



Università degli Studi di Padova

Capitalizzazione delle competenze dei laureati dell'Università di Padova

**a cura di
Luigi Fabbri**

**Osservatorio sul mercato locale del lavoro
dell'Università di Padova**

Progetto FORCES

(Formation-to-Occupation Relationships Cadenced Evaluative Study)

Quaderno PHAROS n. 9/2004

In copertina:

Murale: "Maria sarta" di Corrado Balest, Cibiana di Cadore (BL), 1986

Prima edizione: novembre 2004

© Copyright 2004 by CLEUP scarl
"Coop. Libreria Editrice Università di Padova"
Via Prati, 19 – Padova (Tel. 049/650261)

Tutti i diritti di traduzione, riproduzione e adattamento
totale e parziale, con qualsiasi mezzo (comprese
le copie fotostatiche e i microfilm) sono riservati.

L'indagine longitudinale sui laureati dell'Università di Padova: alcuni dati strutturali

Luigi Fabbris

1. Vita, morte e miracoli dei laureati dell'Università di Padova

Nel corso del 2000 l'Università di Padova ha avviato uno studio, che dura tuttora, sui destini dei propri laureati. Il progetto, denominato FORCES – Formation-to-Occupation Relationships Caden- ced Evaluation Study, si basa sulla rilevazione ripetuta con cadenza semestrale delle posizioni in cui si trovano i laureati dell'Ateneo fino a tre anni dal conseguimento del titolo.

La rilevazione è iniziata con la somministrazione di un questionario cartaceo ai laureandi che hanno chiesto i moduli per la domanda di laurea nella sessione autunnale del 2000. Dall'insieme dei laureandi che hanno compilato il questionario è stato tratto il primo campione per la rilevazione dei dati. In modo simile, dai laureati di altre quattro sessioni di laurea, e quindi fino alla sessione invernale del 2002, sono stati selezionati altrettanti campioni. Il campione complessivo è formato da 2.824 unità. Durante il periodo di osservazione, di alcuni laureati si è persa traccia: la percentuale di "perdite" fino a due anni dal titolo è dell'ordine del 10%.

Ogni sei mesi i laureati e i diplomati selezionati sono stati intervistati telefonicamente per sapere che cosa avessero fatto nel periodo tra le due interviste. Del campione si conosce, pertanto, vita, morte e miracoli.

Alcuni contingenti di laureati, inseriti nel campione da più tempo, sono ormai alla sesta intervista telefonica, il che porta a sette i contatti complessivi per laureato se si considera il questionario compilato in vista della laurea. Fino ad oggi si dispone dei dati inerenti alla quarta intervista per tutto il campione e, data la sfasatura temporale delle coorti reclutate, anche di una parte di interviste a 30 e a 36 mesi dal conseguimento del titolo.

Collegando i dati individuali, si dispone di un osservatorio sui laureati in grado di informare non solo su dove si trovano e che cosa fanno, ma anche sulla serie di porte a cui hanno bussato e quelle che si sono aperte, sui cambiamenti di posizione professionale e di reddito, sui movimenti tra aziende, enti e verso la libera professione, sull'evoluzione nell'impiego delle competenze acquisite all'università e di quelle acquisite successivamente e, persino, sui cambiamenti di mentalità prima e dopo il confronto (che, si sa, non è sempre morbido per tutti) con il mondo del lavoro. Insomma, collegando i dati individuali, si ottiene una prospettiva di osservazione dinamica dei laureati.

Mancano pochi mesi all'ultima intervista. Quando tutti i dati saranno raccolti si potrà completare l'analisi delle condizioni dei laureati dell'Ateneo. Le condizioni, i problemi, le valutazioni e i suggerimenti dei laureati sono stati esaminati sotto diversi punti di vista da vari ricercatori. Sulle prime stime, quelle ottenute a sei mesi dal conseguimento, si è basato il convegno svolto nel maggio del 2003 presso questo Ateneo e gli stessi dati hanno costituito materia di riflessione in numerosi interventi sia nelle facoltà, sia in ambito scientifico.

L'indagine è stata finanziata sia con fondi dell'Amministrazione centrale (v. oltre) e sia da 12 su 13 facoltà dell'Ateneo interessate a conoscere i destini dei propri laureati e le loro reazioni all'impatto con il sistema di selezione per il lavoro prima e con l'esercizio dell'attività professionale poi. La gestione di ogni fase, dalla determinazione degli obiettivi, all'organizzazione della ricerca è stata svolta da una Commissione di Ateneo composta da membri rappresentativi di tutte le facoltà e da rappresentanti del Centro Informativo di Ateneo e del Servizio stage e mondo del lavoro dell'Ateneo¹.

¹ La Commissione dei rappresentanti di facoltà è stata composta dai professori: Giulio Cozzi e Edi Defrancesco (Facoltà di Agraria), Giovanni Costa, Martina Gianecchini e Paolo Gubitta (Facoltà di Economia), Paolo Caliceti, Giorgia Miolo, Massimo Riolfatti (Facoltà di Farmacia), Carlo Cester (Facoltà di Giurisprudenza), Massimo Guglielmi e Luigi Salmaso (Facoltà di Ingegneria), Franco Biasutti e Giovanni Luigi Fontana (Facoltà di Lettere e Filosofia), Roberto Busetto (Facoltà di

2. Stakeholders

Hanno partecipato alla definizione degli obiettivi e all'analisi dei dati tutti, o quasi tutti, coloro che potevano trarne giovamento:

- gli organi d'indirizzo dell'Ateneo, delle facoltà e dei corsi di studio. *I risultati della ricerca sono stati sullo sfondo delle valutazioni del "valore di mercato" dei nuovi titoli di studio. Per quanto i titoli del nuovo ordinamento creato in applicazione del DM 509/99 di riforma dell'università siano diversi dal punto di vista nominale, la loro istituzione è partita dalla constatazione di un interesse – o dall'intuizione di un possibile interesse – per determinati profili formativi da parte di imprese, enti pubblici, ordini professionali. Il punto di vista dei laureati in merito alle possibilità concrete di occupazione di un certo tipo di professionalità non è certo stato ignorato nella fase di definizione delle proposte da parte degli organi accademici che indirizzano la didattica.*
- Uffici e responsabili dell'orientamento presso l'amministrazione centrale e presso le facoltà dell'Ateneo. *Sono stati, e rimangono, interessati ai risultati dell'indagine sia gli uffici che curano l'orientamento "in entrata" all'università, sia quelli che orientano i neo-laureati "in uscita" verso il mondo del lavoro. I primi possono, infatti, darvi indicazioni per presentare ai giovani in procinto di iscriversi all'università traiettorie di lunga gittata, i secondi possono trasferire informazioni sulle reali possibilità di lavoro e di sviluppo professionale associate ai singoli profili formati all'università.*
- Studenti e laureati. *Uno studente può, leggendo gli esiti occupazionali e professionali dei laureati che possiedono lo stesso titolo di studio che sta per conseguire, avere stimoli per comporre il proprio piano di studi, capire dove e con quale spirito svolgere stage presso aziende, enti pubblici, associazioni. Analogamente, un neo-laureato non occupato, o "male occupato", può capire se e come integrare la propria formazione, se e presso quali tipi di aziende svolgere uno stage post-lauream, identificare i segmenti del mercato e le aree aziendali più ricettive della propria professionalità.*
- Ricercatori interessati allo studio delle complesse relazioni che legano l'università al mondo del lavoro e delle professioni. *Anche se la ricerca resta un obiettivo accademico, un'indagine longitudinale complessa, qual è quella di cui si tratta, è un unicum nel panorama delle ricerche italiane. La possibilità di seguire nel dettaglio le evoluzioni dei laureati per un lungo arco temporale nel mercato del lavoro, la possibilità di mettere insieme addirittura storie di vita, con matrimoni, nascite di figli, trasferimenti di residenza, distinte secondo il contesto gerarchico di provenienza (corso di studi, facoltà), permettono di effettuare analisi che né rilevazioni retrospettive sulla stessa popolazione (tra le altre, l'indagine triennale dell'ISTAT, cfr. Fabbris, 2003), né altre ricerche generali svolte sui laureati a varie cadenze temporali (es: l'indagine AlmaLaurea che si basa su rilevazioni a uno e a tre anni dal conseguimento) renderebbero possibile. Finora sono stati coinvolti nella ricerca gruppi PRIN, personale di servizi dell'Ateneo (Servizio stage e mondo del lavoro, Centro informativo di Ateneo), commissioni per l'orientamento di numerose facoltà e studenti che con i dati dell'indagine hanno svolto la propria tesi.*

Si può dire senza esagerare che l'indagine sui laureati è il risultato di un'azione corale di quanti operano nell'Ateneo.

Medicina Veterinaria), Paola Arslan (Facoltà di Medicina e Chirurgia), Nicola De Carlo e Roberta Maeran (Facoltà di Psicologia), Cristina Amplatz e Renata Clerici (Facoltà di Scienze della Formazione), Moreno Meneghetti e Paolo Dai Prà (Facoltà di Scienze MM.FF.NN.), Giuseppe Gangemi (Facoltà di Scienze Politiche), Luigi Fabbris (Facoltà di Scienze Statistiche, coordinatore). Hanno, inoltre, contribuito la sig.ra Gilda Rota e le dott.sse Anna Boaretto e Ilaria Silvestri (Servizio stage e mondo del lavoro) e la dott.ssa Nicoletta Parise (Centro Informativo di Ateneo). La Commissione ha potuto beneficiare del contributo specifico di numerosi altri docenti e tecnico dell'Università di Padova.

3. Analisi realizzate e analisi possibili

La produzione di stime, analisi e riflessioni basate sui dati raccolti con l'indagine è stata ampia ed eterogenea. Già prima di partire con la rilevazione dei dati sono stati svolti esperimenti per definire i criteri più opportuni per impostare l'indagine. La prima analisi è stata realizzata quando il contingente reclutato a metà del 2000 era a sei mesi dal conseguimento del titolo; l'analisi è destinata a proseguire anche dopo il presente convegno.

Le ricerche condotte riguardano studi a carattere metodologico e altri dedicati alla stima e alla modellazione dei comportamenti dei laureati sul mercato del lavoro. Gli ambiti di studio sono stati i seguenti:

- *dal punto di vista metodologico, parzialmente anche su incarico del MIUR – Comitato Nazionale per la Valutazione del Sistema Universitario, sono stati realizzati studi su alcuni segmenti contenutistici del questionario, sui criteri di predisposizione dei quesiti e delle scale di valutazione e sui criteri per il collegamento longitudinale dei dati rilevati con sistemi computer-assisted (Capiluppi, 2000; Fabbri, 2001; Fabbri e Gasparotto, 2001; Fabbri, Giusti et al., 2001; Fabbri et al., 2001; Tuzzi e Zaccarin, 2004). Gli studi, quasi tutti a carattere sperimentale, miravano a determinare criteri ottimali per la conduzione di un'indagine complessa, in quanto svolta da posizione remota su popolazioni in movimento sondate nell'arco di tre anni dal reclutamento con metodi ad alta caratura scientifica. Ci piace pensare che i risultati degli esperimenti svolti siano stati utili anche ad altri studiosi.*
- *La produzione di statistiche ha riguardato l'Ateneo nel complesso e le singole facoltà. Per la Facoltà di Scienze MM.FF.NN. sono state prodotte statistiche anche per singolo corso di laurea. Gli studi di facoltà hanno riguardato Agraria (Cozzi et al., 2004), Economia (Costa et al., 2004b), Giurisprudenza (Staunovo Tacca, 2004), Ingegneria (Boaretto e Rota, 2003; Salmaso et al., 2004), Lettere e Filosofia (Visentin e Fabbri, 2004), Scienze della Formazione (Amplatz et al., 2004a, b), Scienze MM.FF.NN. (Dai Prà, 2004), Scienze Statistiche (Martini e Fabbri, 2003).*
- *Analisi scientifiche sono state realizzate su ogni tema reso possibile dalla ricchezza e profondità informativa del questionario utilizzato per la raccolta dei dati. In alcuni casi sono stati creati modelli di funzionamento dei fenomeni sociali d'interesse, in altri si è scavato tra le determinanti dei fenomeni. Sono stati teorizzati i comportamenti del laureato nella fase di ricerca del lavoro (Boaretto et al., 2003, 2004; Bonamin et al., 2004; Costa et al., 2004a, b; Fabbri et al., 2002; Schievano e Rigatti Luchini, 2004) identificando i percorsi di ricerca efficaci, sono stati proposti criteri originali di quantificazione degli sbocchi occupazionali dei laureati (Fabbri et al., 2002; Martini, 2004; Parise e Pigato, 2004) con in mente l'obiettivo di (contribuire a) definire l'efficacia esterna della didattica universitaria, criteri di definizione della qualità del lavoro svolto (Cappa e Fabbri, 2004; Martini e Fabbri, 2004) per comprendere se il lavoro svolto da chi trova lavoro è "da laureato" e corredare con indicatori di qualità del lavoro i tassi di occupazione dei laureati, nonché criteri di analisi delle competenze utilizzate nel lavoro (Rota et al., 2004; Silvestri, 2004; Silvestri et al., 2004) per dare un significato ai profili formati presso l'Università di Padova in termini di professionalità necessaria per avere successo nel lavoro.*

Oltre a specificazioni di quanto sopra introdotto, sono in corso di studio

- *il tipo di formazione a cui ricorre il laureato dopo il conseguimento del titolo, isolando il tema del tirocinio/praticantato che tanti laureati svolgono dopo il titolo per poter accedere all'esame di Stato per l'abilitazione professionale;*
- *i suggerimenti che i laureati trasmettono agli intervistatori affinché li girino ai presidi di facoltà per migliorare la didattica e favorire processi virtuosi di inserimento nel lavoro e nelle attività professionali;*
- *la possibilità di quantificare, partendo dalla rappresentazione del punto di vista dei laureati, un indicatore di Capitale Umano come misura dell'efficacia esterna (e non solo di efficienza esterna, cfr. Vittadini, 2004) della didattica universitaria;*
- *metodologie per eventuali iterazioni di indagini sulla stessa popolazione.*

Una parte di questi lavori saranno presentati nel convegno conclusivo di un PRIN che si terrà a Padova dal 3 al 5 febbraio 2005. Altri saranno diffusi in convegni e su riviste internazionali.

4. Alcune riflessioni sull'esperienza

Gli elementi di giudizio che seguono sono solo spunti per una riflessione su contenuti, metodi e criteri d'azione su ciò che potrebbe nascere dalle ceneri dell'indagine che è in via di completamento.

1. *L'indagine è stata utile all'Università di Padova nel suo complesso. Non si spiegherebbe altrimenti l'entusiasmo partecipativo di tanti studiosi, addetti ai lavori, laureandi e laureati che chiedono di conoscere i destini professionali di chi ottiene un titolo presso l'Ateneo, vale a dire come, in quali tempi e pagando quali prezzi ulteriori, può realizzare le aspirazioni che ha maturato all'università. Chi ha vissuto da vicino il processo di preparazione e realizzazione dell'indagine può testimoniare che, ad avviare il volano della partecipazione, è stato il coinvolgimento diretto delle facoltà nell'analisi dei dati raccolti. Si sono così unificati gli interessi delle singole facoltà, le quali hanno tratto motivazione dal confronto con le altre. Molte erano, infatti, abituate a svolgere ricerche tra i propri laureati e diplomati (cfr. la rassegna in Fabbris, 2003), però in modo episodico e con metodologie "di necessità". L'indagine ha alzato il tiro dall'osservazione – comunque meritoria – del destino occupazionale degli ex-studenti di facoltà singole alla ricostruzione di un quadro informativo globale e approfondito su lavoro e impiego delle competenze dei laureati, dal quale chi ha responsabilità può trarre indicazioni di policy.*
2. *Ci si può chiedere se un'indagine, per quanto ampia e articolata, possa soddisfare l'obiettivo di dare elementi di valutazione dell'efficacia della didattica. Questa possibilità riposa nella convinzione che il punto di vista dei laureati informi sull'efficacia della didattica in senso esteso, e cioè, sulla probabilità di trovare lavoro, di svolgere un'attività qualificata, di esprimere le competenze professionali di cui è in possesso, di capire quali competenze aggiuntive o alternative bisognerebbe possedere. Non v'è dubbio che, sulla relazione tra formazione universitaria e lavoro, esistono fonti informative alternative ai laureati. Tra le altre, gli imprenditori e i dirigenti di enti pubblici o di organizzazioni nazionali o internazionali, o loro rappresentanti, che hanno assunto, o che sono intenzionati ad assumere, laureati in possesso di determinati titoli. Interpretando le intenzioni del legislatore, possiamo affermare che l'obiettivo del DM 509/99 che ha previsto l'espressione di pareri preventivi da parte di rappresentanti delle forze produttive nella prospettiva del varo di nuovi corsi di laurea. L'esperienza di consultazione diretta degli imprenditori induce, tuttavia, a prudenza sulla possibilità di ottenere valutazioni su singoli corsi, quando, invece, gli imprenditori e i dirigenti, sapendo bene ciò che vogliono dalla propria impresa, sono in grado di dare contributi veri se portati a discutere su temi concreti. Per esempio, una discussione sui risultati disaggregati di questa indagine presso un panel di imprenditori e di dirigenti adeguatamente coinvolto può stimolare le loro reazioni e aggiungere informazioni puntuali a fini di policy universitaria. Anche i presidi e gli orientatori delle scuole superiori potrebbero dare un contributo, se opportunamente informati sulle traiettorie di lungo periodo di coloro che essi stessi partecipano a formare e indirizzare. Il loro contributo ci sembra, però, di rifinitura, per nulla sostitutivo dell'informazione ottenibile dai laureati. Neppure le stesse associazioni di laureati sono in grado di sostituire, se non in modo generale, la capacità dei laureati di rappresentare contesti e modalità di lavoro. In definitiva, i laureati sono il caposaldo informativo per la valutazione dell'efficacia e dell'efficienza esterna della formazione universitaria.*
3. *L'organizzazione dell'indagine ha richiesto uno sforzo ponderoso. Se l'Ateneo decidesse di ripetere l'esperienza non dovrebbe ignorare quanto è già assodato a livello nazionale in tema di valutazione della didattica (anche a fini di ripartizione delle risorse), e cioè che l'unità elementare di valutazione è il corso di studio. Nella nostra indagine, gli strati elementari erano le facoltà e solo per quella di Scienze MM.FF.NN. sono stati rappresentati i singoli corsi di studio. La stima per corso di studi implica un aumento non banale della dimensione del campione e l'adozione di criteri di campionamento del tutto originali. A fronte di questo accrescimento d'impegno, si può comunque sin d'ora proporre uno schema di rilevazione dei dati più rilassante dal punto di vista delle cadenze temporali. Le nostre analisi (cfr. Cappa e Fabbris, 2004) indicano che nei primi dodici mesi dal conseguimento del titolo vanno a compimento la maggior parte delle azioni di ricerca di lavoro, con una intensità che è mas-*

sima entro i sei mesi. Alcuni titoli di studio hanno, tuttavia, tempi di inserimenti più lenti, anche, ma non solo, a causa della frequenza massiccia di tirocini e praticantati. La cadenza appropriata delle rilevazioni può, dunque, essere a sei e dodici mesi e a tre anni dal conseguimento del titolo. La rilevazione a tre anni permette di vedere qual è il vero grado di utilizzo delle competenze acquisite all'università, e cioè se il lavoro trovato è davvero "da laureato". Si può argomentare che per qualche corso questa rilevazione potrebbe essere svolta a due anni dal conseguimento, per altri potrebbe essere spostata a cinque. Una rilevazione a cinque anni estesa all'intero campione avrebbe, tuttavia, motivazioni affatto diverse da quelle che con questa indagine si vogliono raggiungere.

4. *La rilevazione dei dati sta per concludersi, lo sfruttamento degli stessi a fini di analisi può e deve proseguire. L'indagine ha aperto una miniera di informazioni il cui sfruttamento è solo allo stadio iniziale. La Commissione organizzatrice mette a disposizione degli studiosi interessati i materiali raccolti con il solo limite che si coordinino con la Commissione stessa nelle proposte di analisi.*

5. Ringraziamenti

Il progetto FORCES è stato realizzato con il contributo finanziario del MIUR nell'ambito del piano triennale 1998-2000 e con il cofinanziamento importante delle facoltà dell'Università di Padova. L'analisi e la diffusione dei dati è stata ed è finanziata nell'ambito del sub-progetto di sistema CampusOne "Creazione e gestione di un Osservatorio sul mercato locale del lavoro" di cui è responsabile il prof. Giuseppe Zaccaria, attualmente Prorettore vicario, e di cui è coordinatore scientifico lo scrivente.

Oltre a coloro che, con i loro finanziamenti, hanno reso possibile la ricerca, si ringraziano il personale del Servizio Techné del Dipartimento di Scienze Statistiche, che ha curato la rilevazione e la custodia dei dati, e quello del Servizio stage e mondo del lavoro che ha contribuito tecnicamente all'indagine e ha sostenuto la maggior parte del peso organizzativo di questo convegno. Un riconoscimento particolare va agli studiosi che hanno contribuito con le loro analisi alla redazione di questo volume.

Riferimenti bibliografici

- AMPLATZ C., CLERICI R., LUCHI F. (2004a) Professioni in...Formazione. In: FABBRIS L. (a cura di) *Professionalità e occupabilità dei laureati e dei diplomati dell'Università di Padova*, Quaderno PHAROS n. 7/2004, Osservatorio sul mercato locale del lavoro, Università degli Studi di Padova, CLEUP, Padova: 69-86
- AMPLATZ C., CLERICI R., LUCHI F. (2004b) Competenze formate e competenze utilizzate: il punto di vista dei laureati in Scienze dell'Educazione a diciotto mesi dal conseguimento del titolo. In questo stesso volume: 69-90
- BOARETTO A., FABBRIS L., ROTA G., SILVESTRI I. (2003) Reticoli multidimensionali di legami "deboli" per la ricerca di lavoro dei laureati dell'Università di Padova (presentato a Roma, 15-16 dicembre 2003)
- BOARETTO A., ROTA G. (2003) Analisi delle competenze dei laureati della Facoltà di Ingegneria. (presentato a Roma, 15-16 dicembre 2003)
- BOARETTO A., ROTA G., SILVESTRI I. (2004) Determinanti del successo nella ricerca del primo lavoro tra i laureati. In: FABBRIS L. (a cura di) *Professionalità e occupabilità dei laureati e dei diplomati dell'Università di Padova*, Quaderno PHAROS n. 7/2004, Osservatorio sul mercato locale del lavoro, Università degli Studi di Padova, CLEUP, Padova: 43-56
- BONAMIN M., FABBRIS L., FREGUGLIA M. (2004) I laureati di Padova tra l'impiego, il diniego e il ripiego occupazionale (presentato a Mattinata, 16-18 settembre 2004)

- CAPILUPPI C. (2000) Il sistema CAPTOR. In: FABBRIS L. (a cura di) *Il questionario elettronico*, Cleup, Padova: 227-248
- COSTA G., GIANECCHINI M., GUBITTA P. (2004a) Alla conquista del futuro: competenze per l'*employability*. In: FABBRIS L. (a cura di) *Professionalità e occupabilità dei laureati e dei diplomati dell'Università di Padova*, Quaderno PHAROS n. 7/2004, Osservatorio sul mercato locale del lavoro, Università degli Studi di Padova, CLEUP, Padova: 1-20
- COSTA G., GIANECCHINI M., GUBITTA P. (2004b) I percorsi di inserimento professionale dei laureati in Economia. In questo stesso volume: 5-12
- COZZI G., COSTIERO B., CASSANDRO M. (2004) Professioni e competenze dei laureati della Facoltà di Agraria. In questo stesso volume: 91-100
- DAI PRÀ P. (2004) Qualità dell'occupazione dei laureati e diplomati della Facoltà di Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali. In questo stesso volume: 101-114
- FABBRIS L. (a cura di) (2001) CAPTOR 2000: *Qualità della didattica e sistemi computer-assisted*, CLEUP, Padova
- FABBRIS L. (2002) La misura della *student satisfaction* per la valutazione della qualità della didattica. In: Carli Sardi L., Delvecchio F. (a cura di) *Indicatori e metodi per l'analisi dei percorsi universitari e post-universitari*, CLEUP, Padova: 1-20
- FABBRIS L. (2003) *Il monitoraggio dell'inserimento occupazionale e professionale dei laureati e dei diplomati dell'Università di Padova*, Quaderno PHAROS n. 6/2003, Osservatorio sul mercato locale del lavoro, Università degli Studi di Padova, CLEUP, Padova
- FABBRIS L., GASPAROTTO C. (2001) Modelli di valutazione della qualità della didattica universitaria. In: FABBRIS L. (a cura di) CAPTOR 2000: *Qualità della didattica e sistemi computer-assisted*, CLEUP, Padova: 27-44
- FABBRIS L., GIUSTI A. *et al.* (2001) Sperimentazione di sistemi *computer-assisted* per la rilevazione della valutazione della didattica universitaria da parte degli studenti e dell'inserimento lavorativo e professionale dei laureati e dei diplomati. Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, Comitato Nazionale per la Valutazione del Sistema Universitario, Roma (rapporto interno)
- FABBRIS L., MARTINI M.C., ROTA G. (2002) Il valore di mercato dei titoli di laurea e diploma di Padova a sei mesi dal conseguimento. In: Carli Sardi L., Delvecchio F. (a cura di) *Indicatori e metodi per l'analisi dei percorsi universitari e post-universitari*, CLEUP, Padova: 171-194
- FABBRIS L., MARTINI M.C., ROTA G., SOLARI D., ZACCARIN S. (2001) Questionari per la rilevazione CATI longitudinale dell'inserimento lavorativo e professionale di laureati universitari. In: FABBRIS L. (a cura di) CAPTOR 2000: *Qualità della didattica e sistemi computer-assisted*, CLEUP, Padova: 65-84
- FABBRIS L., MARTINI M.C., SARTOR G. (2003) Nella scala 1-5 di valutazione, la posizione mediana favorisce l'elusione? In: FABBRIS L. (a cura di) *LAID-OUT: scoprire i rischi con l'analisi di segmentazione*, Cleup, Padova: 323-341
- FABBRIS L., ROTA G., TREVISANELLO D. (2002) SHOT: un modello per la rappresentazione dei processi di ricerca del lavoro dei laureati di Padova. In: Carli Sardi L., Delvecchio F. (a cura di) *Indicatori e metodi per l'analisi dei percorsi universitari e post-universitari*, CLEUP, Padova: 125-146
- FABBRIS L., VISENTIN E. (2004) Tessere di competenze per mosaici di attività in aziende di varia dimensione (presentato a Mattinata, 16-18 settembre 2004)
- MARTINI M.C. (2004) Capitalizzazione nel lavoro del titolo di studio acquisito all'Università di Padova. In: FABBRIS L. (a cura di) *Professionalità e occupabilità dei laureati e dei diplomati dell'Università di Padova*, Quaderno PHAROS n. 7/2004, Osservatorio sul mercato locale del lavoro, Università degli Studi di Padova, CLEUP, Padova: 21-42
- MARTINI M.C., FABBRIS L. (2003) Analisi delle competenze dei laureati in Scienze Statistiche di Padova (presentato a Roma, 15-16 dicembre 2003)
- MARTINI M.C., FABBRIS L. (2004) Le dimensioni della qualità del lavoro dei neo-laureati (presentato a Mattinata, 16-18 settembre 2004)

- PARISE N., PIGATO M. (2004) L'efficacia esterna della didattica erogata dall'Università di Padova. In: FABBRIS L. (a cura di) *Professionalità e occupabilità dei laureati e dei diplomati dell'Università di Padova*, Quaderno PHAROS n. 7/2004, Osservatorio sul mercato locale del lavoro, Università degli Studi di Padova, CLEUP, Padova: 57-68
- SALMASO L., CORAIN L., FORNASINI E. (2004) Insegnamenti universitari ed attività lavorativa dei neo-laureati in Ingegneria. In: FABBRIS L. (a cura di) *Professionalità e occupabilità dei laureati e dei diplomati dell'Università di Padova*, Quaderno PHAROS n. 7/2004, Osservatorio sul mercato locale del lavoro, Università degli Studi di Padova, CLEUP, Padova: 87-106
- SCHIEVANO C., RIGATTI LUCHINI S. (2004) Mobilità dei laureati dell'Università di Padova tra i Sistemi Locali del Lavoro veneti. In: AURELI CUTILLO E. (a cura di) *Strategie metodologiche per lo studio della transizione Università-Lavoro*, Cleup, Padova: 323-338
- SILVESTRI I. (2004) Una mappa delle professioni dei laureati dell'Università di Padova. In: AURELI CUTILLO E. (a cura di) *Strategie metodologiche per lo studio della transizione Università-Lavoro*, Cleup, Padova: 339-356
- SILVESTRI I., ROTA G., BOARETTO A., FABBRIS L. (2004) Trasversalità e specificità delle competenze dei laureati dell'Università di Padova (presentato a Mattinata, 16-18 settembre 2004)
- STAUNOVO TACCA A (2004) Il destino professionale dei laureati della Facoltà di Giurisprudenza (in via di pubblicazione sui Quaderni Pharos)
- TUZZI A., ZACCARIN S. (2004) Il lavoro raccontato dai laureati: analisi lessico-testuale. In: AURELI CUTILLO E. (a cura di) *Strategie metodologiche per lo studio della transizione Università-Lavoro*, Cleup, Padova: 357-374
- VISENTIN E., FABBRIS L. (2004) La professionalità dei laureati dell'area umanistica. In questo stesso volume: 55-68
- VITTADINI G. (2004) Linee guida per la valutazione dell'efficienza esterna della didattica mediante il Capitale Umano. In: AURELI CUTILLO E. (a cura di) *Strategie metodologiche per lo studio della transizione Università-Lavoro*, Cleup, Padova: 375-395

Indice

	<i>Capitale Umano e formazione universitaria</i>	“	1
	(Giacomo Elias)		
1.	Il Capitale Umano come misura di <i>outcome</i>	“	1
2.	La valutazione dei sistemi educativi	“	1
3.	L’accreditamento	“	2
4.	Conclusioni	“	3
	<i>I percorsi di inserimento professionale dei laureati in Economia</i>		
	(Giovanni Costa, Martina Gianecchini, Paolo Gubitta)	“	5
1.	<i>Social Capital</i> o Capitale Intellettuale?	“	5
2.	Voto di laurea e ampiezza delle esperienze professionali	“	6
3.	Carriera retributiva	“	7
4.	Conclusioni	“	10
5.	Riferimenti bibliografici	“	11
	<i>Tra alti e bassi: le determinanti di pentimenti e rivalutazioni del percorso universitario dei laureati di Padova nei primi due anni dopo il titolo</i>		
	(Maria Cristiana Martini)	“	13
1.	Il pentimento per le scelte formative effettuate come misura di valutazione dei percorsi universitari	“	13
2.	Pentimenti e ri-valutazioni	“	14
3.	Determinanti delle rivalutazioni nei primi sei mesi dopo la laurea	“	16
3.1	Rivalutazioni positive	“	17
3.2	Rivalutazioni negative	“	19
4.	Determinanti delle rivalutazioni tra i sei e i diciotto mesi dopo la laurea	“	22
4.1	Rivalutazioni positive	“	23
4.2	Rivalutazioni negative	“	24
5.	Conclusioni	“	25
	Riferimenti bibliografici	“	26
	<i>L’ambiente di lavoro come metro di qualità di una professione</i>		
	(Veronica Cappa, Luigi Fabbris)	“	27
1.	La qualità del lavoro	“	27
2.	L’ambiente di lavoro dei neo-laureati	“	28
3.	Le determinanti della soddisfazione per il lavoro svolto	“	34
4.	Competenze e ambiente di lavoro	“	36
4.1	Relazioni inerenti alla Facoltà di Scienze Statistiche	“	36
4.2	Relazioni inerenti alla Facoltà di Economia	“	38
5.	Conclusioni	“	41
	Riferimenti bibliografici	“	42
	<i>Le competenze mancanti ai laureati dell’Università di Padova</i>		
	(Gilda Rota, Ilaria Silvestri, Anna Boaretto)	“	43
1.	<i>Overeducation</i> e <i>undereducation</i>	“	43
2.	La preparazione universitaria nell’attività lavorativa	“	44
3.	La mancanza di competenze	“	46
4.	Facoltà umanistiche e sociali dell’Università di Padova	“	49
5.	Conclusioni	“	52
	Riferimenti bibliografici	“	53

La professionalità dei laureati dell'area umanistica

	(Elisabetta Visentin, Luigi Fabbri)	“	55
1.	Profili formativi, attività lavorative e competenze professionali	“	55
2.	I laureati dell'area umanistica	“	56
3.	L'accesso al mondo del lavoro	“	57
4.	Il contratto di lavoro	“	59
5.	Le professioni esercitate dai laureati della Facoltà	“	60
6.	Conclusioni	“	66
	Riferimenti bibliografici	“	67

Competenze formate e competenze utilizzate: il punto di vista dei laureati in Scienze dell'Educazione a diciotto mesi dal conseguimento del titolo

	(Cristina Amplatz, Renata Clerici, Francesco Luchi)	“	69
1.	Introduzione	“	69
2.	La condizione occupazionale	“	69
3.	Attività di studio e di formazione	“	76
4.	Competenze, mansioni e ruoli professionali	“	79
	Riferimenti bibliografici	“	89

Professioni e competenze dei laureati della Facoltà di Agraria

	(Giulio Cozzi, Barbara Costiero, Martino Cassandro)	“	91
1.	L'indagine	“	91
2.	Livello di occupazione e professioni	“	91
3.	Competenze acquisite e competenze utilizzate nella professione	“	92
4.	Competenze di cui gli occupati avvertono la mancanza	“	96
5.	La “fidelizzazione” all'istituzione universitaria	“	96
	Riferimenti bibliografici	“	100

Qualità dell'occupazione dei laureati e diplomati della Facoltà di Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali

	(Paolo Dai Prà)	“	101
1.	L'indagine	“	101
2.	Tasso di occupazione	“	102
3.	Luogo di lavoro e mobilità	“	103
4.	Settori di lavoro e contratti	“	104
5.	Caratteristiche dell'attività lavorativa e dell'ambiente di lavoro	“	107
6.	Salari	“	109
7.	Coerenza tra l'attività lavorativa e il titolo conseguito e soddisfazione per il lavoro trovato	“	110
8.	I laureati e i diplomati non occupati	“	112
9.	Conclusioni	“	113
	Riferimenti bibliografici	“	114

Capitale Umano e formazione universitaria

Giacomo Elias¹

1. Il Capitale Umano come misura di *outcome*

Sono molto grato all'Università di Padova e, in modo particolare, all'amico e collega Luigi Fabbris per avermi voluto coinvolgere in questa iniziativa (che si inserisce in un dibattito sempre più vivace, in corso a livello non solo nazionale, ma anche comunitario e mondiale²) sulle modalità di misura dell'efficacia³ e dell'efficienza⁴, interne ed esterne⁵, della formazione universitaria e dell'educazione in generale⁶, sul significato del processo di certificazione del sistema qualità e di quello di accreditamento delle istituzioni che svolgono questo compito. Tuttavia – tra la fine del 2001 (11 settembre) e, a seguire, nel 2002 – l'instabilità dello scenario economico mondiale ha creato una diminuzione della spesa media pro-capite giornaliera. In rapporto al PIL, le entrate del 2002 sono state del 2,2% (CISSET, 2003).

Questo tema può essere affrontato solo avendo chiarito alcuni aspetti semantici, pena l'incomunicabilità tra i partecipanti al dibattito e l'invio di messaggi confusi agli operatori del sistema.

Con questa mia breve nota ritengo dare un contributo in questo senso.

2. La valutazione dei sistemi educativi

Alla base di ogni considerazione sulla valutazione dei sistemi educativi (intesi nell'ampio contesto del *lifelong learning*) vi è la considerazione che essi costituiscono (come ad esempio quelli sanitari) un *servizio alla persona di pubblica utilità (SPPU)*.

Come tali essi possono e devono essere oggetto di valutazione con la doppia finalità di:

- “misurarne” l'efficacia e l'efficienza (interne ed esterne) nell'interesse della comunità e
- individuarne i punti di forza e di debolezza, per dar corso alle azioni preventive⁷ e correttive⁸ necessarie per il loro miglioramento continuo.

In realtà, la valutazione dei servizi educativi comporta alcune difficoltà di fondo, quali:

- l'impossibilità di utilizzare il modello classico di *input-output*, posto che l'erogazione di questo tipo di servizio presuppone la collaborazione anche di chi lo riceve: occorre, quindi, introdurre il concetto di *outcome*⁹;

¹ Ingegnere, Ordinario di Fisica Tecnica, Facoltà d'Agraria dell'Università degli Studi di Milano, membro del CNVSU, già Presidente UNI, CEN e ISO.

² Cfr. Masia A., *Accreditamento e certificazione*, Universitas, Anno XXV, n. 92, Fondazione Rui, Roma, giugno 2004, pagg. 3-7.

³ Grado di realizzazione delle attività programmate e di conseguimento dei risultati pianificati.

⁴ Rapporto tra i risultati ottenuti e le risorse utilizzate per ottenerli.

⁵ Cfr. Vittadini G., Gori, E., *Linee guida per la valutazione dell'efficienza esterna della didattica mediante il Capitale Umano*, Atti dei seminari: Valutazione dell'Università indicatori praticabili – L'esperienza spagnola, MIUR, Università degli studi Roma Tre, Roma, luglio 2004, pagg. 55-78.

⁶ Da qualche settimana se ne è iniziato a parlare anche nella sede del Progetto PISA dell'OECD.

⁷ Azione per eliminare la causa di una non conformità potenziale o d'altre situazioni potenziali indesiderabili. Cfr. norme della serie UNI En Iso 9000. □

⁸ Azione per eliminare la causa di una non conformità rilevata o d'altre situazioni indesiderabili. Cfr. *ibidem*.

⁹ Cfr. Vittadini G., Gori E., *La valutazione dell'efficienza ed efficacia dei servizi alla persona. Impostazione e metodi*, ETAS, Milano, 1999, pagg. 121-241.

- la poliedricità della figura del *cliente*: lo studente, la sua famiglia, la società nel suo complesso?

Queste difficoltà si possono superare ricordando che la valutazione è strettamente legata agli obiettivi dei quali s'intende conoscere il grado di raggiungimento. Gli obiettivi, a loro volta, sono conseguenza della "politica della qualità" perseguita dall'ente responsabile verso i fruitori del servizio che s'intende sottoporre a valutazione (o di parte di esso). Per la misura del raggiungimento degli obiettivi l'ente responsabile deve individuare un set di adeguati indicatori¹⁰.



Nel caso dei sistemi complessi possono esistere più centri di responsabilità, interconnessi ma che possono godere d'ampi ambiti di reciproca autonomia. Riferendoci al sistema universitario, ad esempio, possiamo riconoscere i seguenti livelli:

- il Ministro, cui compete di garantire al Paese la qualità dell'intero sistema,
- il Rettore, cui compete di garantire l'efficacia e l'efficienza del proprio Ateneo,
- il Preside di Facoltà, cui compete di garantirne l'efficacia e l'efficienza,
- il Presidente del Corso di Laurea, cui compete di garantirne l'efficacia e l'efficienza,
- il docente cui compete di garantire l'efficacia e l'efficienza del proprio corso.

Da queste considerazioni discendono alcune conseguenze:

- ogni centro di responsabilità deve darsi una "politica della qualità" e definire i relativi obiettivi, nonché gli indicatori con cui valutare il grado di raggiungimento di questi ultimi;
- le diverse politiche della qualità devono essere coerenti tra di loro all'interno di uno stesso sistema;
- ogni centro di responsabilità, a partire da quello di maggior dettaglio (livello *e*. nel nostro caso), deve trasmettere al livello superiore le informazioni necessarie – e solo queste – per la valutazione di competenza;
- infine, salendo di livello gli indicatori devono possedere un grado di sintesi crescente.

3. L'accreditamento

La definizione di accreditamento che propongo è la seguente:

"processo attraverso il quale chi ne ha la responsabilità valuta e riconosce che un'attività o un ente corrisponde a requisiti predefiniti".

Da questa definizione emergono due concetti:

- l'esclusiva facoltà di accreditare compete all'ente garante del servizio nei confronti dell'utenza; è, quindi, da escludersi qualunque partecipazione alla gestione del processo dell'ente oggetto dell'accreditamento;
- l'ente garante deve stabilire in modo trasparente:

¹⁰ Variabile ad elevato contenuto informativo che consente la valutazione sintetica di fenomeni complessi. Esso rappresenta una caratteristica o un insieme di caratteristiche empiricamente osservabili o calcolabili mediante cui si vuole cogliere un fenomeno.

- i requisiti che devono essere soddisfatti dall'ente erogatore;
- le modalità di rilevazione e di valutazione della sussistenza dei requisiti stessi, ad esempio attraverso la "misura" di adatti indicatori (qualitativi o quantitativi) definiti univocamente;
- i valori limite accettabili degli indicatori di cui sopra (soglie) sulla base dei quali si ritiene di concedere l'accREDITAMENTO.

Come la certificazione, anche l'accREDITAMENTO non è concesso per sempre, poiché il mantenimento dei requisiti deve essere assicurato nel tempo. La prassi utilizzata, ad esempio, per l'accREDITAMENTO degli organismi di certificazione dei sistemi qualità o dei laboratori di prova prevede che esso abbia validità quadriennale, con controlli almeno annuali. Alla scadenza del quadriennio, il processo deve essere ripetuto ex novo.

4. Conclusioni

Alla luce di quanto precede, l'indicatore Capitale Umano e, in particolare l'incremento da esso subito per effetto di un determinato corso di studi, può costituire un importante strumento per la misura dell'*outcome* in sede sia di valutazione (cfr. § 1) sia di accREDITAMENTO (cfr. § 4) di corsi di studio.

I percorsi di inserimento professionale dei laureati in Economia

Giovanni Costa, Martina Gianecchini, Paolo Gubitta¹

1. *Social Capital* o Capitale Intellettuale?

In questo lavoro affrontiamo il tema della transizione scuola-lavoro, cioè dell'intervallo temporale nella vita dei giovani che abbraccia la conclusione del periodo formativo, la ricerca del primo impiego e l'inserimento professionale in un'occupazione stabile. Il *focus* non è rappresentato dalle strategie di ingresso nel mercato del lavoro (su questo tema si veda Costa, Gianecchini e Gubitta, 2004), ma dalle dinamiche della carriera professionale. In particolare, si studiano le carriere dei laureati in Economia di Padova a 6, 12 e 18 mesi dalla conclusione degli studi e si approfondisce la relazione tra alcuni *indicatori di performance* della carriera universitaria e della carriera professionale.

Lo studio riguarda i laureati che hanno partecipato a tutte le tre rilevazioni (t_1 : 6 mesi; t_2 : 12 mesi; t_3 : 18 mesi), escludendo quindi le unità statistiche presenti solo nella prima e nella seconda rilevazione. Il campione è composto da 98 persone, 51 laureati (52%) e 47 laureate (48%). Il voto medio di laurea è pari a 98,8, la durata media degli studi è 4,6 anni e l'età media alla laurea è 23,7 anni. Come si evince dalla Tabella 1, le donne hanno prestazioni leggermente più elevate rispetto agli uomini su tutte le tre variabili considerate.

Quando si analizzano le strategie di ingresso nel mercato del lavoro assume particolare importanza il *social capital*, la rete di relazioni che le persone in parte possiedono ascrivibilmente (per esempio, le relazioni parentali o di ceto) e in parte costruiscono attivamente nel corso della loro vita (per esempio, le relazioni amicali e le conoscenze maturate nelle varie cerchie sociali), e che sono direttamente mobilitabili per perseguire i propri fini e migliorare la propria posizione sociale (Coleman, 1990). Le transazioni nel mercato del lavoro dipendono in modo rilevante dalla loro *embeddedness* nei reticoli sociali e quindi dall'*ampiezza* e dalla *forza* dei legami sociali (Granovetter, 1973 e 1974).

Da alcuni studi sui laureati dell'ateneo patavino sembra che i legami *bonding* (struttura relazionale interna tra attori appartenenti a una comunità) abbiano minore rilevanza dei legami *bridging* (struttura relazionale che collega attori appartenenti a diverse comunità). Costa, Gianecchini e Gubitta (2004: 9-10) dimostrano che la professione dei genitori (e in particolare dei padri) non ha una relazione statisticamente significativa con la condizione del laureato a sei mesi dalla laurea (t_1). Al momento del primo inserimento lavorativo, quindi, il reticolo relazionale dei genitori (prevalentemente *bonding*) non condiziona le possibilità di trovare impiego.

Nello stesso tempo, si verifica che le relazioni con conoscenti e amici e quelle sviluppate attraverso periodi di lavoro prima della laurea (prevalentemente *bridging*) accelerano e facilitano l'incontro tra domanda e offerta di lavoro al termine degli studi. A conclusioni simili giunge anche Martini (2004: 37-38) dimostrando l'assenza di qualsiasi relazione significativa tra il contesto familiare di provenienza e l'accesso al mondo del lavoro (almeno per ciò che riguarda le persone che effettivamente arrivano a conseguire il titolo universitario).

Quando si analizzano le traiettorie di carriera, il *social capital* rimane un concetto utile, soprattutto in termini di legami *bridging*, ma assumono crescente importanza il capitale intellettuale, e più in generale i *knowledge assets*, sia nella dimensione di risorsa intellettuale (che risiede nelle menti delle persone e che si identifica nella conoscenza, nelle *skill* e nelle competenze), sia in quella di *asset* intellettuale (che rappresenta la conoscenza specifica sulla quale l'impresa può esercitare il diritto di proprietà) (Teece, 1986; Lipparini, 2002). Tale capitale ha valore se è rilevante per l'attività

¹ Il presente lavoro è stato finanziato nell'ambito del progetto di sistema CampusOne. Responsabile del progetto per l'Università di Padova è il prof. Giuseppe Zaccaria; coordinatore scientifico del sub-progetto "Creazione e gestione di un Osservatorio sul mercato locale del lavoro" è il prof. Luigi Fabbri.

economica, se ha la capacità di migliorare e sostenere la produttività del lavoro e l'innovazione (Mokyr, 2002), e se quindi influenza la remunerazione percepita dal lavoratore.

All'interno del quadro delineato, sono stati individuati tre indicatori di prestazione. Con il primo, *punteggio ottenuto alla laurea*², ci si propone di verificare fino a che punto sia vera l'ipotesi credenzialista secondo cui il voto rappresenta solo uno strumento per superare l'asimmetria informativa tra imprese e lavoratori nel processo di assunzione (Checchi, 2002). Con il secondo, *ampiezza dell'esperienza*, si tenta di verificare se la cosiddetta *socializzazione occupazionale* (Depolo, 1998) sia effettivamente in grado di modificare la percezione del proprio valore sul mercato del lavoro e del valore del titolo di studio conseguito. Con il terzo, *carriera retributiva*, si indaga la relazione esistente tra la dinamica retributiva e gli altri due indicatori.

Tabella 1. *Un profilo del campione dei laureati in Economia (n=98)*

	FREQUENZA	%	VOTO MEDIO LAUREA	DURATA MEDIA STUDI	ETÀ ALLA LAUREA
Uomini	51	52%	98,4	4,9	23,9
Donne	47	48%	99,2	4,4	23,4
	98	100%	98,8	4,6	23,7

Fonte: Progetto di Ricerca CampusOne – Università di Padova, *nostre elaborazioni*

2. Voto di laurea e ampiezza delle esperienze professionali

Un punteggio di laurea elevato offre un significativo vantaggio ai laureati nella ricerca del primo impiego. A sei mesi dalla laurea, infatti, lavora il 71,1% dei laureati che ha ottenuto un punteggio almeno pari a 100, mentre solo il 55% di coloro che si sono laureati con un punteggio inferiore a 100 sta lavorando (Tabella 2). Questo vantaggio, però, si riduce in breve tempo. A 18 mesi dalla conclusione degli studi, il gap si è praticamente annullato e, anzi, la situazione di inverte³.

Tale dinamica si spiega almeno in parte con la crescente propensione dei laureati con un punteggio più elevato a rimettersi nel circuito della formazione dopo alcuni periodi di lavoro (facendo anche leva sulle maggiori risorse economiche di cui dispongono: si veda il paragrafo successivo). Il valore segnaletico del voto, quindi, esaurisce il suo effetto in breve tempo. A ciò si aggiunga che la correlazione tra il punteggio e alcune variabili qualitative inerenti il giudizio sulla preparazione universitaria ricevuta è sempre negativa e in un caso, importanza degli insegnamenti professionalizzanti seguiti, addirittura statisticamente significativa (seppur debolmente) (Tabella 4).

Alla luce di queste informazioni, è possibile quindi *chiudere il ragionamento* circa il valore del punteggio: la realtà di Economia di Padova (e del mercato del lavoro sul quale operano i laureati di questa facoltà) è in linea con i risultati emersi in analoghe indagini condotte nel corso degli anni '90 in Italia e negli Stati Uniti. In tutti i casi, si evidenzia come il voto di laurea non sia un buon predittore né del reddito né del successo professionale del laureato, quanto piuttosto costituisca un "lasciapassare" dal significato mutevole a seconda della congiuntura economica e soprattutto del tipo di laurea (Collins, 1988).

Anche il suo impatto sulle politiche di reclutamento e selezione rimane comunque ambiguo. Pur continuando ad avere un peso significativo per accedere ad alcuni segmenti del mercato del lavoro, vi sono numerose prove empiriche della sua scarsa influenza nei processi di selezione del personale (Santoro e Pisati, 1996; La Mendola, 1995)⁴.

² Non si considera la durata degli studi, in quanto le prestazioni del campione su questa variabile sono piuttosto simili: il 40,8% si è laureato nei tempi della durata legale (4 anni), il 52% si è laureato in 5 anni, il 5,1% in 6 anni e solo il 2% in 7 anni.

³ Lo stesso andamento si verifica considerando la durata degli studi. In questo caso, tuttavia, il gap iniziale risulta essere molto meno marcato: a sei mesi lavora il 65% dei laureati in corso e il 58,6% dei laureati fuori corso.

⁴ Si veda Costa, Gianecchini e Gubitta (2004, p. 6-8), per ulteriori approfondimenti con riferimento alle ambiguità emergenti dalla considerazione puntuale della rilevazione in t_0 .

Tabella 2. *Punteggio di laurea e condizione occupazionale*

	PUNTEGGIO FINO A 99		PUNTEGGIO DI ALMENO 100		TOTALE
	Lavora	Non lavora	Lavora	Non lavora	
t ₁ – 6 mesi dalla laurea	33 55,0%	27 45,0%	27 71,1%	11 28,9%	98
t ₂ – 12 mesi dalla laurea	41 68,3%	19 31,7%	24 63,2%	14 36,8%	98
t ₃ – 18 mesi dalla laurea	45 75,0%	15 25,0%	27 71,1%	11 28,9%	98

Fonte: Progetto di Ricerca CampusOne – Università di Padova, *nostre elaborazioni*

Per quanto riguarda l'ampiezza delle esperienze di lavoro, il campione è stato diviso in quattro segmenti: persone che non hanno mai lavorato; persone che hanno avuto almeno una esperienza di lavoro nei periodi t₁, t₂, e t₃ ma non in tutte; persone che hanno sempre lavorato nei tre periodi considerati; persona che hanno sempre lavorato nei tre periodi considerati e anche prima della conclusione degli studi (cioè, già lavoravano in t₀).

Come si evince dalla Tabella 4, non esiste alcuna correlazione statisticamente significativa tra la *durata della permanenza* sul mercato del lavoro e la percezione del proprio valore e del valore del titolo di studio sul mercato del lavoro (esiste invece una relazione con la dinamica della retribuzione, di cui si parlerà nel prossimo paragrafo). Anche questo dato è *sorprendentemente nuovo* e permette di dire qualche cosa di “diverso” sul rapporto tra socializzazione anticipatrice e socializzazione occupazionale. La prima definisce gli orientamenti e gli atteggiamenti delle persone sulla base di modelli cognitivi radicati “al di fuori del lavoro”; la seconda permette di adeguare i giudizi alla realtà professionale.

L'indagine compiuta al tempo t₀, aveva segnalato che il contatto “anticipato” con il mondo del lavoro consentiva agli studenti (in particolare delle facoltà di Scienze Statistiche e di Scienze Politiche) di *riorientare in itinere* il loro percorso formativo sulla base delle caratteristiche della professione che avevano potuto sperimentare, e la stessa osservazione valeva per l'esperienza di stage dei neolaureati (Costa, Gianecchini e Gubitta, 2004). Compiendo un'analisi longitudinale e concentrando l'attenzione sulla sola facoltà di Economia non si rileva un *gap* rilevante tra socializzazione anticipatrice e socializzazione occupazionale, giacché, come si è detto, non esiste un radicale mutamento di giudizio dei rispondenti in funzione della loro permanenza sul mercato del lavoro.

Sarebbe inappropriato attribuire questo fenomeno alla maggiore capacità dei laureati in Economia di *adattarsi* alle esigenze delle imprese. È più ragionevole ipotizzare che sia più limitato il divario tra i modelli cognitivi e gli stereotipi professionali trasmessi nel corso degli anni di studio, rispetto alle reali esigenze professionali. È un problema che chiama in causa le politiche di orientamento: non quelle realizzate al termine degli studi, ma quelle compiute ex-ante o in itinere.

3. Carriera retributiva

Al fine di indagare il *significato* della dinamica retributiva, è stato costruito un indicatore che considera l'andamento del valore medio della retribuzione nel corso delle tre rilevazioni (t₁, t₂ e t₃). La dinamica retributiva può assumere cinque possibili andamenti:

- andamento decrescente: con il passare del tempo la persona passa attraverso esperienze professionali che si accompagnano a una diminuzione della retribuzione;
- andamento ad U: all'iniziale decremento retributivo segue una crescita della remunerazione;
- andamento stabile: la persona dichiara di aver mantenuto lo stesso reddito in tutte le sue esperienze di lavoro;
- andamento ad “U rovesciata”: dopo due esperienze in cui si è registrato un aumento della retribuzione ne segue una in cui la remunerazione è diminuita;
- andamento crescente: con il passare del tempo la persona ha aumentato la sua retribuzione.

Mettendo in relazione questo indicatore di carriera retributiva con le variabili relative all'ampiezza delle esperienze di lavoro e al voto di laurea si verifica l'esistenza di alcuni interessanti legami.

Innanzitutto il test del chi-quadrato tra carriera retributiva e condizione occupazionale della persona nel corso del periodo osservato, mostra l'esistenza di una relazione statisticamente significativa ($\chi^2 = 41,183$ con significatività inferiore a 0,001) (Tabella 3). Questo significa che con l'allungamento del periodo nel quale il neolaureato è stato occupato (al limite anche da prima della laurea) aumenta la probabilità che la sua curva retributiva sia stata crescente nel corso del tempo. Questo risultato non è scontato, soprattutto se letto anche alla luce del fatto che le persone con andamenti di carriera retributiva crescenti durante tutto il periodo di osservazione, o almeno nelle prime rilevazioni dopo la laurea, sono quelle con i minori tempi di percorrenza degli studi universitari.

L'insieme di questi dati permette di affermare che il mercato del lavoro "non paga" gli studenti fuori corso per gli anni in più che rimangono all'università rispetto ai loro colleghi. I costi opportunità sostenuti da queste persone durante questo periodo non vengono recuperati nel corso delle prime esperienze di lavoro.

Laurearsi il più rapidamente possibile dovrebbe essere allora la strategia migliore per avere una veloce carriera retributiva? I dati dei laureati della Facoltà di Economia permettono di dare una risposta parzialmente positiva a questa domanda. Non è solo la velocità nell'attraversamento universitario a "fare la differenza" ma anche il fatto di aver lavorato durante il periodo di studi e aver trovato rapidamente un'occupazione, anche non stabile, al termine dello stesso.

È dunque attraverso una precoce socializzazione occupazionale che le persone possono superare "di slancio" i primi gradini della loro carriera retributiva. Detto in altri termini, la permanenza sul mercato del lavoro in condizione di occupato facilita lo sviluppo di relazioni di tipo *bridging* e permette di *curvare* la preparazione universitaria ottenuta, declinando le competenze e le abilità accumulate verso conoscenze *firm specific* che le imprese sono maggiormente in grado di individuare e di valorizzare sotto il profilo economico.

Tabella 3. Tavola di contingenza tra andamento di carriera retributiva e ampiezza di carriera

ANDAMENTO CARRIERA RETRIBUTIVA	AMPIEZZA DI CARRIERA			Totale
	Lavorato almeno una volta in t_1 , t_2 e t_3 , ma non sempre	Sempre lavorato in t_1 , t_2 e t_3	Sempre lavorato anche prima della laurea	
Decrescente	2 6,1%	2 6,1%	-	4 5,3%
Ad U	-	3 9,1%	2 20%	5 6,6%
Stabile	24 72,7%	3 9,1%	-	27 35,5%
Ad U rovesciata	-	7 21,2%	2 20%	9 11,8%
Crescente	7 21,2%	18 54,5%	6 60%	31 40,8%

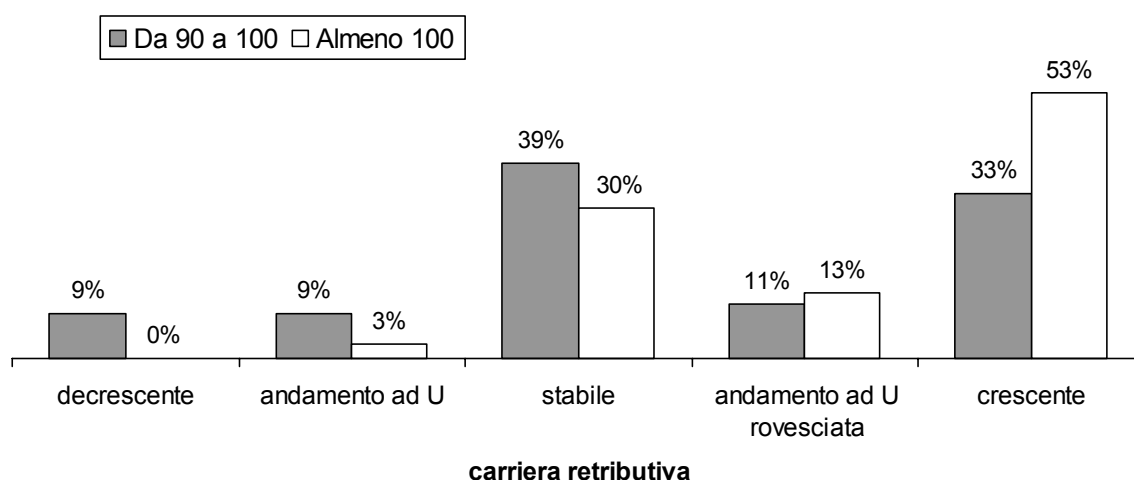
Fonte: Progetto di Ricerca CampusOne – Università di Padova, nostre elaborazioni

Il vantaggio in termini di crescita potenziale di retribuzione nel breve periodo acquisito grazie al lavoro durante il periodo di studi, oltre a non avere ripercussioni sulla durata dello stesso, non è neanche statisticamente in relazione con il voto di laurea. I dati rilevati mostrano infatti come le persone che hanno conseguito un voto superiore a 100 non abbiano una distribuzione significativamente diversa, nei diversi profili retributivi, rispetto a coloro che hanno ottenuto un voto inferiore ($\chi^2 = 5,833$ con significatività 0,212) (Figura 1).

È comunque interessante che, per quanto debole, il voto abbia un valore predittivo anche in termini di carriera retributiva: sono infatti solamente persone con un voto di laurea inferiore al 100 ad avere avuto un andamento decrescente della propria remunerazione nel corso del tempo e oltre la me-

tà delle persone con un voto maggiore di 100 ha avuto almeno un incremento retributivo nel corso dei due anni considerati.

Figura 1. Distribuzione del voto di laurea per andamento di carriera retributiva



Fonte: Progetto di Ricerca CampusOne – Università di Padova, nostre elaborazioni

L'ottenimento di un lavoro economicamente remunerativo è associato ad una generale soddisfazione per la propria occupazione. Infatti, chiedendo alle persone di misurare su una scala da 1 a 10 la propria soddisfazione per il lavoro attuale, quasi il 50% delle persone con un profilo stabile o crescente ha indicato un voto superiore alla media (pari a 7,4), mentre questa percentuale si riduce al 25% per quelle con un andamento decrescente. Indicativi anche i casi degli individui con una retribuzione con andamento ad U o U rovesciata. Nel primo caso, solo una persona su cinque ha assegnato un valore superiore alla media, mentre nel secondo caso sono più della metà quelle che hanno indicato un grado di soddisfazione pari almeno a 8. Questo risultato è in parte controintuitivo dal momento che sarebbe ragionevole attendersi che le persone che nella terza rilevazione hanno indicato una ripresa nella propria remunerazione, rispetto al tempo t_2 , siano soddisfatte della nuova occupazione.

Infine, relativamente alla carriera retributiva, è da notare come, al "migliorare" dell'andamento della remunerazione, le persone esprimano un giudizio inferiore sull'adeguatezza della preparazione universitaria ottenuta. Per quanto non statisticamente significativa, questa relazione segnala una generale insoddisfazione delle persone con una migliore riuscita economica nei confronti degli insegnamenti ricevuti sui banchi di scuola.

Da un lato si potrebbe ipotizzare una situazione di *overconfidence* di queste persone che, consapevoli del valore delle loro competenze, ritengono che gli studi non abbiano valorizzato appieno tutto il loro potenziale (questa ipotesi trova conferma anche nel fatto che i giudizi sull'adeguatezza della preparazione sono negativamente correlati con il voto di laurea).

D'altro canto, il fatto che queste persone siano entrate velocemente nel mondo del lavoro, addirittura, per buona parte, proprio durante il periodo dell'università, potrebbe far pensare ad una situazione per cui il contatto con il mondo del lavoro abbia accelerato i tempi di presa di coscienza delle conoscenze "realmente" richieste per lo svolgimento delle proprie mansioni.

Infine, va considerato il fatto contingente che i laureati intervistati in questa indagine rappresentano i primi iscritti alla giovane facoltà di Economia, che nei primi anni della propria vita non aveva acquisito ancora tutti i contatti con il territorio e il tessuto imprenditoriale tali da permetterle di orientare i propri corsi di studio alle esigenze delle aziende dove i giovani sarebbero stati impiegati.

4. Conclusioni

In questo lavoro è stata compiuta una analisi longitudinale dei percorsi di inserimento nel mercato del lavoro dei laureati in Economia di Padova, che *chiude* lo studio realizzato nel corso del 2003 limitatamente al tempo t_0 .

I risultati emersi sono piuttosto confortanti. Da un lato, si conferma che sono le relazioni *bridging* (e non quelle *bonding*) che aumentano le possibilità di successo sul mercato del lavoro. Dall'altra, si trae l'informazione "nuova" che, almeno con riferimento alla facoltà di Economia, esiste un gap molto limitato tra i contenuti della socializzazione anticipatoria e quelli della socializzazione occupazionale, con benefici effetti sui tempi di inserimento e (probabilmente) sulla qualità dell'esperienza professionale.

Infine, sembra emergere una correlazione positiva e statisticamente significativa tra la dinamica retributiva, il voto di laurea, la permanenza nel mercato del lavoro in posizione di occupato e la soddisfazione per il lavoro. Se quest'ultima appare abbastanza "scontata", le altre non lo sono. Si è dimostrato che il voto di laurea non influenza la condizione occupazionale (cioè, il fatto di lavorare o non lavorare); se però è correlato positivamente alla retribuzione, vuol dire che non ha un valore di *signalling* ma di *screening*, cioè è effettivamente in grado di indicare le persone che forniranno prestazioni professionali più elevate (altrimenti, nella logica del capitale intellettuale, non si capisce perché queste persone riescono a spuntare retribuzioni più elevate).

La relazione tra ampiezza delle esperienze (spesso associata a un cambiamento di azienda, di sede o di mansione) e retribuzione, invece, richiama ancora il concetto di *social capital* nella versione di relazioni *bridging* e ribadisce l'utilità del concetto di carriera esterna, che individua le variegiate forme di lavoro instabile attraverso cui passano i giovani dall'uscita dal sistema formativo tradizionale (lavori precari, stagionali, contratti a tempo determinato, stage) e che costituiscono momenti successivi verso condizioni di impiego più soddisfacenti (Serravalli, 2000).

Tabella 4. Correlazioni: un quadro di sintesi

	A	B	C	J1	J13	J14	J6	J7
A - Carriera Retributiva	1							
B - Ampiezza Esperienze	,311(**)	1						
C - Voto di Laurea	,246(**)	,050	1					
J1	,154(*)	-,129	,128	1				
J13	,046	,086	,088		1			
J14	-,146	-,112	-,094	,176(*)		1		
J6	,059	,135	,209	,018	,162(*)	,062	1	
J7	,018	,054	-,057	-,087	,248	,031		
	,811	,448	,428	,248	,031			
	-,081	-,047	-,091	,251(**)	,227(**)	,062	1	
	,299	,533	,226	,001	,002	,415		
	,119	-,002	-,147(*)	,276(**)	,159(*)	-,132	,407(**)	1
	,123	,976	,049	,000	,033	,078	,000	

** Correlazione significativa al livello 0,01 (2-code); * Correlazione significativa al livello 0,05 (2-code).

J1 - Su una scala da 1 (minimo) a 10 (massimo), quanto è soddisfatto del suo lavoro attuale?; J13 - Su una scala da 1 a 10, quanto sente essere adeguata la preparazione professionale conseguita all'Università rispetto al tipo di lavoro che svolge?; J14 - Lei sente che la preparazione professionale conseguita all'università- rispetto al tipo di lavoro che svolge-- è poco specialistico, troppo specialistico o adeguata?; J6 - Nello svolgimento della sua attività lavorativa, quanto sono importanti gli insegnamenti di base, ossia quelli di tipo propedeutico? Mi dica qual è l'importanza con un voto tra 1 e 10, dove 1 è il minimo e 10 il massimo; J7 - Nello svolgimento della sua attività lavorativa, quanto sono importanti gli insegnamenti di tipo professionalizzante, ossia di fine percorso, che lei ha seguito? Mi dica qual'è l'importanza con un voto tra 1 e 10, dove 1 è il minimo e 10 il massimo.

5. Riferimenti bibliografici

- CHECCHI D. (2002) Scuola, formazione e mercato del lavoro, In BRUCCHI L. (a cura di) *Manuale di economia del lavoro*, Il Mulino, Bologna
- COLEMAN R. (1990) *Foundations of Social Theory*, Cambridge, Mass., Cambridge University Press
- COLLINS R. (1988) *Theoretical Sociology*, Orlando, Jovanovich (t.i. (1992) *Teorie sociologiche*, Il Mulino, Bologna)
- COSTA G., GIANECCHINI M., GUBITTA P. (2004) Alla conquista del futuro: competenze per l'*employability*. In: FABBRIS L. (a cura di) (2004) *Professionalità e occupabilità dei laureati e dei diplomati dell'Università di Padova*, Quaderno PHAROS n. 7/2004, Osservatorio sul mercato locale del lavoro, Università degli Studi di Padova, CLEUP, Padova: 1-20
- DEPOLO M. (a cura di) (1998) *L'ingresso nel mondo del lavoro*, Carocci, Roma
- GRANOVETTER M. (1973) "The Strength of Weak Ties", *American Journal of Sociology*, **78/6**: 1360-1380
- GRANOVETTER M. (1974) *Getting a job*, The University of Chicago Press, Chicago
- LA MENDOLA S. (1995) *Con gli occhi di Caronte. Le imprese e i neolaureati*, Clueb, Bologna
- LIPPARINI A. (2002) *La gestione strategica del capitale sociale e del capitale intellettuale*, Il Mulino, Bologna
- MARTINI M.C. (2004) Capitalizzazione nel lavoro del titolo di studio acquisito all'Università di Padova. In: FABBRIS L. (a cura di) (2004) *Professionalità e occupabilità dei laureati e dei diplomati dell'Università di Padova*, Quaderno PHAROS n. 7/2004, Osservatorio sul mercato locale del lavoro, Università degli Studi di Padova, CLEUP, Padova: 21-42
- MOKYR J. (2002) *The Gifts of Athena. Historical Origins of the Knowledge Economy*, Princeton University Press, Princeton, N.J. (t.it.: *I doni di Atena. Le origini storiche dell'economia della conoscenza*, Il Mulino, Bologna 2004)
- SANTORO M., PISATI M. (1996) *Dopo la laurea*, Il Mulino, Bologna
- SERAVALLI G. (2000) *Economia e lavoro. Rapporto congiunturale 2000*, Agenzia Emilia-Romagna Lavoro
- TEECE D.J. (1986) Profiting from Technological Innovation, *Research Policy*, **15(6)**: 285-305

Tra alti e bassi: le determinanti di pentimenti e rivalutazioni del percorso universitario dei laureati di Padova nei primi due anni dopo il titolo

Maria Cristiana Martini¹

1. Il pentimento per le scelte formative effettuate come misura di valutazione dei percorsi universitari

L'esperienza universitaria lascia tracce nella vita di chi la vive, sia come ricordo di un'esperienza umana, formativa ed esistenziale che ha occupato alcuni anni di vita, sia per le conseguenze più tangibili che tale esperienza porta nella vita lavorativa e professionale del laureato. Tutto ciò influenza il ricordo che il laureato ha dell'esperienza in generale e dei singoli fatti che l'hanno costituita, tra i quali la scelta del percorso formativo, della facoltà, dell'ateneo. L'insoddisfazione per l'esperienza può esplicitarsi nel pentimento, nel timore di avere sbagliato una o più delle scelte formative effettuate, nel rammarico di non aver scelto un'altra facoltà presa in considerazione al momento dell'immatricolazione, nel rimorso per non essersi trasferito in un ateneo lontano, nel dubbio di aver sbagliato indirizzo di studi.

Il pentimento per le scelte compiute può rappresentare una misura di valutazione globale dell'efficacia di un corso di studi: quanto più il corso ha risposto alle aspettative, tanto meno coloro che lo hanno seguito saranno inclini a pentirsi. Tale misura di valutazione risulta globale perché non poggia solamente sulla soddisfazione per gli anni di studio, sulla competenza dei docenti incontrati, sull'efficienza delle strutture a disposizione, sulla qualità della preparazione ottenuta, come potrebbe essere la valutazione data *in itinere* da chi frequenta un determinato percorso formativo. Analogamente, non è neppure una misura di valutazione basata sulla sola efficacia esterna, ovvero sull'impatto che il titolo di studio erogato ha sul mercato del lavoro, sulla capacità di un corso di studi di formare lavoratori che trovino facilmente e rapidamente un lavoro coerente con le loro aspettative e con la preparazione ricevuta, come accade per gli strumenti di valutazione ottenuti attraverso l'analisi dei percorsi lavorativi e professionali dei laureati che si immettono nel mercato del lavoro.

Si tratta di una misura di valutazione che segue un'ottica di *customer satisfaction*, nel senso che il "successo" di un percorso formativo è definito dal grado di soddisfazione che procura presso coloro che lo hanno scelto. Questo indicatore, quindi, risulta essere una media fra i diversi aspetti in gioco, e riconosce sia il valore dell'apprendimento e della dimensione culturale dell'esperienza universitaria, sia l'aspetto più pragmatico, o "utilitaristico", del conseguimento di un titolo di studio come strumento di penetrazione del mercato del lavoro.

Il modo in cui i due aspetti si compongono a formare un'unica misura di valutazione dipende da vari aspetti, alcuni dei quali squisitamente soggettivi: in un certo senso, il peso attribuito ai diversi aspetti viene assegnato dagli stessi utilizzatori e valutatori del servizio, cioè i laureati e diplomati che hanno vissuto l'esperienza formativa e hanno conseguito un titolo universitario con cui fanno il loro ingresso nel mercato del lavoro. Un ulteriore fattore che influenza il modo in cui gli aspetti si compongono a costruire questa misura di efficacia dei corsi di studio è dato dalla distanza temporale tra il termine del percorso formativo e il momento in cui il laureato o diplomato universitario è chiamato a dare la sua valutazione: mentre nell'immediatezza del conseguimento del titolo la gran parte dell'attenzione va al valore culturale e umano dell'esperienza universitaria appena conclusa, man mano che l'esperienza si allontana nel tempo la valutazione tende ad orientarsi al confronto col mondo del lavoro (Martini e Teggia Droghi, 2004).

¹ Il presente lavoro è stato finanziato nell'ambito del progetto di sistema CampusOne. Responsabile del progetto per l'Università di Padova è il prof. Giuseppe Zaccaria; coordinatore scientifico del sub-progetto "Creazione e gestione di un Osservatorio sul mercato locale del lavoro" è il prof. Luigi Fabbri.

Col passare del tempo, tuttavia, le valutazioni offerte da laureati e diplomati variano anche in ragione degli accadimenti che questi si sono trovati ad affrontare: l'immagine, spesso vaga se non addirittura stereotipata, che essi hanno della realtà lavorativa si scontra con il mondo del lavoro che incontrano nell'esperienza quotidiana; le priorità e le aspettative che avevano durante gli anni trascorsi all'università cedono il posto a nuove aspettative e a priorità rimodulate su una realtà ora nota; le conoscenze e competenze acquisite durante gli studi si scontrano con quelle richieste dal mondo del lavoro, e si fondono con quelle apprese nel corso delle prime esperienze lavorative.

Tutto ciò determina una ri-valutazione (nel senso di una nuova valutazione) dell'esperienza universitaria, che meglio si concilia con il nuovo contesto al cui interno essi ormai si muovono, che sposta le prospettive fino a quel momento date per buone. Tale ri-valutazione può mantenere inalterato il giudizio complessivo, ma può anche, in alcuni casi, trasformare in negativo un giudizio inizialmente positivo, come può far rientrare una iniziale "bocciatura" dell'esperienza conclusa.

Lo scopo di questo lavoro è quello di quantificare la dimensione di questi "ripensamenti", e quindi determinare quali, fra gli eventi e i cambiamenti intercorsi nella realtà di un laureato o diplomato, hanno il potere di far loro rivedere le proprie posizioni relativamente al percorso formativo seguito. Nel Par. 2 si descrivono i dati e le variabili utilizzati per costruire la misura di valutazione sopra descritta, e se ne descrive la distribuzione. Nei Paragrafi 3 e 4 si analizzano e si discutono le determinanti che portano a rivalutare i giudizi espressi, rispettivamente, nei primi sei mesi dopo la laurea e nel periodo che va da sei a diciotto mesi dopo il conseguimento del titolo. Infine, nel Par. 5 si traggono le conclusioni di quanto risultato dalle analisi condotte.

2. Pentimenti e ri-valutazioni

Nel presente lavoro si utilizzano i dati dell'Indagine Forces sui laureati e diplomati dell'Università di Padova (Fabbris, 2003). Tale indagine coinvolge un campione di 2818 ex-studenti dell'Università di Padova che si sono laureati o diplomati² presso l'Ateneo patavino nelle sessioni di laurea autunnali e invernali dell'A.A 1999-2000, e in tutte le sessioni di laurea dell'A.A 2000-01. Si tratta, quindi, di persone che hanno conseguito il titolo fra l'autunno del 2000 e la primavera del 2002. Le unità campione vengono contattate a distanza di sei mesi da una rilevazione all'altra a partire dal momento in cui presentano domanda di laurea, per complessive sette rilevazioni nell'arco di tre anni. Tranne la prima rilevazione, che avviene tramite questionario autocompilato, le successive interviste sono effettuate con metodo CATI (*Computer-Assisted Telephone Interviewing*)³.

Le analisi che seguono considerano prevalentemente le risposte fornite dagli intervistati in tre occasioni d'indagine:

- Il tempo T0, ovvero il momento di consegna della documentazione per la discussione della tesi di laurea, in cui vengono espressi i giudizi "a caldo" sull'esperienza universitaria che si sta avviando a conclusione;
- Il tempo T1, sei mesi dopo il conseguimento del titolo, che testimonia dei primi contatti con la realtà lavorativa e delle prime ri-valutazioni sulla scorta di tali esperienze;
- Il tempo T3, a distanza di diciotto mesi dal conseguimento del titolo di studio, che costituisce una fase in cui l'esperienza lavorativa comincia a consolidarsi e l'ingresso nel mondo del lavoro è avvenuto anche per chi ha proseguito con attività di tirocinio⁴.

La variabile su cui il lavoro verte è la risposta alla seguente domanda: «*Se potesse tornare indietro, frequenterebbe lo stesso corso di studi nella Facoltà dove ha ottenuto il titolo universitario?*». Tale domanda prevedeva sei alternative di risposta:

1. No, non mi reinscriverei neppure all'università
2. No, frequenterei una facoltà diversa

² D'ora in poi, per semplicità di notazione, quando si scrive "laureati" si intende indicare sia i laureati sia i diplomati universitari.

³ I dati al tempo T0 stati inizialmente oggetto di una specifica indagine Forces, mentre in seguito sono stati mutuati da quelli raccolti nell'ambito del progetto Almalaurea.

⁴ Nel momento in cui si redige questa nota, la rilevazione dei dati al tempo T4 e successivi non è ancora completa.

3. Sì, stessa facoltà, ma corso o indirizzo diverso
4. Sì, stesso corso di studi o indirizzo, ma in un'altra università italiana
5. Sì, stesso corso di studi o indirizzo, ma in una università all'estero
6. Sì, rifarei lo stesso percorso realizzato all'università di Padova.

Ai fini delle analisi svolte, questa domanda è stata ricodificata in una variabile dicotomica che indica se esiste una qualsiasi forma di pentimento: dunque le modalità di risposta 1-5 sono state accorpate in un'unica modalità che indica "pentimento".

La percentuale di laureati di ciascuna facoltà dell'Ateneo pentiti del percorso scelto è riportata nella Tab. 1. Circa un quarto dei laureati dell'Ateneo mostra qualche forma di ripensamento rispetto al percorso formativo seguito. Il dato appare abbastanza stabile nel tempo, ma osserviamo che la percentuale di "pentiti" subisce un lieve incremento al tempo T1, probabilmente in concomitanza e in conseguenza delle primissime esperienze lavorative e del relativo spaesamento, mentre il pentimento sembra rientrare in seguito. Tuttavia, questo andamento non è costante: per le Facoltà di Medicina e Chirurgia⁵ e Lettere il livello di pentimento diminuisce nelle tre occasioni, mentre per altre aumenta costantemente (Agraria, Farmacia, Medicina Veterinaria, Psicologia, Scienze Statistiche). Anche i livelli di pentimento sono molto diversi tra le Facoltà, dai più bassi di Psicologia ed Economia, ai più elevati di Giurisprudenza, Lettere e Scienze Politiche.

Tabella 1. Percentuale di laureati "pentiti" dopo il conseguimento del titolo, a sei mesi e a diciotto mesi dal conseguimento, per Facoltà⁶

	Tempo T0	Tempo T1	Tempo T3
Agraria	23,1	23,7	26,5
Economia	12,4	18,3	16,2
Farmacia	21,6	25,3	25,5
Giurisprudenza	36,1	46,7	44,6
Ingegneria	19,8	21,2	19,4
Lettere	33,6	32,3	31,8
Medicina e Chirurgia	32,3	25,5	18,6
Medicina Veterinaria	19,4	25,6	33,3
Psicologia	9,3	14,0	18,0
Scienze della Formazione	23,0	26,0	24,7
Scienze MM.FF.NN.	27,2	28,4	24,8
Scienze Politiche	29,2	35,5	34,1
Scienze Statistiche	22,0	23,4	23,9
<i>Totale</i>	<i>24,4</i>	<i>27,1</i>	<i>26,2</i>

La percentuale di coloro che hanno avuto ripensamenti sembra relativamente stabile nelle tre occasioni di rilevazione, ma questa apparente stabilità nasconde una quota di cambiamenti di opinione in un senso e nell'altro, che si elidono a vicenda. Infatti (Tab. 2a), passando da T0 a T1, troviamo quasi un laureato su dieci che ha positivamente rivalutato il proprio corso di studi, e un altro che giudica ora negativamente le scelte che all'inizio aveva positivamente valutato.

⁵ Per la Facoltà di Medicina e Chirurgia sono stati considerati soltanto i diplomi universitari, dato che l'ingresso nel mercato del lavoro dei laureati è ritardato di alcuni anni dopo la laurea per la prosecuzione del percorso formativo specialistico.

⁶ Gli intervistati che hanno risposto a questa domanda, sono stati rispettivamente 2416 a T0, 2700 a T1 e 2559 a T3.

Analogamente, anche nel passaggio da T1 a T3 (Tab. 2b) troviamo quasi due laureati su dieci che cambiano idea, anche in questo caso equidistribuiti tra il miglioramento e il peggioramento del proprio giudizio.

Tabella 2. *Tabella di transizione dei laureati dell'università di Padova rispetto allo stato di pentimento, nei passaggi tra T0 e T1 e tra T1 e T3⁷*

(a)		T1		
T0		Pentiti	Non pentiti	Totale
	Pentiti	15,1	9,3	24,4
	Non pentiti	11,6	64,0	75,6
	Totale	26,7	73,3	100,0

(b)		T3		
T1		Pentiti	Non pentiti	Totale
	Pentiti	17,4	9,4	26,8
	Non pentiti	9,0	64,2	73,2
	Totale	26,4	73,6	100,0

Nel prosieguo analizzeremo separatamente le transizioni avvenute nel primo intervallo temporale e nel secondo. Questa suddivisione, logica e pratica, ha una duplice motivazione: innanzitutto i due intervalli temporali hanno implicazioni diverse in termini di accadimenti, motivazioni e aspettative. Dal momento del conseguimento del titolo e per i successivi sei mesi, prevedibilmente, ripensamenti e considerazioni sulle scelte fatte dipendono in gran parte dal passaggio, talora brusco, dal mondo universitario al mercato del lavoro; viceversa, il successivo anno è quello in cui la situazione lavorativa conosce i primi assestamenti.

La seconda motivazione è di ordine pratico: nella rilevazione al tempo T0 – incentrata su esigenze conoscitive in gran parte diverse rispetto a quelle che sottendono le indagini successive – la sezione dedicata all'esperienza lavorativa è molto più contenuta, mentre sono più approfondite le informazioni sulla situazione demografica e familiare, sul tipo di percorso formativo e le conoscenze acquisite durante gli studi, sull'esperienza universitaria e le aspettative di lavoro a breve. Viceversa, i successivi questionari mirano prevalentemente ad ottenere testimonianze sulle dinamiche e sugli esiti della ricerca di lavoro, sulle attività svolte e le competenze utilizzate da chi lavora, sulla percezione dell'efficacia della formazione acquisita all'università. L'eterogeneità dei questionari tra T0 e T1 impedisce vari confronti.

3. Determinanti delle rivalutazioni nei primi sei mesi dopo la laurea

Nei primi sei mesi dopo il completamento degli studi, le motivazioni che muovono coloro che ripensano e rivedono il giudizio sul percorso di studi espresso al momento del conseguimento del titolo sono in prevalenza legate alle dinamiche e agli esiti della ricerca di lavoro, e alle caratteristiche del lavoro trovato. Dato che la maggior parte dei laureati non lavorava quando ha concluso gli studi, e poiché le parte relativa alla situazione lavorativa nel questionario a T0 è piuttosto stringata, si è scelto di privilegiare, fra i predittori, quelli relativi all'occupazione svolta a T1, ritenendo che l'esperienza lavorativa, del tutto nuova per molti e forse vista con occhi diversi da chi già lavorava, influenzi più di ogni altra cosa il giudizio espresso sei mesi dopo aver concluso gli studi. Pertanto, si considerano come possibili predittori i seguenti gruppi di variabili:

1. Caratteristiche del laureato e del suo percorso universitario: facoltà; genere; situazione lavorativa al conseguimento del titolo; voto di laurea; ritardo nel conseguimento del titolo; giudizio espresso a T0 sui docenti, i compagni di studi e le biblioteche.
2. Situazione lavorativa a T1: lavoro, studio, disoccupazione; tipo di contratto; reddito; posizione nella professione; dimensione e settore dell'azienda dove lavora; distanza tra casa e lavoro; importanza del titolo di studio per svolgere il lavoro; soddisfazione per il la-

⁷ Le discrepanze rispetto alle percentuali di laureati pentiti riportate nella Tabella 1 sono dovute al fatto che qui si considerano soltanto coloro che hanno partecipato ad entrambe le occasioni di rilevazione (rispettivamente, T0 e T1, e T1 e T3).

voro; coerenza tra lavoro svolto e formazione ricevuta; valorizzazione sul lavoro; utilizzo nel lavoro delle conoscenze acquisite con gli insegnamenti di base e con gli insegnamenti professionalizzanti; utilizzo nel lavoro della forma mentis, delle conoscenze tecniche e delle competenze acquisite; lacune su competenze necessarie per il lavoro.

3. *Cambiamenti di stato lavorativo tra T0 e T1*: aver trovato, perso o cambiato lavoro; aver migliorato o peggiorato la posizione lavorativa; essere passati da un contratto atipico o da un lavoro senza contratto ad un contratto regolare, o viceversa; essere passati da un lavoro dipendente a un lavoro autonomo, o viceversa; avere ottenuto o perso un posto a tempo indeterminato; differenze nel livello di soddisfazione; differenza nella coerenza tra studi e lavoro.

3.1 Rivalutazioni positive

Per ricercare le determinanti di una rivalutazione positiva degli studi svolti, consideriamo l'insieme di coloro che al tempo T0 si sono detti pentiti delle scelte fatte: si tratta di 590 laureati⁸, 226 dei quali (38,3%) aveva cambiato idea sei mesi dopo, e vediamo quali sono le caratteristiche che distinguono chi ha cambiato opinione da chi non lo ha fatto. Il numero elevato di variabili che si vogliono considerare suggerisce di cominciare la ricerca dei predittori della rivalutazione positiva con un'analisi di regressione logistica (v., tra gli altri, Hosmer e Lemeshow, 1989) con criterio di selezione *stepwise* dei predittori. A tale scopo si è utilizzato il pacchetto statistico SAS (Sas Institute Inc., 1999, 2000) con un livello di significatività per l'ingresso nel modello pari a 0,10, e un livello per l'uscita pari a 0,15.

Tabella 3. *Stima dei parametri del modello di regressione logistica stepwise per la variabile dipendente "rivalutazione positiva degli studi svolti tra T0 e T1", relativi standard error, livello di significatività e odds-ratio*

	β	s.e.	p-value	Odds-ratio
Intercetta	-0,39	0,15	0,0071	
Cambiato lavoro	-0,77	0,29	0,0087	0,46
Disoccupato	-0,67	0,28	0,0153	0,51
Lavora nel settore no profit	1,49	0,69	0,0317	4,44
Fa un lavoro coerente	0,39	0,19	0,0443	1,48
Nel lavoro usa le competenze acquisite	-0,64	0,28	0,0221	0,52

I risultati dell'adattamento del modello avente come variabile dipendente la rivalutazione positiva tra T0 e T1 delle scelte universitarie e come possibili predittori tutti quelli sopra descritti sono riportati nella Tab. 3. Avere trovato un lavoro coerente con il proprio indirizzo di studi e lavorare nel terzo settore sono entrambi fattori che facilitano un ripensamento in senso positivo, mentre la frustrazione è data dal fatto di trovarsi a cercare ancora lavoro sei mesi dopo aver completato gli studi, o dallo svolgere un lavoro che non consente di utilizzare le competenze acquisite all'università.

Un ulteriore fattore di rischio di scontento è l'aver cambiato lavoro tra T0 e T1. Questo dato è meno immediatamente interpretabile, ma potrebbe riferirsi a coloro che, pur lavorando già quando si sono laureati, hanno pensato di ricollocarsi sul mercato del lavoro dopo aver ottenuto il titolo, senza ricavarne i miglioramenti che speravano. In generale, quindi, i laureati migliorano la loro opinione nei primi sei mesi dopo aver lasciato l'università solo nel caso in cui le loro conoscenze e competenze siano riconosciute dai datori di lavoro; se poi è possibile ravvisare nel lavoro svolto anche un'utilità sociale, come presumibilmente capita a chi lavora nel terzo settore, la rivalutazione è ancora più probabile.

⁸ La discrepanza numerica rispetto alla numerosità del campione dichiarata nel paragrafo 2 è dovuta al fatto che qui si considerano soltanto coloro che hanno partecipato sia alla prima che alla seconda occasione di rilevazione.

Questo modello, tuttavia, non tiene conto delle notevoli differenze tra i livelli di pentimento e tra gli andamenti temporali che abbiamo rilevato nel Par. 2. Per tenere conto della struttura gerarchica dei dati oggetto di studio, si applica un modello di regressione logistica a due livelli ad intercetta casuale⁹ (Goldstein, 1995), in cui i laureati sono le unità di primo livello, mentre le unità di secondo livello sono le Facoltà¹⁰. A causa della complessità computazionale di questo tipo di modelli, si è scelto di operare una pre-selezione dei possibili predittori attraverso l'adattamento di un modello di regressione logistica con criterio di selezione *stepwise* avente livelli di significatività per l'ingresso abbastanza alti da non escludere possibili predittori (0,25). Questa pre-selezione ha il pregio di fornire le stime dei parametri della regressione logistica come valori con cui inizializzare l'algoritmo di stima del modello logistico multilivello.

Le variabili candidate per l'inserimento nel modello multilivello sono state il giudizio sui compagni di studi, l'aver cambiato lavoro, lo stato di disoccupazione, la differenza nel livello di soddisfazione, l'essere passato da un regolare contratto a forme di lavoro parasubordinate o irregolari, il lavorare senza contratto, il lavorare in un'azienda di piccole dimensioni, il lavoro nel terzo settore, svolgere un lavoro che non richiede un titolo universitario, la coerenza del lavoro con gli studi fatti, l'utilizzo delle competenze acquisite e degli insegnamenti professionalizzanti, e la mancanza di competenze necessarie¹¹.

Il modello è stato stimato attraverso la procedura NLMIXED del pacchetto statistico SAS, utilizzando l'algoritmo di ottimizzazione *Dual Quasi-Newton* e il metodo di quadratura gaussiana adattiva¹² (Sas Institute Inc., 2000). Innanzitutto si è valutata la significatività del parametro che esprime la varianza dei residui di secondo livello, ponendo a confronto il modello nullo a un livello e il modello nullo a due livelli¹³. Tale confronto ha indicato solo una debole significatività dell'effetto delle facoltà ($p\text{-value} = 0,07$). Si è proceduto comunque alla stima del modello multilivello a intercetta casuale, partendo dalle variabili pre-selezionate nel modo sopra descritto, ed eliminando ad ogni passo le variabili meno significative, fino ad arrivare al modello riportato nella Tab. 4, i cui parametri raggiungono un livello di significatività di almeno il 10%.

Tabella 4. *Stima dei parametri del modello di regressione logistica multilivello per la variabile dipendente "rivalutazione positiva degli studi svolti tra T0 e T1", relativi standard error e livello di significatività*

	β	s.e.	p-value
Intercetta	-0,38	0,16	0,0168
Cambiato lavoro	-0,75	0,30	0,0128
Disoccupato	-0,67	0,28	0,0180
Lavora nel settore <i>non profit</i>	1,72	0,71	0,0169
Fa un lavoro coerente	0,36	0,20	0,0767
Nel lavoro usa le competenze acquisite	-0,64	0,29	0,0282
Varianza dell'intercetta variabile	0,21	0,16	0,1814

⁹ Si tratta di modelli della forma: $y_{ij} = \text{logit}(P_{ij}) = \gamma_0 + \sum_{h=1}^p \gamma_h X_{hij} + U_{0j}$, dove y_{ij} è la variabile risposta dicotomica considerata,

X_h sono le variabili esplicative, e U_{0j} sono gli effetti casuali relativi alle unità di secondo livello, con distribuzione

$U_{0j} \sim N(0, \tau_0^2)$. Siccome P_{ij} è la probabilità che si verifichi l'evento y_{ij} , si ha che $y_{ij} | U_{0j} \sim \text{Bi}(P_{ij})$.

¹⁰ I corsi di laurea e quelli di diploma di ciascuna facoltà sono stati esaminati separatamente. In questo modo il numero di unità di secondo livello risulta pari a 18.

¹¹ È stata operata una strategia di pre-selezione alternativa, consistente nell'includere nel modello le variabili che mostravano una relazione bivariata con la variabile dipendente statisticamente significativa ad un livello pari almeno a 0,10, ma il modello risultante non si adattava ai dati in modo soddisfacente.

¹² La versione adattiva del metodo di Gauss-Hermite consiste nel centrare inizialmente l'integrale attorno alle stime di Bayes dei residui di secondo livello e nel definire il numero di punti di quadratura utilizzati per approssimare la funzione integranda in base alla funzione da minimizzare. L'approssimazione dell'integrale è così generalmente più accurata di quella che si ottiene con la quadratura di Gauss-Hermite standard che utilizza un numero costante di punti di quadratura.

¹³ La procedura di stima utilizzata massimizza un'approssimazione numerica dell'esatta verosimiglianza marginale del modello non lineare, attraverso il metodo di quadratura di Gauss-Hermite, e pertanto è possibile utilizzare la misura della devianza che risulta per confrontare i modelli nidificati con il test del rapporto di verosimiglianza (Snijders e Bosker, 1999).

I risultati ottenuti sono del tutto analoghi a quelli che risultavano dal modello di regressione logistica, confermando la scarsa significatività dell'effetto "facoltà" nel migliorare la propria opinione durante i primi sei mesi dal conseguimento del titolo.

Si sono quindi introdotte nel modello multilivello alcune variabili di secondo livello: il voto medio, la durata media degli studi, l'obbligatorietà di un percorso formativo *post-lauream*¹⁴ (quale il tirocinio o il praticantato), la percentuale di laureati che trovano lavoro nei primi sei mesi e il fatto che si tratti di corsi di laurea o diploma universitario, per ciascuna macro-unità. Tuttavia, nessuna di queste variabili è risultata significativa.

3.2 Rivalutazioni negative

Per ricercare le motivazioni che hanno portato coloro che al momento del conseguimento del titolo ne erano soddisfatti a pentirsi delle scelte formative effettuate consideriamo i laureati che a T0 hanno dichiarato che, potendo tornare indietro, ripercorrerebbero lo stesso indirizzo di studi: si tratta di 1826¹⁵ unità, 281 delle quali hanno cambiato idea nei sei mesi successivi (15,4%).

I predittori candidati sono ancora gli stessi, e analoga a quella descritta nel paragrafo precedente è la strategia di analisi adottata. Il primo passo è l'adattamento ai dati di un modello di regressione logistica con tecnica di selezione *stepwise* (0,10 il livello di significatività all'ingresso, 0,15 quello in uscita). I risultati sono riportati nella Tab. 5.

Il curriculum che implica un maggior rischio di pentirsi degli studi scelti anche per chi è uscito dall'università complessivamente soddisfatto è quello di chi si è laureato in ritardo, con voti di laurea bassi, e ha avuto un'impressione negativa dei docenti. Il giudizio positivo sui compagni di corso e sulle biblioteche, invece, riduce il rischio di queste "bocciature tardive".

Tra coloro che già lavoravano, rischiano di pentirsi quelli che hanno visto diminuire il proprio grado di soddisfazione per il lavoro, oppure sono passati da un lavoro dipendente a un lavoro autonomo. Quest'ultimo fattore di rischio si riferisce probabilmente a persone che hanno scelto di rimettersi in gioco sfruttando il titolo appena conquistato, ma il nuovo lavoro non ha dato loro le soddisfazioni sperate.

Indipendentemente dalla condizione lavorativa al conseguimento del titolo, alcune caratteristiche del lavoro svolto sei mesi dopo aver concluso gli studi implicano il rischio di ripensamenti sulla bontà del titolo ottenuto: svolgere un lavoro che non permette di utilizzare le competenze acquisite all'università, ma anche avvertire sul lavoro l'esigenza di competenze che non sono state insegnate; questi sono due aspetti contrapposti, che però suscitano la stessa reazione: da una parte non valeva la pena studiare per anni, se poi non è possibile mettere in pratica quel che si è imparato, e, d'altro canto, non valeva la pena di studiare neppure se poi ciò che viene richiesto è diverso da ciò che è stato insegnato.

Viceversa, hanno un rischio minore di pentirsi coloro che ritengono importanti per il proprio lavoro gli insegnamenti professionalizzanti loro impartiti all'università. Anche chi ha trovato lavoro in un'azienda di grandi dimensioni corre un rischio maggiore di ricredersi sulla formazione seguita, forse perché nell'azienda con molti addetti è più facile che il laureato neo-assunto venga lasciato per un po' in balia di se stesso, e che tardi a sentirsi valorizzato come ritiene di meritare. Infine, tendono a non ricredersi coloro che lavorano fuori dalla regione di residenza; è possibile che un lavoro fuori regione venga accettato solo se di buon livello, o se genera aspettative elevate (ad esempio, per i laureati di Padova, questo significa spesso trasferirsi a lavorare a Milano), e che per questa opportunità offerta i laureati siano meno inclini a pentirsi.

In sintesi, quindi, nei primi sei mesi dopo il conseguimento del titolo i pentimenti derivano principalmente da un mancato riconoscimento del titolo di studio da parte dei datori di lavoro, talvolta affiancato, ed aggravato, da un percorso di studi "accidentato", non brillante, che ha probabilmente accentuato la fatica del conseguire il titolo.

¹⁴ In realtà, si tratta di una obbligatorietà più effettiva che teorica, essendo legata in genere ad esigenze di iscrizione a un albo e simili.

¹⁵ La discrepanza numerica rispetto alla numerosità del campione dichiarata nel Par. 2 è dovuta al fatto che qui si considerano soltanto coloro che hanno partecipato sia alla prima che alla seconda occasione di rilevazione.

Tabella 5. Stima dei parametri del modello di regressione logistica stepwise per la variabile dipendente “rivalutazione negativa degli studi svolti tra T0 e T1”, relativi standard error, livello di significatività e odds-ratio.

	β	s.e.	p-value	Odds-ratio
Intercetta	0,99	0,89	0,2645	
Giudizio negativo sui docenti	0,50	0,18	0,0043	1,66
Giudizio positivo sui compagni di studi	-0,78	0,34	0,0240	0,46
Giudizio positivo sulle biblioteche	-0,37	0,21	0,0802	0,69
Voto di laurea (su 110 punti) ¹⁶	-0,03	0,009	0,0019	0,97
Indice di ritardo standardizzato ¹⁷	0,20	0,09	0,0280	1,22
Differenza nel livello di soddisfazione per il lavoro	-0,23	0,13	0,0781	0,79
Passaggio da lavoro dipendente a lavoro autonomo	1,14	0,49	0,0199	3,12
Lavoro in azienda con oltre 250 addetti	0,48	0,21	0,0218	1,62
Lavoro in regione diversa da quella di residenza	-0,82	0,49	0,0941	0,44
Non utilizzo delle competenze acquisite	0,40	0,22	0,0643	1,49
Lacune formative rispetto alle competenze richieste	0,43	0,17	0,0125	1,53
Utilizzo delle materie professionalizzanti	-0,76	0,17	<0,0001	0,47

Anche in questo caso, per tener conto della struttura gerarchica dei dati in analisi si applica un modello multilivello a intercetta variabile. Questa volta la stima e il confronto del modello nullo ad un livello e a due livelli indica una decisa significatività dell'effetto facoltà ($p < 0,001$). I predittori candidati e i valori dei parametri con cui inizializzare il processo di stima sono stati pre-selezionati tramite un modello di regressione logistica con regressione *stepwise* e una soglia di ingresso elevata (0,25), e sono i giudizi su docenti, compagni di studi e biblioteche; il voto di laurea e il ritardo al conseguimento del titolo; la differenza del livello di soddisfazione per chi già lavorava; il passaggio dal lavoro dipendente al lavoro in proprio; la posizione impiegatizia; il reddito; il fatto di lavorare in un'azienda di grandi dimensioni, oppure nel comune di residenza, oppure fuori dalla regione dove si risiede, o in una azienda a partecipazione statale o municipalizzata; la coerenza del lavoro; l'utilizzo delle competenze acquisite e la mancanza di competenze necessarie; l'utilizzo nel lavoro degli insegnamenti professionalizzanti. Escludendo dal modello, uno alla volta, i predittori meno significativi, si ottiene il modello descritto in Tab. 6, i cui predittori sono tutti significativi almeno al livello 0,10. Le stime sono state ottenute utilizzando la PROC NLMIXED del pacchetto statistico SAS, (SAS Institute Inc., 1999, 2000) scegliendo le opzioni operative descritte in precedenza.

Questo risultato differisce solo di poco dal modello logistico precedentemente applicato, nonostante che la componente di varianza sia significativa. Al posto dei giudizi su compagni di studi e biblioteche, troviamo i soli giudizi sui docenti, che entrano nel modello sia per quanto riguarda i giudizi molto positivi, sia quelli molto negativi¹⁸. Ciò sottolinea forse che il principale soggetto giudicato dagli studenti e dai laureati all'interno dell'istituzione universitaria è il docente; in altre parole, buoni insegnanti possono far rilucere un corso di laurea, ma anche cattivi insegnanti possono essere la rovina di un corso.

Previene dal rischio di pentirsi il lavorare nel comune di residenza. Le motivazioni di questo sono in un certo senso opposte a quelle relative al lavoro fuori regione: se il lavorare lontano indica che il lavoro è di valore, per chi lavora vicino a casa il valore del titolo deriva direttamente dalla comodità organizzativa.

¹⁶ I voti sono stati standardizzati in modo da rendere comparabili i voti di diploma, che arrivano a 70 punti, e quelli di laurea, che arrivano a 110.

¹⁷ L'indice di ritardo standardizzato è calcolato dividendo gli anni di ritardo rispetto alla durata nominale del corso per la durata nominale del corso.

¹⁸ I giudizi centrali, neutri, sono stati lasciati a residuo.

Tabella 6. Stima dei parametri del modello di regressione logistica multilivello per la variabile dipendente “rivalutazione negativa degli studi svolti tra T0 e T1”, relativi standard error e livello di significatività

	β	s.e.	p-value
Intercetta	0,88	0,96	0,3588
Giudizio negativo sui docenti	0,47	0,19	0,0109
Giudizio positivo sui docenti	-0,86	0,35	0,0140
Voto di laurea (standardizzato)	-0,03	0,01	0,0029
Indice di ritardo standardizzato	0,20	0,10	0,0461
Differenza nel livello di soddisfazione per il lavoro	-0,24	0,14	0,0829
Passaggio da lavoro dipendente a lavoro autonomo	1,24	0,51	0,0145
Lavoro in azienda con oltre 250 addetti	0,44	0,22	0,0414
Lavoro nel comune di residenza	-0,38	0,21	0,0719
Lavoro in regione diversa da quella di residenza	-0,91	0,50	0,0708
Non utilizzo delle competenze acquisite	0,44	0,24	0,0604
Lacune formative rispetto alle competenze richieste	0,33	0,19	0,0923
Utilizzo delle materie professionalizzanti	-0,89	0,20	<0,0001
Varianza dell'intercetta variabile	0,22	0,12	0,0702

Tabella 7. Stima dei parametri del modello di regressione logistica multilivello per la variabile dipendente “rivalutazione negativa degli studi svolti tra T0 e T1” con variabili di primo e secondo livello, relativi standard error e livello di significatività

	β	s.e.	p-value
Intercetta	1,10	0,99	0,2643
Giudizio negativo sui docenti	0,48	0,19	0,0109
Giudizio positivo sui docenti	-0,88	0,35	0,0119
Voto di laurea (standardizzato)	-0,02	0,01	0,0135
Indice di ritardo standardizzato	0,19	0,10	0,0509
Differenza nel livello di soddisfazione per il lavoro	-0,24	0,14	0,0787
Passaggio da lavoro dipendente a lavoro autonomo	1,31	0,50	0,0085
Lavoro in azienda con oltre 250 addetti	0,45	0,22	0,0396
Lavoro nel comune di residenza	-0,37	0,21	0,0813
Lavoro in regione diversa da quella di residenza	-0,87	0,49	0,0803
Lavoro soddisfacente	0,45	0,23	0,0539
Non utilizzo delle competenze acquisite	0,47	0,23	0,0421
Lacune formative rispetto alle competenze richieste	0,35	0,19	0,0696
Utilizzo delle materie professionalizzanti	-0,83	0,20	<0,0001
Previsti tirocinio o praticantato	-0,52	0,24	0,0323
Percentuale di laureati della facoltà che trova lavoro in 6 mesi	-0,01	0,005	0,0252
Varianza dell'intercetta variabile	0,22	0,10	0,1581

Tra le covariate di secondo livello (Tab. 7), il voto medio, la durata effettiva media e il fatto che i corsi siano di laurea o di diploma non risultano significative, ma lo sono l'obbligatorietà della formazione *post-lauream* e la "forza di penetrazione" del titolo sul mercato del lavoro, misurata dalla percentuale di laureati che lavorano a sei mesi dalla conclusione degli studi.

Infatti, i laureati con titoli di studio che prevedono una formazione successiva alla laurea hanno minori probabilità di pentirsi; ciò pare sensato, dato che le rivalutazioni, in specie quelle negative, sono prevalentemente legate al primo impatto col mondo del lavoro, impatto che per molti laureati non è ancora avvenuto dopo sei mesi.

Inoltre, hanno maggiore probabilità di pentirsi i laureati delle facoltà "deboli", ovvero quelli con minore probabilità di trovar lavoro. Anche questo rientra in quella sindrome da "mancato riconoscimento del titolo" che, abbiamo già visto, scatena la maggior parte dei pentimenti nei primi sei mesi dal conseguimento del titolo.

4. Determinanti delle rivalutazioni tra i sei e i diciotto mesi dopo la laurea

Se nei primi sei mesi dopo la laurea si verificano i primi incontri-scontri con il mondo del lavoro, è nell'anno successivo che il laureato comincia ad orientarsi nel mercato e, per chi trova lavoro, a trovare la propria collocazione all'interno dell'azienda. I cambiamenti che intervengono in ambito lavorativo diventano strategici per spiegare i cambiamenti di opinione dei laureati.

I questionari utilizzati per la rilevazione dei dati nei due tempi sono sostanzialmente uguali, e ciò permette di ricavare le variazioni intervenute in ciascuna variabile osservata. Poiché è possibile utilizzare tutte le variazioni di stato, si è scelto di utilizzare come possibili predittori, oltre alle variabili di sfondo relative alle caratteristiche personali del laureato e al suo curriculum di studi, le variabili che disegnano la situazione all'inizio dell'intervallo di tempo considerato (T1) e quelle che ne descrivono i mutamenti nei dodici mesi successivi.

Le variabili con cui lavoreremo sono quindi le seguenti:

1. *Caratteristiche del laureato e del suo percorso universitario*: facoltà; genere; situazione lavorativa al conseguimento del titolo; voto di laurea; ritardo nel conseguimento del titolo; giudizio espresso a T0 sui docenti, i compagni di studi e le biblioteche.
2. *Situazione lavorativa a T1*: lavoro, studio, disoccupazione; tipo di contratto; reddito; posizione nella professione; dimensione e settore dell'azienda dove lavora; distanza tra casa e lavoro; importanza del titolo di studio per svolgere il lavoro; soddisfazione per il lavoro; coerenza tra lavoro svolto e formazione ricevuta; valorizzazione sul lavoro; utilizzo nel lavoro delle conoscenze acquisite con gli insegnamenti di base e con gli insegnamenti professionalizzanti; utilizzo nel lavoro della forma mentis, delle conoscenze tecniche e delle competenze acquisite; lacune su competenze necessarie per il lavoro.
3. *Cambiamenti di stato da T1 a T3*: aver trovato, perso o cambiato lavoro; aver migliorato o peggiorato la posizione lavorativa; aver cambiato posizione professionale; essere passati da un contratto atipico o da un lavoro senza contratto ad un contratto regolare, o viceversa; essere passati da un lavoro dipendente a un lavoro autonomo, o viceversa; avere ottenuto o perso un posto a tempo indeterminato; essere passati dallo studio al lavoro o dal lavoro allo studio; aver cambiato settore di attività; essersi avvicinati o allontanati a casa; essere passati ad un'azienda con un maggiore o minore numero di addetti; differenze tra i due tempi relativamente all'importanza del titolo di studio per svolgere il lavoro, alla soddisfazione per il lavoro, alla coerenza tra lavoro svolto e formazione ricevuta, alla valorizzazione sul lavoro, all'utilizzo nel lavoro delle conoscenze acquisite con gli insegnamenti di base e con quelli professionalizzanti, all'utilizzo nel lavoro della forma mentis, delle conoscenze tecniche e delle competenze acquisite, alle lacune su competenze necessarie per il lavoro.

4.1 Rivalutazioni positive

I motivi per cui un laureato cambia idea, dopo essersi dichiarato, a distanza di sei mesi dalla laurea, pentito del corso di studi svolto, sono determinati analizzando i dati raccolti presso i 655 intervistati¹⁹ che si sono detti pentiti al tempo T1 e che hanno cambiato idea nei successivi dodici mesi (35,1% di questi).

I predittori candidati, descritti nel Par. 4, sono stati utilizzati per adattare un modello di regressione logistica con criterio di selezione *stepwise* con livello di significatività pari a 0,10 in entrata e 0,15 in uscita. I risultati sono riportati nella Tab. 8.

Tabella 8. *Stima dei parametri del modello di regressione logistica stepwise per la variabile dipendente “rivalutazione positiva degli studi svolti tra T1 e T3”, relativi standard error, livello di significatività e odds-ratio.*

	β	s.e.	p-value	Odds-ratio
Intercetta	-0,89	0,24	0,0002	
Giudizio negativo sui docenti	-0,38	0,21	0,0767	0,69
Indice di ritardo standardizzato	-0,31	0,14	0,0244	0,73
Genere femminile	0,61	0,21	0,0038	1,84
Differenza nell'utilizzo di competenze tecniche	0,39	0,14	0,0037	1,48
Cambio di settore verso il terzo settore	1,35	0,73	0,0633	3,86
Passaggio dal lavoro allo studio	1,66	0,62	0,0078	5,26
Passaggio dallo studio al lavoro	0,72	0,22	0,0011	2,05
Lavoro in altra regione a T1	1,17	0,53	0,0263	3,23
Lavoro insoddisfacente a T1	-0,74	0,42	0,0804	0,48
Non utilizzo degli insegnamenti professionalizzanti a T1	-0,51	0,24	0,0346	0,60

Fra le variabili esplicative troviamo ancora il giudizio sui docenti. Occorre osservare che tale giudizio non viene chiesto ad ogni occasione di rilevazione, ma si tratta del giudizio espresso in occasione della prima rilevazione, considerato una variabile di curriculum in quanto testimonia delle impressioni a caldo sull'esperienza universitaria. La permanenza della variabile che indica un cattivo giudizio sui docenti come inibitore di ripensamenti positivi a diciotto mesi dopo la laurea è un segnale forte di quanto il comportamento dei docenti possa improntare in modo quasi irreversibile il giudizio degli studenti sull'intero percorso universitario.

Sempre per ciò che riguarda il curriculum, vediamo ancora l'effetto negativo del ritardo al conseguimento del titolo. Si tratta di una variabile più “permanente” dell'altra classica variabile di curriculum, il voto di laurea, probabilmente perché un'età un po' troppo avanzata ha effetti più negativi sulla ricerca di lavoro di un voto non eccelso. Le ragazze, inizialmente assai più amare dei maschi nella valutazione dei percorsi universitari (Teggia Droghi, 2004), tendono ad addolcire il loro giudizio.

Tutte le altre variabili riguardano la situazione lavorativa e i cambiamenti intervenuti. In particolare, osserviamo come sia il passaggio scuola-lavoro, sia il passaggio lavoro-scuola²⁰, siano associati a miglioramenti del giudizio, come se qualsiasi situazione in evoluzione fosse considerata positivamente, riverberando questo giudizio positivo anche sul percorso formativo che ne è stato alla base. Le altre variabili che aumentano la probabilità di ricredersi positivamente sugli studi effettuati sono tutte variabili già sostanzialmente incontrate con significato analogo nei modelli relativi alla

¹⁹ In questo contesto si analizzano soltanto coloro che hanno partecipato sia alla rilevazione al tempo T1, sia a quella al tempo T3.

²⁰ Si tratta di persone che, dopo aver iniziato a lavorare, hanno deciso di iscriversi ad un master, una scuola di specializzazione, un altro corso universitario, oppure hanno intrapreso attività di tirocinio o praticantato abbandonando il lavoro.

transizione T0-T1, ovvero il fatto di avere aumentato l'utilizzo sul lavoro delle competenze tecniche acquisite all'università, l'essere passati al terzo settore, e il fatto di aver lavorato, a T1, fuori regione.

Infine, vi sono situazioni che rendono meno reversibile il processo di rivalutazione del percorso universitario: per coloro che avevano un lavoro non soddisfacente la probabilità di rivalutare tale percorso è meno della metà rispetto agli altri, ed è non molto superiore la probabilità di rivalutazione per chi non riusciva a far uso sul lavoro degli insegnamenti professionalizzanti.

Nonostante che i dati presentino una struttura gerarchica, il modello multilivello relativo a questi dati non è stato stimato, poiché la stima del modello nullo ad uno e a due livelli per la verifica della ragionevolezza dello stesso ha indicato una indiscutibile non significatività dell'effetto facoltà²¹.

4.2 Rivalutazioni negative

L'ultima analisi di questo lavoro riguarda i 1785²² laureati che dopo sei mesi dal conseguimento del titolo si dicevano non pentiti delle scelte fatte. Di questi, 219 (12,3%) hanno cambiato idea a distanza di dodici mesi. Il relativo modello di regressione logistica è riportato nella Tab. 9.

Per quanto riguarda il genere e il giudizio sui docenti, osserviamo una situazione speculare rispetto a quella descritta nel precedente paragrafo: ciò che impedisce il miglioramento del giudizio ne agevola il peggioramento. Lo stesso vale per la variabile relativa al passaggio dal terzo settore al settore pubblico, che fa da specchio a quella sul passaggio al terzo settore da altri settori di attività. Sono invece protetti dal rischio di pentirsi nel periodo T1-T3 coloro che svolgevano un lavoro coerente, che hanno aumentato la coerenza del proprio lavoro, che hanno migliorato la propria posizione professionale, o che hanno trovato un lavoro.

Viceversa, è causa di pentimento l'aver perduto un contratto a tempo indeterminato (il rischio di pentirsi è più che doppio), ma anche il fatto di lavorare in un Comune diverso da quello di residenza. L'interpretazione di quest'ultimo predittore è tutt'altro che immediata, ma si può ipotizzare che indichi una distanza casa-lavoro non abbastanza grande da suggerire che, se è stata accettata, deve trattarsi di un buon lavoro, ma neppure abbastanza breve da comportare una comodità organizzativa.

Tabella 9. *Stima dei parametri del modello di regressione logistica stepwise per la variabile dipendente "rivalutazione negativa degli studi svolti tra T1 e T3", relativi standard error, livello di significatività e odds-ratio.*

	β	s.e.	p-value	Odds-ratio
Intercetta	-1,60	0,13	<0,0001	
Giudizio negativo sui docenti	0,34	0,21	0,0978	1,40
Genere femminile	-0,71	0,26	0,0056	0,49
Trova lavoro	-0,41	0,20	0,0408	0,66
Differenza nel livello di coerenza studi-lavoro	-0,38	0,13	0,0026	0,68
Passaggio dal terzo settore al settore pubblico	1,58	0,84	0,0600	4,84
Differenza nella posizione professionale	-0,81	0,48	0,0885	0,44
Perdita di contratto a tempo indeterminato	0,91	0,34	0,0069	2,48
Lavoro in Comune diverso da quello di residenza a T1	0,51	0,19	0,0060	1,67
Lavoro coerente con gli studi svolti a T1	-1,07	0,20	<0,0001	0,34

²¹ Ulteriori verifiche effettuate forzando la variabile "facoltà" in un modello di regressione logistica hanno confermato il risultato dell'analisi multilivello.

²² La discrepanza numerica rispetto alla numerosità del campione dichiarata nel paragrafo 2 è dovuta al fatto che qui si considerano soltanto coloro che hanno partecipato sia alla rilevazione al tempo T1, sia a quella al tempo T3.

Anche in questo caso la stima del modello nullo multilivello e della varianza dei residui di secondo livello indica che questo tipo di analisi non è appropriata. Di nuovo, l'applicazione del modello logistico in cui si forzi la variabile "facoltà" dimostra che si tratta di una variabile irrilevante.

5. Conclusioni

Un laureato su quattro dice di aver commesso uno sbaglio a studiare ciò che ha studiato, o dove ha studiato. Forse per alcuni laureati questa dichiarazione di sconfitta è solo una *boutade* in un momento di sconforto. Per molti altri è il segno della delusione derivante dal confronto con il mercato del lavoro.

Le analisi condotte descrivono una transizione università-lavoro composta da molti piacevoli riscontri, ma anche di speranze disilluse, aspettative rimodulate, compromessi tra ciò che si credeva e ciò che si è trovato. Le opinioni che i laureati hanno del proprio percorso formativo e il modo in cui queste variano nel tempo dipendono principalmente dal loro curriculum universitario e dall'impatto col mercato del lavoro.

Il curriculum di studi impronta soprattutto l'opinione iniziale, quella con cui il laureato abbandona l'università nel momento in cui consegue il titolo. Alcuni aspetti di questo curriculum gettano ombre lunghe, che permangono ancora un anno e mezzo dopo la proclamazione.

L'aspetto più "indelebile" dell'esperienza universitaria sembra essere la stima per i docenti. La stima, o la disistima, è una parte integrante e decisiva del giudizio sull'intero percorso di studi. Anche un curriculum di studi poco brillante, se si traduce nel conseguire il titolo in ritardo, demoralizza il laureato e lo induce a formulare giudizi non positivi sull'esperienza formativa. Le motivazioni sono anche di ordine pratico: il ritardo nel conseguimento del titolo ritarda la prima occupazione, fa perdere occasioni, talvolta ritarda anche altri traguardi esistenziali (matrimoni, figli,...). Di tutto ciò alcuni danno la colpa all'università. Viceversa, un voto di laurea basso amareggia il laureato, ma senza conseguenze durature.

Ciò che più sembra deludere alcuni laureati è la mancanza di riconoscimenti per il titolo che possiedono. Rivendicano non tanto riconoscimenti economici o prestigio, quanto l'opportunità di far vedere ciò che sanno, la possibilità di applicare nel lavoro ciò che hanno imparato, l'occasione per utilizzare le competenze acquisite, anche a costo di trasferirsi lontano da casa o di guadagnare inizialmente poco.

La maggiore frustrazione non è tanto la conseguenza di un difficile inserimento lavorativo, quanto piuttosto il risultato di un inserimento incoerente rispetto alla formazione. In questo senso, se un laureato dichiara di aver sbagliato nello scegliere l'indirizzo di studio ciò può essere letto come una critica al mondo del lavoro, oltre che al sistema universitario. La disillusione, tuttavia, può essere anche determinata dal livello delle aspettative del neo-laureato. Per molti laureati, il mero conseguimento del titolo costituisce il lasciapassare per trovare rapidamente un lavoro, svolgere una professione congrua e percepire un reddito più che discreto. Indipendentemente dalle esigenze del mercato e dalle sue regole che, invece, vanno comprese anche quando non siano accettate.

Di ben altra natura è il rammarico suscitato dalla consapevolezza di non avere le competenze necessarie per svolgere quanto richiesto nell'azienda: in questo caso la critica è apertamente rivolta all'istituzione universitaria e alle lacune formative.

Si è constatato lo scarso effetto delle facoltà nello spiegare i cambiamenti di opinione dei laureati relativamente al corso seguito. Nei primi sei mesi dopo il conseguimento del titolo tale effetto esiste, anche se solo per spiegare i peggioramenti, ma nei tempi successivi scompare. L'impressione è che, proprio perché il pentimento consegue prevalentemente ad aspettative lavorative disilluse, durante la frequenza ai corsi si creino aspettative molto differenziate da facoltà a facoltà. Quando queste aspettative, appena dopo la laurea, si scontrano con la realtà del mercato del lavoro, i cambiamenti di giudizio dipendono ancora dalla natura e dalla quantità delle aspettative originarie. Dopo un po', invece, la maggior parte dei laureati viene a patti con la realtà e cambia opinione in ragione delle evoluzioni nella situazione lavorativa, che determinano nuove categorie di ambizioni.

Un altro aspetto da sottolineare è l'entusiasmo per l'impiego nel terzo settore: lavorare in questo settore è associato a probabilità 4-5 più elevate di rivedere un giudizio negativo o di mantenere un giudizio positivo. Non si tratta dell'effetto spurio dovuto al fatto che un buon numero di coloro che lavorano nel terzo settore sono laureati di Psicologia, la facoltà che presenta i tassi più bassi di pentimenti, giacché l'effetto è identico nei modelli multilivello. Pure le spiegazioni basate sulle pulsioni ideali, e sulla gratificazione di svolgere un compito socialmente utile sono in qualche misura semplicistiche se si tengono a mente i minori redditi degli addetti a questo settore. È, invece, possibile che nel terzo settore operino realtà particolarmente giovani e dinamiche, capaci di motivare il neolaureato più del tran-tran del settore pubblico o dell'efficientismo privatistico, ma si tratta di un'ipotesi da verificare.

Il presente lavoro ha il limite di aver ignorato, nei modelli stimati, gli effetti di interazione tra variabili predittive. L'articolazione del problema, il gran numero di variabili che entrano in gioco e la complessità computazionale degli algoritmi di stima hanno suggerito di limitare l'analisi ai soli effetti diretti, rimandando la ricerca e lo studio delle interazioni a successivi approfondimenti.

Riferimenti bibliografici

- FABBRIS L. (2003) Il monitoraggio dell'inserimento occupazionale e professionale dei laureati e dei diplomati dell'Università di Padova. *Quaderno Pharos n.6/2003*, Osservatorio sul mercato locale del lavoro, Università degli Studi di Padova, Cleup, Padova
- GOLDSTEIN H. (1995) *Multilevel Statistical Models*, Edward Arnold, London
- HOSMER D.W., LEMESHOW S. (1989) *Applied Logistic Regression*. Wiley, New York
- MARTINI M.C., TEGGIA DROGHI A. (2004) *Se potessi tornare indietro... Valutazione dei percorsi universitari in un'ottica di fidelizzazione*. Presentato al convegno "OUTCOMES – Modelli di analisi della transizione università-lavoro", Baia delle Zagare, 16-18 settembre 2004
- SAS INSTITUTE INC. (1999) *SAS/STAT® User's Guide*, Version 8, SAS Institute Inc., Cary NC
- SAS INSTITUTE INC. (2000) *SAS/STAT® Software: Changes and Enhancements, Release 8.1*, SAS Institute Inc., Cary NC
- SNIJDERS T., BOSKER R. (1999) *Multilevel Analysis. An Introduction to Basic and Advanced Multilevel Modeling*, Sage, London
- TEGGIA DROGHI A. (2004) *Ragione e pentimento: Un'analisi dell'efficacia degli studi universitari in un'ottica di fidelizzazione*. Tesi di laurea in Statistica e Gestione delle Imprese, Facoltà di Scienze Statistiche, Università degli Studi di Padova

L'ambiente di lavoro come metro di qualità di una professione

Veronica Cappa, Luigi Fabbris¹

1. La qualità del lavoro

Per un neo-laureato, il reperimento di un'occupazione in tempi rapidi è la degna conclusione del lungo percorso formativo su cui si è speso. Però, non tutti i lavori sono uguali. Il laureato a cui sia offerto un lavoro che avrebbe potuto ottenere senza tanto sforzo non sarà certamente soddisfatto quanto quello che trova un lavoro di qualità, soddisfacente dal punto di vista economico, professionale, sociale, relazionale, ecc.. Si può, quindi, affermare che il reperimento di un lavoro è comunque un riscontro dell'efficacia della formazione ottenuta, ma che un laureato può legittimamente aspirare ad un lavoro di qualità.

Giova a questo punto definire che cosa s'intenda per qualità di un'occupazione. Fabbris e Martini (2004), avendo consultato vari esperti, propongono di valutare la qualità del lavoro dei neo-laureati secondo cinque dimensioni: (i) riconoscimento esterno e prestigio sociale, (ii) riconoscimento interno e valorizzazione da parte della struttura produttiva, (iii) possibilità di crescita professionale, economica e dell'apprendimento, (iv) autonomia organizzativa e progettuale nello svolgimento delle attività, (v) qualità dell'ambiente di lavoro e logistica.

La dimensione associata alle condizioni ambientali in cui si svolge il lavoro, a cui gli esperti assegnano un peso del 15% nella determinazione della qualità complessiva del lavoro, è scomponibile in quattro sub-dimensioni, o aspetti specifici: a) la vivibilità dell'ambiente fisico, b) il livello tecnologico e qualitativo degli strumenti di lavoro, c) le relazioni con collaboratori, colleghi e superiori, d) la prossimità tra il luogo di lavoro e quello di residenza. I quattro aspetti sono di importanza quasi uguale tra loro; si distingue appena, in positivo, quello relazionale.

L'ambiente lavorativo riguarda, dunque, aspetti fisici e socio-relazionali. La prima categoria fa riferimento all'ambito di lavoro in sé e all'organizzazione del lavoro (logistica, caratteristiche dimensionali dell'impresa, caratteristiche di vivibilità dell'ambiente, come temperatura, luminosità, sicurezza, igiene, concentrazione spaziale degli addetti, nonché attrezzature tecnologiche e tecniche, metodologia produttiva, lavoro a turni o di notte, e così di seguito.), la seconda riguarda i rapporti sociali, orizzontali e verticali, con il mondo interno ed esterno. Si considerano orizzontali i rapporti con i colleghi, i fornitori, i clienti e gli utenti dell'azienda, verticali quelli con i subordinati e i superiori. I rapporti sociali qualificano ogni tipo di attività lavorativa e possono riguardare sia le relazioni interpersonali dal punto di vista umano, sia quelle professionali.

In questa nota si valuta se l'ambiente lavorativo dei neo-laureati dell'Università di Padova possa spiegare la loro soddisfazione per il lavoro. L'ipotesi di fondo è che le caratteristiche dell'ambiente contribuiscano in positivo alla determinazione della qualità del rapporto tra il laureato e l'attività svolta. Il livello della qualità degli ambienti di lavoro si considera proporzionale all'empatia che gli ambienti riescono a generare in coloro che vi operano.

I dati che si analizzano nel seguito riguardano i laureati e i diplomati (d'ora in avanti, con laureati si indicheranno ambedue le categorie) dell'Università di Padova nei primi due anni dal conseguimento del titolo. I dati sono stati rilevati mediante un sistema CATI – *Computer Assisted Telephone Interviewing* attivo presso il Dipartimento di Scienze Statistiche della stessa Università. Ri-

¹ Il presente lavoro è stato finanziato nell'ambito del progetto di sistema CampusOne. Responsabile del progetto per l'Università di Padova è il prof. Giuseppe Zaccaria; coordinatore scientifico del sub-progetto "Creazione e gestione di un Osservatorio sul mercato locale del lavoro" è il prof. Luigi Fabbris. Il lavoro è stato scritto da L. Fabbris per i Paragrafi 1 e 5 e da V. Cappa per i restanti paragrafi.

guardano quattro rilevazioni, svolte a distanza di sei mesi una dall'altra, su un complesso di sei programmate per essere svolte nei primi tre anni dal conseguimento del titolo presso un campione di circa 2.800 laureati e diplomati delle 13 facoltà dell'Ateneo (Fabbris, 2003).

Il lavoro si articola in tre fasi:

1. una prima in cui si rappresentano gli ambienti di lavoro dei laureati dell'Università di Padova (Par. 2). Dei luoghi si considerano l'accessibilità, la tipologia produttiva e dimensionale, le modalità organizzative delle attività che vi si svolgono, la cultura che pervade le attività delle unità produttive in cui operano i laureati.
2. Un'analisi con metodi statistici multivariati della relazione tra la soddisfazione manifestata dai laureati per il lavoro che svolgono e le caratteristiche dell'ambiente in cui operano professionalmente (Par. 3), con l'obiettivo di misurare l'importanza relativa delle caratteristiche dell'ambiente lavorativo nell'interpretazione della variabilità dei giudizi individuali di soddisfazione per il lavoro.
3. Un'analisi delle relazioni tra le competenze esercitate e l'ambiente di lavoro, con l'obiettivo di valutare le relazioni tra l'intensità e le caratteristiche tipologiche della professionalità che i laureati riescono ad estrinsecare, da un lato, e le condizioni, positive o negative, in cui operano, dal lato opposto (Par. 4).

Relativamente a quest'ultima fase, va considerato che ogni neo-assunto è inserito in modo progressivo nell'attività a cui è destinato. Nella fase di inserimento è spesso affiancato da altri addetti con esperienza, svolge intensi corsi di formazione che lo introducono allo svolgimento di precisi compiti, svolge mansioni generalmente esecutive, piuttosto che di direzione o coordinamento che gli saranno probabilmente assegnate nel prosieguo della carriera.

Insomma, la qualità del lavoro varia poco tra i laureati all'inizio della carriera. Discretamente variabili sono, invece, le competenze esercitate nell'attività professionale. Le differenze riguardano primariamente il titolo e il curriculum portati, ma anche l'ambiente in cui i laureati operano. L'analisi che si presenta nel Par. 4 mira a valutare quanto l'ambiente di lavoro permetta al laureato di esprimersi professionalmente. A mo' d'esempio, si discutono i casi dei laureati delle Facoltà di Scienze Statistiche e di Economia.

Il lavoro si conclude (Par. 5) con una discussione critica dei risultati ottenuti e con proposte volte a perfezionare le condizioni informative dell'argomento in future ricerche.

2. L'ambiente di lavoro dei neo-laureati

La maggior parte dei laureati lavora in aziende private del Triveneto. Il rapporto tra l'occupazione dei laureati nelle imprese private (comprese quelle del terzo settore e le municipalizzate) e quella negli enti pubblici (insegnamento incluso) è di oltre due laureati a uno (Tab. 1).

Tra le aziende private un ruolo secondario dal punto di vista numerico, ma rilevante per le prospettive che apre per ampie categorie di laureati, è il settore delle imprese per i servizi alla persona, il cosiddetto *terzo settore*, nel quale trova lavoro non meno del 3% dei laureati.

L'insegnamento è un'occupazione che ha avuto scarso riscontro tra i laureati nell'Università di Padova nel periodo considerato. A distanza di due anni dalla laurea meno dell'1% dei laureati svolge questa attività, a dispetto delle attese di tanti. Nel periodo considerato hanno agito in negativo il blocco dei concorsi, comandato dalle leggi finanziarie, e l'obbligo di frequenza della SISS, la scuola speciale biennale per gli aspiranti insegnanti, da cui tardano ad uscire diplomati.

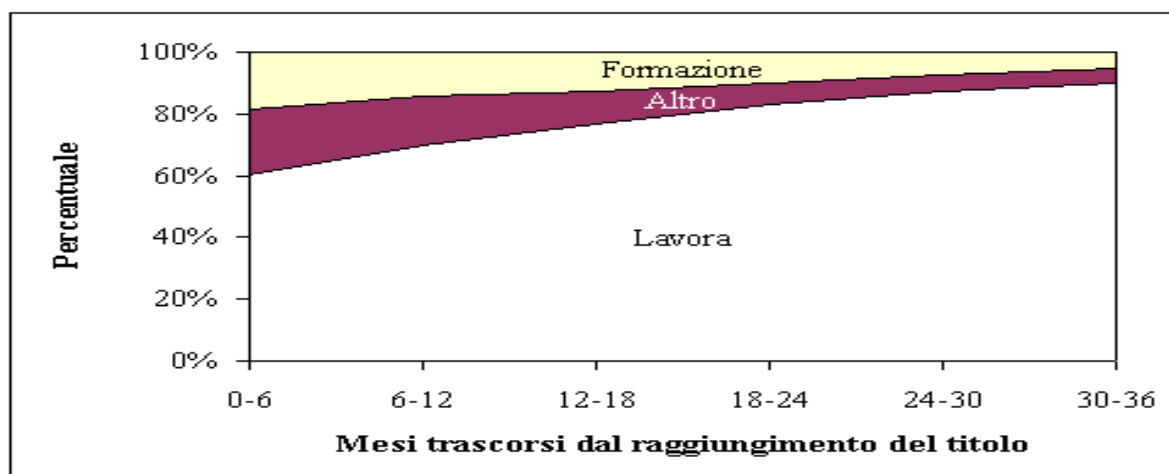
L'occupazione nel settore pubblico è piuttosto particolare. Per la seconda metà dei quattro anni in esame è stato in vigore il blocco delle assunzioni. Tuttavia, nel periodo in esame, l'occupazione dei laureati è cresciuta lentamente ma regolarmente a discapito di quella nella scuola e nel terzo settore. Si è manifestato un fenomeno degno di nota: per molti laureati, e ancor più per molte laureate che aspirano al posto pubblico, l'occupazione in questo settore è un punto d'arrivo (Alma-laurea, 2004). L'eventuale supplenza nella scuola o l'inserimento in una cooperativa sociale o un'altro tipo di impresa del terzo settore sono da molti considerati soluzioni provvisorie nell'attesa che si apra una possibilità in un ente pubblico (cfr. Tab. 2).

Tabella 1: Distribuzione percentuale dei laureati dell'Università di Padova che hanno trovato lavoro per la prima volta, per mesi trascorsi dal conseguimento del titolo e settore di attività

Settore attività	Mesi trascorsi dal conseguimento del titolo			
	0-6	6-12	12-18	18-24
Ente pubblico	26,6	22,8	20,0	24,6
Azienda statale	0,2	0,4	0,0	1,2
Azienda Privata	68,0	73,0	72,6	69,3
Privato sociale	4,5	3,8	6,4	2,5
Scuola	1,0	0,6	0,7	0,9
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
<i>(n)</i>	<i>1.506</i>	<i>450</i>	<i>182</i>	<i>113</i>

Tabella 2. Percentuale di laureati dell'Università di Padova che sono rimasti nello stesso settore occupazionale in cui erano stati rilevati sei mesi prima

	Mesi trascorsi dal conseguimento del titolo		
	12	18	24
Ente pubblico	81,4	88,8	93,4
Azienda statale	88,9	84,1	81,3
Azienda Privata	95,5	96,5	95,5
Privato sociale	66,3	78,6	83,0
Scuola	79,1	74,7	87,3

Figura 1: Distribuzione percentuale dei laureati dell'Università di Padova nei primi tre anni di rilevazione dopo il conseguimento del titolo, per attività svolta

Dalla Fig. 1, dove si riportano le percentuali relative all'attività svolta al momento della rilevazione, pare evidente come, nei primi mesi dopo il titolo, la formazione di lungo periodo² – che comprende anche il tirocinio o praticantato per coloro che intendono superare l'esame di Stato per l'abilitazione professionale – sia una scelta meditata, non condizionata direttamente da delusioni nella ricerca di lavoro. Le scelte formative di lungo periodo si mantengono quasi costanti nel corso del primo anno dopo il conseguimento del titolo, mostrano uno scalino nelle frequenze tra il primo e secondo anno, dovuto al completamento dei master e dei tirocini per l'esame di Stato degli psicologi, e proseguono quasi costanti per l'intero secondo anno, dopo il quale si completano molti praticantati per le professioni legali.

² Nella "formazione" sono stati inclusi solo periodi formativi di almeno un anno, vale a dire altre lauree, master universitari, scuole di specializzazione e dottorato di ricerca nell'ambito dell'università e il tirocinio/praticantato per i laureati in Psicologia e Giurisprudenza.

Le nuove immissioni nel lavoro avvengono, invece, quasi esclusivamente “pescando” dalla restante categoria dei non occupati che non sono in formazione, categoria che comprende l'insieme dei laureati in cerca di lavoro, o che svolgono corsi di formazione o stage di pochi mesi, o che svolgono il servizio militare o il servizio civile, o che si estraniavano (temporaneamente) dal mercato del lavoro per costituire una propria famiglia o per generare un figlio, o che sono in altre situazioni particolari.

A due anni dal conseguimento del titolo risulta occupato l'83,1% dei laureati, sta studiando il 10,1%, si trova in una posizione residuale il 6,8%. Tra questi ultimi, quelli che sono attivamente in cerca di lavoro sono poco più della metà.

La progressione con cui entrano nel lavoro i laureati dell'Università di Padova è percepibile dal grafico della cumulata delle entrate (Fig. 2). È evidente che la velocità con cui i laureati trovano lavoro è massima nei primi mesi dal conseguimento del titolo e decresce con il passare del tempo. I laureati in cerca di lavoro transitano, infatti, sulla sponda degli occupati in proporzioni massicce fino a circa dodici mesi dal conseguimento del titolo, periodo durante il quale la percentuale di laureati che – essendo in cerca di nuovo lavoro – lo trova, varia dal 55 a oltre l'80%, per poi rallentare progressivamente allorché si presentano per l'occupazione i casi più difficili (Tab. 3).

Figura 2. Cumulata delle percentuali di laureati dell'Università di Padova occupati nei tre anni di osservazione

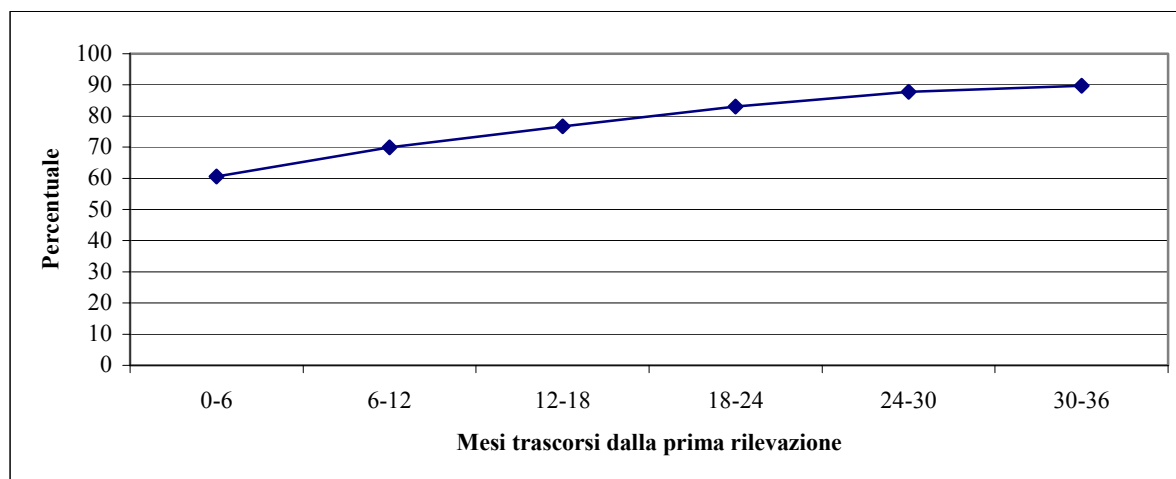


Tabella 3. Tassi di occupazione dei laureati dell'Università di Padova, per mese di rilevazione e criterio di calcolo dei tassi

	Mesi dal conseguimento del titolo				
	0	6	12	18	24
% che ha trovato lavoro per la prima volta sul totale dei laureati	30,0	30,6	17,0	8,3	4,9
% che ha trovato lavoro per la prima volta su laureati in cerca di lavoro	Non calcolabile	53,6	81,0	52,5	46,2
% cumulata di laureati che hanno trovato lavoro per la prima volta	30,0	60,6	77,6	85,9	90,8
% di laureati che lavorano alla singola rilevazione	30,0	60,6	69,9	76,7	83,1

Quindi, la velocità di inserimento nel lavoro – se calcolata al netto di coloro che hanno deciso di continuare gli studi per almeno un altro anno – discrimina i laureati che non sono riusciti ad inserirsi entro il primo anno dalla laurea. Questa difficoltà può essere determinata anche da inferenze che i selettori traggono dalla lettura dei curricula. Molti addetti alla selezione di candidati per conto di imprese immaginano, infatti, che un candidato che non abbia trovato una posizione lavorativa ad un

anno dal conseguimento del titolo, in un contesto di quasi piena occupazione, abbia problemi di inserimento particolari.

La maggior parte dei laureati neo-assunti ottiene un contratto di lavoro come dipendente o atipico (co.co.co., collaborazione occasionale, a progetto, ecc.). La categoria del lavoro autonomo, nella quale si classificano dal 5 all'8% dei neo-laureati nei primi due anni dal conseguimento del titolo (con tendenza a crescere nel tempo), comprende sia un insieme che si orienta subito verso la libera professione protetta da albo, sia un insieme di laureati ai quali un datore di lavoro chiede di iscriversi alla Camera di Commercio come libero professionista senza albo per essere compensato con fattura (Tab. 4).

I contratti atipici sono piuttosto stabili nei primi anni di occupazione. Solo dopo il terzo anno sono trasformati in un contratto di lavoro dipendente. Infatti, la proporzione di laureati occupati con contratto atipico è dell'ordine del 20% per tutti i primi due anni di osservazione del campione. È del 16% circa dopo tre anni.

Tabella 4. Percentuale di laureati dell'Università di Padova, per posizione lavorativa e mesi trascorsi dal conseguimento del titolo

	Mesi dal conseguimento del titolo			
	6	12	18	24
Lavoro dipendente	67,9	72,1	71,1	72,9
Lavoro autonomo	5,4	6,0	7,7	8,6
Contratto atipico/ parasubordinato	26,7	21,8	21,3	18,4
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
<i>(n)</i>	<i>1.433</i>	<i>1.465</i>	<i>1.775</i>	<i>1.789</i>

La maggior parte dei soggetti (oltre il 70% a due anni dal conseguimento del titolo) lavora in *équipe* con esperti della stessa disciplina o di discipline diverse (Tab. 5). I casi in cui l'*équipe* è formata da esperti con le stesse competenze professionali sono gli uffici tecnici, gli studi associati in forma cooperativistica, in modo particolare tra esperti della stessa disciplina, le scuole; i casi in cui gli altri esperti hanno competenze differenti sono rappresentati dagli uffici di *staff* (uffici commerciali o amministrativi, uffici di direzione, uffici strategici nell'ambito di imprese ed enti, studi associati di professionisti di varia estrazione).

Un'alta percentuale di laureati (28% a due anni dal titolo) lavora essenzialmente da solo. Lavorano quasi sempre da soli i liberi professionisti, i formatori che operano sul territorio, gli analisti di laboratorio, gli esperti che operano a calcoli complessi mediante computer, gli informatori scientifici, gli agenti viaggiatori, ecc.

Tabella 5. Distribuzione percentuale dei laureati dell'Università di Padova nei primi due anni dal titolo, per modalità di lavoro e mesi trascorsi dal conseguimento del titolo

<i>Lavora</i>	Mesi dal conseguimento del titolo			
	6	12	18	24
- da solo	28,7	29,7	25,8	28,1
- in <i>équipe</i> di esperti con stesse competenze	29,2	32,6	29,9	27,7
- in <i>équipe</i> di esperti con diverse competenze	42,1	37,6	44,2	44,1
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
<i>(n)</i>	<i>1.649</i>	<i>1.810</i>	<i>1.903</i>	<i>1.828</i>

I modi in cui si espleta la professionalità dei laureati (da soli o in gruppo) non dipendono dal contratto di lavoro. Infatti, se è vero che tra coloro che hanno un contratto autonomo la maggior parte lavora da sola, tale proporzione è appena del 10% più elevata rispetto agli altri laureati occupati (35% contro 28%). Coloro che operano in posizione dipendente mostrano di avere lo stesso stile di lavoro di coloro che operano con un contratto atipico, a conferma dell'intuizione che il contratto atipico è un *escamotage* offerto al laureato in vece di un contratto come dipendente (Tab. 6).

Tabella 6. Distribuzione percentuale dei laureati dell'Università di Padova a 18 mesi dal conseguimento, per modalità di lavoro e tipo di contratto

Modalità di lavoro	Tipo di contratto		
	Dipendente	Autonomo	Atipico
<i>Équipe con diverse competenze</i>	47,0	37,9	41,9
<i>Équipe con stesse competenze</i>	29,7	26,9	30,2
<i>Da solo</i>	23,3	35,1	27,8
<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0
<i>(n)</i>	1.260	136	377

Di coloro che lavorano in *équipe* si può analizzare il titolo di studio che possiedono i colleghi (Tab. 7) al fine di valutare l'importanza del gruppo in cui è inserito il laureato. Questa è probabilmente la variabile più pregnante per descrivere la qualità professionale dell'ambiente di lavoro dei laureati.

Ci sembra utile segnalare che la proporzione di laureati inseriti in gruppi in cui prevalgono addetti che non hanno conseguito neppure il diploma di scuola superiore è irrilevante statisticamente (0,3% a due anni). La proporzione che opera in gruppi in cui i diplomati sono maggioranza è del 29%, mentre oltre il 70% dei laureati è inserito in gruppi in cui si confronta professionalmente con altri laureati e, solo in subordine, con diplomati di scuola superiore. Via via che il laureato progredisce in carriera, cresce la qualità del gruppo con cui opera con proporzioni crescenti di laureati e diplomati e decrescenti di altro personale con titoli inferiori al diploma di maturità.

Tabella 7. Distribuzione percentuale dei laureati dell'Università di Padova che operano in *équipe*, per titolo di studio dei colleghi e mesi trascorsi dal conseguimento del titolo

Titolo di studio dei colleghi	Mesi dal conseguimento del titolo			
	6	12 ³	18	24
Prevalentemente laureati	41,3	52,5	47,3	54,9
Metà laureati, metà diplomati	26,5	19,2	21,7	15,5
Prevalentemente diplomati	31,4	27,8	30,1	29,3
Prevalentemente non diplomati	0,8	0,5	0,9	0,3
<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>(n)</i>	1.168	833	1.116	1.288

Tabella 8. Percentuale di laureati dell'Università di Padova che operano in *équipe* e trovano difficoltà a lavorare in gruppo oppure non sono facilitati nello svolgimento delle mansioni dal lavoro in gruppo, per mesi trascorsi dal conseguimento del titolo

% che lavora in <i>équipe</i> e	Mesi dal conseguimento del titolo			
	6	12	18	24
- trova difficoltà a lavorare in gruppo	4,9	2,4	2,9	2,7
- potrebbe svolgere le stesse mansioni da solo	7,9	6,7	6,8	5,4
<i>(n)</i>	1.168	838	1.121	1.295

La maggior parte dei laureati lavora agevolmente con gli altri membri dell'*équipe*, anzi, lo svolgimento dei compiti professionali ne risulta decisamente facilitato. Solo il 6-7% dei laureati è, infatti, convinto che da solo potrebbe ottenere gli stessi risultati che ottiene in gruppo (Tab. 8)

³ In corrispondenza alla rilevazione a 12 mesi si rileva una anomala variazione delle unità campionarie probabilmente dovuta ad un'errata compilazione del questionario da parte degli intervistatori. La rilevazione a 12 mesi si può considerare anomala rispetto alle rimanenti.

Quasi due laureati su tre trovano lavoro all'interno della provincia di residenza: 74% a sei mesi 71% a due anni. Addirittura, a due anni, il 26% trova lavoro entro il comune di residenza. Il lavoro fuori regione riguarda l'11% dei laureati, tra i quali circa il 2,0% lavora all'estero (Tab. 9).

Chi cerca e trova lavoro all'estero ha motivazioni forti per esercitare un determinato tipo di professionalità, per cui la distanza dal luogo di residenza iniziale è secondaria. Naturalmente, la distanza tra il luogo di residenza e quello di lavoro impone l'elezione di un domicilio all'estero; spesso, però, l'inserimento definitivo nello *staff* delle organizzazioni internazionali o in posizioni di prestigio in aziende che operano a livello internazionale porta il laureato a trasferire il domicilio all'estero. Per tutti gli altri laureati la prossimità alla residenza del luogo di lavoro è un valore primario, tanto che fanno il possibile per trovare un lavoro vicino a casa appena possono, anche a discapito di soddisfazioni economiche e professionali.

Tabella 9. Distribuzione percentuale dei laureati dell'Università di Padova, per comune di lavoro e mesi trascorsi dal conseguimento del titolo

Comune di lavoro	Mesi dal conseguimento del titolo			
	0-6	6-12	12-18	18-24
Comune di residenza	29,0	24,3	25,9	25,7
Altro comune della provincia di residenza	45,4	45,9	44,8	45,5
In Veneto	17,0	18,1	18,9	17,3
In altra regione italiana	6,9	9,5	8,2	9,6
All'estero	1,7	2,2	2,2	1,9
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
<i>(n)</i>	<i>1.631</i>	<i>1.554</i>	<i>1.905</i>	<i>1.825</i>

Il numero di addetti dell'azienda o dell'ente in cui opera il laureato può indicare indirettamente la qualità dell'ambiente di lavoro (Tab. 10). Fabbris e Visentin (2004) trovano, infatti, che la dimensione aziendale è discretamente correlata con l'esercizio della professionalità da parte dei laureati e dimostrano che nelle aziende di maggiori dimensioni i laureati riescono ad esercitare più intensamente le competenze tecnico-specifiche, mentre nelle aziende piccole o artigianali o negli studi professionali i laureati, essendo più frequentemente a contatto diretto con clienti e fornitori, esercitano in modo più intenso competenze di tipo relazionale.

Tra i sei e i due anni dal conseguimento del titolo, la proporzione di laureati che operano in micro-aziende (fino a 19 addetti) passano dal 51 al 45%, mentre nello stesso periodo i laureati che si inseriscono in aziende medie e grandi (almeno 50 addetti) passano dal 31 al 37%. Sono così evidenziati due fenomeni rilevanti:

- la proporzione impressionante di laureati che operano in entità produttive di minime dimensioni (si ricordi che i liberi professionisti sono al massimo il 10%),
- la tendenza a muoversi dall'azienda piccola a quella media e dalla media alla grande di mano in mano che il laureato conosce il mercato e incrementa le sue capacità professionali.

Tabella 10. Distribuzione percentuale dei laureati dell'Università di Padova, per numero di addetti dell'azienda/ente e mesi trascorsi dal conseguimento del titolo

Numero di addetti dell'azienda	Mesi dal conseguimento del titolo			
	0-6	6-12	12-18	18-24
Fino a 9	34,4	31,9	28,7	29,0
10-19	16,2	14,9	15,4	15,5
20-50	18,3	19,4	20,1	18,7
51-250	18,6	18,7	19,6	21,0
Superiore a 250	12,5	15,2	16,2	15,7
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
<i>(n)</i>	<i>1.442</i>	<i>1.629</i>	<i>1.675</i>	<i>1.622</i>

3. Le determinanti della soddisfazione per il lavoro svolto

Per identificare le caratteristiche dell'ambiente di lavoro che determinano la soddisfazione dei laureati per il lavoro che svolgono si applica l'analisi di regressione lineare⁴. La variabile dipendente è la soddisfazione per il lavoro rilevata su una scala da 1 (minimo) a 10 (massimo).

Tabella 11. Criteri di dicotomizzazione delle variabili per l'analisi di regressione

<i>Variabili adottate per l'analisi</i>	<i>Codici</i>	<i>Modalità</i>
Lavora come dipendente	DIPE	1=SI 0=NO
Lavoro come autonomo	AUT	1=SI 0=NO
Possiede un contratto atipico	ATI	1=SI 0=NO
Lavora da solo	SOLO	1=SI 0=NO
Lavora in un'équipe con le stesse competenze	EQUG	1=SI 0=NO
Lavora in un'équipe con competenze diverse	EQDIV	1=SI 0=NO
La maggior parte dei colleghi è laureata	LAU	1=SI 0=NO
La maggior parte dei colleghi è metà laureata, metà diplomata	META	1=SI 0=NO
La maggior parte dei colleghi è diplomata	DIPL	1=SI 0=NO
La maggior parte dei colleghi non è nemmeno diplomata	NDIPL	1=SI 0=NO
Non trova difficoltà a lavorare in gruppo	NODIFF	1=SI 0=NO
Il gruppo facilita le mansioni da svolgere	FACILITA	1=SI 0=NO
Addetti dell'azienda è inferiore a 9	MIN9	1=SI 0=NO
Addetti dell'azienda è tra i 10 e i 19	10-19	1=SI 0=NO
Addetti dell'azienda è tra i 20 e i 50	20-50	1=SI 0=NO
Addetti dell'azienda è tra i 51 e i 250	51-250	1=SI 0=NO
Addetti dell'azienda è superiore a 250	SUP250	1=SI 0=NO
Lavora nel settore privato	PRI	1=SI 0=NO
Lavora nel settore pubblico	PUB	1=SI 0=NO
Lavora nel settore del privato sociale	SOCIALE	1=SI 0=NO
Lavora in azienda statale o municipalizzata	MUNIC	1=SI 0=NO
Lavora nel settore scolastico	SCUOLA	1=SI 0=NO
Lavora nel comune di residenza	RESIDENZA	1=SI 0=NO
Lavora in un altro comune della provincia di residenza	PROVINCIA	1=SI 0=NO
Lavora in Veneto	VENETO	1=SI 0=NO
Lavora in un'altra regione italiana	REGIONE	1=SI 0=NO
Lavora all'estero	ESTERO	1=SI 0=NO
Facoltà di Agraria	AGRARIA	1=SI 0=NO
Facoltà di Economia	ECONOMIA	1=SI 0=NO
Facoltà di Farmacia	FARM	1=SI 0=NO
Facoltà di Giurisprudenza	GIUR	1=SI 0=NO
Facoltà di Ingegneria	INGE	1=SI 0=NO
Facoltà di Lettere e Filosofia	LETTERE	1=SI 0=NO
Facoltà di Medicina Veterinaria	VETER	1=SI 0=NO
Facoltà di Psicologia	PSICOL	1=SI 0=NO
Facoltà di Scienze della Formazione	FORM	1=SI 0=NO
Facoltà di Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali	MATE	1=SI 0=NO
Facoltà di Scienze Politiche	POLIT	1=SI 0=NO
Facoltà di Scienze Statistiche	STAT	1=SI 0=NO

⁴ Oltre all'analisi della regressione lineare è stata applicata un'analisi della regressione logistica dicotomizzando la variabile criterio. L'analisi di regressione logistica ha sostanzialmente prodotto gli stessi risultati di quella lineare.

L'analisi di regressione lineare è stata applicata due volte, una sui soggetti che sono entrati per la prima volta nel mondo del lavoro, l'altra su coloro che lavoravano a 18 mesi dal conseguimento del titolo. In entrambi i casi è stato applicato il criterio di selezione *stepwise* con $\alpha=0,20$ per entrare e $\alpha=0,25$ per uscire. Le variabili sono state dicotomizzate secondo i criteri descritti nella Tab. 11.

I risultati sono presentati nelle Tabelle 12 e 13. Emerge sostanzialmente quanto segue:

- In ambedue le applicazioni la varianza spiegata è tra il 4 e il 6%. Ciò significa che la dimensione ambientale spiega modestamente la variabilità della soddisfazione che i laureati provano per il proprio lavoro. La proporzione di varianza spiegata è decisamente inferiore a quella indicata dagli esperti citati nel Par. 1, tuttavia l'indicazione di questa analisi concorda con quella generale fornita degli esperti nel suggerire un marginale impatto di questa dimensione sulla qualità globale del lavoro.
- Le variabili correlate alla soddisfazione sono relative a tipo di lavoro, alle dimensioni aziendali e all'abitudine a lavorare in gruppo. Il tipo di lavoro più legato alla soddisfazione è quello autonomo e il lavoro svolto nell'ambito di enti o aziende pubbliche o municipalizzate, quello che determina le minori soddisfazioni è l'insegnamento, in posizione intermedia quello nelle imprese private. Tra le imprese, *ceteris paribus*, la soddisfazione è più elevata in quelle di maggiori dimensioni. Va detto che questa indicazione è al netto del titolo di studio posseduto, nel senso che la soddisfazione per gli ambienti lavorativi è già depurata dal possibile effetto differenziale dei titoli di studio e, quindi, non dipende dalla facoltà di provenienza.

Tabella 12. Risultati dell'analisi di regressione lineare sui laureati dell'Università di Padova che per la prima volta hanno trovato lavoro ($R^2=0,055$)

Variabile	Stima	Standard error	Pr>F
Intercetta	6,34	0,21	<0,001
Lavora da solo	0,32	0,08	<0,001
Lavora con laureati	0,33	0,08	<0,001
Lavora con non diplomati	-1,10	0,50	0,029
Non trova difficoltà a lavorare in gruppo	0,58	0,20	0,004
Il gruppo facilita le mansioni da svolgere	0,41	0,08	<0,001
Addetti dell'azienda sopra 250	0,20	0,10	0,051
Lavora in un'azienda privata	-0,16	0,08	0,018
Lavora nel settore scolastico	-0,99	0,39	0,011
Lavora nella provincia di residenza	0,10	0,06	0,139
Facoltà di Ingegneria	0,14	0,08	0,084
Facoltà di Psicologia	-0,39	0,09	<0,001

Tabella 13. Risultati dell'analisi di regressione lineare sui laureati dell'Università di Padova occupati a 18 mesi dal conseguimento del titolo ($R^2=0,045$)

Variabile	Stima	s. e.	Pr>F
Intercetta	6,47	0,26	<0,001
Lavora come autonomo	0,40	0,12	0,001
Lavora in <i>équipe</i> di esperti con uguali competenze	-0,13	0,07	0,086
Lavora con diplomati	-0,31	0,09	0,001
Non trova difficoltà a lavorare in gruppo	1,08	0,25	<0,001
Il gruppo facilita le mansioni da svolgere	0,33	0,07	<0,001
Lavora in un'azienda privata	-0,30	0,07	<0,001
Ha frequentato la facoltà di Giurisprudenza	-0,27	0,20	0,191
Ha frequentato la facoltà di Lettere	-0,21	0,11	0,060
Ha frequentato la facoltà di Psicologia	-0,46	0,09	<0,001

- Il lavorare in *équipe* è un vantaggio che determina in genere soddisfazione per il lavoro svolto dai laureati. L'*équipe* stimola la ricerca di soluzioni a problemi di lavoro e corrobora lo spirito creativo decisamente più di quanto non sia possibile lavorando in completa autonomia. Tuttavia, se il gruppo di lavoro è composto prevalentemente da persone con titolo di studio basso, l'immagine del proprio contributo lavorativo è proporzionalmente bassa e genera frustrazione.
- I titoli di studio che non sono positivamente legati alla soddisfazione per il lavoro sono quelli erogati dalle facoltà di Lettere e Filosofia, Giurisprudenza e Psicologia. Si tratta di facoltà che erogano titoli non caratterizzati in senso tecnico-produttivo, con il cui possesso è più difficile trovare lavoro. Esiste, quindi, una qualche relazione tra la difficoltà a trovare lavoro e quella di inserirsi in attività soddisfacenti.

4 Competenze e ambiente di lavoro

Per rappresentare il tipo e l'intensità delle relazioni che intercorrono tra le competenze dei laureati e l'ambiente di lavoro si applica il metodo di analisi fattoriale delle corrispondenze (v. oltre). L'analisi è applicata sulle competenze utilizzate dai laureati nello svolgimento del proprio lavoro. I dati esaminati sono quelli raccolti con l'indagine longitudinale presso i laureati della Facoltà di Scienze Statistiche (Par. 4.1) ed Economia (Par. 4.2).

L'analisi delle corrispondenze (Fabbris, 1997) è un metodo di analisi fattoriale idoneo a identificare la struttura di dipendenza interna ad una matrice di dati statistici tramite una rappresentazione grafica delle modalità osservate su uno spazio di dimensionalità minima. Le variabili si possono suddividere in due insiemi: uno di variabili "attive" nella determinazione della soluzione fattoriale e uno di variabili "illustrative" da proiettare sul sistema di assi che rappresenta la soluzione detta.

Le variabili attive sono le competenze, quindi l'analisi permette di individuare eventuale fattori latenti nell'impiego delle competenze da parte dei laureati; le variabili illustrative sono le caratteristiche dell'ambiente di lavoro già analizzate nei precedenti paragrafi.

4.1 Relazioni inerenti alla Facoltà di Scienze Statistiche

I risultati dell'analisi delle corrispondenze sulle dimensioni sottostanti le competenze utilizzate nel lavoro dai laureati della Facoltà di Scienze Statistiche sono riportati nelle ultime due colonne della Tab. 14 e nella Fig. 3.

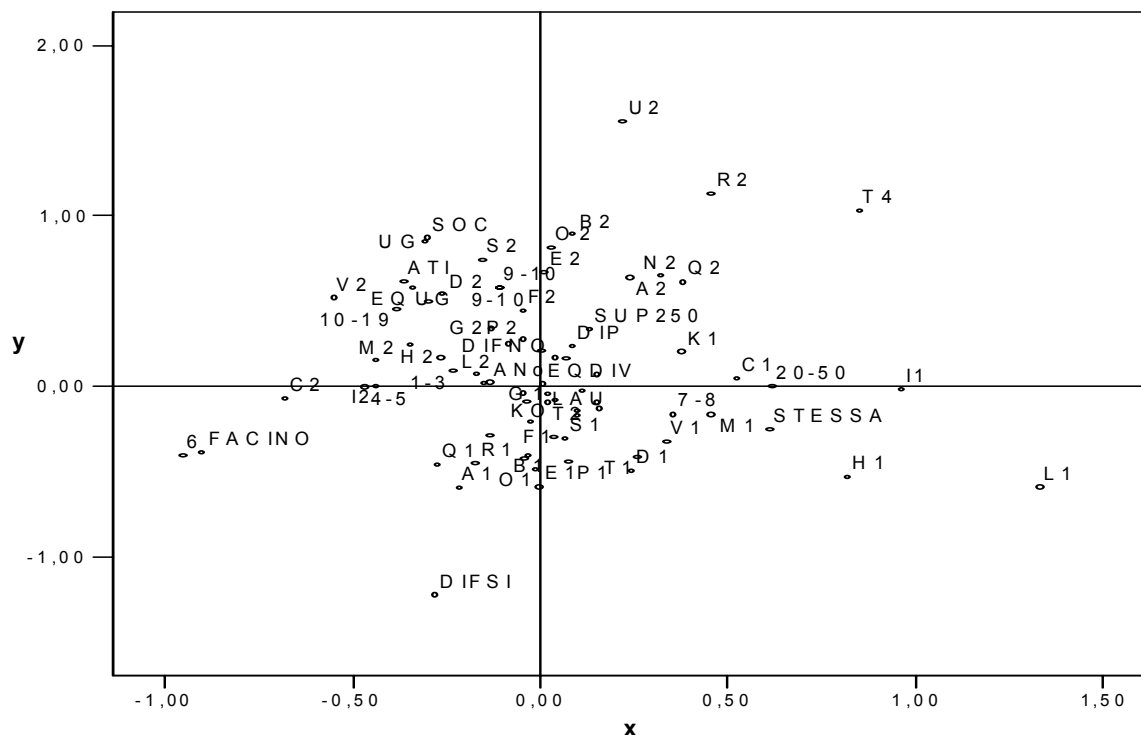
Tabella 14. *Stima delle posizioni delle modalità che rappresentano le competenze utilizzate dai laureati della Facoltà di Scienze Statistiche sui primi due assi ottenuti con l'analisi delle corrispondenze*

Variabili attive	Modalità	Codice	Dim 1	Dim 2
Capacità di conoscere e usare le fonti ufficiali di dati	Per niente o poco	A1	-0,591	-0,217
	Abbastanza o molto	A2	0,641	0,236
Capacità di progettare e valutare i servizi	Per niente o poco	B1	-0,402	-0,037
	Abbastanza o molto	B2	0,901	0,083
Analisi di bilanci, controllo di gestione	Per niente o poco	C1	0,050	0,521
	Abbastanza o molto	C2	-0,066	-0,686
Costruire ed interpretare indicatori ed informazioni per le decisioni	Per niente o poco	D1	-0,490	0,238
	Abbastanza o molto	D2	0,547	-0,266
Scrivere rapporti (di ricerca)	Per niente o poco	E1	-0,585	-0,006
	Abbastanza o molto	E2	0,671	0,007
Parlare o scrivere inglese	Per niente o poco	F1	-0,293	0,033
	Abbastanza o molto	F2	0,444	-0,050
Leggere, parlare o scrivere in un'altra lingua straniera	Per niente o poco	G1	-0,039	0,016
	Abbastanza o molto	G2	0,345	-0,136
Comunicare con altri esperti (diversi da statistica)	Per niente o poco	H1	-0,528	0,817
	Abbastanza o molto	H2	0,173	-0,267

Gestire i rapporti con i clienti, utenti, fornitori	Per niente o poco	I1	-0,013	0,959
	Abbastanza o molto	I2	0,006	-0,441
Saper lavorare in gruppo, in équipe	Per niente o poco	L1	-0,586	1,330
	Abbastanza o molto	L2	0,077	-0,175
Organizzare il lavoro degli altri	Per niente o poco	M1	-0,161	0,453
	Abbastanza o molto	M2	0,157	-0,441
Progettare indagini statistiche, sondaggi, ricerche di mercato	Per niente o poco	N1	-0,283	-0,137
	Abbastanza o molto	N2	0,657	0,318
Progettare esperimenti ed interpretare i risultati	Per niente o poco	O1	-0,481	-0,016
	Abbastanza o molto	O2	0,819	0,027
Applicare i linguaggi di programmazione	Per niente o poco	P1	-0,438	0,072
	Abbastanza o molto	P2	0,281	-0,046
Analizzare dati con <i>packages</i> statistici	Per niente o poco	Q1	-0,455	-0,279
	Abbastanza o molto	Q2	0,616	0,379
Interpretare i risultati di analisi multivariate	Per niente o poco	R1	-0,443	-0,176
	Abbastanza o molto	R2	1,134	0,452
Fare simulazioni su calcolatore (metodi di Montecarlo)	Per niente o poco	S1	-0,300	0,064
	Abbastanza o molto	S2	0,743	-0,158
Fare previsioni demografiche, sociali	Per niente o poco	U1	-0,205	-0,029
	Abbastanza o molto	U2	1,558	0,217
Fare previsioni economiche	Per niente o poco	V1	-0,317	0,334
	Abbastanza o molto	V2	0,524	-0,552
Variabili illustrative				
Quanto è soddisfatto del suo lavoro	1-3	1-3	0,0928	-0,2355
	4-5	4-5	0,0005	-0,4715
	6	6	-0,4010	-0,9570
	7-8	7-8	-0,1608	0,3534
	9-10	9-10	0,5806	-0,1114
Nello svolgimento delle attività lavorative, il soggetto opera da solo o in <i>équipe</i> ?	Da solo	SOLO	-0,1248	0,1545
	Équipe, uguali competenze	EQUG	0,5833	-0,3455
	Équipe, diverse competenze	EQDIV	0,0182	0,0039
Titolo di studio dei colleghi dell' <i>équipe</i>	Prevalentemente laureati	LAU	-0,1387	0,0975
	Metà laureati, metà diplomati	UG	0,8548	-0,3112
	Prevalentemente diplomati	DIP	0,2386	0,0820
Trova difficoltà a lavorare in gruppo	Sì	DIFSI	-1,2175	-0,2862
	No	DIFNO	0,1727	0,0363
Il lavorare in gruppo facilita i suoi compiti	Sì	FACSI	0,1673	0,0669
	No	FACNO	-0,3829	-0,9048
Numero approssimato di addetti dell'azienda	<9	<9	0,2140	-0,0340
	10-19	10-19	0,4559	-0,3864
	20-50	20-50	0,0024	0,0616
	51-250	51-250	-0,3362	0,1258
	>250	>250	-0,0935	0,1529
Periodo in cui il soggetto ha trovato il primo lavoro	T1	T1	-0,4081	0,2570
	T2	T2	-0,0898	0,0149
	T3	T3	-0,1640	0,0938
	T4	T4	1,0329	0,8476
	T5	T5	0,0057	-1,1515
Sta svolgendo o ha svolto corsi di lingua straniera	Sì	K1	0,2084	0,3750
	No	K2	0,0231	-0,1549
Sta svolgendo o ha svolto corsi informatici	Sì	Y1	0,5018	-0,3016
	No	Y2	-0,0342	-0,0503
Sta svolgendo o ha svolto corsi Aziendali	Sì	ASI	-0,0213	0,1066
	No	ANO	0,0273	-0,1366
Lavora prevalentemente nel settore pubblico o privato	Pubblico	PUB	0,2540	-0,0878
	Privato	PRI	-0,0863	-0,0396
	Privato sociale	SOC	0,8753	-0,3046
Ottenuto promozioni o economici	Ottenuto miglioramento	OK	0,2471	-0,3521

o contrattuali dall'ultima rilevazione	Stessa posizione	STESSA	-0,2477	0,6093
	Ha perso posizioni in carriera	KO	-0,0774	0,0387
Lavora come dipendente, autonomo o in posizione atipica	Autonomo	AUT	0,0721	0,1464
	Dipendente	DIPE	-0,4159	-0,0450
	Posizione atipica	ATI	0,6221	-0,3659

Figura 3. Rappresentazione grafica delle competenze utilizzate nel lavoro dai laureati della Facoltà di Scienze Statistiche e di alcune variabili inerenti all'ambiente di lavoro



Le prime due dimensioni spiegano nel complesso quasi il 30% dell'inerzia totale⁵. La prima dimensione contrappone l'impiego di competenze molto specialistiche per uno statistico (previsioni, analisi multivariate) giustapposto al mancato impiego di competenze che si accompagna al non lavorare in gruppo e al non comunicare le proprie analisi ad altri esperti, quindi a lavori da non-statistico. Pertanto, si può denominare questa dimensione "intensità d'uso delle competenze".

La seconda dimensione contrappone le competenze utilizzate nello svolgimento di attività a carattere demografico-sociale rispetto ad attività prettamente economiche. Lungo questa dimensione si possono trovare, da un lato, le abilità di effettuare previsioni demografiche, utilizzare le fonti ufficiali dei dati, progettare indagini campionarie e analizzare dati mediante *packages* statistico-informatici, sul lato opposto si trovano le abilità di attuare analisi di bilancio e controllo di gestione, eseguire previsioni economiche, gestire i rapporti con i clienti e gli utenti.

Dall'analisi delle variabili suppletive si evidenzia che i soggetti con una buona capacità di parlare in una lingua straniera diversa dall'inglese e applicare linguaggi di programmazione non trovano difficoltà a lavorare in gruppo, coloro che hanno una buona abilità nel costruire e interpretare indicatori e informazioni per le decisioni lavorano generalmente in *équipe* con esperti aventi le stesse competenze e generalmente si trovano in posizione subordinata (non autonoma). Al contrario, coloro che sono poco abili nell'effettuare simulazioni su calcolatore trovano lavoro molto dopo gli altri e hanno carriere ritardate o addirittura con inversioni di posizione un anno dopo l'assunzione.

⁵ Gli autovalori della soluzione fattoriale sono: 0,446; 0,327; 0,288; 0,276; 0,250; 0,243.

4.2 Relazioni inerenti alla Facoltà di Economia

I risultati dell'analisi delle corrispondenze sulle dimensioni sottostanti le competenze utilizzate nel lavoro dai laureati della Facoltà di Scienze Statistiche sono riportati nelle ultime due colonne della Tab. 15 e nella Fig. 4.

Tabella 15. *Stima delle posizioni delle modalità che rappresentano le competenze utilizzate dai laureati della Facoltà di Economia sui primi due assi ottenuti con l'analisi delle corrispondenze*

Variabili attive	Modalità	Codici	Dim_1	Dim_2
Utilizzare strumenti informatici per la ricerca su WEB	Per niente o poco	A1	-1,1008	0,0910
	Abbastanza o molto	A2	0,1970	-0,0163
Pianificazione e gestione aziendale	Per niente o poco	B1	-0,6514	0,3094
	Abbastanza o molto	B2	0,6065	-0,2881
Pianificazione e gestione attività di marketing e comunicazione	Per niente o poco	C1	-0,3330	-0,3965
	Abbastanza o molto	C2	0,3576	0,4258
Progettazione di sistemi informativi	Per niente o poco	D1	-0,1401	-0,0230
	Abbastanza o molto	D2	0,4009	0,0658
Programmazione della produzione o degli acquisti di materie prime	Per niente o poco	E1	-0,2996	0,0318
	Abbastanza o molto	E2	1,0985	-0,1165
Uso di modelli matematici e statistici per le decisioni, analisi di dati	Per niente o poco	F1	-0,0425	0,0442
	Abbastanza o molto	F2	0,0508	-0,0529
Uso di strumenti di analisi organizzativa e di processi	Per niente o poco	G1	-0,4781	0,1188
	Abbastanza o molto	G2	0,5929	-0,1473
Revisione contabile	Per niente o poco	H1	-0,1673	0,5768
	Abbastanza o molto	H2	0,2684	-0,9256
Parlare o scrivere inglese	Per niente o poco	I1	-0,7017	-0,4372
	Abbastanza o molto	I2	0,5262	0,3279
Leggere, parlare o scrivere in un'altra lingua straniera	Per niente o poco	L1	-0,2966	-0,3223
	Abbastanza o molto	L2	0,8106	0,8808
Organizzare il lavoro degli altri	Per niente o poco	M1	-0,7206	-0,0674
	Abbastanza o molto	M2	0,5210	0,0487
Utilizzo del calcolatore per svolgere attività tecniche	Per niente o poco	N1	-0,3280	-0,4173
	Abbastanza o molto	N2	0,0252	0,0321
Gestire i rapporti con clienti, utenti e fornitori	Per niente o poco	O1	-0,5535	-0,3179
	Abbastanza o molto	O2	0,1060	0,0609
Scrivere rapporti di ricerca	Per niente o poco	P1	-0,4139	0,0036
	Abbastanza o molto	P2	0,4775	-0,0041
Contabilità e analisi di bilancio	Per niente o poco	Q1	-0,2485	1,0429
	Abbastanza o molto	Q2	0,0994	-0,4172
Analisi delle decisioni nei mercati finanziari	Per niente o poco	R1	-0,2008	0,0082
	Abbastanza o molto	R2	0,5488	-0,0223
Aspetti giuridici della gestione aziendale	Per niente o poco	S1	-0,1424	0,6290
	Abbastanza o molto	S2	0,1030	-0,4548
Controllo di gestione, <i>budgeting</i> e reporting	Per niente o poco	U1	-0,7149	0,2129
	Abbastanza o molto	U2	0,4626	-0,1377
Gestione del processo logistico	Per niente o poco	V1	-0,2701	-0,0999
	Abbastanza o molto	V2	0,8102	0,2997
Gestione della finanza aziendale	Per niente o poco	Z1	-0,3395	0,3577
	Abbastanza o molto	Z2	0,4061	-0,4278
Gestione e sviluppo delle risorse umane	Per niente o poco	W1	-0,3708	-0,1158
	Abbastanza o molto	W2	0,7222	0,2256
Variabili supplementari				
Quanto è soddisfatto del suo lavoro	1-3	1-3	0,05	0,12
	4-5	4-5	0,13	-0,14
	6	6	0,28	-0,29
	7-8	7-8	-0,04	0,01
	9-10	9-10	-0,14	0,01

Nello svolgimento delle attività lavorative, il soggetto opera da solo o in équipe?	Da solo	SOLO	0,17	-0,15
	Équipe, uguali competenze	EQUG	0,12	0,18
	Équipe, diverse competenze	EQDIV	-0,16	0,05
Titolo di studio dei colleghi dell'équipe	Prevalentemente laureati	LAU	0,09	0,32
	Metà laureati, metà diplomati	UG	-0,64	0,06
	Prevalentemente diplomati	DIP	-0,34	0,01
Trova difficoltà a lavorare in gruppo	Sì	DIFSI	-0,99	-1,27
	No	DIFNO	-0,21	0,17
Il lavorare in gruppo facilita i suoi compiti	Sì	FACSI	-0,26	0,08
	No	FACNO	0,55	1,12
Numero approssimato di addetti dell'azienda	Inferiore a 9	<9	0,20	0,40
	10-19	10-19	0,22	0,09
	20-50	20-50	-0,82	-0,26
	51-250	51-250	-0,12	0,03
	Superiore a 250	>250	0,34	-0,38
Prima volta in cui il soggetto ha trovato lavoro	T1	T1	0,74	0,27
	T2	T2	-0,23	-0,27
	T3	T3	-0,13	0,17
	T4	T4	-0,21	-0,99
	T5	T5	0,95	-0,83
Sta svolgendo o ha svolto corsi di lingua straniera	Sì	K1	-0,04	0,07
	No	K2	-0,11	-0,04
Sta svolgendo o ha svolto corsi informatici	Sì	Y1	0,02	0,33
	No	Y2	-0,13	-0,10
Sta svolgendo o ha svolto corsi aziendali	Sì	ASI	-0,02	0,04
	No	ANO	0,02	-0,06
Lavora prevalentemente nel settore pubblico o privato	Pubblico	PUB	0,25	0,17
	Privato	PRI	-0,04	-0,02
	Privato sociale	SOC	-0,22	0,85
Ha ottenuto promozioni o economici o contrattuali dall'ultima rilevazione	Ottenuto miglioramento	OK	0,12	0,04
	Stessa posizione	STESSA	-0,31	-0,44
	Ha perso posizioni in carriera	KO	0,03	0,05
Lavora come dipendente, autonomo, o in posizione atipica	Autonomo	AUT	-0,02	-0,03
	Dipendente	DIP	-0,88	-0,75
	Posizione atipica	ATI	0,11	0,24

I primi due autovalori della soluzione fattoriale spiegano circa il 30% dell'inerzia totale⁶. Anche in questo caso la prima dimensione rappresenta l'intensità d'impiego delle competenze specialistiche per un laureato della Facoltà di Economia⁷. La seconda contrappone l'impiego di abilità specifiche per un laureato in Economia e Commercio con quello delle competenze comuni ad ogni laureato assunto per svolgere mansioni "da laureato".

La seconda dimensione distingue le capacità di gestire la finanza aziendale, conoscere gli aspetti giuridici della gestione aziendale ed essere in grado di pianificarla da quelle di gestire i rapporti con utenti/clienti e fornitori, organizzare il lavoro degli altri, gestire le risorse umane e i processi logistici.

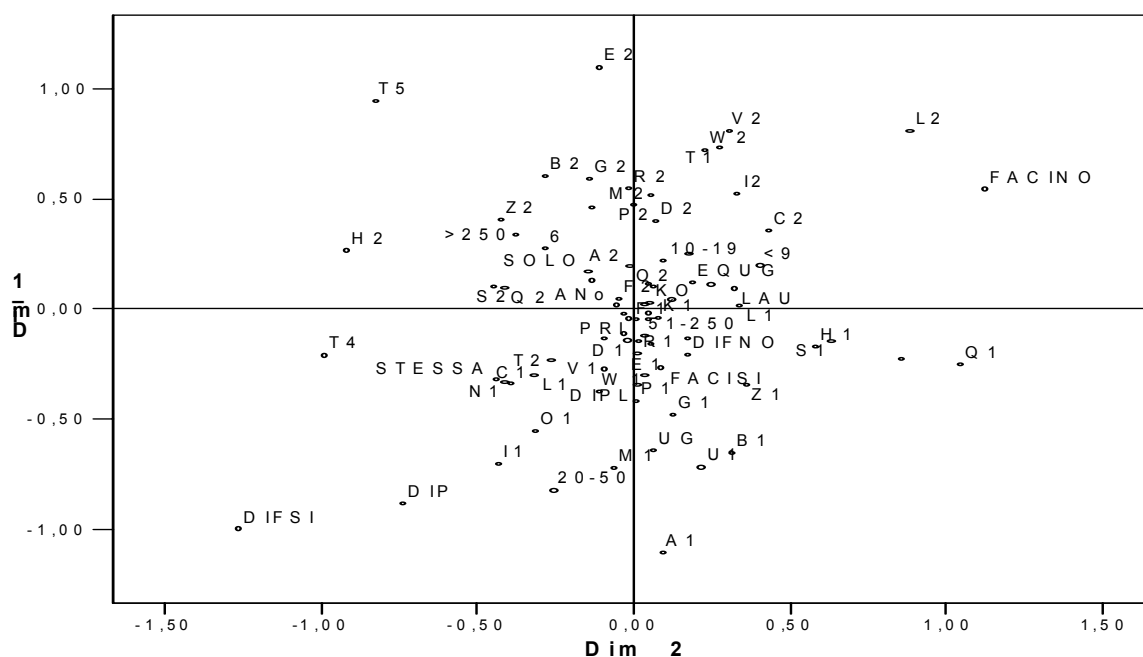
L'abilità di organizzare il lavoro degli altri è particolarmente importante nelle aziende medio-piccole (20-50 addetti), quella di gestire la finanza aziendale nelle aziende più grandi (superiori a 250 addetti). Inoltre, chi ha abilità nel rapportarsi con clienti e fornitori spesso lavora in *équipe* composta

⁶ I primi autovalori della soluzione fattoriale sono: 0,425; 0,327; 0,295; 0,265; 0,251; 0,239.

⁷ In realtà, la prima dimensione fattoriale riguarda l'impiego vs il non impiego delle competenze a causa delle caratteristiche operative del metodo di analisi. Nell'analisi delle corrispondenze, infatti, per la ricerca della soluzione fattoriale si impiegano ambedue le variabili che rappresentano le modalità di una dicotomia (nel nostro caso l'uso e il non-uso di una singola competenza). Il primo, più importante, fattore risultante è così forzatamente la contrapposizione tra presenza e assenza delle modalità-competenze.

principalmente da personale diplomato. L'abilità di gestire la finanza aziendale è più frequente dove meno importante è il lavorare in gruppo.

Figura 4. Rappresentazione grafica delle modalità relative alle competenze e di quelle relative all'ambiente lavorativo per i laureati della facoltà di Economia



5. Conclusioni

In questa nota sono riportati i risultati del tentativo di dimostrare che l'ambiente di lavoro –inteso nel senso più ampio, fisico, relazionale e socio-professionale – influenza la soddisfazione dei laureati ed è, quindi, un aspetto importante della qualità intrinseca del lavoro.

È emerso che i laureati danno un certo valore all'ambiente lavorativo come fonte di soddisfazione per l'attività svolta. Questo corrobora i risultati di altre ricerche basate su valutazioni di testimoni privilegiati. La proporzione della spiegazione della variabilità della soddisfazione dei laureati neo-assunti è, tuttavia, inferiore all'importanza attribuita da esperti che valutano il fenomeno nel suo complesso, tenendo conto anche di varie altre dimensioni della qualità del lavoro.

Gli aspetti più rilevanti dell'ambiente di lavoro sono il settore economico dell'azienda/ente, con maggiore soddisfazione generata dal lavoro autonomo e da quello nel settore pubblico (insegnamento escluso) o parapubblico, rispetto a quello nelle imprese private. È possibile che l'uno come l'altro caso la soddisfazione sia legata alla libertà con la quale si può estrinsecare l'attività professionale, libertà che ha una discreta importanza per i giovani appena laureati. Nel caso del settore pubblico, se si escludono le facili ironie per la percezione di “sistemazione-per-la-vita” che il lavoro nelle amministrazioni pubbliche potrebbe rappresentare, è plausibile che la soddisfazione sia legata anche a contratti di lavoro più garantisti di quelli prevalentemente offerti dalle imprese nei primi anni di impiego dei laureati e alla possibilità di svolgere attività più coerenti con la formazione universitaria.

Genera soddisfazione anche lavorare vicino a casa. Coerentemente con tutti gli indicatori di ricerca di occupazione dei laureati, le nostre analisi ribadiscono la centralità della residenza nella ricerca di lavoro. Per lavorare vicino a casa si rinuncia a una quota di reddito, ad attività maggiormente coerenti con il titolo posseduto, a contratti più rassicuranti.

Di quel laureato su tre per il quale il lavoro nel settore pubblico è un obiettivo che nessuna finanziaria riesce a rimuovere, il cui raggio di ricerca di lavoro è piuttosto corto, la cui ricerca di occupazione è spesso concepita in modo passivo e bisognosa del supporto di reti di conoscenze familia-

ri o di gruppi di appartenenza (cfr. Boaretto *et al.*, 2004), l'immagine non è certamente brillante. Ci pare che ci sia margine per rendere più consapevoli queste fasce di laureati "pigri".

Le caratteristiche dell'*équipe* entro la quale il laureato si confronta quotidianamente dal punto di vista professionale nell'azienda/ente sono determinanti per la definizione della qualità professionale del lavoro. Il confronto con i colleghi risulta essere, infatti, un appoggio rilevante per prendere decisioni, per stimolare iniziative, per migliorare competenze, per consolidare una *forma mentis* culturalmente e professionalmente qualificata, nonché per generare sentimenti di appartenenza alla struttura produttiva. La presenza di un certo numero di altri laureati (piuttosto che di diplomati o di addetti con titolo di studio inferiore) nell'*équipe* qualifica in positivo i confronti. Se, al contrario, i rapporti nell'*équipe* sono difficili sul piano umano e le persone che la compongono non sono stimolanti, l'attività e l'ambiente lavorativo in generale perdono di qualificazione.

Dall'analisi delle competenze impiegate per l'attività professionale dai laureati delle facoltà di Scienze Statistiche e di Economia dell'Università di Padova emerge, inoltre, che i fattori dell'impiego delle competenze sono, *mutatis mutandis*, i medesimi. I laureati si possono classificare secondo un fattore di intensità d'impiego delle competenze nell'attività professionale e di un fattore d'impiego di abilità tecniche specifiche di ciascuna facoltà. L'impiego delle competenze è, a sua volta, dipendente dalle caratteristiche strutturali e di operatività professionale specifiche di ciascun ambiente di lavoro.

L'ambiente di lavoro si conferma, dunque, come una variabile importante per qualificare il lavoro dei neo-laureati. Un ambiente di lavoro caratterizzato da possibilità di agire con relativa autonomia e da vivacità nelle espressioni professionali è apprezzato dai laureati complessivamente molto di più di quello che si caratterizza meramente per aspetti utilitaristici dell'impiego (la stabilità del contratto, la prossimità alla residenza, ecc.).

A questo punto bisognerebbe identificare quanto gli aspetti ambientali in sé determinino la qualità del lavoro e quanto, invece, gli aspetti ambientali riflettano le condizioni complementari di libertà d'azione, stimolo professionale e arricchimento sociale, professionale ed economico che possono derivare al laureato dal proprio lavoro. Questo resta, però, un possibile obiettivo di un nuovo studio.

Riferimenti bibliografici

ALMALAUREA (2004a)

http://www.almalaurea.it/universita/occupazione/occupazione02/html/totale_01.html

FABBRIS L. (1997) *Statistica multivariata. Analisi esplorativa dei dati*, McGraw-Hill, Milano

FABBRIS L. (2003) *Il monitoraggio dell'inserimento occupazionale e professionale dei laureati e dei diplomati dell'Università di Padova*, Quaderno PHAROS n. 6/2003 – Osservatorio sul mercato locale del lavoro dell'Università di Padova, Progetto FORCES, Ed. Cleup, Padova

FABBRIS L., MARTINI M.C. (2004) La qualità del lavoro dei neolaureati (presentato a: OUTCOMES, Modelli di analisi della transizione università-lavoro, Mattinata, 16-18 settembre 2004)

FABBRIS L., VISENTIN E. (2004) Tessere di competenze per mosaici di attività in aziende di varia dimensione (presentato a: OUTCOMES, Modelli di analisi della transizione università-lavoro, Mattinata, 16-18 settembre 2004)

SAS Institute Inc. (1993) *SAS Guide for Personal Computers. Version 6.08*, SAS Institute Inc., Cary, NC

Le competenze mancanti ai laureati dell'Università di Padova

Gilda Rota, Ilaria Silvestri, Anna Boaretto¹

1. *Overeducation e undereducation*

L'istruzione è sempre stata vista come un mezzo per migliorare la vita. In genere, l'istruzione offre migliori opportunità di lavoro e gratifica chi la possiede da varie angolazioni, compresa quella economica. Non tutti gli investimenti in istruzione superiore danno, però, il ritorno atteso. A volte, infatti, non c'è attinenza tra l'attività svolta e il titolo di studio posseduto. Altre volte la formazione è inadeguata per le attese professionali. In questo lavoro analizziamo se e quanto la formazione dei laureati dell'Università di Padova sia inadeguata per l'attività che svolgono.

I laureati che trovano un lavoro non corrispondente al titolo possono occupare posizioni dove le loro competenze sono sotto-utilizzate (si parla in tal caso di *overeducation*, di formazione in esubero), o possono occupare posizioni per le quali non possiedono sufficienti competenze per quel tipo di lavoro (*undereducation*, o carenze formative).

La presenza di laureati che svolgono mansioni inferiori al loro livello di istruzione può essere determinato da più cause: carenza di altre competenze, di una qualità scadente della loro formazione, o di un inserimento inadeguato nel mercato del lavoro. Quando si parla di *overeducation* bisogna però fare alcune distinzioni. Un conto è se si viene assunti per una posizione dove non vi è richiesta esplicita di una laurea, un altro è dire che si possiede un livello di istruzione e di competenze superiore o inferiore rispetto alla propria occupazione dove invece è previsto un titolo di laurea.

Le tipologie di competenze adottate in questa nota riprendono la classificazione dell'Isfol (1998), ovvero si distinguono in:

- *tecnico/professionali*, specifiche e caratterizzanti l'attività lavorativa svolta e, in linea teorica, il corso di studi concluso nella misura in cui il lavoro è coerente con il percorso formativo,
- *di base e trasversali*, comuni a più ruoli e a più figure professionali e quindi capitalizzabili indipendentemente dal corso di studi.

È importante individuare le cause che concorrono a determinare l'assegnazione dei posti di lavoro più appropriati. Questi fattori riguardano aspetti intrinseci dell'istruzione (il tipo di laurea, l'indirizzo, il superamento della durata legale, i voti), aspetti legati alla persona (genere, background socio-culturale, eccetera) ed aspetti complementari (esperienze lavorative, stage, Erasmus, ecc.). Altri fattori che possono ostacolare o favorire l'acquisizione di un posto di lavoro dove poter utilizzare al meglio le proprie competenze sono il settore d'impiego, il canale di ricerca di lavoro (formale, informale, interinale), il contratto di lavoro. Inoltre, va esaminato se il mercato è "trasparente", vale a dire se il laureato può disporre di sufficienti informazioni per accedere ai lavori più prestigiosi o più coerenti con il proprio percorso formativo.

I dati Istat relativi all'anno 2001 mostrano che il 33 per cento dei laureati italiani, a tre anni dal conseguimento del titolo, svolge un lavoro per il quale non è richiesta la laurea (Maestri, 2004). Questo indica che un laureato su tre viene impiegato al di sotto del livello coerente con il suo livello formativo.

D'altra parte, se si chiede ad un laureato se ha tutte le competenze per il lavoro che occupa, la risposta è spesso negativa! Quand'anche fosse nella posizione di impiegato generico.

¹ Il presente lavoro è stato finanziato nell'ambito del progetto di sistema CampusOne. Responsabile del progetto per l'Università di Padova è il prof. Giuseppe Zaccaria; coordinatore scientifico del sub-progetto "Creazione e gestione di un Osservatorio sul mercato locale del lavoro" è il prof. Luigi Fabbri. Il lavoro testimoniato in questa nota è opera di Ilaria Silvestri per i Paragrafi 2 e 4, di Anna Boaretto per il Par. 3 e di Gilda Rota per i Paragrafi 1 e 5.

In questa nota si esaminano i dati raccolti con l'indagine longitudinale sui laureati dell'Università di Padova dal 2000 al 2004 (Fabbris, 2003) con l'intenzione di rispondere alle seguenti domande:

a) Esiste un legame significativo tra la formazione universitaria e l'uso delle competenze nel lavoro da parte dei laureati?

b) I laureati sono realmente *overeducated* per le attività che vanno a ricoprire, oppure è vero che alcune competenze, sia trasversali che specifico-tecniche, necessarie per l'esercizio di alcune professioni sono carenti nei laureati, o è vero sia questo che quello?

L'utilizzo delle competenze sia di base che specifiche va, dunque, rapportato all'attività svolta. Non solo, ma va anche esaminato il contesto professionale in cui l'attività è esercitata: ente pubblico, azienda privata, studio professionale, scuola, ecc.. Si vuole quindi cercare una risposta anche alla domanda:

c) Se mancano, quali competenze mancano al laureato rispetto alla professione svolta e al contesto professionale in cui opera?

Non occorre fare una ricerca specifica per diagnosticare che al laureato spesso mancano le competenze trasversali a varie professioni, competenze che non si insegnano specificamente all'università. E se, invece, mancassero quelle tecniche? Tramite la percezione riportata dai laureati dell'Università di Padova relativamente alla loro formazione specialistica e all'utilizzo della forma mentis acquisita all'università cercheremo di individuarne le carenze formative.

Oggetto dell'analisi sono i laureati e i diplomati di dodici (su tredici²) facoltà dell'Università degli Studi di Padova che lavorano ad un anno e mezzo dal conseguimento del titolo. Le loro opinioni si riferiscono all'ultima attività lavorativa svolta. La scelta della popolazione da studiare è stata dettata dalla migliore qualità delle domande su professioni e competenze poste agli intervistati dopo una revisione del questionario.

2. La preparazione universitaria nell'attività lavorativa

La preparazione universitaria dei laureati e dei diplomati in relazione al lavoro può essere valutata sia a partire da indicatori oggettivi, quali la condizione occupazionale in termini contrattuali, remunerativi ecc, e sia da indicatori soggettivi. Nel seguito si esamina se il laureato ha riscontrato nella propria attività lavorativa problemi causati da una formazione inadeguata e quali aspetti di questa formazione si sono rivelati decisivi (Tabelle 1 e 2).

È opinione diffusa che la preparazione universitaria sia 'accademica', forse etichettando così una preparazione così specialistica da impedire al laureato di proporsi nel lavoro in modo flessibile tanto da potersi adattare a contesti diversi e mutevoli. In realtà, i laureati che reputano la propria preparazione poco specialistica sono più di coloro che pensano il contrario: 44,8% contro 7,8% che la reputano eccessivamente specialistica.

I laureati avvertono che la loro preparazione è poco 'qualificante' in misura superiore ai diplomati. Questa sensazione è particolarmente intensa nei laureati e diplomati della Facoltà di Scienze Politiche (73,6%).

L'eccesso di specializzazione è, invece, denunciato più decisamente dai laureati in Farmacia (16,9%), i quali spesso ricoprono posizioni professionali più vicine al settore commerciale che mansioni specialistiche orientate alla ricerca e allo sviluppo.

Il differenziale di importanza tra gli insegnamenti propedeutici e quelli professionalizzanti ai fini dello svolgimento con successo dell'attività lavorativa è globalmente modesto: giudicano importanti gli insegnamenti propedeutici il 57,2% dei laureati e gli insegnamenti professionalizzanti il 62,6%.

Lo scarto tra l'importanza assegnata alle materie propedeutiche e a quelle professionalizzanti è di una certa importanza per i laureati delle Facoltà di Medicina Veterinaria (57,9% contro 84,2%) e

² Non si esaminano i dati della Facoltà di Medicina e Chirurgia perché, da una parte, i laureati di questa Facoltà non sono stati inclusi nel campione e, d'altra parte, ai diplomati, pur rientranti nel campione, non sono state poste le domande sulle professioni e le competenze.

Scienze Statistiche (43,6% e 74,4%), a favore della preparazione professionalizzante. All'opposto, ritengono più importante la preparazione di base i laureati in Giurisprudenza (82,4% contro 58,8%).

La formazione universitaria è costituita anche da una impostazione mentale generale, una *forma mentis* impiegabile nel lavoro. Questo abito mentale perdura anche a distanza di tempo dal termine degli studi, è il fondamento della professionalità del laureato (Fabbris, 2003). I laureati hanno confermato massicciamente l'importanza di questo elemento, il meno tangibile, della formazione (83,5%): se ne avvalgono di più i laureati (84%) che i diplomati (77,2%), in modo particolare se provenienti dalle Facoltà di Scienze statistiche (90,4% i laureati; 65,4% i diplomati), Ingegneria (90,8%), Giurisprudenza (88,2%), Scienze della Formazione (87,8%).

Tabella 1. Percentuale di laureati e diplomati dell'Università di Padova per titolo di studio e utilizzo di alcuni aspetti della preparazione acquisita all'università nell'attività lavorativa

Titolo di studio	n	Preparazione universit. poco specialistica	Preparazione universit. troppo specialistica	Gli insegnamenti propedeutici sono importanti	Insegnamenti professionalizzanti importanti
Agraria totale	94	35,1	9,6	58,5	61,7
Laurea	82	36,6	9,8	56,1	62,2
D.U.	12	25,0	8,3	75,0	58,3
Economia	44	36,4	2,3	75,0	77,3
Farmacia	66	29,2	16,9	63,6	63,6
Giurisprudenza	76	52,6	9,2	81,6	63,2
Laurea	68	54,4	8,8	82,4	58,8
D.U.	8	37,5	12,5	75,0	100,0
Ingegneria	219	37,0	9,6	60,3	74,4
Laurea	188	39,4	9,6	58,5	74,5
D.U.	31	22,6	9,7	71,0	74,2
Lettere	129	55,8	11,6	55,8	42,6
MedVeterinaria	19	57,9	0,0	57,9	84,2
Psicologia	96	46,9	7,3	47,9	56,3
Sc. Formazione	139	46,0	2,2	51,8	71,9
Sc. MM.FF.NN	170	35,3	9,4	58,8	55,9
Laurea	145	35,2	9,0	60,0	53,8
D.U.	25	36,0	12,0	52,0	68,0
Sc. Politiche	92	73,6	2,2	56,5	47,8
Sc. Statistiche	78	48,7	3,8	43,6	74,4
Laurea	52	44,2	5,8	44,2	78,8
D.U.	26	57,7	0,0	42,3	65,4
Totale lauree	1.120	45,5	7,8	56,8	61,9
Totale diplomi	102	36,3	7,8	62,8	72,1
Totale Ateneo	1.222	44,8	7,8	57,2	62,6

Gli elementi più tecnici della formazione universitaria sono utilizzati in misura maggiore dai diplomati (64,4%) che dai laureati (56,7%), proprio perché quelli sono più orientati di questi all'applicazione pratica delle conoscenze.

Ben il 72,9% degli intervistati dichiara di svolgere un'attività lavorativa coerente con gli studi universitari (soprattutto i laureati della Facoltà di Economia: 95,5%), mentre solo il 64,1% ritiene adeguata la preparazione per la propria professione.

La preparazione per il lavoro è giudicata in modo particolarmente negativo dai laureati in Psicologia (55,8%) e Scienze politiche (46,7%) e dai diplomati in Scienze Statistiche (52%). Al contrario, reputano particolarmente adeguata la propria preparazione professionale i diplomati in Ingegneria (83,9%) e i laureati in Economia (79,5%), i quali svolgono attività molto coerenti con la formazione ottenuta (rispettivamente, 87,1% e 95,5%, contro una media generale del 72,9%).

Tuttavia, non sempre chi possiede un titolo di studio coerente con l'attività che svolge giudica adeguata la preparazione ricevuta. Infatti, i laureati e diplomati delle Facoltà di Agraria, Giurisprudenza e Veterinaria, le cui attività lavorative hanno una coerenza superiore alla media di Ateneo, ritengono la formazione ottenuta meno adeguata rispetto ai loro colleghi: questi sono i casi in cui il tirocinio/praticantato post lauream è sentito dai neo-laureati come necessario per l'inserimento lavorativo.

Tabella 2. Percentuale di laureati e diplomati per titolo di studio e utilizzo di alcuni aspetti della preparazione acquisita all'università nell'attività lavorativa.

<i>Titolo di studio</i>	<i>n</i>	<i>Si avvale della forma mentis acquisita all'università</i>	<i>Utilizza metodi e tecniche utili a saper fare acquisiti</i>	<i>L'attività lavorativa è coerente con ciò che ha appreso</i>	<i>La preparazione conseguita all'università è adeguata</i>
Agraria	94	84,0	60,6	74,5	57,4
<i>Laurea</i>	82	85,4	58,5	76,8	57,3
<i>D.U.</i>	12	75,0	75,0	58,3	58,3
Economia	44	81,8	70,5	95,5	79,5
Farmacia	66	81,8	54,5	86,4	69,7
Giurisprudenza	76	88,2	64,5	84,2	60,5
<i>Laurea</i>	68	88,2	63,2	86,8	60,3
<i>D.U.</i>	8	87,5	75,0	62,5	62,5
Ingegneria	219	90,8	67,0	85,4	75,3
<i>Laurea</i>	188	91,0	65,4	85,1	73,9
<i>D.U.</i>	31	90,0	76,7	87,1	83,9
Lettere	129	77,5	49,6	50,4	60,5
MedVeterinaria	19	73,7	42,1	84,2	57,9
Psicologia	96	78,1	45,8	61,5	55,8
Sc. Formazione	139	87,8	62,6	84,9	68,3
Sc. MM.FF.NN	170	82,9	54,1	65,3	66,5
<i>Laurea</i>	145	84,8	53,1	66,2	67,6
<i>D.U.</i>	25	72,0	60,0	60,0	60,0
Sc. Politiche	92	75,0	51,1	55,4	46,7
Sc. Statistiche	78	82,1	50,0	65,4	57,9
<i>Laurea</i>	52	90,4	51,9	73,1	60,8
<i>D.U.</i>	26	65,4	46,2	50,0	52,0
Totale lauree	1.120	84,0	56,7	73,6	63,6
Totale D.U.	102	77,2	64,4	65,7	71,3
Totale Ateneo	1.222	83,5	57,4	72,9	64,1

3. La mancanza di competenze

La “mancanza” di competenze dei laureati nello svolgimento dell'attività lavorativa è stata rilevata mediante una variabile nominale a risposta multipla. L'intervistato poteva indicare sino a tre aree disciplinari nelle quali sentiva di essere particolarmente carente.

Il dettaglio nelle ricerche delle carenze varia secondo la facoltà. Tuttavia, è possibile individuare delle “meta competenze”, ovvero delle competenze comuni a tutte le facoltà e pertanto classificabili come competenze di base, a contenuto trasversale. Le competenze trasversali e di base individuate sono sette: l'utilizzo del calcolatore, la conoscenza della lingua inglese, la conoscenza di altre lingue straniere, la capacità di gestire rapporti con clienti, utenti, fornitori, la capacità di lavorare in gruppo, la capacità di organizzare il lavoro degli altri e l'attitudine di scrivere report.

Se è vero che “l'assorbimento da parte del mercato del lavoro e il grado di impiego delle competenze acquisite tramite la formazione universitaria forniscono certamente la misura più signifi-

cativa di efficacia esterna” (Bertaccini, 2004), un'altra forte indicazione viene data dalla presa di coscienza da parte dei laureati³ delle competenze che sarebbero utili nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Bisogna essere cauti nell'imputare all'Università colpe per la mancanza di competenze nel capitale umano capitalizzato senza avere considerato la coerenza tra il titolo di studio e l'eccellenza del lavoro svolto, in relazione al quale solo l'esperienza e la pratica professionale sono in grado di fornire e formare le competenze necessarie.

Dalle Tabelle 1÷3 si nota che i diplomati sentono in misura minore la mancanza di competenze rispetto ai laureati (il 64,1% contro il 67,8%), che utilizzano di più metodi e tecniche utili al saper fare e percepiscono la formazione universitaria come più elevata. Gli stessi, contrariamente ai laureati, lamentano la mancanza di competenze trasversali più di quelle tecnico specifiche.

Tabella 3. Percentuale di laureati e diplomati che dichiarano di sentire la mancanza di competenze per lo svolgimento dell'attività lavorativa, per titolo di studio

<i>Titolo di studio</i>	<i>n</i>	<i>Manca almeno una competenza</i>	<i>Manca almeno una competenza trasversale</i>	<i>Manca almeno una competenza specifica</i>
Agraria	94	62,8	28,7	47,9
<i>Laurea</i>	82	64,6	31,7	48,8
<i>D.U.</i>	12	50,0	8,3	41,7
Economia	44	52,3	25,0	29,6
Farmacia	66	66,7	27,3	43,9
Giurisprudenza	76	77,6	30,3	50,0
<i>Laurea</i>	68	80,9	30,9	52,9
<i>D.U.</i>	8	50,0	25,0	25,0
Ingegneria	219	66,7	35,6	33,8
<i>Laurea</i>	188	66,0	33,5	35,1
<i>D.U.</i>	31	71,0	48,4	25,8
Lettere	129	76,7	31,8	49,6
Medicina Veterinaria	19	94,7	47,4	47,4
Psicologia	96	58,3	13,5	45,8
Scienze della Formazione	139	72,7	28,8	52,5
Sc. MM.FF.NN.	170	61,8	20,0	43,5
<i>Laurea</i>	145	65,5	20,0	46,9
<i>D.U.</i>	25	40,0	20,0	24,0
Sc. Politiche	92	76,1	25,0	53,3
Sc. Statistiche	78	65,4	28,2	39,7
<i>Laurea</i>	52	59,6	23,1	38,5
<i>D.U.</i>	26	76,9	38,5	42,3
Totale lauree	1.120	67,8	27,3	45,6
Totale diplomi	102	64,1	32,4	31,4
<i>Totale Ateneo</i>	1.222	67,5	27,4	43,5

La facoltà i cui laureati/diplomati sentono in misura minore la mancanza di competenze è Economia. Il dato è sicuramente positivo, soprattutto se incrociato con la percentuale presentata nella Tab. 2, ovvero il 95,5% dei laureati in Economia dichiara la propria occupazione coerente con gli studi svolti.

I laureati di Medicina Veterinaria e Giurisprudenza percepiscono in misura maggiore la mancanza di competenze. Per coloro che hanno conseguito il titolo presso queste due facoltà si riscontra una percentuale che dichiara che “la preparazione universitaria è poco specialistica” superiore a

³ Civardi e Zavarrone (2004) definiscono “capitale umano capitalizzato” la “differenza tra il capitale umano posseduto alla laurea, riconducibile alle competenze richieste dalle imprese e immesse dalle università sul mercato del lavoro e il capitale umano posseduto all'atto dell'iscrizione all'Università”

quella di Ateneo. Entrambi i titoli preparano per professioni le cui competenze possono essere acquisite attraverso l'esperienza e la pratica, oltre che con lo studio.

La mancanza di competenze trasversali viene percepita in misura minore dai laureati/diplomati nelle Facoltà di Psicologia e Scienze MMM.FF.NN. (rispettivamente dal 13,5% e dal 20%), mentre gli ingegneri e i veterinari ritengono di avere carenze di tipo trasversale. In questo caso sono le facoltà a contenuto maggiormente tecnico-specifico a sentire in maggior misura la mancanza di competenze di base a contenuto trasversale.

All'interno delle facoltà di area scientifico-economica (Economia, Ingegneria e Statistica e Scienze) la percentuale di laureati che dichiara di essere carente di competenze tecnico-specifiche è al di sotto della media di Ateneo.

Per studiare le determinanti che intervengono nella percezione della mancanza di competenze, di competenze trasversali e specifiche del capitale umano capitalizzato si utilizzano tre analisi di regressione logistica *stepwise*, i cui risultati sono riportati nella Tab. 4.

Tabella 4. Modelli di regressione logistica per le variabili dipendenti: 'manca almeno una competenza', 'manca almeno una competenza trasversale' e 'manca almeno una competenza specifica' applicati sui laureati e i diplomati dell'Università di Padova

Variabili	Manca almeno una competenza		Manca almeno una competenza trasvers.		Manca almeno una competenza specifica	
	β	Pr	β	Pr	β	Pr
<i>Intercetta</i>	-0,76	0,345	-3,70	<,0001	-2,29	0,003
Agraria laurea*	-0,82	0,014	0,39	0,247	-0,50	0,108
Agraria diploma	-1,47	0,06	-0,38	0,726	-1,06	0,212
Economia	-1,46	<,0001	-0,29	0,44	-1,02	0,002
Farmacia	-0,62	0,038	0,02	0,954	-0,37	0,185
Giurisprudenza laurea	0,56	0,142	0,11	0,736	0,22	0,433
Giurisprudenza diploma	-1,07	0,183	-11,93	0,971	-0,23	0,771
Ingegneria laurea	-0,52	0,005	0,27	0,122	-0,64	<,0001
Ingegneria diploma	0,07	0,821	1,74	<,0001	-1,37	<,0001
Lettere	-0,05	0,831	-0,10	0,676	-0,03	0,89
Medicina Veterinaria	1,13	0,221	1,39	0,007	-0,83	0,11
Psicologia	-0,93	<,0001	-0,98	<,0001	-0,28	0,119
Scienze della Formazione	-0,22	0,357	0,20	0,403	-0,09	0,668
Sc. MM.FF.NN. laurea	0,81	0,0002	-0,26	0,272	-0,54	0,007
Sc. MM.FF.NN. diploma	-1,27	0,002	0,56	0,215	-1,33	0,005
Sc. Statistiche laurea	-0,85	0,007	-0,33	0,38	-0,41	0,175
Sc. Statistiche diploma	-0,06	0,879	0,68	0,08	-0,17	0,643
Occupati come dirigenti	-0,37	0,0003	NS	NS	-0,31	0,001
reddito>1100	0,37	0,0007	0,47	<,0001	NS	NS
Enti pubblici	0,36	0,003	NS	NS	NS	NS
Voto di laurea	0,02	0,016	NS	NS	0,03	0,001
Lavorava	NS	NS	-0,25	0,043	NS	NS
Atipici	NS	NS	0,36	0,013	NS	NS
Età alla laurea	NS	NS	0,09	<,0001	NS	NS
Aziende con +1000 addetti	NS	NS	NS	NS	-0,75	0,001

NS = i parametri non sono significativi per $\alpha=0.15$; * = la categoria residuale è Scienze Politiche

Le variabili esplicative considerate nella regressione sono di tipo anagrafico-curriculare e descrittive della condizione lavorativa dell'intervistato: titolo di studio, condizione lavorativa al momento della laurea, genere, posizione nella professione, reddito⁴, settore (pubblico – privato), dimensione aziendale⁵, voto ed età al conseguimento del titolo. Il titolo di studio è stato forzato all'interno

⁴ Alto = più di 1100 €, basso meno di 1100 €

⁵ Piccole dimensioni = meno di 50 addetti, medie da 51 a 250, medio grandi da 251 a 1000 e grandi più di 1000

del modello. Si è scelto di considerare Scienze Politiche come categoria residuale, ovvero come facoltà di confronto.

I titoli di studio che contraddistinguono da un valore negativo del parametro sono le lauree in Ingegneria e Scienze Statistiche, il diploma in Scienze Matematiche Fisiche Naturali e lauree e diplomi in Agraria, Economia, Farmacia e Psicologia. Ciò significa che i laureati che possiedono questi titoli sentono la mancanza di competenze in misura minore di quelli della Facoltà di Scienze Politiche. I laureati in Agraria, i laureati e i diplomati in Economia, Psicologia, Medicina Veterinaria e Ingegneria sentono meno la carenza di competenze di tipo tecnico specifico mentre gli psicologi di quelle a contenuto trasversale.

Per quanto riguarda le competenze a contenuto trasversale, la loro mancanza viene avvertita da coloro che hanno conseguito il titolo presso le facoltà di Ingegneria e di Medicina Veterinaria.

I laureati/diplomati che svolgono l'attività lavorativa in posizione di dirigente rivelano di percepire in misura minore la carenza di competenze di tipo tecnico (rispetto alla figura dell'impiegato), forse perché questa posizione è spesso caratterizzata dall'impiego di competenze di tipo trasversale, come organizzare il lavoro degli altri o lavorare in gruppo. Gli atipici, invece, denunciano la scarsità di competenze trasversali.

Coloro che percepiscono un reddito superiore a 1100 € sentono la mancanza di competenze di tipo trasversale. Redditi elevati sono solitamente associati a posizioni di una certa responsabilità nelle quali sono più spesso necessarie competenze trasversali, date per scontate in coloro che aspirano a una posizione lavorativa di un certo profilo.

Gli occupati nel settore pubblico sentono maggiormente la mancanza di competenze rispetto a quelli del settore privato e coloro che lavorano in aziende con più di 1000 dipendenti sentono meno la carenza di competenze tecniche. La spiegazione potrebbe risiedere nel fatto che nella grande impresa, dove la produzione è standardizzata, il contributo del lavoratore è una piccola parte del tutto (Fabbris e Visentin, 2004).

Ad un voto di laurea alto corrisponde una percezione più elevata della carenza di competenze e, in modo particolare, di competenze a contenuto tecnico-specifico. La consapevolezza del proprio valore professionale porta ad atteggiamenti autocritici e alla ricerca di posizioni lavorative più vicine alle proprie aspirazioni e alla professionalità intrinseca nel titolo di studio posseduto. Ne consegue che anche la ricerca di lavoro si dirige verso attività nelle quali le competenze acquisite possano trovare spazio e svilupparsi. I laureati/diplomati in tarda età percepiscono maggiormente la mancanza di competenze trasversali.

Coloro che hanno lavorato prima di conseguire il titolo sentono meno la mancanza di competenze trasversali in quanto l'esperienza ha contribuito a formarle.

4. Facoltà umanistiche e sociali dell'Università di Padova

Nella Tab. 5 sono rappresentati alcuni profili professionali⁶ pertinenti ai laureati delle facoltà di Giurisprudenza, Lettere e Filosofia, Scienze della Formazione e Scienze Politiche in relazione alla mancanza o meno di competenze, trasversali e specifiche.

I laureati di queste facoltà sentono in modo più pressante rispetto ai laureati delle altre facoltà dell'Ateneo la mancanza di competenze per il lavoro. Infatti, mentre quelle trasversali non sono particolarmente carenti (attorno al 30%, Tab. 3) in quanto prossime al loro stile d'apprendimento, le competenze tecnico-specifiche sono carenti (attorno al 50%, superiore alla media di Ateneo).

Le competenze trasversali più utilizzate dai laureati di queste facoltà sono la capacità di lavorare in gruppo e di relazionarsi, quelle che più difettano sono le abilità linguistiche e informatiche, competenze che, pur essendo considerate "di base", ossia date per scontate in ogni laureato, hanno un tasso tecnico piuttosto rilevante in contesti produttivi competitivi (Tab. 6). Tra le competenze tecnico-specifiche tutti sfruttano la padronanza della lingua italiana. I laureati in Giurisprudenza fanno ricorso frequente alla capacità di sostenere discussioni giuridiche, ricondurre casi concreti a categorie giuridiche, normative su contratti.

⁶ Sono stati analizzati solo i profili svolti da almeno 5 unità.

I laureati di queste facoltà mancano, invece, di competenze a carattere economico-aziendale, soprattutto se sono addetti alla selezione del personale (26,8%), agli uffici commerciali (30,7%) e agli uffici formazione (17%).

Non tutti i profili sono marcati da carenze del medesimo tipo o della medesima intensità: educatori e addetti alla selezione del personale sentono la mancanza di competenze trasversali, addetti al marketing e alla segreteria di direzione sentono che quelle tecniche sono insufficienti per competere con i colleghi. Mentre per i primi è importante saper orientare, relazionarsi e mediare tra persone, per i secondi è importante il saper padroneggiare strumenti e tecniche specifiche.

Tabella 5. Percentuale di laureati in Giurisprudenza, Lettere e Filosofia, Scienze della Formazione e Scienze Politiche che dichiarano di sentire la mancanza di competenze, per tipo di professione

<i>Professione</i>	<i>n</i>	<i>Manca almeno una competenza</i>	<i>Manca almeno una competenza trasversale</i>	<i>Manca almeno una competenza specifica</i>
Agente di commercio	5	52,5	35,0	17,5
Avvocato, praticante avvocato	31	80,7	51,6	32,3
Commesso, addetto alle vendite	6	27,0	14,2	12,7
Educatore	39	79,7	56,5	33,3
Educatore dell'infanzia	13	76,9	46,2	38,5
Educatore di comunità	20	70,0	60,0	20,0
Formatore	20	87,4	53,1	43,5
Gestione risorse umane	14	94,7	63,4	31,4
Giornalista, addetto stampa	11	83,9	32,2	59,8
Impiegato/funziionario amministrativo	105	73,9	53,1	23,4
<i>Impiegato Giurisprudenza</i>	24	75,0	41,7	37,5
<i>Impiegato Lettere e filosofia</i>	27	77,8	51,9	25,9
<i>Impiegato Sc. della Formazione</i>	6	33,3	16,7	33,3
<i>Impiegato Sc. Politiche</i>	48	75,0	58,3	18,8
<i>Impiegato settore pubblico</i>	35	75,2	46,2	30,7
<i>Impiegato settore privato</i>	62	74,9	55,6	22,6
Insegnante	41	68,4	42,7	27,9
Marketing e analisi di mercato	8	82,7	47,5	65,4
Segreteria, staff di direzione	7	75,4	13,2	62,2
Selezione del personale	11	83,0	57,6	25,5
Ufficio commerciale	17	77,6	55,4	26,5

La figura dell'impiegato amministrativo (Tabelle 5 e 6) comprende una varietà di professionalità, differenziate in base ai contesti operativi, alle funzioni richieste, al titolo di studio di chi le esercita. È fondata l'ipotesi che i laureati usino denominarsi *impiegato* per descrivere un'attività lavorativa composita e di tasso tecnico non banale che non sono in grado di definire più precisamente.

L'alta frequenza di impiegati tra i laureati delle facoltà in esame non descrive una situazione di grave *overeducation*. Chi ricopre la posizione di impiegato denuncia, infatti, una forte mancanza di competenze di base – che oggi sono a buon contenuto tecnico – come la capacità di colloquiare in inglese e di utilizzare il calcolatore.

Maggiori differenze si riscontrano tra i diversi tipi di impiegato se si prendono in considerazione le competenze specifiche: mentre non stupisce che coloro che provengono dalla facoltà di Giurisprudenza indichino come carenti abilità a carattere giuridico, altri impiegati (soprattutto se sono occupati nel settore pubblico e provengono dalla Facoltà di Lettere e Filosofia) individuano come importanti la capacità di parlare in pubblico e di padroneggiare la lingua e manifestano disagi per carenze nelle competenze economico-aziendali e ragionieristiche.

Tabella 6. Competenze utilizzate e competenze mancanti per alcuni profili professionali tipici dei laureati e i diplomati delle facoltà di Giurisprudenza, Lettere e Filosofia, Scienze della Formazione e Scienze Politiche

Profili professionali	Competenze più utilizzate			Competenze di cui sente la mancanza		
	Specifiche	%	Trasversali	%	Specifiche	%
Avvocato, praticante avvocato	Sostenere discussioni giuridiche	7,4	Uso del pc	6,4	Redigere atto giuridico	20,6
Educatore	Ascolto attivo	6,4	Lavorare in gruppo	6,9	Progettazione eventi educativo formativi	8,8
Educatore dell'infanzia	Ascolto attivo / comunicare in modo assertivo	6,5	Lavorare in gruppo	6,5	Mediare tra soggetti, interessi, culture	6,7
Educatore di comunità	Ascolto attivo	6,1	Lavorare in gruppo	5,8	Progettazione eventi educativo formativi	12,5
Formatore	Ascolto attivo / tecniche di comunicazione	4,1	Lavorare in gruppo	7,7	Competenze economico-aziendali	17,0
Gestione risorse umane	Mediare tra soggetti, interessi, culture	5,4	Gestire rapporti con clienti, utenti, fornitori	8,9	Diritto pubblico / orientare allo studio, al lavoro	10,4
<i>Impiegato Giurisprudenza</i>	Ricondurre casi concreti a categorie giuridiche / normative su contratti	8,2	Uso del pc / Lavorare in gruppo	7,8	Ricondurre casi concreti a categorie giuridiche / conoscenze economico-finanziarie	10,7
<i>Impiegato Lettere e filosofia</i>	Padronanza linguaggio scritto e parlato	14,2	Uso del pc / Gestire rapporti con clienti, utenti, fornitori	14,2	Competenze economico-aziendali	31,7
<i>Impiegato Sc. Politiche</i>	Parlare in pubblico	7,5	Gestire rapporti con clienti, utenti, fornitori	9,7	Analisi di bilancio, contabilità	18,0
<i>Impiegato settore pubblico</i>	Parlare in pubblico	7,2	Gestire rapporti con clienti, utenti, fornitori	10,2	Competenze economico-aziendali	11,2
<i>Impiegato settore privato</i>	Competenze economico-aziendali	6,2	Lavorare in gruppo	9,5	Competenze economico-aziendali	14,1
Insegnante	Padronanza linguaggio scritto e parlato	7,0	Lavorare in gruppo	10,2	Progettazione eventi educativo formativi	4,2
Selezione del personale	Ascolto attivo / comunicare in modo assertivo / ricerca-azione / tecniche di comunicazione	4,5	Lavorare in gruppo / Gestire rapporti con clienti, utenti, fornitori	8,9	Competenze economico-aziendali	26,8
Ufficio commerciale	Competenze economico-aziendali	7,4	Lavorare in gruppo	10,7	Competenze economico-aziendali	30,7
					Esprimersi in inglese	18,3
					Esprimersi in inglese	14,3
					Esprimersi in inglese / uso del pc	12,7
					Uso del pc	8,0
					Uso del pc	21,4
					Esprimersi in inglese	15,5
					Uso del pc	14,4
					Esprimersi in inglese	15,5
					Esprimersi in inglese	18,3

5. Conclusioni

In questa breve nota si è discusso sull'adeguatezza della formazione dei laureati rispetto all'attività lavorativa che svolgono. È emerso che i laureati e i diplomati dell'Università di Padova valutano gli insegnamenti propedeutici altrettanto importanti quanto i corsi direttamente professionalizzanti. La vocazione disciplinare induce a considerare più importanti gli uni o gli altri insegnamenti: i laureati che possiedono un titolo di studio di area umanistica o sociale propendono per una valorizzazione delle materie di base, quelli di area scientifico-tecnica per la valorizzazione delle materie specialistico-professionali. I laureati in Economia avvertono in misura minore carenze nelle competenze.

Non sono pochi i laureati dell'Università di Padova che desidererebbero una preparazione più specialistica, in particolar modo così pensano i laureati di Scienze Politiche, Giurisprudenza, Lettere e Filosofia. Non ci pare che quella emersa da questi laureati sia la pretesa di formare dei supertecnici. Forse, con la nostra ricerca, abbiamo colto la richiesta avanzata da profili formativi "generalisti" per adeguare – in modo imprecisato – la formazione universitaria ad esigenze operative minimali delle aziende.

D'altronde, l'eccesso di specializzazione può generare figure professionali presto obsolete e restringerebbe gli sbocchi occupazionali invece di ampliarli. Una solida formazione di base, idonea a preparare il laureato all'apprendimento rapido sul posto di lavoro, è imprescindibile. Coinvolgendo nel processo formativo anche le imprese, l'università è facilitata nella realizzazione delle proprie funzioni formative.

Le conoscenze e le abilità richieste per svolgere una professione mutano velocemente con l'evoluzione del sistema economico produttivo. Le nuove tecnologie e la globalizzazione produttiva e sociale hanno trasformato il mondo del lavoro, ma le strutture formative debbono essere in grado di produrre la formazione e le professionalità necessarie (Battiston, 1997). Un tempo la preparazione specialistica dell'università aveva un valore duraturo, in quanto il ritmo di sviluppo delle conoscenze aveva scansioni generazionali. Oggi i problemi organizzativi assorbono gran parte degli sforzi di un professionista in ogni campo e le conoscenze diventano obsolete in sempre più breve tempo.

Le trasformazioni tecnologiche portano a valutare le competenze non solo in termini di conoscenze e nozioni specialistiche, quanto in termini di capacità di risposta dei soggetti (Camuffo, 1995). Ecco perché l'attenzione dell'università si deve concentrare nella formazione di fondamenti affinché il laureato sia in grado di apprendere, abbia attitudine all'innovazione, all'assunzione di responsabilità, al *problem solving*, in una parola, possieda una *forma mentis* professionale. L'università dovrebbe pertanto assumere una funzione puramente propedeutica, in contrasto con quella di preparazione specialistica che ancor oggi le viene attribuita (Lombardi, 1995).

Bisogna dare merito all'Università di Padova che tutti i suoi laureati utilizzano, nell'ambito della loro attività lavorativa, in percentuali elevate la *forma mentis* acquisita all'università. Tuttavia, ingegneri e medici veterinari avvertono particolarmente la mancanza di competenze di base a contenuto trasversale.

Un capitolo a parte meriterebbe la figura dell'impiegato amministrativo in aziende private o in enti pubblici. Questa figura, che è una specie di ventre molle della professionalità, tante e così imprecisate sono le situazioni che si possono ricondurre a quest'unica posizione professionale, è in realtà una figura importante dal punto di vista del contenuto di competenze di base, trasversali, ma anche tecniche.

È importante anche dal punto di vista occupazionale perché riguarda percentuali importanti di laureati con un titolo di studio a carattere umanistico, sociale o economico. L'alta frequenza di impiegati tra i laureati delle facoltà meno specialistiche non identifica, però, un fenomeno, per quanto blando, di *overeducation*. Per fare l'impiegato oggi sono richieste competenze all'assunzione, competenze che sono esercitate nella realizzazione delle attività professionali. I laureati che si autodefiniscono impiegati chiedono di avere maggiori competenze. Si tratta, quindi, di non escludere la possibilità che certe preparazioni volutamente, e giustamente, generaliste comprendano anche spunti formativi orientati alla gestione di attività aziendali di una certa caratura tecnica.

Riferimenti bibliografici

- BATTISTON A. (1996) *Mercato del lavoro e Master in Business Administration, Il caso CUOA*. Tesi di laurea, Facoltà di Economia, Università Cà Foscari di Venezia, a.a.1995/96
- BERTACCINI B. (2004) *Valutazione del processo di formazione universitaria: un'analisi robusta dell'efficacia*. In: AURELI CUTILLO E. (a cura di) *Strategie metodologiche per lo studio della transizione Università-lavoro*, CLEUP, Padova: 37-55
- CAMUFFO A. (1995) La gestione delle risorse umane basata sulle competenze: moda o rivoluzione?, *CUOA notizie*, **settembre 1995**
- CIVARDI M., ZAVARRONE E. (2004) *Proposta di un modello generatore delle competenze acquisite attraverso la formazione universitaria*. In: AURELI CUTILLO E. (a cura di) *Strategie metodologiche per lo studio della transizione Università-lavoro*, CLEUP, Padova: 141-152
- FABBRIS L. (1997) *Statistica multivariata. Analisi esplorativa dei dati*, McGraw-Hill, Milano
- FABBRIS L. (a cura di) (2000) *Il repertorio delle professioni della Facoltà di Scienze Statistiche*, CLEUP, Padova
- FABBRIS L. (2003) *Il monitoraggio dell'inserimento occupazionale e professionale dei laureati e dei diplomati dell'Università di Padova*, Quaderno PHAROS n. 6/2003, Osservatorio sul mercato locale del lavoro, Università degli Studi di Padova, CLEUP, Padova
- FABBRIS L. (a cura di) (2004) *Professionalità e occupabilità dei laureati e diplomati dell'Università di Padova*, Quaderno PHAROS n. 7/2004, Osservatorio sul mercato locale del lavoro, Università degli Studi di Padova, CLEUP, Padova
- FABBRIS L., VISENTIN E. (2004) Tessere di competenze per mosaici di attività in aziende di varia dimensione (presentato a: OUTCOMES, Modelli di analisi della transizione università-lavoro, Mattinata, 16-18 settembre 2004)
- ISFOL (1998) *Unità capitalizzabili e crediti formativi. I repertori sperimentali*, Franco Angeli, Milano
- LUDERIN P., BATTISTON A., GUBITTA P. (a cura di) (1997) *Il lavoro desiderato*, CETID, Mestre
- MAESTRI V. (2004) (a cura di) *La mala informazione*, www.lavoce.info
- SAS INSTITUTE INC. (1994) *SAS/STAT User's Guide, Volume 1 (version6)*. SAS Institute Inc., Cary, NC.

La professionalità dei laureati dell'area umanistica

Elisabetta Visentin, Luigi Fabbris¹

1. Profili formativi, attività lavorative e competenze professionali

I maturi della scuola superiore italiana s'iscrivono all'università in proporzioni crescenti nel tempo e, a dispetto del calo demografico, anche in valori assoluti crescenti. Una quota importante dei maturi si orienta verso gli studi umanistici, ragion per cui la Facoltà di Lettere e Filosofia è diventata il riferimento di larghe masse di giovani che intendono proseguire gli studi all'università. Nell'Ateneo patavino la Facoltà di Lettere e Filosofia ogni anno attira ben il 10-12% delle matricole.

Prima ancora della riforma fondata sul DM 509/99, l'offerta formativa della Facoltà era stata ampliata per rispondere alla domanda di professionalità da parte del mondo della produzione e dei servizi. I due corsi di laurea storici della Facoltà, quello in Lettere e quello in Filosofia, sono stati affiancati dai corsi di laurea in Storia, in Lingue e letterature straniere e, più recentemente, in Scienze della comunicazione.

Dal 2001, anno di prima applicazione della riforma universitaria organizzata su due livelli, uno triennale e uno di ulteriori due anni, la Facoltà ha promosso 12 corsi di laurea triennali² e 15 specialistici³ oltre ad un'ampia offerta formativa di master post-lauream.

Tali corsi mirano a creare figure professionali prossime a quelle che operano nel mondo del lavoro con l'obiettivo di favorire l'inserimento diretto dei laureati in attività professionali specifiche, nell'ambito, tra l'altro, della formazione, della gestione del patrimonio artistico e culturale, del turismo, della moda, del marketing e della comunicazione, della selezione e formazione delle risorse umane nelle imprese, come traduttori e interpreti.

La Facoltà ha individuato un insieme di figure professionali di riferimento, specificandone le competenze e le realtà operative nelle quali possono essere spese (Fabbris, 2000). Proprio al rapporto con il mondo del lavoro la Facoltà ha fatto costante riferimento nelle sue scelte recenti in materia di offerta formativa.

I rapporti tra il laureato della Facoltà di Lettere e Filosofia e il mercato del lavoro e le modalità di impiego della professionalità appresa all'università sono i temi che si sviluppano in questa nota. La presentazione si sviluppa secondo i seguenti passi:

- descrizione delle caratteristiche dei laureati della Facoltà (Par. 2);
- individuazione dei percorsi che il neo-laureato segue per accedere al mondo del lavoro (Par. 3);
- misura della proporzione di successi dei laureati di area umanistica nella ricerca di un lavoro qualificato (Par. 4);

¹ Il presente lavoro è stato finanziato nell'ambito del progetto di sistema CampusOne. Responsabile del progetto per l'Università di Padova è il prof. Giuseppe Zaccaria; coordinatore scientifico del sub-progetto "Creazione e gestione di un Osservatorio sul mercato locale del lavoro" è il prof. Luigi Fabbris. Il lavoro testimoniato in questa nota è opera congiunta dei due autori. Luigi Fabbris ha redatto i Paragrafi 1 e 6 ed Elisabetta Visentin i restanti paragrafi.

² I corsi di Laurea triennale attivati per l'A.A. 2003-04 sono: Archeologia, Cultura e tecnologia della moda, Discipline della mediazione linguistica e culturale, Discipline delle arti, della musica e dello spettacolo, Filosofia, Geografia dei processi territoriali, Lettere, Lingue, letterature e culture moderne, Progettazione del turismo culturale, Scienze della comunicazione, Storia e tutela dei beni culturali, Storia.

³ I corsi di Laurea specialistici attivati per l'A.A. 2003-04 sono: Archeologia, Filosofia, Gestione dei beni archivistici e librari, Giornalismo, Letteratura e filologia medievale e moderna, Lettere classiche, Lingue, letterature e culture moderne euroamericane, Lingue straniere per la comunicazione internazionale (interfacoltà), Linguistica, Musicologia e beni musicali, Scienze delle religioni (interateneo), Storia antica, Storia dell'arte, Storia medievale, Storia moderna e contemporanea.

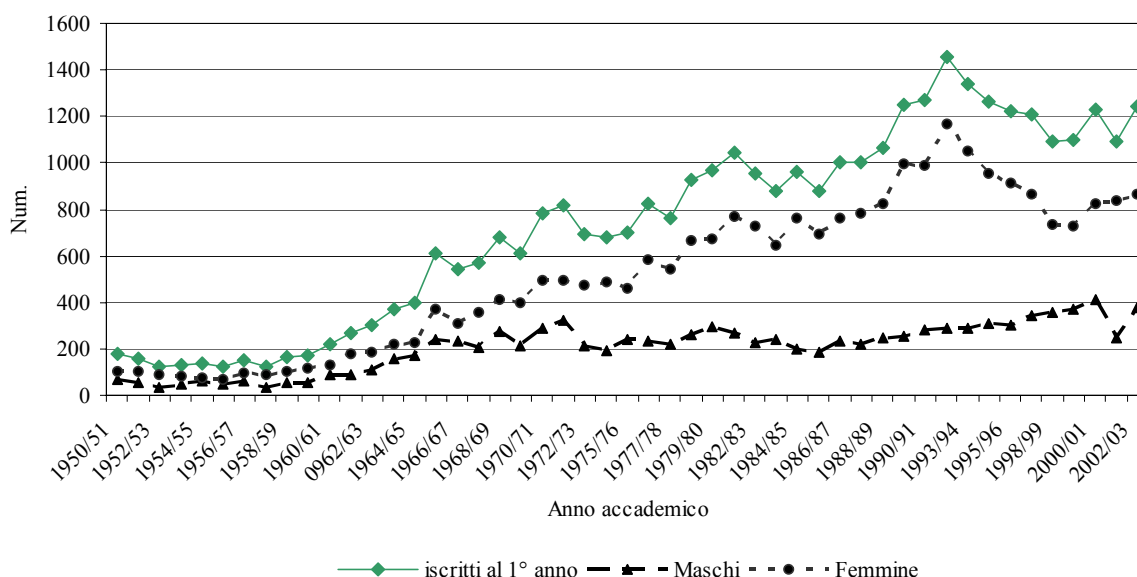
- ruoli, mansioni, profili professionali e contesti lavorativi delle realtà operative concrete da parte dei laureati della Facoltà (Par. 5). Per declinare le attività professionali si individuano le competenze di base, trasversali e specifiche che il laureato impiega, o dovrebbe impiegare se le possedesse, per svolgere proficuamente l'attività.

Per l'analisi si analizzano i dati dell'indagine sui laureati dell'Università di Padova. Si tratta di un campione di 355 laureati della Facoltà di Lettere e Filosofia di cinque sessioni di laurea consecutive (ottobre-novembre 2000 fino a febbraio-marzo 2002), intervistati con metodo CATI (*Computer Assisted Telephone Interviewing*) ogni sei mesi dal conseguimento del titolo (Fabbris, 2003), oltre a una rilevazione mediante questionario autocompilato al momento della laurea. L'indagine è svolta sui laureati di tutte le facoltà dell'Ateneo per cui sono possibili confronti con altri laureati omogenei per provenienza.

2. I laureati dell'area umanistica

Dagli anni '50 in poi, la Facoltà di Lettere e Filosofia ha iniziato ad assumere una connotazione prettamente femminile, essendo solo il 18% la proporzione di maschi tra gli studenti (Fig. 1).

Figura 1 *Rappresentazione grafica della serie degli iscritti al primo anno presso la Facoltà di Lettere e Filosofia di Padova dal 1950-51 al 2002-2003*



Circa la metà (48,6%) dei laureati della Facoltà (Tab. 1) proviene dal corso di laurea in Lettere, il 31,7% dal corso di laurea in Lingue e Letteratura straniera, il 16,9% da Filosofia e solo un'esigua quota di soggetti proviene dai corsi di laurea in Storia (0,3%) e Scienze della Comunicazione (2,6%). Il numero di laureati di quest'ultimo corso di laurea è esiguo perché è attivo solo da pochi anni. Nel seguito, la distinzione per corso di laurea riguarderà, pertanto, solo i primi tre corsi che hanno una numerosità adeguata.

Il voto medio di laurea della facoltà di Lettere e Filosofia è molto alto (107,4), il più alto nell'Università di Padova (Tab. 2). Il voto medio dei laureati del corso di Lingue e Letteratura straniera (105,6) è leggermente più basso alla media di facoltà, mentre è più alto della media per i corsi di Filosofia (108,7), Scienze della Comunicazione (109,8). Anche se il voto dei laureati della Facoltà è poco variabile, un buon voto di laurea è sempre un "biglietto da visita" nella fase di selezione per il lavoro.

Più di un terzo dei laureati (34,8%) della Facoltà di Lettere e Filosofia lavorava già prima del conseguimento del titolo e, facendo una distinzione per genere si nota come a lavorare siano un po' di più i maschi (38,6%) che le femmine (34,1%). Tipicamente, si tratta di lavori temporanei, non coerenti al percorso di studi, ma volti primariamente a favorire una indipendenza economica dalla famiglia d'origine.

Tabella 1. *Voto medio di laurea e frequenze percentuali della distribuzione dei laureati della Facoltà di Lettere e Filosofia, per sesso e corso di laurea*

<i>Corso di laurea</i>	<i>Voto medio di laurea</i>	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>Totale Facoltà</i>
Lettere	107,9	38,1	50,9	48,6
Filosofia	108,7	30,1	13,9	16,8
Lingue e letterature straniere	105,6	25,4	33,1	31,7
Scienze della comunicazione	109,7	4,8	2,1	2,6
Storia	Non calcolabile	1,6	0,0	0,3
Totale Facoltà	107,4	18,0	82,0	100,0
(n)		(63)	(287)	(350)

Tabella 2. *Distribuzione percentuale dei laureati della Facoltà di Lettere e Filosofia per condizione lavorativa al momento del conseguimento del titolo, per sesso.*

<i>Al conseguimento del titolo</i>	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>Totale</i>
Lavorava	38,6	34,1	34,8
Non lavorava	61,4	65,9	65,2
Totale	100,0	100,0	100,0
(n)	(57)	(276)	(333)

3. L'accesso al mondo del lavoro

Conclusi gli studi, il neo laureato tenta di intraprendere la strada più breve per il reperimento di un'attività lavorativa coerente con le proprie attese di tipo economico, professionale, logistico e sociale in senso esteso.

Nei primi sei mesi dal conseguimento del titolo, circa tre quarti dei laureati della Facoltà di Lettere e Filosofia si orienta verso un lavoro in posizione dipendente, solo una esigua quota di soggetti (1,9%) intraprende un'attività autonoma, i restanti si muovono in ambedue le direzioni (Tab. 3).

Coloro che tengono aperte entrambe le possibilità, quella di lavoro autonomo e quella alle dipendenze, in poco tempo sviluppano la consapevolezza che la ricerca di lavoro va orientata decisamente in una o l'altra direzione, e quasi tutti puntano ad un impiego in posizione dipendente. Questo non può che dipendere dalle difficoltà normative, fiscali, economiche ed emotive legate all'avvio e alla conduzione di una attività autonoma, difficoltà che sono spesso sottovalutate dallo studente e dal neo-laureato che ha un'idea romantica del mondo del lavoro.

Ad orientarsi di più verso il lavoro autonomo sono soprattutto gli uomini e coloro che già lavorano durante gli studi. I primi perché sono generalmente più avventurosi delle colleghe, i secondi perché conoscono le regole del mercato e hanno acquisito esperienza e professionalità tali da poter progettare con maggiore consapevolezza un'attività autonoma.

I canali di ricerca che il neo-laureato maggiormente esperiti dai neo-laureati sono l'invio del curriculum vitae, i colloqui di lavoro e il ricorso al sistema di collocamento pubblico o agenzie private, mentre più debole è la propensione a porre inserzioni, o a rispondere a inserzioni, sui giornali o su basi di dati tramite Internet (Tab. 4).

La metà dei laureati della Facoltà di Lettere e Filosofia, quando conclude la formazione universitaria, offre la propria disponibilità per l'insegnamento. Si tratta evidentemente di coloro che, non avendo svolto una Scuola di Specializzazione per l'Insegnamento Superiore, si propongono come insegnanti nel settore privato della formazione. L'insegnamento appare come professione possibile

per oltre la metà dei laureati in Lettere e in Filosofia e, in misura minore, anche per i laureati dei corsi in Lingue e letterature straniere.

Tabella 3. *Distribuzione percentuale dei laureati della Facoltà di Lettere e Filosofia che hanno cercato lavoro nei sei mesi precedenti l'intervista, per tipo di lavoro cercato, condizione lavorativa al conseguimento del titolo e sesso, a 6, 12 e 18 mesi dal conseguimento*

	Lavorava		Sesso		Totale
	Si	No	M	F	
A 6 mesi dal titolo					
Dipendente	65,1	78,4	67,6	75,0	74,0
Autonoma	3,4	1,1	0,0	2,2	1,9
Entrambe	31,5	20,5	32,4	22,8	24,1
Totale	(n=89)	(n=176)	(n=37)	(n=228)	(n=265)
A 12 mesi dal titolo					
Dipendente	84,8	84,4	85,2	84,4	84,5
Autonoma	1,7	2,3	0,0	2,5	2,1
Entrambe	13,6	13,3	14,8	13,1	13,4
Totale	(n=59)	(n=128)	(n=27)	(n=160)	(n=187)
A 18 mesi dal titolo					
Dipendente	72,1	88,9	66,7	85,6	82,6
Autonoma	7,0	4,2	16,7	3,1	5,2
Entrambe	20,9	6,9	16,7	11,3	12,2
Totale	(n=43)	(n=72)	(n=18)	(n=97)	(n=115)

Tabella 4. *Distribuzione percentuale dei laureati della Facoltà di Lettere e Filosofia che hanno cercato lavoro dipendente nei sei mesi precedenti l'intervista, per modalità di ricerca di lavoro a 6, 12 e 18 mesi dal conseguimento del titolo*

Modalità di ricerca di lavoro	Tempo dal conseguimento del titolo		
	6 mesi	12 mesi	18 mesi
Inviato curriculum	83,5	84,0	78,0
Posto inserzioni su giornali,...	10,3	3,2	8,5
Risposto ad inserzioni su giornali,...	47,8	47,8	29,7
Sostenuto colloqui di lavoro	78,7	75,9	66,1
Offerto disponibilità per insegnare	49,3	23,0	18,6
Fatto concorsi per insegnare	2,2	3,2	3,4
Fatto ricorso ad agenzie, collocamento,..	79,0	71,4	64,4
Totale	100,0	100,0	100,0
(n)	(n=272)	(n=187)	(n=118)

Trascorsi sei mesi dal conseguimento del titolo, la ricerca di un posto come insegnante perde d'intensità. Il laureato, assimilando le difficoltà di inserimento nel campo della formazione, dove la concorrenza è forte, si rivolge verso settori di attività prima solo immaginati come alternativa remota.

In generale, mentre nei primi sei mesi dal conseguimento del titolo, chi cerca lavoro lo fa sperimentando la maggior parte dei canali di ricerca conosciuti, col tempo, comprende che il successo nella ricerca di lavoro non dipende dal numero di tentativi, ma dal modo in cui sono utilizzate le opportunità offerte dal mercato. Pertanto, si avvale sempre più di mezzi che percepisce come "efficaci", visto che hanno dato esiti positivi per altri colleghi o che gli sono stati suggeriti in un seminario serio su "come trovare lavoro".

Dopo sei mesi, dunque, la ricerca del lavoro assume ritmi meno pressanti, in modo particolare per le persone che hanno già una attività lavorativa e ne cercano una nuova, più vicina alle proprie attese. Costoro mirano, infatti, a migliorare la propria posizione mettendo a frutto il titolo conseguito e comprendono che per individuare le opportunità qualificate è necessario attendere ed essere selettivi.

Comunque sia, la ricerca lavorativa dei laureati della Facoltà di Lettere e Filosofia (Tab. 5) dà esiti positivi già entro sei mesi dal conseguimento del titolo: più della metà (62,5%) dei laureati lavora, infatti, al sesto mese. Nei dodici mesi successivi, la quota di occupati aumenta fino al 74,6%, in coerenza con le medie e le tendenze dell'Ateneo.

Tabella 5. Percentuale dei laureati della Facoltà di Lettere e Filosofia, che lavorano a 6, 12 e 18 mesi dal conseguimento del titolo, per corso di laurea seguito (tra parentesi la dimensione del campione a 6 mesi dal conseguimento)

Corso di Laurea	Tempo dal conseguimento del titolo		
	6 mesi	12 mesi	18 mesi
Lettere (n=161)	59,6	67,3	75,2
Filosofia (n=58)	50,0	51,8	61,8
Lingue e letterature straniere (n=102)	70,6	77,8	80,2
Sc. Comunicazione e storia (n=10)	100,0	87,5	87,5
Totale Facoltà	62,5 (n=331)	68,4 (n=313)	74,6 (n=295)
Totale Ateneo di Padova	60,6 (n=2821)	69,9 (n=2701)	76,7 (n=2508)

Tra le determinanti che influiscono positivamente nel reperimento di un'attività lavorativa ritroviamo quanto hanno già indicato Fabbris *et al.* (2002), ossia un inserimento più rapido nel lavoro per le donne e per coloro che, al conseguimento del titolo, svolgevano un'attività lavorativa. Questi ultimi infatti hanno la consapevolezza di aver già lavorato e quindi di conoscere alcune dinamiche interne al mondo del lavoro, nonché i canali più rapidi ed efficaci per potervi accedere.

Il primo 'biglietto da visita' per la ricerca di lavoro è il titolo di studio posseduto dal laureato. Esso è in grado di attestare le capacità e le competenze che il laureato può spendere nell'esercizio della propria professionalità. Le differenze, effettivamente, sono importanti. Nei primi sei mesi dal conseguimento del titolo trovano sbocco lavorativo più rapidamente i laureati dei corsi di Scienze della comunicazione e di Storia (100,0%, però si tratta di pochissimi casi) e Lingue (70,6%), seguiti dai laureati dei corsi di laurea in Lettere (59,6%) e Filosofia (50%).

A 18 mesi dal conseguimento del titolo i livelli d'occupazione aumentano considerevolmente per i laureati del corso di laurea in Lingue (80,2%), che quasi raggiungono gli stessi considerevoli livelli dei corsi di laurea in Scienze della comunicazione e Storia (87,5%). Elevati, ma attorno o sotto la media di Ateneo, i tassi di occupazione dei laureati in Lettere (75,2%) e dei laureati Filosofia (61,8%).

4. Il contratto di lavoro

I laureati dell'Università di Padova preferiscono di gran lunga l'occupazione nelle imprese private rispetto al posto negli enti pubblici. Il privato sociale e la scuola sono il destino occupazionale di un numero limitato di persone "vocate", prevalentemente di sesso femminile (Fabbris, 2003). I laureati della Facoltà di Lettere e Filosofia si discostano di poco da questo atteggiamento generale, considerato che più di due laureati su tre (67,9%) lavorano a sei mesi dal conseguimento del titolo nel settore privato, il 26,3% nel settore pubblico, mentre una minima parte si colloca nel privato sociale (2,9%) e il restante 2,3% nella scuola (Tab. 7).

Con l'esclusione di alcuni rari casi, l'occupazione come lavoratore dipendente è quasi sempre regolata da un contratto di lavoro. Tra coloro che possiedono un regolare contratto di lavoro (Tab.

6), circa il 70% lavora come dipendente, il 27% in posizione atipica (cioè, dipendente per alcuni aspetti contrattuali e autonoma per altri) e solo un 2-3% svolge una attività autonoma.

Tabella 6. *Distribuzione percentuale dei laureati della Facoltà di Lettere e Filosofia che lavorano a 6, 12 e 18 mesi dal conseguimento del titolo, per posizione lavorativa*

Posizione lavorativa	Tempo dal conseguimento del titolo		
	A 6 mesi	A 12 mesi	A 18 mesi
Lavoro dipendente	70,2	70,9	68,8
Lavoro autonomo	1,9	2,3	3,1
Lavoro atipico/parasubordinato	27,9	26,9	28,1
Totale	100,0	100,0	100,0
(n)	(n=161)	(n=175)	(n=192)

Tabella 7. *Distribuzione percentuale dei laureati della Facoltà di Lettere e Filosofia, che lavorano come dipendenti o con contratto atipico a 6, 12 e 18 mesi dal conseguimento del titolo, per settore occupazionale e tipo di contratto di lavoro*

	Tempo dal conseguimento del titolo		
	A 6 mesi	A 12 mesi	A 18 mesi
<i>Settore occupazionale</i>			
Pubblico	26,3	24,3	24,4
Privato	67,9	69,3	71,6
Privato sociale	2,9	4,8	2,5
Aziende pubbliche o municipalizzate	0,6	1,1	0,5
Scuola (esclusa università)	2,3	0,5	1,0
Totale	100,0	100,0	100,0
(n)	(n=171)	(n=189)	(n=201)
<i>Tipo di contratto di lavoro dei lavoratori dipendenti</i>			
Tempo indeterminato	37,2	33,6	43,5
Tempo determinato	54,9	57,6	51,0
Altro	8,0	8,8	5,5
Totale	100,0	100,0	100,0
(n)	(n=113)	(n=125)	(n=145)

Nel mercato del lavoro è sempre più difficoltoso ottenere contratti a tempo indeterminato. Ai laureati sono frequentemente proposti nei primi anni dopo il titolo contratti a tempo determinato e di formazione e lavoro, i quali sono forme contrattuali precarie nei fatti ma normali, largamente accettate nella prassi dell'inserimento professionale dalla generalità degli attori del mercato del lavoro.

Non si capirebbe altrimenti perché più della metà dei laureati della Facoltà di Lettere e Filosofia che lavorano in posizione dipendente si inseriscano, nel breve come nel lungo periodo, con un contratto a tempo determinato, e solo dopo due anni dalla laurea i contratti a tempo indeterminato si avvicinino numericamente a quelli a scadenza.

5. Le professioni esercitate dai laureati della Facoltà

L'offerta formativa della Facoltà di Lettere e Filosofia mira a creare figure professionali specializzate, e cioè capaci di svolgere attività altamente qualificate, e competenti, e cioè abili nello svolgere determinate mansioni o ricoprire ruoli lavorativi.

La Facoltà si è auto-rappresentata definendo per i propri laureati 20 professioni per il “repertorio delle professioni” dell'Università di Padova (Fabbris, 2000). L'ipotesi è che queste professioni e l'insegnamento in vari ordini di scuole siano i migliori sbocchi professionali possibili dei laureati della Facoltà. Partendo dalla constatazione degli esiti occupazionali, si può affermare che alcune professioni rappresentano importanti opportunità di lavoro per masse di laureati, altre sono “di nicchia”, vale a dire per insiemi limitati di laureati, altre ancora rimangono aspirazioni. Una parte dei laureati svolge attività non pertinenti al titolo.

Le più concrete opportunità (Tab. 8) sono l'insegnamento nella scuola e la formazione in genere (31,0%, comprensivo di 1,5% di animatore per l'infanzia), varie attività di marketing, comunicazione e promozione nell'ambito della commercializzazione di prodotti e servizi (21,5%). Le attività di nicchia sono quelle specialistiche, quali la gestione del patrimonio culturale e del settore turistico (3,5%), le attività di traduzione ed interpretariato (1,0%). Sono assolutamente d'*élite* (al massimo una persona occupata sull'intero campione di 200 occupati) le professioni di storico del territorio e dei beni ambientali, di storico dell'arte, di archeologo, documentalista, archivista, bibliotecario, addetto al restauro.

Per contro, la preparazione umanistica e linguistica e una *forma mentis* aperta permettono al laureato della Facoltà di Lettere e Filosofia di adattare il proprio profilo professionale ad ambiti estremamente diversificati, ampliando in senso prospettico il repertorio delle professioni suggerito dalla stessa Facoltà. Emerge, infatti, dalle interviste che il 25,5 % dei laureati lavora come impiegato o funzionario amministrativo ma con mansioni piuttosto differenziate (v. oltre).

Molto più interessante è sapere che l'ampia sfera dei servizi alla persona ha una certa consistenza numerica. Si segnalano tra le professioni atipiche per una Facoltà di Lettere e Filosofia svolte da vari laureati: l'operatore socio-sanitario (1,5%), l'educatore ambientale, socio-culturale e socio-sanitario (complessivamente un altro 1,5%).

Alcune di queste professioni risultano peculiari di un singolo corso di laurea della Facoltà. Tra le altre, l'insegnamento è legato prevalentemente ai corsi di laurea in Lettere, in Filosofia, in Lingue e letterature straniere. L'impiego nell'area della commercializzazione di prodotti e servizi, entro cui si identificano le funzioni del marketing e della comunicazione aziendale, risulta un'importante prospettiva occupazionale per i laureati in Scienze della comunicazione e, in una certa parte, anche per quelli di Lingue. Le professioni di interprete e traduttore sono prerogativa esclusiva dei laureati in Lingue, mentre le attività impiegate sono trasversali ai laureati di tutta la Facoltà.

Tabella 8. Percentuale dei laureati della Facoltà di Lettere e Filosofia a 18 mesi dal conseguimento del titolo, per area professionale e corso di laurea

Area professionale	Corso di laurea				Tot
	Lettere	Filosofia	Lingue	Sc.comunic	
Gestione patrimonio culturale	3,1	3,5	4,4	0,0	3,5
Traduzione, interpretariato	0,0	0,0	2,9	0,0	1,0
Insegnamento/formazione	39,6	44,8	20,6	0,0	31,0
Marketing/comunicazione, comm.	12,5	10,3	26,5	57,1	21,5
Servizi alla persona	6,3	0,0	4,4	0,0	3,0
Impiegatizia (generale)	21,9	13,9	35,3	28,6	25,5
Altro attinente al titolo	10,4	17,2	5,9	14,3	10,0
Altro non attinente al titolo	6,3	10,3	0,0	0,0	4,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(n)	(96)	(29)	(68)	(7)	(200)

Il laureato della facoltà di Lettere e Filosofia ricopre, all'interno dell'azienda o ente in cui è occupato un ruolo che, nella maggior parte dei casi, è coerente con il titolo posseduto, in altri casi solo parzialmente e in altri casi niente affatto coerente (Fabbris e Visentin, 2004). È proprio l'utilizzo di queste competenze che qualifica e dà un'identità alla professione esercitata.

Tra le competenze utilizzate dai laureati della Facoltà nell'esercizio della professione, quelle "trasversali" si estrinsecano nelle capacità di relazione e comunicazione, di lavorare in gruppo e di risolvere problemi (*problem solving*). Queste competenze sono frequentemente descritte dai laureati – qualunque attività essi svolgano – come quelle maggiormente correlate al successo professionale.

In questo quadro di riferimento assumono un certo ruolo anche la competenza nell'utilizzo a fini professionali del calcolatore e la padronanza del linguaggio scritto e parlato, competenze che, per questi laureati, vengono date per scontate all'assunzione e che sono effettivamente utilizzate in modo estensivo dai laureati della Facoltà che lavorano.

Meno frequente è l'utilizzo dell'inglese e di altre lingue straniere, anche per la realizzazione di funzioni specifiche, quali la classificazione di beni, la predisposizione di atti e provvedimenti e l'applicazione di conoscenze economiche. Le competenze linguistiche, che si considerano "di base" quanto l'uso di strumenti informatici, sono utilizzate – come si è constatato anche in altri studi sullo stesso tema su laureati con titoli di studio anche molto differenti tra loro (Fabbris e Visentin, 2004) – quasi esclusivamente dagli addetti che operano a contatto con fornitori e clienti in contesti commerciali a carattere internazionale.

Per qualificare le aree professionali nelle quali opera almeno un 1% dei laureati della Facoltà si analizzano le competenze associate a ciascuna area (Tab. 9)⁴:

- *Gestione del patrimonio culturale, esperti nei beni storico-artistici e addetti all'area del turismo.* In quest'area intendiamo comprendere le professioni di archeologo, storico del territorio e dell'arte, esperto del restauro, documentalista, archivista e bibliotecario, accompagnatore, guida e animatore turistico. Come abbiamo già evidenziato, alcune tra queste professioni hanno un modesto riscontro nella realtà, quantunque il turismo sia una delle risorse basilari del Paese e dell'economia locale. Pertanto, le professioni inerenti alla gestione del patrimonio artistico e alla loro introduzione ai turisti e alla più generale popolazione risultano poco diffuse. Per chi opera in questo settore la capacità di relazione e comunicazione e la padronanza del linguaggio scritto e parlato sono assolutamente essenziali. Le competenze nelle lingue straniere sono esercitate dal 78% dei laureati, più che in qualsiasi altro tipo di attività. Questo è l'ambito che offre le più importanti opportunità di sviluppo professionale per i laureati in Lingue e letterature straniere.
- *Insegnamento e formazione.* Comprende gli insegnanti per l'istruzione pre-universitaria e tutti coloro che operano nel campo della formazione, pubblica e privata. Per svolgere proficuamente queste attività sono fondamentali, oltre all'ovvia padronanza del linguaggio scritto e parlato, il reperimento di dati e informazioni su internet, nella letteratura e su altre fonti (83,3%), il saper utilizzare il computer per analisi e presentazioni (81,7%) e il sapersi rapportare con gli studenti e con i colleghi. Risulta chiaro che il computer è uno strumento di supporto imprescindibile per l'attività didattica.
- *Commercializzazione, marketing e comunicazione.* L'area vasta include professioni specifiche, come *account*, *copywriter*, esperti nella gestione e pianificazione dei media, addetti alle pubbliche relazioni e giornalisti, addetti alla post-vendita e altre attività generalmente legate alla promozione commerciale diretta (promoter, commessi, commercianti). Le competenze specifiche assumono un ruolo del tutto marginale, limitato al reperimento di fonti e dati su varie fonti, internet compreso (79,5%). Se si lasciano sullo sfondo i giornalisti, che sono una categoria professionale protetta da un albo, i laureati che svolgono queste professioni lavorano prevalentemente in uffici marketing, import-export e di pubbliche relazioni. La gestione dei rapporti con l'esterno delle aziende comporta una elevato utilizzo delle competenze volte a creare e mantenere una comunicazione efficace con clienti, utenti e fornitori. L'importanza assunta dall'utilizzo della lingua veicolare (61,5%) evidenzia che in molti casi le imprese in cui questi operano sono orientate all'internazionalizzazione delle attività commerciali.
- *Servizi alla persona.* Questo settore, che sta sviluppandosi in modo considerevole e sta assumendo un'identità sempre più qualificata sul piano professionale, comprende una vasta gamma di attività legate all'assistenza alle persone (operatore socio-sanitario, infermiere, educatore socio-sanitario). Le attività svolte in questo settore economico – proprio in quanto attività in continuo divenire – non sono del tutto coerenti con il titolo di studio posseduto dai laureati. L'utilizzo del

⁴ Si è scelto di esaminare i dati inerenti alle competenze e alle attività professionali svolte dai laureati al loro prima inserimento nel lavoro dopo la laurea.

calcolatore è generalizzato, l'utilizzo di competenze specifiche delle discipline umanistiche e delle lingue straniere è minimo, mentre sono importanti a fini di sviluppo professionale le competenze trasversali necessarie per adattarsi all'ambiente di lavoro.

Tabella 9. Percentuale dei laureati della Facoltà di Lettere e Filosofia, che utilizza alcune competenze di base, trasversali e specifiche, per tipologia di professione.

	Attività							Totale Facoltà
	1	2	3	4	5	6	7	
Competenze di base								
Utilizzare il calcolatore	33,3	81,7	87,2	100,0	92,1	79,2	40,0	82,2
Padronanza linguaggio	100,0	100,0	97,4	88,9	100,0	95,8	50,0	96,3
Inglese	55,6	43,3	61,5	11,1	60,3	66,7	50,0	53,7
Altre lingue	77,8	35,0	38,5	22,2	52,4	58,3	40,0	44,8
Competenze trasversali								
Relazione e comunicazion	100,0	98,3	100,0	100,0	95,2	95,8	100,0	97,7
Lavorare in gruppo	66,7	90,0	89,7	77,8	88,9	95,8	90,0	88,8
Problem solving	88,9	86,7	87,2	55,6	67,3	87,5	80,0	85,5
Competenze specifico-professionali								
Classificare beni artistici	33,3	33,3	20,5	0,0	25,4	12,5	20,0	24,3
Predisporre atti e provved.	22,2	33,3	28,2	11,1	49,2	45,8	20,0	36,4
Conoscenze econ.-aziend.	22,2	18,3	35,9	11,1	42,9	45,8	20,0	31,8
Reperire fonti e dati	44,4	83,3	79,5	66,7	55,6	70,8	30,0	68,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(n)	(9)	(60)	(39)	(9)	(63)	(24)	(10)	(214)

1: Gestione del patrimonio culturale e del turismo; 2: Insegnamento/formazione; 3: Commercializzazione, marketing e comunicazione; 4: Servizi alla persona; 5: Impiegato o funzionario amministrativo; 6: Altro attinente al titolo; 7: Altro non attinente al titolo.

- *Impiegato o funzionario amministrativo.* Questo profilo professionale è uno dei più diffusi tra i laureati di area umanistica. Con un'analisi superficiale, questa attività sembrerebbe un ripiego, una posizione professionale accettata in assenza di migliori sbocchi occupazionali. Di fatto, però, si tratta di una figura professionale (molto richiesta dal mercato del lavoro) in grado di ricoprire un ampio spettro di funzioni all'interno di un'azienda. Si può dire che identifica un ruolo complesso per il quale si utilizza una pluralità di competenze di base, trasversali e specifiche. Per un laureato della Facoltà di Lettere e Filosofia, il cui bagaglio culturale e la cui formazione nelle scienze umane sono solidi e concreti, la flessibilità richiesta da questa figura sembra particolarmente appropriata in ogni contesto professionale e meriterebbe attenzione anche dal punto di vista formativo specifico. Per esempio, per questa attività possono essere importanti, a parte le già menzionate competenze informatiche, anche cultura e competenze economico-aziendali di base.
- *Altre attività attinenti al titolo posseduto.* Si tratta di attività vagamente legate alla formazione di tipo universitario esercitate da circa il 10% dei laureati della Facoltà. Essendo attività molto diverse tra loro, comportano l'utilizzazione di quasi tutte le competenze considerate in questa nota.
- *Attività non attinenti al titolo.* Si tratta di attività, esercitate dal 4-5% dei laureati della Facoltà, che comportano prevalentemente manualità, per la quale sono richieste solo le competenze trasversali a tutte le attività professionali.

Per meglio inquadrare la relazione tra le competenze e le professioni esaminate, si è effettuata una analisi statistica multivariata. L'analisi consiste nel far emergere l'intreccio dei legami tra le competenze sulla base dell'analisi fattoriale delle corrispondenze (Fabbris, 1997).

Le variabili attive nella determinazione della soluzione fattoriale sono quelle che esprimono l'utilizzo delle competenze a fini professionali, opportunamente dicotomizzate. Come suppletive,

Tabella 10. Coordinate fattoriali delle modalità attive utilizzate per la determinazione della soluzione fattoriale per l'analisi fattoriale delle corrispondenze.

<i>Variabili attive</i>	<i>Codice</i>	<i>Dim1</i>	<i>Dim2</i>	<i>Codice</i>	<i>Dim1</i>	<i>Dim2</i>
<i>Utilizzo del calcolatore</i>	SI=c1	-0,27	-0,14	NO=no1	1,28	0,66
<i>Capacità di relaz. / comunicaz</i>	SI=c2	-0,06	-0,03	NO=no2	2,36	1,30
<i>Lavorare in gruppo</i>	SI=c3	-0,17	0,04	NO=no3	1,49	-0,36
<i>Padronanza del linguaggio</i>	SI=c4	-0,10	-0,03	NO=no4	2,84	0,87
<i>Lingua inglese</i>	SI=c5	-0,48	0,65	NO=no5	0,55	-0,76
<i>Altre lingue straniere</i>	SI=c6	-0,50	0,78	NO=no6	0,41	-0,65
<i>Reperire fonti e dati</i>	SI=c7	-0,38	-0,22	NO=no7	0,84	0,49
<i>Problem solving</i>	SI=c8	-0,17	-0,10	NO=no8	1,05	0,63
<i>Catalogare e classificare beni</i>	SI=c9	-0,36	-0,61	NO=no9	0,12	0,19
<i>Predisporre atti</i>	SI=c10	-0,55	-0,32	NO=no10	0,32	0,19
<i>Conoscenze economiche</i>	SI=c11	-0,61	0,19	NO=no11	0,29	-0,09

Tabella 11. Coordinate fattoriali delle modalità suppletive proiettate sul piano determinato dall'analisi fattoriale delle corrispondenze.

<i>Variabili suppletive</i>		<i>Codice</i>	<i>Dim1</i>	<i>Dim2</i>	<i>Codice</i>	<i>Dim1</i>	<i>Dim2</i>
<i>Ambito di lavoro</i>		S	0,07	-0,27	e_d	-0,12	0,13
					e_u	0,06	0,19
<i>Sostituibilità nell'attività Professionale</i>		Laurea_spec	-0,19	-0,10	altri_laur.	-0,12	-0,06
					diploma	0,31	0,17
<i>Soddisfazione per il proprio lavoro</i>		s1	-0,10	-0,13	s2	0,18	0,03
		s3	-0,10	-0,05	s4	-0,57	0,40
<i>Valorizza capacità professionali</i>		val	-0,08	0,00	no_val	0,49	0,03
<i>Forma mentis</i>		Fm	-0,10	-0,07	no_fm	0,33	0,24
<i>Reddito</i>		<600	0,51	-0,08	600-1000	0,04	-0,06
		1000-1600	-0,08	-0,20	>1600	-0,17	0,76
<i>Professione</i>		<i>Dim1</i>	<i>Dim2</i>	<i>Professione</i>		<i>Dim1</i>	<i>Dim2</i>
11	Animatore per l'infanzia	0,54	-0,65	133	Insegnante	-0,03	-0,34
24	Bibliotecario	1,06	0,31	145	Marketing	0,08	0,00
44	Commesso	0,85	0,05	165	Operatore socio-sanit.	0,39	-0,76
78	Educatore socio-culturale	0,36	0,15	177	Post vendita	-0,11	0,63
97	Formatore tutor	-0,12	-0,07	193	Pubbliche relazioni	-0,32	0,25
110	Giornalista, addetto stampa	0,23	-0,19	207	Segreteria di direzione	-0,50	-0,49
111	Guida turistica	-0,19	1,39	228	Altro attinente al titolo	-0,17	0,34
112	Impiegato amministrativo	-0,15	0,11	229	Altro non att. al titolo	1,05	0,52

- In alto a destra si trovano le attività non coerenti con il titolo posseduto, per le quali sarebbe, a detta dei laureati interpellati, sufficiente un titolo inferiore alla laurea (tra queste, il commesso e l'addetto alle vendite). Sono attività a reddito basso, legate a bassi livelli di soddisfazione e che non richiedono il possesso né di competenze tecnico-specifiche, né di base. All'opposto rispetto all'origine si trovano le professioni che implicano l'impiego di competenze qualificate. La linea che si può idealmente tracciare a partire dalle attività non coerenti fino a quelle

massimamente coerenti con la formazione universitaria identifica, pertanto, una dimensione di coerenza delle attività professionali dei laureati della Facoltà.

- Nella parte sinistra in alto si collocano le professioni nell'ambito dell'insegnamento, formazione e del giornalismo, caratterizzate da competenze tecnico-specifiche di natura umanistica accompagnate da competenze informatiche di base. Si tratta di attività svolte in relativa autonomia o in *équipe* composta da esperti che possiedono le stesse competenze, a contatto con utenti esclusivamente locali (professioni tipiche: insegnanti, operatori socio-sanitari). Opposte al vertice (in basso a destra), si trovano le attività di impiegato/funzionario amministrativo, addetto al post vendita e alle pubbliche relazioni. Sono professioni che richiedono l'utilizzo di competenze economico-aziendali, dell'inglese e di altre lingue straniere, nonché lavoro in *équipe* con esperti di discipline diverse. Sono competenze che potrebbero essere svolte con esiti poco differenti anche da altri laureati, tuttavia sono caratterizzate da livelli elevati di soddisfazione e redditi medio-alti dei laureati della Facoltà. Questa dimensione, ricorrente nelle analisi delle competenze di base e trasversali (cfr. Fabbris e Visentin, 2004), distingue le professioni che si esercitano essenzialmente da soli, o con colleghi che possiedono le stesse competenze, da quelle più varie che si estrinsecano nel contatto con clienti e fornitori.

6. Conclusioni

Dalle analisi condotte emerge che il laureato della Facoltà di Lettere e Filosofia è certamente attivo nella ricerca di un'attività lavorativa, tanto che più della metà dei laureati già lavora a sei mesi dal conseguimento del titolo, al pari del complesso dei laureati dell'Ateneo.

Il loro inserimento avviene prevalentemente nel settore privato come lavoratori dipendenti con contratto a tempo determinato o con contratti atipici. I contratti a tempo indeterminato sono riservati alle non numerose assunzioni nel settore pubblico e alle posizioni lavorative di più bassa qualifica. Come per la maggior parte dei laureati, i contratti a tempo determinato dei laureati in discipline umanistiche evolvono, nei tempi determinati dal mercato del lavoro, in contratti a tempo indeterminato.

Nella redazione di questi appunti, gli autori della presente nota sono stati mossi dalla speranza che la Facoltà di Lettere e Filosofia vi possa trovare spunti per programmare la propria offerta formativa in modo da plasmare il portafoglio di conoscenze e abilità dei propri laureati anche in vista della loro collocazione sul mercato. Per questo hanno concentrato l'analisi sulla declinazione delle figure professionali di questa categoria di laureati in termini di competenze necessarie per svolgerle con successo.

I due profili professionali più diffusi sono quelli dell'insegnante di scuola pre-universitaria e del formatore e dell'impiegato o funzionario amministrativo. La prima è un'area professionale tradizionale per il laureato in discipline umanistiche, tanto da riguardare quasi un laureato su tre. Il blocco delle assunzioni nel settore pubblico, dettato dalle recenti leggi finanziarie, ha fortemente limitato gli accessi mediante concorso nella scuola pubblica⁶. Per questo, molti laureati si orientano verso la scuola privata e verso attività para-formative a carattere socio-assistenziale nell'ambito dei servizi alla persona.

Un'altra area professionale importante (dal punto di vista numerico) per i laureati della Facoltà è quella della commercializzazione di beni e servizi nell'ambito delle imprese. Le attività in quest'area riguardano l'intero spettro delle attività, da quelle della vendita, a quelle più "nobili" del marketing e della comunicazione, all'assistenza post-vendita. Dal punto di vista delle competenze appropriate per svolgere con successo questo tipo di attività, si può segnalare il bisogno di cultura e competenze specificamente economico-aziendali.

Un'area in via di sviluppo, anche se in modo confuso e con notevoli fluttuazioni, è quella delle attività turistiche. Relativamente ai laureati della Facoltà di Lettere e Filosofia, riguarda le professioni dell'animatore e della guida turistica, dell'addetto alle agenzie di viaggio e turismo, ma anche tutte le attività di supporto linguistico e organizzativo a fiere, congressi e quant'altro implichi contatti internazionali. Si tratta di un settore che vive su margini di profitto tali da non potersi

⁶ Tra queste figure è molto frequente quella del formatore-tutor.

permettere figure specializzate e che impone, pertanto, ai neo-assunti contratti e attività che non sempre sono soddisfacenti. La ricerca della qualità nei servizi turistici e nei servizi correlati alle attività di contatto internazionale indicherebbe larghi spazi professionali per i laureati di area umanistica, soprattutto per coloro che sono in possesso di una specializzazione linguistica (cfr. anche Fabbris, Rosa e Rota, 2004).

Connessa a queste ultime attività, ma completamente a se stante per la tipologia contrattuale degli addetti e per la specificità professionale è quella dei traduttori ed interpreti. Si tratta di una professionalità “di nicchia”, esclusiva, che riguarda poco più dell'1% dei laureati della facoltà, ma che è massimamente caratterizzante.

La ricerca di sistemi di classificazione delle professioni ci ha indotto a cercare con metodi di analisi multivariata i fattori sottostanti l'impiego di competenze (di base, trasversali, tecnico-specifiche) da parte dei laureati in materie umanistiche. Sono stati trovati due fattori, uno che gradua i laureati che lavorano in relazione all'intensità d'uso delle competenze e uno che distingue il lavoro svolto in autonomia professionale da quello svolto in forte interazione con il pubblico (clienti/utenti e fornitori).

Dal punto di vista sociale e professionale, il fattore principale di uso vs non uso di competenze certamente discrimina i laureati in termini di qualità del lavoro svolto. Ad un estremo si trovano le professioni dichiaratamente soddisfacenti, coerenti con il percorso formativo per il quale il laureato/diplomato ha investito all'università, all'opposto si trovano le attività generiche, non caratterizzate professionalmente, alcune addirittura realizzabili senza necessariamente possedere un titolo di studio di scuola superiore.

Di un certo interesse è la posizione dell'impiegato o funzionario amministrativo, profilo professionale che riguarda all'incirca un laureato di area umanistica su quattro. Il laureato sta in una posizione intermedia tra coloro che operano in autonomia professionale e altri che operano a contatto con il pubblico. Rispetto all'intensità di uso di competenze si colloca in prossimità delle figure professionali che ne fanno una forte utilizzazione. Indubbiamente, ad un laureato – e forse anche ad un docente – questa attività può sembrare un mero ripiego, una posizione accettata “per meri fini alimentari”. Tuttavia, è un figura ricercata dal mercato del lavoro perché è flessibile e solida alla base ed è, quindi, in grado di ricoprire un ampio spettro di funzioni all'interno di un'azienda o di un ente. A chi scrive questa figura sembra particolarmente appropriata per vari contesti lavorativi e meritevole di attenzione dal punto di vista formativo per una integrazione delle competenze tecnico-strumentali e linguistiche e per l'inserimento di elementi di cultura d'impresa nella formazione specifica di area umanistica.

Si può concludere con la constatazione che nel mercato del lavoro entra una quota sempre maggiore di laureati e che il mercato richiede figure professionali specialistiche, ma anche soggetti che dispongono di una solida formazione di base, di competenze trasversali e di *forma mentis* idonea ad adattarsi ai ruoli complessi e mutevoli loro assegnati dalle strutture produttive. Per questo è importante pensare ad un laureato di area umanistica che si colloca idealmente sempre più in un'azienda piuttosto che in una struttura pubblica e che è in grado di affiancare al sapere umanistico competenze informatiche, economico-aziendali, linguistiche.

Riferimenti bibliografici

- CARLI SARDI L., DELVECCHIO F. (2002) (a cura di) *Indicatori e metodi per l'analisi dei percorsi universitari e post-universitari*, Ed. Cleup, Padova.
- FABBRIS L. (1997) *Statistica multivariata. Analisi esplorativa dei dati*, McGraw-Hill, Milano
- FABBRIS L. (a cura di) (2000) *Il repertorio delle professioni della Facoltà di Scienze Statistiche*, Ed. Cleup, Padova
- FABBRIS L. (2003) *Il monitoraggio dell'inserimento occupazionale e professionale dei laureati e dei diplomati dell'Università di Padova*, Quaderno PHAROS n. 6/2003 – Osservatorio sul mercato locale del lavoro dell'Università di Padova, Progetto FORCES, Ed. Cleup, Padova

- FABBRIS L. (2004) (a cura di) *Professionalità e occupabilità dei laureati e dei diplomati dell'Università di Padova*, Quaderno PHAROS n.7/2004, Osservatorio sul mercato locale del lavoro dell'Università di Padova, Progetto FORCES, Ed. Cleup, Padova.
- FABBRIS L., ROSA R., ROTA G. (a cura di) (2004) *Bisogni di professionalità nelle attività per il turismo nel Veneto*, Quaderno PHAROS n. 8/2004, Osservatorio sul mercato locale del lavoro, Università degli Studi di Padova, CLEUP, Padova
- FABBRIS L., VISENTIN E. (2004) Tessere di competenze per mosaici di attività in aziende di varia dimensione (presentato a : OUTCOMES, Modelli di analisi della transizione università-lavoro, Mattinata, 16-18 settembre 2004)
- SAS Institute Inc. (1993) *SAS Guide for Personal Computers. Version 6.08*, SAS Institute Inc., Cary, NC

Competenze formate e competenze utilizzate: il punto di vista dei laureati in Scienze dell'Educazione a diciotto mesi dal conseguimento del titolo

Cristina Amplatz^{}, Renata Clerici^{*}, Francesco Luchi^{*}*

1. Introduzione

A diciotto mesi dal conseguimento del loro titolo universitario torniamo a rilevare¹, mediante indagine telefonica assistita da computer (CATI), le condizioni occupazionali e le opinioni circa l'offerta formativa fruita dai laureati nei quattro percorsi di studio previsti, prima della recente riforma, dall'ordinamento quadriennale del Corso di laurea in Scienze dell'Educazione (ED) dell'Ateneo di Padova. Si tratta dei percorsi formativi che preparano le figure dell'Educatore socio-culturale-ambientale (ESCA), dell'Educatore socio-sanitario (ESS), dell'Esperto nei processi formativi (FOR) e dell'Insegnante di scienze dell'educazione (INS).

Dei 236 soggetti analizzati a sei mesi dal conseguimento del titolo rimangono sotto osservazione a diciotto mesi 213, rappresentativi dei laureati tra l'ottobre 2000 e l'ottobre 2001². Il tasso di caduta risulta pari al 9,7% del contingente iniziale.

Le caratteristiche strutturali del campione sono sostanzialmente invariate tra i due momenti di osservazione. Si tratta di alcune variabili di particolare rilevanza: il percorso di studio, il tipo di maturità conseguita, l'età alla laurea. Sarà pertanto legittimo procedere a confronti inter-temporali per cogliere evoluzioni e cambiamenti nelle condizioni e nelle opinioni degli intervistati.

La nostra attenzione sarà portata in particolare

- sulle condizioni occupazionali (Par. 2);
- sulle attività di studio e formazione (Par. 3);
- su competenze, mansioni e ruoli professionali di chi lavora (Par. 4).

2. La condizione occupazionale

Per tracciare un quadro generale relativo alla situazione dei laureati a diciotto mesi dal conseguimento del titolo, ci soffermeremo in prima battuta sul tasso occupazionale, sul tipo di contratto lavorativo, sull'impegno orario e sulla retribuzione, sul settore di impiego e sui rapporti con i colleghi, sulla coerenza tra il percorso universitario e l'attività svolta.

Ad un anno e mezzo dal conseguimento del titolo di dottore in Scienze dell'Educazione, quasi tutti i laureati lavorano (96%), con un buon incremento del tasso di occupazione rispetto alla situazione a sei mesi, quando si registrava un valore pari al 78%. Degno di nota è anche il fatto che l'assoluta maggioranza (79%) dei non occupati è comunque impegnata in un'attività di studio o di ulteriore qualificazione professionale. La suddivisione per percorso di studio evidenzia il raggiungimento della piena occupazione sia per gli ESCA che per gli INS, con una situazione un po' sotto la media per i FOR (Tab. 1).

^{*} Facoltà di Scienze della Formazione, Università degli Studi di Padova.

¹ L'indagine longitudinale ha previsto fino a sei contatti ripetuti a distanza di sei mesi da ciascun precedente (Fabbris, 2003). Una prima analisi aveva concentrato l'attenzione sulle caratteristiche e sulla condizione dei laureati al momento del conseguimento del titolo e a distanza di sei mesi (Amplatz, Clerici, Luchi, 2004).

² Sono stati esclusi alcuni casi di laureati per i quali il collegamento con i dati di segreteria non aveva permesso l'individuazione del percorso di studio. Inoltre il campione è completamente longitudinale e non considera dunque rispondenti coinvolti nell'indagine a tempi successivi in sostituzione di cadute del *panel* originario.

All'altissimo tasso di occupazione corrisponde anche un consistente livello di soddisfazione per il lavoro svolto: alla richiesta di esprimere, su una scala da 1 a 10, il proprio gradimento a diciotto mesi dalla laurea, infatti, solo l'8% esprime un giudizio inferiore a 6, mentre la media complessiva risulta pari a 7,55. Particolarmente soddisfatti dell'attività svolta risultano gli ESS (media 7,68), un po' meno gli INS (media 7,24), ma le differenze riscontrate non sono statisticamente significative³.

Tabella 1. Tassi percentuali di occupazione dei laureati per percorso di studio

Percorso di studio	Durante gli studi	Alla laurea	A 6 mesi dalla laurea	A 18 mesi dalla laurea
Educatore socio-sanitario	86	66	78	96
Educatore socio-culturale-ambientale	90	70	85	100
Formatore	90	61	76	93
Insegnante	93	37	69	100
<i>Totale Laureati ED</i>	88	64	78	96

L'attività lavorativa è svolta nella massima parte dei casi entro la provincia di residenza (nel proprio comune: 27%; in altro comune della provincia di appartenenza: 51%); per il resto essa è generalmente condotta in Italia ma vi sono anche casi di laureati (soprattutto nel gruppo degli ESCA) che operano all'estero (2% del totale). I FOR hanno trovato meno facilmente occupazione nella zona in cui risiedono: infatti il 34% di essi lavora al di fuori della rispettiva provincia. Nel complesso, si può comunque ritenere che sia essenzialmente il bacino territoriale veneto quello che assorbe l'offerta professionale dei laureati ED in oggetto.

Tra coloro che lavorano, la quasi totalità (circa il 98%) lo fa con un contratto regolare, non essendo tuttavia da trascurare il fatto che un 2% di essi lavora "in nero". Tra i tipi di contratto assume assoluta rilevanza quello di lavoro dipendente (72%), particolarmente diffuso tra INS ed ESS, e in aumento rispetto ad un anno prima, quando non raggiungeva il 60%; i contratti atipici e parasubordinati interessano ora il 25% dei laureati, soprattutto ESCA e FOR (Tab. 2).

Tabella 2. Distribuzione percentuale dei laureati occupati per tipo di contratto e percorso di studio

Tipo di contratto	Percorso di studio				Totale
	ESS	ESCA	FOR	INS	
Dipendente	74,7	53,8	67,9	93,3	72,0
Autonomo	3,2	9,6	0,0	0,0	3,0
Atipico/parasubordinato	22,0	36,5	32,1	6,7	24,9
<i>Totale %</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
<i>(n)⁴</i>	<i>(277)</i>	<i>(52)</i>	<i>(106)</i>	<i>(30)</i>	<i>(465)</i>

In riferimento ai contratti di lavoro dipendente si riscontra che complessivamente il tasso di "stabilità" occupazionale non ha subito grandi modificazioni rispetto ad un anno prima, rimanendo sulla quota del 52% (di cui meno del 5% è costituito da lavoro a tempo parziale). Ma questo dato media situazioni molto diverse (Tab. 2.1): una ridotta ma costante crescita della stabilità occupazionale tra gli ESS, una impennata tra gli ESCA e una forte contrazione tra i FOR. Il motivo di quest'ultima si lega molto probabilmente al fatto che a sei mesi dalla laurea molti tra gli Esperti nei

³ I valori medi dei giudizi espressi dai laureati classificati in base al percorso di studio sono stati sottoposti ad analisi della varianza (ANOVA di SPSS 12.00 per Windows). Poiché l'ipotesi di omogeneità delle varianze nei gruppi non poteva essere accettata (risultando il test di Levine significativo) si sono utilizzati, alternativamente al classico test F, il test di Welch e quello di Brown-Forsythe consigliati in caso di mancanza di omoschedasticità, entrambi risultati non significativi.

⁴ Tutti i risultati riportati nel lavoro sono ottenuti dalla ponderazione dei dati campionari. La probabilità di estrazione dei laureati risulta infatti diversa a seconda della sessione di laurea considerata. Approssimativamente il campione complessivo è formato da poco meno della metà dell'insieme dei laureati ED tra l'ottobre 2000 e l'ottobre 2001.

processi formativi (30%) svolgevano ancora attività non coerenti con il loro percorso di studi; è dunque facile ipotizzare che costoro abbiano in seguito optato per un'occupazione più attinente alle competenze formate, entrando perciò nelle imprese – la loro destinazione più consona –, anche accettando di pagare questo passaggio con l'eventuale rinuncia al tempo indeterminato⁵.

Tabella 2.1. Tassi percentuali di laureati con lavoro stabile^(*) per percorso di studio

Percorso di studio	Durante gli studi	Alla laurea	A 6 mesi dalla laurea	A 18 mesi dalla laurea
Educatore socio-sanitario	19	45	51	55
Educatore socio-culturale-ambientale	18	25	29	63
Formatore	33	59	81	49
Insegnante	0	0	0	18
<i>Laureati ED</i>	<i>21</i>	<i>45</i>	<i>52</i>	<i>52</i>

(*) Si intende qui per “stabile” un'occupazione con contratto a tempo indeterminato, sia essa a tempo pieno che part-time

Per quanto riguarda la posizione professionale dei laureati ED (Tab. 2.2), questa vede prevalere il livello intermedio, confermando sostanzialmente i dati dell'anno precedente. I casi di lavoro autonomo sono tutti rappresentati da posizioni di libera professione, ma nel complesso (Tab. 2), essi incidono per una quota minimale (3%).

Tabella 2.2 Distribuzione percentuale degli occupati con contratto dipendente per posizione professionale e percorso di studio

Posizione professionale	Percorso di studio				Totale
	ESS	ESCA	FOR	INS	
Dirigente	2,0	-	-	-	1,2
Funzionario/quadro	0,9	14,2	4,0	-	2,8
Insegnante	22,0	12,6	29,1	40,0	24,2
Impiegato/intermedio	72,9	73,3	62,7	48,1	68,7
Operaio/apprendista/subalterno	0,7	-	4,2	11,9	2,3
Socio di cooperativa	1,5	-	-	-	0,9
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
<i>(n)</i>	<i>(220)</i>	<i>(29)</i>	<i>(79)</i>	<i>(28)</i>	<i>(355)</i>

Tra i contratti atipici continuano a prevalere le collaborazioni coordinate continuative (54%), mentre la posizione di socio di cooperativa riduce in generale la sua importanza (23%), tranne che tra gli ESCA, dove interessa il 50% dei laureati (Tab. 2.3).

Guardando un po' più da vicino alle modalità operative degli occupati, si riscontra che le ore settimanali di lavoro retribuito sono mediamente attorno alle 35, con una tendenza di INS e ESCA a tempi medi di lavoro un po' più ridotti. Mentre oltre tre quarti di FOR e ESS lavorano infatti 35 ore o oltre, meno della metà di INS e ESCA riferisce di impegni orari a tempo pieno.

La distribuzione delle retribuzioni mensili nette risente evidentemente dei diversi regimi di impegno orario: se oltre l'80% dei laureati dichiara una retribuzione mensile inferiore ai 1050 euro,

⁵ Il tipico tessuto veneto delle piccole/medie aziende in cui più spesso operano non è sempre in grado di occupare stabilmente un formatore.

sotto tale cifra si colloca la totalità degli ESCA, mentre tra i FOR quasi il 36% ottiene un reddito superiore (Tab. 3).

Tabella 2.3. *Distribuzione percentuale degli occupati con contratto atipico per tipo di contratto e percorso di studio*

Posizione professionale	Percorso di studio				Totale
	ESS	ESCA	FOR	INS	
Prestazione occasionale/su commessa	11,8	16,7	22,7	-	15,3
Co.co.co.	56,6	33,3	52,3	100,0	54,2
Socio di cooperativa	28,9	50,0	9,1	-	24,3
Altra	2,6	-	15,9	-	6,3
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(n)	(76)	(18)	(44)	(6)	(144)

Tabella 3. *Distribuzione percentuale degli occupati per retribuzione mensile netta e percorso di studio*

Retribuzione mensile	Percorso di studio				Totale
	ESS	ESCA	FOR	INS	
Fino a 800 euro	12,4	31,2	12,1	13,2	14,7
Da 800 a 1050 euro	70,3	68,8	52,2	73,6	66,0
Oltre 1050 euro	17,3	-	35,7	13,2	19,3
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(n)	(237)	(44)	(96)	(25)	(402)

Per quanto riguarda i settori in cui si svolge l'attività (Tab. 4) rimane confermata la preminenza del settore privato, che già a sei mesi raccoglieva oltre la metà degli occupati, mentre l'altra metà si divide sostanzialmente tra pubblico e privato sociale. Anche in questo caso i profili per settore sono piuttosto diversi, con i FOR (65%) e gli INS (72%) che massimizzano la tendenza ad essere occupati nel privato, mentre tra gli ESCA svolge una particolare attrazione il settore *non profit* (37%). È significativo che nessuno degli INS dichiara di operare nella scuola, ma ciò, come vedremo, si spiega con il fatto che, quando insegnano, non lo fanno come docenti di scienze dell'educazione nella scuola superiore (quale è la loro destinazione) ma per la massima parte continuando ad operare alla scuola materna o elementare, e per di più in strutture private.

Tabella 4. *Distribuzione percentuale degli occupati per settore di attività e percorso di studio*

Settore di attività	Percorso di studio				Totale
	ESS	ESCA	FOR	INS	
Pubblico	23,6	30,2	25,5	27,6	25,5
Privato	51,2	32,6	65,1	72,4	54,2
Privato sociale	23,2	37,2	7,5	-	19,2
Scuola	2,0	-	1,9	-	1,6
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(n)	(254)	(43)	(106)	(29)	(432)

I laureati ED, pur concentrandosi per lo più (54%) in realtà produttive o di servizio che coinvolgono meno di 20 addetti, lavorano in linea generale presso imprese ed enti di piccole/medie dimensioni, la realtà tipica dell'ambito veneto. Solo gli ESCA, tra i quattro gruppi, si segnalano per operare in modo consistente (40% dei casi) in contesti di media/grande dimensione.

All'interno di questi contesti lavorativi si riscontra che l'operatività si svolge per la maggior parte (83% circa) in *équipe* (Tab. 5), ossia all'interno di gruppi di lavoro professionalmente omogenei (31,1%) o polifunzionali (51,5%). Tale condizione, mentre riflette una modalità operativa che in generale prende sempre più piede nel mondo del lavoro, risulta coerente in particolare con le professioni educativo-formative, le quali, avendo come referente la persona, sono per loro natura portate a guardare in modo sistemico ai bisogni che investono quest'ultima.

Tabella 5 *Distribuzione percentuale degli occupati per modalità di lavoro e percorso di studio*

Opera:	Percorso di studio				Totale
	ESS	ESCA	FOR	INS	
Da solo	15,6	8,9	24,4	24,1	17,4
In <i>équipe</i> (esperti con stesse competenze)	35,2	41,1	19,3	17,2	31,1
In <i>équipe</i> (esperti con diverse competenze)	49,2	50,0	56,3	58,6	51,5
<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	(n)	(56)	(119)	(29)	(505)

Esiste comunque una certa dipendenza⁶ tra percorso di studio seguito e tipo di *équipe* operativa: FOR e INS presentano profili piuttosto simili, caratterizzati, oltre che da una consistente frequenza dell'attività individuale, da una marcata prevalenza di lavoro svolto nell'ambito di gruppi composti da differenti professionalità; ESS e soprattutto ESCA lavorano essenzialmente in *équipe*, costituite anche, e molto più frequentemente di quanto si rileva per i soggetti degli altri percorsi, da professionisti con competenze omogenee.

Guardando poi al titolo di studio dei colleghi d'*équipe* dei nostri laureati si trova una situazione piuttosto eterogenea (Tab. 5.1), con FOR ed INS che dichiarano condizioni tra loro opposte: i primi impegnati a collaborare principalmente con colleghi laureati, i secondi con diplomati. Gli ESS e ancor più gli ESCA mostrano invece una marcata eterogeneità interna, suddividendosi quasi equamente tra chi lavora in gruppi formati prevalentemente da laureati e chi all'opposto interagisce principalmente con diplomati (per gli ESS che, come visto, lavorano in buona parte in gruppi omogenei, tale condizione forse richiama la presenza nei contesti sociosanitari di molti educatori con diploma regionale).

Tabella 5.1. *Distribuzione percentuale degli occupati che operano in *équipe* per titolo di studio dei colleghi di lavoro e percorso di studio*

Titolo di studio dei colleghi di lavoro	Percorso di studio				Totale
	ESS	ESCA	FOR	INS	
Prevalentemente laureati	45,6	43,9	66,2	27,3	48,0
Metà laureati, metà diplomati	16,7	14,6	9,2	-	14,0
Prevalentemente diplomati	36,8	41,5	24,6	72,7	37,4
Prevalentemente non diplomati	0,9	-	-	-	0,6
<i>Totale %</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	(n)	(41)	(65)	(22)	(356)

⁶ $\chi^2 = 18,618$; gl=6; p=0,005.

L'eterogeneità dei titoli di studio dei colleghi di lavoro non risulta procurare ai nostri laureati delle difficoltà nell'operare in gruppo. Infatti solo un 6% di essi denuncia un qualche problema al riguardo, mentre per il resto i laureati di tutti i quattro percorsi dichiarano di non averne alcuno e con ciò sembrano confermare indirettamente di aver fruito proficuamente di una delle competenze (quella di lavorare in gruppo) su cui, come vedremo, il corso di laurea investe direttamente.

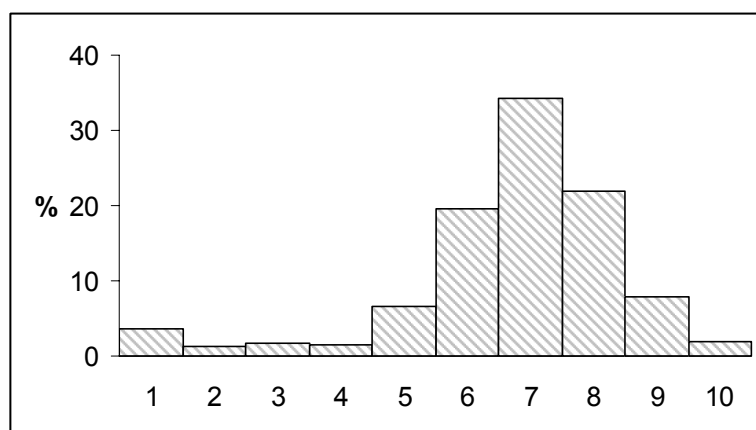
Si è detto dell'elevato tasso di occupazione dei laureati in ED, rilevando la grande varietà di situazioni che caratterizzano le loro condizioni di lavoro. Rimane in proposito da verificare il livello di coerenza tra lavoro svolto e professionalità costruita nel percorso di studio universitario. Approfondiremo più avanti questa tematica, leggendo nel dettaglio quali mansioni, competenze e ruoli professionali vengano esercitati dai laureati occupati; qui vale anticipare quale percezione questi abbiano circa la coerenza tra ciò che effettivamente fanno e ciò per cui si sono preparati.

A fronte di meno di un 8% di rispondenti che denuncia una assoluta incoerenza tra attività lavorativa svolta e formazione universitaria ricevuta, l'83% vi riconosce una coerenza parziale o piena (Tab. 6). Esiste però una significativa dipendenza⁷ tra specifico percorso di studio e livello di coerenza dichiarata: tra gli INS, soprattutto, si riscontra la più bassa percentuale di laureati che svolgono attività abbastanza o molto coerenti con il corso di studi (55%: come già anticipato, nessuno degli insegnanti opera come docente di scienze dell'educazione), tra gli ESS il maggior livello di coerenza (88%). In ambo i casi si tratta di un dato che ripropone quanto rilevato già a sei mesi dalla laurea e che conferma, da un lato, come gli Insegnanti in scienze dell'educazione non trovino un corrispondente lavoro nelle scuole, dall'altro, come gli Educatori socio-sanitari, la parte più consistente dei nostri laureati ED, possa fruire di un ambito occupazionale estremamente ampio e articolato, quale è quello offerto dal sempre maggior espandersi della domanda di servizi alla persona e alla comunità.

Tabella 6. Distribuzione percentuale degli occupati per grado di coerenza tra attività lavorativa e formazione ricevuta e percorso di studio

L'attività lavorativa è coerente	Percorso di studio				Totale
	ESS	ESCA	FOR	INS	
Per niente	6,0	5,4	10,1	24,1	7,9
Poco	6,0	16,1	10,9	20,7	9,1
Abbastanza	52,8	48,2	52,1	41,4	51,5
Molto	35,2	30,4	26,9	13,8	31,5
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(n)	(301)	(56)	(119)	(29)	(505)

Figura 1. Distribuzione percentuale degli occupati per grado di adeguatezza della preparazione professionale conseguita all'università rispetto al lavoro svolto



La percezione che i laureati occupati hanno del rapporto tra formazione universitaria e lavoro svolto è esprimibile anche attraverso la valutazione che essi stessi danno circa l'adeguatezza, per il lavoro, della preparazione ricevuta nel corso degli studi. Richiesti di esplicitare su una scala da 1 a 10 il livello di tale corrispondenza, nel complesso e con una sostanziale omogeneità fra i quattro gruppi essi esprimono un giudizio la cui mediana si colloca su un punteggio pari a 7: metà dei laureati hanno espresso dunque una valutazione di adeguatezza buona o anche ottima, mentre l'altra metà spazia tra giudizi di adeguatezza e giudizi molto negativi, espressi tuttavia da meno del 15% dei rispondenti (Fig. 1).

Poiché, però, non tutti i laureati svolgono attività congruenti con la formazione conseguita in università, ci è parso opportuno riportare, accanto al dato generale, le valutazioni espresse da coloro che svolgono attività effettivamente coerenti con gli studi fatti⁸. Condizionando, dunque, il giudizio espresso sulla preparazione ricevuta in università al grado di coerenza del lavoro svolto con gli studi fatti, si osserva, come atteso, che i giudizi più sfavorevoli sono espressi da coloro che svolgono attività che poco hanno a che fare con la formazione ricevuta (Tab. 7).

Tabella 7. *Giudizio medio di adeguatezza della formazione universitaria in funzione del grado di coerenza del lavoro svolto con la formazione ricevuta*

L'attività lavorativa è coerente	Giudizio sull'adeguatezza della formazione universitaria				
	media	mediana	min	max	N
Per niente	3,06	2	1	8	(38)
Poco	5,84	6	1	8	(47)
Abbastanza	6,93	7	3	10	(261)
Molto	7,46	8	5	9	(160)
<i>Totale</i>	<i>6,71</i>	<i>7</i>	<i>1</i>	<i>10</i>	<i>(506)</i>

Possiamo completare il quadro dei giudizi sulla formazione ricevuta in rapporto al lavoro svolto rilevando quanto i laureati dichiarano circa la possibilità di valorizzare sul campo le proprie capacità professionali (Tab. 8). Solo circa il 2% del complesso dei laureati ED dà in proposito una valutazione totalmente negativa; questa percentuale si riduce allo 0,4% quando si considerino i giudizi espressi solo da coloro che svolgono una professione abbastanza o molto coerente col percorso di studio realizzato (Tab. 8.1). Sul fronte dei molto soddisfatti troviamo complessivamente il 22% dei laureati, e si supera il 24% guardando a coloro che svolgono un'attività coerente (soprattutto ESS e FOS).

Tabella 8. *Distribuzione percentuale degli occupati per possibilità di valorizzare nell'attività svolta le capacità professionali e percorso di studio*

Riesce a valorizzare le capacità professionali	Percorso di studio				Totale
	ESS	ESCA	FOR	INS	
Per niente	2,0	-	4,2	-	2,3
Poco	6,6	19,3	8,4	-	8,2
Abbastanza	68,5	63,2	62,2	89,7	67,5
Molto	22,8	17,5	25,2	10,3	22,1
<i>Totale %</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
<i>(n)</i>	<i>(302)</i>	<i>(57)</i>	<i>(119)</i>	<i>(29)</i>	<i>(508)</i>

⁷ $\chi^2 = 28,983$; gl=9; p=0,001.

⁸ Tra le due variabili esiste un significativo grado di correlazione: Rho di Spearman=0,441, p=0,000

Tabella 8.1 Distribuzione percentuale degli occupati con lavoro coerente per possibilità di valorizzare nell'attività svolta le capacità professionali, per percorso di studio

Riesce a valorizzare le capacità professionali	Percorso di studio				Totale
	ESS	ESCA	FOR	INS	
Per niente	0,7	-	-	-	0,4
Poco	5,6	13,3	4,2	-	5,7
Abbastanza	68,2	71,1	66,3	100,0	69,7
Molto	25,5	15,6	29,5	-	24,3
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(n)	(267)	(45)	(95)	(17)	(421)

Emerge dunque una situazione piuttosto positiva circa le possibilità di mettere a frutto nella pratica professionale le capacità costruite nel percorso formativo, anche se non va dimenticata la pur ridotta percentuale (5,7%) di coloro che non sono riusciti a valorizzare le competenze acquisite (soprattutto ESCA). D'altra parte questi soggetti si trovano a svolgere mansioni per le quali non è riconosciuta la necessità del possesso di un titolo universitario, ed è dunque naturale che risulti loro difficile valorizzare pienamente la propria professionalità.

3. Attività di studio e di formazione

Si esamina ora se, in che misura e con quali specificazioni i laureati ED ritengano utile allargare, approfondire o aggiornare la preparazione ricevuta.

Ad un anno e mezzo dalla laurea, quasi metà del campione complessivo (48,5%) dichiara di aver seguito nell'ultimo semestre una qualche attività di studio o di formazione (Tab. 9). Nel gruppo, sia pur numericamente esiguo, di coloro che a 18 mesi ancora non lavorano, la percentuale risulta sensibilmente più elevata (la formazione ha interessato il 78,9% dei casi); mentre tra coloro che hanno un'occupazione, tali attività hanno riguardato il 47,8%.

La percentuale media si mantiene su livelli simili a quella riscontrata a sei mesi, pur se in leggera diminuzione. Ora però si manifestano più accentuate differenze tra i quattro percorsi formativi, in particolare considerando l'insieme più consistente degli occupati che svolgono una qualche attività formativa: in proposito si riscontra che si collocano sopra la media i laureati FOR (52,1%), mentre si pongono al di sotto di essa e al livello più basso gli INS (43,3%).

Tabella 9. Distribuzione percentuale degli occupati per percorso di studio e dei non occupati, per eventuale attività di studio, qualificazione professionale o stage svolta negli ultimi sei mesi

Ha svolto attività di studio, qualificazione professionale o stage	Lavora					Non lavora	TOTALE
	ESS	ESCA	FOR	INS	Totale		
Sì	45,0	50,0	52,1	43,3	47,1	78,8	48,5
No	55,0	50,0	47,9	56,7	52,9	21,2	51,5
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(n)	(302)	(56)	(119)	(30)	(507)	(23)	(531)

Entrando poi analiticamente nel merito delle attività formative scelte dai laureati (Tab. 9.1), e tralasciando per ora la voce "altre attività di qualificazione professionale", hanno una preminente

importanza i *corsi aziendali interni o di affiancamento a personale interno* (che interessano il 9,7%), seguiti dai *master/corsi di perfezionamento* (8,4%).

Nel complesso si nota una preferenza per le iniziative formative offerte dall'università; ciò vale in assoluto per coloro che non lavorano. Questo fatto, da un lato segnala come gran parte del pur esiguo numero di coloro che non risultano occupati esprima un indiretto apprezzamento per l'offerta formativa universitaria e, dall'altro, può in parte giustificare la condizione di "disoccupazione" per chi ha scelto attività formative di un certo impegno, anche sul piano degli obblighi di frequenza che ciò comporta.

Tabella 9.1. Tassi percentuali di svolgimento di attività di studio, qualificazione professionale o stage degli occupati per percorso di studio e dei non occupati

Attività di studio, qualificazione professionale o stage	Lavora					Non lavora	TOTALE
	ESS	ESCA	FOR	INS	Totale		
Tirocinio/praticantato	-	-	-	-	-	-	-
Stage post lauream	-	2,7	5,6	-	1,6	6,8	1,8
Altro corso universitario	3,0	-	5,8	11,2	3,8	18,6	4,5
Dottorato di ricerca	-	-	-	-	-	6,8	0,3
Borsa/assegno di studio o ricerca	-	-	-	-	-	-	-
Scuola di specializzazione	2,8	2,7	4,6	-	3,0	-	2,9
Master/corso di perfezionamento	7,3	5,8	12,6	-	7,9	18,6	8,4
Corso del FSE	2,1	8,2	-	-	2,2	-	2,1
Corso FP promosso da Ente pubbl.	2,1	10,3	2,6	5,3	3,3	-	3,2
Corso di lingua straniera	2,1	9,9	2,6	14,5	3,8	6,8	3,9
Corso di informatica	3,9	2,7	9,5	14,5	5,7	-	5,5
Corso aziendale interno	12,7	5,8	6,8	-	9,8	6,8	9,7
Altra attività di qualificazione prof.	11,5	15,4	7,9	12,1	11,1	14,4	11,3
(n)	(302)	(56)	(119)	(30)	(508)	(23)	(531)

Per quanto riguarda le attività formative indicate dagli occupati, le scelte si concentrano significativamente sui *corsi aziendali interni* (che impegnano il 9,8%) e sui *master o corsi di perfezionamento* (7,9%), nonché su "altre" attività di qualificazione professionale (11,1%). L'investimento formativo parallelo al lavoro degli occupati si concentra su attività che possono essere intese quali affinamento della professionalità acquisita con la laurea e/o quali completamento e collegamento della stessa con la prassi lavorativa.

Si può pertanto ipotizzare che la laurea in Scienze dell'Educazione fornisca una adeguata preparazione di base e che quanto "aggiunto" in seguito rappresenti la fisiologica esigenza di interfacciarla con i molteplici e specifici ambiti operativi e professionali, oltre che il naturale bisogno di aggiornamento dei saperi conseguiti (Scurati, 1997). A sostegno di tale ipotesi può essere sottolineato il fatto che, a 18 mesi dalla laurea, si è drasticamente ridotta la scelta di frequentare corsi di FSE (2,2%), che a sei mesi dal conseguimento del titolo universitario risultavano l'attività formativa privilegiata, ma che evidentemente costituivano iniziative finalizzate ad introdurre nel mondo del lavoro.

Confrontando tra di loro i quattro sottogruppi ED che lavorano e svolgono anche attività di studio, notiamo, oltre ad una costante pressoché trasversale relativa alla rilevanza delle "altre" attività di qualificazione professionale, che:

- i *corsi aziendali interni* risultano caratterizzare più specificamente gli ESS,
- i *master o corsi di perfezionamento* sono sensibilmente preferiti dai FOR,
- i *corsi di lingua straniera* e parimenti quelli di *informatica* costituiscono le scelte privilegiate dagli INS,
- per gli ESCA valgono maggiormente *corsi di FP promossi da Enti pubblici*.

Si tratta di una distribuzione delle opzioni formative sostanzialmente coerente con le specificità dei relativi percorsi professionali, ad eccezione che per gli INS, la cui preferenza per i corsi di informatica e di lingua straniera sta forse ad indicare il loro tentativo di ricentrare in questo modo un'occupazione che di fatto, per la gran parte di essi, esula dall'ambito scolastico cui sono più propriamente destinati.

Le considerazioni fin qui fatte in ordine alle attività formative svolte a 18 mesi dalla laurea paiono trovare sostanziale conferma nelle risposte con cui coloro che ne sono o ne sono stati coinvolti motivano le ragioni della scelta di una qualche attività di studio successiva all'università. Riconducendo le risposte libere fornite al riguardo dagli intervistati a quattro voci principali (Tab. 9.2), si riscontra infatti che per tutto il campione le motivazioni sostanzialmente preminenti fanno riferimento al bisogno di adeguamento/aggiornamento delle competenze al mondo del lavoro (43,3%) e di specializzazione/qualificazione professionale ulteriore (42,4%).

Tabella 9.2. *Distribuzione percentuale dei laureati per motivo dell'eventuale attività formativa svolta, condizione occupazionale, coerenza del lavoro e percorso di studio*

Perché ha ritenuto utile studiare dopo l'università?	Il lavoro è coerente					Il lavoro non è coerente	Totale lavora	Totale non lavora	Totale
	ESS	ESCA	FOR	INS	Tot.				
Adeguamento competenze al mondo del lavoro	43,8	37,1	45,9	21,1	42,5	43,7	42,7	52,4	43,3
Ampliamento abilità informatiche e lingue straniere	-	-	-	-	-	17,3	2,8	-	2,7
Interesse	12,1	9,5	-	78,9	11,9	10,6	11,7	12,7	11,7
Specializzazione/ qualificazione professionale ulteriore	44,1	53,4	54,1	-	45,6	28,5	42,8	34,9	42,4
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(n)	(105)	(21)	(40)	(7)	(173)	(34)	(207)	(12)	(219)

Ciò che spinge i nostri laureati ad impegnarsi in attività di studio non sembra essere tanto una carenza strutturale della formazione universitaria fruita, quanto piuttosto il bisogno di rapportare quest'ultima al lavoro sul campo, di aggiornarla e di indirizzarla più specificamente alle possibili articolazioni delle professionalità educativo-formative (cfr. Groppo).

Fra le altre motivazioni vi è una quota, sia pur minimale, che fa riferimento al bisogno di capacità informatiche e nelle lingue straniere, in particolare segnalato da coloro che lavorano in ambiti non coerenti con il percorso di laurea. Molto consistenti risultano le motivazioni riconducibili ad un interesse di arricchimento della propria cultura generale e professionale (11,7%). È un dato, questo, rispondente in un certo senso a quella disponibilità allo studio e all'autoaggiornamento che costituisce uno degli atteggiamenti di fondo cui mira l'intento formativo della Facoltà. Colpisce la preminenza assoluta di queste motivazioni negli INS (78,9%), facendo ipotizzare che il loro specifico indirizzo formativo pur penalizzato da una carenza di sbocchi professionali coerenti, valga a promuovere un più libero e gratuito amore per lo studio.

Tabella 10. *Distribuzione percentuale degli occupati per percorso di studio e dei non occupati, per necessità espressa di ulteriore formazione (a breve termine)*

	Lavora					Non lavora	TOTALE
	ESS	ESCA	FOR	INS	Totale		
Sente la necessità di ulteriore formazione	77,9%	57,9%	73,3%	83,3%	75,0	45,8	73,7
(n)	(56)	(302)	(119)	(30)	(508)	(23)	(531)

È alla luce di un'offerta formativa della Facoltà, che pur con luci ed ombre risulta sostanzialmente adeguata ad una preparazione professionale di base, che si possono interpretare le richieste

di ulteriore formazione espresse dagli intervistati (Tab. 10). Queste, complessivamente segnalate dal 73,7% dei laureati, con una preminenza netta per chi lavora, vanno intese proprio nell'ottica già segnalata di una specializzazione e formazione continua sul campo della professionalità.

Tabella 11. *Distribuzione percentuale degli occupati per percorso di studio e dei non occupati, per intenzione di ripetere l'esperienza universitaria*

Se potesse tornare indietro frequenterebbe lo stesso corso di studi	Lavora					Non lavora	TOTALE
	ESS	ESCA	FOR	INS	Totale		
Non mi riscriverei all'università	0,5	7,5	-	-	1,2	-	1,1
No, frequenterei una facoltà diversa	10,1	18,5	16,1	16,5	12,8	25,4	13,3
Stessa facoltà, corso/indirizzo diverso	4,2	5,5	7,7	25,8	6,4	-	6,1
Stesso corso ma altra università	-	2,7	1,7	14,5	1,5	-	1,5
Rifarei lo stesso percorso	85,2	65,8	74,5	43,2	78,1	74,6	77,9
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(n)	(56)	(302)	(119)	(30)	(508)	(23)	(531)

Possono confermare tale interpretazione le risposte date dai laureati ED alla domanda: "Se potesse tornare indietro, frequenterebbe lo stesso corso di studi universitario?" (Tab. 11). In proposito il 77,9% dei laureati ED dichiara che ripeterebbe integralmente il percorso seguito a Padova; la percentuale sale di poco, ma assume particolare valore, per coloro che lavorano (78,1%); essa acquisisce una consistenza ulteriore, se si aggregano a tali riconferme quelle per cui verrebbe scelta la Facoltà frequentata pur cambiando percorso di studio (nell'insieme tali opzioni raggiungono rispettivamente, nel totale dei laureati ED e negli occupati, l'84% e l'84,5%). Considerando che a sei mesi l'ipotesi di ripetere integralmente lo stesso percorso universitario o almeno di frequentare la stessa Facoltà patavina raccoglieva il 68,5% dei laureati ED, risulta evidente come, a una maggior distanza dalla laurea e con una maggiore esperienza lavorativa, cresca l'apprezzamento per la scelta universitaria a suo tempo effettuata.

4. Competenze, mansioni e ruoli professionali

Una controprova significativa delle interpretazioni fin qui avanzate, in particolare di quelle relative al rapporto tra formazione iniziale e formazione sul campo o successiva alla laurea, può venire con tutta evidenza guardando più direttamente all'incidenza, spendibilità e modalità di applicazione professionale di ciò che è stato acquisito durante gli studi universitari, a partire dalla portata e utilizzazione delle relative competenze.

Un corso di laurea che si proponga di preparare dei professionisti competenti e responsabili può in prima istanza misurare l'efficacia della propria offerta valutando quanto esso sia riuscito a formare nei propri fruitori una mentalità specifica, a costruire una cultura peculiare e organica, un'etica della professione, in sostanza un vedere e agire sul campo secondo una specifica, coerente e operativamente significativa "forma mentis".

In proposito l'indagine evidenzia (Tab. 12) come la matrice formativa derivata ai laureati ED dal percorso universitario entri fortemente a segnarne la pratica professionale (l'86,3% dichiara di avvalersene molto o abbastanza) e in misura più consistente di quanto registrato a sei mesi dalla laurea (in quel momento la quota si fermava al 77,4%). Quest'ultimo rilievo, che evidenzia come mano mano che diventa più consistente l'esperienza lavorativa cresca anche l'apprezzamento per la specifica forma mentis promossa, consente di rimarcare come quest'ultima assuma una intrinseca pregnanza che si estende e valorizza nel tempo. Dal momento poi che ciò si riscontra maggiormente in chi svolge un lavoro coerente con il percorso formativo (in tal caso si avvale abbastanza o molto della forma mentis più del 90% dei laureati, mentre nessuno ne esclude l'influenza), è giustificato ritenere che tale "cultura" abbia anche un'intima e distintiva valenza professionale.

Da questo insieme di considerazioni si discostano “in positivo” gli INS, i quali dichiarano di avvalersi pressoché pienamente della forma mentis acquisita (il 60% molto e il 40% abbastanza). Ricordando che gli INS che svolgono un lavoro coerente con il percorso universitario esercitano la loro attività non come docenti della specifica disciplina per cui sono stati preparati ma in altri ambiti scolari, oppure operano in altri ruoli educativo-formativi, viene da dire che la forma mentis acquisita si prospetta come uno strumento che favorisce ed incentiva l’adattabilità professionale. Tale ipotesi è in qualche modo rinforzata dal fatto che il gruppo di laureati che svolge un lavoro del tutto incoerente con la preparazione ricevuta manifesta una spendibilità di fondo della matrice formativa.

Tabella 12. Distribuzione percentuale degli occupati per grado di utilizzo della “forma mentis” derivante dalla formazione universitaria, coerenza del lavoro e percorso di studio

Quanto si avvale della “forma mentis”	Il lavoro è coerente					Il lavoro non è coerente	TOTALE
	ESS	ESCA	FOR	INS	Totale		
Per niente	-	-	-	-	-	11,5	1,9
Poco	9,8	6,8	9,6	-	9,3	24,2	11,8
Abbastanza	54,7	86,4	66,0	40,0	60,1	57,8	59,7
Molto	35,5	6,8	24,5	60,0	30,6	6,6	26,6
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(n)	(265)	(44)	(94)	(15)	(420)	(85)	(505)

Meno consistente, anche se discreto, risulta il dato riferito alla generale utilizzabilità dei metodi e delle tecniche acquisiti durante gli studi universitari (Tab. 13): di tale “saper fare” si avvalgono “abbastanza” o “molto” il 59,8% degli occupati e il 67,3% di quanti tra loro svolgono un lavoro coerente, senza grosse variazioni tra i quattro gruppi del campione. Tale utilizzo relativamente limitato dei metodi e delle tecniche acquisiti all’università, già rilevato a sei mesi dalla laurea, costituisce un ulteriore indizio di una carente aderenza alla pratica operativa dei saperi acquisiti all’università, o quantomeno di una richiesta di maggiori strumenti da applicare sul campo, bisogno che si è visto essere anche riflesso nelle scelte formative seguite all’ingresso dei nostri laureati nel mondo del lavoro e che vedremo riconfermato analiticamente trattando delle competenze da essi “reclamate”. D’altra parte va considerato che metodi e tecniche operativi sono soggetti a continue dinamiche di cambiamento e obsolescenza, processi che non coinvolgono necessariamente o in egual misura la forma mentis: avvalorerebbe tale interpretazione il fatto che, rispetto al primo rilevamento, a 18 mesi dalla laurea vi sia un decremento nell’impiego di metodi e tecniche acquisiti all’università (si passa dal 64,6% al 59,8%), a fronte però di un incremento dell’utilizzazione della forma mentis.

Tabella 13. Distribuzione percentuale degli occupati per grado di utilizzo di metodi e tecniche utili a “saper fare” acquisiti durante gli studi universitari, coerenza del lavoro e percorso di studio

Utilizza metodi e tecniche	Il lavoro è coerente					Il lavoro non è coerente	TOTALE
	ESS	ESCA	FOR	INS	Totale		
Per niente	2,3	6,7	-	12,5	2,7	30,7	7,5
Poco	29,4	24,4	37,9	12,5	30,1	46,0	32,8
Abbastanza	55,8	53,3	55,8	50,0	55,5	23,3	50,0
Molto	12,5	15,6	6,3	25,0	11,8	-	9,8
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(n)	(265)	(45)	(95)	(16)	(420)	(85)	(506)

Passando dal piano di una generale considerazione della cultura e dei saperi operativi utilizzati a quello delle analitiche competenze applicate nel lavoro, è possibile entrare più nel merito di quel “cum-petere”, riguardare, orientarsi nella direzione giusta, ossia agire in armonia con il contesto, che con maggior discriminazione vale a dar conto della spendibilità della formazione acquisita e delle eventuali carenze rilevate.

Tabella 14. Tassi percentuali di laureati occupati che utilizzano competenze, per coerenza del lavoro e percorso di studio

Competenze utilizzate	Lavoro coerente					Lavoro non coerente	Totale
	ESS	ESCA	FOR	INS	Totale		
Tecniche e linguaggi comunicazione diretta e mediata	28,7	14,8	21,0	19,5	25,2	11,4	22,9
Capacità informatiche e nelle lingue straniere	17,5	14,8	21,0	19,5	18,1	15,0	17,6
Comunicare in rete (Internet)	34,9	26,2	44,1	28,7	35,9	7,6	31,1
Elaborazione scritta di saggi/rapporti	32,2	10,9	35,1	28,7	30,6	-	25,3
Interpretare eventi alla luce scienze dell'educazione	48,2	28,6	42,0	37,9	44,5	-	36,9
<i>Media delle competenze di base</i>	<i>32,3</i>	<i>19,0</i>	<i>32,6</i>	<i>26,9</i>	<i>30,9</i>	<i>6,8</i>	<i>26,8</i>
Ascolto attivo	68,4	45,6	63,4	53,9	64,6	30,5	58,7
Comunicare in modo assertivo	59,4	43,1	55,4	37,9	56,2	32,5	52,1
Applicare metodi-tecniche format./educat./animative	51,7	25,8	49,7	53,9	48,8	-	40,4
Promuovere interazioni interpersonali./intergruppi	56,7	22,7	47,1	28,7	50,0	13,8	43,8
Diagnosticare bisogni/potenzialità sviluppo persone	46,8	14,3	43,9	37,9	42,6	3,8	35,9
Osservazione sistematica e uso di relative tecniche	45,1	14,3	42,6	37,9	41,1	7,6	35,4
Comprensione/elaboraz sistemica problem. persona	13,4	6,9	14,6	18,4	13,3		11,0
Visione olistica	10,3	10,4	12,5	9,2	10,8	1,8	9,3
Ricerca-azione	35,2	17,8	41,5	19,5	34,3	3,8	29,1
Progettazione-monitor.-valutaz.eventi educat./form.	58,9	34,1	47,6	28,7	52,7	4,1	44,4
<i>Media competenze tecnico-professionali</i>	<i>44,6</i>	<i>23,5</i>	<i>41,8</i>	<i>32,6</i>	<i>41,4</i>	<i>9,8</i>	<i>36,0</i>
Adattamento alle diverse situazioni socio-relazionali	15,4	6,9	16,2	9,2	14,5	4,1	12,7
Lavorare in gruppo/équipe	68,2	43,0	62,3	53,9	63,9	33,4	58,7
Efficacia personale	12,4	11,4	16,2	9,2	13,1		10,9
Curiosità culturale e apertura mentale	14,7	10,4	16,2	18,4	14,8	1,8	12,6
Problem finding	9,0	12,4	14,6		10,3	4,9	9,4
Problem solving	15,6	15,9	27,6	18,4	18,6	13,7	17,7
Direzione	35,9	32,6	41,5	19,5	36,3	7,6	31,4
Disponibilità allo studio e all'autoaggiornamento	14,8	6,9	13,0	9,2	13,4	1,8	11,4
<i>Media competenze trasversali</i>	<i>23,3</i>	<i>17,5</i>	<i>26,0</i>	<i>17,2</i>	<i>23,1</i>	<i>8,4</i>	<i>20,6</i>
<i>ALTRO (non pertinente)</i>	<i>0,0</i>	<i>8,9</i>	<i>2,1</i>	<i>0,0</i>	<i>1,4</i>	<i>4,6</i>	<i>2,0</i>
TOTALE % (risposte multiple)	793,5	478,8	790,9	598,4	755,2	204,1	660,8
(n)	(266)	(45)	(95)	(17)	(421)	(87)	(508)

Da quanto dichiarano al riguardo gli intervistati⁹ (Tab. 14), risulta intanto che quasi tutte le competenze utilizzate nel loro lavoro rientrano direttamente o indirettamente nel novero di quelle che il Corso di laurea ha inteso promuovere o che comunque ha previsto compongano il bagaglio di capacità caratterizzanti le figure educativo-formative (cfr. Spencer e Spencer, 1995; Alessandrini, 1997; Galliani, 1997; Isfol, 1998 e 1999; Xodo Cegolon, 2001).

Corrispondente a tali attese è anche il peso relativo delle tre macrocategorie alle quali di solito si fa riferimento per distinguere i vari ordini di capacità che compongono una qualsiasi professionalità: *competenze di base*, *competenze tecnico-professionali* e *competenze trasversali* o *metacompetenze*. Pur tenendo conto di una certa arbitrarietà di tale categorizzazione, si riscontra che tra le com-

⁹ Per procedere all'analisi di competenze, mansioni e professioni è stata svolta, in via preliminare un certosino lavoro di ricostruzione del dato: (i) ricodifica delle specificazioni aperte della categoria "altro" in modo da ricondurre le risposte alle modalità già previste ex ante e mantenere nella voce residuale "altro" solo ciò che non fosse strettamente connesso all'ambito educativo-formativo; (ii) riconduzione dei quesiti proposti alla sola Forces 4 (nel cui questionario erano state introdotte numerosi cambiamenti) alle variabili rilevate per le altre tre Forces, in modo da poter lavorare sull'intero campione; (iii) riaggregazione in macro categorie delle voci rilevate in modo dettagliato. Si ringrazia la laureanda Martina Tomasi per la collaborazione prestata nella trasposizione a computer della codifica delle voci a risposta aperta e nella ristrutturazione del data base.

petenze utilizzate emerge – e opportunamente predomina – il gruppo di quelle propriamente qualificanti la professionalità (mediamente citate dal 36% degli occupati nel loro complesso e dal 41,4% di quelli che svolgono un lavoro coerente). Le altre poi si distribuiscono in modo equilibrato tra quelle che vanno a fondare capacità di soglia e una generale cultura nelle scienze dell'educazione (competenze di base citate in media dal 26,8% dei laureati) e quelle che valgono ad applicare, sviluppare e trasferire le altre competenze (competenze trasversali citate in media dal 20,6% degli occupati e dal 23,1% di quelli con lavoro coerente).

Volendo puntare l'attenzione su qualche elemento significativo che emerge dalla fitta serie di specificazioni che i dati ci forniscono, i quali nelle loro linee di tendenza segnalano delle costanti di fondo interne ai quattro gruppi di coloro che svolgono un lavoro coerente, vale la pena rilevare come tra le competenze tecnico-professionali emergano in modo significativo, da un lato, la *capacità di ascolto attivo* (citata nel 64,6% dei casi) e quella di *comunicare in modo assertivo* (56,2%), dall'altro, quelle di *progettazione, monitoraggio e valutazione di eventi educativo-formativi* (52,7%) e di *applicare relativi metodi e tecniche* (48,8%). Considerando che strettamente analoghe alle prime due competenze possono essere intese le capacità di *promuovere interazioni interpersonali e intergruppi* (50%) e alle seconde quelle di *diagnosticare bisogni e potenzialità di sviluppo della persona e della comunità* (46,2%) – altre due capacità significativamente emergenti –, si può osservare, secondo una grossa approssimazione, che quanto costituisce ciò che più nello specifico qualifica il fare educativo-formativo dei laureati ED è essenzialmente un agire e il promuovere un agire comunicativo-relazionale, permeanti i progetti e le strategie formative finalizzati a far crescere la persona e i suoi rapporti intersoggettivi e sociali (cfr. Groppo, 1994; Ferrario, 1997).

Conferma tale interpretazione anche ciò che emerge gettando uno sguardo alle altre due macrocategorie. Fra le competenze trasversali risultano infatti fortemente predominanti le *capacità di lavorare in gruppo* (63,9%), anch'esse al fondo capacità comunicativo-relazionali, mentre tra le competenze di base si segnalano il *saper interpretare eventi alla luce delle scienze dell'educazione* (44,5%), ossia un saper leggere la realtà umana congruente e complementare agli interventi che se ne prendono cura.

Una verifica indiretta di tale lettura dei dati e, insieme, un'ulteriore chiave interpretativa di ciò che emerge relativamente all'utilizzo delle competenze che il Corso di laurea in ED ha inteso formare o che comunque ha ipotizzato comporre il profilo delle figure formativo-educative, è quanto si ottiene sottoponendo le risposte dei nostri laureati ad una procedura di analisi multivariata: l'*analisi fattoriale*. Questa permette di aggregare i dati del rilevamento, facendo emergere, da una prospettiva *bottom-up*, i "pattern competenziali" che induttivamente possiamo ritenere si configurino sul campo operativo.

L'analisi dei fattori¹⁰, una tecnica statistica finalizzata alla interpretazione e alla semplificazione della realtà mediante un numero ridotto di dimensioni "latenti", cioè non direttamente osservabili, ha permesso una riaggregazione delle competenze utilizzate in due principali insiemi, oltre che in un terzo residuale (correlato unicamente all'utilizzo di competenze non coerenti con gli studi svolti). La Tabella 15 riporta, come sintesi dei risultati ottenuti, la matrice dei pesi fattoriali ottenuta a seguito della rotazione dei fattori per una miglior interpretazione degli stessi¹¹.

Il *primo fattore* estratto risulta coagulare un insieme di competenze, sia di base (capacità di *usare tecniche e linguaggi della comunicazione diretta e mediata*, di *interpretare eventi alla luce delle scienze dell'educazione*, ecc.) sia tecnico-professionali (capacità di *diagnosi di bisogni e potenzialità di sviluppo di persone e comunità*, capacità di *applicare metodi e tecniche formative/educative/anima-tive*, ecc.), sia infine trasversali (capacità di *lavoro di gruppo* e di *direzione*), che configurano un pattern composito ma coerente, equilibrato e associabile ad una professionalità riconoscibile, nonché significativa sul piano educativo-formativo.

Il *secondo fattore* sembra sintetizzare preminentemente competenze trasversali (6 su 8 dell'insieme) o considerabili tali in quanto non iscritte in un quadro competenziale che le orienti in una specifica direzione applicativa e professionale (in tale luce possono essere viste le due competen-

¹⁰ Cfr. Fabbris (1997); Hair *et al.* (1998); Barbaranelli (2003). È stata applicata la procedura di estrazione dei fattori principali implementata in SPSS 12.0 per Windows. Il metodo di estrazione è stato quello delle componenti principali, e per l'interpretazione dei fattori è stata utilizzata la soluzione ruotata Varimax. Sono stati estratti tre principali fattori (quelli i cui autovalori sono risultati superiori a 1) che spiegano complessivamente il 67% della varianza (Cfr. Morgan e Griego, 1998).

¹¹ In essa ogni valore misura la correlazione parziale tra variabile e fattore ruotato (componente).

ze tecnico-professionali dell'insieme: *comprensione ed elaborazione sistemica delle problematiche della persona, e visione olistica*). Ciò che pertanto tale fattore configura è un pattern uniforme più che composito, connotato da apertura mentale, da disponibilità al cambiamento, da capacità problematizzanti e di affrontare i problemi, ma anche da una pressoché totale mancanza di identità professionale.

Tabella 15 *Matrice ruotata dei pesi fattoriali*

	FATTORI		
	1°	2°	3°
Osservazione sistematica e uso di relative tecniche (CTP)	,878	,107	,079
Diagnosticare bisogni-potenzialità di sviluppo persona/comunità (CTP)	,831	,269	,084
Promuovere interazioni interpersonali./intergruppi (CTP)	,812	,162	,156
Tecniche e linguaggi della comunicazione diretta e mediata (CB)	,808	-,385	,052
Direzione (CT)	,796	,177	-,057
Elaborazione scritta di saggi/rapporti (CB)	,791	,204	-,083
Ricerca-azione (CTP)	,766	,251	-,045
Applicare metodi-tecniche formative/educative/animative (CTP)	,750	,172	,035
Comunicare in rete (Internet) (CB)	,729	,062	,089
Comunicare in modo assertivo (CTP)	,690	,116	,364
Capacità informatiche e nelle lingue straniere (CB)	,657	-,348	,019
Ascolto attivo(CTP)	,636	,161	,394
Interpretare eventi alla luce delle scienze dell'educazione(CB)	,635	,215	,232
Progettazione-monitoraggio-valutazione eventi educativo/formativi (CTP)	,632	,229	-,167
Lavorare in gruppo/équipe(CT)	,555	,182	,434
Comprensione/elaboraz sistemica di problematiche della persona (CTP)	,183	,911	,056
Adattamento alle diverse situazioni socio-relazionali (CT)	,150	,904	,093
Disponibilità allo studio e all'autoaggiornamento (CT)	,161	,901	,097
Efficacia personale (CT)	,177	,856	,060
Visione olistica(CT)	,184	,849	,041
Curiosità culturale e apertura mentale (CT)	,094	,838	,105
Problem solving (CT)	,037	,805	-,126
Problem finding (CT)	,098	,722	-,048
Altro non pertinente	-,038	,002	-,779

CB = competenze di base; CTP= competenze tecnico-professionali; CT=competenze trasversali

I fattori estratti possono essere anche trattati come misure sintetiche della molteplicità delle competenze indagate. Come qualsiasi variabile cardinale, tali fattori possono essere dunque analizzati per valutare in quale misura i soggetti, o loro raggruppamenti, possiedono le proprietà considerate. Al riguardo si analizza se e in che misura il *pattern* individuato differenzi i sottoinsiemi dei laureati ED classificati per percorso di studio. Si è riscontrato che, per quanto riguarda il primo fattore (che possiamo etichettare come profilo competenziale “professionalmente identificabile”), esiste una significativa differenza tra i quattro percorsi¹², in particolare tra gli ESS, che possiedono la proprietà in modo particolarmente elevato, e gli ESCA, che invece mostrano la media più bassa. I punteggi fattoriali relativi al secondo fattore (etichettabile come profilo competenziale “professionalmente informazione”) non presentano invece differenze rilevanti tra i quattro percorsi formativi, il che testimonia un possesso mediamente analogo della proprietà da parte delle diverse tipologie di laureati.

Tale differente portata discriminante dei due fattori è confermata anche nel caso in cui vengano considerati i soli laureati che dichiarano di svolgere una attività coerente con gli studi fatti. Ciò pertanto consente di affermare che, data la variabilità casuale dei punteggi riferiti al secondo fattore, esso rappresenta un pattern competenziale posseduto in misura pressoché analoga da parte della totalità dei laureati ED, costituendo quindi lo “zoccolo duro” del loro bagaglio di capacità. Viceversa,

¹² Si è applicata l'analisi della varianza mediante la procedura ANOVA di SPSS 12.0 per Window ai punteggi fattoriali. Poiché il test di Levine sull'omogeneità della varianza dei gruppi è risultato significativo, si è utilizzato il test di Welch robusto per la verifica dell'uguaglianza delle medie dei gruppi a confronto. Dal momento che le medie dei punteggi fattoriali relativi al primo fattore sono risultate significativamente diverse, è stato applicato un confronto “post hoc” tra coppie di medie, che ha evidenziato come la differenza genera la significatività del test è quella tra le medie di ESCA (-0,37) e di ESS (0,10).

visto che il primo fattore si segnala per la significatività delle differenze, in particolare con punteggi più elevati conseguiti dagli ESS (0,21) e dai FOR (0,18), e con quelli più bassi degli INS (-0,09) e degli ESCA (-0,27), si può dire che questo fattore costituisca una declinazione professionale dello zoccolo delle competenze di base.

Cambiando prospettiva di osservazione, soffermiamoci ora sulle competenze di cui i nostri laureati sentono maggiormente la carenza (Tab. 16).

Tabella 16. Tassi percentuali di laureati occupati che denunciano competenze mancanti, per coerenza del lavoro e percorso di studio

Competenze mancanti	Il lavoro è coerente					TOTALE
	ESS	ESCA	FOR	INS	Totale	
Tecniche e linguaggi della comunicazione diretta e mediata	0,6				0,4	0,3
Capacità informatiche e nelle lingue straniere	9,3	7,5	19,1		10,9	11,0
Comunicare in rete (Internet)	1,2	3,6	3,5		1,9	1,9
Elaborazione scritta di saggi/rapporti	0,6				0,4	0,6
Interpretare eventi alla luce delle scienze dell'educazione	2,5				1,6	1,3
<i>Media competenze di base</i>	2,8	2,2	4,5		3,0	3,0
Ascolto attivo	0,6	3,6	3,5		1,5	1,3
Comunicare in modo assertivo	0,6	3,6	7,0		2,3	1,9
Applicare metodi-tecniche formative/educative/animative	2,0	3,6	9,1	9,4	4,0	3,4
Promuovere interazioni interpersonali./intergruppi.	1,8	11,1			2,3	1,9
Diagnosticare bisogni-potenzialità sviluppo persona/comunità	1,2	7,5			1,6	1,3
Osservazione sistematica e uso di relative tecniche	0,6				0,4	1,0
Comprensione-elaboraz sistemica di problematiche persona						
Visione solistica	0,6				0,4	0,3
Ricerca-azione	1,8				1,2	1,0
Progettazione-monitoraggio-valutaz.eventi educativo/form.	11,3		1,7		7,5	6,2
<i>Media competenze tecnico-professionali</i>	2,1	2,9	2,1	0,9	2,1	1,8
Adattamento alle diverse situazioni socio-relazionali		3,6			0,4	0,3
Lavorare in gruppo/équipe	2,6	13,3			3,0	2,8
Efficacia personale	0,6				0,4	0,3
Curiosità culturale e apertura mentale	0,6				0,4	0,3
Problem finding	1,2		1,7		1,1	0,9
Problem solving	0,6				0,4	0,3
Direzione	3,1		3,5		2,7	2,3
Disponibilità allo studio e all'autoaggiornamento	0,6		1,7		0,7	0,6
<i>Media competenze trasversali</i>	1,2	2,1	0,9		1,1	1,0
<i>Capacità specialistiche</i>	34,6	4,6	15,8	25,9	26,9	24,2
<i>Capacità pratiche</i>	14,7	22,5	15,9	9,4	15,6	14,6
ALTRO (non pertinente)	0,6				0,4	0,3
<i>Totale % (risposte multiple)</i>	81,7	65,9	73,4	64,7	77,4	72,0
<i>(n)</i>	(266)	(45)	(95)	(17)	(421)	(508)

A pesare sono soprattutto le carenze dichiarate in merito alle *capacità informatiche e nelle lingue straniere* (richieste da 11 su 100 laureati occupati). A questo proposito si può affermare che, a fronte di una richiesta da parte del mondo del lavoro di una sempre maggior padronanza delle lingue e dell'uso del computer, permanga un'insufficiente offerta formativa, la quale, pur imputabile in prima istanza alla formazione pre-universitaria, non per questo può essere trascurata da parte

dell'università stessa, nemmeno in un corso di laurea in cui le competenze di base privilegiate devono essere in ogni caso quelle relative alle scienze dell'educazione.

Sempre guardando a ciò che in tal senso può essere "imputato" alla formazione universitaria, mentre sembra potersi dire che nell'insieme le carenze rilevate per le tre macrocategorie di competenze costituiscano ciò che deriva al fondo da un'obsolescenza fisiologica dei saperi acquisiti, altre considerazioni vanno fatte per quelle particolari carenze che non fanno propriamente riferimento alla griglia delle capacità ipotizzate. Sono quelle che nella Tab. 16 vengono definite in generale *capacità specialistiche* e *capacità pratiche*: coloro che svolgono un lavoro coerente segnalano la mancanza di competenze specialistiche nel 26,9% dei casi; la mancanza di capacità pratiche nel 15,6%. Nello specifico questi due macrogruppi raccolgono un insieme molteplice di carenze variamente denominate dalle risposte libere degli intervistati, ma in ogni caso riconducibili, da un lato, alla richiesta di una maggiore e più spinta specializzazione delle capacità acquisite e utilizzate (ad esempio, la richiesta di capacità di comunicare con soggetti anacusici), dall'altro, ad un'esigenza di trovare maggiori spazi di esperienza sul campo o una più consistente finalizzazione pratica dei saperi (dall'esigenza di ulteriori e più articolate occasioni di tirocinio o stage alla richiesta di più consistenti abilità operative).

In ordine a tali carenze, che sono in linea con quanto già rilevato per le motivazioni che spingono il laureato ad un investimento formativo parallelo all'attività lavorativa, vale quanto già lì in proposito argomentato. In aggiunta a quelle considerazioni e giustificazioni circa la pertinenza dell'offerta formativa della Facoltà, è tuttavia evidente che occorre tener conto, con particolare riferimento alla composizione e articolazioni dei nuovi curricula delle lauree triennali, di quelle specialistiche e dei master, del fatto che la maggior formazione pratica richiesta, l'investimento in essa fatto "in proprio" dal laureato, così come, e a maggior ragione, il bisogno di specializzazione, denunciano da più punti di vista due ordini ricorrenti di esigenze che non possono continuare ad essere disattesi.

Tabella 17. *Distribuzione percentuale degli occupati per giudizio espresso circa la preparazione professionale conseguita all'università, coerenza del lavoro e percorso di studio*

La preparazione professionale conseguita è	Il lavoro è coerente					Il lavoro non è coerente	TOTALE
	ESS	ESCA	FOR	INS	Totale		
Poco specialistica	41,4	41,9	47,4	43,8	42,9	82,0	49,5
Adeguate	53,8	58,1	52,6	56,3	54,0	10,3	46,6
Troppo specialistica	4,9	0,0	0,0	0,0	3,1	7,7	3,8
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(n)	(266)	(43)	(95)	(16)	(420)	(87)	(506)

Non fa che ribadire la richiesta di capacità operative più differenziate e orientata alla realtà lavorativa quanto dichiarato dai laureati circa il tasso di professionalizzazione fornito dalla preparazione universitaria (Tab. 17): questo, pur ritenuto adeguato da più della metà dei laureati che svolgono un lavoro coerente, risulta sensibilmente carente proprio nella dimensione specialistica.

Passiamo ora a guardare più da vicino come le competenze acquisite o reclamate dai nostri laureati che lavorano entrino nel loro mansionario quotidiano, con ciò iniziando a tratteggiare i contorni dei ruoli professionali da essi esercitati.

La distribuzione delle risposte (Tab. 18) fa emergere in generale un'operatività che è congruente con quella attesa e che si è ipotizzata quale zoccolo base delle figure educativo-formative, oltre che essere coerente con quanto emerso circa le competenze maggiormente utilizzate. Infatti si rileva che il "mansionario tipo" emergente è quello di una figura che svolge preminentemente *progettazione-pianificazione di interventi educativi/formativi/orientativi* (19,3%), implementandoli poi nelle forme del *sostegno educativo-formativo individualizzato* (19,6%) e/o dell'*animazione* (15,6%), e/o dell'*insegnamento-docenza* (10,3%), e in un'ulteriore serie di articolazioni minoritarie che nella sostanza costituiscono una proiezione più specifica di tale profilo operativo.

Guardando analiticamente ai quattro percorsi formativi previsti dal Corso di laurea in ED, si rileva che quello degli ESS e degli ESCA si correla ad un mansionario più vicino a tale profilo generale, tratto già riscontrato a sei mesi dalla laurea. Che per entrambi, inoltre, le singole mansioni emergenti dall'insieme, depurate da quell'*altro in gran parte non coerente* (imputabile con buona ap-

prossimazione, per tutti i gruppi, alla quota di laureati che svolgono lavoro incoerente con la formazione ricevuta), delineano profili equilibrati e sostanzialmente in sintonia con le specifiche sfere operative. Così, negli ESS le mansioni di *progettazione-pianificazione di interventi* (28,8%) si associano a quelle di *sostegno individualizzato* (27%) o di *animazione* (20,7%), delineando un operare che compenetra progetto e azione, indirizzando quindi questi preminentemente alla cura della persona. Per gli ESCA si ripropone grossomodo un'analogha configurazione (sia pure con intensità meno marcata), con una specifica consistenza dell'*animazione* (15,1%), mansione che più direttamente si associa alla sfera socio-culturale.

Tabella 18. Tassi percentuali di laureati occupati per mansioni esercitate e percorso di studio

Mansioni	ESS	ESCA	FOR	INS	Totale
Ricerca educativo-formativa di base	1,6	-	-	-	0,9
Elaborazione di studi, indagini, rapporti	-	-	1,9	-	0,4
Analisi domanda e bisogni educativi/formativi/orientativi	1,6	-	1,9	-	1,3
Selezione del personale	4,0	3,2	9,1	-	4,9
Progettazione/pian sistemi educativi/formativi/orientativi	10,0	3,2	3,7	-	7,0
Progettazione/pian. interventi educativi/formativi/orient.	28,8	11,9	6,1	-	19,3
Progettazione(pian. materiali educativi/formativi/orient.	6,0	-	3,7	-	4,3
Progettazione(pian. ambienti/sistemi educ./form./orient.	-	-	2,4	-	0,6
Monitoraggio/valutaz. sistemi educat./formativi/orientativi	1,6	3,2	3,7	-	2,2
Monitoraggio/valutaz. interventi educat./format./orientativi	3,2	-	1,9	7,8	2,7
Monitoraggio/valutaz. materiali educat./format./orientativi	-	3,2	2,4	-	1,0
Insegnamento-docenza	3,2	4,1	25,7	29,3	10,3
Tutoring	2,2	3,2	9,9	7,8	4,5
Counseling	3,0	3,2	4,3	7,8	3,6
Animazione	20,7	15,1	5,1	10,1	15,6
Lavoro di comunità	6,2	6,4	-	7,8	4,8
Sostegno educativo-formativo individualizzato	27,0	19,3	7,5	-	19,6
Formazione dei formatori-supervisione	4,3	8,2	10,9	-	6,2
Direzione strutture o servizi educativi/formativi/orientativi	3,1	3,2	8,8	21,4	5,6
Promozione di servizi educativi/formativi/orientativi	0,8	-	1,9	-	0,9
Altro (in gran parte non coerente)	12,3	21,4	14,2	21,4	14,6
Totale %	139,7	108,8	125,0	113,5	130,3
	(n)	(49)	(84)	(20)	(348)

Si può per contro rilevare che tra ESS ed ESCA esista una fin troppo stretta vicinanza dei due profili mansionari, a dire che, da questo punto di vista, l'operatività sul campo e il mercato del lavoro non differenziano significativamente le due professionalità.

Ad una certa distanza dal mansionario tipo si collocano i FOR. Per essi prevale in assoluto l'attività di *insegnamento-docenza* (25,7%) che, per quanto lasciano intuire altre analoghe mansioni emergenti (*sostegno educativo/formativo individualizzato*, 7,5%; *tutoring*, 9,9%) e per quanto vedremo da altre prospettive, si può intendere in genere come attività di formazione-tutoraggio professionale e aziendale. A tale attività si associano, oltre che le mansioni più specifiche relative alla *selezione del personale* (9,1%), quelle superordinate di *formazione dei formatori-supervisione* (10,9%) e di *direzione di strutture o servizi educativi/formativi/orientativi* (8,8%). L'insieme sembra delineare un'operatività complessivamente congruente con la sfera lavorativa di competenza, piuttosto contenuta sul piano progettuale e, al tempo stesso, significativamente permeata da mansioni direzionali e di supervisione-coordinamento.

Il gruppo degli INS è quello che più si allontana dal mansionario tipo. Inoltre, se risulta che la loro attività prevalente è quella di *insegnamento-docenza* (29,3%), non va dimenticato che questa non si esercita nel campo disciplinare e al livello scolastico ai quali è indirizzata la loro formazione, bensì in altri contesti scolastici, in abbinata o in alternativa ad attività educativo-formative vicine ma non propriamente di insegnamento (*animazione*, 10,1%; *tutoring*, 7,8%; *counseling*, 7,8%; *lavoro di*

comunità, 10,1%). D'altra parte gli INS prevalgono rispetto a tutti gli altri gruppi per le mansioni direttive (21,4%), il che fa pensare ad una formazione universitaria che, pur non spesa per ciò cui essa era primariamente destinata, ha consentito a parte di essi (ma ricordiamo che si tratta di un ridotto contingente di laureati) di trovare una buona posizione lavorativa all'interno delle scuole private e degli altri ambiti in cui operano.

Procediamo nella definizione dei contorni professionali dei nostri laureati, soffermandoci in ultima su quanto emerge dai dati relativi ai loro ambiti operativi e ai ruoli da essi esercitati. Per il gruppo di coloro che svolgono un lavoro congruente con la formazione universitaria (Tab. 19), l'ambito di attività risulta non solo collocarsi nella quasi totalità dei casi (98,1%) all'interno dell'orizzonte prototipico delle professioni educativo-formative, ma anche specificarsi secondo direttrici che ne correlano significativamente i quattro macro-ambiti individuabili alle quattro professionalità ipotizzate. Tale congruenza risulta complessivamente maggiore di quella riscontrata a sei mesi dalla laurea, un dato, questo, che consente di ribadire quanto più volte rilevato nelle pagine precedenti: l'ingresso nel mondo del lavoro e il protrarsi della relativa esperienza portano a definire sempre meglio la propria specificità professionale.

Dalla generale congruenza riscontrata si discostano parzialmente i laureati ESCA, i quali operano preminentemente nell'ambito dei servizi educativi alla persona e alla comunità. In proposito tuttavia non serve sottolineare come tra i servizi educativo-sociali in genere e quelli culturali-ambientali esista una stretta continuità, del resto richiamata anche dalla già segnalata vicinanza delle mansioni preminentemente svolte dai rispettivi operatori.

La congruenza di quadro riscontrata per gli ambiti di attività si ritrova sostanzialmente anche guardando più analiticamente a questi e, insieme, alle fasce d'utenza interessate (Tab. 20). Nel complesso queste specificazioni conferiscono concretezza a ciò che fanno ed a coloro ai quali si rapportano i nostri laureati. Segnalano anche come i laureati ESS siano coloro che operano nel più ampio ventaglio di ambiti e con il più largo spettro d'utenza, del resto in corrispondenza con il campo di fatto estremamente esteso ed articolato del socio-sanitario. A questo proposito si può dire che, man mano che in tale orizzonte si ritagliano porzioni sempre più specifiche, si concentrano gli ambiti di azione e il target interessato: lo testimoniano i dati inerenti a questi due fattori e relativi agli altri tre percorsi formativi ED, dati che indicano per l'appunto una progressiva settorializzazione rilevabile, nell'ordine, per ESCA, FOR e INS.

Tabella 19. Distribuzione percentuale degli occupati per ambito principale di attività, coerenza del lavoro e percorso di studio

Ambito lavorativo	Il lavoro è coerente					Lavoro non coerente	TOTALE
	ESS	ESCA	FOR	INS	Totale		
Disabilità, handicap	13,2	10,7	9,3	-	20,9	4,1	10,2
Disagio, devianza	30,2	10,7	-	-	12,3	-	17,1
Sanitario	2,9	10,7	-	-	22,8	8,2	3,8
Sociale	28,7	22,7	-	-	1,9	-	18,7
<i>Servizi educativi a persona e comunità</i>	75,0	54,7	18,6	-	57,9	12,3	49,8
Cultura	-	-	-	-	11,5	4,1	0,7
Tempo libero	-	22,7	-	-	1,9	-	1,6
<i>Servizi culturali e ambientali</i>	-	22,7	-	-	1,9	4,1	2,3
<i>Insegnamento</i>	19,4	-	19,3	83,0	21,1	9,4	19,0
Formazione	2,7	-	47,2	17,0	4,9	-	10,1
Impresa	2,9	-	14,9	-	21,1	35,0	10,3
<i>Formazione professionale, servizi a imprese</i>	5,6	-	62,1	17,0	17,2	35,0	20,4
<i>Altro</i>	-	22,7	-	-	1,9	39,1	8,5
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(n)	(116)	(15)	(36)	(9)	(175)	(38)	(213)

Tabella 20. Distribuzione percentuale dei laureati per fasce d'utenza e percorso di studio

Fasce d'utenza	ESS	ESCA	FOR	INS	Totale
Infanzia	26,2	34,1	16,1	33,3	25,3
Adolescenza	25,3	4,0	6,8	-	17,3
Giovani	5,1	8,0	18,8	5,7	8,5
Adulti	25,1	28,8	43,2	-	27,7
Anziani	6,7	-	-	-	4,1
Tutte le età	11,6	25,1	15,2	61,0	17,2
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	(n)	(n)	(n)	(n)	(n)
	(237)	(39)	(86)	(28)	(390)

Sembra convalidare in linea di massima le considerazioni fin qui fatte quanto segnalano gli intervistati circa il ruolo o i ruoli professionali esercitati (Tab. 21), cioè in ordine al nucleo di coagulo delle loro analitiche competenze, mansioni e aree d'operatività. Infatti, nell'insieme dei rispondenti paiono delinearsi complessivamente tre ruoli preminenti:

- quello di educatore, attorno al quale si raccoglie la massima parte del totale delle segnalazioni, sia riferite al ruolo generale (*educatore*, 18,3%) che in ordine alle sue particolari specificazioni (*educatore dell'infanzia*, 9,6%; *educatore di comunità*, 11,8%);
- quello dell'insegnante di scuola di base e secondaria superiore (rispettivamente con il 7,7 % e 3,5%);
- quello del tutor d'aula e responsabile delle risorse umane (4,3% e 3,5%).

Tali ruoli, che ipoteticamente emergono analizzando il totale delle risposte, trovano ulteriore conferma e definizione nelle differenziazioni con cui queste si presentano nei quattro percorsi formativi. Così il ruolo di educatore e delle sue più specifiche articolazioni si staglia negli ESS (*educatore*, 29,1%; *educatore dell'infanzia*, 15%; *educatore di comunità*, 18%) e in evidente coerenza con il loro indirizzo formativo e operativo. Lo stesso ruolo emerge anche tra gli ESCA, pur se in misura meno netta e con diversa articolazione: prende infatti la forma di un più generale *operatore psicopedagogico* (15,8%) e, per altro verso, di un più specifico *operatore per il turismo culturale* (15,8%), declinazione più propria di questo indirizzo universitario e di operatività; si stempera poi nell'*educatore* in genere (7,4%) e in quello di *comunità* (7,4%), confermando nell'insieme quanto detto prima circa un mansionario e un ambito operativo vicini a quelli degli ESS e dando inoltre conto, con la trasversalità che associa i due percorsi, della più sopra segnalata preminenza del "ruolo educatore" sugli altri due. Non contraddice tale ragionamento il fatto che il 14,9% degli ESCA svolga professioni dirigenziali.

Quello che abbiamo delineato come ruolo di tutor e responsabile delle risorse umane emerge soprattutto e coerentemente nei FOR. Tale ruolo, associando tra loro le omologhe categorie di *responsabile delle risorse umane* (13,4%), di *tutor d'aula* (10,9%), di *orientatore per il lavoro e le professioni* (5,4%), di *formatore* in genere (5,4%) e quello, non propriamente congruente, di *insegnante di scuola di base* (5,4%), si può dire costituisca la specifica configurazione degli Esperti nei processi formativi che deriva dall'incontro di questi laureati con la peculiare realtà occupazionale in cui si inseriscono, dal contatto con la quale deriva inoltre quella già rilevata preminenza di mansioni di formazione e tutoring.

Infine il ruolo dell'insegnante emerge più propriamente, come è naturale, nell'indirizzo INS. Anche in questo caso declinandosi, nell'incontro con le peculiarità del contesto occupazionale, nei termini di *insegnante di scuola di base* (20,8%) e di *formatore dei formatori* (26,8%), esso da un lato ripropone quanto più volte detto circa l'incongruo livello scolastico e ambito disciplinare entro cui si esercita, dall'altro si connette ad una funzione formativa di secondo livello (formatore dei formatori), propriamente correlabile alla consistenza delle mansioni dirigenziali di coordinamento che abbiamo visto svolgono tali laureati.

Tabella 21. Tassi percentuali di laureati occupati per professioni esercitate e percorso di studio

Professioni	ESS	ESCA	FOR	INS	Totale
Addetto alla qualità dei servizi educativi/formativi/orientativi	-	-	2,6	-	0,7
Addetto alla selezione del personale	-	-	3,3	-	0,9
Consulente pedagogico per il lavoro e la formazione	-	-	3,3	-	0,9
Consulente pedagogico per l'infanzia	1,1	-	2,5	-	1,3
Consulente pedagogico per la famiglia	2,6	-	2,6	-	2,2
Dirigente di centro/agenzia/servizio educativo/formativo/orientativo	1,1	14,9	-	-	2,0
Educatore	29,1	7,4	2,6	-	18,3
Educatore dell'infanzia	15,0	-	3,3	-	9,6
Educatore di comunità	18,0	7,4	-	9,8	11,8
Esperto della riabilitazione e dell'integrazione	1,1	-	-	-	0,7
Formatore	2,6	-	5,4	-	2,9
Formatore dei formatori	-	-	-	26,8	1,8
Insegnante di scuola di base	8,3	-	5,4	20,8	7,7
Insegnante di scuola secondaria superiore	4,8	-	2,6	-	3,5
Operatore per il turismo culturale	-	15,8	-	-	1,4
Operatore psicopedagogico	4,7	15,8	-	-	4,1
Orientatore per il lavoro e la professione	-	-	5,4	9,8	2,1
Responsabile delle risorse umane	-	-	13,4	-	3,5
Tutor d'aula	1,5	-	10,9	9,8	4,3
Altro (di cui circa 2/3 non coerenti)	16,3	56,1	39,3	41,5	27,5
Totale %	106,2	117,5	102,7	118,4	107,1
(n)	(138)	(21)	(61)	(16)	(236)

Riferimenti bibliografici

- ALESSANDRINI G. (1997) Professionalità e metacompetenze nell'ottica della formazione continua, *Studium Educationis*, 2
- AMPLATZ C., CLERICI R., LUCHI F. (2004) Professioni in...Formazione, in FABBRIS L. (a cura di), Professionalità e occupabilità dei laureati e dei diplomati dell'Università di Padova, *Quaderno PHAROS*, n.7, Osservatorio sul Mercato Locale del Lavoro, Università degli Studi di Padova, CLEUP, Padova
- BARBARANELLI C. (2003) *Analisi dei dati. Tecniche multivariate per la ricerca psicologica e sociale*, LED, Milano
- HAIR J.F., ANDERSON R.E., TATHAM R.L., BLACK W.C. (1998), *Multivariate Data Analysis*, Prentice-Hall, New Jersey
- FABBRIS L. (1997) *Statistica multivariata. Analisi esplorativa dei dati*, McGraw-Hill, Milano

- FABBRIS L. (2003) Il monitoraggio dell'inserimento occupazionale e professionale dei laureati e dei diplomati dell'Università di Padova, *Quaderno PHAROS*, n.6, Osservatorio sul Mercato Locale del Lavoro, Università degli Studi di Padova, CLEUP, Padova
- FERRARIO M. (1997) Mappa delle figure di aiuto e orientamento, *Sviluppo & organizzazione*
- GALLIANI L. (1997) Sapere di base e professionalità nella preparazione universitaria del formatore, *Studium Educationis*, 2
- GROPPO M. (a cura di) (1990) *L'educatore professionale oggi. Figura, funzione, formazione*, Vita e Pensiero, Milano
- GROPPO M. (1994) *Professione educatore. L'operatore psicopedagogico*, Vita e Pensiero, Milano
- ISFOL (1999) *Contesto normativo sui temi della certificazione e dei crediti formativi*, Christengraf, Roma
- ISFOL (1998) *Standard formatori*, Christengraf, Roma
- LOSITO G. (1996) *L'analisi del contenuto nella ricerca sociale*, Franco Angeli, Milano.
- MARRADI A. (a cura di) (1984) *Concetti e metodo per la ricerca sociale*, Giuntina, Firenze
- MORGAN G.A., GRIEGO O.V. (1998) *Easy Use and Interpretation of SPSS for Windows: Answering Research Questions with Statistics*, LEA, London
- SCURATI C. (1997) L'educatore professionale: identità difficile, formazione necessaria, *Studium Educationis*, 1
- SPENCER L. M., SPENCER S.M. (1995) *Competenze nel lavoro: modelli per una performance superiore*, Franco Angeli, Milano
- TUZZI A. (2003) *L'analisi del contenuto. Introduzione ai metodi e alle tecniche di ricerca*, Carocci, Roma
- XODO CEGOLON C. (2001) *Il modello pedagogico delle competenze*, CLEUP, Padova

Professioni e competenze dei laureati della Facoltà di Agraria

Giulio Cozzi¹, Barbara Contiero², Martino Cassandro¹

1. L'indagine

La Facoltà di Agraria dell'Università di Padova ha sempre considerato con grande interesse l'inserimento nel mondo del lavoro dei propri laureati, realizzando periodicamente alcune indagini per conoscere il loro destino professionale (Occhiuto, 1996 e Deroose, 2002).

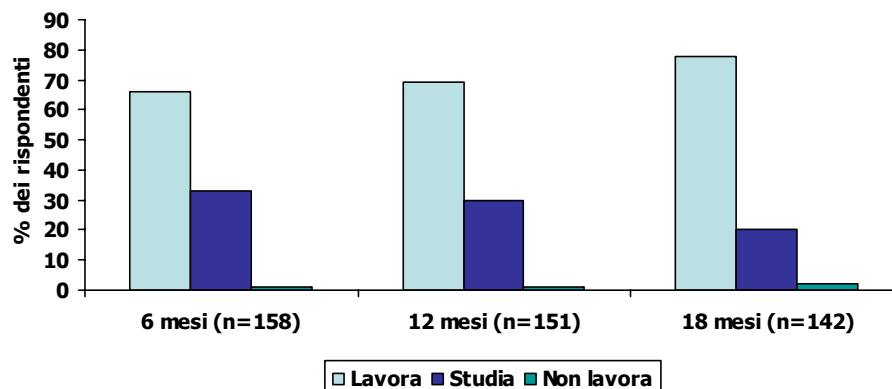
Dal 2000 è in corso un'indagine campionaria a carattere longitudinale che sta coinvolgendo tutte le facoltà dell'Università di Padova (Fabbris, 2003). Per la Facoltà di Agraria, il campione era inizialmente composto da 158 laureati che, in cinque sessioni di laurea nel triennio 2000-2002, avevano conseguito il titolo quinquennale pre-riforma in Scienze e Tecnologie Agrarie (42%) e Scienze Forestali e Ambientali (58%).

I soggetti sono stati intervistati per telefono in tre momenti temporali successivi alla laurea (6, 12 e 18 mesi) per conoscere alcuni aspetti relativi all'inserimento nel mondo del lavoro, alle competenze acquisite durante il percorso universitario, alle mancanze riscontrate nella propria formazione in relazione alle esigenze professionali e al grado di soddisfazione espresso in riferimento alla preparazione universitaria quale strumento di ingresso nel mondo del lavoro.

2. Livello di occupazione e professioni

Al momento della laurea la proporzione di occupati era pari al 46% (Cozzi *et al.* 2003); nei tre tempi di rilevazione è salita in modo progressivo: 66% a 6 mesi, 69% a 12 mesi e 78% a 18 mesi dalla laurea (Fig. 1).

Figura 1: Percentuale di laureati della Facoltà di Agraria che lavora, studia e non lavora a 6, 12 e 18 mesi dal conseguimento del titolo



Una percentuale non trascurabile di laureati, invece, prosegue il percorso di formazione anche dopo il conseguimento del titolo (33% a 6 mesi, 30% ad un anno e 20% a 18 mesi), mentre

¹ Commissione Orientamento e Rapporti Mondo del Lavoro della Facoltà di Agraria. e-mail giulio.cozzi@unipd.it e martino.cassandro@unipd.it

² Dipartimento di Scienze Zootecniche, Università degli Studi di Padova. e-mail barbara.contiero@unipd.it

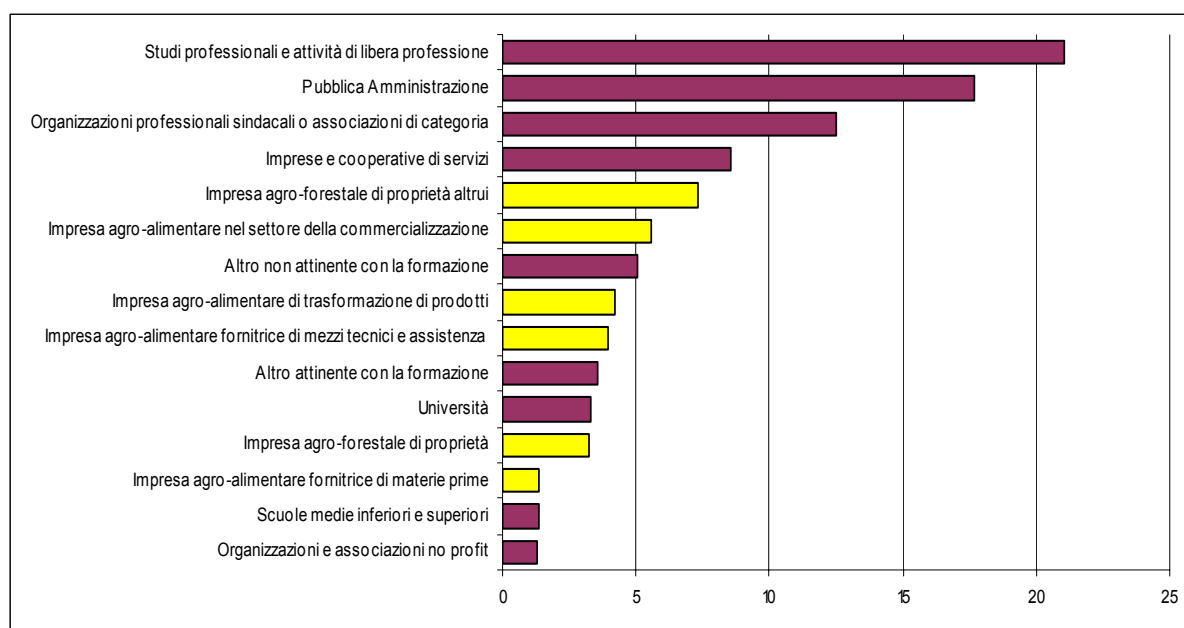
coloro che non lavorano e non studiano rappresentano una percentuale irrilevante (meno dell'1%) ai tre tempi considerati.

Per quanto riguarda gli occupati a un anno dal conseguimento del titolo, il valore emerso per la presente indagine (69%) è risultato superiore a quello riportato per l'anno 2002 (64%) dall'indagine Alma Laurea (2004a) che considera le Facoltà di Agraria di 11 atenei italiani.

Nella Fig. 2 vengono riportate le frequenze medie rilevate nei tre tempi di rilievo per le diverse occupazioni dichiarate dagli intervistati. Innanzi tutto l'orizzonte professionale in cui il laureato della Facoltà trova inserimento risulta vasto e solo in parte direttamente riconducibile al settore primario. Tra le professioni rilevate, l'attività di consulenza presso studi libero professionali risulta la più diffusa (21%), segue l'impiego presso la pubblica amministrazione, intesa come Stato, regioni, enti territoriali, parchi e riserve naturali (18%) e, con minori percentuali, l'attività presso organizzazioni professionali e associazioni di categoria (13%) e presso imprese e cooperative di servizi operanti nella gestione ambientale, nel credito e nelle assicurazioni (9%).

Coloro che, a diverso titolo, svolgono attività direttamente o indirettamente collegate con il settore primario, evidenziati con il colore più chiaro nella Fig. 2, rappresentano circa il 30% degli occupati, ma risultano distribuiti in varie professioni che abbracciano l'intera filiera di produzione del comparto agricolo, le imprese agro-forestali, le aziende fornitrici di materie prime e mezzi tecnici e le imprese di trasformazione e commercializzazione dei prodotti. Infine, il 4% di chi lavora opera nella scuola e nell'università e solo il 5% svolge un'occupazione non attinente con la formazione universitaria.

Figura 2. Percentuale media di laureati o diplomati della Facoltà occupati per professione svolta (media a 6, 12 e 18 mesi dal conseguimento)



3. Competenze acquisite e competenze utilizzate nella professione

I laureati della Facoltà che lavorano considerano tra i fattori più importanti per lo svolgimento della propria attività professionale, nell'ordine, l'utilizzo del Personal Computer, il *team work*, la gestione di rapporti con clienti, utenti e fornitori e il saper organizzare il lavoro altrui. Queste priorità sembrano indicare un inquadramento professionale dell'intervistato ad un livello che implica l'assunzione di responsabilità decisionali.

Come conseguenza della notevole eterogeneità delle professioni rilevate, risulta difficile individuare delle competenze che abbiano una validità prioritaria per tutti i settori di occupazione dei laureati della Facoltà. Prendendo in considerazione le professioni maggiormente diffuse nel campio-

ne, si nota come per coloro che svolgono la libera professione (Fig. 3) risultino maggiormente importanti le conoscenze relative alla pianificazione territoriale e progettazione in aree rurali e forestali con applicazioni informatiche che spesso coinvolgono l'utilizzo di tecnologie d'avanguardia, quali il sistema GIS (*Geographical Information System*).

Rivestono un certa importanza, inoltre, le competenze di carattere giuridico legislativo necessarie per coloro che operano nell'ambito della consulenza ad aziende pubbliche e private del settore primario. Gli occupati in enti della pubblica amministrazione (Fig. 4), utilizzano in prevalenza competenze nell'ambito agronomico e selvicolturale e nel settore del diritto agrario e comunitario. Da queste priorità emerge una notevole sintonia con quanto precedentemente osservato per i liberi professionisti, segno che questi ultimi operano prevalentemente a stretto contatto con le istituzioni pubbliche nella risoluzione di problematiche inerenti alla gestione del territorio.

Figura 3. Distribuzione percentuale (media di 6, 12, 18 mesi dal conseguimento) dei laureati o diplomati della Facoltà che svolgono la libera professione per principali competenze utilizzate

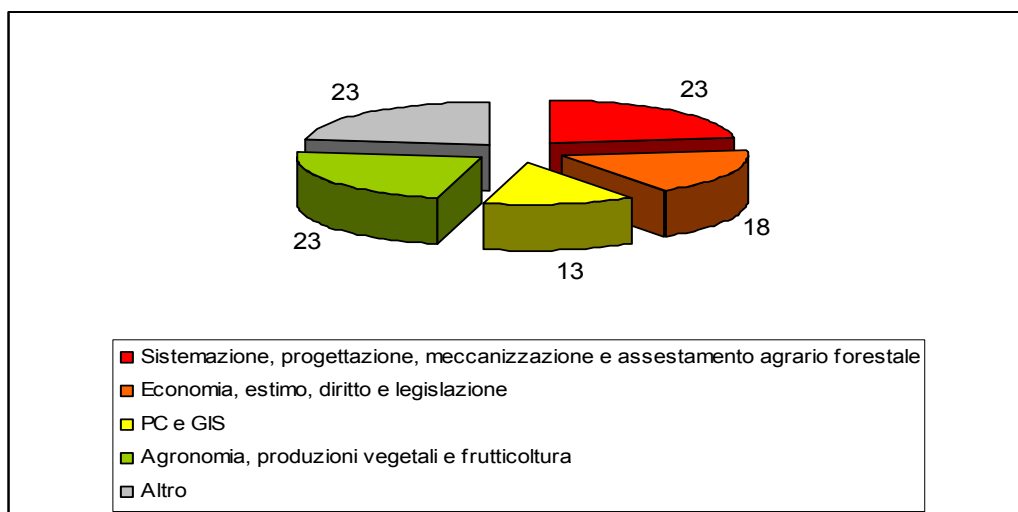
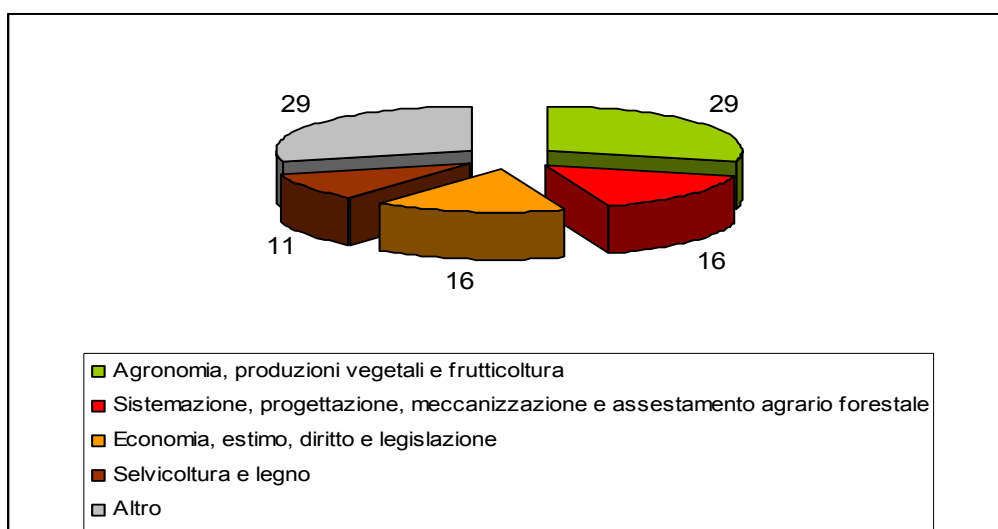


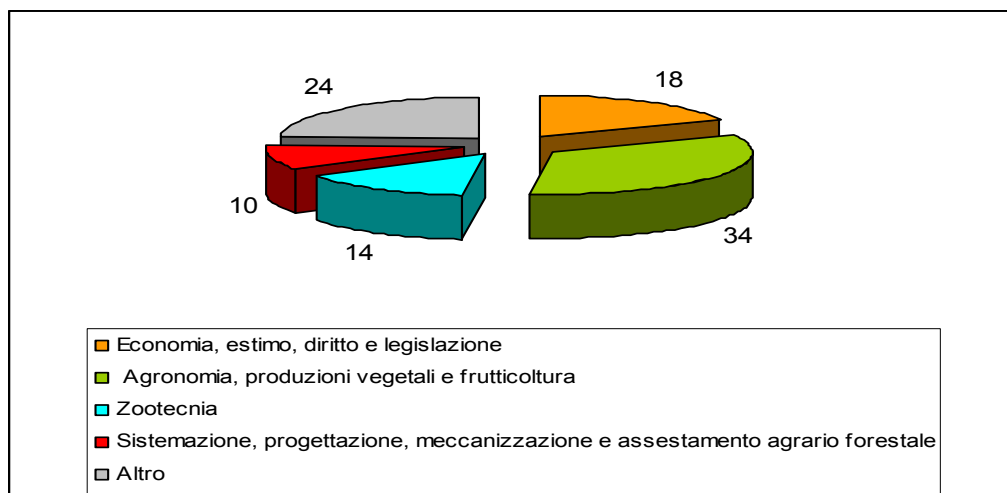
Figura 4. Distribuzione percentuale (media di 6, 12, 18 mesi dal conseguimento) dei laureati o diplomati della Facoltà che operano presso una pubblica amministrazione per principali competenze utilizzate



Nelle organizzazioni professionali e associazioni di categoria le competenze acquisite e utilizzate riguardano in prevalenza l'agronomia e le produzioni vegetali, le valutazioni economiche, la zootecnia e la pianificazione territoriale (Fig. 5). Questo tipo di bagaglio culturale evidenzia che gli operatori di questo settore svolgono non solo funzioni di assistenza e consulenza agli associati per

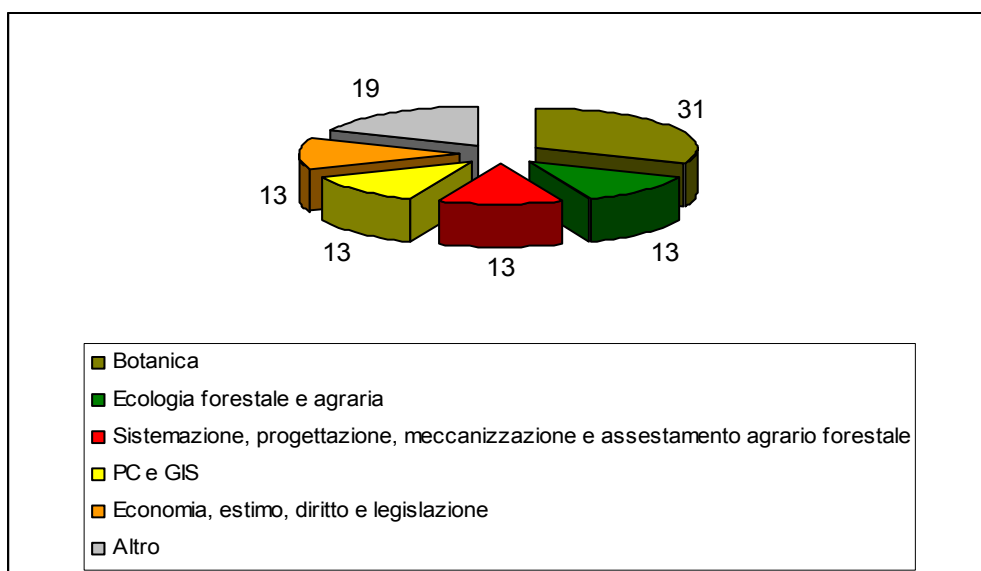
problematiche di tipo fiscale ed economico ma anche una attività di supporto tecnico nell'organizzazione e realizzazione del ciclo di produzione aziendale.

Figura 5: Distribuzione percentuale (media di 6, 12, 18 mesi dal conseguimento) dei laureati o diplomati della Facoltà che operano presso organizzazioni professionali, sindacali o associazioni di categoria per principali competenze utilizzate



Chi opera in un'impresa o cooperativa di servizi applica maggiormente competenze che riguardano la botanica, l'ecologia, le sistemazioni idrauliche e l'assestamento del territorio, a conferma di una attività prevalentemente rivolta verso la tutela e gestione ambientale (Fig. 6).

Figura 6: Distribuzione percentuale dei laureati e dei diplomati della Facoltà, per principali competenze acquisite all'università e utilizzate presso imprese e cooperative di servizi



Un giudizio sintetico fornito dagli occupati della Facoltà relativamente alla spendibilità a livello professionale della formazione accademica può essere ottenuto dall'analisi delle risposte fornite in merito all'impiego della *forma mentis* e delle tecniche del saper fare acquisite all'università.

Per quanto riguarda l'impiego della *forma mentis* (Fig. 7), gli intervistati esprimono una valutazione soddisfacente con oltre l'80% delle risposte classificate nelle due categorie più elevate della scala proposta (1= per niente, ..., 4= molto). E' confortante notare, inoltre come questa positiva valutazione abbia una validità abbastanza trasversale tra le principali occupazioni dei laureati.

Figura 7. Giudizio medio e sua ripartizione percentuale tra le principali professioni degli occupati della Facoltà relativamente alla forma mentis fornita dalla preparazione universitaria

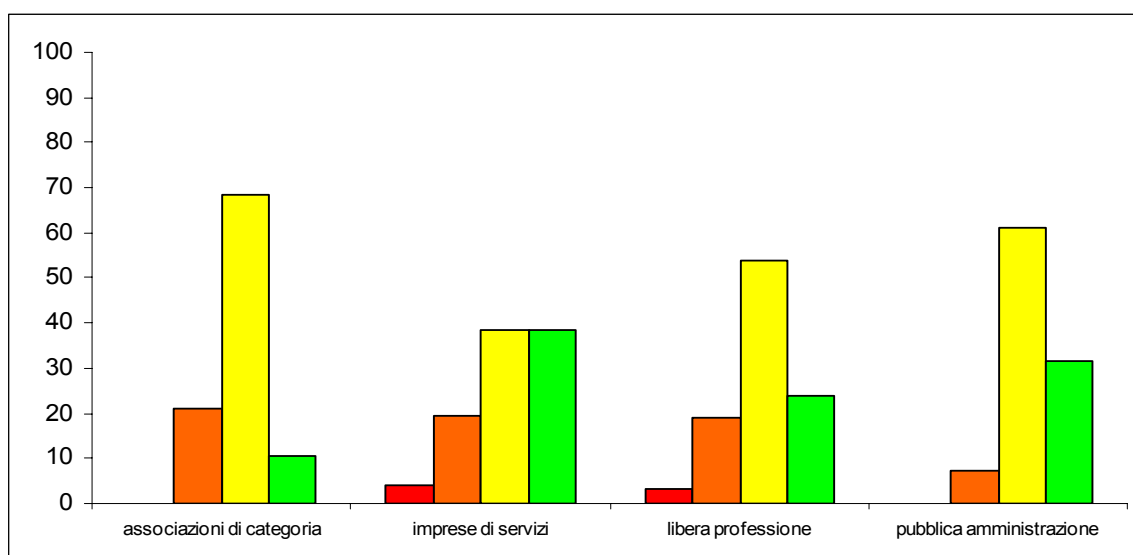
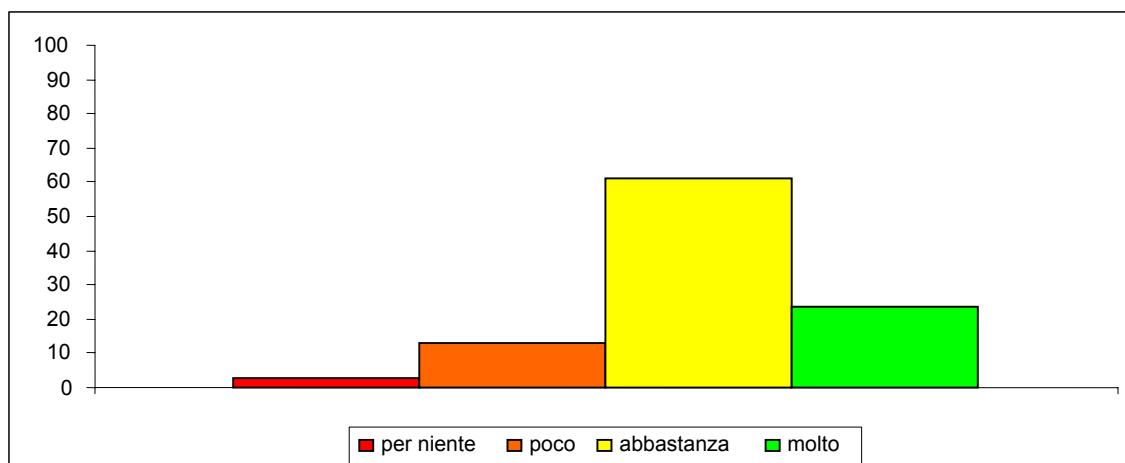
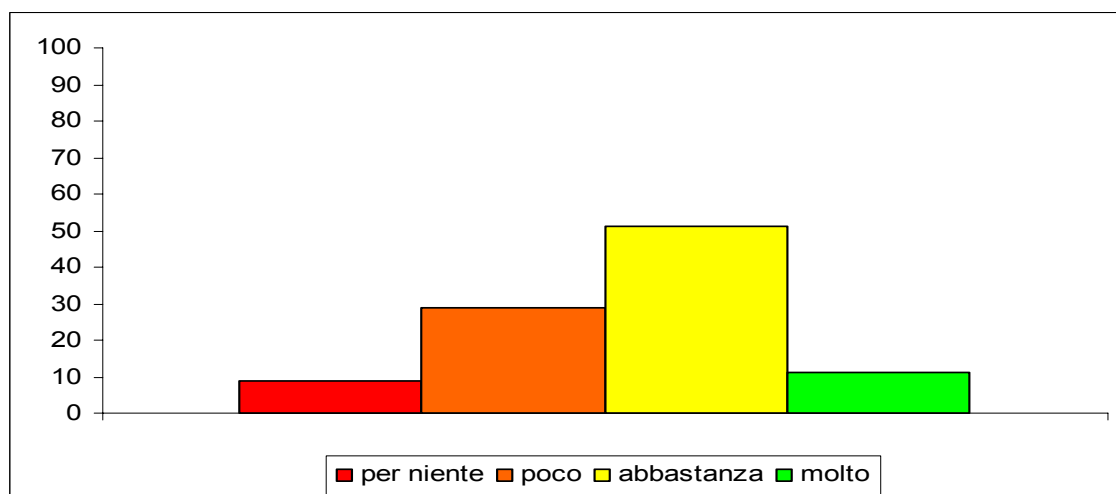
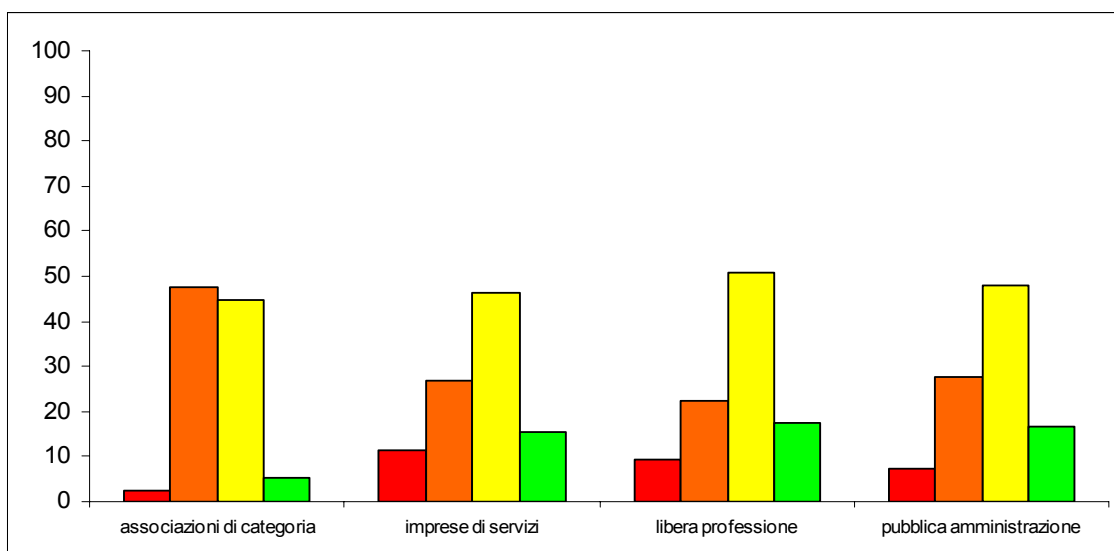


Figura 8. Distribuzione percentuale dei giudizi dei laureati occupati della Facoltà relativamente alle tecniche del saper fare formate all'università, per le principali destinazioni occupazionali



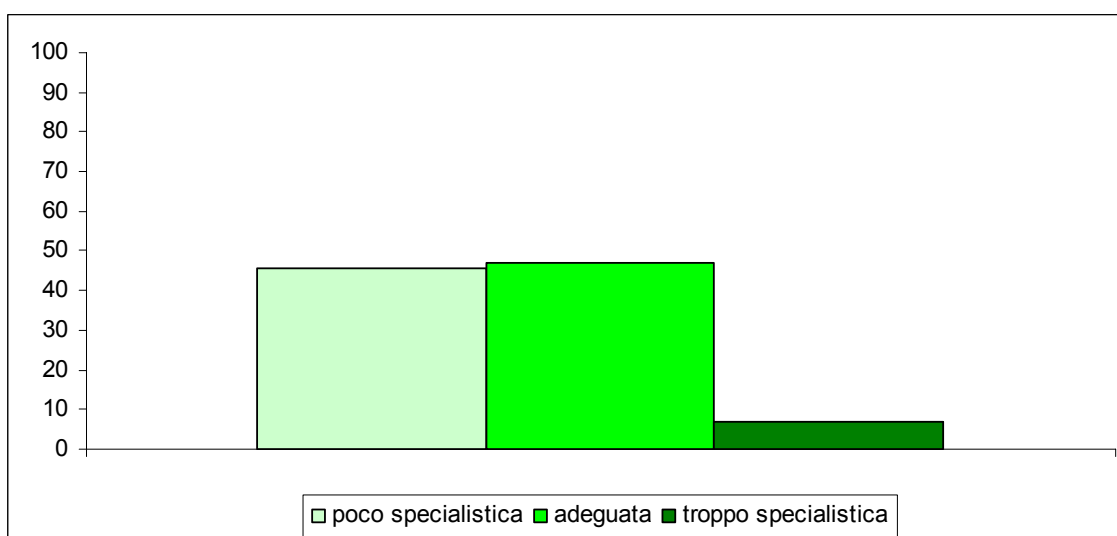


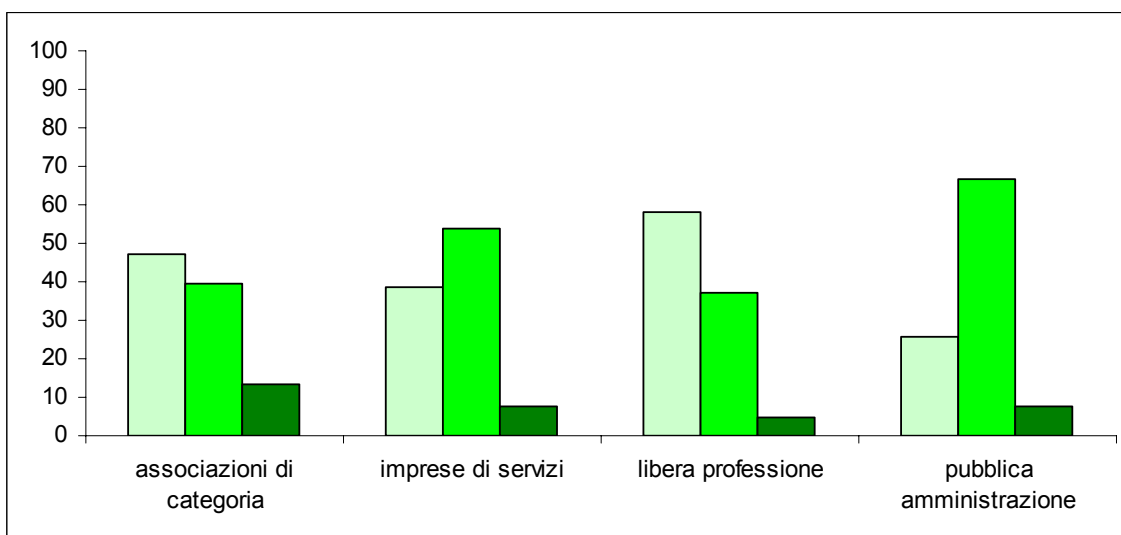
Il giudizio relativo al saper fare risulta invece meno favorevole (Fig. 8), facendo ipotizzare che la formazione accademica abbia privilegiato maggiormente gli aspetti teorici rispetto a conoscenze di carattere pratico-applicativo. Questa lacuna sembra maggiormente avvertita da coloro che operano presso le associazioni di categoria, i quali, come precedentemente ricordato, dichiarano di svolgere attività di supporto tecnico-pratico, direttamente collegate alla produzione aziendale.

4. Competenze di cui gli occupati avvertono la mancanza

L'indagine ha anche posto attenzione sul grado di adeguatezza della specializzazione fornita nel percorso formativo accademico. In base al giudizio degli occupati della Facoltà, circa il 50% degli intervistati definisce come adeguata tale specializzazione (Fig. 9), mentre oltre il 40% la ritiene insufficiente.

Figura 9. Distribuzione percentuale dei giudizi dei laureati occupati della Facoltà relativamente al grado di specializzazione professionale della preparazione fornita dall'Università





Questo giudizio più severo emerge in particolare per coloro che operano in qualità di liberi professionisti o presso associazioni di categoria.

L'indagine ha anche rilevato quali competenze gli intervistati hanno giudicato maggiormente carenti nel percorso formativo degli studi universitari. A questo proposito i dati della Fig. 10 sottolineano come le principali carenze abbiano riguardato gli aspetti tecnici professionalizzanti, seguiti molto da vicino da conoscenze di carattere economico-estimativo e giuridico-legislativo. Sicuramente meno rilevanti appaiono le carenze formative nei riguardi di materie come l'informatica, il marketing e le lingue straniere.

Sulle maggiori lacune formative denunciate dagli intervistati si rileva un evidente effetto "professione" come evidenziato dai dati disaggregati in funzione del tipo di occupazione svolta (Fig. 11).

Gli aspetti professionalizzanti della Facoltà sono ritenuti particolarmente carenti da coloro che operano in qualità di libero professionisti e dagli occupati presso le associazioni di categoria. Chi opera nella pubblica amministrazione e presso imprese di servizi pone invece al primo posto una insufficiente preparazione nell'ambito economico e giuridico. Maggiori competenze formative riguardanti il controllo e la certificazione di qualità vengono richieste da tutte le principali professioni rilevate ad eccezione di coloro che operano nelle associazioni di categoria. Questi ultimi, invece, sottolineano maggiori esigenze formative nel campo dell'informatica e delle lingue straniere.

Figura 10. Distribuzione percentuale dei laureati o diplomati della Facoltà occupati per principali competenze di cui segnalano la carenza relativamente al lavoro svolto

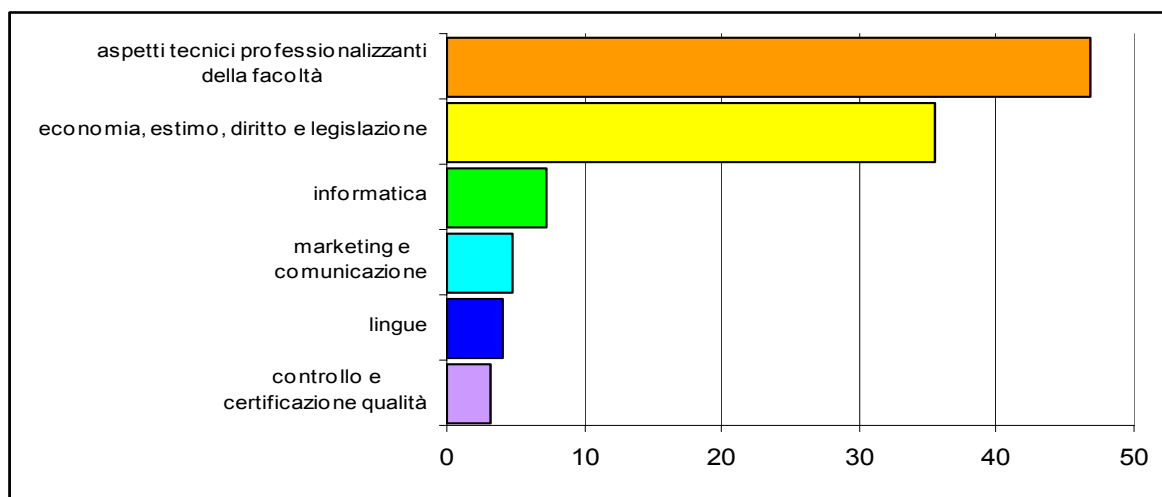
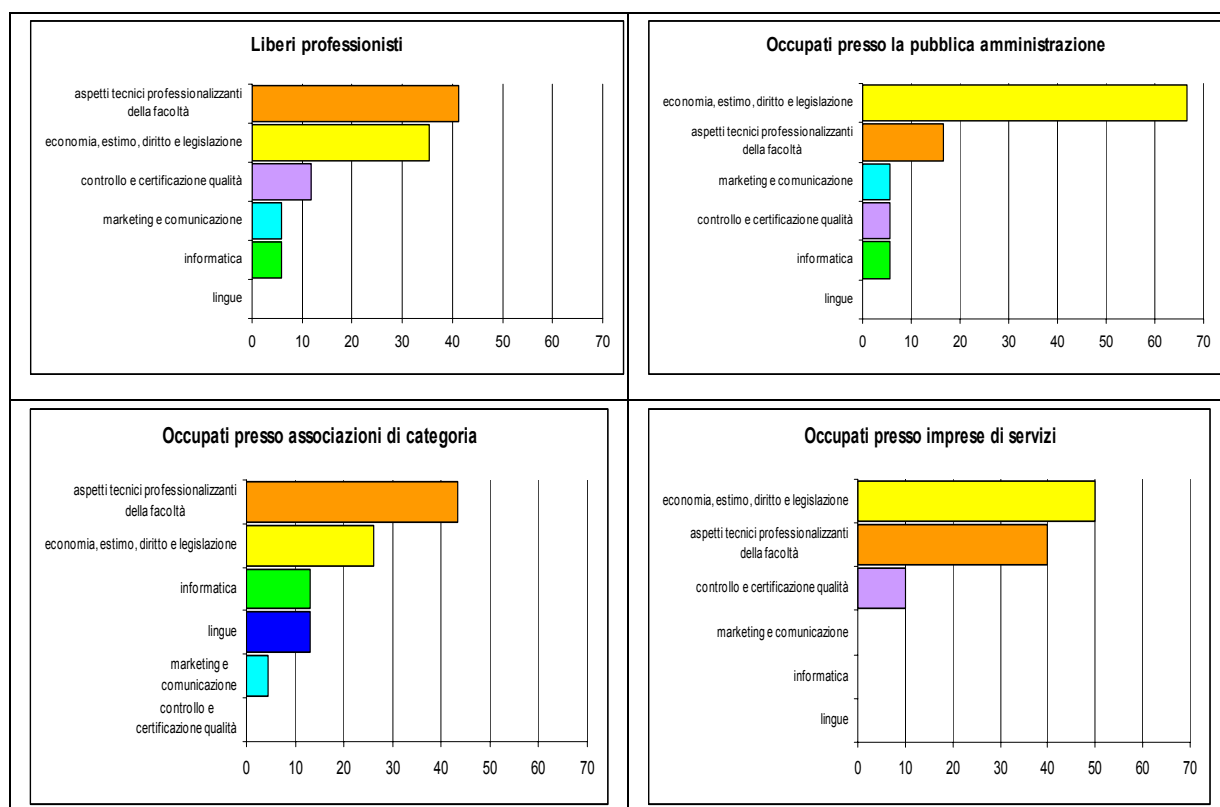


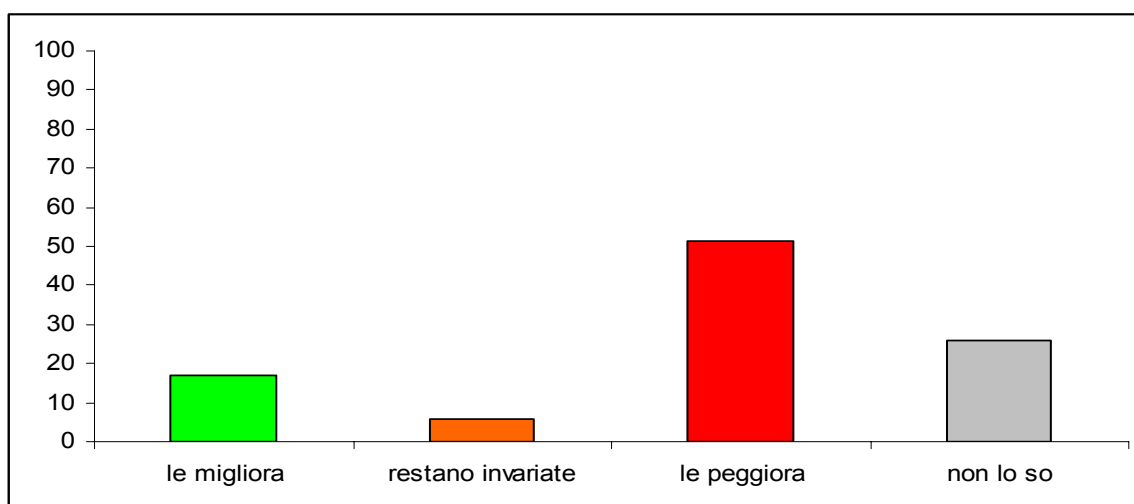
Figura 11. Distribuzione percentuale dei laureati o diplomati della Facoltà occupati per principali competenze di cui segnalano la carenza rispetto al lavoro svolto e principali settori di attività



Un'osservazione sicuramente interessante, sempre a riguardo delle carenze formative, è emersa dal giudizio espresso dagli intervistati relativamente alla possibilità che la recente riforma universitaria, con l'introduzione del sistema 3+2, potesse rappresentare un passo rilevante per fornire ai laureati contenuti formativi più professionalizzanti. In questo senso, l'opinione emersa dai laureati coinvolti nell'indagine, che ricordiamo non hanno sperimentato personalmente il nuovo ordinamento accademico, è stata piuttosto scettica (Fig. 12).

Solo una minima percentuale, infatti, vede nella riforma un progresso che può giocare a favore della riduzione del *gap* esistente tra la formazione universitaria e il mondo del lavoro, mentre la maggior parte degli intervistati manifesta un giudizio negativo o non si esprime in merito.

Figura 12. Distribuzione percentuale dei laureati o diplomati della Facoltà occupati per opinione sulla possibilità che la nuova offerta formativa universitaria (3+2) migliori sostanzialmente le competenze fornite nel percorso formativo accademico

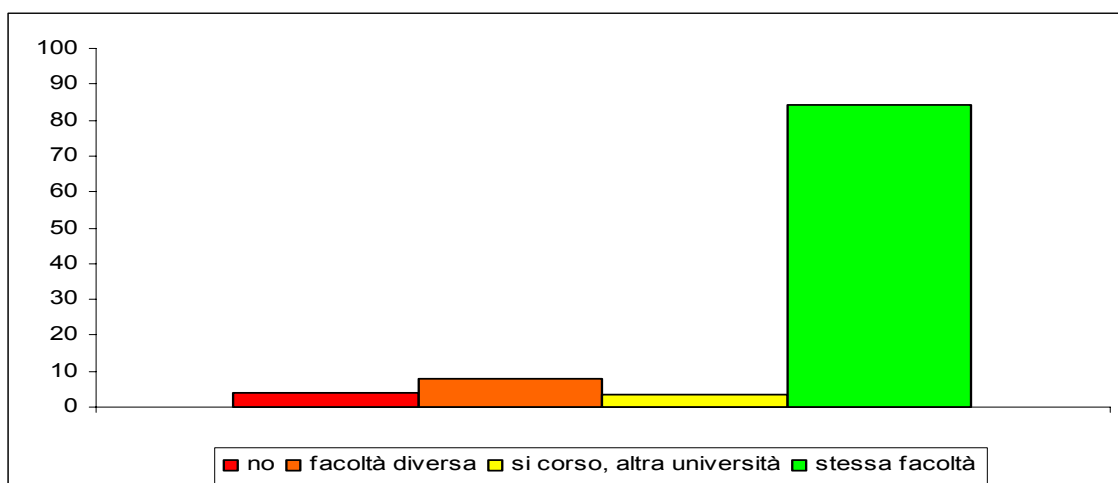


5. La “fidelizzazione” all’istituzione universitaria

L’analisi finora presentata rappresenta un avanzamento rispetto ad un precedente lavoro che aveva considerato unicamente i risultati emersi fino a 6 mesi dal conseguimento della laurea (Cozzi *et al.*, 2003). L’insieme dei dati è più ampio sia in termini del numero di sessioni di laurea considerate, sia dell’arco temporale in cui gli intervistati sono stati monitorati. Nonostante questo ampliamento delle informazioni elaborate, è stato pienamente confermato il grado di soddisfazione espresso dei laureati della Facoltà di Agraria relativamente alla propria esperienza universitaria (Fig. 13).

Infatti, nell’ipotesi di dover scegliere nuovamente presso quale università e quale facoltà frequentare, oltre l’80% degli occupati si è dichiarato disposto a compiere il medesimo percorso accademico presso la Facoltà di Agraria dell’Università di Padova. Questo dato si allinea perfettamente a quello espresso da un campione di 1484 laureati rilevato da Almalaurea (2004b) presso 11 Facoltà di Agraria di diversi atenei nazionali. Nella presente ricerca, l’elevato tasso di fidelizzazione è emerso in modo trasversale tra tutte le principali professioni dichiarate dagli occupati e le maggiori percentuali hanno caratterizzato gli applicati presso imprese e cooperative di servizi (93%) e presso la Pubblica Amministrazione (88%).

Figura 13. Distribuzione percentuale dei laureati o diplomati della Facoltà occupati per grado medio di fidelizzazione relativamente alla scelta della Facoltà



6. Considerazioni conclusive

L’analisi longitudinale fino a 18 mesi dal conseguimento della laurea ha confermato il *trend* positivo del tasso di occupazione dei laureati della Facoltà di Agraria di Padova. Viene confermata anche la tendenza del laureato in Agraria a trovare occupazione in un orizzonte molto ampio e diversificato di settori economici e produttivi, facendo tesoro del bagaglio multidisciplinare fornito dal percorso di studi. A questo proposito è stato rilevato che coloro che a diverso titolo svolgono attività direttamente o indirettamente collegate con il settore primario non rappresentano la maggiore percentuale degli occupati, lasciando maggior spazio all’attività libero professionale e all’impiego presso la pubblica amministrazione.

La notevole diversità nel tipo di professioni dichiarate dagli intervistati giustifica la difficoltà di identificare delle competenze acquisite nell’iter formativo universitario che abbiano validità prioritaria per tutti gli occupati della Facoltà. In ogni caso, la preparazione accademica sembra soprattutto apprezzata per l’apertura mentale fornita nell’approccio alle problematiche professionali rispetto all’acquisizione diretta di tecniche per la loro risoluzione. Non a caso, quasi il 50% degli occupati definisce poco specialistico il percorso formativo universitario e sempre a questo proposito, sono proprio gli aspetti tecnici professionalizzanti ad emergere come maggiormente carenti.

Nonostante un certo scetticismo espresso dal campione di intervistati, una risposta concreta a questa domanda di maggior professionalità potrebbe venire dal nuovo ordinamento didattico della Facoltà che ha visto attivato un elevato numero di corsi di laurea triennali e specialistici maggiormente indirizzati verso specifiche tematiche e l'introduzione di un tirocinio obbligatorio presso realtà pubbliche e private extra universitarie (Cassandro e Cozzi, 2004).

È stato altresì confermato il giudizio positivo espresso nella precedente analisi sugli occupati della Facoltà (Cozzi *et al.*, 2003) di un elevato tasso di fidelizzazione osservato anche dopo 18 mesi dal conseguimento del titolo. Questa indicazione, insieme ai confortanti dati occupazionali registrati, supporta il positivo giudizio ottenuto dalla Facoltà di Agraria di Padova nell'indagine del CENSIS (2004) sull'Università Italiana e giustifica il crescente numero di studenti iscritti ai propri corsi di laurea.

Riferimenti bibliografici

ALMALAUREA (2004a)

http://www.almalaurea.it/universita/occupazione/occupazione02/html/totale_01.html

ALMALAUREA (2004b) http://www.almalaurea.it/universita/profilo/profilo2003/help_profilo.html

CASSANDRO M., COZZI G. (2004) L'offerta formativa delle Facoltà di Agraria, *L'Informatore Agrario*, **60**: 53-58

CENSIS (2004) <http://www.repubblica.it/speciale/2004/censis/images/classifiche/agraria.gif>

COZZI G., DEFRANCESCO E., CASSANDRO M., CONTIERO B., DUSO C. (2003) I laureati in agraria trovano lavoro entro sei mesi, *L'Informatore Agrario*, **59**: 58-60

DEROOSE J. (2002) Indagine sui laureati in Scienze Agrarie 1995-2000, Tesi di laurea in Scienze e Tecnologie Agrarie, Facoltà di Agraria, Università degli studi di Padova

FABBRIS L. (2003) *Il monitoraggio dell'inserimento occupazionale e professionale dei laureati e dei diplomati dell'Università di Padova*, Quaderno PHAROS n. 6/2003 – Osservatorio sul mercato locale del lavoro dell'Università di Padova, Progetto FORCES, Ed. Cleup, Padova

OCCHIUTO I. (1996) L'occupazione dei laureati in Scienze Agrarie e Forestali 1985-94. Tesi di laurea in Scienze Agrarie, Facoltà di Agraria, Università degli studi di Padova

Qualità dell'occupazione dei laureati e diplomati della Facoltà di Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali

Paolo Dai Pra¹

1. L'indagine

In questa nota si presentano alcuni risultati dell'indagine condotta nell'ambito del Progetto FORCES sui laureati e diplomati dell'Università di Padova (Fabbris, 2003). I dati esaminati riguardano i questionari raccolti all'atto della presentazione della domanda di laurea o diploma (Tempo 0), e le interviste telefoniche, con cadenza semestrale, effettuate a partire da sei mesi dopo il conseguimento del titolo (Tempi 1-5). Gli intervistati sono classificabili in cinque gruppi in ragione del periodo in cui hanno conseguito il titolo di studio. I dati analizzati in questo lavoro si riferiscono alle interviste telefoniche (Tab. 1).

Tabella 1. *Numero di interviste telefoniche ai Tempi 1-5 per la Facoltà di Scienze MM.FF.NN.*

	TEMPO 1	TEMPO 2	TEMPO 3	TEMPO 4	TEMPO 5
n. di interviste	396	376	360	188	83

Data la considerevole diminuzione della numerosità del campione nei Tempi 4 e 5, l'analisi più significativa si riferisce ai tempi 1-3, per i quali sono disponibili i dati su quasi tutti i laureati e diplomati interessati all'indagine. La percentuale di laureate tra gli intervistati è del 52% a sei mesi dal conseguimento del titolo, con piccole variazioni nei tempi successivi.

Tabella 2. *Numero di laureati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN. intervistati a sei mesi dal conseguimento del titolo, per corso di studio*

<i>Corso di Studio</i>		<i>n. intervistati</i>
Astronomia	laurea	29
Biotechnologie agro-industriali	diploma	25
Chimica	laurea/diploma	34
Chimica Industriale	laurea	34
Fisica	laurea	39
Informatica	diploma	16
Matematica	laurea/diploma	40
Scienza dei Materiali	laurea	12
Scienze Biologiche	laurea	87
Scienze Geologiche	laurea	38
Scienze Naturali	laurea	41

¹ Il presente lavoro è stato finanziato nell'ambito del progetto di sistema CampusOne. Responsabile del progetto per l'Università di Padova è il prof. Giuseppe Zaccaria; coordinatore scientifico del sub-progetto "Creazione e gestione di un Osservatorio sul mercato locale del lavoro" è il prof. Luigi Fabbris.

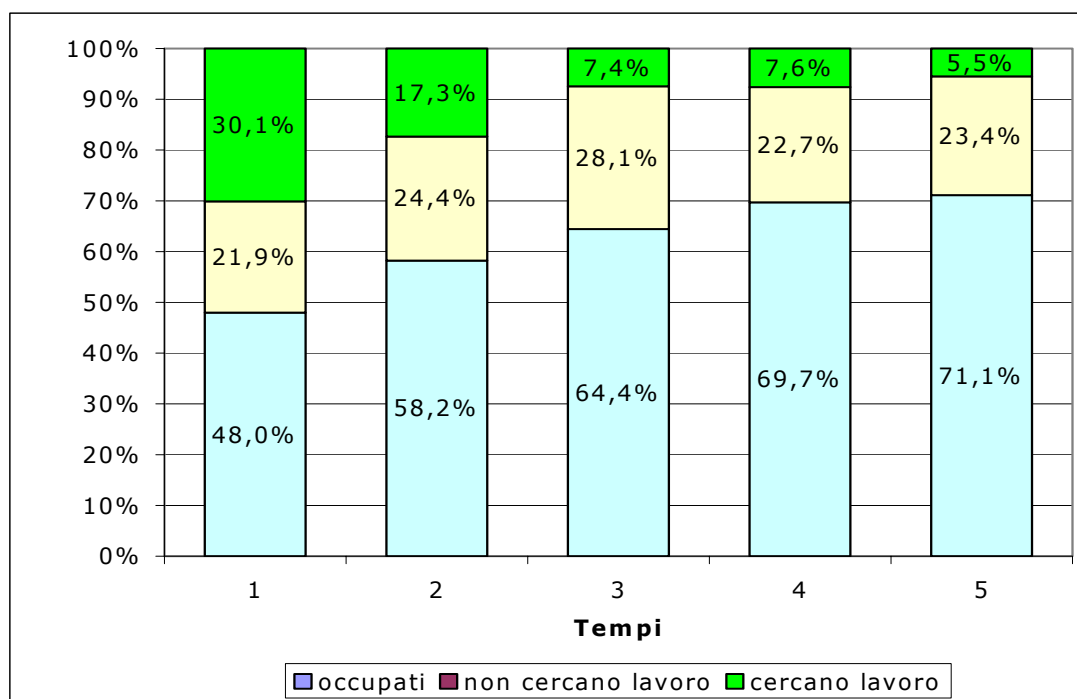
I laureati e diplomati intervistati hanno conseguito il titolo nel periodo 2000-2002, ossia prima dell'istituzione delle lauree di nuovo ordinamento².

Nella Facoltà di Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali sono attivi numerosi corsi di studio, con caratteristiche diverse sia dal punto di vista culturale che da quello dell'organizzazione della didattica (uso di laboratori, strumenti informatici, ...). In questo lavoro abbiamo ritenuto opportuno evidenziare i dati relativi ad alcuni corsi. Nell'analisi terremo anche conto della limitata valenza statistica di alcuni dati a causa dell'esigua numerosità campionaria. Il numero di intervistati per corso di studio al Tempo 1 è riportato nella Tab. 2.

2. Tasso di occupazione

Soltanto il 6% degli intervistati al Tempo 1 risultano occupati nella medesima occupazione che li vedeva impegnati al momento del conseguimento del titolo, nonostante che il 60% degli intervistati dichiara di aver lavorato, magari saltuariamente, durante gli studi. Pertanto, la *continuazione* di un'attività lavorativa precedente risulta un fenomeno marginale tra i laureati e diplomati della Facoltà. I dati sul tasso di occupazione della tabella che segue sono perciò in massima parte relativi a ricerche di occupazione successive e conseguenti al titolo.

Figura 1. Tasso di occupazione dei laureati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN. ai tempi 1-5



Il tasso di occupazione (Fig. 1) mostra nel tempo un andamento di tipo esponenziale (di equazione $y = 1 - e^{-cx}$), curva che modella una straordinaria varietà di fenomeni naturali e sociali. Si nota inoltre che la percentuale dei non occupati che *effettivamente* cercano lavoro diminuisce con analogo andamento esponenziale, mentre rimane dello stesso ordine di grandezza la percentuale dei non occupati che non cercano occupazione.

I laureati e i diplomati effettivamente in cerca di occupazione sono molti di meno dei *non occupati*. La Facoltà di Scienze si caratterizza, infatti, per un'alta percentuale di laureati che proseguono gli studi dopo la laurea, in particolare nel dottorato di ricerca. La grande maggioranza dei

² Con l'introduzione delle lauree triennali e specialistiche alcuni corsi di studio hanno subito modifiche importanti e altri sono stati avviati *ex novo*. Tra i cambiamenti più rilevanti vi è la Laurea in Informatica che attualmente conta il maggior numero di studenti in Facoltà (150-200 matricole all'anno).

laureati che mira a proseguire gli studi non cerca occupazione, rinviando tale ricerca alla fine del percorso formativo.

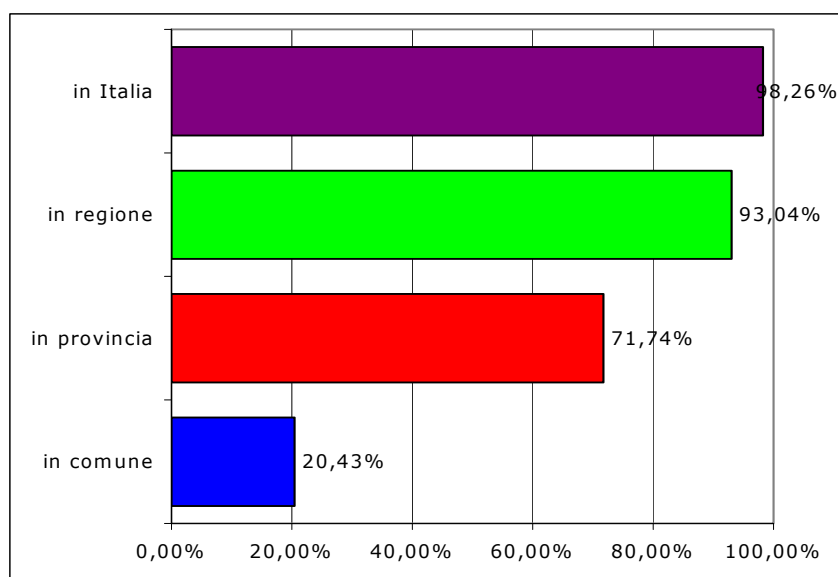
Il dato sull'occupazione presenta alcune differenze tra maschi e femmine. Da un lato, il tasso di occupazione femminile è più alto di quello maschile (51%, 60% e 67% rispettivamente ai Tempi 1, 2 e 3). Dall'altro, la percentuale di laureate in cerca di lavoro è più alta di quella dei laureati (31.6%, 21% e 8.7% rispettivamente ai Tempi 1, 2 e 3).

L'analisi del tasso di occupazione nei diversi corsi di studio evidenzia alcune differenze. Tassi di occupazione decisamente superiori alla media di Facoltà caratterizzano i Corsi di Studio in Informatica (93.75% al Tempo 3, ma su un numero piccolo di diplomati), Chimica Industriale (81.82% al Tempo 3) e Scienze Naturali (78.38% al Tempo 3), mentre quelli decisamente inferiori riguardano Astronomia (14.81% al Tempo 3) e Scienza dei Materiali (33.33% al Tempo 3, ma su un numero piccolo di laureati). Il dato riguardante l'Astronomia è spiegato dal fatto che circa 3/4 dei laureati proseguono gli studi col Dottorato di Ricerca.

3. Luogo di lavoro e mobilità

La necessità, o volontà, di spostarsi dal luogo di residenza per un'offerta di lavoro può fornire importanti indicazioni se non altro sulla capacità del mercato locale del lavoro di assorbire i nostri laureati. Nella Fig. 2 si indica il luogo di lavoro degli intervistati occupati a 18 mesi dal conseguimento del titolo.

Figura 2. *Luogo di lavoro dei laureati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN. occupati a 18 mesi dal conseguimento del titolo*

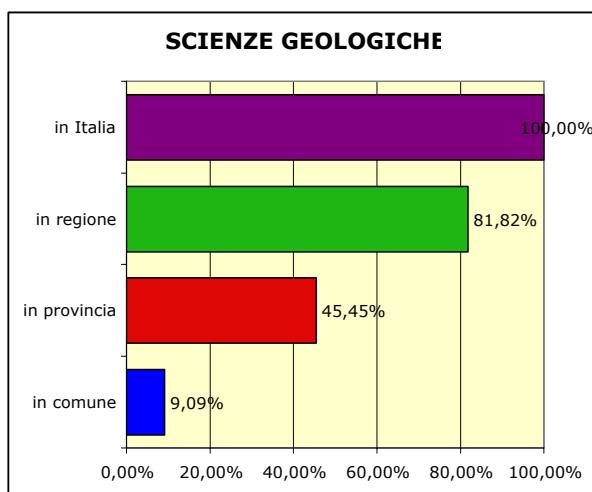
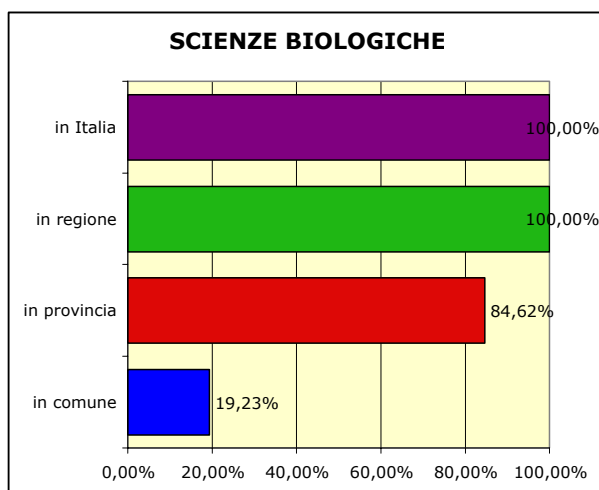


Si vede chiaramente che la grande maggioranza dei laureati e diplomati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN. lavora in Veneto, e in buona parte addirittura nella provincia di residenza.

Rispetto alla tendenza media di Facoltà, vanno segnalate le situazioni dei laureati in Scienze Biologiche e in Scienze Geologiche.

Le imprese della provincia di residenza offrono lavoro a quasi l'80% dei laureati in Scienze Biologiche che hanno trovato occupazione, e la totalità di essi lavora in Veneto. Al contrario, i dati per i laureati in Scienze Geologiche evidenziano una maggiore necessità di spostarsi dal luogo di residenza: il 18% degli occupati lavorano fuori regione.

Figura 3. *Luogo di lavoro al Tempo 3 per i laureati in Scienze Biologiche e in Scienze Geologiche.*



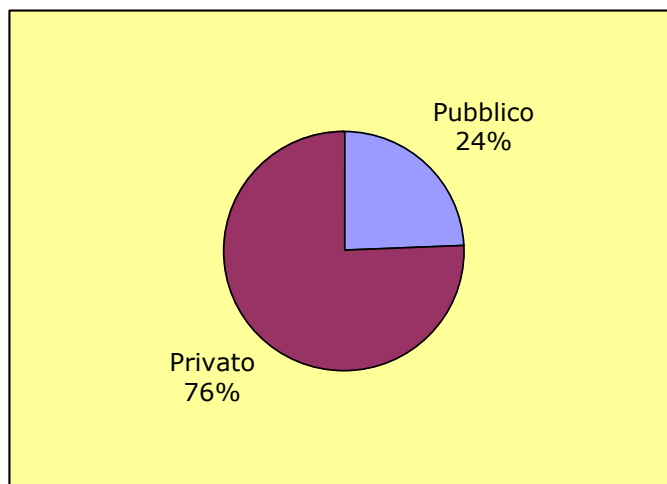
Un ulteriore dato significativo, in parte legato al precedente, è dato dalla mobilità sul lavoro, cioè la frequenza dei cambiamenti di occupazione. Benché la finestra temporale esaminata sia forse insufficiente per un'analisi accurata sulla mobilità, va segnalato che il 24.57% dichiara di aver cambiato lavoro almeno una volta nel periodo in esame, con punte significative del 33.3% e del 37.9% rispettivamente per i laureati e diplomati in Chimica e per i laureati in Scienze Naturali.

4. Settori di lavoro e contratti

Uno dei punti qualificanti dell'Indagine Longitudinale è senz'altro di dare indicazioni sulla capacità delle Imprese private, in particolare quelle locali, di assorbire i nostri laureati e diplomati. Il seguente diagramma mostra la distribuzione degli occupati tra i settori pubblico e privato, relativa al Tempo 3 ma che risulta essere sostanzialmente stabile nel tempo.

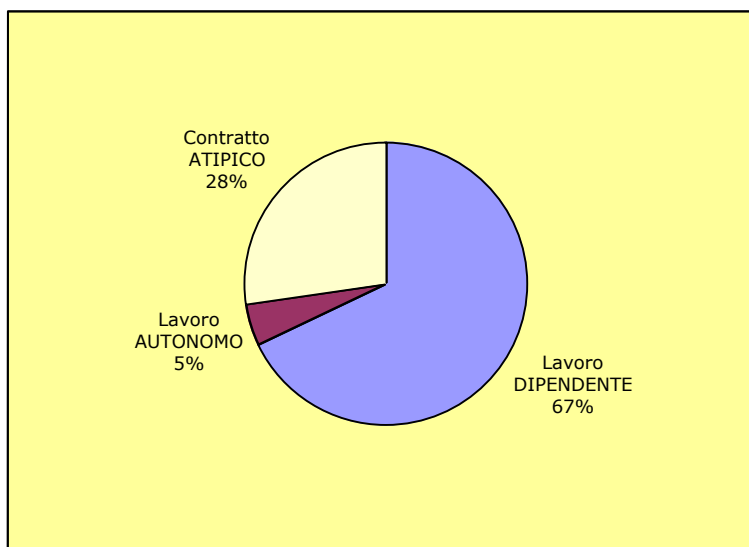
Rispetto alla situazione presumibile nel prossimo futuro, è possibile che l'impiego nel settore pubblico risulti leggermente sottostimato per due ragioni. La prima è che una parte dei futuri dottori di ricerca troveranno occupazione, si spera, in ambito accademico. La seconda è che alcuni laureati che frequentano la Scuola di Specializzazione per Insegnanti della Scuola Secondaria (SSIS), erano, al momento dell'intervista, non occupati o occupati part-time nel settore privato. Dunque, uno sbocco lavorativo non trascurabile per i laureati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN., quello dell'insegnamento nella scuola secondaria, è sostanzialmente non rappresentato in quest'indagine, eccetto per coloro che svolgono supplenze. Tra i dati più significativi relativi a singoli corsi di studio, sono da segnalare il 42% di impiegati nel settore pubblico tra i diplomati in Biotecnologie Agro-Industriali, e il 38% di impiegati nel settore pubblico tra i laureati in Scienze Naturali.

Figura 4. Settori di lavoro dei laureati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN. occupati a 18 mesi dal conseguimento del titolo



Dalla Fig. 5 traspare che lo sbocco tipico dei laureati e diplomati della Facoltà è il lavoro dipendente, mentre il lavoro autonomo risulta poco rappresentato, almeno a così breve distanza dal conseguimento del titolo.

Figura 5. Posizione nella professione dei laureati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN. occupati a 18 mesi dal conseguimento del titolo

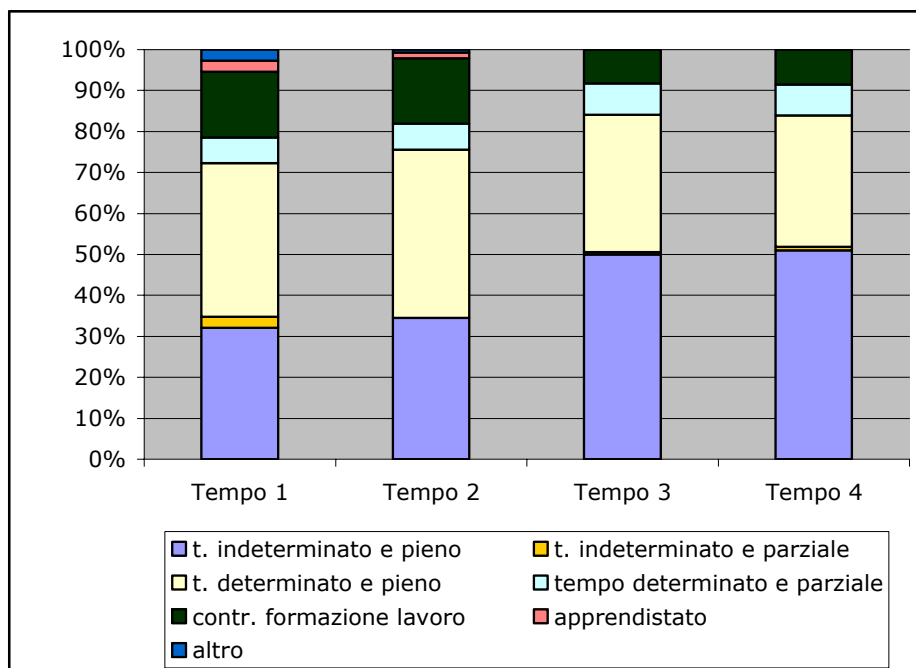


A questa tendenza generale di Facoltà, che risulta abbastanza stabile nel tempo, vi sono due eccezioni significative. Tra i laureati in Scienze Geologiche, la percentuale di coloro che svolgono attività di lavoro autonomo cresce significativamente nei primi tempi dopo il conseguimento del titolo passando dal 6.7% a 6 mesi dalla laurea, del 10.5% a 12 mesi, e 14.3% a 18 mesi. Inoltre, dei 15 diplomati in Informatica (sui 16 totali) che risultano occupati al Tempo 3, 4 (27%) svolgono attività di lavoro autonomo. Il lavoro autonomo è pressoché assente nelle altre discipline.

Nella Fig. 5 si rappresenta il tipo di contratto di coloro che sono in posizione dipendente. Per questo dato viene anche evidenziata la dinamica temporale fino al Tempo 4.

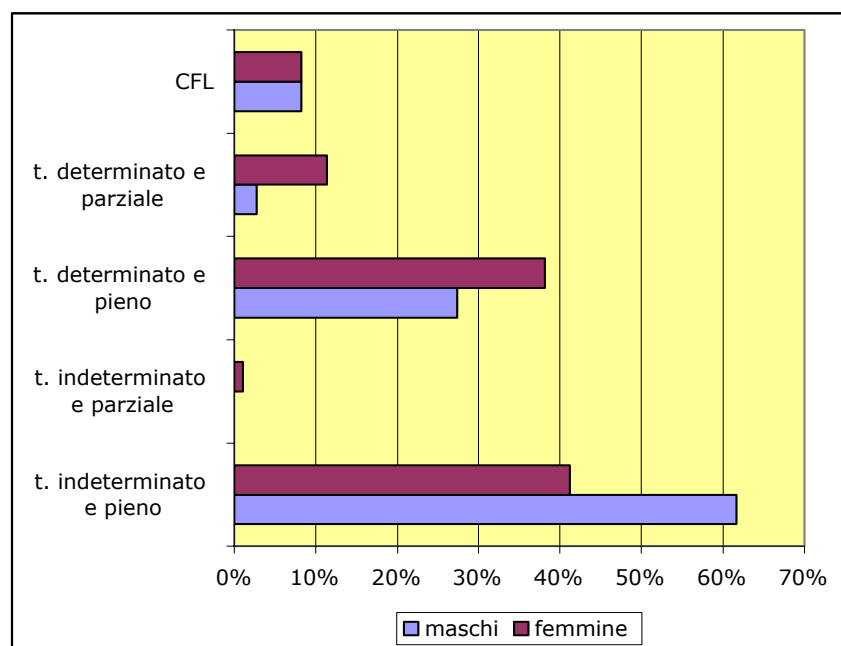
A 18 mesi dal conseguimento del titolo la metà dei contratti è a tempo indeterminato e pieno, e oltre l'80% a tempo pieno. Su questo dato non ci sono differenze particolarmente significative tra i corsi di studio.

Figura 6. *Tipologie dei contratti di lavoro dipendente dei laureati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN. nei primi due anni dal conseguimento del titolo*



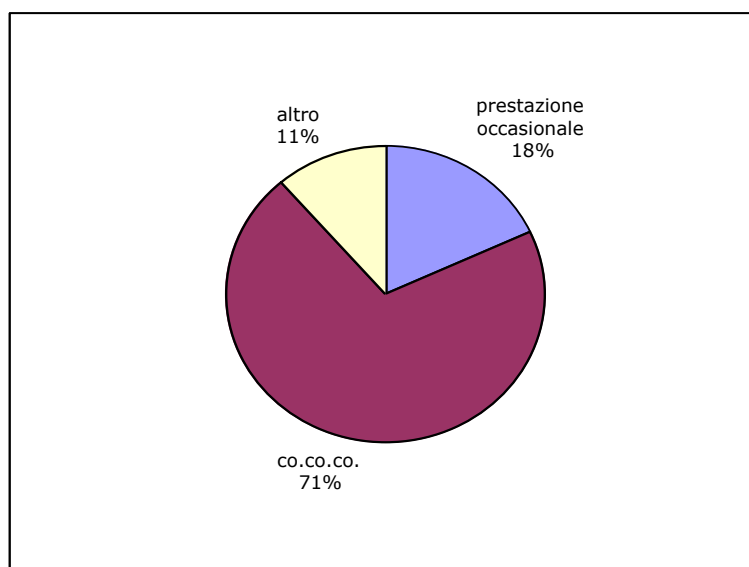
Va tuttavia segnalata una specificità legata al genere dei laureati. Benché la percentuale complessiva di coloro che lavorano a tempo pieno sia quasi la stessa per maschi e femmine, i laureati prevalgono sui contratti tempo indeterminato, mentre i contratti a tempo indeterminato sono più diffusi tra le laureate.

Figura 7. *Tipologie dei contratti di lavoro dipendente dei laureati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN. a 18 mesi dal conseguimento del titolo*



Un'analoga analisi dei contratti atipici, che interessano al Tempo 3 il 28% degli occupati, mostra al Tempo 3 la distribuzione rappresentata nella Fig. 8.

Figura 8. Tipologie dei contratti atipici dei laureati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN. a 18 mesi dal conseguimento del titolo

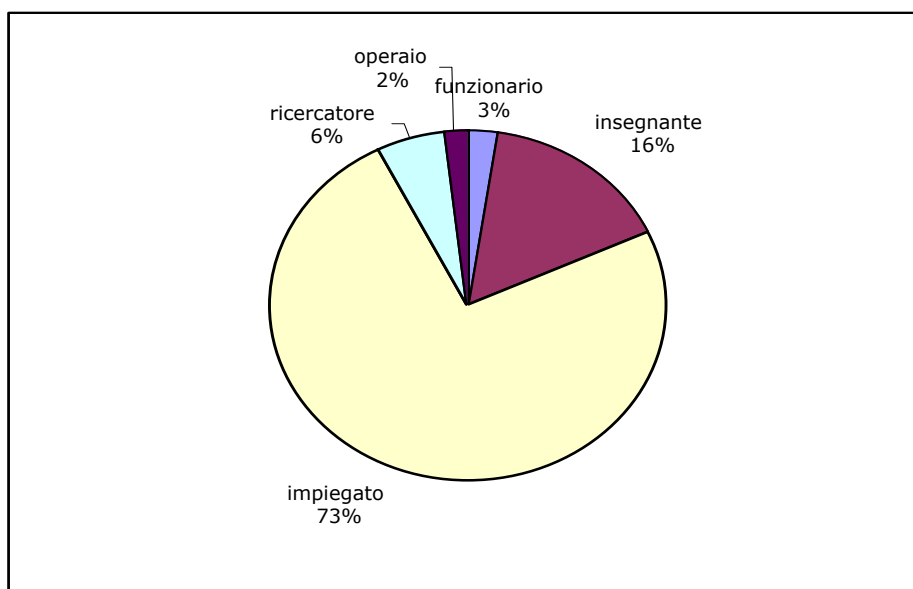


Le attività di lavoro occasionali riguardano solo una piccola minoranza dei nostri laureati e diplomati. Una riprova è il fatto che, già a sei mesi dal conseguimento del titolo, il numero medio di ore settimanali lavorate per occupato è circa 33.

5. Caratteristiche dell'attività lavorativa e dell'ambiente di lavoro

La maggior parte dei laureati e diplomati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN. svolge un lavoro di tipo impiegatizio, come appare dalla Fig. 9.

Figura 9. Posizioni professionali dei laureati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN. occupati a 18 mesi dal conseguimento del titolo

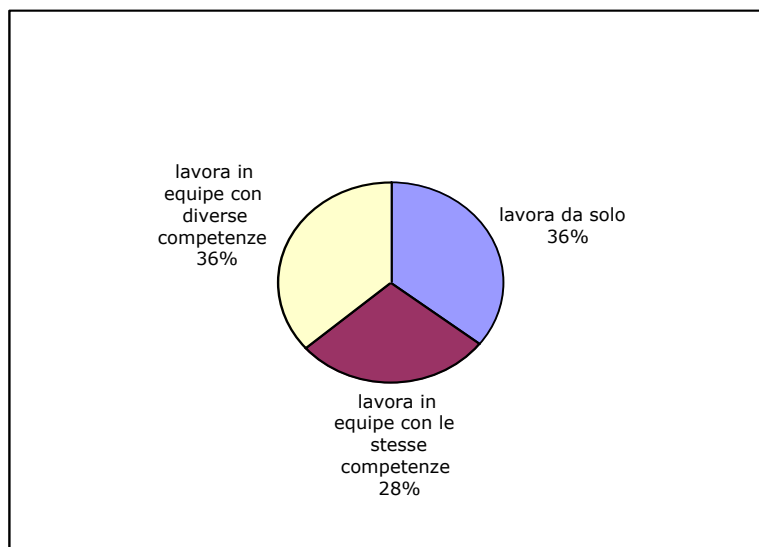


Queste percentuali sono piuttosto stabili nel tempo. Se le attività impiegatizie sono diffuse tra i laureati e diplomati di tutti i corsi di studio, l'insegnamento è quasi esclusivamente prerogativa dei

laureati in Scienze Naturali (50% al Tempo 3), in Matematica (33% al Tempo 3) e dei pochi laureati in Astronomia (50% al Tempo 3). Non è sorprendente la percentuale bassa di coloro che si dedicano ad attività di ricerca, visto che l'indagine non può tenere conto degli studenti dei dottorati di ricerca. Tuttavia, è di rilievo il fatto che il 20% degli occupati laureati in Fisica svolgono attività di ricerca.

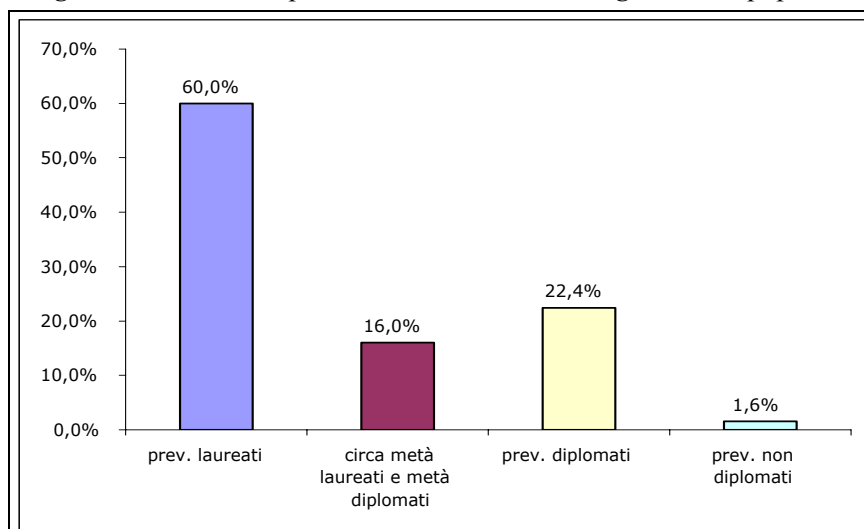
Alcune caratteristiche dell'ambiente di lavoro rilevate con l'indagine permettono di comprendere la qualità dell'occupazione dei laureati. Iniziamo con l'analizzare il lavoro in *équipe* (Fig. 10). Nel complesso, prevale il lavoro in *équipe*, anche se è rilevante la frazione di occupati che lavorano da soli.

Figura 10. Laureati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN. occupati a 18 mesi dal conseguimento del titolo, per condizioni di lavoro



Il titolo di studio di coloro che compongono un'*équipe* di lavoro è senz'altro un indicatore rilevante del livello di professionalità dell'ambiente di lavoro. Va dunque notata la prevalenza di ambienti culturalmente di alto livello (Fig. 11).

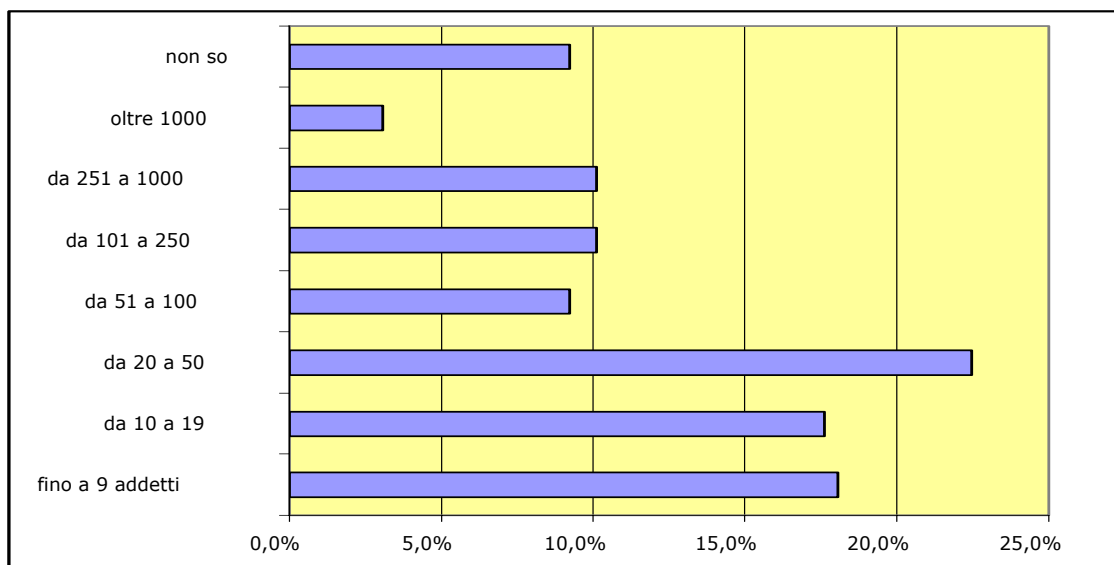
Figura 11. Distribuzione percentuale dei laureati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN. occupati a 18 mesi dal conseguimento del titolo, per titolo di studio dei colleghi delle *équipe*



L'ultimo dato che prendiamo in considerazione in questo paragrafo riguarda il numero di addetti dell'azienda, o ente, in cui i laureati e diplomati lavorano (Fig. 12). Si rileva che, quantunque

l'occupazione nelle piccole e medie aziende abbia la prevalenza, un frazione non trascurabile di laureati e diplomati trovano impiego in aziende ed enti di grandi dimensioni.

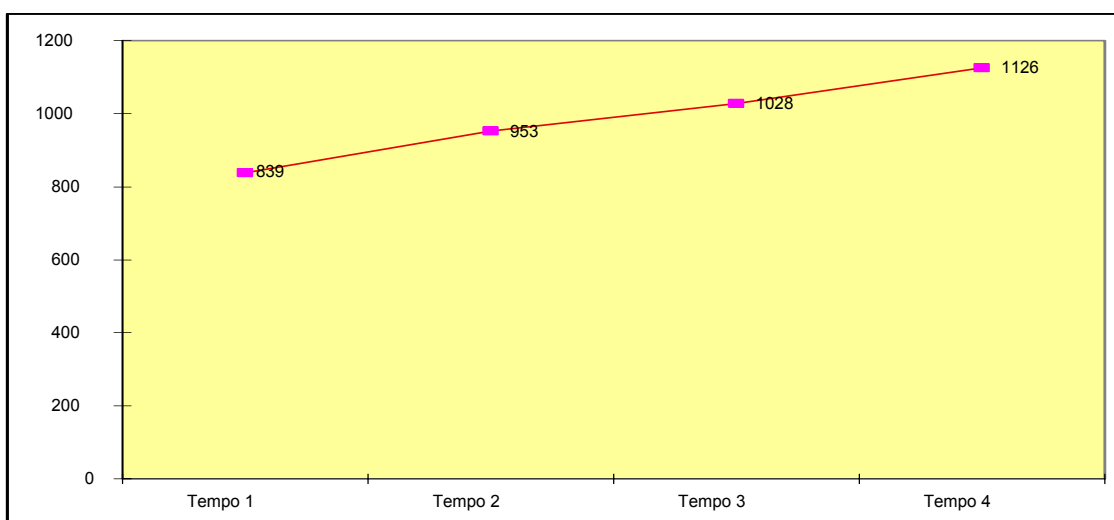
Figura 12. Dimensioni dell'azienda/ente dei laureati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN. occupati a 18 mesi dal conseguimento del titolo



6. Salari

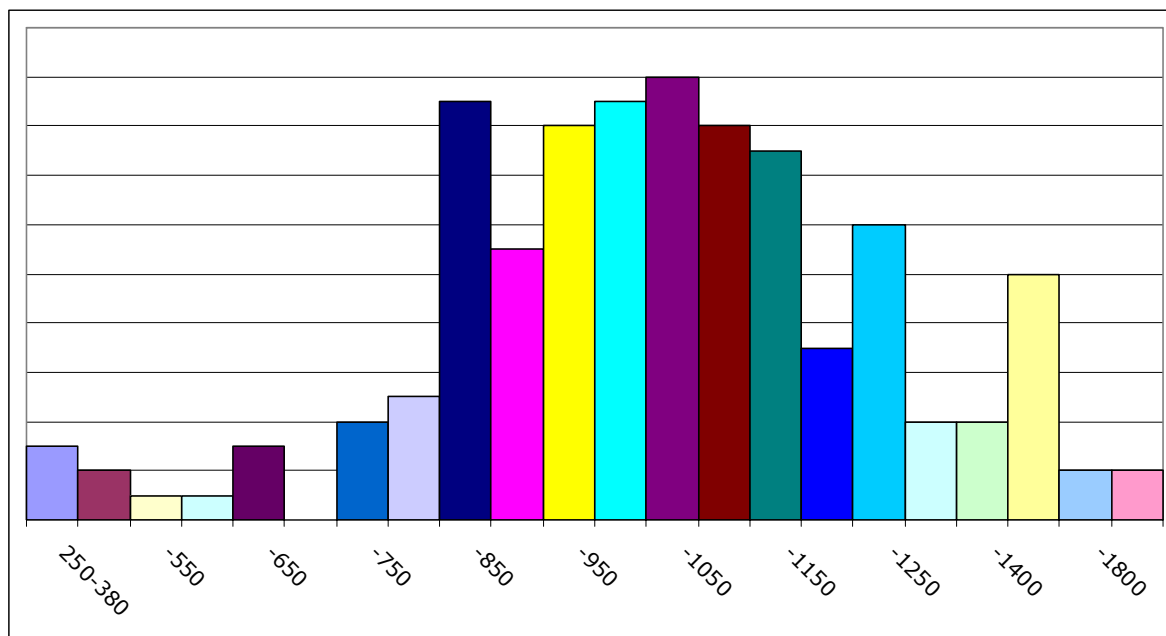
I salari di ingresso nelle attività di lavoro dipendente, nelle quali sono occupati gran parte dei laureati e diplomati della Facoltà, hanno in generale scarsi margini di contrattazione. Dalle risposte dei laureati pare tuttavia che, in parte grazie a cambiamenti di datore di lavoro, e spesso per un miglioramento della posizione all'interno della stessa azienda/ente, miglioramenti economici siano abbastanza frequenti già in tempi brevi. In particolare, il 41.4% degli occupati ha avuto miglioramenti economici nel periodo coperto dall'indagine. L'evoluzione del salario mensile medio mostra incrementi regolari nel tempo (Fig. 13)

Figura 13. Evoluzione del salario medio mensile(in Euro) dei laureati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN. occupati a 18 mesi dal conseguimento del titolo



L'uniformità tra le variazioni del salario medio tra i laureati e diplomati dei diversi corsi di studio è quasi sorprendente. Un altro dato rilevante è relativo all'effettiva distribuzione dei salari, che viene mostrata nella Fig. 14. Si tratta di una distribuzione non troppo asimmetrica, con un scarto quadratico dell'ordine dei 200 Euro.

Figura 14. *Distribuzione dei salari mensili dei laureati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN. occupati a 18 mesi dal conseguimento del titolo*



7. Coerenza tra l'attività lavorativa e il titolo conseguito e soddisfazione per il lavoro trovato

Una preoccupazione diffusa tra gli studenti e i neolaureati è sicuramente quella di non trovare un lavoro in cui spendere le competenze acquisite, soprattutto se acquisite in corsi di studio impegnativi e selettivi, quali quelli della Facoltà di Scienze MM.FF.NN.. Il dato riportato nella Fig. 15 è perciò particolarmente rilevante.

Il tasso di occupazione non manifesta cambiamenti significativi nel tempo. Un esame della situazione nei diversi corsi di studio mostra che laureati e diplomati in Informatica, Chimica Industriale e Scienza dei Materiali trovano con una certa facilità un lavoro coerente col corso di studi, mentre maggiore difficoltà sembrano trovare i laureati in Scienze Naturali. Da un'analisi comparata di questo dato con altri, ad esempio la soddisfazione sul lavoro di cui si parlerà tra poco, si vede che non necessariamente la scarsa coerenza del lavoro col corso di studio implichi scarsa soddisfazione, e quindi la volontà di cambiare attività.

Un dato molto legato al precedente è quello relativo all'adeguatezza della preparazione universitaria in rapporto a ciò che è utile per il lavoro (Fig. 16). Si tratta di un giudizio discreto, che migliora lievemente nel tempo, ma ha un'elevata variabilità.

Un dato più incoraggiante, e in un certo senso più rilevante e completo, è quello relativo al grado di soddisfazione riguardo all'attività lavorativa. Anche in questo caso il diagramma (Fig. 17) riporta le medie di punteggi da 1 a 10 e gli intervalli di semiampiezza uguale alla deviazione standard.

Figura 15. *Coerenza dell'attività lavorativa con quanto appreso durante gli studi da parte dei laureati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN. occupati a 18 mesi dal conseguimento del titolo*

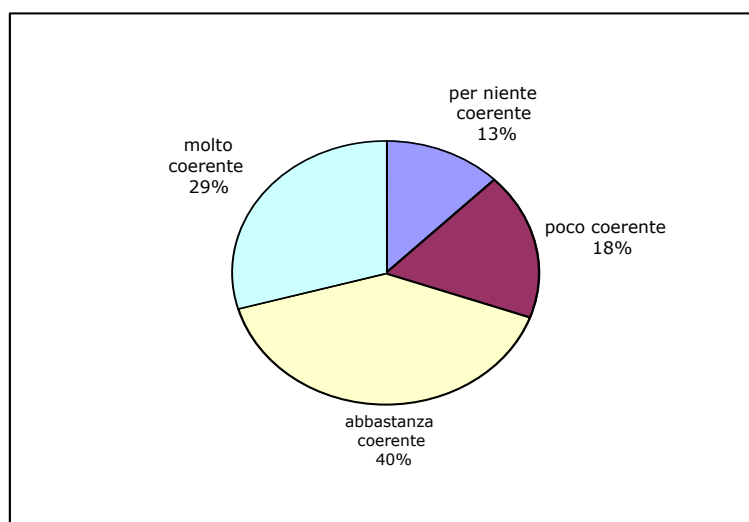


Figura 16. Media e scarto quadratico medio del giudizio di adeguatezza della preparazione universitaria rispetto all'attività lavorativa svolta dai laureati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN. occupati a 18 mesi dal conseguimento del titolo (giudizio su scala da 1 a 10)

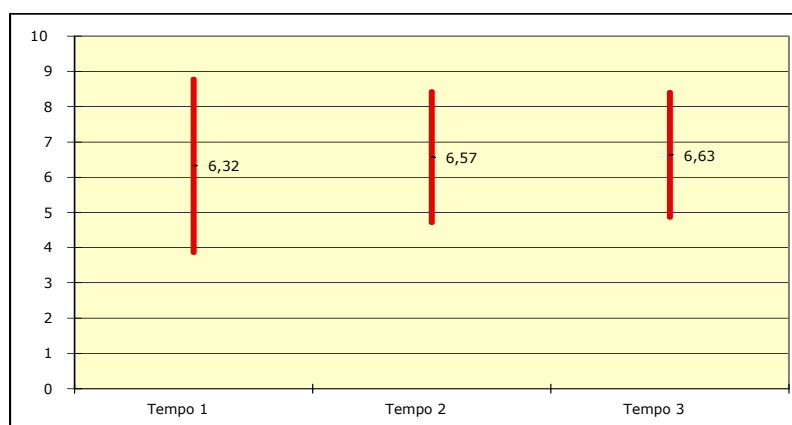
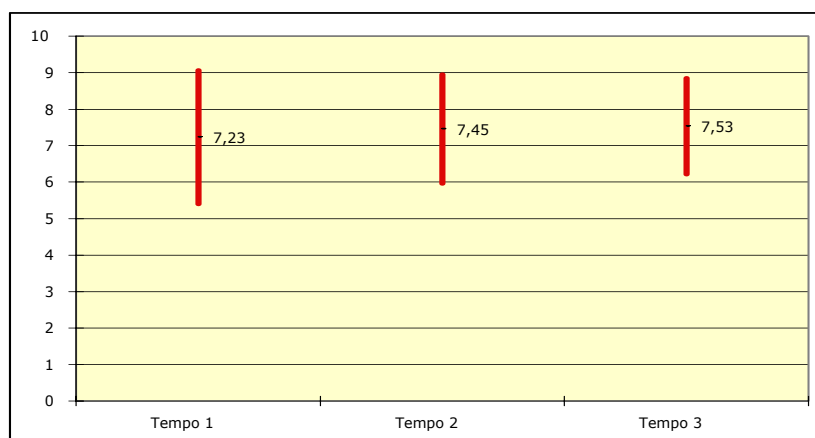
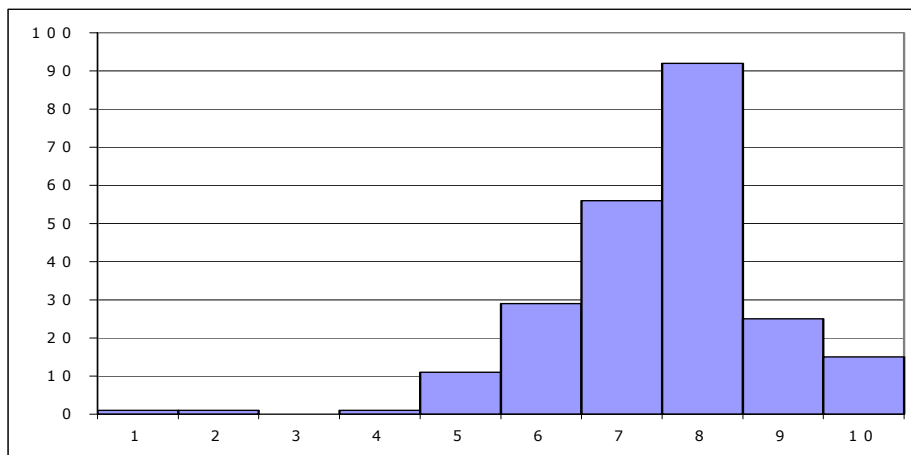


Figura 17. Media e scarto quadratico medio della soddisfazione per il lavoro trovato dai laureati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN. occupati a 18 mesi dal conseguimento del titolo (giudizio su scala da 1 a 10)



Anche in questo caso il punteggio migliora nel tempo. Da notare anche che il punteggio medio per tutti i corsi di studio è maggiore di 7.35 al Tempo 3, eccetto per il laureati in Fisica (6.8). Per completezza, riportiamo nella Fig. 18 la distribuzione dei punteggi al Tempo 3.

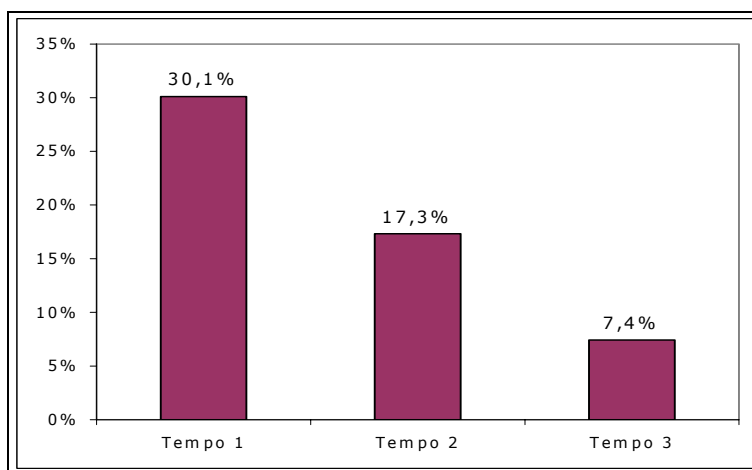
Figura 18. Distribuzione dei punteggi relativi alla soddisfazione sul lavoro dei laureati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN. occupati a 18 mesi dal conseguimento del titolo



8. I laureati e i diplomati non occupati

Un'analisi della situazione lavorativa di laureati e diplomati non può prescindere dalla ricerca delle ragioni per cui una parte di essi risulta non occupata. La difficoltà di trovare un lavoro soddisfacente può essere soltanto una di tali ragioni, e non necessariamente la più rilevante. Un primo dato importante (Fig. 19) riguarda la percentuale di laureati e diplomati che sono *effettivamente* impegnati nella ricerca di un lavoro.

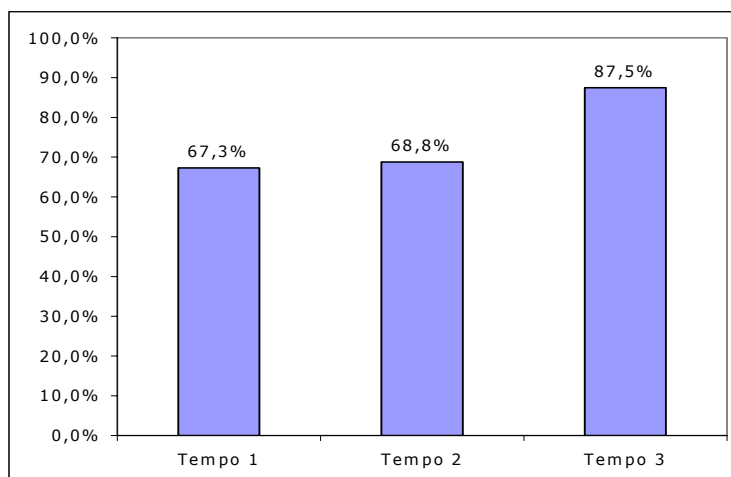
Figura 19. Percentuale di laureati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN. non occupati in cerca di occupazione, per occasione di rilevazione



Una percentuale crescente di non occupati non è dunque impegnata nella ricerca di lavoro. Nel questionario è presente una domanda diretta sulle ragioni della non ricerca di lavoro: al Tempo 1 sono pervenute 23 risposte (5 per servizio di leva, 13 per corsi post-laurea, 1 per stage, 4 per altre ragioni). Nei tempi successivi le risposte pervenute sono ancora meno.

Si è pertanto provveduto ad analizzare i dati relativi alla formazione post-laurea. Nella Fig. 20 si mostra la percentuale dei non occupati impegnati in corsi post-laurea.

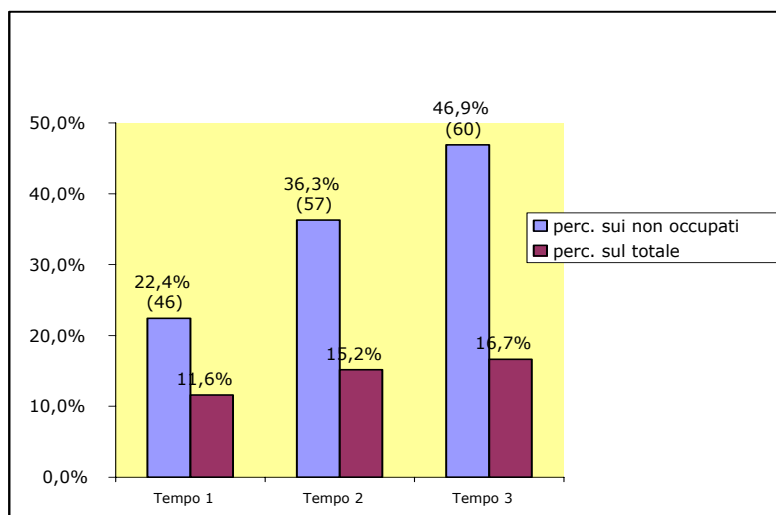
Figura 20. Percentuale di laureati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN. non occupati impegnati in corsi post laurea, per occasione di rilevazione



C'è da tener presente che l'aumento della percentuale va rapportato alla diminuzione della percentuale di non occupati sul totale. In alcuni casi i corsi post laurea sono di breve durata, e la loro frequenza può in parte essere motivata dalla difficoltà a trovare un'occupazione soddisfacente. È perciò importante isolare il numero di studenti dei dottorati di ricerca dagli altri corsi post laurea, per ragioni di impegno, durata e motivazioni.

Nella Fig. 21 si indicano la percentuale, e il numero, di studenti di dottorato. Si vede che tanto le percentuali quanto il numero degli studenti di dottorato crescono considerevolmente nel tempo. Aggiungendo il fatto che quasi nessuno di essi cerca lavoro, si ritiene di poter concludere che la frequenza ai dottorati non è un soluzione di ripiego per i nostri laureati, ma una scelta strategica, e che fa ben sperare sulla qualità della futura ricerca scientifica nella Facoltà di Scienze MM.FF.NN.

Figura 21. Laureati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN. che si sono iscritti a dottorati di ricerca sul totale dei non occupati



9. Conclusioni

I dati raccolti con l'indagine longitudinale sui laureati dell'Università di Padova hanno evidenziato alcune interessanti caratteristiche delle occupazioni dei laureati della Facoltà di Scienze MM FF NN. In particolare:

1. Il tasso di occupazione cresce in modo considerevole già nel primo anno successivo alla laurea.
2. La grande maggioranza delle occupazioni è a tempo pieno, in buona parte con contratti a tempo indeterminato.
3. Benché la maggioranza delle occupazioni sia nel settore privato, una frazione non trascurabile dei laureati è occupata in enti pubblici. Va notato che, in questa indagine, l'occupazione come insegnante nella scuola secondaria appare solo come in forma "precaria", in quanto al momento delle interviste i laureati avviati a tale professione frequentavano ancora la scuola di specializzazione per insegnanti, e pertanto non potevano essere insegnanti di ruolo. Pertanto è probabile che la percentuale dei laureati occupati nel settore pubblico sia sottostimata rispetto alla situazione "a regime".
4. Il livello di soddisfazione per l'attività lavorativa è buono, così come la coerenza tra occupazione e contenuto del Corso di Studi.
5. Oltre la già menzionata frequenza alle scuole di specializzazione per insegnanti, una peculiarità dei laureati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN. è l'elevata frequenza ai dottorati di ricerca. Quantunque il tasso di occupazione cresca nel tempo, anche la percentuale di studenti di dottorato cresce. Non è, pertanto, difficile attribuire parte dell'interesse per i dottorati a difficoltà di occupazione.
6. A riprova di tutto ciò, la frazione di laureati che a 18 mesi dalla laurea è ancora effettivamente "in cerca di occupazione" è estremamente bassa.

Riferimenti bibliografici

FABBRIS L. (2003) *Il monitoraggio dell'inserimento occupazionale e professionale dei laureati e dei diplomati dell'Università di Padova*, Quaderno PHAROS n. 6/2003 – Osservatorio sul mercato locale del lavoro dell'Università di Padova, Progetto FORCES, Ed. Cleup, Padova

