

Work demand characteristics and the valorization of university experience

Caratteristiche della domanda di lavoro e valorizzazione dell'esperienza universitaria

Pietro Lucisano

Sapienza University of Rome, Dept. of Psychology of Development and Socialization Processes, Rome (Italy)

Andrea Marco De Luca

Sapienza University of Rome, Dept. of Psychology of Development and Socialization Processes, Rome (Italy)

Astrid Favella

Sapienza University of Rome, Dept. of Psychology of Development and Socialization Processes, Rome (Italy)

OPEN ACCESS

Double blind peer review

Citation: Lucisano, P. et al. (2022). Work demand characteristics and the valorization of university experience. *Italian Journal of Educational Research*, 29, 76-91. <https://doi.org/10.7346/sird-022022-p76>

Corresponding Author: Astrid Favella
Email: astrid.favella@uniroma1.it

Copyright: © 2022 Author(s). This is an open access, peer-reviewed article published by Pensa Multimedia and distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited. IJEDuR is the official journal of Italian Society of Educational Research (www.sird.it).

Received: August 30, 2022

Accepted: October 14, 2022

Published: December 20, 2022

Pensa MultiMedia / ISSN 2038-9744
<https://doi.org/10.7346/sird-022022-p76>

Abstract

This study adopts an innovative concept of transition to work, which envisages the non-linearity of paths by merging the economic sensitivity to job demand, to the pedagogical deweyan one according to which experiences are 'educational' if learning continuity is identifiable.

By so doing, the study analyses the continuity of transition to work for graduates between 2008 and 2019 from mainly two out of five universities of the Lazio region, Sapienza and Roma Tre, corresponding to 12% of the reference population; next to Tuscia, LUISS, LUMSA, for a total of almost 350.000 graduates and beyond 1,3 million job contracts. The analysis method adopted operates on a database, which has been the source of multiple studies of the UNI.CO work group, given by the integration of a first one by Sapienza concerning graduates' careers and a second one injecting data recorded by the Ministry of Employment and Social Policies.

Considering dependent or quasi-dependent contracts, the research only scrutinises "matched" (abbinati) graduates, namely those whose record testifies at least one employment contract, studying their territorial distribution, its coherence with the degree title, and the quality of the experience.

The study proceeds to show two focuses: the first one on permanent contracts held by the master degree graduates; the second one on the employment situation of Lazio graduates, originally living in the South of Italy.

Ultimately, the study critically offers a reconceptualisation of the transition related terminology, overcoming notions of "typical contracts" and "degree outcomes", by considering the complexity of these longitudinal phenomena.

Keywords: transition to work; precarity; degree outcomes.

Riassunto

Muovendo da un concetto di transizione al lavoro innovativo, che accomoda la non linearità dei percorsi fondendo la sensibilità economica sulla domanda di lavoro, con quella pedagogica deweyana che identifica esperienze educative laddove vi è continuità di apprendimenti, lo studio analizza la continuità della transizione al lavoro dei laureati tra il 2008 e 2019 principalmente in due di cinque università della regione Lazio, Sapienza e Roma Tre, corrispondente al 12% del totale della popolazione di riferimento. Assieme a Tuscia, LUISS, LUMSA, si contano circa 350.000 laureati ed oltre 1,3 milioni di contratti di lavoro. Il metodo di analisi adottato opera su un database, fonte di numerosi studi del gruppo di lavoro UNI.CO, dato dall'integrazione di quello Sapienza sulle carriere studentesche e le comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro. Considerato il focus sui contratti di carattere subordinato o para-subordinato, lo studio prende in esame i laureati abbinati, ovvero in possesso di almeno un contratto di lavoro studiandone la distribuzione territoriale, la coerenza col titolo e la qualità dell'esperienza.

Lo studio presenta poi due approfondimenti: il primo sui contratti a tempo indeterminato con cui lavorano i laureati magistrali e il secondo sulla condizione lavorativa dei residenti nel mezzogiorno che si laureano nelle università del Lazio.

Lo studio si interroga inoltre sulla necessità di una riconcettualizzazione delle terminologie della transizione superando le nozioni di 'contratto tipico' o 'esiti' tenendo conto dei dati sulla complessità di fenomeni studiati in un'ottica diacronica.

Parole chiave: transizione al lavoro; precarietà; valorizzazione del titolo di studio.

1. Introduzione

Da più di dieci anni il gruppo UNI.CO della Sapienza sta lavorando alla messa a punto di un modello di monitoraggio dei processi di transizione al lavoro dei laureati basata sull'impiego di dati amministrativi. L'esperienza si è attivata nel 2011 a partire da una convenzione tra la Sapienza e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali finalizzata ad una prima esplorazione dell'utilizzo delle Comunicazioni Obbligatorie (Alleva et al., 2015). Per Sapienza l'esigenza nasceva dalla necessità di integrare il sistema di Placement JobSoul con un'analisi dell'efficacia dell'impegno a promuovere l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Fin dall'inizio, la scelta è stata quella di integrare le analisi classiche sulla domanda di lavoro legata soprattutto a logiche di tipo economico con una diversa lettura dei percorsi di ingresso nel mondo del lavoro che adottasse un'ottica pedagogica e di conseguenza categorie di analisi dei percorsi di transizione che consentissero di osservare le esperienze di laureati nel tempo e di valutare come educative quelle in grado di attivare un continuum di apprendimenti (Dewey, 1938). Ci siamo chiesti, dunque, in che misura i percorsi di transizione proponano ai laureati esperienze che valorizzino o viceversa impoveriscano le conoscenze e le competenze acquisite nel corso del percorso universitario, se dunque la transizione si proponga in continuità o rappresenti una forte discontinuità con gli studi universitari (Renda & Zanazzi, 2016; Lucisano et al., 2016; Lucisano et al., 2017a).

Il focus sullo studio combina una concettualizzazione della transizione come "the navigation of institutionalised patterns of systems" (Ecclestone, Biesta & Hughes, 2009, p. 5), che rimanda ad aspettative sociali legate alle diverse fasi di un percorso educativo, come nel nostro caso la ricerca del contratto a tempo indeterminato post laurea che potrebbe essere considerato un esito; con quella di transizione come "divenire"/ "becoming" (Gale & Parker, 2014), che prevede passaggi non necessariamente lineari. La forte singolarità di tali passaggi può essere infatti sistematicamente influenzata da eventi che si succedono nel tempo dando luogo a storie aperte di cui i dati longitudinali consentono una ricostruzione narrativa. L'integrazione della lettura dei dati top down con la ricostruzione bottom up delle singole storie consente di comprendere la frammentazione temporale e la dispersione geografica del lavoro post laurea dei laureati (Lucisano & De Luca, 2020; Lucisano et al., 2021).

Il metodo seguito si è basato sull'integrazione della banca dati della Sapienza che contiene informazioni sulle carriere degli studenti e della banca dati delle Comunicazioni Obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con una procedura complessa anche per le molte cautele legate alla protezione dei dati sensibili. Negli anni il lavoro si è sviluppato sia in termini di approfondimenti sia in termini di quantità e al momento stiamo rilasciando sia nella regione Lazio, sia nella Regione Toscana osservatori che offrono la possibilità di studiare questi fenomeni a livello regionale.

Ovviamente è utile anticipare i limiti attuali del nostro lavoro. Le informazioni contenute nelle Comunicazioni Obbligatorie riguardano i soli contratti di lavoro subordinato e parasubordinato, non abbiamo dunque informazioni sul lavoro autonomo e sulle molteplici forme di "lavoro" pagato non tracciabile come, ad esempio, gli assegni di ricerca, le borse di studio, i dottorati con borsa, il lavoro nelle società sportive. Abbiamo traccia del lavoro all'estero solo per i contratti stipulati in Italia e dunque non possiamo al momento dare conto della migrazione dei laureati. I vantaggi, tuttavia, di questo metodo di lavoro risultano molteplici. Le osservazioni riguardano l'intera popolazione ed hanno un carattere diacronico, restituiscono per ciascun laureato non un'istantanea, ma il film di tutti gli anni che seguono il completamento degli studi e per i laureati presenti nella banca dati delle comunicazioni obbligatorie informazioni dettagliate sul tipo di lavoro svolto, sulle tipologie di contratti attivati, sulla localizzazione del lavoro, sulle qualifiche professionali, sui settori Ateco, sui giorni di lavoro, sulla presenza di contratti sovrapposti. Il fatto che il lavoro su banche dati amministrative consente di lavorare sulla popolazione e non su campioni evita inoltre i limiti evidenti delle indagini campionarie e abbatte in modo sensibile i costi del lavoro di monitoraggio (Lucisano et al., 2017ab).

Negli anni, la possibilità di arricchire ed aggiornare la banca dati, ha dato modo di incrementare le osservazioni possibili: sulle leve più recenti possiamo osservare le esperienze di lavoro prima, durante e dopo il percorso di laurea (Lucisano et al., 2017c). In questa sede faremo riferimento prevalentemente ai soli dati delle Università Sapienza e Roma Tre. Tuttavia, solo i dati di queste due grandi università rappresentano più del 12% dei laureati italiani nel periodo osservato.

Per avere un'idea delle dimensioni del lavoro si tratta di analisi svolte su un totale di 346.440 laureati

e 1.315.643 contratti di lavoro subordinato o parasubordinato, riferiti al periodo di osservazione che inizia il 1° gennaio 2008 e termina il 31 dicembre 2019.

2. Dai dati alla riconcettualizzazione delle transizioni

2.1 I laureati abbinati alle Comunicazioni Obbligatorie

Il primo aspetto che possiamo osservare integrando le due basi di dati, dalle quali sono state eliminate tutte le informazioni di carattere anagrafico per garantire l'anonimato, è la quota di laureati *abbinati*. Per abbinati, d'ora in poi, intendiamo quei laureati per i quali risulta attivato almeno un contratto di lavoro dipendente o parasubordinato (o anche un tirocinio) nell'archivio delle Comunicazioni Obbligatorie durante l'arco di osservazione temporale considerato. Il 62% dei laureati (215.062) risulta abbinato a contratti. Tuttavia, il termine abbinato si riferisce alla presenza del laureato nel database delle Comunicazioni Obbligatorie e non è in alcun modo sinonimo di occupato. Infatti, si può essere presenti nel database delle Comunicazioni Obbligatorie anche per un solo contratto della durata di un giorno o per un solo contratto di tirocinio post-laurea. Analogamente, il mancato abbinamento non è sinonimo di disoccupato, il mancato abbinamento potrebbe essere spiegato dal fatto che alcuni laureati hanno semplicemente scelto di continuare gli studi dopo la prima o la seconda laurea senza lavorare contemporaneamente o abbiano lavorato con una forma diversa da quelle previste per le Comunicazioni Obbligatorie (partite IVA, rimborsi sportivi, assegni di ricerca, ecc.).

Se si escludono i contratti di lavoro che precedono il conseguimento del primo titolo di studio accademico risultano 199.390 (57%) i laureati che presentano abbinamenti post-laurea. I contratti post-laurea sono 1.013.215 ed i relativi giorni di lavoro post-laurea 301.728.434, pari al 63% dei 476.135.845 giorni osservati.

La popolazione dei laureati si presenta complessa da esaminare, è costituita infatti da laureati triennali, che in alcuni casi non continuano gli studi e da altri che invece li proseguono in percorsi diversi. Nel complesso i laureati che hanno terminato gli studi (Figura 1) risultano abbinati nel 68% dei casi, mentre per quelli che continuano gli studi (Figura 2) il tasso di abbinamento scende a quasi la metà, il 35% dei casi; tuttavia i diversi percorsi presentano andamenti significativamente diversi.

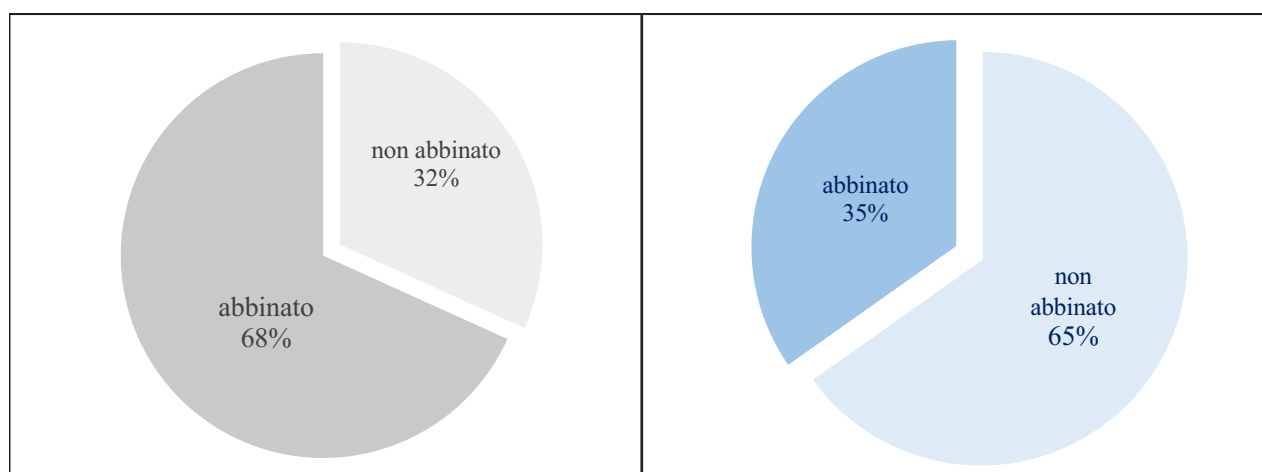


Figura 1: Termina studi

Figura 2: Continua studi

Una prima sintesi dell'intera popolazione dei laureati che hanno stipulato almeno un contratto dopo il conseguimento del titolo di laurea è nella Figura 3. In questa popolazione esaminata gli abbinati sono il 56%, il 45% abbinati avendo completato gli studi, e l'11% abbinati pur avendo in corso il completamento di un secondo titolo. Il 21% è di laureati che avendo raggiunto un primo titolo sta completando il secondo e ragionevolmente non è alla ricerca di lavoro. Il 22% invece è composto da laureati che pur avendo terminato il ciclo di studi non presentano abbinamenti. In parte si tratta di laureati che lavorano

probabilmente a partita IVA, ma la stima ISTAT per Sapienza è molto al di sotto di questa percentuale. Si tratta in una parte significativa, dunque, di studenti disoccupati o occupati in nero.

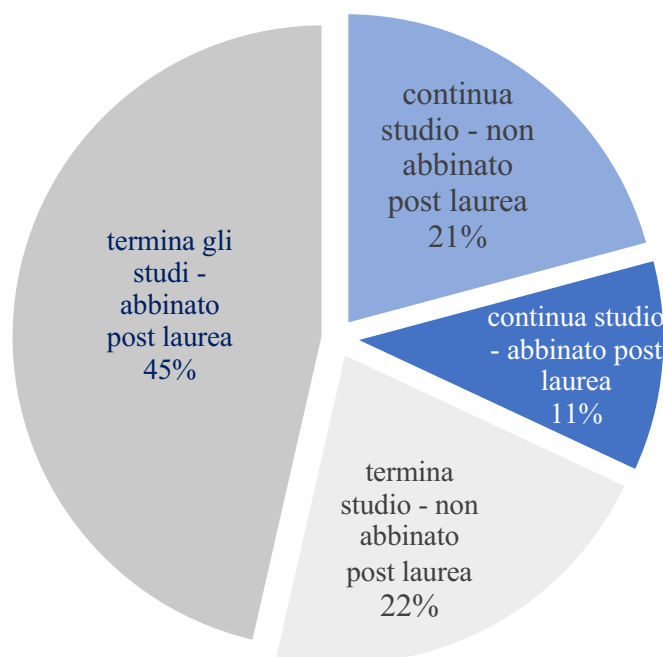


Figura 3: Studio e lavoro

Nella Tabella 1 vediamo gli stessi dati declinati per il titolo di studio conseguito, poiché è la data di conseguimento del titolo di studio a determinare l'inserimento; nella popolazione sono presenti sia pure in misura minore laureati di vecchio ordinamento. Se si osservano le percentuali di abbinamento post laurea, è evidente che il fattore tempo giochi un ruolo fondamentale nella determinazione del tasso di abbinamenti, come anche che le lauree a ciclo unico abbiano un tasso di abbinamenti significativamente più basso, sia in relazione alla presenza per le professioni relative di percorsi di ingresso più complessi sia per la maggiore presenza, ad esempio per le lauree in Architettura e in Giurisprudenza di un maggiore uso delle partite IVA come modalità contrattuale.

Titolo	continua studi		termina studi			Totale
	non abbinato post laurea	abbinato post laurea	non abbinato post laurea	abbinato post laurea	abbinato post laurea %	
CDL	550	420	3.250	5.911	62%	10.131
CDU	0	1	4	10	73%	15
L	23.379	14.196	7.281	28.925	58%	73.781
L270	34.254	14.925	15.101	28.603	47%	92.883
LM	3.548	2.957	15.425	42.318	70%	64.248
LS	1.842	2.060	4.800	19.931	77%	28.633
LMCU	3.608	1.026	9.493	6.970	38%	21.097
LSCU	2.022	585	2.716	3.881	49%	9.204
M1	598	704	3.385	5.537	61%	10.224
M2	972	510	6.814	7.344	50%	15.640
SP	1.183	809	3.423	4.533	54%	9.948
DR	213	321	3.189	6.913	68%	10.636
TOTALE	72.169	38.514	74.881	160.876	58%	346.440

Tabella 1: Percorso di studio e lavoro per tipologia del titolo

2.2 La distribuzione territoriale

Il database UNI.CO consente di verificare la collocazione territoriale dei singoli contratti e dunque di verificare fenomeni quali la mobilità dei laureati e la collocazione territoriale della domanda di lavoro. I laureati abbinati di Sapienza e Roma Tre hanno avuto contratti in 5.552 (70%) comuni italiani (Figura 4) e 117 Stati Esteri (Figura 5). I due osservatori del Lazio e della Toscana consentono di verificare per ciascuno dei comuni italiani quanti laureati hanno trovato occupazione per provincia, quanti contratti hanno avuto e tutte le caratteristiche dei contratti. Alcuni fenomeni sono molto evidenti, la mobilità nel paese è molto alta, e Roma con le sue grandi Università rappresenta uno snodo per i laureati provenienti dal Sud per avviarsi ad un lavoro nelle regioni del Centro e del Nord.

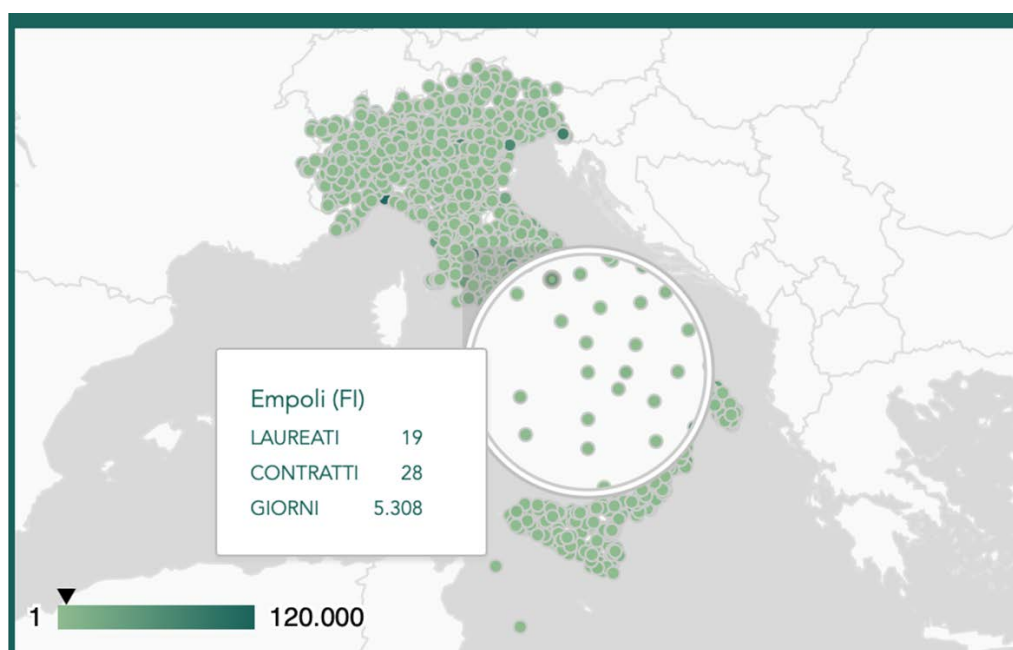


Figura 4: Mappa territoriale delle sedi di lavoro per comune

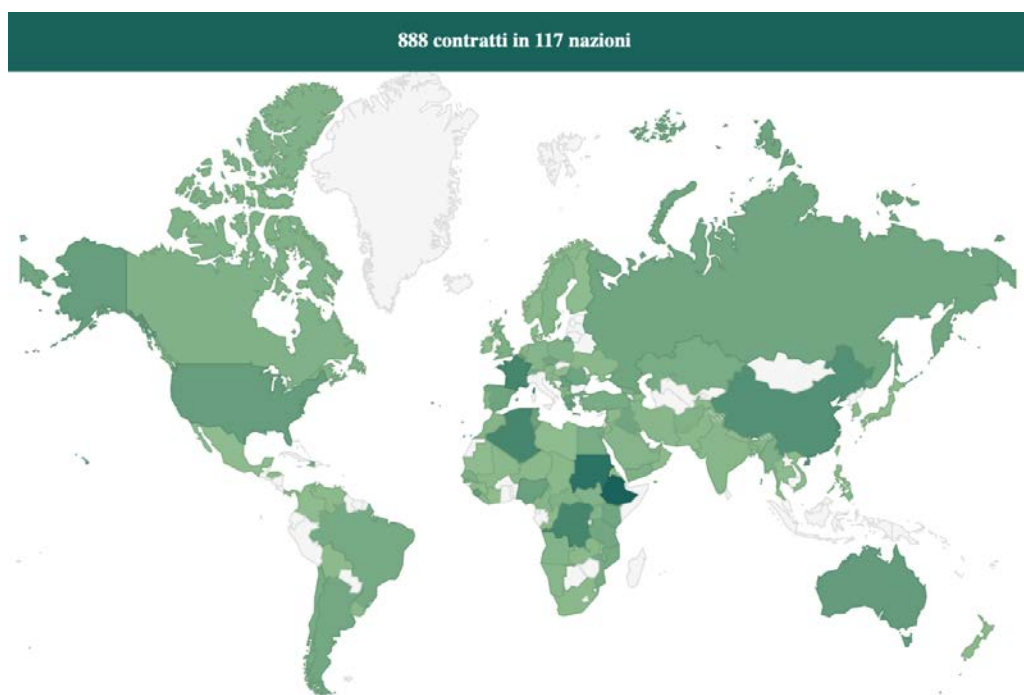


Figura 5: Mappa territoriale delle sedi di lavoro per Paesi Esteri

2.3 Servono nuovi concetti per rendere conto dei fenomeni osservati

A questo punto è necessario considerare da un lato le nostre ipotesi e dall'altro alcuni dei problemi metodologici che abbiamo incontrato e la necessità di rivedere lo stesso lessico utilizzato per definire le nostre osservazioni. Il primo termine da rimuovere assieme all'immaginario che lo accompagna è il termine esiti. Il termine esiti rimanda all'idea di una conclusione. La laurea è un esito, ma le transizioni che abbiamo osservato si presentano come percorsi non rettilinei pieni di interruzioni, cambiamenti, di sede, di qualifica, di ruolo. Inoltre, il concetto di esito rimanda a una prevalente responsabilità del laureato sull'esito mentre ogni singolo evento osservato risulta il prodotto di interazioni complesse. Per questo abbiamo considerato di dare grande attenzione alla qualità della domanda di lavoro. È la qualità della domanda di lavoro, a nostro parere, a determinare non solo i percorsi post-laurea, ma anche le aspettative e la motivazione degli studenti durante il loro percorso di studi. Dalle domande che le nostre osservazioni ci hanno proposto emerge con forza la necessità di mettere in discussione il lessico tradizionale utilizzato nelle ricerche sulla transizione al lavoro a partire dai concetti stessi di lavoro e di occupazione.

2.4 Che cosa intendiamo per lavoro e per occupato?

La definizione di occupato applicata dall'ISTAT nella rilevazione della forza lavoro è armonizzata a livello europeo e coerente con quella internazionale definita da ILO, tutti i paesi europei sono tenuti ad adottare la stessa definizione in base ai regolamenti comunitari.

Sono Occupati le persone di 15 anni e più che nella settimana di riferimento:

- hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura;
- hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente;
- sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia).

Ora la possibilità di determinare la durata in giorni di lavoro di ciascuno dei contratti ricevuti dai laureati in un arco di tempo superiore a dieci anni consente una migliore determinazione del concetto e pone

domande del tipo: “Qual è la percentuale di giorni di lavoro che determina, la piena occupazione, quella parziale o quella saltuaria?”.

2.5 Ridefinire il concetto di contratto tipico?

Nell'uso comune viene considerato contratto tipico il contratto a tempo indeterminato. Se esaminiamo il totale dei contratti attivati questo tipo di contratto nella nostra popolazione raggiunge il 9,2%. E lo stesso uso della locuzione “a tempo indeterminato” per significare “durevole” o “stabile”, appare improprio, dato che circa il 40% dei contratti a tempo indeterminato attivati sulla nostra popolazione si è risolto durante il periodo della nostra osservazione. I laureati abbinati hanno avuto contratti di 51 tipologie diverse, tra cui merita segnalare 11 diverse forme di apprendistato (di cui solo 309 di alta formazione).

Nella Tabella 2 abbiamo raggruppato le 51 tipologie di contratti in 7 categorie omogenee rispetto alla natura prevalente. Ad esempio, nella categoria “Tempo Determinato” abbiamo raccolto anche la tipologia “Tempo Determinato per sostituzione”, “Lavoro domestico a tempo determinato” ecc.

I tipi di contratto	Frequenza	Percentuale	Percentuale cumulativa
Tempo Determinato	863.098	65,6	65,6
Occasionale	162.524	12,4	78,0
Tempo Indeterminato	121.250	9,2	87,2
Tirocinio	76.382	5,8	93,0
Apprendistato	35.578	2,7	95,7
Altro	33.118	2,5	98,2
Lavoro a Progetto / CoCoCo	23.693	1,8	100,0
Totale	1.315.643	100	

Tabella 2: Tipi di contratto

Se ci poniamo in un'ottica diacronica, merita osservare (Grafico 1), che per il numero di contratti a tempo indeterminato si presenta nel tempo una oscillazione della frequenza con una progressiva riduzione tra il 2008 e il 2014, poi una ripresa significativa nel 2015 dovuta agli incentivi del Jobs Act e poi una riduzione percentuale nel 2016 che, tuttavia, mantiene valori significativamente più alti rispetto agli anni che precedono il Jobs Act. Nel lato opposto del grafico osserviamo il numero di contratti per tirocini e apprendistato. Anche in questo caso vi è una riduzione progressiva del numero di contratti tra il 2008 e il 2014 con lievi riprese negli anni successivi al 2015.

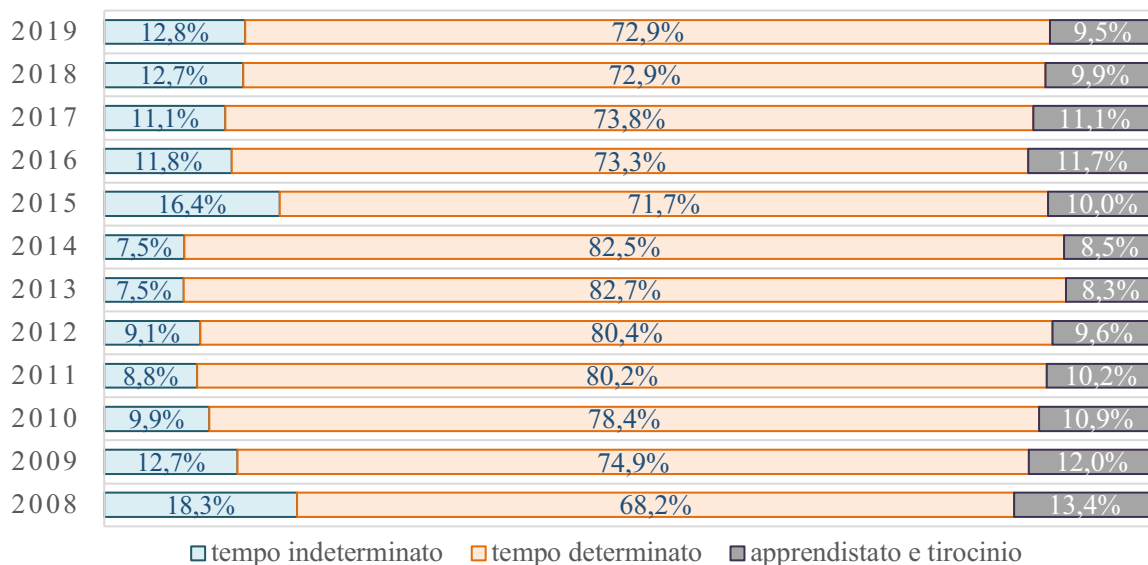


Grafico 1: Numero di contratti per macro-tipologia

Nel Grafico 2 osserviamo, invece, lo sviluppo diacronico delle giornate di lavoro, l'andamento è simile, ma merita osservare che mentre i contratti a tempo determinato in termini di numero oscillano tra il 68 e l'82%, in termini di giornate di lavoro oscillano tra il 38 e il 55%. I contratti a tempo indeterminato comunque hanno una presenza assai più consistente e i contratti di tirocinio e apprendistato finiscono per rappresentare circa il 20% delle giornate di lavoro dei laureati abbinati.

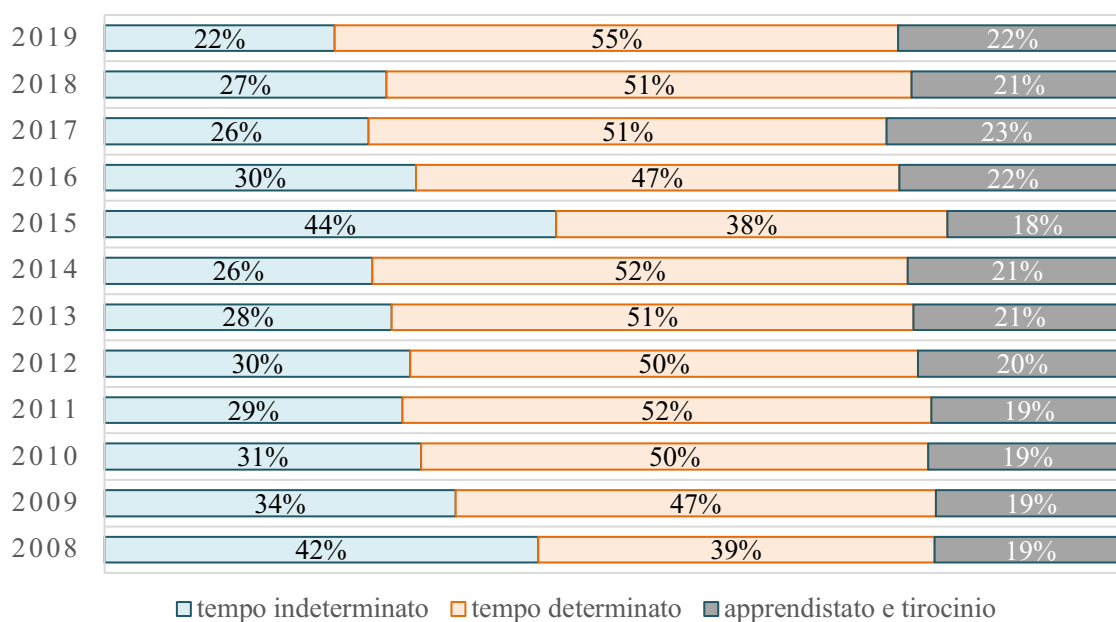


Grafico 2: Giorni di lavoro per macro-tipologia

2.6 Quando il lavoro può essere considerato coerente con il percorso formativo?

Anche il problema della coerenza del lavoro presenta non poche difficoltà e mette in luce i limiti della terminologia e degli strumenti di cui disponiamo. Infatti, i codici ISCO consentono solo di verificare se la qualifica professionale del laureato è coerente con il titolo di studio conseguito, ma non con il piano di studi conseguito; dunque, se un laureato in Fisica ha contratti da Attore, secondo la classificazione ISTAT risulta coerente con il titolo di laurea magistrale. Non esistono invece indicatori di coerenza relativi ai contenuti del percorso di studi (in alcuni approfondimenti abbiamo utilizzato il parere dei presidenti dei corsi

di studi, ma l'esito non è risultato al momento affidabile). Dai dati emerge che il mercato del lavoro non si muove in modo coerente, molti laureandi ad esempio ottengono contratti da laureati e troppi laureati invece lavorano con contratti che sono classificati al di sotto del diploma secondario.

Utilizzando il codice ISCO a 1 digit come indicatore di coerenza possiamo osservare forti differenze di genere nella domanda di lavoro (Tabella 3). Le laureate hanno percorsi più precari e durate meno consistenti del lavoro in giornate nei primi tre livelli della classificazione, il primo e il secondo per convenzione riferibili ai laureati di secondo livello e il terzo alle lauree di primo livello. La questione di genere è stata oggetto di uno studio specifico del nostro gruppo sulla popolazione Sapienza ed è stato pubblicato un testo in cui vengono evidenziate le differenze. Le Laureate hanno carriere universitarie complessivamente migliori, e una transizione più difficile con esiti meno coerenti di quelle dei laureati di sesso maschile (De Luca & Lucisano, 2020; Lucisano et al., 2022).

	Femmine		Maschi		Femmine		Maschi		Pro-capite Femmine	Pro-capite Maschi
	n. contratti	g. contratto	n. contratti	g. contratto	n. contratti %	g. contratto %	n. contratti %	g. contratto %		
Dirigenti	2.306	1.995.438	1.964	1.969.354	0%	1%	0%	1%	865	1003
Professioni intellettuali e scientifiche	506.729	81.447.548	161.850	53.509.737	55%	26%	41%	31%	161	331
Professioni tecniche inter-medie	105.464	71.989.757	68.963	48.873.766	12%	23%	17%	28%	683	709
Impiegati di ufficio	117.722	76.802.493	53.591	34.890.605	13%	25%	13%	20%	652	651
Professioni nelle attività commerciali e nei servizi	153.655	64.455.993	77.282	23.898.678	17%	21%	19%	14%	419	309
Personale specializzato addetto all'agricoltura, alle foreste e alla pesca	290	113.978	371	142.032	0%	0%	0%	0%	393	383
Artigiani e operai specializzati	4.280	1.776.466	9.583	2.718.491	1%	1%	2%	2%	415	284
Conducenti di impianti e macchinari e addetti al montaggio	1.339	919.423	3.238	1.775.508	0%	0%	1%	1%	687	548
Professioni non qualificate	24.967	9.230.108	21.948	7.178.277	3%	3%	6%	4%	370	327
Totale	916.834	308.831.696	398.809	174.972.388	100%	100%	100%	100%	337	439

Tabella 3: Professione svolta per genere

2.7 In quali condizioni il lavoro produce esperienze educative o apprendimenti?

Questa domanda sviluppa alcune considerazioni dell'introduzione. Si ribadisce che abbinato non vuol necessariamente dire occupato infatti un contratto può durare più anni, un anno, un mese... un giorno. La Tabella 4 mostra che i contratti di durata un giorno sono il 28% del totale dei contratti e non si collocano solo nelle fasi che precedono l'acquisizione della laurea (i 265.838 contratti iniziati post-laurea sono il 64% dei contratti da un solo giorno). Se è ragionevole che le fasi iniziali della transizione possano prevedere contratti brevi, ci si chiede quale sia la durata minimale di un contratto che produca un apprendimento significativo in relazione al lavoro svolto.

	inizio e fine ante Imma	inizio ante Imma fine ante Lauream	inizio e fine tra Imma e Lauream	inizio ante Imma fine post Lauream	inizio ante Lauream fine post Lauream	inizio post Lauream	% contratti iniziati post laurea
Un giorno	20.465	39	125.950	100	317	265.838	28%
Una settimana	5.801	20	31.457	446	843	104.122	11%
da 8 giorni a 1 mese	5.074	81	17.705	1.625	2.903	79.453	8%
da più di 1 mese a 3 mesi	9.845	313	22.707	3.335	6.217	96.398	10%
da più di 3 mesi a 6 mesi	5.642	747	17.772	2.069	7.154	95.285	10%
da più di 6 mesi a un anno	5.759	1.790	18.678	1.844	12.179	156.816	17%
da più di un anno a 2 anni	1.628	883	4.189	1.350	7.234	59.743	6%
da più di 2 anni a 3 anni	587	579	1.257	768	4.244	28.975	3%
Più di 3 anni	990	1.478	992	7.845	13.124	52.988	6%
Totali in v.a.	55.791	5.930	240.707	19.382	54.215	939.618	100%
Totali in %	4%	0%	18%	1%	4%	71%	

Tabella 4: Confronto durata contratto e periodo di studio/lavoro

Il totale dei laureati che hanno stipulato almeno un contratto di lavoro di tipo subordinato o parasubordinato è il 62%. Poiché osserviamo percorsi diversi abbiamo calcolato in cinque fasce sia un indice di occupazione sia un indice di coerenza con il titolo di studio. La Tabella 5 mostra che la qualità complessiva in termini di coerenza paradossalmente ha il massimo di rilievo dove l'indice di occupazione ha il valore più basso e dove ha il valore più alto.

Fasce Indice Occupazione: rapporto tra giorni di lavoro e giorni osservati	Fasce Indice Coerenza: rapporto tra giorni di lavoro coerente e giorni osservati					TOTALE
	fino al 20%	dal 20 al 40%	dal 40 al 60%	dal 60 all'80%	oltre l'80%	
fino al 20%	27%	0%	0%	0%	0%	27%
dal 20 al 40%	11%	5%	0%	0%	0%	16%
dal 40 al 60%	9%	1%	4%	0%	0%	14%
dal 60 all'80%	9%	1%	1%	4%	0%	15%
oltre l'80%	18%	1%	1%	1%	8%	29%
TOTALE	73%	8%	6%	5%	8%	100%

Tabella 5: Confronto indice coerenza e indice di occupazione

Se dobbiamo accettare che non sempre l'università riesca a preparare il "capitale umano" per il suo impiego nel mondo del lavoro, sembra inconfutabile che il mondo del lavoro non presti alcuna attenzione alla valorizzazione del capitale umano e ne consideri un uso "usa e getta" che ha effetti non solo in termini di continuità sulla valorizzazione delle professionalità acquisite, ma anche in termini di qualità dello studio durante il percorso universitario, considerato che la consapevolezza della precarietà della transizione impatta sulla motivazione degli studenti durante gli studi universitari.

2.8 La qualità della domanda di lavoro

Questo rimanda al problema più importante della qualità del lavoro che viene proposto ai nostri laureati. Una prima descrizione della qualità della domanda di lavoro subordinato o parasubordinato rivolta ai laureati è ricavabile dall'esame della domanda di lavoro in termini di qualifiche professionali richieste. Possiamo esaminare il totale delle 1.014 qualifiche professionali rivolte ai laureati dei due Atenei da diversi punti di vista. Nelle tabelle che seguono il dato viene ordinato sulla base del numero di contratti (Tabella 6), per giorni di lavoro (e per numero di laureati). Gli esiti sono molto diversi e consentono di comprendere alcuni fenomeni rilevanti per descrivere la qualità della domanda di lavoro. Per numero di contratti dominano le qualifiche legate al settore istruzione. I professori di scuola pre-primaria e primaria (si noti che l'ISTAT nella classificazione nobilita i maestri e gli educatori di scuola dell'infanzia attribuendo loro il dovuto titolo di professori) da soli ottengono il 23% dei contratti dei 297.620 laureati esaminati, pur essendo in tutto poco più di 7.000 laureati (circa il 2,3% del totale, e questo dato è sovrastimato poiché è largamente possibile che lo stesso laureato abbia avuto i due tipi di contratto). In questo caso osserviamo come le professioni educative siano esposte ad un precariato dalle caratteristiche drammatiche e merita sottolineare che questo precariato è largamente agito da strutture pubbliche. Tra i laureati che lavorano in questo settore abbiamo trovato una laureata con oltre 1500 contratti da un giorno. Segue il contratto da Attore la cui interpretazione è difficile. I codici ISCO classificano la professione di Attore tra quelle ad alta professionalità coerente, dunque, con la laurea di secondo livello, tuttavia, osserviamo una quantità di contratti prevalentemente da un giorno difficilmente riconducibili ad un esercizio professionale qualificato del lavoro di Attore. Per il resto la Tabella 6, ordinata per numero di contratti – fatte salve le professioni sanitarie – prevede prevalentemente contratti di livello inferiore alla laurea triennale.

	n. contratti	g. lavoro	n. laureati	%	contratti procapite	g. lavoro procapite
Professori di scuola pre-primaria	108.193	3.188.705	3.780	17%	29	844
Professori di scuola primaria	37.959	3.654.733	3.600	6%	11	1.015
Attori	37.682	540.420	5.897	6%	6	92
Addetti agli affari generali	26.854	20.537.180	20.684	4%	1	993
Camerieri di ristorante	25.891	11.980.863	10.583	4%	2	1.132
Commessi delle vendite al minuto	20.166	18.493.382	15.091	3%	1	1.225
Professioni sanitarie infermieristiche	17.530	18.454.234	12.118	3%	1	1.523
Addetti a funzioni di segreteria	14.463	14.682.519	11.881	2%	1	1.236
Tecnici dell'organizzazione della produzione radiotelevisiva, cinematografica e teatrale	13.104	969.107	1.840	2%	7	527
Professori di discipline umanistiche nella scuola secondaria inferiore	9.687	1.731.649	2.829	2%	3	612
Addetti all'assistenza personale	9.505	6.711.276	5.985	1%	2	1.121
Professori di scienze letterarie, artistiche, storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche nella scuola secondaria	9.114	2.305.029	3.284	1%	3	702
Altre qualifiche professionali	313.280	198.479.337	200.048	49%	2	992
Totali	643.428	301.728.434	297.620	100%	2	1014

Tabella 6: prime 12 qualifiche professionali per numero di contratti

L'esame delle qualifiche professionali ordinate per giorni di lavoro restituisce un'immagine della dimensione reale della domanda di lavoro che il nostro sistema economico rivolge ai laureati di due grandi università italiane. La tabella dà la dimensione di una domanda di lavoro che mortifica i percorsi di studio e non riesce a raccogliere le professionalità proposte dalle università se non in una parte residuale. Una immagine non diversa viene dal numero di laureati impegnati in lavori relativi alle diverse qualifiche professionali (Tabella 8).

3. Due approfondimenti: i contratti a tempo indeterminato dei laureati magistrali e la questione meridionale

3.1 I contratti dei laureati magistrali

Le indagini campionarie attestano un quadro abbastanza ottimistico dell'evoluzione dei contratti nel tempo. Quello che invece osserviamo nella popolazione degli abbinati risulta decisamente diverso. Come è possibile osservare nella Tabella 7 che si riferisce ai soli laureati magistrali della regione Lazio (Sapienza, Roma Tre, Tuscia, LUISS, LUMSA) osservati ceteris paribus per 10 anni dal conseguimento del titolo le cose vanno in modo assai diverso. A dieci anni dal titolo il 30% dei laureati magistrali presenta come ultimo contratto un contratto a tempo indeterminato ma solo il 10% presenta un contratto a tempo indeterminato coerente con il titolo di studio mentre il 20% dei contratti a tempo indeterminato risultano non coerenti. Come si vede nella Tabella 7 negli anni si verifica un incremento dei contratti a tempo indeterminato, tuttavia, questo incremento riguarda solo una modesta percentuale della popolazione dei laureati magistrali. La maggior parte dei contratti a tempo indeterminato risulta ad un livello di qualifica professionale che si colloca al di sotto di quanto l'ISTAT ritiene adeguato al titolo di studio. Nella sostanza poi il 70% dei laureati di secondo livello a dieci anni dal titolo di studio continua ad avere uno status occupazionale che non prevede la stabilità professionale e, ad esempio, l'accesso al credito. Se il futuro è questo livello di flessibilità c'è da chiedersi quali politiche siano necessarie per rispettare la nostra Costituzione e garantire una maggiore coesione sociale.

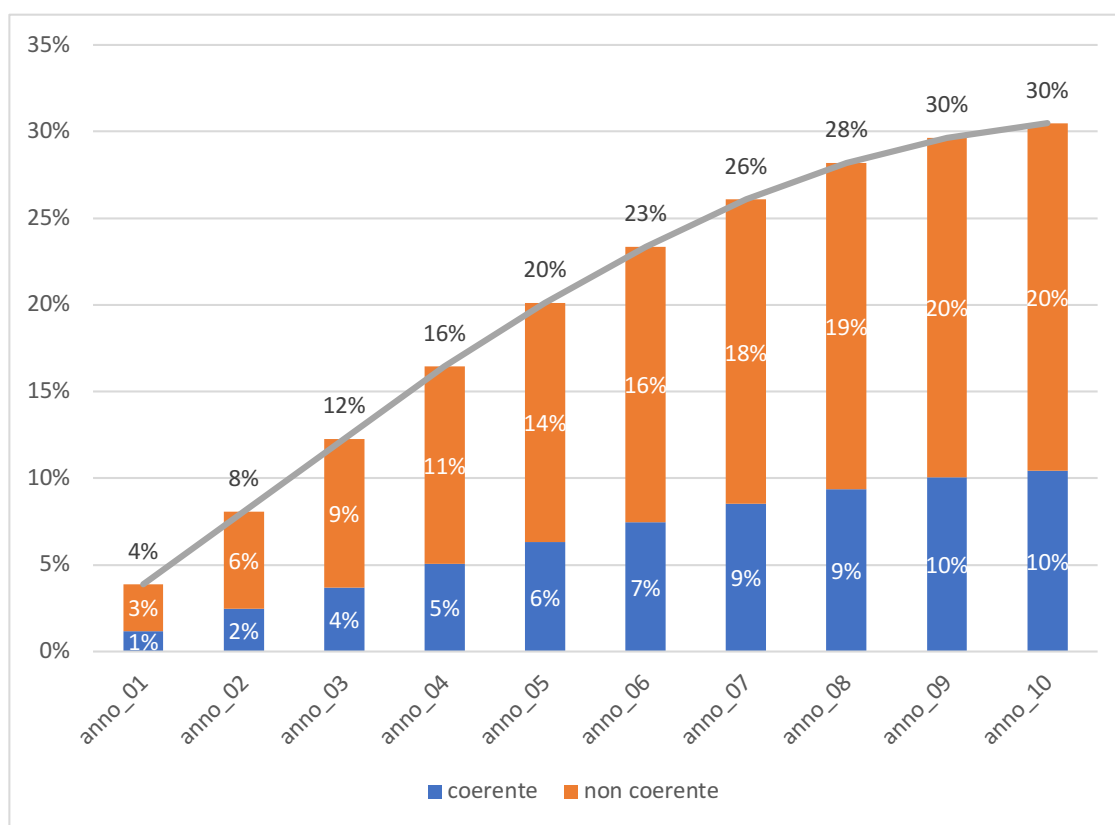


Grafico 3: Laureati di secondo livello per ultimo contratto a tempo indeterminato anni 2008-2019

Merita ora osservare la natura dei contratti a tempo indeterminato con i quali lavorano i nostri laureati magistrali al loro ultimo contratto a tempo indeterminato presente nel nostro database. Quindi ora l'osservazione si sposta sui soli laureati magistrali che presentano un contratto a tempo indeterminato.

Nella Tabella 7 possiamo vedere i laureati magistrali con contratto a tempo indeterminato ordinati per la Codifica ISTAT CP2011 a 1 digit. Ricordiamo che le lauree magistrali risultano coerenti con le prime due tipologie evidenziate in azzurro, mentre le professioni tecniche risultano coerenti con le lauree triennali. Quindi come abbiamo già visto il 33% dei laureati magistrali lavora con contratti coerenti, circa un quarto lavora nelle professioni tecniche. La parte più rilevante dei contratti non coerenti è nelle professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (29%), e circa il 12% dei laureati magistrali è occupato in professioni per le quali non è richiesto alcun titolo di studio. È evidente in queste carriere lo scambio della sicurezza del contratto con il livello adeguato al percorso universitario.

Codifica CP2011 1 digit	n. laureati magistrali	% LM
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	234	1%
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	7882	32%
Professioni tecniche	5983	24%
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	7122	29%
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi totale	1818	7%
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	102	0%
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	69	0%
Professioni non qualificate	1212	5%
Totale complessivo	24422	

Tabella 7: Laureati magistrali con ultimo contratto a tempo indeterminato per qualifica CP2011

Possiamo ancora approfondire l'osservazione cercando di esaminare a quali qualifiche professionali siano legati i contratti a tempo indeterminato coerenti. Per motivi di spazio ci limitiamo a presentare le qualifiche professionali relative alle Professioni intellettuali e scientifiche e di elevata specializzazione. Si tratta di 121 diverse qualifiche professionali, nella tabella riportiamo solo le prime 21 che di fatto coprono il 75% dei laureati. Si può vedere che il 75% dei contratti a tempo indeterminato si distribuisce in tre settori principali due di dimensioni equivalenti a quello delle risorse umane e dell'insegnamento e quello dell'ingegneria e dell'informatica e uno di misura meno rilevante relativo alle tematiche dell'economia e del commercio.

Qualifica professionale CP2011 al 5 digit	n laureati LM	% laureati LM	% cum
Specialisti in risorse umane	972	12%	12%
Analisti e progettisti di software	926	12%	24%
Analisti di sistema	555	7%	31%
Specialisti nella commercializzazione di beni e servizi (escluso il settore ICT)	461	6%	37%
Professori di scuola pre-primaria	317	4%	41%
Professori di discipline umanistiche nella scuola secondaria inferiore	313	4%	45%
Specialisti della gestione nella Pubblica Amministrazione	262	3%	48%
Ingegneri meccanici	247	3%	51%
Professori di scienze letterarie, artistiche, storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche nella scuola secondaria	224	3%	54%
Specialisti in contabilità	215	3%	57%
Specialisti nell'educazione e nella formazione di soggetti diversamente abili	169	2%	59%
Ingegneri aerospaziali e astronautici	166	2%	61%
Ingegneri edili e ambientali	163	2%	63%

Professori di scuola primaria	162	2%	65%
Ingegneri elettronici	149	2%	67%
Specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private	121	2%	69%
Giornalisti	118	1%	70%
Esperti della progettazione formativa e curricolare	97	1%	72%
Ingegneri industriali e gestionali	85	1%	73%
Professori di discipline tecniche e scientifiche nella scuola secondaria inferiore	83	1%	74%
Specialisti dell'economia aziendale	83	1%	75%

Tabella 8: Laureati magistrali con ultimo contratto a tempo indeterminato nelle professioni intellettuali, scientifiche e ad alta specializzazione per classificazione Istat CP2011 al 5° digit

Questo approfondimento consente di apprezzare le potenzialità del database per esplorare i processi di transizione e la qualità della domanda di lavoro. Il problema evidenziato rimane tuttavia legato al fenomeno della precarietà del lavoro e della mancata valorizzazione da parte della domanda di lavoro delle qualifiche acquisite nei percorsi universitari.

3.2 La questione meridionale

Si parla molto di fuga dei cervelli riferendosi al fenomeno di spostamento dei nostri laureati in paesi stranieri, ma assai più rilevante è la fuga dei cervelli legata a fenomeni di migrazione interna che dividono il nostro paese e generano povertà educativa nelle regioni del Mezzogiorno.

Come affermano Mariani e Torrini (2022, p. 10) “Le regioni meridionali si caratterizzano strutturalmente per un’intensa mobilità in uscita: nel 2019, a fronte di una quota di immatricolati residenti nel Mezzogiorno pari a circa il 37%, quelli iscritti in atenei della stessa area rappresentavano appena il 29”.

I nostri dati consentono di osservare una grande mobilità degli studenti dalle regioni del Mezzogiorno verso università del Lazio. Nei dieci anni 2008-2018 circa il 23 % dei laureati Sapienza proviene dalle regioni del Mezzogiorno, si tratta di 59.533 laureati. Di questi, 24.712 hanno conseguito una laurea triennale, 25.130 una laurea magistrale e 9.691 una laurea a ciclo unico.

Ferrara e Nisticò (2018, p. 118) riprendendo il lavoro di Catalano e Fiegna, (2003) si interrogano sulla possibilità di prevedere quanta parte dell’investimento in capitale umano realizzato negli anni di formazione universitaria rientri nelle aree di origine, “ovvero se si realizzerà un *brain gain* o un *brain drain*”, sulla base dei tassi di ritorno dei laureati dopo il conseguimento del titolo e dall’efficacia della laurea ai fini dell’inserimento lavorativo.

I nostri dati consentono una prima risposta a questa domanda, in questa prospettiva abbiamo messo a fuoco la transizione al lavoro dei laureati magistrali provenienti dal Mezzogiorno che si sono laureati nelle università della regione Lazio. Il loro tasso di abbinamento alle comunicazioni obbligatorie risulta del 78% di poco superiore al tasso della intera popolazione (76%).

Nei dieci anni osservati la dimensione è dunque di circa 20.000 laureati meridionali che risultano abbinati nelle comunicazioni obbligatorie.

Possiamo dunque osservare la loro transizione al lavoro negli anni successivi alla laurea, nella Figura 6 riportiamo in percentuale i dati relativi all’ultimo contratto osservato. Dei 19.578 laureati provenienti dalle regioni del Mezzogiorno solo 5.887 rientrano per lavorare nelle loro regioni di provenienza, 9.436 presentano contratti nelle regioni del Centro e 4.227 si spostano nel Nord Italia. Come si può vedere solo il 30,1% dei laureati del Mezzogiorno rientra nelle regioni di provenienza. Il 48,2% si ferma a lavorare nelle regioni del Centro Italia e il 21% si sposta nelle regioni del Nord. Di fatto la fuga dei cervelli dalle regioni del Mezzogiorno rappresenta un fenomeno patologico che porta ad un impoverimento sostanziale del tessuto culturale di questi territori. Anche questo si spiega facilmente in larga parte con le dinamiche della domanda di lavoro, ma come ha sottolineato il Rapporto RES (Viesti, 2015) anche con la qualità dell’offerta formativa e con il problema delle facilitazioni relative al diritto allo studio che nelle regioni del Centro Nord coprono la quasi totalità della domanda mentre nelle regioni del Mezzogiorno non superano il 40% degli aventi diritto.

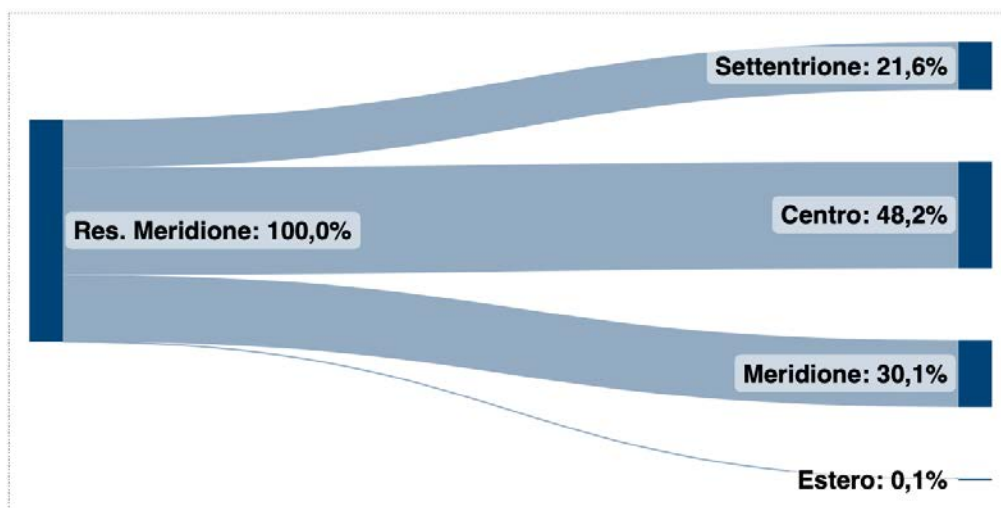


Figura 6: Laureati Magistrali provenienti dal Mezzogiorno abbinati ultimo contratto per sede del contratto di lavoro

Possiamo anche osservare come il fenomeno della mobilità si distribuisca in relazione ai titoli di studio acquisiti. Per motivi di spazio abbiamo considerato i diversi titoli di studio accorrandoli per aree CUN. Dalla Tabella 9 si può vedere come i trasferimenti sono più rilevanti per alcune aree CUN, raggiungono il 92% dei laureati nelle Scienze fisiche, l'86% in Ingegneria Industriale e dell'Informazione, mentre risultano decisamente più bassi nelle aree relative alle scienze Giuridiche e alle Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche e nelle Scienze agrarie e veterinarie.

Abbiamo riportato in tabella anche il voto medio conseguito nella carriera universitaria. In generale questa variabile è risultata nel corso delle nostre analisi largamente ininfluente come predittore di occupazione e di coerenza dei contratti con il titolo di studio. In questa tabella osserviamo invece differenze sia pure di piccola entità, statisticamente significative data l'ampiezza del campione, che fanno supporre che ci sia una selezione negativa degli studenti che rientrano nelle regioni d'origine. Se ne ricava che gli studenti che migrano sono i migliori e che il Mezzogiorno viene deprivato del 72% dei laureati che vanno a laurearsi in altre regioni e che il rientro è dei laureati con esiti universitari più modesti.

	Altra regione			Stessa regione residenza		
	n. Laureati	n. Laureati %	media esami	n. Laureati	n. Laureati %	media esami
Area 02 Scienze fisiche	113	92%	28,50	10	8%	27,70
Area 09 Ingegneria industriale e dell'informazione	1.267	86%	26,90	201	14%	26,60
Area 01 Scienze matematiche e informatiche	144	79%	27,70	38	21%	27,50
Area 13 Scienze economiche e statistiche	4.162	78%	27,80	1.161	22%	27,30
Area 03 Scienze chimiche	162	75%	28,30	53	25%	27,40
Area 05 Scienze biologiche	288	74%	28,20	99	26%	28,10
Area 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	2.023	72%	28,40	791	28%	28,20
Area 08 Ingegneria civile e Architettura	628	69%	27,60	278	31%	27,40
Area 06 Scienze mediche	246	67%	27,80	120	33%	27,60
Area 04 Scienze della terra	85	67%	27,50	42	33%	27,40
Area 14 Scienze politiche e sociali	2.218	67%	28,20	1.115	33%	28,10
Area 11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	2.671	65%	28,00	1.416	35%	27,70
Area 12 Scienze giuridiche	123	64%	27,30	69	36%	26,80
Area 07 Scienze agrarie e veterinarie	33	60%	28,10	22	40%	28,40
Totale	14.163	72%		5.415	28%	

Tabella 9: Laureati magistrali Lazio residenti nel Mezzogiorno per area CUN e regione ultimo contratto

La disponibilità di dati sempre più dettagliati, poco aumenta la nostra conoscenza di fenomeni le cui evidenze sono largamente riconoscibili, la questione meridionale non nasce oggi e non è un fenomeno limitato al solo mondo universitario e alla transizione al lavoro. Vero è che anche il riequilibrio della qualità dell'offerta formativa e di servizi rappresenterebbe un piccolo passo nella direzione di una maggiore coesione sociale del paese e di un maggiore rispetto delle indicazioni Costituzionali. Quello che è evidente è che servono interventi strutturali e che invece si inseguono e si realizzano solo obiettivi il cui impatto è marginale.

Conflict of interests

The authors declare no conflict of interests.

Riferimenti bibliografici

- Alleva, G., Magni, C., Lucisano, P., Renda, E., & Petrarca F. (2015). *La domanda di lavoro per i laureati. I risultati dell'integrazione tra gli archivi amministrativi dell'Università Sapienza di Roma e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali*. Roma: Nuova Cultura.
- Catalano, G. P. R., & Fiegna, G. (2003). *La valutazione del costo degli studi universitari in Italia*. Bologna: il Mulino.
- De Luca, A. M., & Lucisano, P. (2020). Lavoro de generis, Gender at work. In AA.VV., *Le Società per la società: ricerca, scenari, emergenze*. Atti del Convegno Internazionale SIRD, 156-167. Lecce: Pensa Multimedia.
- Dewey, J. (1938). *Esperienza e educazione*. Firenze: La Nuova Italia.
- Ecclestone, K., Biesta, G., & Hughes, M. (Eds.) (2009). *Transitions and Learning through the Lifecourse*. New York: Routledge.
- Ferrara, A.R., & Nistico, R. (2018). La mobilità degli studenti universitari in Italia. *Rivista economica del Mezzogiorno, Trimestrale della Svimez*, 1(2), 117-138.
- Gale, T., & Parker, S. (2014). Navigating change: a typology of student transition in higher education, *Studies in Higher Education*, 39(5), 734-753. <https://doi.org/10.1080/03075079.2012.721351>
- Lucisano, P., Magni, C., De Luca, A. M., Zanazzi, S., & Renda E. (2016). *Sapienza e lavoro. La domanda di lavoro e l'esperienza dei laureati*. Roma: Nuova Cultura.
- Lucisano, P., Renda, E., & Zanazzi, S. (2017a). Stabilità lavorativa e alte qualifiche professionali. Uno sguardo sul fenomeno dell'over education a partire da fonti amministrative integrate. *Scuola Democratica*, 8(1), 73-98.
- Lucisano, P., De Luca, A. M., & Zanazzi, S. (2017b). Educazione e transizione al lavoro. Strumenti per una migliore comprensione del fenomeno. In A.M. Notti (Ed.), *La funzione educativa della valutazione* (pp. 647-664). Lecce: Pensa MultiMedia.
- Lucisano, P., Magni, C., De Luca, A. M., Renda, E., & Zanazzi, S. (2017c). Percorsi di inserimento dei laureati nel mercato del lavoro attraverso l'uso delle Comunicazioni obbligatorie (CO) del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. In L. Giovannini, I. Loiodice, P. Lucisano, & A. Portera (Eds.), *Strategie orientative e transizione università-lavoro* (pp. 7-75). Roma: Armando.
- Lucisano, P., & De Luca, A. M. (2020). La transizione al lavoro dei laureati stranieri. In AA.VV., *Le Società per la società: ricerca, scenari, emergenze*. Atti del Convegno Internazionale SIRD (pp.188-200). Lecce: Pensa MultiMedia.
- Lucisano, P., De Luca, A. M., Stanzone, I., & Zanazzi, S. (2021). *La carica dei 101. Storie di transizione al lavoro di laureati stranieri*. Roma: Armando.
- Lucisano, P., De Luca, A. M., Botta, E., & Stanzone, I. (2022). *Laureate al lavoro. Percorsi di transizione università-lavoro delle laureate Sapienza*, Roma: Nuova Cultura.
- Mariani, V., & Torrini, R. (2022). Il sistema universitario: un confronto tra Centro-Nord e Mezzogiorno. *Questioni di Economia e Finanza*, 675, 5-40.
- Renda, E., & Zanazzi, S. (2016). Una lettura educativa del lavoro che c'è. Il contributo di analisi quantitative e qualitative. In P. Sposetti, G. Szpunar, *Narrazione e educazione* (pp. 117-132). Roma: Nuova Cultura.
- Viesti, G. (Ed.). (2015). *Nuovi divari un'indagine sulle università del Nord e del Sud. Sintesi del rapporto 2015*, Fondazione RES.