercato del lavoro.
- Si tratta di un'attenzione che coinvolge anche le **figure dirigenziali**: cresce infatti, sia per gli amministratori di grandi aziende che per gli imprenditori di piccole aziende, la richiesta di competenze in tal senso.

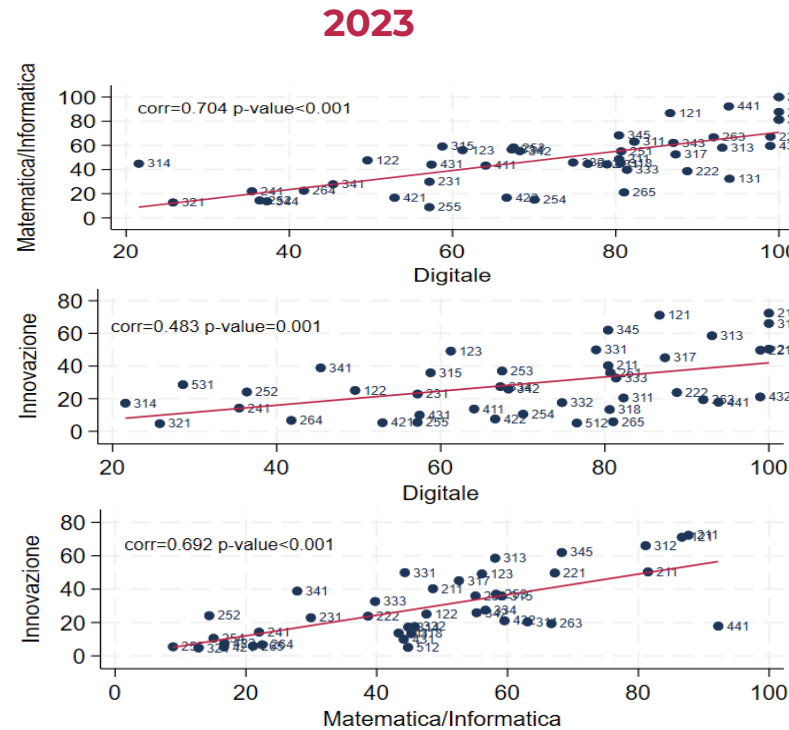
### KEY INSIGHT

**Le competenze digital sono altamente correlate alle competenze matematiche e di innovazione**

Al contrario delle competenze green, la concentrazione di **competenze matematico-informatiche risulta altamente correlata a quelle digitali e di gestione dell'innovazione**, 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 una o più competenze**, suggerendo che sia auspicabile che **i laureati** da assumere ne **posseggano più di una tra le considerate.**

I gruppi professionali a cui sono richieste dalle imprese tali competenze con alta frequenza, sono: **specialisti in scienze matematiche, informatiche, fisiche e naturali, ingegneri, architetti, professioni assimilate.**

# 4. DELOITTE – OSSERVATORIO STEM 2024

Lo sapevate che...  
in Europa solo il 26,6% degli studenti universitari sceglie di studiare STEM



Overview del quarto capitolo del III Rapporto dell'Osservatorio MHEO



**A CURA DI:** Fondazione Deloitte e il Public Policy Program di Deloitte

**FONTI:** Indagine demoscopica in 10 Paesi dell'area Europa, interviste con metodologia CAWI a 5.200 studenti e a 5.200 giovani occupati di età compresa tra i 18 e i 34 anni, nel 2024. Per ciascun target, sono stati raccolti 600 casi in Francia, Germania, Italia, Romania, Spagna e Regno Unito e 400 in Belgio, Grecia, Malta e Paesi Bassi. I dati a totale campione esposti sono frutto di una ponderazione basata sulla popolazione dei Paesi oggetto di indagine. **Indagine desk su fonti europee e internazionali (Eurostat e OECD)** per fornire una panoramica delle discipline STEM all'interno dei sistemi educativi e professionali nei 27 Paesi europei più Regno Unito.

**FOCUS:** Analisi del **contesto educativo terziario europeo STEM e delle sfide globali legate alle competenze STEM.**

Questo capitolo offre una **prospettiva** utile ad **inquadrare il ruolo delle competenze scientifiche e tecnologiche nello sviluppo economico e sociale.** Viene sottolineata la **necessità di ridurre il divario di genere in questi settori e di promuovere una maggiore equità**, anche attraverso politiche mirate e collaborazioni tra università e imprese.



## KEY INSIGHTS DEL CAPITOLO

1.

In Europa **solo il 26,6%** degli studenti universitari sceglie di studiare **STEM**

2.

Negli ultimi dieci anni, la quota di **studenti ICT è aumentata del 35%**, tuttavia rappresenta meno del 20% del totale degli studenti STEM, e di questi solo il 20% sono studentesse

3.

In Europa ci sono **più donne tra gli studenti universitari (54,8%)** ma sono **in minoranza nelle discipline STEM (31,9%)**

4.

I **familiari** sono il **driver principale** per la **scelta di formazione**, soprattutto per gli studenti STEM (51%) e per i lavoratori STEM (60%)

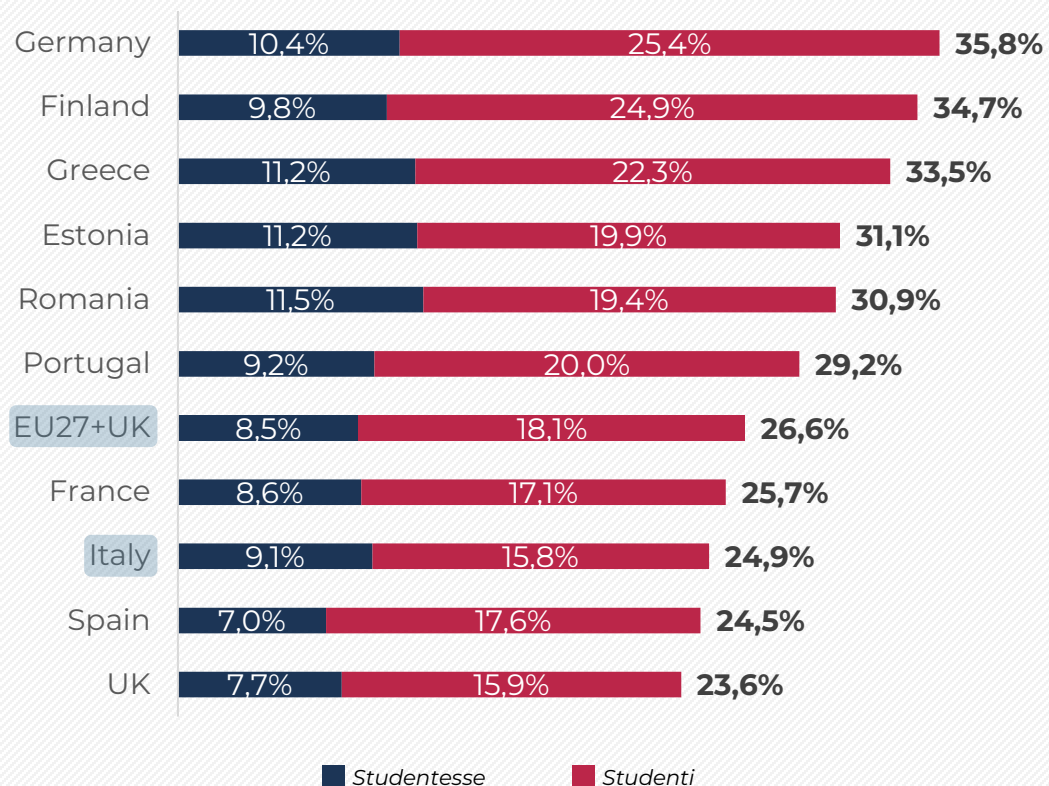
5.

**Ingegneria, tecnologia e scienza** sono le **competenze** in ambito **STEM più richieste dalle aziende**

6.

Oltre il **60%** delle **aziende afferma** che **l'IA aumenterà la domanda di profili STEM**

### GLI STUDENTI UNIVERSITARI NEI PERCORSI STEM: CONFRONTO PER PAESE E PER GENERE



Gli studenti universitari nei percorsi STEM: Il confronto per Paese e per genere, 2022  
 (Fonte: Elaborazione Deloitte su base Eurostat e OECD)

#### KEY INSIGHT

**In Europa solo il 26,6% degli studenti universitari sceglie di studiare STEM**

La **media europea** di studenti che decidono di intraprendere un **percorso STEM** è pari al **26,6%**.

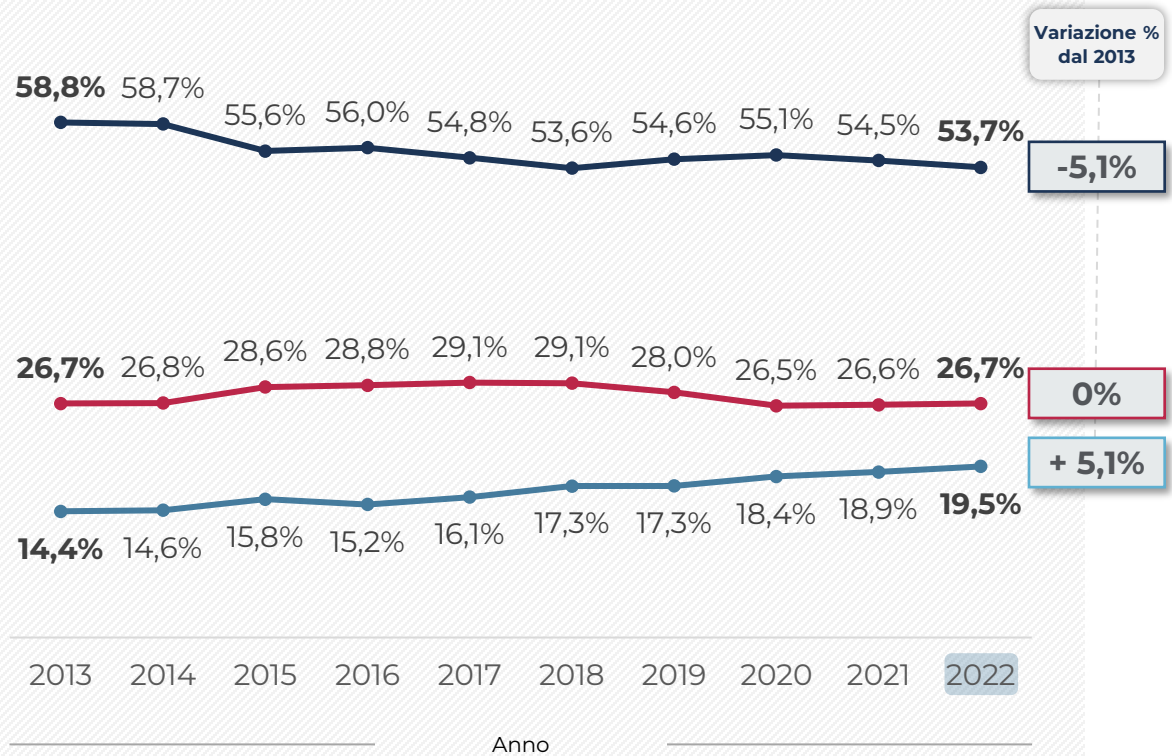
Analizzando i dati per Paese, in Germania il 35,8% degli studenti universitari frequenta studi terziari in ambito STEM, seguita dalla Finlandia (34,7%), dalla Grecia (33,5%), dall'Estonia (31,1%) e dalla Romania (30,9%). In Francia il 25,7% degli studenti universitari è iscritto a percorsi terziari tecnico-scientifici, seguita dall'**Italia (24,9%)**, la Spagna (24,5%) e il Regno Unito (23,6%).

Le **studentesse iscritte** a percorsi universitari **STEM** rappresentano una **minoranza**, in **media 8,5%** sull'intero **corpo studentesco europeo**, il **9,1%** in **Italia**.

KEY INSIGHT

**Negli ultimi dieci anni, la quota di studenti ICT è aumentata del 35%, tuttavia rappresenta meno del 20% del totale degli studenti STEM**

**SEGMENTAZIONE PER GRUPPO STEM NEI PAESI EU27 E NEL REGNO UNITO**



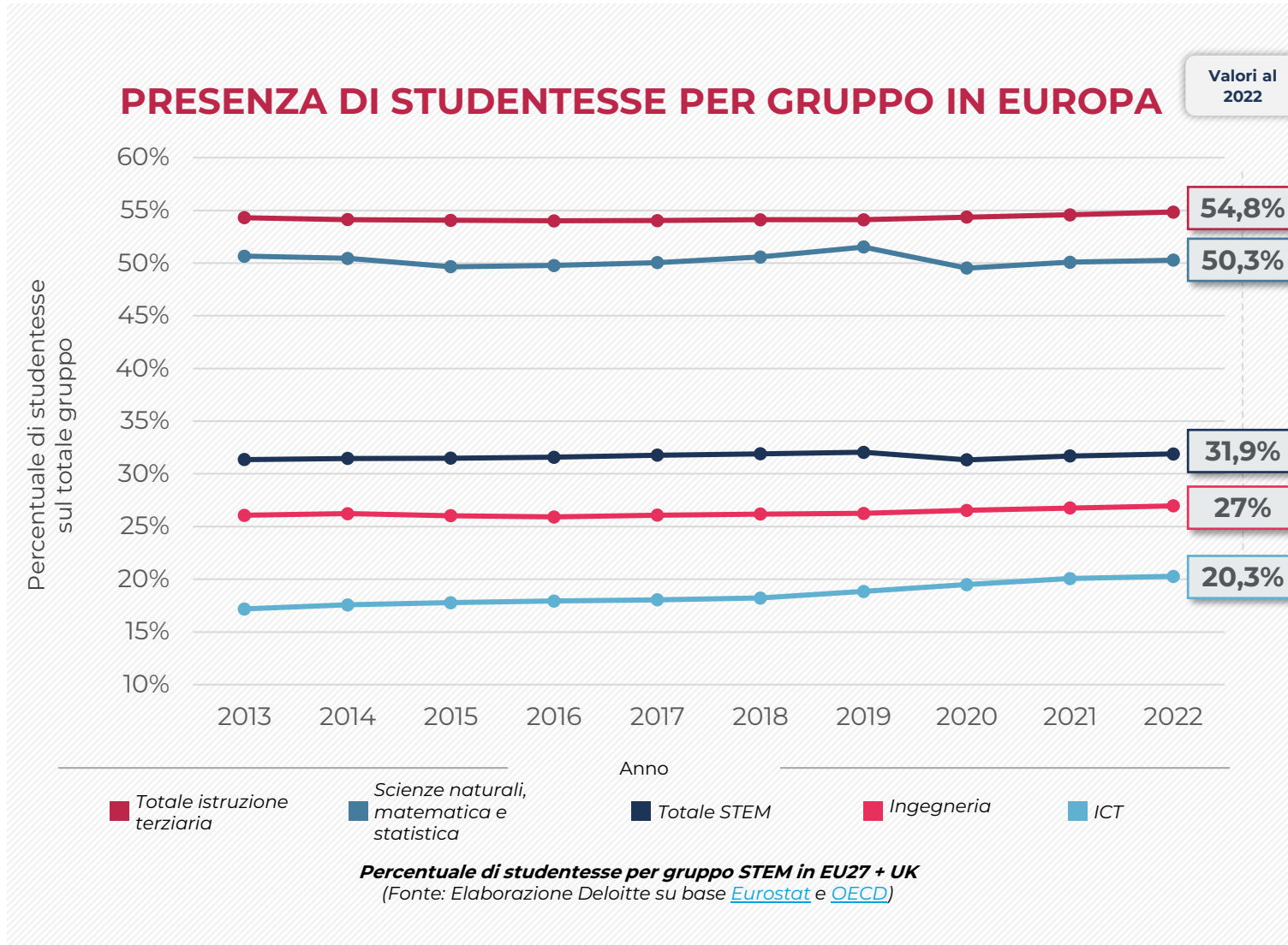
La quota di studenti STEM è rimasta pressoché **invariata** negli ultimi dieci anni (da **27,2% nel 2013** a **26,6% nel 2022**), anche se all'interno delle **sottoclassi STEM** si registrano **tendenze variabili**.

Gli indirizzi di **ingegneria** sono i **più scelti** dagli studenti STEM europei (**53,7% nel 2022**), seguiti dalle discipline in ambito **Scienze naturali, matematica e statistica** (**26,7%**). **Pochi** gli studenti in ambito **ICT**, che rappresentano circa il **19,5%** del totale degli studenti STEM.

■ Scienze naturali, matematica e statistica
 ■ ICT
 ■ Ingegneria

**Segmentazione per gruppo STEM | EU27+UK**  
 (Fonte: Elaborazione Deloitte su base [Eurostat](#) e [OECD](#))

Il gender gap nelle STEM | Presenza di studentesse per gruppo



KEY INSIGHT

**In Europa e in Italia ci sono più donne tra gli studenti universitari, ma sono in minoranza nelle discipline STEM**

In Europa le donne rappresentano la **maggioranza della popolazione studentesca universitaria (54,8%), e in Italia (55,9%)**. Le studentesse STEM sono l'8,5% dell'intero corpo studentesco e il 31,9% degli studenti STEM.

L'ambito delle **Scienze naturali, matematica e statistica è l'unico a raggiungere la parità di genere** (EU 50,3%, Italia 56,9%). Le studentesse sono invece una ristretta **minoranza in Ingegneria** (EU 27,0%, Italia 28,5%) e **ICT** (EU 20,3%, Italia 15,4%).

KEY INSIGHT

**Il 55% delle lavoratrici STEM dichiara di aver subito episodi di discriminazione**

Alla base della **sottorappresentazione** delle studentesse, sono presenti **discriminazioni di genere** in ambito STEM: il 69% dei lavoratori STEM riferisce di avere assistito a episodi di discriminazione verso le donne e il 55% delle lavoratrici STEM dichiara di averli subiti.

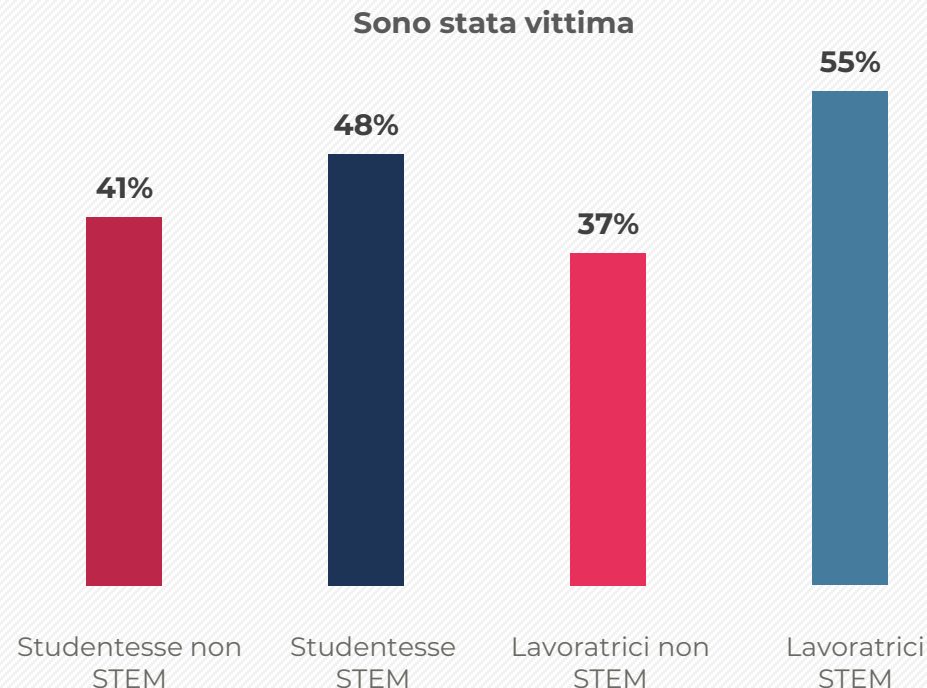
Anche le aziende riconoscono l'esistenza di discriminazioni di genere nel settore STEM a livello professionale (55%), soprattutto in termini di **disparità salariali** e di **valutazione delle performance** tra uomini e donne, che si riflettono anche nelle **opportunità di carriera**.

Per quasi metà dei giovani intervistati **promuovere la parità di retribuzione** è la prima soluzione per colmare il gender gap.

7 aziende su 10 ritengono prioritarie **politiche pubbliche** dedicate a superare il gender gap, in particolare a **supporto della genitorialità** – indicata come priorità da metà degli intervistati – e a favore delle lavoratrici STEM, tramite agevolazioni fiscali.

**LE DISCRIMINAZIONI VERSO LE DONNE NEI PERCORSI FORMATIVI E LAVORATIVI STEM**

Pensando alle discriminazioni verso le donne, nel contesto del mio percorso formativo o lavorativo....

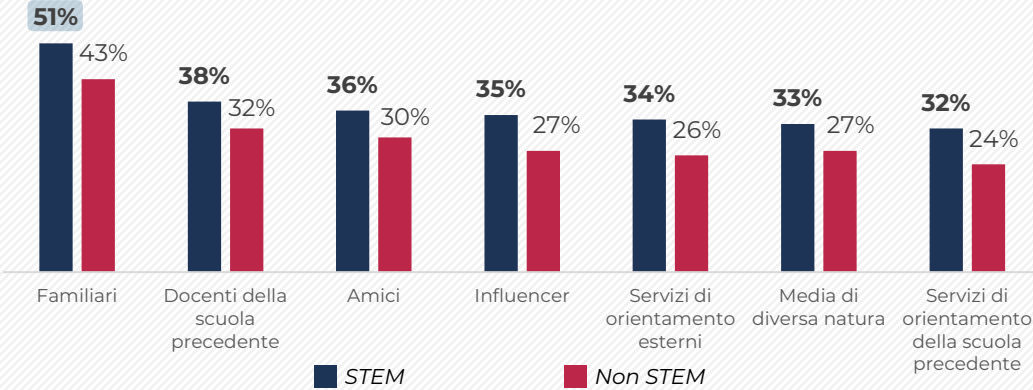


*Discriminazioni verso le donne nei percorsi formativi e lavorativi*  
(Fonte: Survey Deloitte, 2024)

KEY INSIGHT

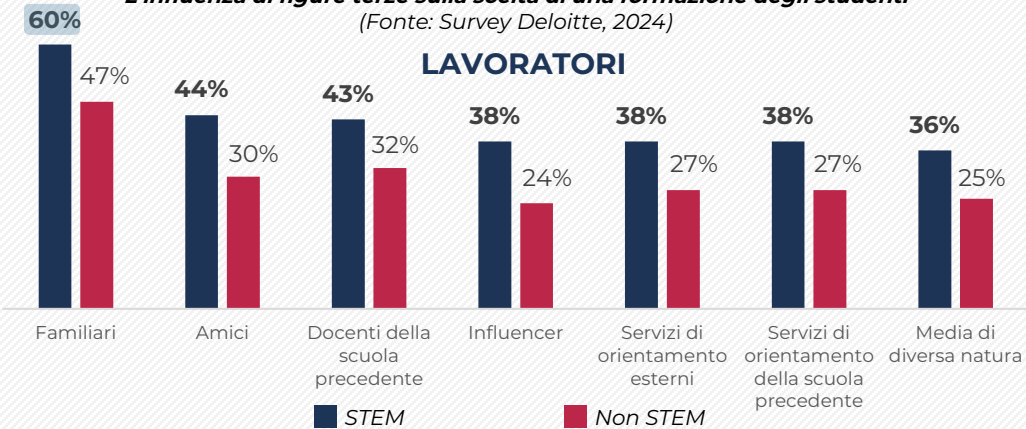
I DRIVER DI SCELTA PER LA FORMAZIONE

STUDENTI



L'influenza di figure terze sulla scelta di una formazione degli studenti (Fonte: Survey Deloitte, 2024)

LAVORATORI



L'influenza di figure terze sulla scelta di una formazione dei lavoratori (Fonte: Survey Deloitte, 2024)

I familiari sono il driver principale per la scelta di formazione, soprattutto per gli studenti STEM (51%) e per i lavoratori STEM (60%)

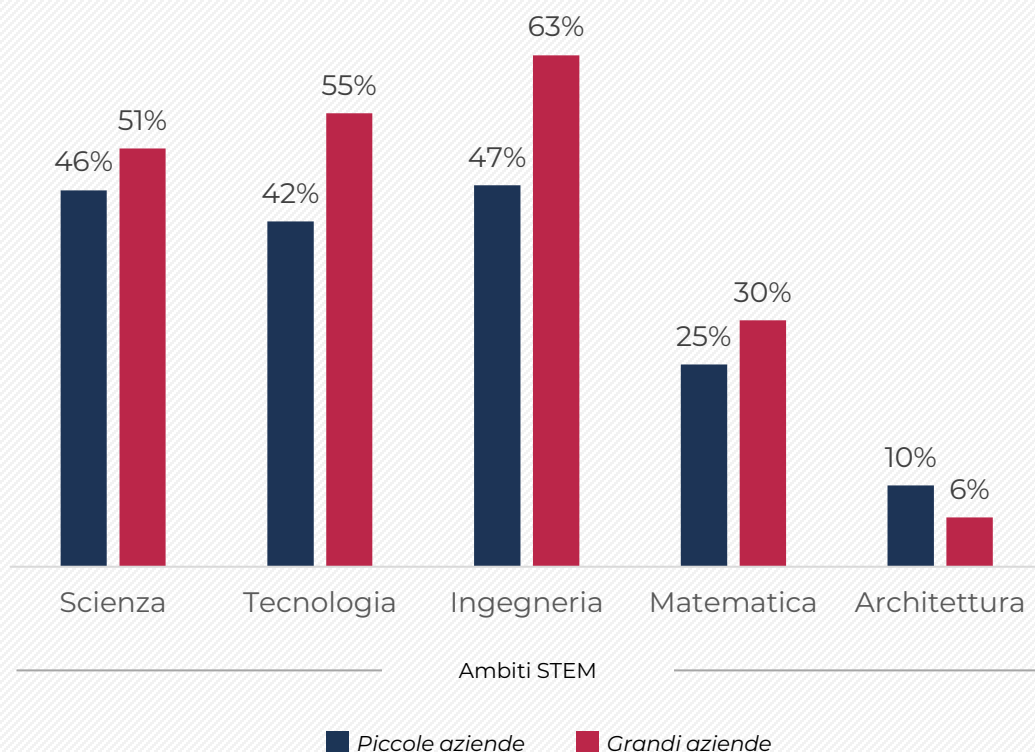
La scelta di intraprendere una formazione STEM è orientata da una molteplicità di fattori e da un ecosistema di fonti informative differenti. In tale scenario **i familiari esercitano il ruolo più importante**, soprattutto **per chi ha scelto di formarsi in ambito STEM (51% per gli studenti STEM e 60% per i lavoratori STEM)**.

Oltre all'influenza dei familiari, **i giovani sono sottoposti anche a bias e stereotipi culturali** che, spesso, **li allontanano dai percorsi di studio STEM**. Tra gli studenti non STEM, 6 su 10 hanno preso in considerazione l'idea (o la prenderebbero in futuro) di seguire percorsi STEM.

Tra le **motivazioni alla base** della rinuncia resta **diffusa la convinzione che le materie STEM siano troppo difficili** e che solo le persone "portate" per queste materie possano studiare e lavorare in questo ambito.

KEY INSIGHT

LE COMPETENZE IN AMBITO STEM PIÙ RICHIESTE DALLE AZIENDE



Le competenze in ambito STEM più richieste dalle aziende  
(Fonte: Survey Deloitte, 2024)

Ingegneria, tecnologia e scienza sono le competenze in ambito STEM più richieste dalle aziende

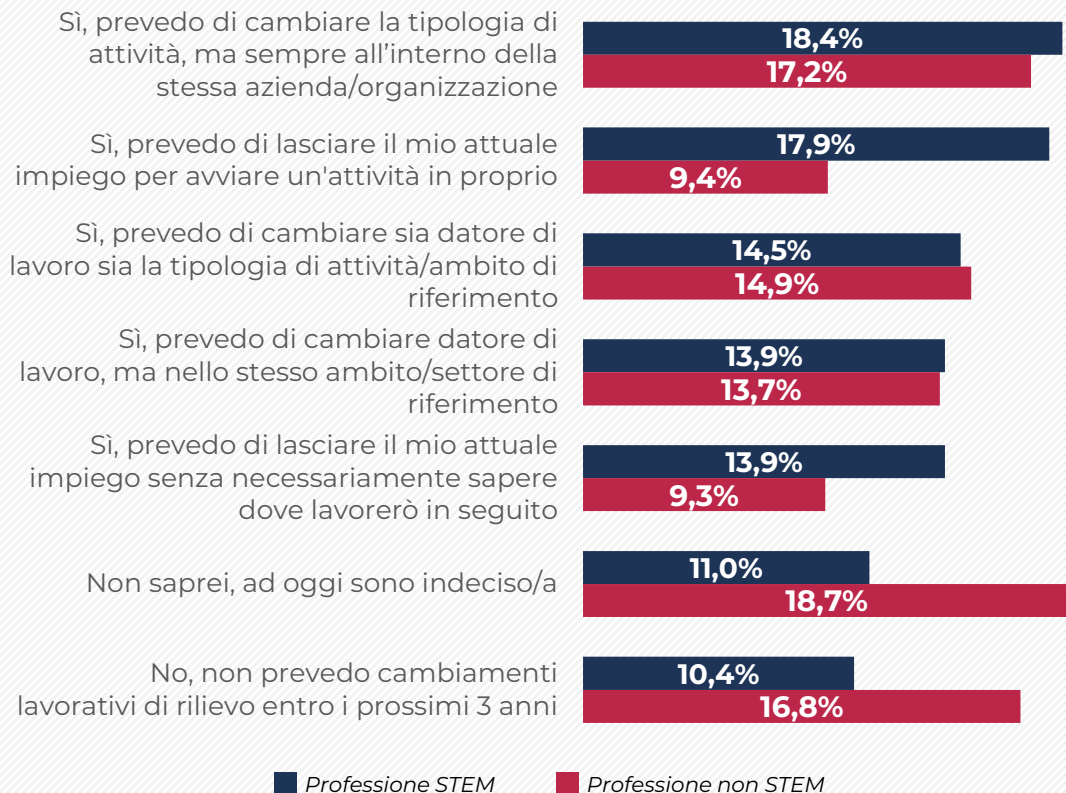
Più di **1 azienda su 2** riferisce di aver riscontrato **difficoltà nel trovare profili STEM**.

In particolare, i profili più ricercati dalle grandi aziende sono negli ambiti di **ingegneria (63%) e tecnologia (55%)**. Per fare fronte a questo problema, le aziende prevedono l'adozione di specifiche strategie, a partire dall'offerta di **salari più competitivi** (59% tra le piccole aziende, 65% tra le grandi).

Per fare fronte a questo problema, le aziende prevedono l'adozione di specifiche strategie, a partire dall'offerta di **salari più competitivi** (59% tra le piccole aziende, 65% tra le grandi).

Oltre **8 aziende su 10**, poi, sottolineano l'importanza di **politiche pubbliche** dedicate, quali il **miglioramento dell'offerta formativa nazionale**, il potenziamento degli **scambi tra aziende e università** e lo stanziamento di fondi dedicati.

### CAMBIAMENTI LAVORATIVI PREVISTI DAI LAVORATORI NEI PROSSIMI 3 ANNI



**I cambiamenti lavorativi previsti entro i prossimi 3 anni**  
(Fonte: Survey Deloitte, 2024)

### KEY INSIGHT

#### Lavoratori STEM: si prevedono maggiori cambiamenti lavorativi nei prossimi 3 anni

Più di **7 giovani occupati su 10** prevedono **cambiamenti lavorativi** nell'arco dei prossimi tre anni, con un picco più elevato per chi già lavora in ambito STEM (8 su 10).

Emerge, inoltre, una maggiore **propensione all'imprenditorialità** da parte dei lavoratori STEM: il 18% di giovani lavoratori prevede di lasciare l'attuale impiego per avviare un'attività in proprio, un dato che si dimezza tra i professionisti non-STEM.

In particolare, chi ha una formazione STEM, vede positivamente la **mobilità lavorativa internazionale**. Il 31% dei lavoratori intervistati e il 35% tra gli STEM considera probabile o molto probabile trasferirsi all'estero per lavoro.

Per oltre 4 giovani su 10 (e 1 lavoratore STEM su 2) la **mobilità lavorativa internazionale** è un tema di forte attualità, che richiede ad **imprese e istituzioni** dei singoli Paesi di intervenire e collaborare.



Le competenze STEM per le sfide del futuro

KEY INSIGHT

Oltre il 60% delle aziende afferma che l'IA aumenterà la domanda di profili STEM

Considerando il periodo di profonda trasformazione, e i rapidi progressi nell'IA, i settori in cui le STEM possono offrire un maggior contributo sono, **secondo i giovani**:

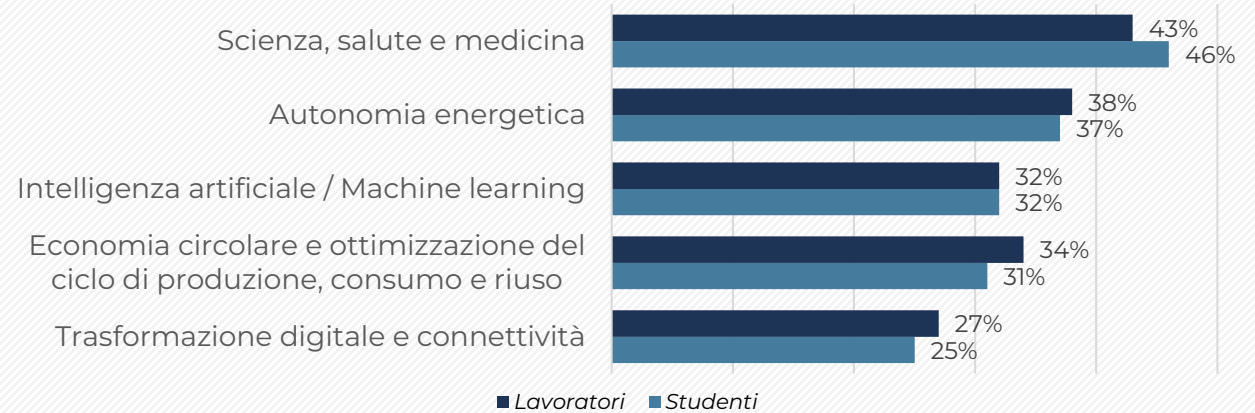
- **scienza, salute e medicina**
- **autonomia energetica**
- **intelligenza artificiale e machine learning**

Per le imprese le STEM saranno fondamentali per:

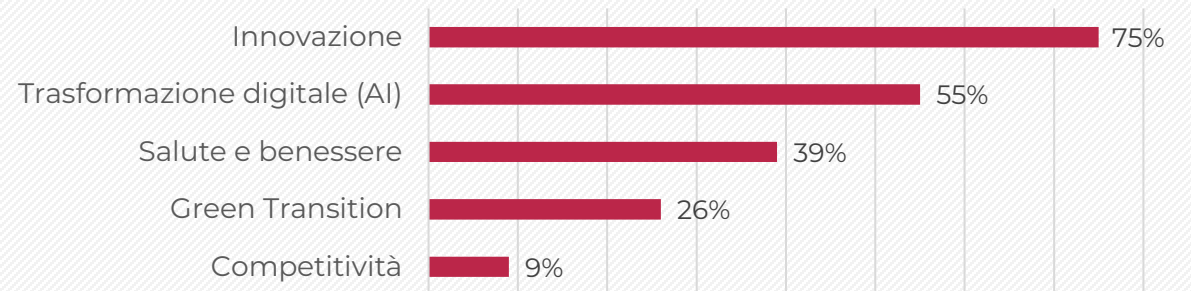
- garantire l'**innovazione continua** (per il **75%**)
- guidare la **trasformazione digitale** (per il **55%**)

Più di **6 aziende su 10** affermano che la crescente diffusione dell'IA aumenterà la domanda di profili con competenze STEM.

I SETTORI IN CUI LE STEM POSSONO OFFRIRE UN MAGGIORE CONTRIBUTO PER I GIOVANI



GLI IMPATTI POSITIVI A CUI LE STEM POSSONO PORTARE SECONDO LE AZIENDE



(Fonte: Survey Deloitte, 2024)

# CONTATTI

# CONTATTI MHEO



[mheo@UniMi.it](mailto: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