

Percorsi dei laureati verso il lavoro. Efficacia dei canali per la ricerca del primo lavoro

Anna Boaretto, Gilda Rota, Erica Bezzon¹

Servizio Stage e Mondo del Lavoro, Università degli Studi di Padova

Riassunto. Nella presente nota si analizzano le azioni di ricerca di occupazione compiute dai laureati dell'Università di Padova nei sei mesi successivi al conseguimento del titolo e si valuta l'efficacia dei canali di ricerca di un lavoro. Si evidenzia se esistono canali di ricerca "particolarmente efficaci", che consentono cioè non soltanto di trovare un'occupazione quale che sia, ma di trovarne una che risulti correlata ad aspetti qualitativi del lavoro, come la soddisfazione per l'attività svolta, la coerenza di questa con il percorso di studi, il reddito, la stabilità del contratto, l'utilizzo di competenze professionali e la necessità della laurea come requisito per lo svolgimento delle attività lavorative. Tutte le analisi saranno svolte distinguendo i laureati rispetto alla loro condizione al momento della laurea (lavoratori, in cerca di lavoro, solo studenti).

Parole chiave: Ricerca di lavoro; Efficacia della ricerca; Qualità del lavoro; Indagine Agorà; Università di Padova.

1. Dopo la laurea: un ventaglio di scelte

La conclusione degli studi universitari segna l'avvio dell'età adulta di molti giovani. Il neolaureato, sia esso triennale o specialistico, dopo anni di lezioni, studi ed esami, si trova il titolo tanto ambito fra le mani, ma è catapultato in una realtà meno definita di quella da studente. Preso da un vortice di dubbi, paure, insicurezze ma anche di speranze, entusiasmi e fervori circa il proprio avvenire, ha bisogno di tempo per riordinare le idee. Il periodo che segue la laurea è denso di decisioni per cominciare a tracciare il proprio destino professionale.

¹ Il presente lavoro è stato realizzato nell'ambito del 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. La nota è stata redatta da Erica Bezzon per i Paragrafi.1 e 3, da Anna Boaretto per i Paragrafi. 2 e 4 e da Gilda Rota per il Par. 5.

Una delle decisioni che il neolaureato si trova a dover affrontare subito dopo il conseguimento della laurea è la scelta tra la ricerca di un'esperienza lavorativa e l'affinamento della propria preparazione universitaria con altri studi. Oppure, può maturare un'esperienza di lavoro pur continuando a professionalizzarsi con uno stage o un tirocinio.

Nel seguito, analizziamo i percorsi attraverso i quali i laureati dell'Università di Padova cambiano lo *status* sociale da "in cerca di occupazione", subito dopo il conseguimento del titolo, ad "occupati". Le analisi sono state svolte sui 1.821 laureati, in possesso di un titolo di laurea (triennale), laurea specialistica o laurea a ciclo unico, che hanno cercato lavoro nei sei mesi successivi al conseguimento del titolo. La metodologia d'indagine e le prospettive di analisi dei dati rilevati presso i laureati di Padova sono descritte in Fabbris (2010). Per semplicità di presentazione, d'ora in avanti, ci riferiremo ad essi come "laureati" o "neolaureati".

I dati dell'indagine indicano che quasi la metà (48,6%) dei laureati svolge azioni di ricerca di lavoro nei sei mesi successivi alla laurea. Questo contingente si può suddividere in due gruppi, il primo che comincia la ricerca di lavoro *ex novo*, non avendo mai lavorato, e il secondo formato da ex studenti-lavoratori (o ex lavoratori-studenti, secondo che, durante il periodo universitario prevalessse il tempo dedicato allo studio o quello dedicato al lavoro) che cercano un nuovo lavoro dopo il conseguimento del titolo. Il primo gruppo è costituito dal 63% dei 1.821 laureati che hanno cercato lavoro nei sei mesi successivi alla laurea, il secondo dal restante 37%.

Distinguiamo i laureati che non hanno mai lavorato da quelli che lavoravano al momento della laurea poiché si suppone che le esperienze lavorative durante gli studi possano condizionare l'approccio alla ricerca del lavoro e l'efficacia dei vari canali di ricerca.

Nel seguito, ci poniamo i seguenti quesiti: *Quando si può dire "efficace" un canale di ricerca del lavoro? Esistono dei canali che aiutano più di altri i laureati a trovare lavoro? E se esistono, sono efficaci per tutti, oppure soltanto per particolari gruppi di laureati o a certe condizioni?*

Efficace è l'entità "che produce l'effetto voluto"² o "che è adatta allo scopo"³. Un canale di ricerca efficace potrebbe essere quello che porta alla conquista di un lavoro, qualunque esso sia. L'ottimo per il laureato, però, è l'ottenimento di un lavoro di qualità, appagante, coerente con gli studi seguiti, ben retribuito e con un contratto stabile.

Noi utilizzeremo entrambe le accezioni di efficacia, sia quella "parziale" che considera efficace il canale di ricerca che conduce ad un lavoro, sia quella "ottima" che porta ad un lavoro di qualità. Nel lavoro, esploreremo allora anche l'ipotesi: *I*

² Definizione tratta da: www.sapere.it (De Agostini Spa), www.dizionario-italiano.it, http://dizionari.hoepli.it/Dizionario_Italiano.aspx?idD=1 (Dizionario Hoepli).

³ De Mauro T. (2000) *Il dizionario della lingua italiana*, Paravia, Milano.

canali efficaci per il reperimento di un lavoro sono gli stessi che si dimostrano efficaci nel reperire un buon lavoro?

Il nostro studio inizia con una descrizione sul modo in cui i neolaureati in cerca di occupazione si muovono all'interno del mercato del lavoro durante i sei mesi successivi al conseguimento del titolo (Par.2). Prosegue con l'analisi dell'efficacia dei canali di ricerca a prescindere dalla qualità del lavoro trovato (Par. 3) e si completa con l'analisi dell'efficacia dei canali che portano ad un lavoro di qualità (Par. 4).

2. I canali di ricerca utilizzati dai laureati

Nessun laureato si affida ad un unico canale di ricerca, le strade esperite sono molteplici e percorse diverse volte, come dimostrano Fabbris *et al.* (2002) nel descrivere i possibili percorsi dei laureati padovani degli anni 2000-2004.

I laureati del 2007 e del 2008 che hanno cercato lavoro nei sei mesi successivi alla laurea, cercano prevalentemente (73%) un lavoro "da dipendente" (Tab. 1). La percentuale è lievemente più alta rispetto a quella (69%) rilevata con la precedente indagine sui laureati del vecchio ordinamento della stessa università (Fabbris *et al.*, 2002).

I laureati più recenti hanno cercato lavoro per posizioni sia dipendenti che autonome in proporzione minore dei laureati del precedente ordinamento (20,2% contro 28,1%). Sembra che i laureati di oggi adottino un sistema di ricerca più prudente, rivolto a posizioni lavorative meno rischiose.

La porzione di laureati che cercano esclusivamente un lavoro di tipo autonomo, o in ogni direzione compresa quella autonoma, è più elevata tra i maschi e tra coloro che già cercavano lavoro al momento del conseguimento del titolo, indice di una maggiore propensione maschile al rischio nel mondo della produzione.

I laureati sono radicati al luogo di residenza e preferiscono posti di lavoro vicino a casa (Tab. 2). I laureati che hanno cercato lavoro nel comune o nella provincia di residenza sono il 46,7%; aggiungendo a questa percentuale quella di coloro che preferirebbero non spostarsi dalla regione si arriva al 70,1%. Questa quota è marcatamente più elevata tra le laureate che tra i laureati (non cercano un lavoro al di fuori della provincia di residenza il 52,2% delle laureate contro il 37% dei laureati), confermando così la tendenza, rilevata da Fabbris *et al.* (2002), di orizzonti di ricerca di lavoro delle laureate più circoscritti.

Tabella 1. *Distribuzione percentuale dei laureati dell'Università di Padova che hanno cercato lavoro nei sei mesi successivi al conseguimento della laurea, per tipologia di lavoro cercato e condizione al momento del conseguimento del titolo*

Tipologia di lavoro cercato	Condizione al momento del conseguimento della Laurea			Sesso		Totale (n=2049)
	Lavorava (n=731)	Cercava lavoro (n=53)	Studiava (n=1265)	F (n=1259)	M (n=790)	
Lavoro dipendente	73,8	67,6	72,6	75,2	69,0	73,0
Lavoro autonomo	3,5	4,7	2,0	1,8	4,1	2,6
Ambedue le direzioni	19,0	22,4	20,8	19,1	22,1	20,2
Società interinali	3,7	5,3	4,5	3,9	4,8	4,2
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Tabella 2 *Distribuzione percentuale dei laureati dell'Università di Padova che hanno cercato lavoro nei sei mesi successivi al conseguimento della laurea, per raggio d'azione nella ricerca del lavoro, condizione al momento del conseguimento del titolo, tipo di laurea e sesso*

	Condizione al momento del conseguimento del titolo			Sesso		Totale
	Lavorava	Cercava lavoro	Studiava	F	M	
Comune di residenza (n=145)	9,0	6,1	8,3	10,8	4,5	8,5
Provincia di residenza (n=750)	41,0	29,5	36,8	41,4	32,5	38,2
Regione di residenza (n=482)	22,4	40,8	23,3	23,7	22,8	23,4
Italia (n=251)	11,1	13,4	13,3	10,5	16,1	12,5
Italia ed estero (n=73)	3,5	1,4	3,9	2,5	6,0	3,7
Solo estero (n=68)	2,3	1,8	3,7	2,6	4,1	3,1
Ovunque (n=220)	10,7	6,9	10,6	8,6	14,0	10,6
<i>Totale (n=1989)</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Il laureato compie varie azioni di ricerca (Tab. 3), ampliando lo spettro d'azione e virtualmente aumentando la probabilità di successo. L'azione di ricerca più frequente (94%) è l'autocandidatura mediante inserimento del *curriculum vitae* (CV) in una banca dati. Il CV è pertanto il principale strumento di presentazione del

laureato su cui i selezionatori baseranno le loro prime valutazioni per la scelta di una rosa di candidati da sottoporre ad un colloquio conoscitivo.

Tabella 3 Percentuale di laureati dell'Università di Padova che hanno cercato lavoro nei sei mesi successivi al conseguimento della laurea, per azioni di ricerca di lavoro e condizione al conseguimento del titolo

Azioni di ricerca del lavoro	Condizione al conseguimento			Totale
	Lavorava	Cercava lavoro	Studiava	
Inserito il CV in banche dati (n=1869)	92,2	86,0	95,4	94,0
Inviato CV (n=1727)	83,1	89,8	87,8	86,1
Svolto colloqui di lavoro (n=1547)	72,4	87,7	80,7	77,8
Fatto ricorso a sistema di collocamento pubblico o privato, conoscenze (n=1457)	70,6	78,4	73,2	72,4
Posto/risposto ad inserzioni (n=391)	19,1	31,1	20,2	20,1
Esame di Stato, iscritto albo (n=289)	12,9	15,8	19,9	17,3
Fatto concorsi, offerto disponibilità nelle scuole come insegnante (n=283)	18,6	16,9	14,7	16,2
Fatto concorsi, offerto disponibilità temporanee nel pubblico (n=314)	17,3	19,8	13,9	15,3
Creato o associato a società o studi (n=66)	6,0	5,2	2,2	3,6

Tabella 4 Numero mediano di azioni di ricerca dei laureati dell'Università di Padova che hanno fatto ricorso a sistemi di collocamento per condizione al momento del conseguimento del titolo e tipo di laurea

Azioni di ricerca	Condizione al conseguimento			Tipo di Laurea			Totale
	Lavorava	Cercava lavoro	Studiava	Specialistica	Ciclo Unico	Triennale	
Invio CV	20,0	28,4	18,9	18,7	13,6	19,7	19,2
Inserzioni	5,0	2,7	4,2	4,2	4,0	4,6	4,5
Banche dati	1,7	2,2	2,0	2,1	1,3	1,8	1,9
Colloqui	3,0	3,4	3,3	3,3	2,1	3,3	3,2

Si direbbe dunque che i laureati confidono nella rete, di cui conoscono la facilità di accesso e la gratuità, come vetrina delle opportunità lavorative. D'altra parte, molte aziende hanno capito l'importanza della rete per comunicare la propria offerta di opportunità lavorative e per assicurarsi i migliori laureati. Negli ultimi anni, infatti, i servizi di *recruiting online* si sono moltiplicati e qualificati. Le banche

dati per l'inserimento dei CV si trovano nei siti di *job posting* (che raccolgono le offerte di lavoro per varie aziende) e nell'area "lavoro" dei siti aziendali.

La centralità della rete è però smentita dal numero mediano (1,9) di banche dati nella quale è stato inserito il curriculum (Tab. 4). Non solo, ma il 90,7% ha inserito i propri dati nel database Almalaurea al momento della consegna della domanda di laurea, passaggio quasi obbligato per i laureandi padovani.

Tabella 5 *Distribuzione percentuale dei laureati dell'Università di Padova per ricorso a collocamento pubblico o privato, enti di formazione, sportelli universitari o conoscenze per condizione al momento del conseguimento del titolo e tipo di laurea*

Canali di collocamento utilizzati	Condizione al momento del conseguimento del titolo			Tipo di Laurea			Totale
	Lavorava	Cercava lavoro	Studiava	Specialistica	Ciclo Unico	Triennale	
1	7,5	4,3	11,1	11,8	3,7	8,5	9,7
2	11,2	20,2	16,2	12,4	2,9	18,2	14,5
3	29,4	43,7	31,1	27,0	6,3	38,1	30,8
4	10,9	6,8	11,6	11,0	1,9	12,9	11,2
5	22,4	25,9	17,8	19,3	18,3	20,3	19,7
6	3,2	4,1	1,7	1,4	,0	3,6	2,3
7	0,2	0,0	0,0	0,1	0,0	0,2	0,1
8	3,5	4,3	6,4	6,8	10,2	3,1	5,3
9	15,1	9,4	16,6	15,0	14,2	16,9	15,8
10	29,0	13,8	32,6	32,4	25,9	30,0	30,8
11	4,4	1,5	5,0	5,2	9,2	3,7	4,7
1: Sportelli dell'Università di Padova 2: Centri per l'Impiego, Veneto Lavoro, altre agenzie pubbliche per il lavoro 3: Agenzie o centri privati di selezione personale, agenzie di lavoro interinale 4: Informagiovani 5: Banche dati elettroniche				6: Inserzione sui giornali 7: Radio, Tv anche a circuito chiuso 8: Professori universitari 9: Familiari, parenti 10: Colleghi di lavoro, amici, conoscenti 11: Altra fonte			

L'autocandidatura tramite invio di CV è la seconda azione di ricerca in ordine di frequenza: è sfruttata dall'86,1% dei laureati. Il numero mediano di CV inviati per laureato è 19,2, arriva a 28,4 nel caso dei laureati che già cercavano lavoro al momento della laurea (Tab. 5). Di questo approccio si avvalgono prevalentemente i laureati di Ingegneria (92,5%), Psicologia (91,1%) ed Economia (91%). I laureati che

ne fanno il minore uso sono delle facoltà di Giurisprudenza e Medicina veterinaria (Tab. 6).

Tabella 6 Percentuale di laureati dell'Università di Padova che hanno cercato lavoro nei sei mesi successivi al conseguimento del titolo, per tipo di canali di ricerca esperiti e facoltà di appartenenza

Facoltà di provenienza	Azioni di ricerca del lavoro								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Agraria	91,9	83,2	73,9	73,6	21,4	10,0	10,0	20,8	4,9
Economia	95,5	91,0	88,8	65,0	21,3	1,1	4,3	8,9	1,1
Farmacia	95,5	82,5	82,0	69,8	15,1	50,5	4,6	6,8	3,4
Giurisprudenza	84,6	61,5	61,5	53,8	7,7	0,0	7,7	53,8	0,0
Ingegneria	97,4	92,5	92,1	67,1	11,4	27,6	4,7	7,1	3,4
Lettere e Filosofia	94,4	87,8	77,5	80,6	28,6	1,2	12,0	13,2	2,3
Medicina Veterinaria	82,6	75,0	70,7	72,9	19,2	31,5	11,9	26,9	0,0
Psicologia	94,4	91,1	74,8	69,1	21,0	66,8	34,9	19,2	8,4
Scienze della Formazione	93,3	77,6	69,4	60,2	15,4	7,9	42,3	15,0	3,2
Scienze MM.FF.NN.	94,0	86,8	69,4	73,1	16,4	6,8	17,5	15,3	2,9
Scienze Politiche	91,9	82,8	76,3	76,5	20,3	1,6	12,2	23,2	3,6
Scienze Statistiche	93,9	80,0	77,9	71,0	18,1	3,5	9,1	15,1	1,5
Totale	94,0	86,1	77,8	72,4	20,1	17,3	16,2	15,3	3,6
1: Inserito il CV in banca dati			6: Iscritto a albo o sostenuto esame di Stato						
2: Inviato CV			7: Fatto concorsi o offerto disponibilità per insegnamento						
3: Svolto un colloquio di lavoro			8: Partecipato a concorsi o offerto disponibilità per lavorare in ente pubblico						
4: Fatto ricorso a canali di ricerca di lavoro pubblici o privati, o conoscenze			9: Avviato attività autonoma						
5: Posto e/o risposto a inserzioni									

Il 77,8% dei laureati ha svolto colloqui di lavoro. Questa percentuale sale all'87,7% se il laureato stava cercando lavoro già al momento della laurea. Verosimilmente, prima si parte nella ricerca, prima si trovano i contatti per la selezione. Sono ancora i laureati delle facoltà di Ingegneria, Economia e Farmacia ad essere maggiormente attivi.

Le azioni che i laureati compiono in minor misura (3,6% del totale dei laureati che hanno cercato lavoro) sono: la creazione di – o l'ingresso come socio in – una società. In questo i più attivi sono i laureati in Psicologia, che spesso aprono uno studio per lo svolgimento della professione clinica. Altre vie poco seguite sono la partecipazione a concorsi per entrare nel settore pubblico (i più assidui sono i laureati in Giurisprudenza) o nella scuola (laureati in Scienze della Formazione o

Psicologia) e l'iscrizione ad un albo (laureati in Psicologia, Farmacia, Medicina veterinaria e Ingegneria).

I canali di collocamento, pubblici o privati, più "gettonati" (usati dal 30,8% dei laureati) sono: le agenzie o i centri privati di selezione personale, le agenzie di lavoro interinale, le conoscenze di colleghi di lavoro, amici e conoscenti. Sono prevalentemente i laureati che già cercavano lavoro al momento della laurea e i laureati triennali (rispettivamente 43,7% e 38,1%) che si rivolgono alle agenzie di selezione e interinali. Sembra che rivolgersi a questo canale sia una valvola di sicurezza per chi ha provato a cercare senza ottenere risultati. Chi è più specializzato fa meno ricorso a questo canale, probabilmente perché non trova nei profili, cercati attraverso le agenzie, corrispondenza con la propria qualificazione.

I laureati che maggiormente interpellano colleghi, amici e conoscenti nei sei mesi successivi alla laurea sono quelli che non lavoravano e che hanno cominciato a cercare solo dopo il conseguimento del titolo (32,6%). Questo dato si differenzia notevolmente dalla percentuale registrata per i laureati che già cercavano al momento della laurea (13,8%), elemento che lascia intendere che le conoscenze probabilmente sono il primo canale a cui il laureato si rivolge, orientandosi anche altrove nel momento in cui questo tramite non offra gli esiti sperati.

Il ricorso ai canali universitari, siano essi sportelli o docenti, è modesto, rispettivamente pari a 9,7% e a 5,3%. Come evidenziano Lucangeli *et al.* (2009), una delle esigenze maggiormente sentite dagli studenti è quella dell'orientamento in uscita. Spesso però le attività degli uffici e i servizi forniti sono poco conosciuti e gli studenti manifestano necessità di servizi, spesso senza sapere che già esistono. Allo sportello universitario fanno maggiormente ricorso:

- nell'11,1% dei casi, i laureati che al momento della laurea erano studenti "puri" (cioè non cercavano lavoro né lavoravano), e per questo verosimilmente i più consapevoli delle possibilità offerte dall'Ateneo,
- nell'11,8% dei casi, i laureati specialistici, da più lungo tempo nell'Ateneo e forti dell'esperienza della laurea triennale.

Anche per quanto riguarda i consigli di docenti universitari, i laureati che li sfruttano sono prevalentemente quelli che al momento della laurea non lavoravano né cercavano lavoro (6,4%). L'impegno negli studi di questi universitari ha potuto essere più continuativo e il rapporto con i docenti più stretto. Infatti, sono i laureati in corsi a ciclo unico (10,2%) o specialistici (6,8%) che chiedono di più il sostegno dei docenti. Tra l'altro, sono i laureati in Ingegneria (9,8%), Medicina veterinaria (9,8%) e Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali (8,2%), quindi provenienti da facoltà a contenuto tecnico e scientifico, quelle i cui docenti hanno maggiori opportunità di intessere rapporti con imprenditori e manager aziendali.

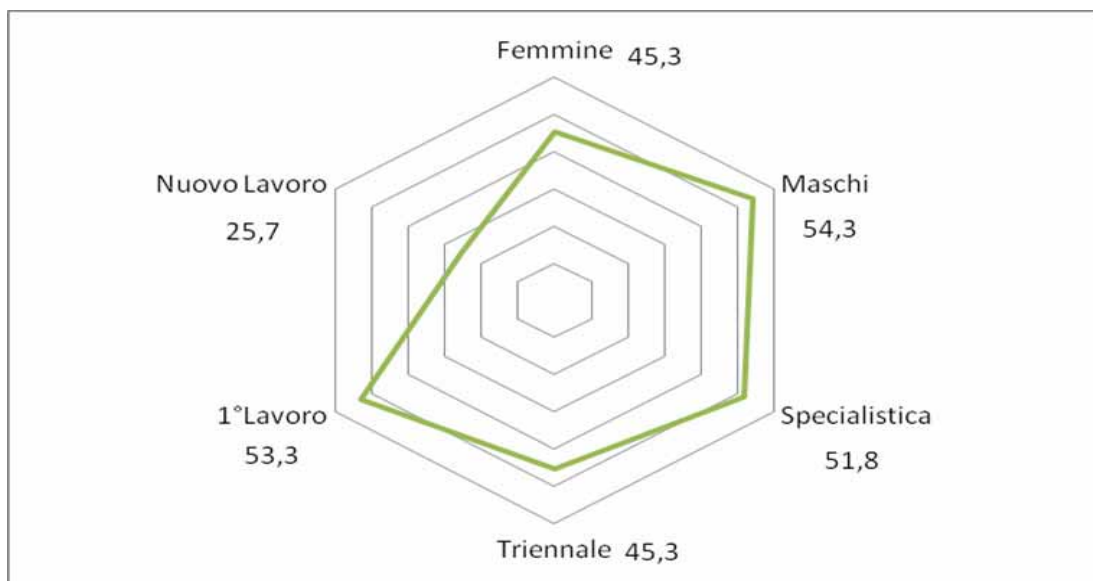
3. L'efficacia dei canali di ricerca per trovare un lavoro

A sei mesi dal conseguimento del titolo, più della metà (55,6%) dei laureati che hanno cercato lavoro hanno un impiego. La graduatoria di efficacia dei canali di ricerca sarà funzione della proporzione di laureati che hanno ottenuto un lavoro. Per uniformità con gli altri lavori, sono esclusi dall'analisi coloro che a sei mesi dalla laurea studiano.

La proporzione è calcolata rapportando il numero di laureati che hanno trovato lavoro grazie a un determinato canale a quanti hanno cercato lavoro. Per valutare se l'efficacia di un determinato canale vari secondo le caratteristiche del neolaureato, abbiamo calcolato l'indicatore all'interno di gruppi di laureati accomunati dal genere, dal tipo di laurea posseduta (triennale o specialistica), dal tipo di lavoro (primo lavoro *versus* nuovo lavoro).

L'indicatore (Fig. 1) mostra che l'autocandidatura offre maggiori probabilità di trovare lavoro al laureato che non ha mai lavorato (53,3) rispetto al laureato che possiede delle esperienze lavorative precedenti (25,7).

Figura 1. Efficacia del canale di ricerca "autocandidatura" rispetto a sesso, tipo di laurea e tipo di lavoro cercato (primo lavoro o nuovo lavoro) dal neolaureato



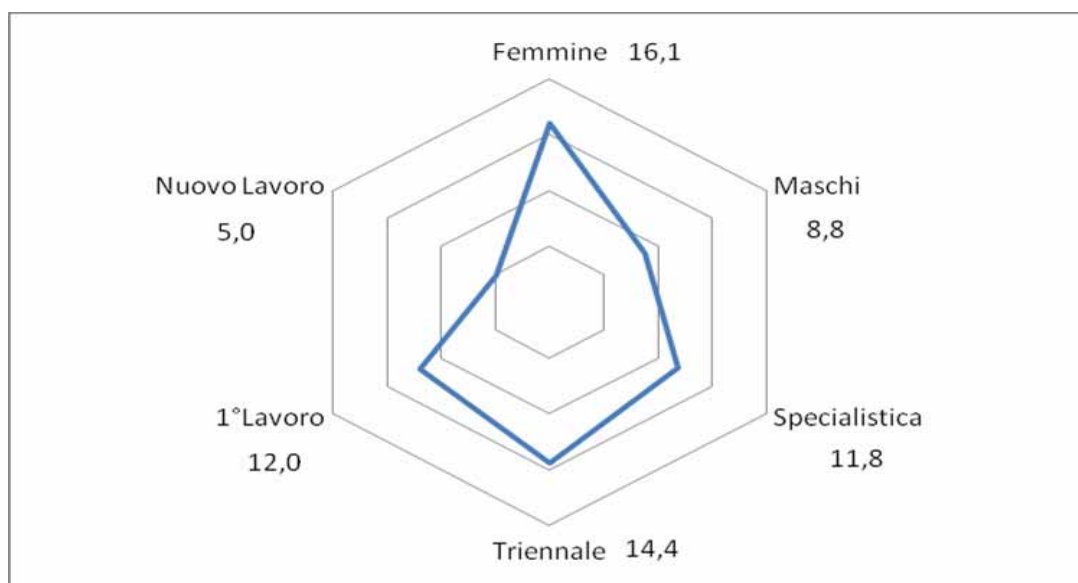
In effetti, l'autocandidatura è chiesta spesso da aziende che cercano giovani neolaureati da inserire in posizioni per le quali la laurea costituisce un requisito fondamentale, ma non è necessaria esperienza lavorativa. In questi casi, la posizione offerta riguarda solitamente un livello professionale di base che si articola in livelli

predefiniti tramite i quali il neolaureato potrà sviluppare la propria carriera professionale. Può dunque capitare che alcuni selezionatori prediligano candidati senza esperienza poiché maggiormente predisposti ad essere formati “da zero”, seguendo meglio il credo aziendale.

Non va dimenticato che i candidati dotati di esperienza lavorativa sono, in genere, maggiormente consapevoli delle proprie possibilità, giacché hanno già avuto occasione di misurarsi nel mercato del lavoro. Non è quindi una stranezza che si dimostrino più selettivi, rispetto a chi si propone per un primo lavoro mediante autocandidatura.

La risposta ad inserzioni poste su giornali, radio e internet (Fig. 2) è una forma di ricerca di lavoro adottata da pochi laureati (2,4%) che già cercavano lavoro o già lavoravano al momento della laurea. Sembra che questo canale sia “l’ultima spiaggia” in fatto di ricerca del lavoro. I laureati rispondono ad inserzioni soltanto dopo che hanno già intrapreso altre vie per la ricerca di un’occupazione.

Figura 2. *Efficacia del canale di ricerca “inserzioni su giornali, radio, web” rispetto a sesso, tipo di laurea e tipo di lavoro cercato (primo lavoro o nuovo lavoro) dal neolaureato*

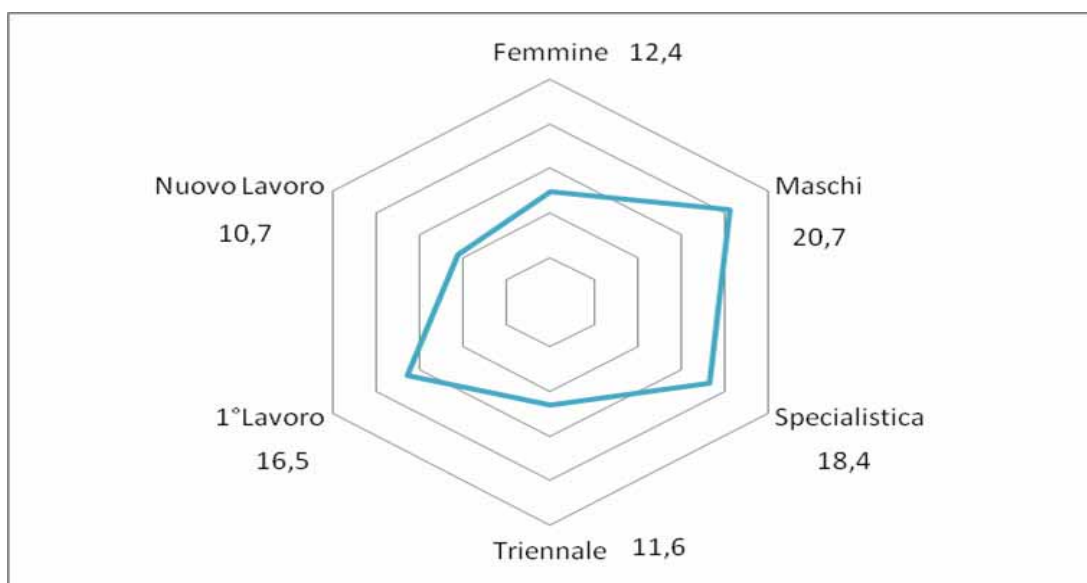


Questo approccio è più efficace per le laureate, per i laureati triennali e per chi cerca un primo lavoro. Queste differenze di efficacia sono probabilmente imputabili al tipo di offerte di lavoro che si trovano comunemente nelle inserzioni. Spesso si tratta di lavori che richiedono il possesso di un diploma di scuola superiore o al più di una laurea triennale; inoltre le inserzioni riguardano figure professionali per le quali è più gradita una candidatura femminile, come addetto al *telemarketing*,

segretaria di direzione, impiegata amministrativa, o contabile, o commerciale di *back office*.

Solo il 9,7% dei laureati si rivolge agli sportelli universitari (Fig. 3), però l'efficacia è considerevole, soprattutto per i maschi e per i laureati specialistici. Considerato che la maggioranza delle offerte presenti in vetrina riguarda professioni negli ambiti informatico, ingegneristico ed economico, si può capire perché i maschi hanno la meglio sulle femmine. I corsi di laurea di stampo informatico ed ingegneristico sono, infatti, frequentati in prevalenza da maschi.

Figura 3. Efficacia del canale di ricerca "sportelli universitari" rispetto a sesso, tipo di laurea e tipo di lavoro cercato (primo lavoro o nuovo lavoro) dal neolaureato



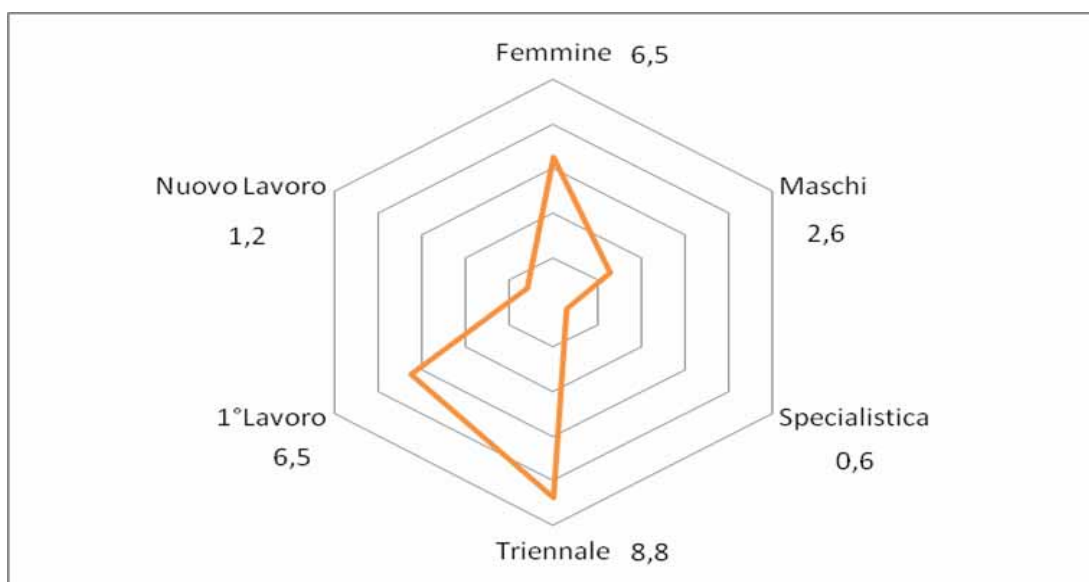
Gli sportelli universitari sono maggiormente efficaci per i laureati specialistici, ma – al contrario di quello che verrebbe naturale pensare – le offerte presenti in vetrina richiedono prevalentemente la laurea triennale. È probabile che i selezionatori di personale, quand'anche inizialmente ritengano appropriato un laureato triennale, cambino idea in fase di selezione, preferendogli un laureato quinquennale. Ciò può dipendere dalla sottovalutazione delle competenze necessarie o – parallelamente – dalla sopravvalutazione delle capacità associate ad alcuni titoli universitari. In entrambi i casi, è palese la incompletezza della conoscenza da parte delle imprese dell'offerta formativa dell'università, degli obiettivi formativi dei vari corsi di studio e del differente calibro delle lauree triennali e di quelle specialistiche.

Il secondo angolo visuale riguarda invece la mentalità e l'approccio al lavoro del laureato specialistico: la sensazione è che questi non si sappia "vendere"

adeguatamente – per inesperienza, per timore, per mancanza di alternative – e che, in assenza di termini di paragone, accetti di svolgere le stesse mansioni alle stesse condizioni contrattuali proposte normalmente al laureato triennale. È naturale che l'azienda, a parità di costo, acquisisca la risorsa più specializzata.

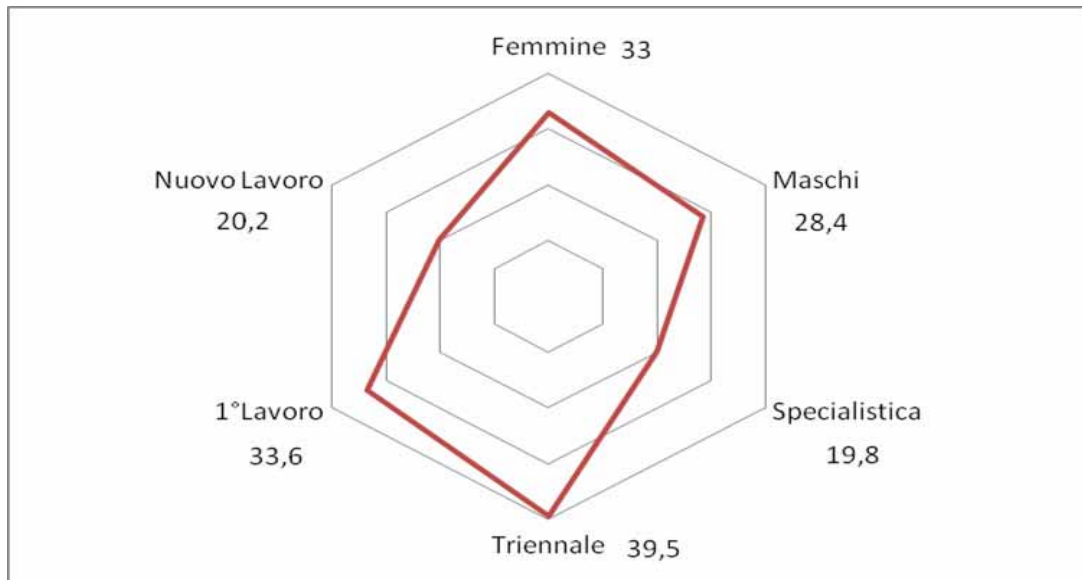
C'è una marcata differenza tra l'efficacia degli sportelli universitari e quella di altri sportelli di collocamento, sia pubblici (centri per l'impiego, Fig. 4) che privati (agenzie per il lavoro, Fig. 5). Per gli sportelli di collocamento pubblico si nota una netta prevalenza di successo nelle laureate e nei possessori del titolo triennale. Probabilmente, anche in questo caso, il successo si mupve in parallelo con i tipi di offerte di lavoro in vetrina, più adatte alle donne e rivolte prevalentemente a laureati di primo livello.

Figura 4. *Efficacia del canale di ricerca "collocamento pubblico" rispetto a sesso, tipo di laurea e tipo di lavoro cercato (primo lavoro o nuovo lavoro) dal neolaureato*



Se l'efficacia di un canale di ricerca del lavoro è valutata in relazione alla capacità di procurare un'occupazione, indipendentemente dalla qualità della stessa, i laureati poco esigenti saranno avvantaggiati. Invece, i laureati che cercano un nuovo lavoro risultano sfavoriti poichè, in virtù delle esperienze lavorative pregresse, selezionano le possibilità in modo più esigente, anche rifiutando più d'una proposta.

Figura 5. Efficacia del canale di ricerca “collocamento privato” rispetto a sesso, tipo di laurea e tipo di lavoro cercato (primo lavoro o nuovo lavoro) dal neolaureato



Altri due canali hanno una certa efficacia: i docenti universitari, solitamente i relatori della tesi di laurea, e le relazioni personali con amici, parenti, conoscenti, colleghi, ecc. che un laureato intraprende non solo durante il proprio percorso universitario, ma anche in altri momenti della vita. Questi canali, dal punto di vista sociologico, hanno una rilevanza strategica perché riguardano l'insieme delle relazioni formali e informali (capitale sociale) che il laureato si crea durante la vita.

Il canale di ricerca “professori” (Fig. 6) si differenzia dagli sportelli di collocamento sia pubblico che privato, ma ha tratti simili agli sportelli universitari. I professori, infatti, ottengono maggiori successi nel collocare maschi e laureati quinquennali. Ciò si spiega con la quantità e l'intensità dei rapporti che certi docenti universitari intrattengono con il mondo del lavoro. È risaputo che tali rapporti sono molto più comuni tra i docenti del settore scientifico, ingegneristico ed informatico, dove la presenza di laureandi maschi è notevole.

Il vantaggio della laurea specialistica è riconducibile probabilmente al lavoro di ricerca che i laureandi svolgono per la tesi di laurea, in modo particolare se la tesi è a carattere sperimentale. In tale lavoro, i laureandi sono spesso affiancati da relatori che, anche tramite le ricerche associate alla tesi, sono in contatto con imprese del territorio e fanno così da ponte tra il laureando e il lavoro. Di conseguenza, è più facile che la tesi si traduca in occupazione più per i laureati quinquennali o a ciclo unico che per i laureati triennali.

Figura 6. *Efficacia del canale di ricerca “professori” rispetto a sesso, tipo di laurea e tipo di lavoro cercato (primo lavoro o nuovo lavoro) dal neolaureato*

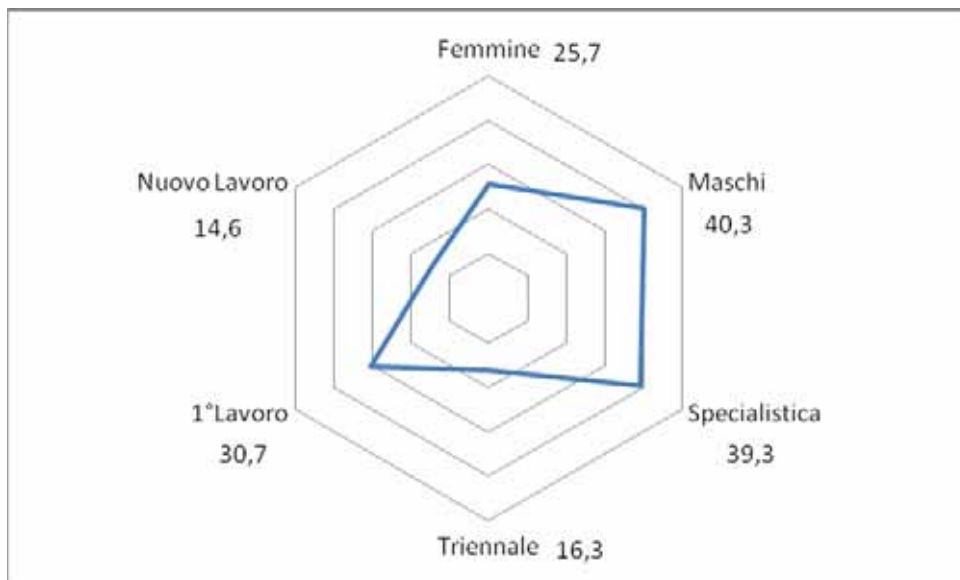
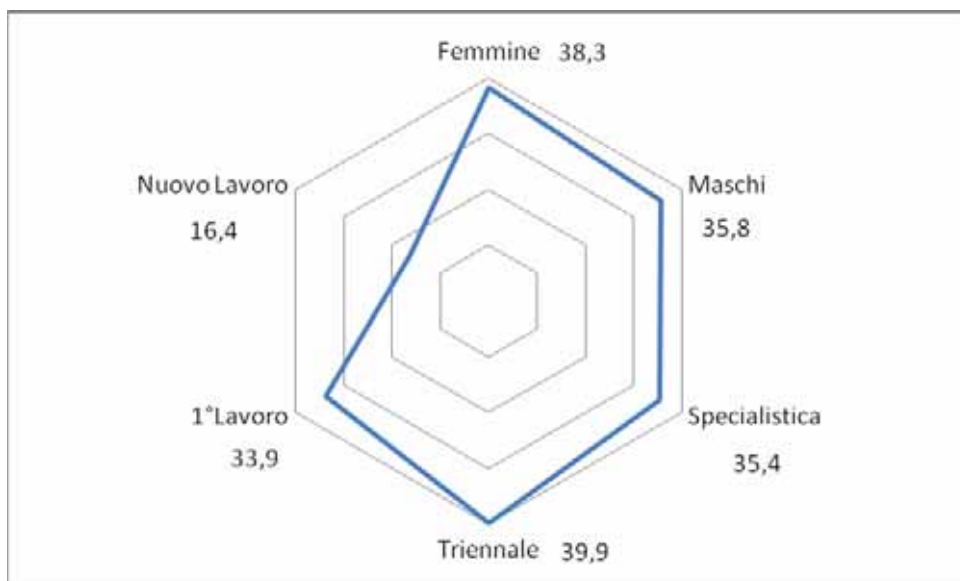


Figura 7. *Efficacia del canale di ricerca “parenti, amici, colleghi” rispetto a sesso, tipo di laurea e tipo di lavoro cercato (primo lavoro o nuovo lavoro) dal neolaureato*



Al canale di ricerca di lavoro che comprende le reti di relazioni interpersonali che i laureati possiedono per nascita (Fig. 7) è associata un'efficacia ampia e

generalizzata. La struttura del grafico è simile a quella creata dall'indicatore del canale "autocandidatura". Infatti, è efficace per tutti i gruppi esaminati, con l'eccezione del gruppo alla ricerca di un nuovo lavoro. Quindi, in generale, le reti di conoscenze dei laureati aumentano le opportunità di lavoro, a prescindere dal sesso e dal tipo di titolo posseduto, cioè a dire la conoscenza personale o una segnalazione valgono almeno quanto un selettore del personale può percepire in proprio da un CV.

4. L'efficacia dei canali di ricerca nel trovare lavori di qualità

Per misurare l'efficacia nel reperimento di un lavoro di qualità, l'attenzione si sposta dai laureati che hanno cercato lavoro a quelli che l'hanno trovato.

Per distinguere i lavori di maggiore qualità da quelli caratterizzati da un profilo qualitativo meno elevato, si applica l'analisi multipla delle corrispondenze. Questa metodica consente la ricerca delle strutture di dipendenza latenti nei dati osservati e il compattamento in un ristretto numero di fattori dell'intreccio delle relazioni di interdipendenza tra le variabili (Fabbris, 1997).

Le variabili attive utilizzate per la determinazione dei fattori rappresentano gli aspetti qualitativi del lavoro: tipo di contratto, soddisfazione, coerenza con il percorso di studi, valorizzazione delle capacità professionali, reddito, necessità del titolo di studio conseguito per svolgere l'attività, condizione lavorativa al momento del conseguimento della laurea (ossia se si tratta di un nuovo lavoro per i laureati che non lavoravano, di un altro lavoro se lavoravano ma hanno cambiato lavoro, oppure dello stesso lavoro attivo alla data della laurea). Le coordinate fattoriali e la codifica utilizzata nelle rappresentazioni grafiche sono riportate nella Tab. 7.

I canali di ricerca che i laureati hanno indicato come efficaci per trovare lavoro e la facoltà incrociata con il tipo di corso di studi seguito sono utilizzati come variabili supplementari, ossia variabili proiettate sulla soluzione fattoriale per approfondire l'analisi ed evidenziare le interdipendenze con le variabili attive.

La proiezione (sul piano definito dalle variabili attive) dei canali di ricerca che si sono dimostrati efficaci per il lavoro è presentata nella Fig. 8 e quella delle facoltà incrociata con i tipi di corsi nella Fig. 9. Le coordinate inerenti alle proiezioni sono riportate in calce alla Tab. 7. Si è scelto di proiettare le variabili supplementari in grafici distinti per una maggiore leggibilità dei risultati; le variabili attive sono contrassegnate da un rombo, quelle supplementari da un cerchio.

La soluzione ottenuta evidenzia la presenza di due fattori principali, di cui il primo (verticale) spiega il 15,8% e il secondo il 12,2% della varianza totale delle variabili attive ⁴.

Lungo l'asse verticale si distribuiscono le variabili relative alla coerenza delle attività lavorative con le professionalità acquisite negli studi e la soddisfazione per il lavoro svolto. Nella parte alta del grafico troviamo, infatti, situazioni di minore soddisfazione legate a lavori poco coerenti, nei quali sono scarsamente spendibili le capacità professionali e per i quali non sarebbe nemmeno necessaria la laurea; nella parte bassa si trovano i segni della coerenza tra il lavoro e il percorso di studi, quelli per cui il laureato è soddisfatto e può utilizzare le capacità professionali.

Tabella 7. *Coordinate fattoriali (X: I fattore; Y: II fattore), codici e descrizioni delle modalità (attive) impiegate nella ricerca della soluzione fattoriale e delle modalità supplementari.*

	Modalità	Codice	X	Y
Le capacità professionali sono valorizzate	No	nocap	0,129958	1,492599
	Sì	sicap	-0,02973	-0,3414
Soddisfazione rispetto all'attività lavorativa	No	insod	0,12931	1,26678
	Sì	sodd	-0,03551	-0,34791
Reddito	Meno di 1000 €	<1000	0,56208	0,284767
	Più di 1000 €	>1000	-0,5813	-0,2945
Coerenza dell'attività lavorativa con quanto appreso all'Università	Abbastanza coerente	abbcoe	-0,46265	-0,28413
	Poco coerente	fewcoe	0,193899	0,730846
	Molto coerente	molcoe	0,356372	-0,6838
	Per nulla coerente	no coe	0,036951	1,381984
Specificità del titolo di studio per svolgere l'attività	Può essere svolta da altri laureati	al la	-0,27478	-0,18586
	Ci vuole il titolo posseduto	lauok	0,250016	-0,75957
	Non è necessaria la laurea	no la	0,047527	1,057781
Situazione lavorativa al conseguimento della laurea	Primo lavoro	Ilav	0,38982	-0,31125
	Ha cambiato lavoro	newlav	0,272504	0,121955
	Mantenuto il lavoro che faceva	t0lav	-0,9152	0,464212
Tipo di contratto	CFL, apprendista	adet	0,348898	-0,13144
	Atipico	atip	0,541417	-0,29051
	Autonomo	aut	-0,77041	-0,27414
	Senza contratto	no_contr	1,067812	1,257127
	Tempo determinato	tdet	0,423965	-0,00081
	Tempo indeterminato	tind	-1,24125	0,165347

⁴ I primi sei autovalori della soluzione fattoriale ottenuta sono: 0.582, 0.449, 0.426, 0.410, 0.400, 0.380. La sequenza degli autovalori indicherebbe l'esistenza di un solo fattore principale. La rappresentazione della soluzione fattoriale sul piano ha scopi meramente pratici.

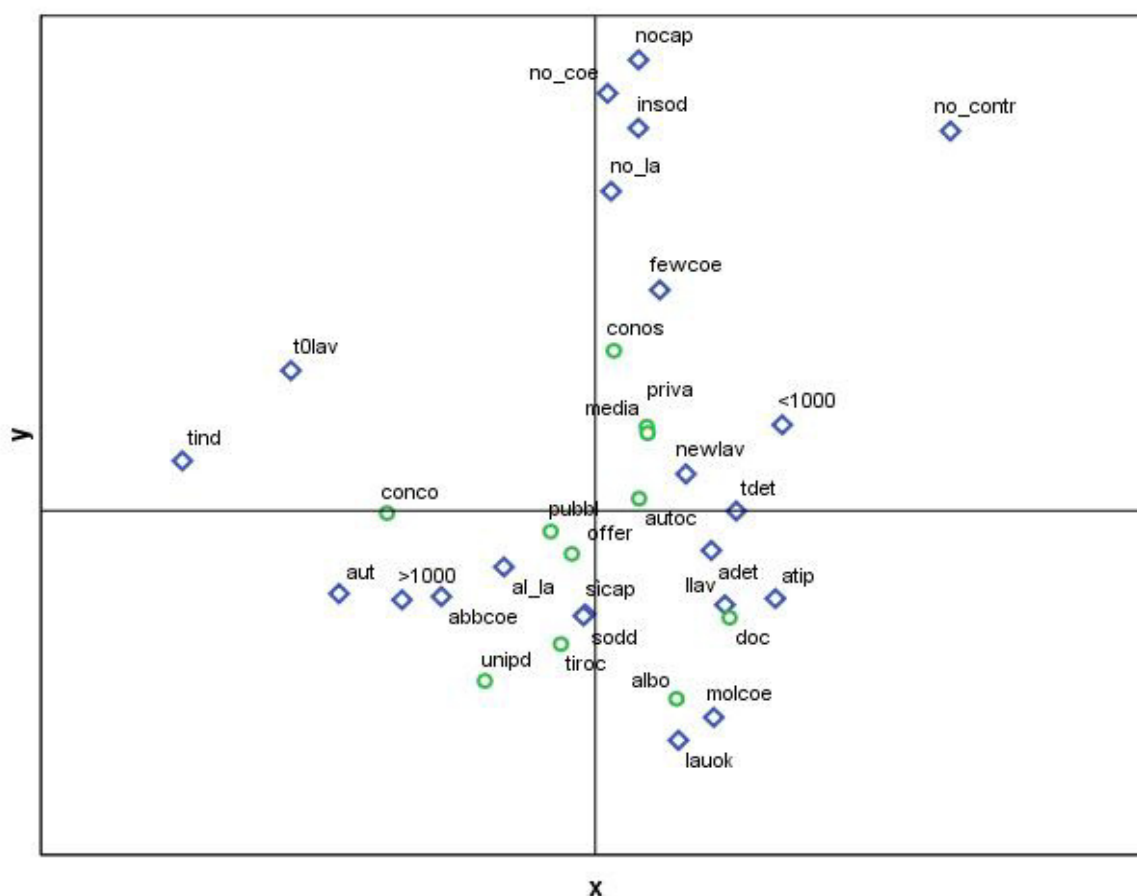
	Variabili supplementari			
Facoltà e tipo di corso	Lauree triennali di Agraria	agr3	-0,19877	0,191904
	Lauree specialistiche di Agraria	agrS	0,206262	-0,04766
	Lauree triennali di Economia	ec3	-0,30411	-0,14104
	Lauree specialistiche Economia	ecS	-0,32038	-0,44524
	Lauree triennali di Farmacia	far3	0,221774	0,342169
	Lauree specialistiche di Farmacia	farS	0,860024	-0,16596
	Lauree a ciclo unico di Farmacia	farU	-0,03437	-0,76491
	Lauree triennali Sc. Formazione	for3	0,009601	0,208614
	Lauree specialist. Sc.Formazione	forS	-0,46517	-0,0623
	Ciclo unico Sc.Formazione	forU	0,497854	-0,49687
	Lauree specialist. Giurisprudenza	giuS	-0,69608	0,018032
	Lauree triennali di Ingegneria	ing3	-0,08863	-0,43346
	Lauree specialistiche Ingegneria	ingS	-0,16765	-0,53078
	Lauree triennali Lettere e Filos.	let3	0,155171	0,610123
	Lauree specialist. Lettere e Filos	letS	0,3272	0,032667
	Lauree triennali Sc. Politiche	pol3	-0,5357	0,539957
	Lauree specialist. Sc. Politiche	polS	-0,19789	0,162009
	Lauree specialistiche Psicologia	psiS	0,312013	0,286181
	Lauree triennali di SSMMFFNN	sci3	-0,07016	0,16627
	Lauree specialist. SSMMFFNN	sciS	0,430488	-0,42595
	Lauree triennali Sc. Statistiche	sta3	-0,60863	0,10633
	Lauree specialist. Sc. Statistiche	staS	-0,46836	-0,41991
	Lauree triennali Med. Veterinaria	vet3	-0,369	0,676658
	Lauree special. Med.veterinaria	vetS	-0,51801	-0,1736
	Lauree ciclo unico Med. Veterin	vetU	0,565395	0,097854
	Quale tra i canali utilizzati le ha consentito di trovare il suo attuale lavoro	Iscrizione all'albo/ordine	albo	0,244317
Presentazione autonoma del CV		autoc	0,131718	0,040277
Concorsi pubblici		conco	-0,6261	-0,00767
Conoscenze		conos	0,055963	0,52999
Professori universitari		doc	0,40415	-0,35437
Radio, giornali		media	0,154734	0,278122
Il lavoro è stato offerto		offer	-0,07029	-0,14291
Agenzie o centri privati selezione		priva	0,157332	0,257179
Centri per impiego, ag.pubbliche		pubbl	-0,13406	-0,06857
Seguito di stage o tirocinio		tiroc	-0,10329	-0,44116
Sportelli Università di Padova		unipd	-0,332	-0,5633

L'asse orizzontale descrive invece la stabilità lavorativa dal punto di vista sia contrattuale che reddituale. Sulla sinistra del grafico si collocano le situazioni più stabili, ossia contratti a tempo indeterminato o di lavoro autonomo, legate alla

permanenza nella stessa attività lavorativa svolta al momento della laurea. A destra ci sono le situazioni meno stabili, tempi determinati, contratti atipici o di inserimento, come CFL o apprendistato, cambiamento di lavoro e primo inserimento lavorativo dopo il titolo.

Chi lavorava prima della laurea e mantiene lo stesso lavoro, pur godendo di una maggiore stabilità contrattuale e retributiva, è meno soddisfatto e ha minori possibilità di realizzazione, in termini di utilizzo di competenze e di condizioni di lavoro, rispetto a chi ha cambiato lavoro e a chi è alla prima attività.

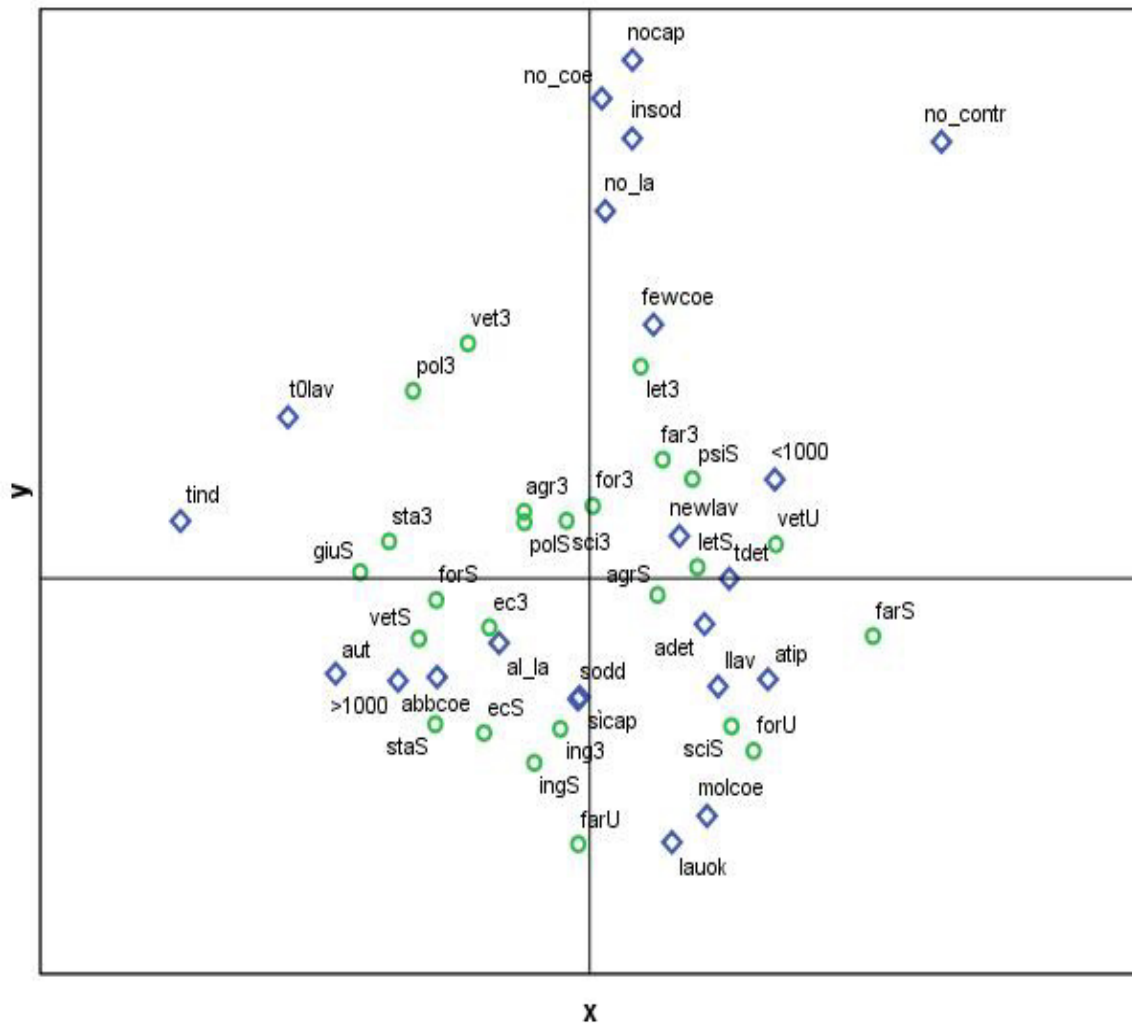
Figura 8. *Modalità attive (aspetti del lavoro) e supplementari (canali di ricerca del lavoro) sul piano definito dall'analisi delle corrispondenze.*



Si può affermare che i canali universitari (siano essi uno sportello universitario, un tirocinio o un docente universitario) sono quelli che maggiormente, insieme all'albo professionale, garantiscono lavori soddisfacenti e coerenti con gli

studi e “da laureati”. Il concorso pubblico è la via d’accesso che meglio garantisce una posizione stabile e sicura.

Figura 9. Modalità attive (aspetti qualificanti il lavoro) e supplementari (facoltà e tipo di corso) sul piano definito dall’analisi delle corrispondenze.



Dalla Fig. 9 si evince che le facoltà associate a maggiore soddisfazione e coerenza del lavoro con il percorso di studi sono: Ingegneria, Economia, i corsi a ciclo unico di Farmacia e di Scienze della Formazione, la specialistica di Scienze Statistiche e di Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali.

5. Conclusioni

Succede a pochi bravi e fortunati laureati che, dopo il conseguimento del titolo, aziende ed enti facciano a gara per accaparrarsi le loro competenze. In genere, il laureato che vuole un lavoro di un certo livello, deve cercarlo. In questo lavoro ci siamo chiesti quali sono i canali che conducono più facilmente al lavoro, se sono canali più ufficiali e codificati oppure canali più informali, se la qualità del lavoro trovato è indipendente oppure no dal canale seguito.

L'analisi dei dati forniti dai laureati di Padova ha dimostrato che l'approccio alla ricerca del lavoro, così come le variabili di successo per i laureati già occupati al momento del conseguimento del titolo, sono diverse da quelle che determinano il successo di un inoccupato.

I lavoratori studenti, quando riescono a terminare il percorso universitario, conoscono il mercato del lavoro, sono consapevoli di ciò che possono volere, possono citare nel CV anche l'esperienza di lavoro. Pertanto, mirano a posizioni più alte degli altri e sono disposti anche a rischiare l'avvio di un'attività in proprio se non è loro offerto ciò cui aspirano.

Nella ricerca del lavoro, nessun laureato si affida ad un unico canale, ma i tentativi di ricerca si muovono in molteplici direzioni: raffiche di CV per posta o via internet, amicizie familiari, il relatore della propria tesi (o un altro docente) e iscrizioni a banche dati da cui si pensa possa scaturire una occupazione.

L'autocandidatura tramite invio del CV è l'azione di ricerca del lavoro più frequente, specie per i maschi e laureati specialistici. Poi si fa ricorso ad agenzie o centri privati di selezione del personale, agenzie interinali (principalmente i laureati triennali), a conoscenze di colleghi di lavoro, amici e parenti.

Per quanto riguarda i professori universitari, i laureati che maggiormente chiedono loro aiuto, sono quelli specialistici e che provengono da studi tecnici quali: Ingegneria, Medicina veterinaria, Scienze matematiche fisiche e naturali.

Gli sportelli di *placement* universitari, anche se sono utilizzati da poco più del 10% dei laureati, sono un canale di successo nel trovare lavoro specie per laureati maschi e con laurea specialistica nell'ambito informatico, ingegneristico ed economico. Gli sportelli di collocamento pubblico e privato invece, vedono una prevalenza di successo nel trovare lavoro di donne e di laureati con titolo triennale.

Questa differenziazione si può collegare al fatto che i servizi menzionati offrono attività lavorative di tipo anche molto diverso per quanto riguarda la qualità dell'occupazione riferita al tipo di contratto, alla coerenza dell'attività con il percorso di studi e all'utilizzo delle competenze acquisite.

Il riferimento temporale a sei mesi dalla laurea è, in ogni caso, un elemento da considerare con prudenza quando si vanno ad interpretare le informazioni raccolte attraverso un'indagine mirata a valutare l'efficacia dell'inserimento lavorativo dei

laureati. La conquista di un'occupazione che soddisfi a pieno le aspettative rappresenta in molti casi, specie per i percorsi meno tecnici, un traguardo che si raggiunge in tempi molto lunghi ed è frutto di più esperienze lavorative.

Sarà pertanto importante ripetere l'analisi dei dati a distanza di almeno un anno dal conseguimento del titolo per tracciare un quadro più completo e orientare le analisi alle decisioni.

Riferimenti bibliografici

- FABBRIS L. (1997) *Statistica multivariata. Analisi esplorativa dei dati*, McGraw-Hill, Milano
- FABBRIS L. (2010) Il Progetto Agorà dell'Università di Padova. In: FABBRIS L. (a cura di) *Dal Bo' all'Agorà. Il capitale umano investito nel lavoro*, Cleup, Padova: V-XLVI
- 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
- LUCANGELI D., MIRANDOLA A., DE GASPERI M., ROTA G., VANIN C., ZAGO P. (2009) Il bisogno di orientamento prima, durante e dopo gli studi. In: FABBRIS L. (a cura di) *I servizi a supporto degli studenti universitari*, Cleup, Padova: 107-138

Graduates' Pathways towards Employment. First Job Searching Channels' Effectiveness

Summary. *This paper deals with the graduates who looked for a job during the six months after their graduation. The first aim was to describe graduates' behaviour when looking for an employment and the research channels they use. The second aim was to identify some indicators of research channels' effectiveness in getting a job. In the end we tried to find a real effective channel for graduates' employment six months after their graduation. As "highly effective channel" we refer to channels that provide high quality jobs with reference to satisfaction, coherency with the formative path, income, steadiness, real need of a degree and skills, capitalization of competences acquired during University studies. The graduates will be distinguished*

into three groups: graduates who were working before graduation, graduates who were looking for a job at graduation, graduates who looked for a job only after graduation.

Keywords. *Job search; Search effectiveness; Job quality; Agorà survey; University of Padua.*