

Un buon lavoro al primo impiego come indicatore di efficacia della formazione universitaria e del capitale umano del laureato

Luigi Fabbris, Donata Favaro, Elena Scarsi¹

Università di Padova

Riassunto. L'efficacia esterna della formazione universitaria è inerente sia alla rapidità dell'inserimento lavorativo sia alla qualità del lavoro conseguito dai laureati. La qualità dovrebbe, infatti, dipendere dall'utilizzo del capitale umano acquisito con gli studi. In questa nota si studia il *buon lavoro* al primo impiego analizzando i dati raccolti presso un campione di laureati dell'Università di Padova a sei mesi dal conseguimento del titolo. Per l'analisi statistica si applicano metodi di regressione logistica e *probit*, questi ultimi volti a superare il rischio di distorsione nello stimare le probabilità di trovare un buon lavoro. Applicando queste metodiche si vuole anche separare dal capitale umano l'effetto dell'ambiente sociale ed economico e delle variabili ascrittive del laureato.

Parole chiave: Buon lavoro; Efficacia della formazione; Capitale umano del laureato; Università di Padova; Analisi *probit*; Analisi della regressione logistica; Analisi fattoriale.

1. Lavori da laureati

I recenti provvedimenti legislativi sugli ordinamenti didattici (DM 509/99 e DM 270/04) e le esigenze del mondo del lavoro e della produzione hanno posto in primo piano la necessità che l'università italiana realizzi un collegamento stretto tra la formazione universitaria e il lavoro possibile dopo il conseguimento del titolo. La

¹ Il presente lavoro è stato finanziato nell'ambito del progetto PRIN 2007 "Modelli, indicatori e metodi statistici per rappresentare l'efficacia formativa di corsi di laurea ai fini dell'accreditamento e del miglioramento", cofinanziato dal MIUR e dall'Università di Padova, e del progetto di Ateneo 2008 "Indicatori di efficacia della formazione terziaria e riflessioni metodologiche dalla ricerca su laureati dell'Università di Padova" di cui è coordinatore L. Fabbris. I tre autori hanno impostato e realizzato il lavoro assieme. Tuttavia, E. Scarsi ha steso il Par. 2, D. Favaro i Paragrafi 3 e 4, L. Fabbris il Par. 5 e, assieme a Scarsi, il Par. 1. Gli autori desiderano ringraziare i *referee* per i preziosi suggerimenti migliorativi della forma e della sostanza dello scritto.

finalità dovrebbe essere raggiunta agendo, da un lato, sulla programmazione dell'offerta formativa e sulla progettazione di corsi di studio almeno compatibili con l'esercizio di attività professionali e, d'altro lato, sulla compenetrazione (tramite stage e tirocini) tra i processi formativi e quelli di produzione di beni e servizi, nonché sulla facilitazione dell'inserimento nel lavoro tramite formazione specifica, arricchimento della formazione di base per le lauree "deboli", ecc..

Monitorando i risultati ottenuti, in termini di rifinitura delle competenze e delle reali prospettive di collocamento lavorativo, si può valutare nel continuo l'efficacia del sistema universitario, seppur osservandolo dall'esterno della cittadella accademica.

L'efficacia esterna di un processo formativo elementare, qual è un corso di laurea, è correlato alle capacità lavorative dei laureati che lo frequentano (Lockheed e Hanushek, 1994; Lovaglio e Vittadini, 2007). Cumulando le stime degli effetti dei corsi di studio sul capitale umano dei laureati, si può stimare, in linea gerarchica, l'efficacia della facoltà o dell'ateneo nel quale i corsi sono svolti e poi quella dell'intero sistema universitario.

L'efficacia esterna può essere misurata in diversi modi, in ragione dell'arco temporale considerato e degli attori coinvolti. Con riferimento al laureato e al periodo immediatamente successivo al conseguimento del titolo, è naturale che un primo indicatore sia una funzione inversa del tempo impiegato per trovare la prima occupazione (Fabbris, 2007). La quota di laureati che trovano lavoro subito dopo la laurea, è una misura indiretta della loro attrattività per il mercato, attrattività che si può assumere a misura dell'efficacia del corso di studi da cui provengono (Cave *et al.*, 1997).

Naturalmente, questa misura dipende non solo dalla qualità della formazione erogata dall'università, ma anche dall'ambiente sociale ed economico circostante. In un ambiente favorevole, assume valori mediamente più elevati e di ciò si deve tener conto nei giudizi. Nel 2009, nel ripartire tra atenei una quota di FFO in base alla qualità della formazione, il MIUR ha determinato il valore dell'indicatore di occupazione come scarto dal valor medio della grande ripartizione geografica nella quale l'ateneo è insediato (www.miur.it). L'analisi *ceteris paribus* degli indicatori, a parità di condizioni di contorno, assume quindi rilevanza metodologica.

Altri indicatori di efficacia si basano sulla soddisfazione verso il lavoro svolto, altri ancora sull'utilizzo effettivo delle competenze acquisite durante gli studi. Questi indicatori mirano a riprodurre la qualità del lavoro e, come si può intuire, riguardano solo chi lavora e non sono, dunque, utilizzabili per valutazioni dopo il conseguimento del titolo, bensì dopo l'inserimento nel lavoro.

La conoscenza dei modi d'ingresso nel mondo del lavoro dei laureati è strategica giacché, rendendo evidente la spendibilità del titolo acquisito, può essere

assunta come indicatore per ripartire risorse tra le università (DM 362 del 3 luglio 2007).

La qualità del lavoro è un tema discusso in molti paesi e presso gli organismi internazionali: la Commissione europea, nei consigli di Stoccolma e Nizza del 2001, indica di spingere per elevare la qualità nel lavoro, in modo da aumentare la competitività e la produttività del sistema economico, dando così specificazione all'obiettivo stabilito nel 2000 a Lisbona, che prevedeva la crescita non solo quantitativa ma anche qualitativa dell'occupazione².

Ogni persona ha nella propria mente una classifica dei lavori di livello superiore e intuisce con approssimazione quali sono migliori di altri. Ai nostri fini, però, è necessario definire che cosa s'intende per "buon lavoro" riferendosi ad un laureato, oppure, per "un lavoro da laureato".

In linea teorica, si può definire *buono per un laureato* il lavoro che ha un sufficiente grado di coerenza con gli studi svolti. Che cosa significhi coerenza e come si raggiunga la sufficienza va specificato operativamente. Se si sta svolgendo un'indagine sui laureati, la cosa più semplice è chiedere direttamente quanto il lavoro che svolgono è coerente con gli studi. In questo modo, si ottiene una misura diretta, su scala almeno ordinale, della qualità del lavoro svolto dai laureati³.

La coerenza con gli studi è però solo indicativa del buon lavoro. In certi casi, la coerenza può essere addirittura uno svantaggio, per esempio quando un laureato capace svolge mansioni più elevate del collega che, con lo stesso titolo di studio, ha funzioni meramente tecniche. Tra l'altro, gli avanzamenti di carriera corrispondono a passaggi da posizioni di tipo tecnico a dirigenziali, e queste sono spesso più soddisfacenti di quelle. Le competenze che caratterizzano un dirigente non sono, infatti, necessariamente coerenti con quelle tecnico-specifiche apprese studiando.

La definizione di buon lavoro soccombe talvolta alle possibilità informative date, le quali sono generalmente riferite alle condizioni oggettive di lavoro, come il reddito, la posizione professionale o la stabilità del contratto. Invece, all'ingresso nel lavoro, le posizioni professionali e il reddito sono generalmente appiattiti⁴ (cfr. Par.2.3), la stabilità del contratto di lavoro può appagare chi considera il lavoro nulla più che una fonte di reddito, ma è noto (Tilly, 1996) che esiste una correlazione inversa tra l'impiego di competenze qualificate e la stabilità del contratto. Le compensazioni economiche e giuridiche vanno allora bilanciate con i benefici

² Gli obiettivi di Lisbona sono stati ripetutamente rivisti per tener conto dell'evoluzione economica e sociale, nonché delle nuove ammissioni di paesi all'Unione Europea. La ridefinizione più recente degli obiettivi è del 2008 con scadenza al 2010 (CEES, 2008).

³ Una domanda diretta sulla coerenza tra il lavoro e gli studi svolti è stata effettivamente posta ai laureati interpellati con l'indagine Agorà. Analoghe domande sono poste nelle indagini Stella e AlmaLaurea.

⁴ Per maggiori dettagli si veda il Par. 2.3. La letteratura sulla "generazione mille euro" è vasta (Incorvaia e Rimassa, 2006), <http://www.movieplayer.it/film/20413/generazione-mille-euro/>

immateriali di un buon lavoro (autonomia, indipendenza, prospettive di autorealizzazione, ecc.). In definitiva, la qualità del lavoro va definita combinando una pluralità di dimensioni.

Negli anni '70, si considerava buono il lavoro “*well-paid, secure and connected to paths of upward mobility*” e cattivo quello “*low-paid, unstable and dead end*” (Tilly, 1996: 2). In linea di massima, quello che valeva allora vale anche oggi. Tuttavia, soprattutto le persone che più investono nella propria formazione, attribuiscono crescente importanza ad altri aspetti, quali la qualità del posto di lavoro, le prospettive di autorealizzazione, il ruolo sociale della professione. Da qui la necessità di corroborare la definizione con indicatori di appagamento personale riferiti all'attività professionale in senso esteso (Yankelovich, 1993)⁵.

Jencks *et al.* (1998) sviluppano un indicatore di desiderabilità del lavoro utilizzando sia misure monetarie che non monetarie. Tra queste, il rischio di perdere il lavoro, le caratteristiche del lavoro, il grado di istruzione richiesto. Per quantificare l'indice, si chiede che i lavoratori quantifichino quanto il proprio lavoro sia migliore o peggiore, rispetto alle caratteristiche di un lavoro di riferimento⁶. Sui dati disponibili gli Autori applicano un'analisi della regressione, stimando l'indice come combinazione lineare delle caratteristiche del lavoro, ponderate con coefficienti tratti dal modello stimato.

Questo approccio sembra replicabile solo nella procedura, nel senso che le stime ottenute da Jencks *et alii* non sono generalizzabili, giacché si basano su dati ottenuti tramite indagini *ad hoc*, il che rende problematica l'applicazione a realtà di diverso raggio. Inoltre, la scelta metodologica di far confrontare il proprio lavoro con uno di “medio livello” è discutibile, essendo i riferimenti datati storicamente e circoscritti nel territorio, e in più si tratta di una richiesta complessa per chi risponde e le risposte possono basarsi su parametri differenti e sconosciuti al ricercatore.

Clark (2004) definisce due indicatori di buon lavoro: la soddisfazione complessiva per il lavoro svolto, rilevata direttamente, e una misura di sintesi basata su sette dimensioni: guadagni, ore lavorative, opportunità d'avanzamenti di carriera, sicurezza sul lavoro, difficoltà insite nel tipo di lavoro, soddisfazione per il proprio lavoro (interesse, indipendenza operativa, prestigio), relazioni interpersonali. Questo approccio contempla anche misure non monetarie ed è replicabile; tuttavia, è

⁵ Anche la Commissione Europea (2001) ha contribuito a definire la qualità del lavoro. Si tratta di un concetto complesso e multidimensionale che deve tenere conto sia delle caratteristiche oggettive del lavoro, sia del legame tra le caratteristiche del lavoratore e i requisiti del lavoro stesso.

⁶ Le caratteristiche individuate da Jencks *et al.* (1998) sono: stipendio, ore lavorative, giorni di ferie, formazione aggiuntiva fornita dal lavoro, rischio di perdere il lavoro, ripetitività del lavoro, indipendenza nel lavoro, controllo da parte dei superiori, tipo di contratto e tipo di azienda. Jencks *et al.* fanno coincidere il lavoro “medio” con quello di un impiegato di ufficio stipendi, oppure operatore di *call center*, o carpentiere, secondo le categorie di lavoratori.

costruito dando uguale peso a tutte le dimensioni ipotizzate e sommandole come se fossero indipendenti⁷.

Anche Kalleberg e Vaisey (2005) propongono due misure di buon lavoro, una di soddisfazione generale per il proprio lavoro (su scala da 1 a 4) e una di valutazione della professione (su scala da 1 a 10). A queste misure associano sei caratteristiche del lavoro: guadagni, benefit (pensione, assicurazioni contro le malattie), grado di autonomia e di controllo nel lavoro, ritorni non economici e sicurezza del lavoro, opportunità di avanzamenti di carriera. Gli Autori cercano di capire quali caratteristiche del lavoro conducono un lavoratore ad affermare di avere un buon lavoro⁸ e appurano che tutte le sei caratteristiche sono correlate con la soddisfazione per il lavoro.

Più recentemente, studiosi dell'*European Trade Union Institute* (Leschke e Watt, 2008; Leschke *et al.*, 2008) hanno proposto un indice di qualità del lavoro basato su sei sotto-dimensioni che fanno riferimento a: retribuzioni, contratti di lavoro non standard, possibilità di conciliare la vita privata con quella lavorativa e orari di lavoro, condizioni lavorative e sicurezza sul lavoro, progressione di carriera e sviluppo di competenze, rappresentazione dell'interesse collettivo.

Anche l'Istat dedica attenzione al tema della qualità del lavoro intrapreso nella fase iniziale della vita lavorativa dei giovani, eseguendo un'indagine a cadenza triennale sui percorsi di studio e di lavoro dei diplomati delle scuole secondarie superiori (Di Patrizio *et al.*, 2008). La qualità delle attività lavorative è valutata sia rispetto a caratteristiche oggettive e sia in ragione della soddisfazione per la qualità del lavoro. Le caratteristiche oggettive sono la stabilità del contratto, la posizione professionale, il reddito percepito e l'indicatore di sintesi è ottenuto combinando empiricamente i livelli (alto, medio, basso) assunti dalle tre variabili.

L'analisi soggettiva è basata sulla soddisfazione dei diplomati occupati rispetto al trattamento economico, alle prospettive di carriera, alle mansioni svolte, alla stabilità e sicurezza del posto di lavoro, al grado di autonomia, all'utilizzo delle conoscenze acquisite durante gli studi e la sintesi è ottenuta combinando i punteggi di soddisfazione.

L'Istat (2009) svolge anche un'indagine periodica sull'inserimento lavorativo dei laureati. Ogni tre anni, invia un questionario ad un campione di laureati tre anni prima nelle università italiane. L'ultima indagine, svolta nel 2007 con metodo CATI

⁷ L'indice di Clark è ottenuto dicotomizzando tutte le variabili (il valore 1 è associato ad una situazione migliore, 0 viceversa) e sommando i punteggi ottenuti per ogni variabile. L'indicatore assume così un valore compreso tra un minimo di zero, che indica un lavoro non buono, e un massimo di sette, che indica un buon lavoro.

⁸ Per individuare le variabili esplicative della soddisfazione per il lavoro, Kalleberg e Vasey (2005) applica due modelli di regressione dove le variabili esplicative sono le sei caratteristiche del lavoro e la variabile-criterio è, in un caso, la "*job satisfaction*" e nell'altro il "*job rating*". Il modello è stimato separatamente per giovani e anziani.

su un campione di oltre 47 mila laureati, ha permesso di stimare l'occupazione con un dettaglio per singolo ateneo e per 16 aree disciplinari, le retribuzioni e la soddisfazione per il lavoro trovato da categorie di laureati.

Quindi, quantunque la letteratura sull'argomento sia vasta, la definizione operativa resta controversa. Si può, tutt'al più, rilevare una tendenza alla convergenza di metodi e riferimenti teorici attraverso i quali cercare di giungere ad una definizione condivisa di buon lavoro.

In questo lavoro ci facciamo carico di misurare quanto un lavoro sia relativamente migliore di un altro e quali siano le componenti del lavoro dei laureati che permettono di giudicarne la bontà. A questo fine, si presenta e si discute un nuovo indice per misurare la capacità dell'Università di inserire i propri laureati nel lavoro in occupazioni "da laureati". L'indice fa riferimento a parametri ideali solo in parte considerati nella letteratura internazionale e a dati rilevati *ad hoc* della cui metodologia di rilevazione diamo conto nel Par. 2.

Nel Par. 2 s'introducono anche le dimensioni che sottostanno al concetto di buon lavoro e la metodologia utilizzata per l'analisi statistica dei dati; nel Par. 3 si stima il modello per valutare le determinanti di trovare un lavoro e nel Par. 4 si presenta la metodologia per la costruzione dell'indicatore di buon lavoro e si stima un secondo modello per indagare quali siano le determinanti del buon lavoro per i laureati e quale ruolo abbiano nel determinare alcuni livelli distintivi del buon lavoro.

Nel paragrafo finale (Par. 5) si traggono conclusioni propositive, sia sul piano dei contenuti che su quello dei metodi, per studiare il buon lavoro dei laureati e per applicare un indicatore di sintesi nei casi in cui sia richiesto.

2. Dati e metodi impiegati per la ricerca

I dati utilizzati in questa nota sono tratti da una ricerca sui laureati, detta *progetto Agorà*⁹, promossa dall'Università di Padova. L'indagine, a carattere longitudinale e svolta con il metodo CATI, prevede di intervistare i laureati in tre occasioni: la prima a 6 mesi (*tempo uno*) dal conseguimento della laurea, la seconda a 12 mesi (*tempo due*) e l'ultima a 36 mesi (*tempo tre*)¹⁰. Il *tempo zero* si fa coincidere con la data della

⁹ Il progetto di ricerca Agorà (acronimo di *Assessment of Graduates' Outcomes and Retrospective Acknowledgements*) è coordinato dal prof Luigi Fabbris e rientra nell'ambito delle attività promosse dall'Ateneo per la valutazione della didattica e l'accreditamento dei corsi.

¹⁰ I laureati delle facoltà di Giurisprudenza e Psicologia sono intervistati a cadenze diverse: i primi a 12, 24, 36 mesi, i secondi a 18, 24, 36 mesi. Ciò è stato programmato poiché molti laureati di queste facoltà, dopo la laurea, svolgono un tirocinio o un praticantato per l'esercizio della professione, di durata di un anno per Psicologia e di due per Giurisprudenza. Intervistare i laureati in un momento antecedente alla conclusione di queste attività sarebbe superfluo.

laurea, poco prima della quale il laureato compila un questionario, detto *AlmaLaurea*, volto a valutare con una visione panoramica il percorso universitario.

La rilevazione dei dati, iniziata nel 2007 e da terminare nel 2011, riguarda un campione di laureati del nuovo ordinamento (DM 509/99), stratificato per corso di laurea e per facoltà¹¹ dell'Università di Padova. Dalla rilevazione sono stati esclusi i laureati triennali che si erano iscritti ad un corso di laurea specialistica, e che erano pertanto studenti a tutti gli effetti al momento della rilevazione dei dati.

Nel seguito, si fa uso dei dati rilevati a sei mesi dal conseguimento del titolo su 4269 laureati tra il gennaio del 2007 e il luglio del 2008. I quesiti riguardano i seguenti argomenti.

- a) Le caratteristiche ascrittive, curriculari e familiari del laureato;
- b) I percorsi di ricerca del lavoro, inerenti alle attività svolte nella ricerca, ai lavori offerti e rifiutati e all'efficacia degli strumenti e dei canali seguiti per ottenere un lavoro;
- c) Il lavoro trovato, le sue caratteristiche qualitative e quantitative e le competenze utilizzate per lo svolgimento delle attività professionali;
- d) Le attività para-lavorative (servizio civile, stage) a cui il laureato si è dedicato nell'attesa di un lavoro vero e proprio e il tirocinio/praticantato seguito in vista dell'esame di Stato previo per l'inserimento in un albo professionale;
- e) I canali di formazione post-lauream seguiti per completare la formazione di tipo accademico;
- f) Eventuali attività formative di livello superiore universitarie o post-universitarie, vale a dire corsi di studi di secondo livello o master di primo livello per i laureati triennali, corsi di dottorato di ricerca, scuole di specializzazione o master di secondo livello per i laureati specialistici/magistrali o per i laureati in corsi a ciclo unico.

2.1 Il capitale umano dei laureati

Nel seguito, ipotizziamo che il capitale umano del laureato sia un fattore esplicativo della probabilità di trovare un buon lavoro. Si vuole comprendere, in pratica, quanto sia efficace il capitale umano nel passaggio dall'università al lavoro e nel progresso dentro il lavoro. A tale scopo, occorre fornire una definizione di capitale umano che abbia valore sia concettuale che operativo.

Il capitale umano di un laureato è il suo bagaglio di competenze, doti di personalità e valori. Con riferimento alla possibilità d'impiego nel lavoro, il capitale umano comprende le conoscenze, le abilità e le inclinazioni psicologiche e morali del soggetto e la sua capacità di trasformarle in valore sociale ed economico. È quindi un

¹¹ La Facoltà di Medicina e Chirurgia non ha aderito al progetto Agorà.

concetto complesso e multidimensionale, per la cui descrizione bisogna saper padroneggiare molte variabili interrelate.

Per definire il capitale umano si specificano gli aspetti che lo compongono. Per misurare la variabilità tra individui si analizzano i dati sulle caratteristiche personali dei laureati, innate o condizionate dall'ambiente sociale in cui sono cresciuti, e quelle formative inerenti al periodo universitario e post lauream. Le seguenti sono considerate possibili determinanti del capitale umano dei laureati.

1. *Caratteristiche ascrittive del laureato: genere, età, provincia di residenza, attività svolta prima della laurea.* L'offerta di lavoro può essere specifica per genere e l'età e la vita fuori della famiglia d'origine possono essere di stimolo alla ricerca di lavoro. Inoltre, chi proviene da fuori provincia può avere una maggiore motivazione allo studio, dovuta principalmente all'impegno richiesto dal vivere fuori casa, e ciò può riflettersi sulla determinazione nella ricerca di lavoro. Infine, anche l'attività lavorativa svolta prima della laurea può essere di una certa importanza: si è ipotizzato che chi lavorava già prima del conseguimento del titolo parte da uno scalino più alto nella ricerca di lavoro rispetto a chi non ha avuto esperienze lavorative.
2. *La capacità produttiva del territorio.* Questo indice, il cui criterio di calcolo sarà spiegato analiticamente nel Par. 3, dovrebbe riassumere l'influenza del territorio sulla probabilità di trovare lavoro. L'ipotesi sostanziale è che, quantunque il contesto veneto sia generalmente florido, alcune aree siano più favorevoli di altre nel facilitare l'ingresso dei laureati nel lavoro.
3. *Caratteristiche familiari.* Seguendo l'impostazione di Coleman (1988), si rappresenta questa dimensione sociale con il titolo di studio e con l'attività lavorativa dei genitori. Queste variabili rappresentano in sintesi il capitale sociale che il laureato possiede per nascita. La nostra ipotesi è che, a lavori più qualificanti (ruoli dirigenziali, imprenditoriali e libere professioni) dei genitori, corrispondano maggiori disponibilità economiche e reti di relazioni sociali più ampie e efficaci.
4. *Percorso formativo.* Il percorso è specificato con il voto di laurea, il voto di diploma di scuola superiore, il tipo di scuola superiore frequentata, la facoltà frequentata, il livello di laurea conseguito, la durata del corso di studi, lo svolgimento di uno stage o di un periodo in Erasmus prima della laurea, l'essere stato rappresentante degli studenti durante gli studi universitari, l'aver mantenuto rapporti dopo il titolo con il docente con cui ha fatto la tesi, l'acquisizione di borse di studio per svolgere attività di ricerca dopo la laurea. Queste variabili individuano la quota di capitale umano che deriva dalla formazione scolastica, sia universitaria che pre-universitaria.
5. *L'aver rifiutato almeno un lavoro* dopo il conseguimento del titolo di studio. Il rifiuto del lavoro è correlabile all'offerta di posizioni lavorative, da parte di

professori universitari o di imprese, che il laureato considera inadeguate rispetto alle proprie attese professionali.

6. *L'utilizzo di competenze professionali acquisite con gli studi superiori.* Le competenze rilevate presso i laureati sono quelle tecnico-specialistiche, vale a dire le conoscenze e le abilità specifiche per lo svolgimento di attività lavorative coerenti con il corso di studi svolto¹², quelle tecnico-trasversali, ossia comuni ad una pluralità di attività professionali tipiche per un laureato¹³, e le doti di personalità orientate al lavoro¹⁴. Queste competenze sono valutate in rapporto alla capacità di svolgere con successo attività lavorative. A questo fine, le competenze vanno contestualizzate all'ambiente e al tipo di lavoro svolto.

Data la pluralità di – e l'intercorrelazione tra – gli aspetti del buon lavoro da combinare assieme, si applica un'analisi fattoriale (Fabbris, 1997) sulle competenze utilizzate dai laureati nel lavoro, cercando di ottenere un unico fattore per ogni insieme di competenze: un fattore di competenze tecnico-specialistiche, un fattore di competenze trasversali e uno di doti di personalità (Scarsi, 2008). A punteggi alti dei fattori corrisponde un maggior utilizzo (e quindi una maggiore importanza) delle competenze nel lavoro svolto dal laureato, a punteggi bassi corrispondono situazioni di utilizzo al più episodico delle competenze professionali acquisite all'università.

2.2 Chi è occupato dopo il conseguimento di una laurea?

Quando un laureato si può considerare *occupato*? Come argomentano Carnevali e Stocco (2010), le definizioni di occupato dipendono dagli obiettivi e dai contesti di ricerca. Su questo argomento, neppure gli istituti impegnati nello svolgimento di ricerche sui laureati italiani (Istat, Consorzio Almalaurea, Consorzio Stella) adottano definizioni univoche. L'Istat (<http://www.istat.it/lavoro/lavret/forzedilavoro/>), in

¹² Nel questionario adottato per l'intervista, ognuna delle tre tipologie di competenze è rappresentata da una batteria di domande. Al laureato si chiede di valutare, su una scala da "Per niente", "Poco", "Abbastanza", a "Molto", la sua soddisfazione per determinate caratteristiche. Le competenze tecnico-professionali specifiche sono distinte secondo la facoltà frequentata e il tipo di attività professionale intrapresa, pertanto sono stati individuati 15 classi di competenze tecnico-specifiche.

¹³ Le competenze trasversali riguardano le capacità che un laureato dovrebbe possedere qualunque attività lavorativa intraprenda, cioè capacità interpersonali, di *problem solving*, di lavorare in gruppo, di coordinare il lavoro di altri, di pianificare ed organizzare praticamente il proprio lavoro, di reperire e gestire informazioni e dati, di scrivere relazioni nella propria lingua, di scrivere progetti per ottenere fondi, di presentare e sostenere le proprie idee in pubblico.

¹⁴ Le doti di personalità orientate al lavoro considerate nel questionario sono: avere capacità di adattamento, essere capace di apprendere, essere persuasivo e influente, essere preciso/accurato, saper produrre idee nuove, avere mentalità critica e autocritica, possedere autocontrollo, possedere resistenza psico-fisica e concentrazione.

coerenza con la prassi degli istituti di statistica europei, considera occupato chi svolge, in una settimana di riferimento, almeno un'ora di attività lavorativa retribuita, in proprio o alle dipendenze, non necessariamente regolarizzata da un contratto. La rilevazione AlmaLaurea, invece, considera occupato chi ha lavorato con compenso anche solo per un'ora, senza riferimento ad un periodo preciso.

Nel questionario della ricerca Agorà di cui si tratta, occupato è chi dichiara di dedicare la maggior parte del suo tempo all'attività lavorativa, a prescindere dal tipo di contratto, dal numero di ore svolte e dall'eventuale svolgimento contemporaneo di altre attività formative, oppure da eventuali azioni di ricerca di lavoro. È dunque lo stesso laureato che si autodefinisce occupato sulla base della prevalenza dello status di occupato rispetto alle altre condizioni.

Un laureato può aver cercato un'occupazione senza averla trovata, e quindi è "in cerca di occupazione", oppure può svolgere uno stage o un tirocinio/praticantato presso un'azienda, un ente o uno studio professionale, oppure può avere in corso un'attività di formazione che lo impegna tutti i giorni oppure solo una parte della settimana, oppure può svolgere il servizio civile o, ancora, essersi estraniato, almeno temporaneamente, dal mercato, in genere per formarsi una propria famiglia.

Il 58% dei laureati intervistati dichiara di essere occupato a sei mesi dal conseguimento del titolo. Di questi, il 54,7% ha intrapreso la prima attività lavorativa dopo il conseguimento del titolo universitario, il 19,6% ha cambiato l'attività che aveva prima di laurearsi e il 25,7% ha mantenuto l'attività lavorativa che svolgeva durante gli studi universitari (Tab. 1).

Tabella 1. *Distribuzione percentuale dei laureati dell'Università di Padova occupati a sei mesi dalla laurea, per tipo di laurea conseguita e per relazione tra l'attività lavorativa attuale e quella eventualmente svolta durante gli studi universitari*

	<i>Triennale</i>	<i>Specialist.</i>	<i>Ciclo unico</i>	<i>Totale</i>
<i>% occupati a sei mesi</i>	50,0 (n=1997)	61,3 (n=2038)	81,1 (n=234)	58,0 (n=4269)
<i>L'attività lavorativa attuale è</i>				
La prima attività lavorativa	42,6	64,4	57,6	54,7
La stessa svolta durante gli studi	36,3	18,8	17,9	25,7
Diversa da quella durante gli studi	21,1	16,9	24,5	19,6
Totale	100,0 (n=984)	100,0 (n=1163)	100,0 (n=158)	100,0 (n=2305)

I laureati specialistici che lavorano a sei mesi dal conseguimento hanno dedicato il loro tempo esclusivamente allo studio universitario (64,4%), mentre i laureati triennali a maggioranza (57,4%) durante gli studi universitari già svolgevano un'attività lavorativa e quasi uno su tre l'ha poi mantenuta anche dopo il conseguimento del titolo. I laureati di primo livello sembrano avere minori ambizioni di, o maggiori difficoltà a, cambiare lavoro, ma è anche probabile che possano mettere a profitto il nuovo titolo nella stessa attività svolta.

Tabella 2. Percentuale di laureati dell'Università di Padova occupati a sei mesi dalla laurea, suddivisi per provincia di residenza, rispetto al luogo di lavoro

Residenza	Luogo di lavoro				Totale
	Provincia di residenza	Regione di residenza	Altre regioni	Estero	
Padova	79,6	12,6	4,0	3,8	100,0 (n=742)
Fuori Padova	71,1	19,1	6,2	3,6	100,0 (n=1563)
Totale	73,7	17,1	5,5	3,7	100,0 (n=2305)

Tra i laureati che hanno trovato un lavoro a sei mesi dal conseguimento del titolo (Tab. 2), il 73,7% ha trovato lavoro nella provincia di residenza; se a questo si associano quelli che hanno trovato lavoro nella regione di residenza, si supera il 90%. I laureati a Padova sono ancorati al Veneto, sia per una sorta di localismo diffuso tra i giovani italiani, sia perché l'economia veneta assorbe laureati.

I laureati che non sono residenti a Padova sono più propensi dei residenti a trovare lavoro lontano dal proprio comune. I laureati che hanno dovuto spostarsi dalla residenza per studiare, verosimilmente, hanno generato motivazione allo studio e consapevolezza delle strategie da seguire per la ricerca di lavoro, tra le quali l'attitudine a spostarsi anche in altre province o regioni, o all'estero.

2.3 I fattori latenti nelle competenze

Ai laureati sono stati sottoposti numerosi quesiti sulle competenze di base, trasversali e tecnico-specialistiche e sulle doti di personalità utilizzate nel, e per il, lavoro. Nel questionario, ogni gruppo di competenze è rappresentato da una batteria di domande: per le competenze tecnico-specialistiche, sono state predisposte specifiche domande per singola facoltà frequentata (complessivamente 15 batterie di domande).

Per poter utilizzare al meglio il gran numero di informazioni derivanti dalla somministrazione di queste batterie di domande, si è valutato l'assunto di unidimensionalità di ogni batteria al fine di poter rappresentare le informazioni raccolte con un'unica dimensione latente. Per verificare l'ipotesi di unidimensionalità è stata utilizzata l'analisi fattoriale (Fabbris, 1997) su ciascun gruppo di competenze. Sulle competenze tecnico-specialistiche sono state svolte 15 analisi fattoriali, tante quante erano le batterie di domande specifiche per facoltà. I risultati analitici si possono trovare in Scarsi (2008).

Tabella 3. Risultati delle analisi fattoriali condotte sulle competenze utilizzate nel lavoro dai laureati occupati dell'Università di Padova (n=2305)

<i>Competenze trasversali</i>	<i>Peso fattoriale</i>	<i>Doti di personalità</i>	<i>Peso fattoriale</i>
Interpersonali, di relazione	0,63	Avere capacità adattamento	0,50
Prendere decisioni, <i>problem solving</i>	0,57	Essere capace di apprendere	0,45
Lavorare in gruppo/equipe	0,61	Essere persuasivo, influente	0,66
Organizzare, coordinare lavoro d'altri	0,49	Essere preciso/accurato, ordinato	0,58
Pianificare e organizzare il proprio lavoro	0,40	Essere fantasioso, saper produrre idee nuove	0,30
Reperire/gestire informazioni, dati	0,55	Mentalità critica e autocritica	0,50
Scrivere relazioni nella propria lingua	0,43	Possedere autocontrollo	0,58
Scrivere progetti per ottenere finanziamenti	0,59	Possedere resistenza psico-fisica, concentrazione	0,37
Presentare/sostenere le proprie idee in pubblico	0,32		
<i>Autovalori: 2,4; 1,1; 1,0; 0,9; 0,8 ...</i>		<i>Autovalori: 2,0; 1,1; 1,0; 0,9; 0,9 ...</i>	
<i>% varianza: 27,1; 12,5; 11,5; 9,5; 9,1...</i>		<i>% varianza: 25,5; 13,5; 12,4; 11,8; 11,7</i>	

Le analisi confermano l'unidimensionalità di ogni batteria di domande, poiché in ciascuna applicazione di analisi fattoriale il primo autovalore si stacca nettamente dai successivi e spiega un'importante frazione della varianza delle variabili osservate (Tab. 3)¹⁵.

¹⁵ In certi casi, le variabili si sono disposte trasversalmente sul primo quadrante del piano fattoriale. Ciò indica il cosiddetto "effetto Guttman" (Fabbris, 1997). Per ricondurre questi casi apparentemente

Tutte le variabili, inoltre, presentano pesi fattoriali positivi e rilevanti (i pesi non sono mai inferiori a 0,4): a punteggi alti dei fattori corrisponde un maggior utilizzo (e quindi una maggiore importanza) delle competenze nel lavoro svolto dal laureato, a punteggi bassi corrisponde un utilizzo episodico delle competenze professionali possedute.

Il fattore “doti di personalità” riassume la capacità di adattamento, di apprendimento, di persuasione, di influenza e precisione, nonché la fantasia, la capacità di produrre nuove idee, la mentalità critica e autocritica, l’autocontrollo e la resistenza psico-fisica.

Il fattore delle competenze trasversali riassume le capacità decisionali, di lavorare in gruppo, coordinare il lavoro di altri, pianificare e organizzare il lavoro, reperire e gestire informazioni e dati, scrivere relazioni nella propria lingua, scrivere progetti, utilizzare la lingua inglese nel lavoro e le competenze informatiche. Il fattore delle competenze tecnico-specialistiche sintetizza le capacità definite nel questionario per singola facoltà.

2.4 La costruzione dell’indice di buon lavoro

I laureati sono soddisfatti dell’indipendenza e dell’autonomia e della possibilità di acquisire professionalità lavorando; sono, invece, poco soddisfatti delle prospettive di guadagno e di carriera (Fig. 1). Essendo all’inizio della vita lavorativa, non è comune che abbiano già le idee chiare sulle prospettive future. Inoltre, spesso i giovani neolaureati sono assunti con contratti temporanei e quindi possono vedere instabile la propria condizione lavorativa, che si riflette in una visione non ottimistica sulle prospettive di guadagno e carriera.

L’attività lavorativa è connessa con il titolo di studio acquisito per quasi tre laureati su quattro. Della coerenza tra l’attività e il titolo di studio acquisito e dello svolgere un’attività per la quale è necessario il titolo di laurea sono soddisfatti dal 71 al 73% dei laureati (Tab. 4). Inoltre, oltre l’80% dei laureati occupati riesce ad utilizzare nel lavoro le competenze acquisite durante gli studi universitari.

I maschi sono mediamente più soddisfatti delle femmine, sia della coerenza dell’attività lavorativa con gli studi svolti, della specificità del titolo di studio per il lavoro e della valorizzazione delle proprie capacità professionali. L’area disciplinare che svetta in termini di soddisfazione è quella tecnica, seguita a ruota da quella scientifica e dalle scienze per la vita. L’area sociale assolve la funzione di fanalino di coda, con percentuali più basse per tutti e tre gli aspetti.

bi-fattoriali ad un unico fattore, si è calcolata la media aritmetica dei punteggi fattoriali inerenti ai due fattori. In questo modo, i punteggi possono assumere valori sia positivi che negativi e le competenze del laureato sono la media di quelle rappresentate dalle due dimensioni estratte.

Figura 1. Percentuale di soddisfazione dei laureati dell'Università di Padova per aspetti dell'attività lavorativa (da 6 in su, su scala da 1 a 10)

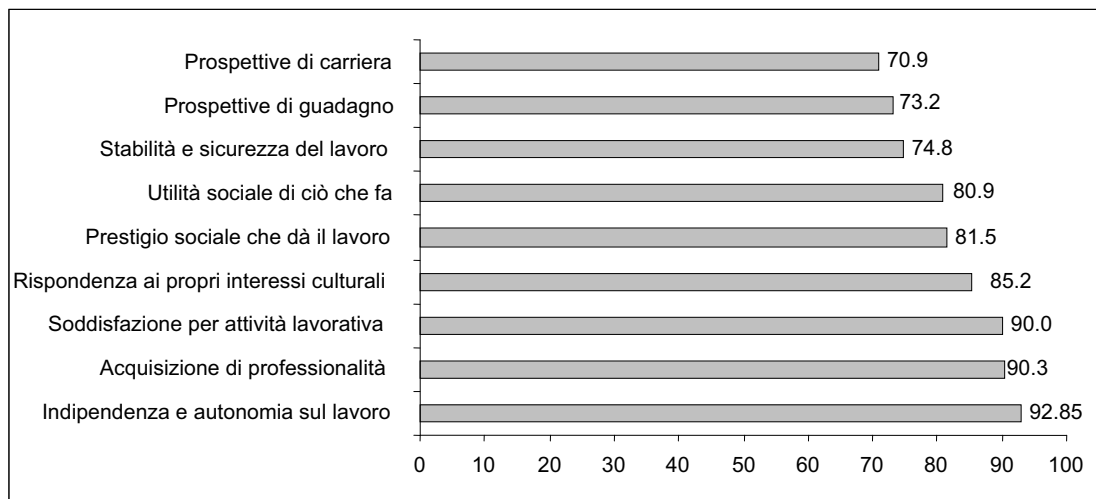


Tabella 4. Percentuale di laureati dell'Università di Padova con giudizi sopra la sufficienza (da 6 a 10) in merito a caratteristiche dell'attività lavorativa, per genere e area disciplinare

Genere:	A	B	C
Maschi (n=1035)	75,5	75,6	85,1
Femmine (n=1264)	70,7	68,5	80,7
<i>Area disciplinare:</i>			
Scientifica: Scienze MM.FF.NN. (n=226)	75,8	72,9	84,1
Scienze vita: Medicina veterinaria, Agraria, Farmacia (n=403)	77,5	76,5	82,2
Sociale: Economia, Giurisprudenza, Sc. Politiche, Sc. statistiche (n=485)	60,7	62,0	78,8
Tecnica: Ingegneria (n=425)	87,5	88,2	90,3
Umanistica: Lettere, Psicologia, Sc. Formazione (n=766)	68,1	64,7	80,0
Totale (n=2305)	72,7	71,4	82,5

A: Attività lavorativa coerente con studi svolti; B: Titolo di studio specifico per l'attività svolta; C: Valorizza le proprie capacità professionali nel lavoro

Analizzando il tipo di contratto con cui sono assunti i neolaureati (Tab. 5), si osserva che la gran parte ha un contratto da lavoro dipendente (71%), un quinto un

contratto atipico o parasubordinato (21%) e il rimanente 5% un lavoro di tipo autonomo. Solo una minima parte risulta essere assunta senza alcun tipo di contratto (3,2%).

Tabella 5. *Distribuzione percentuale dei laureati occupati dell'Università di Padova, per genere, area disciplinare di appartenenza e tipo di contratto di lavoro*

<i>Genere:</i>	<i>Senza contratto</i>	<i>Lavoro dipend.</i>	<i>Lavoro autonomo</i>	<i>Contratto atipico</i>	<i>Totale</i>
Maschi (n=1035)	3,2	66,7	6,6	23,5	100,0
Femmine (n=1264)	3,2	73,9	3,5	19,4	100,0
<i>Area disciplinare:</i>					
Scientifica: Scienze MM.FF.NN. (n=226)	2,6	63,4	2,5	31,5	100,0
Scienze vita: Med. veterinaria, Agraria, Farmacia (n=403)	4,1	70,9	7,6	17,4	100,0
Sociale: Economia, Giurisp., Sc. Politiche, Sc. statistiche (n=485)	2,4	73,7	5,2	18,7	100,0
Tecnica: Ingegneria (n=425)	2,1	65,6	5,9	26,5	100,0
Umanistica: Lettere, Psic., Sc. Formazione (n=766)	3,9	73,6	3,3	19,2	100,0
<i>Totale (n=2305)</i>	3,2	70,9	4,8	21,1	100,0

Le femmine trovano, in maggior misura che i maschi, un lavoro di tipo dipendente e in minor misura uno di tipo atipico.

I laureati delle facoltà scientifiche sembrano svantaggiati rispetto a quelli delle restanti aree disciplinari: sono caratterizzati da una maggiore instabilità, determinata dalla constatazione che quasi uno su tre è assunto con un contratto atipico. Sembrano collocati in una situazione contrattuale più stabile i laureati di area sociale che quelli di area scientifica: tre su quattro dei primi hanno, infatti, un lavoro con contratto da dipendente. Tuttavia, non si può non ricordare che tra questi laureati sono frequenti i lavoratori-studenti, i quali hanno studiato per conseguire un titolo universitario con l'obiettivo di migliorare la propria posizione professionale e che, ai fini di valutare la qualità del lavoro, è necessario analizzare l'attività svolta e non limitarsi al tipo di contratto che regola la posizione nella professione.

La sola variabile oggettiva inserita nell'analisi è la retribuzione mensile. Il reddito mensile percepito dai neolaureati assume mediamente il valore di 1050 euro e non si riscontrano particolari differenze, né secondo il genere, né secondo il settore disciplinare di appartenenza (Tab. 6).

Tabella 6. *Reddito mediano percepito dai laureati occupati dell'Università di Padova, per genere e per area disciplinare di appartenenza*

<i>Genere:</i>	<i>Retribuz. mediana</i>
Maschi (n=1035)	1100 €
Femmine (n=1264)	1000 €
<i>Area disciplinare:</i>	
Scientifica: Scienze MM.FF.NN. (n=226)	1000 €
Scienze vita: Med. veterinaria, Agraria, Farmacia (n=403)	1100 €
Sociale: Econ., Giurisp., Sc.politiche, Sc.statistic (n=485)	1150 €
Tecnica: Ingegneria (n=425)	1100 €
Umanistica: Lettere, Psic., Sc. Formazione (n=766)	997 €
<i>Totale (n=2305)</i>	<i>1050 €</i>

L'indicatore di buon lavoro che si vuole costruire riguarda aspetti oggettivi e soggettivi del lavoro. Quelli soggettivi sono legati alla percezione individuale della qualità del lavoro:

- Soddisfazione per l'attività lavorativa attuale
- Soddisfazione per la stabilità e sicurezza del lavoro
- Soddisfazione per l'acquisizione di professionalità
- Soddisfazione per il prestigio sociale che dà il lavoro
- Soddisfazione per la rispondenza ai propri interessi
- Percezione dell'utilità sociale di ciò che fa
- Soddisfazione per l'indipendenza e autonomia sul lavoro
- Soddisfazione per le prospettive di guadagno
- Soddisfazione per le prospettive di carriera
- Coerenza dell'attività lavorativa rispetto agli studi svolti
- Specificità del titolo di studio per il lavoro
- Valorizzazione delle capacità professionali nel lavoro

Per combinare le misure soggettive e oggettive in un indicatore sintetico di buon lavoro, abbiamo utilizzato la metodologia dell'analisi fattoriale¹⁶. Questo

¹⁶ L'analisi fattoriale è un metodo di analisi multidimensionale che cerca di spiegare la variabilità di più variabili, dette osservate o manifeste, sulla base della covarianza tra le stesse. Se ne ricava un

metodo d'analisi statistica riduce la complessità dei dati originari, pur mantenendone la sostanza informativa, e individua il buon lavoro come una dimensione latente nelle variabili osservate¹⁷. La dimensione risultante (Tab. 7) è unica, dato che il primo autovalore si stacca nettamente dai successivi ($\lambda=4,8$) e spiega una considerevole percentuale di varianza (37%).

Tabella 7. Risultati dell'analisi fattoriale condotta sulle variabili del "buon lavoro" per i laureati occupati dell'Università di Padova (n=2305)

Autovalori: 4,8; 1,7; 1,0; 0,9; 0,7; ... % var. spiegata: 37,1; 13,1; 7,6; 6,7; 5,7; ...	
Indicatori	Peso fattoriale
Soddisfazione per l'attività lavorativa attuale	0,81
Soddisfazione per la stabilità e sicurezza del lavoro	0,40
Soddisfazione per l'acquisizione di professionalità	0,80
Soddisfazione per il prestigio sociale che dà il lavoro	0,74
Soddisfazione per la rispondenza ai propri interessi	0,76
Soddisfazione per l'utilità sociale di ciò che fa	0,47
Soddisfazione per l'indipendenza e autonomia lavoro	0,56
Soddisfazione per le prospettive di guadagno	0,64
Soddisfazione per le prospettive di carriera	0,69
Coerenza di attività lavorativa rispetto agli studi svolti	0,40
Specificità del titolo di studio per il lavoro	0,45
Valorizzazione delle capacità professionali nel lavoro	0,62
Retribuzione mensile	0,28

I pesi fattoriali sono tutti positivi e con valori superiori a 0,4, indicando un'elevata correlazione con il fattore. Solo la variabile che identifica la retribuzione mensile ha un peso fattoriale inferiore allo 0,3: questo è verosimilmente causato dal fatto che, a sei mesi dal conseguimento della laurea, è difficile trovare grandi disparità nei guadagni dei neoassunti.

I punteggi fattoriali, vale a dire i valori assunti dai singoli laureati sul fattore, si distribuiscono tendenzialmente come una Normale di media nulla e di varianza unitaria: a punteggi positivi elevati corrispondono lavori di maggiore qualità, ai

certo numero di variabili non osservabili, dette fattori latenti (Fabbris, 1997). Le variabili maggiormente correlate al fattore sono quelle che contribuiscono in maggior misura a definirlo.

¹⁷ Se si inserissero nell'analisi fattoriale anche il tipo di contratto di lavoro e il numero di addetti dell'impresa, i pesi fattoriali sarebbero trascurabili: 0,0001 per il tipo di contratto e 0,03 per il numero di addetti.

punteggi negativi corrispondono i lavori meno qualificanti. Incrociando i punteggi fattoriali con l'area disciplinare del corso di studi frequentato (Tab. 8), si trova che i laureati di area tecnica e di scienze della vita riescono ad ottenere con maggiore frequenza un buon lavoro, quelli di area sociale sono in posizione intermedia mentre i più svantaggiati sono quelli di area umanistica.

Tabella 8. *Distribuzione percentuale del fattore “buon lavoro” dei laureati occupati dell’Università di Padova, per area disciplinare di appartenenza*

Area disciplinare	Soddisfazione per il lavoro ¹⁸			Totale
	Scarsa	Intermedia	Elevata	
Scienze MM.FF.NN. (n=226)	25,0	51,0	24,0	100,0
Scienze vita: Medicina veterinaria, Agraria, Farmacia (n=403)	18,0	53,3	28,7	100,0
Sociale: Economia, Giurisprudenza, Sc. Politiche, Sc. statistiche (n=485)	25,4	48,8	25,8	100,0
Ingegneria (n=425)	15,3	54,4	30,3	100,0
Umanistica: Lettere, Psicologia, Sc. Formazione (n=766)	33,3	46,6	20,1	100,0
Totale (n=2305)	25,0	50,0	25,0	100,0

3. Le determinanti del lavoro

Considerato che il tessuto produttivo al quale si rivolgono primariamente i laureati di Padova è principalmente quello regionale, abbiamo anzitutto costruito – con i dati del censimento della popolazione del 2001 – un indice di “concentrazione produttiva” di porzioni del territorio, dato dal rapporto tra gli “Addetti alle unità locali del settore industriale” e la “Popolazione residente di età compresa tra i 15 e i 64 anni”.

Le parti di territorio sono i Sistemi Locali del Lavoro (SLL), delimitati in base ai movimenti dei lavoratori pendolari da e verso il lavoro¹⁹. L'indice di concentrazione di un SLL misura indirettamente la sua capacità di attrarre forza

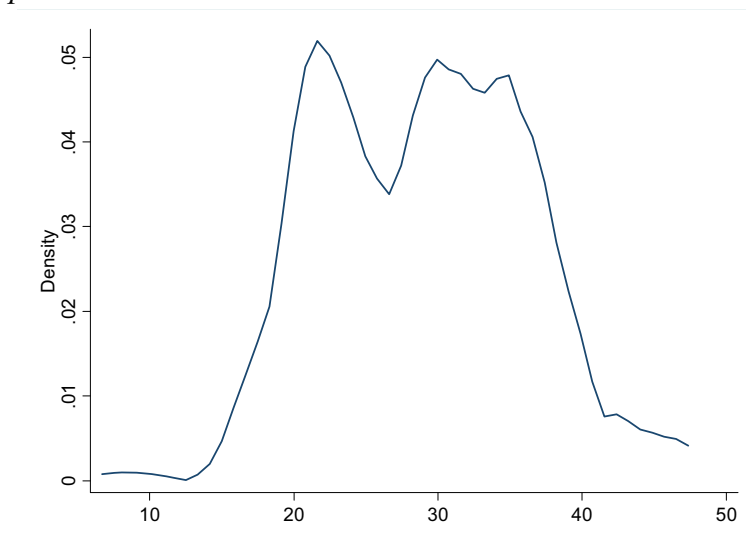
¹⁸ La variabile “buon lavoro” è stata ripartita in tre classi, in base ai quartili della distribuzione: al primo quartile (il primo 25%) corrisponde il lavoro poco soddisfacente, dal primo al terzo quartile (dal 25 al 75%) il lavoro soddisfacente, dall'ultimo quartile in poi (75-100%) il buon lavoro.

¹⁹ La metodologia e la prima versione dei sistemi locali del lavoro sono state diffuse dall'ISTAT (1997) dopo il 13° censimento della popolazione e riscritte nel 2005 dopo il censimento del 2001 (http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20050721_00/).

lavoro. Ad ogni laureato si attribuisce il valore dell'indice di concentrazione del SLL in cui risiede.

La distribuzione dell'indice per i SLL del Veneto (Fig. 2) mostra che l'indice di concentrazione produttiva dei SLL del Veneto varia considerevolmente. Si vedrà nel seguito se e quanto è idoneo ad indicare la capacità del territorio di determinare l'inserimento lavorativo dei laureati padovani.

Figura 2. *Distribuzione di frequenze dell'indice percentuale di concentrazione produttiva dei Sistemi Locali del Lavoro del Veneto*



Le percentuali di occupazione, distinte per area disciplinare, sono presentate nella Tab. 9. Nel complesso, il 70% dei laureati padovani trova un'occupazione a sei mesi dalla laurea; tale percentuale si riduce al 61% per i laureati che non hanno avuto esperienze lavorative prima di conseguire il titolo. La differenza tra le due categorie di laureati è particolarmente evidente per le aree disciplinari con alte proporzioni di studenti-lavoratori, ossia per l'area sociale e quella umanistica.

Con riferimento al sottocampione dei laureati senza esperienze di lavoro prima della laurea, si osserva la modesta variabilità della percentuale di occupati tra aree disciplinari, con l'eccezione dell'area ingegneristica che è prossima all'80%.

Tabella 9. Percentuale di occupati tra i laureati dell'Università di Padova, secondo l'area disciplinare e l'esperienza lavorativa prima della laurea

Area disciplinare	Totale laureati	Senza esperienze di lavoro pre-laurea
Scienze MM.FF.NN.	63	58
Scienze della vita: Medicina veterinaria, Agraria, Farmacia	69	61
Sociale: Economia, Giurisprudenza, Scienze Politiche, Scienze statistiche	71	57
Ingegneria	81	78
Umanistica: Lettere, Psicologia, Scienze della formazione	67	55
Totale	70	61

Ci proponiamo ora di stimare la probabilità di occupazione dei laureati dell'Università di Padova a sei mesi dalla laurea e individuare le variabili che favoriscono un esito positivo nella ricerca di un lavoro. L'obiettivo ultimo dell'analisi è di ricavare un indicatore dell'occupabilità dei laureati, indicatore che può essere interpretato come una misura della capacità del sistema accademico padovano di inserire i propri laureati nel mercato del lavoro nel breve periodo.

Il modello d'analisi che adottiamo per la stima, detto *probit*, fa parte dei modelli a scelta discreta (McCullagh e Nelder, 1989). La variabile dipendente è la probabilità che il laureato sia occupato, definita come:

$$\text{Prob}(Y = 1) = \int_{-\infty}^{\beta'x} \phi(t) dt = \Phi(\beta'x) \quad (1)$$

dove: $\phi(\cdot)$ denota la funzione di densità e $\Phi(\cdot)$ quella di ripartizione della variabile Normale standardizzata; x il vettore di variabili esplicative della probabilità di occupazione; β il vettore di coefficienti che riflettono l'impatto delle variazioni delle variabili x sulla probabilità dell'evento in analisi.

Le variabili potenzialmente esplicative sono le caratteristiche del laureato e quelle che rappresentano il contesto familiare e socio-economico. Le caratteristiche del laureato sono: i dati anagrafici, il voto di laurea, il voto di diploma di scuola superiore, il tipo di scuola superiore frequentata (liceo, altri istituti), il tempo impiegato per conseguire il titolo di studio, il ritardo nel conseguimento della laurea, ottenuto calcolando lo scarto in anni dalla durata legale del corso, e il tipo di laurea conseguita (triennale, specialistica/magistrale, ciclo unico), se il laureato ha partecipato a periodi di studio all'estero con borsa *Erasmus*, oppure a periodi di formazione aziendale in uno *stage* curriculare.

I descrittori del contesto sono: il lavoro del padre, lo stato occupazionale della madre e l'indice di concentrazione produttiva. Per quanto riguarda la professione del padre, si distinguono i lavori autonomi e le posizioni dirigenziali, considerate professioni superiori, dalle altre posizioni lavorative.

Tabella 10. *Stima dei coefficienti delle determinanti della probabilità di occupazione a sei mesi e loro significatività statistica (n=2.597)*

	Stima dei coefficienti	Statistica z robusta	Effetto marginale
Costante	-4,244	-0,70	=
Età (anni)	-0,062	-1,08	-0,022
Età al quadrato	0,001	1,02	0,000
Vive in famiglia	-0,145	-1,91	-0,050
Ha lavorato prima della laurea	1,086	14,23**	0,342
Donna	-0,145	-2,08*	-0,050
Stato occupazionale della madre: lavora	-0,001	-0,02	-0,000
Padre dirigente	0,066	0,70	0,023
Padre lavora in proprio	0,133	1,86	0,046
Indice di concentrazione produttiva del SLL	0,011	2,57*	0,004
Laurea specialistica/ciclo unico/v.ordinam.	6,260	0,52	0,997
Anni di ritardo di laurea triennale	0,019	0,68	0,007
Anni di ritardo di laurea specialistica	-0,202	-2,95**	-0,071
Anni di ritardo di laurea v.o., ciclo unico	-0,073	-1,26	-0,025
Voto di laurea	0,106	0,87	0,037
Voto di laurea al quadrato	-0,001	-0,97	-0,000
Voto di diploma	0,004	1,28	0,001
Voto dei diplomati ai licei	-0,001	-1,54	-0,000
Diplomati con voto in sessantesimi	0,473	3,30**	0,147
Ha rifiutato offerte di lavoro	0,202	3,15**	0,071
Ha trascorso un periodo di studio Erasmus	-0,209	-2,10*	-0,076
Mantenuto rapporti con il professore di tesi	-0,166	-2,42*	-0,059
Ha svolto uno stage prima della laurea	0,147	2,20*	0,052
È stato rappresentante degli studenti	-0,072	-0,42	-0,026
Ha usufruito di una borsa di studio	0,049	0,34	0,017
Area sociale vs Area umanistica	-0,047	-0,53	-0,017
Area scientifica vs Area umanistica	-0,151	-1,46	-0,054
Area scienze della vita vs Area umanistica	-0,002	-0,03	-0,001
Area tecnica vs Area umanistica	0,257	2,19*	0,086

* significativo al 5%; ** significativo all'1%

Nella Tab. 10 si riportano le stime dei coefficienti β dell'Equazione 1 e degli effetti marginali. Questi ultimi misurano l'incidenza della caratteristica sulla probabilità di occupazione del laureato. Se la variabile predittiva è dicotomica, l'effetto marginale indica la variazione nella probabilità di occupazione conseguente al possesso dell'attributo, tenendo fermi gli altri predittori. Ad esempio, l'effetto marginale $-0,05$ inerente alla modalità "donna" indica che le laureate hanno, al netto delle altre variabili nell'equazione, una probabilità di trovare lavoro del 5% inferiore ai laureati. Per variabili quantitative, l'effetto marginale misura la variazione della probabilità d'occupazione attribuibile ad un incremento unitario della variabile predittiva, valutato in corrispondenza al suo valore medio.

Analizzando le stime dei coefficienti e i relativi effetti marginali si rileva che:

- la probabilità di occupazione aumenta del 34% se il laureato ha avuto almeno un'esperienza lavorativa prima del conseguimento del titolo di laurea, ivi compresa l'occupazione alla data del conseguimento. L'aver rifiutato un'offerta di lavoro aumenta del 7% la probabilità di trovarne uno che interessa. Ciò significa che certe categorie di laureati ottengono un cumulo di proposte di lavoro.
- Il permanere in famiglia ha un effetto negativo sulla probabilità di essere occupati nella misura del 5%.
- I titoli di laurea conseguiti in discipline dell'area tecnica consentono, a pochi mesi dal termine degli studi, di ottenere con maggiore facilità un lavoro: i laureati nell'area tecnica trovano occupazione con una probabilità del 25% maggiore rispetto ai loro colleghi dell'area umanistica, i quali raggiungono l'inserimento lavorativo con la stessa probabilità dei laureati dell'area sociale o di scienze della vita. I laureati dell'area scientifica, invece, evidenziano esiti meno positivi nella ricerca di occupazione a breve termine persino rispetto ai laureati di area umanistica.
- La probabilità d'occupazione del laureato aumenta del 4,6% se il padre svolge un lavoro in proprio. Ciò può significare, da un lato, una maggiore facilità dell'inserimento lavorativo per i laureati che vivono in un contesto familiare stimolante dal punto di vista professionale. Lo stato occupazionale della madre, invece, non è legato alla probabilità di occupazione a sei mesi del/la figlio/a laureato/a.
- Le caratteristiche del percorso di studio spiegano solo in parte il successo dei laureati nell'ottenere un lavoro a pochi mesi dal conseguimento del titolo. Il voto di laurea non ha rilievo nel determinare la probabilità di essere occupati a sei mesi dal conseguimento della laurea. Ha qualche rilevanza, invece, la durata del percorso di studio: si rileva una penalizzazione del 7% per gli studenti che conseguono il titolo di studio specialistico con ritardo rispetto

alla durata prevista. Si osserva un effetto positivo sulla probabilità di occupazione dell'aver partecipato ad attività di stage (+5,2%) e negativo dell'aver trascorso periodi in Erasmus in altre università dell'Unione Europea (-7,6%). L'inatteso risultato negativo dell'Erasmus può dipendere dalle maggiori attese lavorative degli studenti che hanno fatto tale esperienza e che potrebbero essere indotti ad aspettare, più degli altri, un "buon" lavoro.

Nella Fig. 3 si rappresenta la relazione tra probabilità di occupazione e il grado di concentrazione delle attività produttive nel territorio di residenza del laureato. Si rileva che i sistemi del lavoro più favoriti riescono ad incidere sulla probabilità dei laureati di trovare un'occupazione, assicurando una maggiore possibilità di occupazione del 4 per mille per ogni 1% di indice di concentrazione produttiva e che, tra il minimo e il massimo dell'indice, il divario di speranza occupazionale è dell'ordine del 15%.

Tale incidenza è particolarmente significativa per i laureati delle aree scientifica, sociale e tecnica, ma è positiva anche per i laureati dell'area umanistica che risiedono in aree con attrattività lavorativa elevata. I laureati d'area tecnica, pertanto, non solo trovano più facilmente occupazione, ma sono anche favoriti se il territorio di residenza è in grado di assorbire quote rilevanti di forza lavoro.

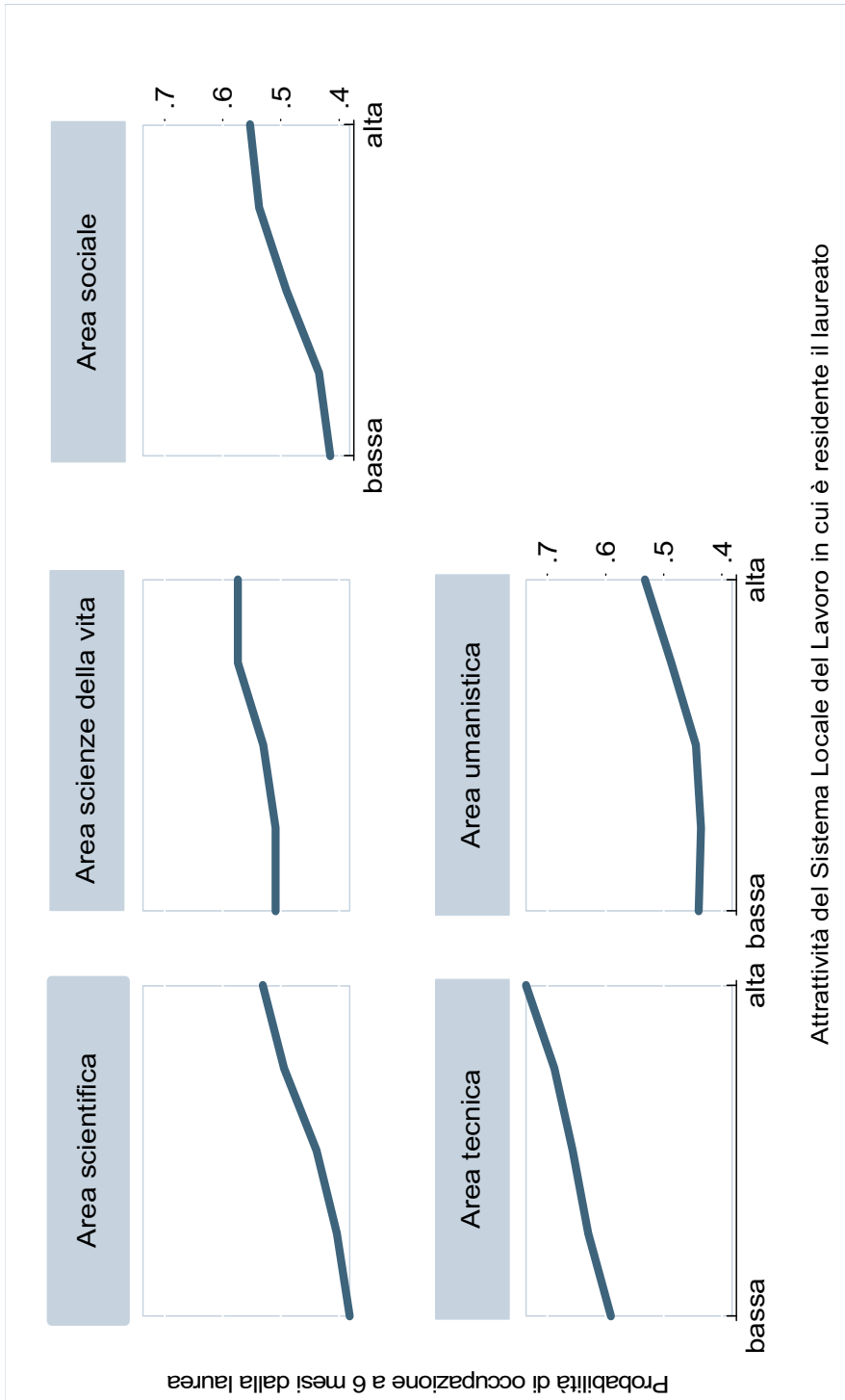
4. Le determinanti del buon lavoro

Per determinare i predittori del "buon lavoro" si applica l'analisi di regressione ponendo come variabile dipendente i punteggi fattoriali e come variabili predittive le caratteristiche socio-demografiche, il capitale umano dei laureati, comprensivo delle doti di personalità, e la capacità produttiva dell'area di residenza. Le competenze del laureato sono sintetizzate nei tre fattori descritti nel Par. 2.3.

Si stima un modello di regressione lineare con correzione per la selezione all'occupazione, poiché solo i laureati occupati hanno espresso un giudizio sulla qualità del proprio lavoro. L'analisi si svolge in due stadi: il primo stadio è l'analisi di regressione di tipo *probit* sulla probabilità di trovare lavoro, descritta nel Par. 3, il secondo consiste nell'analisi dell'indice di "buon lavoro" (cfr. par. 2.4), in funzione anche della correzione per la selezione all'occupazione (Heckman, 1979).

Abbiamo stimato due modelli, denotati con A e B, dei quali nella Tab. 10 si riportano solo i risultati dell'analisi al secondo stadio, essendo quelli del primo già discussi nel Par. 3. Nel modello A, l'equazione del buon lavoro è specificata escludendo l'indice di concentrazione produttiva; nel modello B la variabile è inclusa e sono escluse l'età del laureato e il quadrato dell'età.

Figura 3. *Probabilità di occupazione a sei mesi dalla laurea dei laureati dell'Università di Padova, per area disciplinare e concentrazione produttiva dell'area di residenza dei laureati non occupati prima della laurea*



Attrattività del Sistema Locale del Lavoro in cui è residente il laureato

Tabella 11. Stime dei coefficienti delle determinanti del “buon lavoro” dei laureati occupati dell’Università di Padova (n=2.165)

	Modello A		Modello B	
	Stima coeff.	Stat. z robusta	Stima coeff.	Stat. z robusta
Costante	2,411	0,57	1,659	0,41
Età (anni)	-0,043	-1,12	=	=
Età al quadrato	0,001	1,19	=	=
Vive in famiglia	-0,035	-0,66	-0,029	-0,59
Ha lavorato prima della laurea	-0,351	-5,69**	-0,36	-6,23
Donna	0,028	0,57	0,029	0,65
Stato occupazionale della madre: lavora	0,039	0,85	0,041	0,95
Padre dirigente	0,074	1,16	0,068	1,12
Padre lavora in proprio	-0,024	-0,49	-0,023	-0,50
Indice di concentrazione produttiva del SLL	=	=	-0,003	-1,02
Laurea specialistica/ciclo unico/v.ordinam.	3,900	0,43	4,59	0,52
Anni di ritardo di laurea triennale	0,001	0,07	-0,005	-0,35
Anni di ritardo di laurea specialistica	0,097	1,98*	0,092	1,99*
Anni di ritardo di laurea v.o., ciclo unico	0,068	2,10**	0,066	2,11**
Voto di laurea	-0,030	-0,35	-0,027	-0,33
Voto di laurea al quadrato	0,000	0,39	0,000	0,39
Voto di diploma	0,000	0,03	0,000	0,11
Voto dei diplomati ai licei	0,000	0,60	0,000	0,63
Diplomato con voto in sessantesimi	-0,163	-1,71	-0,202	-3,20
Ha rifiutato offerte di lavoro	-0,012	-0,27	-0,010	-0,23
Trascorso un periodo di studio Erasmus	0,094	1,30	0,093	1,39
Mantenuto rapporti con professore di tesi	0,071	1,45	0,071	1,53
Svolto uno stage prima della laurea	-0,011	-0,25	-0,013	-0,31
È stato rappresentante degli studenti	0,069	0,50	0,060	0,45
Usufruito di una borsa di studio	-0,117	-1,10	-0,118	-1,17
Area sociale vs Umanistica	0,118	1,83*	0,115	1,88*
Area scientifica vs Umanistica	0,268	3,56**	0,270	3,81**
Area scienze della vita vs Umanistica	0,339	5,01**	0,335	5,30**
Area tecnica vs Umanistica	0,109	1,53	0,111	1,67*
Caratteristiche della personalità	0,144	4,62**	0,143	4,62**
Competenze trasversali	0,215	6,67**	0,215	6,69**
Competenze tecnico-specialistiche	0,201	6,19**	0,202	6,24**

* significativo al 5%; ** significativo all'1%

L'indice di concentrazione produttiva del territorio non spiega la bontà del lavoro trovato: ciò indica che non contribuisce a spiegare la qualità del lavoro impiegato nel SLL, ma solo la capacità di assorbire lavoro generico.

Diversamente dalla probabilità di occupazione, la probabilità di trovare un buon lavoro a sei mesi dal titolo non sembra legata alle caratteristiche socio-economiche della famiglia di origine: né la tipologia lavorativa del padre, né lo stato occupazionale della madre risultano, infatti, rilevanti nello spiegare il "buon lavoro".

D'altra parte, mentre il trovare rapidamente lavoro è facilitato dall'aver svolto un'attività lavorativa prima della laurea, per un *buon* lavoro è penalizzante essere stato un lavoratore-studente. Ciò suggerisce che sei mesi possono essere un periodo troppo breve affinché i laureati che già lavorano possano ricollocarsi sul mercato, soprattutto se l'efficacia del nuovo posizionamento è confrontata con l'esistenza di un contratto a tempo indeterminato. Per qualcuno, tuttavia, l'abitudine al reddito che dà il lavoro può limitare in modo decisivo le possibilità di cambiare attività.

La probabilità di *buon lavoro* è determinata in modo positivo e rilevante dalle caratteristiche personali e dalle competenze acquisite durante il percorso universitario. Le competenze acquisite con lo studio ricoprono il ruolo più importante nello spiegare la bontà dell'occupazione trovata a pochi mesi dalla laurea.

Per quanto concerne l'area disciplinare, i titoli conseguiti nei settori scientifici, di scienze della vita, sociali e tecnici, permettono al laureato di raggiungere più facilmente, anche nel breve periodo, un buon lavoro rispetto ai laureati dell'area umanistica.

Un'osservazione a parte è necessaria per le variabili che indicano il ritardo nel conseguimento del titolo universitario. I laureati triennali in forte ritardo²⁰ sono poco soddisfatti del proprio lavoro, però se il titolo conseguito è del vecchio ordinamento o è una laurea specialistica, il ritardo nel conseguire il titolo incide positivamente sulla bontà del lavoro ottenuto.

Con l'equazione trovata si può stimare un valore teorico di soddisfazione lavorativa. Dopo aver ordinato i punteggi di soddisfazione così stimati, li abbiamo divisi in due classi, la prima definita dal primo quartile, che individua i lavori caratterizzati da minore soddisfazione, e la seconda dai lavori più soddisfacenti, più *buoni*. Le percentuali delle due classi di laureati sono riportate nella Tab. 12 distinte per area disciplinare.

È evidente che le aree disciplinari scientifica, di scienze della vita e tecnica garantiscono a più dell'80% dei laureati l'ottenimento di un buon lavoro buono, mentre le aree sociale e umanistica mostrano percentuali di buon lavoro nettamente inferiori. D'altra parte, l'area tecnica, che ha la più alta probabilità di far ottenere

²⁰ I laureati nel 2007 e 2008 che hanno conseguito il diploma di scuola superiore prima del 1999, anno in cui la scala di valutazione del titolo di diploma è stata modificata in centesimi, sono considerati in forte ritardo.

lavoro a sei mesi dalla laurea, è superata dalle discipline di scienze della vita in termini di qualità globale delle attività trovate.

Tabella 12. *Distribuzione percentuale della qualità del lavoro, per area disciplinare di appartenenza*

<i>Area disciplinare</i>	<i>Lavoro soddisfacente</i>	<i>Buon lavoro</i>
Scientifica	18,5	81,5
Scienze della vita	12,4	87,6
Sociale	28,4	71,6
Tecnica	16,8	83,2
Umanistica	34,6	65,4

5. Conclusioni

In questo lavoro, muovendo dall'ipotesi che la coerenza tra l'attività professionale e gli studi svolti è una mera approssimazione del concetto di buon lavoro, abbiamo cercato di capire in quale misura le competenze professionali create nell'università siano collegabili con la riuscita in termini occupazionali, professionali e sociali dei laureati. Le competenze sono state esaminate in connessione con la carriera scolastica e le esperienze di lavoro precedenti la laurea, e al netto delle caratteristiche ascrittive e familiari dei laureati.

Le riflessioni conseguenti alle analisi svolte sui laureati di Padova c'inducono a chiamare *buono* il lavoro di qualità superiore, possibilmente ma non necessariamente coerente con gli studi svolti, dal quale il laureato può trarre soddisfazione. Quindi, la qualità delle attività distingue un'occupazione da un'altra, la soddisfazione caratterizza i laureati che trovano un buon lavoro.

Leggiamo in sequenza le analisi inerenti al reperimento di un lavoro e quelle inerenti al buon lavoro. Trovano un lavoro entro sei mesi dal conseguimento del titolo il 58% e un lavoro soddisfacente il 44% dei laureati di Padova. Queste proporzioni sono destinate a cambiare mano a mano che aumenta l'immissione di laureati nel lavoro, con andamenti plausibilmente non lineari.

A trovare buoni lavori in tempo breve sono i laureati che hanno conseguito un titolo di studio specialistico, o del vecchio ordinamento, in discipline scientifiche, sociali e della vita. Devono possedere capacità tecniche orientate sia alla soluzione di problemi professionali specifici e sia alla comunicazione con colleghi, clienti/utenti e fornitori e all'organizzazione del lavoro proprio ed altrui. Devono, però, in uguale

misura, possedere doti di personalità che li qualificano come persone di buona volontà per poter superare i problemi posti da condizioni di lavoro particolari.

Una buona dose e un buon dosaggio di capitale umano è ciò che deve primariamente possedere la persona che aspira ad un buon lavoro. Nei primi sei mesi dal conseguimento del titolo, il dosaggio tra gli elementi del capitale umano è di poco diverso sia per ottenere un buon lavoro, sia per trovare un lavoro generico. La probabilità di trovare lavoro può essere incrementata da altri fattori, come l'aver svolto uno stage durante il percorso universitario, o il dimostrare di essere immediatamente produttivo. Si ha l'ennesima conferma che le imprese preferiscono reclutare, almeno al primo impiego, chi ha una formazione di tipo tecnico, a resa immediata, e, tra questi, i laureati che hanno una personalità orientata al lavoro.

Dalle analisi svolte si trae l'interessante indicazione che il rifiuto di offerte di lavoro è positivamente correlato con la probabilità di trovare un lavoro. Ciò significa che hanno maggiori probabilità di trovare lavoro i laureati che hanno rifiutato un lavoro loro offerto dopo la laurea. E, si badi bene, il lavoro trovato non è di qualità superiore, ma di qualità generica. È ancor più evidente che i laureati in materie tecniche, i quali sono la prima scelta del mercato del lavoro, sono anche quelli che ottengono il maggior numero di offerte spontanee dei datori di lavoro, offerte tra le quali possono scegliere.

Quanto importanti sono i legami familiari e quelli sociali nel trovare un buon lavoro? La letteratura sull'argomento (tra gli altri, Donati e Colozzi, 2006) lascia intuire che i legami familiari, considerati solidi poiché di sangue, sono un viatico per chi cerca lavoro. Pur senza confutare quest'ipotesi, ma con opposto orientamento, Granovetter (1973, 1995) suggerisce che il trovare lavoro è favorito in modo particolare dai legami, detti deboli, che si sviluppano fuori del contesto familiare. Dalle nostre analisi, la struttura della famiglia non sembra decisiva né per trovare un primo lavoro, né per trovarlo di qualità.

Il fare politica universitaria durante gli studi fa probabilmente perdere tempo, così come il ritagliarsi un periodo di studio in Erasmus, o lo svolgere attività di ricerca più o meno retribuite con il professore di tesi. Tutte queste attività, che non possono non arricchire sul piano culturale e sociale, possono invece "distrarre" lo studente e il neolaureato dagli obiettivi primari dello studio e della ricerca di lavoro, rispettivamente.

L'esperienza di lavoro durante gli studi ha un andamento divergente secondo che si tratti di ottenere un lavoro qualsiasi o un lavoro di qualità. L'aver lavorato prima di conseguire il titolo aiuta a trovare un lavoro. La conoscenza del mondo del lavoro, delle sue regole e delle sue attese, aiuta considerevolmente il neolaureato a gestire la propria candidatura per un lavoro e a capire le dinamiche dell'inserimento occupazionale.

L'esperienza di lavoro agisce, invece, in direzione opposta sulla probabilità di trovare un buon lavoro. L'aver lavorato prima della laurea è correlato negativamente con la probabilità di trovare un lavoro di qualità o, per meglio dire, chi lavorava o lavoricchiava mentre studiava, a parità di altre condizioni, trova e accetta più facilmente un posto di lavoro ma deve sopire le proprie ambizioni.

Un'analoga inferenza si può trarre dalla relazione tra la probabilità di trovare lavoro e il tempo impiegato per ottenere il titolo di studio. Il laurearsi in ritardo alla specialistica attenua la probabilità di trovare lavoro, ma aumenta la probabilità che sia di una certa qualità. Si può congetturare che ciò discenda dal fatto che i corsi di studio più difficili consegnano al mercato del lavoro laureati, forzatamente più avanti con l'età, che diventano i primi candidati alle posizioni più privilegiate.

Inoltre, si nota un atteggiamento di sufficienza dei datori di lavoro verso il voto di laurea. Il voto finale, considerato nell'accademia la summa del giudizio del laureato, sembra irrilevante per trovare lavoro. Sia quello buono, sia qualsiasi altro.

Il livello causale gerarchicamente più alto da cui sono state vagliate le differenze tra laureati è l'ambiente sociale ed economico in cui vivono. L'effervescenza del territorio, misurata dall'indice di concentrazione industriale, influenza la probabilità di trovare lavoro ma non quella di trovare lavori di qualità. Si ha così conferma che in un contesto produttivo vivace le probabilità di lavorare sono maggiori che in un'area da cui tendenzialmente si esce per trovare lavoro.

Va invece evidenziato che i sistemi del lavoro, il cui impiego nella ricerca accademica è stato sinora quasi nullo, sono in grado di informare sulle probabilità di occupazione non solo di persone genericamente attive dal punto di vista professionale, ma anche di laureati che, quand'anche all'inizio misurino le proprie ambizioni, restano i primi candidati a ruoli professionali superiori. Questi sintomi fanno ritenere che si può costruire una teoria dei rapporti tra territorio e impiego del capitale umano dei laureati ancor più solida delle ipotesi qui verificate.

L'ultima considerazione riguarda le opportunità di genere. A parità di ambito disciplinare di provenienza, le neolaureate hanno probabilità di trovare lavoro inferiore ai neolaureati, tuttavia le differenze si annullano se si considera la probabilità di trovare un buon lavoro.

Questi risultati possono non stupire chi s'interessa di transizione tra scuola e lavoro, giacché si riscontra regolarmente che la probabilità di trovare nuovo lavoro è meno favorevole alle ragazze, essendo queste maggiormente propense agli studi a carattere sociale e umanistico, studi che, nel breve termine, sono meno valorizzati dal mercato del lavoro. Nella nostra analisi, è bene porvi l'accento, lo scarto tra i generi è al netto dell'effetto del corso di studi, quindi quella evidenziata è una quota di svantaggio aggiuntiva rispetto a quella insista nel corso di studi.

Il genere non discrimina per l'accesso ai buoni lavori. Ciò significa che la tendenza delle giovani a realizzare più lunghi periodi di studio e ad ottenere migliori

performance scolastiche, in atto da vari anni nell'università italiana (ISTAT, 2001; CNVSU, 2008), sta dando frutti nella direzione di una loro immissione nelle posizioni alte del lavoro. Nelle posizioni professionali che maggiormente valorizzano l'istruzione, in modo particolare nel settore pubblico, le neolaureate ricoprono posizioni persino migliori dei neolaureati.

Riferimenti bibliografici

- BOARETTO A., ROTA G., SILVESTRI I., FABBRIS L. (2007) Networks of “weak” ties of Padua University graduates searching for employment. In: Fabbris L. (ed) *Effectiveness of University Education in Italy: Employability, Competences, Human Capital*, Physica-Verlag, Heidelberg: 123-140
- CARNEVALI E., STOCCO C. (2010) Integrare fonti e dati sull'occupazione dei laureati. In: FABBRIS L. (a cura di) *Dal Bo' all'Agorà. Il capitale umano investibile nel lavoro*, Cleup, Padova: 177-198
- CAVE M., HANNEY S., HERKEL M., KOGAN M. (1997) *The Use of Performance Indicators in Higher Education, 3rd Edition*, Jessica Kingsley Publishers, London and Bristol, Pennsylvania
- CEES – COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO (2008) *La strategia di Lisbona rinnovata 2008-2010: il ruolo della società civile organizzata (Relazione di sintesi al Consiglio Europeo 13 e 14 marzo 2008)*, (http://www.eesc.europa.eu/lisbon_strategy/eesc_documents/summary-report-2008/ces40-2008_it.pdf)
- CLARK A. (2004) *What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries*, Working paper, 2004-28, OECD, Paris
- CNVSU – COMITATO NAZIONALE PER LA VALUTAZIONE DEL SISTEMA UNIVERSITARIO (2008) *Nono rapporto sullo Stato del Sistema Universitario*, MIUR (http://www.vsu.it/_library/downloadfile.asp?id=11642)
- COLEMAN J. S. (1988) Social capital in the creation of human capital, *The American Journal of Sociology*, **94**: 95-120
- COMMISSIONE EUROPEA (2001) *Comunicazione della commissione al consiglio, al parlamento europeo e al comitato economico e sociale relativa al sostegno del fondo sociale europeo alla strategia europea per l'occupazione*, Bruxelles
- DI PATRIZIO F., LO CONTE M., ROTTINO F. M., TIVOLI A. (2008) *L'inserimento lavorativo dei diplomati: una misura della qualità del lavoro*, Istat, Roma (www.riel.it/bacheca/SASSARI/papers/dipatrizio_et_al.pdf)

- DONATI P., COLOZZI I. (a cura di) (2006) *Capitale sociale delle famiglie e processi di socializzazione. Un confronto tra scuole statali e di privato sociale*, FrancoAngeli, Milano
- FABBRIS L. (1997) *Statistica multivariata. Analisi esplorativa dei dati*, Mc Graw-Hill, Milano
- FABBRIS L. (2007) *Effectiveness of University Education in Italy*, Physica-Verlag, Padova
- GRANOVETTER M. (1973) The strength of weak ties, *American Journal of Sociology*, **78(6)**: 1360-1380
- GRANOVETTER M. (1995) *Getting a Job. Study of Contacts and Careers*, 2nd ed., Chicago University Press, Chicago
- HECKMAN J. (1979) Sample selection bias as a specification error, *Econometrica*, **47(1)**: 153-161
- INCORVAIA A., RIMASSA A. (2006) *Generazione mille euro*, Rizzoli, Milano
- ISTAT (1997) *I sistemi locali del lavoro 1991*, Istat, Roma
- ISTAT (2001) *Donne all'Università*, il Mulino, Bologna
- ISTAT (2009) *L'inserimento professionale dei laureati. Anno 2007*, Istat, Roma
- JENCKS C., PERMAN L., RAINWATER L. (1988) What is a good job? A new measure of labor-market success, *The American Journal of Sociology*, **93(6)**: 1322-1357
- KALLEBERG L. A., VAISEY S. (2005) Pathways to a good job: Perceived work quality among the machinists in North America, *British Journal of Industrial Relation*, **43(3)**: 431-454
- LESCHKE J., WATT A. (2008) *Job Quality in Europe*, WP 2008-07, ETUI-REHS, Brussels
- LESCHKE J., WATT A., FINN M. (2008) *Putting a Number on Job Quality? Constructing a European Job Quality Index*, WP 2008-03, ETUI-REHS, Brussels
- LOCKHEED M.E., HANUSHEK E.R. (1994) Concepts of educational efficiency and effectiveness. In: HUSÉM T., POSTLETHWAITE T.N. (eds) *The International Encyclopaedia of Education. II edition*, Oxford, Pergamon, **3**: 1779-1784
- LOVAGLIO P.G., VITTADINI G. (2007) Human capital growth for university education evaluation. In: FABBRIS L. (ed) *Effectiveness of University Education in Italy. Employability, Competences, Human Capital*, Physica-Verlag, Berlin: 357-368
- McCULLAGH P., NELDER J. (1989) *Generalized Linear Models*, Chapman and Hall, London
- SCARSI E. (2008) *Il "buon lavoro" al primo impiego come misura di efficacia esterna della formazione universitaria e di capitale umano*. Tesi di laurea

specialistica in Scienze Statistiche Demografiche e Sociali, Facoltà di Scienze
Statistiche, Università degli studi di Padova

TILLY C. (1996) *The Good, the Bad, and the Ugly: Good and Bad Jobs in the
United States at the Millennium*, Russell Sage Foundation, New York
[http://www.russellsage.org/publications/workingpapers/The%20Good%2C%
20the%20Bad%2C%20and%20the%20Ugly/view?searchterm=tilly](http://www.russellsage.org/publications/workingpapers/The%20Good%2C%20the%20Bad%2C%20and%20the%20Ugly/view?searchterm=tilly)

YANKELOVICH D. (1993) How changes in the economy are reshaping American
values. In: AARON H. J., MANN T. E., TAYLOR T. (eds) *Values and
Public Policy*, The Brookings Institution, Washington: 16-53

**“Good Jobs for Graduates”
as an Effectiveness Indicator of University
Education Quality and Human Capital Building**

Summary. *The external effectiveness of university capability is basically related to the rate at which graduates find a job. Besides, some jobs could be considered as inappropriate for graduates because they do not allow them to use soundly their human capital. Hence, work quality levels, too, can describe the educational effectiveness. In our paper we discuss the estimates of good work probabilities for a sample University of Padua graduates six months after graduation. For estimation purposes we apply both logistic and probit regression analyses. The latter method is aimed at overcoming the possible bias in good-work probability estimation, given that just the job quality of working graduates can be made explicit. Moreover, we try, to disentangle the effects of the social and economic environments and personal features of graduates so that their human capital be clearly defined.*

Keywords. *Good work; Effectiveness of education; Graduates' human capital; University of Padua; Probit analysis; Logistic regression analysis; Factor analysis.*