

Rifiutare lavoro: scelta consapevole, roulette russa o risposta a proposte indecenti?

Roberta Maeran

Università di Padova

Maria Cristiana Martini¹

Università di Modena e Reggio Emilia

Riassunto. Nel presente lavoro si analizzano le motivazioni che inducono i laureati a rifiutare proposte di lavoro. Il rifiuto di lavori proposti, infatti, può essere una miscela di orgoglio e incoscienza che spinge il neolaureato ad aspettare di meglio, oppure un segno della scarsa efficacia del sistema universitario nel preparare figure professionali adatte al mondo del lavoro. Dalle analisi svolte su un campione di laureati dell'Università di Padova intervistati ad un anno dal conseguimento del titolo emerge che il rifiuto è motivato dall'aver già un lavoro, in genere migliore di quello proposto. È evidente una compresenza di situazioni opposte: da un lato laureati in possesso di titoli forti e ben affermati sul mercato, che possono permettersi di scegliere; dall'altro laureati con titoli deboli sul piano professionale, che si destreggiano fra proposte non sempre all'altezza dell'investimento formativo.

Parole chiave: Rifiuto del lavoro; Analisi di regressione logistica; Efficacia esterna.

1. Introduzione

L'incontro con il lavoro dovrebbe essere l'esito finale del percorso di ricerca di una persona formata. L'esito può rivelarsi coerente con le sue esperienze, in modo particolare con la formazione, oppure lontano dalle attese e dai progetti esistenziali e può essere accettato, più che scelto, in ragione di criteri contingenti.

Il processo di socializzazione verso il lavoro è caratterizzato da un insieme di trasformazioni della persona inerenti alla definizione di sé, all'attribuzione di significati

¹ Il presente lavoro è stato realizzato nell'ambito del progetto PRIN 2007 "Modelli e metodi per abbinare profili formativi e bisogni di professionalità di comparti del terziario avanzato", cofinanziato dal MIUR e dall'Università di Padova; coordinatore nazionale e del gruppo di Padova è Luigi Fabbris. M.C. Martini ha redatto i Paragrafi 2, 3 e 5 e R. Maeran i Paragrafi 1 e 4.

all'esperienza lavorativa, alla progettazione del proprio futuro, allo sviluppo di competenze professionali e alla costruzione delle appartenenze sociali (Sarchielli, 2008).

La scelta del lavoro e, per analogia, il rifiuto di un lavoro offerto, fanno riferimento alle caratteristiche psicologiche formate nel periodo scolastico, le quali definiscono l'identità professionale di un laureato. Al termine del percorso formativo, i giovani si trovano di fronte alla vita professionale non in modo univoco, né con le medesime risorse, in termini di abilità, informazioni, aspettative e rappresentazioni sociali e professionali.

Si individuano due variabili importanti per rappresentare lo sviluppo della socializzazione:

- il *grado di realismo* con cui la persona è in grado di rappresentarsi la vita lavorativa in un dato contesto (ciò presuppone l'individuazione e l'elaborazione di informazioni che permettano di controbilanciare immagini professionali illusorie);
- il *grado di congruenza* tra i bisogni e le capacità del soggetto e le risorse presenti nel contesto organizzativo di riferimento (momento della presa di decisione e i significati attribuiti dal soggetto al lavoro prescelto).

Per comprendere i processi psicologici che entrano in gioco nella scelta lavorativa, si devono considerare le interazioni tra fattori sociali, economici e personali che influenzeranno l'esito finale. L'analisi della letteratura (Guichard e Huteau, 2001, 2007; Scatolini e Marocci, 2010) permette di fare riferimento a diverse chiavi di lettura della scelta occupazionale per interpretare i nostri dati.

Prima di tutto, possiamo distinguere gli approcci inerenti ai contenuti rilevanti per la scelta occupazionale (bisogni, interessi, aspettative, immagine di sé, etc.) elaborati nel periodo pre-lavorativo, da quelli inerenti ai processi di scelta, ai meccanismi in gioco, ai fattori sociali che influenzano le scelte lavorative.

Gli approcci psicodinamici e quelli motivazionali si basano sul presupposto che le persone, nella vita, cerchino completezza e soddisfazione e, quindi, nei riguardi del lavoro, cerchino di adattare idealmente quanto offerto dall'occupazione alle proprie esigenze.

Le stesse professioni hanno un'attrattiva variabile rispetto ai bisogni che indirizzano le scelte. Dubbi e insoddisfazioni si sviluppano quando aspetti della personalità risultano in contrasto tra loro e con il contesto; tutto questo ha effetti sulle decisioni, creando incertezza, rinvio della scelta o insoddisfazione nei confronti del percorso intrapreso.

Le teorie motivazionali considerano l'inclinazione professionale come una disposizione della persona verso uno specifico campo di attività. Così i giovani con alta scolarizzazione, come i neolaureati, con esperienze di successo nella scuola, sono interessati a professioni più complesse e prestigiose e s'impegnano per poterle esercitare.

Anche la prospettiva psicometrica (modello di Holland e Gottfredson, 1992) presuppone che le persone che entrano nel mercato del lavoro cerchino quelle occupazioni che meglio si adattano agli interessi e alle abilità possedute. Gli approcci cognitivo-comportamentali, invece, hanno come obiettivo quello di ridurre le credenze professionali illusorie, elaborate nel periodo pre-lavorativo e di migliorare i procedimenti per prendere decisioni efficaci circa il lavoro.

La percezione dei lavori è organizzata in conformità ad una mappa cognitiva di similitudini e differenze tra diverse occupazioni; la preferenza riflette la relazione tra il concetto di sé e la personale immagine dell'occupazione. La *zona delle alternative accettabili* è il risultato dell'interazione tra le preferenze individuali e l'accessibilità al lavoro.

La scelta occupazionale è un momento in cui avviene l'interazione tra processi cognitivi e affettivi e chiama in causa sia la conoscenza del lavoro che di se stessi. Prendere una decisione occupazionale equivale a risolvere un problema volto a costruire attivamente la propria realtà personale.

Un altro aspetto da considerare è il *grado di attivismo* (proattività) della persona nell'affrontare e gestire il passaggio dalla formazione al lavoro, passaggio che, nelle prime fasi di inserimento occupazionale, risulta assai variabile in funzione sia di fattori e risorse personali sia di opportunità legate alla situazione lavorativa.

Nei momenti di scelta, si determina la necessità di un confronto tra la concezione di sé e le opportunità e i modelli offerti da una professione o da un contesto organizzativo. Sembra che la scelta professionale non rappresenti tanto un modo di affermare ciò che si è, quanto uno stimolo per cercare qualcosa di desiderato, quello che si vorrebbe diventare entrando in un dato percorso professionale.

Il percepire di possedere le competenze necessarie (Bandura, 1986) per risolvere un problema, o gestire adeguatamente una situazione, ha un forte rilievo motivazionale, misurato in termini di impegno (ricerca di informazioni, invio di curricula, banche dati), di tenacia di fronte alle difficoltà, di chiarezza nelle scelte delle strategie più efficaci, di fiducia in se stessi e di soddisfazione.

Il processo di scelta si basa sulle qualità soggettive della persona, ma il risultato finale dipenderà molto anche dalle condizioni ambientali, quali le opportunità formative e il mercato occupazionale, le norme e le politiche del lavoro. Il neolavoratore, se insoddisfatto, diviene più critico con maggiore probabilità nei confronti di se stesso piuttosto che verso il sistema occupazionale o il proprio ambiente lavorativo. Le persone che accettano un compromesso, infatti, si adattano psicologicamente alle scelte effettuate e questo adattamento, nella fase dell'avvio professionale, può spiegare la bassa coerenza tra interessi e soddisfazione professionale.

La situazione decisionale presenta, pertanto, incertezze di due tipi (modello di Gati, 1986): una che riguarda il decisore, ovvero la non chiarezza o l'insicurezza di preferenze, immagini di sé e valori occupazionali; una seconda che deriva da carenze

informativa e difficoltà a stabilire cosa succederà dopo, come conseguenza della decisione presa. Inoltre, la fase di decisione finale si realizza spesso in condizioni che aumentano l'incertezza, quali la pressione temporale, la presenza di risorse limitate, la scarsa conoscenza delle possibili alternative. Così, il rinvio della decisione ("procrastinazione") rappresenta un modo abbastanza comune per gestire il disagio decisionale (Mann, 2000).

I cambiamenti modificano notevolmente le aspettative e l'identificazione delle persone nei confronti dell'attività lavorativa, con un conseguente sviluppo di insicurezza, soprattutto in quelle fasce che stanno per entrare nel mercato del lavoro. L'incertezza riguarda sia il complesso dei fenomeni che caratterizzano i mutamenti della nuova struttura della domanda, sempre più veloce e confusa, sia i processi che definiscono l'offerta, la cui evoluzione è sovente più lenta del previsto e fatica a coordinarsi con la domanda (Rutelli, Agus e Caboni, 2007).

Baumann (1998) evidenzia come gli orizzonti temporali a lungo termine siano tramontati, lasciando il posto ad una sempre più diffusa mentalità a breve termine. Il fenomeno del precariato sta crescendo e chi entra oggi nel mondo del lavoro si aspetta di dover cambiare attività più volte prima di trovare un impiego fisso.

Il grado di attivismo dell'individuo nell'affrontare la transizione dalla formazione al lavoro (e alle fasi iniziali di inserimento occupazionale) varia in funzione sia delle opportunità connesse alla situazione lavorativa che delle risorse e dei vincoli personali. Tra l'altro, la motivazione ad accettare lavori precari cambia in funzione dell'età e con essa mutano anche il livello di soddisfazione e le aspettative (Oliverio Ferraris, Rusticelli e Zaccariello, 2007).

Spesso l'insoddisfazione pare legata al livello delle aspettative, create dal titolo di studio, che talvolta non trovano risposte adeguate nella realtà. La sensazione più diffusa è quella di accumulare "tanti piccoli frammenti di professionalità". Ricorre, però, la convinzione che non si tratti di un problema personale o legato alla propria condizione particolare, bensì di una situazione generale che accomuna una grande quantità di persone nella stessa fascia di età. Questa consapevolezza genera un mantenimento della stima di sé.

Le occupazioni instabili sono considerate da molti lavoratori come un passaggio necessario per entrare nel mondo del lavoro, un passaggio in qualche modo accettato. Su questo giocano l'influenza dei mezzi di comunicazione e il confronto con i pari che hanno impieghi instabili e, quindi, la precarietà è vissuta con meno frustrazione di quanto accadeva negli anni settanta.

Lo scenario che si prospetta vede, pertanto, da un lato, un'offerta di lavoro qualificata e diversificata, dall'altro una domanda in continua ristrutturazione e una costante contrazione di impiego delle risorse umane. Il mercato del lavoro può essere rappresentato come un iceberg: una parte visibile, emersa e conosciuta da tutti, e una

parte maggioritaria nascosta ai più. In realtà, ne esiste una terza parte, un mercato che può essere creato con il concorso di chi chiede e di chi offre competenze.

Pertanto, cercare lavoro in modo efficace significa conoscere il mercato del lavoro nella sua totalità, considerando anche la parte nascosta, dove ci possono essere più opportunità e meno competizione, in particolar modo nella fase di inserimento. Oggi le professioni sono molto più numerose che nel passato, ma non sempre i giovani (e, purtroppo, neppure il sistema formativo) ne sono consapevoli.

Quanto ai rischi della disoccupazione oggi in Italia, i giovani sono più penalizzati degli adulti (Reyneri, 2005) e, proprio tra i giovani della generazione post-fordista, i più istruiti, non sono più i meno esposti ai rischi della precarietà occupazionale, come accadeva, invece, nel passato (Schizzerotto, 2002) e rimangono meno intrappolati in posizioni instabili (Barbieri e Scherer, 2005).

Questi giovani, però, a fronte di una scarsa domanda qualificata spesso restano in attesa del “buon lavoro”, piuttosto che accettare proposte inferiori alle proprie aspettative, se possono contare, anche per un lungo periodo, sul sostegno dei genitori (Saraceno, 2005).

Tale situazione iniziale di precarietà può avere ripercussioni negative sia sulle famiglie di ceto medio, che non avevano mai vissuto esperienze simili, sia in quelle delle classi inferiori che hanno fatto proseguire gli studi ai propri figli con l'intento di evitare loro i rischi di un'occupazione precaria.

Anche il territorio assume un'importanza cruciale insieme al settore di attività. In alcuni ambiti, infatti, le occupazioni instabili possono essere un ponte verso un impiego sicuro, mentre in altri rappresentano una modalità di lavoro diffusa, accompagnata da livelli elevati di turnover con possibilità limitate di stabilizzazione. Troviamo, pertanto, lavoratori che svolgono un'attività che li soddisfa e che vorrebbero continuare a svolgere indipendentemente dalla (in)stabilità del contratto. Al contrario, ci sono lavoratori che fanno un lavoro che non corrisponde né alle loro ambizioni, né al loro titolo di studio. Costoro non s'identificano in quello che fanno, sono alla continua ricerca di cambiamenti e cercano di proiettare la propria identità professionale e sociale oltre l'esperienza occupazionale che hanno al momento.

Si possono individuare strategie di attesa che prevedono la sospensione della propria identità nella prospettiva di una transizione ad un lavoro diverso (Faure-Guichard, 2000). Tali strategie possono essere vissute con il progetto di accettare lavori nel periodo della formazione universitaria con il retro-pensiero che, una volta laureati, si cercheranno occupazioni più corrispondenti ai loro interessi e alle loro aspettative; altre strategie possono essere ancorate a progetti vaghi, addirittura al solo desiderio di cambiare lavoro.

Il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro, e i relativi rifiuti di lavori offerti, può derivare dallo stesso sistema universitario, nella misura in cui il sistema non è in grado di preparare figure professionali adeguate alle esigenze del sistema produttivo,

oppure non riesce a far conoscere ai datori di lavoro i profili professionali associati ai titoli di studio erogati. Queste forme di scollamento tra sistema della formazione e sistema produttivo generano sia la mancata risposta alle domande di competenze che vengono dal sistema produttivo, sia la riproduzione di saperi accademici che il mondo del lavoro non richiede e, in ultima analisi, la proposta di lavori che i laureati rifiutano.

Nel presente contributo, s'indaga se e quanto il rifiuto del lavoro si possa configurare come un indicatore di efficacia del sistema formativo universitario, analizzando le caratteristiche dei laureati che hanno rifiutato almeno una proposta di lavoro e le loro motivazioni (Par. 2) e poi entrando nel dettaglio delle caratteristiche di chi rifiuta proposte di lavoro inadeguate (Par. 3). Nel Par. 4 si approfondisce l'analisi delle proposte lavorative che sono state rifiutate dai laureati e nel Par. 5 si traggono alcune conclusioni propositive.

2. Il rifiuto del lavoro

Al fine di individuare le caratteristiche e le motivazioni dei laureati che rifiutano lavori, nonché le tipologie di lavoro rifiutate, si analizzano le risposte fornite da un campione di 3.392 laureati nell'Università di Padova negli anni 2007 e 2008, interpellati dodici mesi dopo il conseguimento del titolo di studio tramite intervista telefonica (CATI – *Computer Assisted Telephone Interviewing*) nell'ambito del progetto Agorà dell'Ateneo (Fabbris, 2010)².

Il 41,6% dei laureati dell'Università di Padova ha rifiutato almeno un lavoro negli ultimi 6 mesi, ma le motivazioni sono assai differenziate (Tab. 1)³. La maggior parte dei rifiuti viene da laureati che, avendo già un lavoro, non considerano l'offerta come migliorativa rispetto alla situazione corrente, e da laureati che stanno per intraprendere un'attività lavorativa o di studio.

In alcuni casi, i laureati dichiarano più cause concomitanti di rifiuto. Nel caso di laureati che già lavorano e hanno ricevuto nuove proposte non allettanti, nella mag-

² Per ottenere le stime a livello di Ateneo, ad ogni laureato rispondente è stato applicato un peso che tiene conto della composizione del campione in relazione alla popolazione totale dei laureati per corso di laurea (cfr. Fabbris, 2010).

³ Il numero di "Altri motivi" era inizialmente pari al 14,4% del numero di laureati che avevano rifiutato lavoro negli ultimi sei mesi. Poiché, in molti casi, questa modalità di risposta è stata scelta come scappatoia dagli intervistatori per velocizzare la rilevazione, le risposte in forma aperta sono state analizzate e ri-codificate nelle modalità proposte. Altre risposte ricorrenti sono state codificate in nuove voci (si tratta delle modalità che nella Tab. 1 sono precedute da un asterisco), fino ad ottenere una quota di "Altro" dell'1,6%.

gior parte dei casi, la proposta è rifiutata perché si trattava di un lavoro precario, non coerente, non interessante, oppure lontano dall'abitazione di residenza.

Se consideriamo i rifiuti dovuti a proposte di lavoro instabile, precario o incoerente, retribuzione inadeguata, o condizioni non chiare, circa il 18% di tutti i laureati da un anno ha rifiutato negli ultimi sei mesi almeno un lavoro. Ciò implica la necessità di un approfondimento sia delle cause del rifiuto nel complesso, sia delle cause del rifiuto di lavori inadeguati.

Tabella 1. Percentuale di laureati dell'Università di Padova che, fra i 6 e i 12 mesi dopo il conseguimento del titolo, hanno rifiutato almeno un lavoro, per motivazione.

Motivazione	Percentuale ⁴
In quel momento avevo già un lavoro	48,0
Era un lavoro non stabile, precario, a tempo definito	18,3
Era un lavoro non coerente col titolo di studio	18,0
Non era un lavoro interessante	10,0
Era un lavoro lontano da casa, in un posto scomodo	7,3
Attesa di iniziare un corso di studi post-lauream	4,5
*Retribuzione non adeguata ⁴	2,5
*Le condizioni di lavoro non erano migliori delle attuali ⁴	2,3
Non mi interessa cercare lavoro, ho perso interesse	1,7
*Difficoltà di conciliare i tempi di lavoro e vita ⁴	1,2
Attesa di iniziare praticantato o tirocinio	1,2
Attesa di iniziare uno stage	1,0
*Presenza di vincoli	0,8
*Le condizioni non erano chiare/affidabili ⁴	0,7
Attesa di assunzione a seguito di colloquio/concorso	0,7
Accudire figli, familiari o parenti	0,5
Problemi di salute	0,2
Attesa di iniziare il servizio civile	0,2
Attesa di svolgere un concorso	0,2
Attesa di iniziare un'attività in proprio	0,2
Matrimonio	0,1
Stufi di cercare inutilmente	-----
Volevo riposare dopo il conseguimento del titolo	-----
Non ho bisogno di lavorare	-----
Altro motivo	1,6

Secondo la letteratura (Reyneri, 2007), le radici del rifiuto del lavoro si possono ricondurre alle seguenti caratteristiche dei laureati:

⁴ La somma è superiore a 100 perché era possibile fornire più di una motivazione.

- *Caratteristiche personali e demografiche*: sesso, età, stato civile, presenza di figli, vivere con la famiglia di origine, da soli o con la nuova famiglia;
- *Percorso formativo*: facoltà, ritardo nel completamento degli studi, voto di laurea, aver usufruito del programma Erasmus, essersi informati su percorsi formativi *post-lauream*;
- *Formazione post-lauream*: partecipazione a stage, fruizione di borse, frequenza a corsi di formazione successivi al conseguimento del titolo;
- *Background familiare*: titolo di studio e professione dei genitori; classe sociale della famiglia⁵;
- *Situazione lavorativa*: lavorava all'inizio del semestre di riferimento; ha cercato lavoro nel corso del semestre.

Attraverso un'analisi della regressione logistica (Hosmer e Lemeshow, 1989) condotta con il criterio di selezione *stepwise*⁶, si cercano le caratteristiche che distinguono chi ha rifiutato lavoro da chi non l'ha fatto. Nella Tab. 2, si riportano parametri, standard error, livello di significatività e *odds ratio* (OR) delle variabili entrate nel modello.

Coerentemente con il semplice ragionamento che, per rifiutare offerte di lavoro bisogna averne ricevute, e che il ricevere un'offerta consegue logicamente all'aver cercato lavoro, la variabile sulla ricerca di lavoro è la prima ad essere selezionata: fra chi ha cercato attivamente lavoro nell'ultimo semestre la probabilità di rifiutare una proposta è superiore del 60% rispetto a chi non ha cercato.

Sono i laureati provenienti dalle classi sociali più elevate quelli che possono permettersi di rifiutare un lavoro in attesa di proposte migliori. I figli della borghesia, della piccola borghesia e della classe media impiegatizia mostrano una probabilità di rifiutare un lavoro di oltre il 40% superiore a quella dei figli di famiglie di classe operaia. Accanto a questo vincolo, troviamo i doveri di responsabilità dei laureati che hanno formato una famiglia propria: per costoro, la probabilità di rifiutare un'offerta di lavoro è significativamente inferiore rispetto ai celibi o alle nubili.

⁵ La definizione della classe sociale della famiglia segue lo schema proposto da Cobalti e Schizzerotto (1994) e riconfermato da Schizzerotto (2002), a partire dallo stato socio-economico del padre e della madre, adottando il più alto fra i due. La posizione socio-economica dei genitori è classificata, sulla base dell'ultima posizione nella professione, come "borghesia", "classe media impiegatizia", "piccola borghesia" e "classe operaia". Appartengono alla borghesia liberi professionisti (con titolo di studio pari almeno al diploma secondario), dirigenti e imprenditori con almeno 15 dipendenti; sono classificati come la classe media impiegatizia gli impiegati con mansioni di coordinamento, i direttivi, i quadri e gli intermedi; appartengono alla piccola borghesia lavoratori in proprio, coadiuvanti familiari, soci di cooperativa, imprenditori con meno di 15 dipendenti e liberi professionisti con titolo di studio inferiore al diploma secondario; infine, fanno parte della classe operaia gli impiegati esecutivi, gli operai, subalterni e assimilati (Almalaurea, 2011).

⁶ Si adotta un livello di significatività in ingresso pari a 0,05 e un livello in uscita pari a 0,10.

I laureati maschi mostrano una maggiore propensione a rifiutare lavori rispetto alle colleghe femmine. Non si tratta, in questo caso, della conseguenza di specializzazione di genere delle scelte formative, poiché la facoltà è esplicitamente presente nel modello. È, invece, possibile che le ambizioni lavorative dei maschi siano superiori a quelle delle donne laureate, oppure che le donne adottino strategie di ricerca del lavoro più mirate, fin dalla fase d'invio del curriculum e di risposta alle inserzioni, alle sole proposte che ritengono interessanti.

Tabella 2. Stime di parametri, standard error, significatività osservata e odds ratio (OR) dei predittori risultati significativi nel modello di regressione logistica con selezione stepwise per spiegare il rifiuto del lavoro da parte dei laureati dell'Università di Padova.

		<i>b</i>	<i>se(b)</i>	<i>p</i>	<i>OR</i>
Costante		-0,394	0,218	0,070	-----
Facoltà (riferimento: Scienze Statistiche)				<0,001	
	Agraria	-0,221	0,225	0,268	0,780
	Economia	-0,014	0,243	0,734	0,921
	Farmacia	0,352	0,239	0,255	1,312
	Giurisprudenza	-0,050	0,287	0,609	0,864
	Ingegneria	0,288	0,205	0,484	1,154
	Lettere e filosofia	-0,164	0,202	0,518	0,878
	Med. Veterinaria	-0,426	0,321	0,121	0,608
	Psicologia	-0,116	0,241	0,147	0,705
	Scienze Formazione	0,272	0,227	0,310	1,259
	Sc. MM.FF.NN.	-0,428	0,208	0,014	0,601
	Sc. Politiche	-0,102	0,220	0,673	0,911
Genere M vs F		0,314	0,083	<0,001	1,368
Ha figli conviventi (Sì vs No)		-0,717	0,232	0,002	0,488
Classe sociale (Riferimento: Classe operaia)				<0,001	
	Borghesia	0,359	0,108	0,001	1,432
	Classe media impiegatizia	0,427	0,099	<0,001	1,533
	Piccola borghesia	0,357	0,108	0,001	1,430
Partecipazione a stage (Sì vs No)		0,304	0,085	<0,001	1,355
Partecipazione a corsi aziendali (Sì vs No)		0,233	0,091	0,011	1,262
Partecipazioni a corsi FSE (Sì vs No)		-0,951	0,368	0,010	0,386
Ha cercato lavoro nel semestre (Sì vs No)		0,470	0,077	<0,001	1,600

In ogni caso, nella misura in cui rifiutare un lavoro può essere un “rischio” (nel senso che non vi è la certezza di ottenere poi una proposta migliore), il risultato è coerente con la letteratura che riporta una maggiore propensione al rischio da parte degli uomini (si vedano, tra gli altri, Bruce e Johnson, 1994; Powell e Ansic, 1997), anche nella ricerca di lavoro (Keil e Chauwin, 2006).

Altri fattori che influenzano la probabilità di rifiutare una proposta di lavoro sono relativi alle esperienze di formazione post-lauream: chi ha seguito corsi o stage aziendali ha una maggiore propensione al rifiuto, probabilmente perché nell'ambito di tale esperienza ha ottenuto una promessa di lavoro che attende si realizzi.

Diverso è il caso dei corsi del Fondo Sociale Europeo, la frequenza ai quali è associata ad una probabilità di rifiutare lavori che è circa un terzo di quella di chi non li frequenta. Si può congetturare che s'iscrivano a questi corsi laureati che si sentono particolarmente deboli sul piano professionale. Inoltre, i requisiti abbastanza rigidi di frequenza, esame finale, erogazione delle borse di studio e dei buoni pasto potrebbero indurre chi vi partecipa a ridurre o interrompere le attività di ricerca di lavoro, riducendo così anche le proposte ricevute.

Anche tenendo conto di queste differenze di storia e *background* individuali, la facoltà in cui si è conseguito il titolo fa la differenza. Tra le facoltà i cui laureati più rifiutano lavori troviamo Farmacia, Ingegneria e Scienze della Formazione, mentre le facoltà in cui i rifiuti sono meno frequenti sono quelle di Scienze MM.FF.NN., Veterinaria, Agraria, Lettere e Filosofia. Se ciò indichi le facoltà che erogano "lauree deboli" non è chiaro: il rifiuto, infatti, può dipendere dal fatto di aver ottenuto un gran numero di proposte, ma anche il non aver ricevuto proposte convincenti. Pertanto, il rifiuto causato dall'inadeguatezza delle offerte ricevute merita un approfondimento.

3. Le proposte indecenti

Che i rifiuti siano conseguenti a "proposte indecenti" non emerge in modo chiaro dall'analisi dei dati sui laureati. Tuttavia, se mettiamo insieme le motivazioni concernenti lavori non coerenti con il titolo di studio, contratti precari o con condizioni poco chiare e affidabili, attività poco remunerative, quasi il 35% dei laureati che rifiutano lo fa perché ritiene, per qualche aspetto, inadeguata la proposta ricevuta (si tratta del 14,2% di tutti i laureati). La quota è circa del 50% fra i laureati delle Facoltà di Psicologia e Scienze Politiche, e si colloca attorno al 40% anche per Lettere e Filosofia e Agraria, mentre si attesta sotto il 25% per i laureati di Farmacia, Giurisprudenza, Scienze MM.FF.NN. e Scienze della Formazione (Tab. 3).

Da questa definizione di "proposta indecente" sono state escluse le proposte di lavoro che i laureati giudicano poco interessanti. Che cosa sia interessante e che cosa non lo sia attiene strettamente ai personali interessi di ciascuno e non può perciò essere generalizzata e analizzata a fini comparativi. Tuttavia, la situazione delle singole facoltà non si modificherebbero di molto se si utilizzasse questa seconda definizione (Tab. 3).

Si individuano, pertanto, le caratteristiche distintive dei laureati che rifiutano lavoro perché la proposta è ritenuta inadeguata. A questo scopo, si restringe l'analisi ai soli laureati che, negli ultimi sei mesi, hanno compiuto azioni di ricerca di lavoro e che ne hanno rifiutato almeno uno. Si tratta di 560 laureati, dei quali il 49,6% ha rifiutato perché la proposta non era adeguata (la percentuale sale al 62% se si considerano inadeguate anche le proposte ritenute non interessanti)⁷.

Tabella 3. Percentuale di laureati dell'Università di Padova che, fra i 6 e i 12 mesi dopo il conseguimento del titolo, hanno rifiutato almeno una proposta di lavoro perché ritenuta inadeguata, per facoltà (fra parentesi la percentuale di proposte inadeguate o non interessanti).

	% rifiuti lavoro	Di cui proposte inadeguate
Agraria	37,5	39,2 (50,0)
Economia	43,1	35,1 (48,9)
Farmacia	48,4	20,1 (28,6)
Giurisprudenza	31,5	19,6 (25,0)
Ingegneria	52,0	30,0 (39,6)
Lettere e filosofia	38,0	42,3 (52,7)
Medicina Veterinaria	30,4	34,4 (40,6)
Psicologia	35,1	52,1 (58,3)
Scienze della Formazione	41,6	21,7 (27,0)
Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali	32,7	23,1 (34,4)
Scienze Politiche	38,7	48,9 (58,4)
Scienze Statistiche	43,7	29,5 (41,6)
<i>Totale</i>	<i>41,4</i>	<i>34,6 (43,9)</i>

Si stima ancora un modello di regressione logistica con criterio di selezione *stepwise*, i cui risultati sono riportati nella Tab. 4. I possibili predittori sono le variabili indicate in precedenza (caratteristiche demografiche, percorso formativo, formazione *post-lauream*, *background* familiare) e il fatto di lavorare all'inizio del semestre di riferimento⁸.

I fattori associati al rischio di rifiutare perché la proposta è inadeguata si rivelano completamente diversi rispetto a quelli che determinano i rifiuti in generale: scompaiono le variabili relative al *background* e alla situazione familiare, e si rivela, inve-

⁷ La percentuale di rifiuti per proposte inadeguate è superiore a quanto osservato per l'intero insieme di laureati perché, avendo escluso dalle unità oggetto di analisi coloro che non hanno attivamente cercato lavoro nell'ultimo semestre, sono stati esclusi principalmente i laureati che hanno rifiutato perché avevano già un lavoro o perché avevano altri progetti

⁸ Sono inclusi nell'analisi soltanto i laureati che, nel semestre, hanno cercato lavoro, compresi coloro che già lavoravano durante gli studi e che possono cercare miglioramenti professionali.

ce, importante il titolo di studio. I laureati triennali, infatti, mostrano una probabilità di rifiutare perché la proposta è inadeguata che è di oltre il 70% maggiore rispetto a laureati di secondo livello e a ciclo unico.

Un altro fattore di rischio è legato alla partecipazione a corsi di formazione, corsi di lingue e d'informatica, benché la frequenza a questi corsi sia presumibilmente una conseguenza, piuttosto che una causa, del ricevere proposte di lavoro poco invitanti. Escludendo come possibili predittori la frequenza a questi corsi, il modello comprende esclusivamente la facoltà frequentata e il tipo di titolo conseguito, con valori dei parametri analoghi a quelli presentati nella Tab. 4.

La facoltà è una variabile-chiave anche per descrivere il rifiuto di proposte non adeguate, ma le stime dei parametri sono, questa volta, assai diverse: le facoltà i cui laureati più spesso rifiutano offerte di lavoro per inadeguatezza dell'offerta sono Economia, Psicologia e Scienze Politiche; i laureati della Facoltà di Scienze MM.FF.NN., Scienze della Formazione, Farmacia e Ingegneria sono quelli che meno frequentemente vivono questa esperienza.

Tabella 4. *Stime di parametri, standard error, significatività osservata e odds ratio (OR) dei predittori risultati significativi nel modello di regressione logistica con selezione stepwise per spiegare il rifiuto di lavori inadeguati da parte dei laureati dell'Università di Padova (n=560).*

	<i>b</i>	<i>se(b)</i>	<i>p</i>	<i>OR</i>
Costante	-0,584	0,397	0,141	-----
Facoltà (riferimento: Scienze Statistiche) ⁹			0,041	1,000
Agraria	0,395	0,480	0,410	1,485
Economia	1,010	0,640	0,115	2,745
Farmacia	-0,017	0,518	0,974	0,983
Ingegneria	-0,009	0,447	0,984	0,991
Lettere e filosofia	0,556	0,426	0,192	1,743
Med. Veterinaria	0,326	0,686	0,634	1,386
Psicologia	0,899	0,535	0,093	2,457
Sc. Formazione	-0,077	0,470	0,870	0,926
Sc. MM.FF.NN.	-0,411	0,460	0,372	0,663
Sc. Politiche	0,665	0,483	0,168	1,944
Laurea triennale	0,537	0,202	0,008	1,710
N° corsi di formazione, lingue, informatica	0,550	0,222	0,013	1,733

⁹ La Facoltà di Giurisprudenza non è stata inclusa nell'analisi perché soltanto un laureato ha rifiutato lavoro nel semestre.

4. Il tipo di lavori rifiutati

I lavori rifiutati comprendono sia lavori occasionali o stagionali che, verosimilmente, erano svolti prima della laurea per mantenersi all'università ma che, conseguito il titolo, non sono più presi in considerazione, sia lavori specifici delle varie professioni, compreso farmacista o ingegnere quando a rifiutarli sono farmacisti o ingegneri. È, quindi, necessario approfondire l'analisi dei rifiuti dentro la singola facoltà.

Per consentire una lettura più immediata dei lavori rifiutati sia a livello di ateneo che di facoltà, le risposte sono state accorpate in tre categorie:

- 1- lavori pertinenti¹⁰ al titolo di studio conseguito,
- 2- lavori non pertinenti ma che richiedono la laurea,
- 3- lavori che non richiedono la laurea.

Dalla Tab. 5 si può notare che:

Tabella 5. Frequenze di rifiuti di lavori offerti, per motivi adottati dai laureati dell'Università di Padova e pertinenza del lavoro

	<i>Pertinente</i>	<i>Richiede laurea</i>	<i>Non richiede laurea</i>	<i>Totale</i>
Già lavora	289	79	51	419
In attesa di iniziare	69	23	14	106
Precario	59	32	24	115
Non coerente	85	60	59	204
Disagiato, negativo	65	21	17	103
Non affidabile	6	1	3	10
Vari motivi	143	55	57	255
Altro	23	16	12	51
Totale	739	287	237	1263

- i lavori pertinenti alla professionalità specifica prevalgono nettamente su quelli non pertinenti;
- la motivazione principale del rifiuto è l'aver già un lavoro¹¹;
- le proposte di lavoro per professionalità generiche, che nulla hanno a che vedere con il percorso di studi, e i lavori occasionali in genere, riguardano soprattutto le neolaureate (Tabelle 6÷8).

¹⁰ Per la costruzione di queste dimensioni, si è fatto ricorso al "Repertorio delle Professioni dell'Università di Padova" (Fabbris, 2005).

¹¹ In alcuni casi, è indicata come motivazione al rifiuto di lavori pertinenti la voce "non coerente con la formazione". La specificità dei corsi può portare a rifiutare, con questa motivazione, lavori che sarebbero pertinenti alla facoltà secondo il "repertorio delle professioni".

Tabella 6. *Frequenze di motivi del rifiuto di lavori pertinenti, per facoltà*

	Già lavora	In attesa avvio	Precario	Non coe- rente	Disagevo- le	Non affi- dabile	Vari moti- vi	Altro	TOTALE
Agraria	20	1	6	6	7	--	12	3	55
Economia	16	9	5	7	5	--	3	--	51
Farmacia	35	7	8	9	6	1	11	3	80
Giurisprudenza	6	12	-	5	-	--	3	--	26
Ingegneria	78	13	12	21	16	1	42	3	186
Lettere e filosofia	19	2	3	2	3	--	10	3	42
Medicina veterinaria	2	2	-	2	2	--	2	7	17
Psicologia	11	2	6	11	5	--	9	2	46
Sc. Formazione	40	4	5	8	8	--	17	2	84
Scienze MM.FF.NN.	36	13	3	6	9	2	16	--	85
Scienze Politiche	21	3	7	6	2	1	10	--	50
Scienze Statistiche	5	1	4	2	2	1	2	--	17
TOTALE	289	69	59	85	65	6	143	23	739

Tabella 7. *Frequenze di motivi del rifiuto di lavori da laureati, per facoltà*

	Già lavo- ra	In attesa avvio	Precario	Non coe- rente	Disage- vole	Non affi- dabile	Vari mo- tivi	Altro	TOTALE
Agraria	5	2	3	7	2	--	3	1	23
Economia	5	--	3	3	-	--	5	1	17
Farmacia	--	1	--	--	--	--	2	--	3
Giurisprudenza	--	3	1	1	-	--	1	1	7
Ingegneria	14	4	6	7	7	--	7	1	46
Lettere e filosofia	17	5	6	7	2	--	19	6	62
Medicina veterinaria	--	--	--	1	--	--	2	--	3
Psicologia	5	-	4	5	-	--	5	3	22
Sc. Formazione	-	-	1	4	1	--	2	1	9
Scienze MM.FF.NN.	8	1	-	5	1	--	3	--	18
Scienze Politiche	7	1	3	11	4	--	3	1	30
Scienze Statistiche	18	6	5	9	4	1	3	1	47
TOTALE	79	23	32	60	21	1	55	16	287

Tabella 8. Frequenze di motivi del rifiuto di lavori da non laureati, per facoltà

	Già lavoro-	In attesa	Precario	Non coe-	Disage-	Non affi-	Vari mo-	Altro	TOTALE
	ra	avvio		rente	vole	dabile	tivi		
Agraria	9	2	4	4	1	-	4	-	24
Economia	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Farmacia	1	1	1	1	-	-	2	1	7
Giurisprudenza	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ingegneria	2	1	-	2	-	-	1	1	7
Lettere e filosofia	24	3	9	25	10	1	27	3	102
Medicina veterinaria	1	-	1	1	-	-	-	-	3
Psicologia	3	-	-	3	1	-	3	1	10
Sc. Formazione	-	1	-	6	-	-	2	1	10
Scienze MM.FF.NN.	6	4	4	8	1	1	10	3	37
Scienze Politiche	5	2	5	8	1	1	8	2	32
Scienze Statistiche	-	-	-	-	1	-	-	-	1
TOTALE	51	14	24	59	17	3	57	12	237

4.1 Agraria

Per i laureati di questa Facoltà, più della metà delle proposte rifiutate riguardano attività pertinenti. Il motivo principale del rifiuto dei laureati è che già lavorano. In un numero limitato di casi, il rifiuto consegue ad una proposta di lavoro con contratto precario o di lavori che si svolgono in luogo disagiata.

Per le lauree triennali, le proposte rifiutate riguardano: certificazione qualità, enologo, attività di laboratorio, consulenze, guida in un parco, vivaista. I laureati magistrali hanno rifiutato proposte per svolgere attività di: responsabile sicurezza, certificazione qualità, in azienda che produce alimenti zootecnici, viticoltura ed enologia, consulente per l'ambiente, progettazione, collaborazione in uno studio agronomico, *project manager* forestale, responsabile servizio ambientale.

I rifiuti di lavori che richiedono una laurea generica riguardano, oltre all'aver già un lavoro, proposte non coerenti con gli studi o con contratti precari. Si tratta di proposte di impiego amministrativo o bancario, attività nel settore informatico, agente di commercio, insegnante.

I lavori non coerenti con una formazione universitaria sono rifiutati perché sono stagionali, o di breve periodo, o sono ritenuti poco qualificanti. Tra questi: il rappre-

sentante, il carpentiere, il geometra, l'addetto al volantinaggio, la commessa, il cuoco e attività produttive nel settore metalmeccanico o nell'industria agro-alimentare.

4.2 *Economia*

Anche per i laureati della Facoltà di Economia la motivazione principale della mancata accettazione di lavori pertinenti è l'averne già uno o l'essere in attesa di intraprendere un'esperienza di formazione o di lavoro già stabilita. Altre situazioni riguardano l'offerta di lavori precari, spesso in stage per indicare sia la non necessità del compenso per qualche mese e sia il disimpegno per l'assunzione, oppure di lavori disagiati. Tra le proposte rifiutate: attività di controllo di gestione, studi di revisione, attività esecutive in banca.

I rifiuti di lavori da laureato generico, hanno le medesime motivazioni degli altri. Tra le posizioni rifiutate, troviamo l'impiegato amministrativo e l'addetto commerciale. Uno solo è il rifiuto di lavoro non da laureato motivato dal non essere un'attività coerente con la preparazione universitaria (centralinista telefonica).

4.3 *Farmacia*

I rifiuti di lavori pertinenti con la formazione specifica sono molti, e sono prevalentemente motivati dall'averne già un lavoro o dall'essere in attesa di formazione. Anche per i laureati di questa Facoltà l'offerta riguarda lavoro con contratti precari, in alcuni casi disagiati o non affidabili. Per la laurea a ciclo unico, i rifiuti riguardano attività di: farmacista, parafarmacista, informatore scientifico, analisi di laboratorio, consulenze in ambito cosmetico, stage e borse di studio. Per le lauree triennali, attività in erboristeria.

Il rifiuto di proposte di lavoro specifiche (anche quella di farmacista) è motivato dallo svolgere già tale lavoro, senza che la nuova offerta comporti miglioramenti economici o contrattuali. Alcuni lavori rifiutati riguardano l'ambito informatico.

Anche i pochi rifiuti di offerte di lavoro non da laureato sono motivati soprattutto dall'averne già un lavoro o da proposte di lavoro precario o di bassa professionalità: venditore, anche porta a porta, cameriera, rappresentante commerciale, addetto a *call center*, commessa, operaio.

4.4 *Giurisprudenza*

I laureati in Giurisprudenza rifiutano lavori pertinenti essendo spesso in attesa di iniziare o completare il praticantato o dall'averne già un lavoro. Tra i lavori rifiutati:

promotore finanziario, società finanziarie, intermediazione finanziaria, istituti di credito, l'ambito legale, consulente del lavoro, analista di bilancio e praticantato.

Anche il rifiuto di lavori da laureato a-specifico riguarda proposte di lavoro impiegatizio generico. Ai laureati in Giurisprudenza non sono dunque offerti lavori per professionalità che non richiedono la laurea.

4.5 *Ingegneria*

I rifiuti di lavori pertinenti sono motivati soprattutto dall'aver già un lavoro, dall'essere in attesa di avvio di attività, dall'offerta di lavoro precario, non coerente, disagiata o non affidabile.

Per le lauree specialistiche, i lavori rifiutati sono di ingegnere elettronico, edile, chimico, informatico, aeronautico, biomedico, elettronico, per l'ambiente. I laureati di questa facoltà ritengono non coerenti anche lavori attinenti a corsi di studio parzialmente analoghi della stessa facoltà. Inoltre, l'aver iniziato un'attività in un ambito diverso da quello specifico della laurea li porta spesso a modificare il proprio progetto professionale, rifiutando, in alcuni casi, proposte pertinenti al corso di studi frequentato.

Per i rifiuti di lavori da laureato generico, i lavori rifiutati sono: operatore sportello banca, agenzia commerciale, contabilità, lavori d'ufficio. Le poche offerte (rifiutate) di lavori di bassa qualifica riguardano persone che hanno già un lavoro, per attività di operatore di macchine utensili, magazziniere e lavori interinali.

4.6 *Lettere e Filosofia*

I rifiuti di lavori pertinenti sono motivati dall'aver già un lavoro o da proposte di lavori precari e disagiati. Per le lauree triennali, le proposte rifiutate riguardano attività in vari settori: quello della moda e del turismo (agenzia viaggi, settore turistico, servizi alberghieri, ristorazione, hostess), del restauro, dell'archeologia, di uffici stampa o di gestione del personale, di organizzazione di eventi, di giornalismo, di pubblicità. Per i laureati magistrali: insegnante (supplenze nella scuola pubblica, insegnamento nelle scuole private), bibliotecario, archivista, addetto in uffici di selezione del personale, in enti culturali e musei, nel marketing.

I (pochi) rifiuti di lavori da laureato generico riguardano attività nel settore bancario o delle assicurazioni e come impiegato generico. Numerosi sono, invece, i rifiuti di lavori che non richiedono una laurea e riguardano attività come impiegata, segretaria, commessa, cameriera, receptionist, venditore, addetto di *call center* o di centri estivi, fattorino, barista, operaio, autista, geometra, nonché di lavori stagionali o interinali.

4.7 *Medicina veterinaria*

I rifiuti di lavori pertinenti sono relativamente numerosi e riguardano l'aver già un lavoro, l'essere in attesa di iniziare uno stage o un lavoro, il disagio associato al posto di lavoro. I laureati in corsi a ciclo unico rifiutano prevalentemente proposte nell'ambito della zootecnia, collaborazioni come veterinario o in ambulatori animali. I laureati triennali rifiutano soprattutto proposte nell'ambito del controllo qualità di industrie alimentari o di laboratorio.

Poche sono, invece, le offerte di lavori che richiedono una laurea generica o che non la richiedono affatto. I medici veterinari rifiutano ogni proposta non coerente con la formazione ottenuta.

4.8 *Psicologia*

Per la Facoltà di Psicologia, i dati si riferiscono solo alla laurea specialistica. I rifiuti di lavori pertinenti sono motivati prevalentemente dall'aver già un lavoro o dalla precarietà dei contratti proposti o dalle condizioni disagiati in cui le attività si svolgerebbero.

I rifiuti di lavori da laureato generico sono motivati dall'aver già un lavoro o dalla bassa qualità delle offerte, in modo particolare dalla scarsa coerenza con il titolo posseduto. Per il corso di laurea in Psicologia clinica, i rifiuti riguardano lavori di educatore in comunità, nell'ambito psichiatrico ma anche di impiegata, commessa, maestra d'asilo. Per Psicologia clinico-dinamica le proposte rifiutate vanno dall'educatrice in comunità terapeutica, alla responsabile di asilo privato, al recupero nell'ambito della tossicodipendenza, all'assistenza a bambini autistici, ma anche ad attività generiche di impiegata, commessa, maestra di sostegno, addetta alle vendite, call center, negli asili o come supplente all'offerta di stage in agenzie per il lavoro, in uffici di ricerca o di formazione del personale. I laureati in Psicologia sociale, del lavoro e della comunicazione rifiutano proposte di progettazione di corsi di formazione, ricerca e selezione del personale, consulenza del lavoro, tutoraggio, ufficio risorse umane, formatore, ma anche in ambito commerciale, amministrativo, settore bancario, attività di front office, agente finanziario, barista. Per Psicologia dello sviluppo e dell'intervento nella scuola, l'ambito è più preciso: insegnante, mediatore culturale e linguistico, educatore in comunità, educatore professionale, psicologo educatore, coordinatore di centro per disabili, promoter, attività nel doposcuola, nelle scuole materne, negli uffici di selezione del personale, nel settore bancario. Per Psicologia sperimentale e neuroscienze, i rifiuti riguardano la ricerca con i bambini, il sostegno scolastico, il telemarketing.

4.9 Scienze della Formazione

La maggior parte dei lavori rifiutati dai laureati in Scienze della Formazione sono pertinenti alla loro professionalità specifica. Sono motivati in prevalenza dall'aver un lavoro o dall'essere la proposta disagevole o precaria. Per le due lauree specialistiche (in Scienze della formazione continua e in Programmazione e gestione dei servizi educativi e formativi) i rifiuti riguardano il ruolo di formatore-educatore. Per i laureati in Scienze della formazione primaria, i rifiuti sono tutti nel settore scolastico (supplenze e insegnamenti sia nella scuola pubblica che privata).

Le proposte per attività non pertinenti sono poche e riguardano offerte di lavori non coerenti con la formazione acquisita (ambito assicurativo, bancario), ma anche addetto a *call center*, magazziniere, attività di volantaggio.

4.10 Scienze MM.FF.NN.

I rifiuti di lavori pertinenti sono motivati in prevalenza dall'aver un lavoro o da essere in una situazione di attesa nell'ambito della formazione o del lavoro. In qualche caso, la proposta di lavoro è ritenuta disagevole o non affidabile.

I laureati triennali rifiutano lavori come programmatore e informatico (soprattutto per i laureati in informatica), di biotecnologo industriale, di ottico-optometrista o di consulente o nell'ambito ambientale. I laureati magistrali rifiutano proposte di collaborazione in studi professionali, di consulenza presso aziende, di responsabili della qualità, di attività tecniche nell'ambito dello smaltimento di rifiuti pericolosi, di biotecnologo, di informatore scientifico, di attività nella chimica, nell'acquacultura, nella ricerca e sviluppo.

I rifiuti di lavori da laureato generico sono motivati, in alcuni casi, dall'aver già il laureato un lavoro e, in altri casi, dalla (in)coerenza disciplinare della proposta. Le attività rifiutate sono nell'ambito dell'archeologia, del restauro o dei musei, supplenze nella scuola superiore, attività impiegate generiche. I rifiuti di borse di studio, assegni di ricerca o borse di dottorato sono quasi tutti espressi da laureati di questa Facoltà.

I lavori che non richiedono competenze da laureato superano in numero quelli che richiedono un titolo di studio universitario, seppure generica. I rifiuti riguardano proposte di attività in *call center* o d'inserimento dati, come rappresentante, commesso, venditore commerciale e lavori temporanei, quali hostess, telefonista, portaflettere, addetto al volantaggio o alla ristorazione.

4.11 Scienze Politiche

I rifiuti di lavori pertinenti sono motivati prevalentemente dall'aver già un lavoro o dalla precarietà del contratto proposto. Si tratta, infatti, di attività in studi di commercialista, in uffici del personale, nel controllo di gestione, in enti di ricerca, in uffici per le risorse umane.

Il rifiuto di lavori per i quali è pertinente la laurea sono motivati dall'essere al proposta di lavoro non coerente con la formazione o, per chi ha già un lavoro, dalla qualità dell'offerta. Le attività rifiutate riguardano l'insegnamento (supplenze), l'attività di impiegato generico, eventualmente allo sportello di una banca, di traduttore.

Il rifiuto di lavori per i quali non è necessario essere laureati, di norma offerti a condizioni minimali, riguardano: centralinista, commesso, addetto di *call center* o lavori interinali.

4.12 *Scienze Statistiche*

I rifiuti pertinenti sono motivati dall'aver già il laureato un lavoro e dalla precarietà del contratto offerto. I rifiuti riguardano la consulenza statistica o l'analisi di dati, spesso nel settore finanziario o nel marketing.

Si possono considerare attività da laureato parzialmente congruenti con la formazione l'assistenza informatica e la programmazione informatica e l'attività contabile. Si tratta di attività che sono offerte con frequenza anche maggiore di quella da statistico.

4.13. *Una regolarità*

Dalle analisi svolte, emergono due situazioni contrapposte:

- a) la prima caratterizzata da figure professionali definite in modo preciso, la cui immagine professionale e sociale è consolidata nell'immaginario collettivo; questa immagine ha orientato, a suo tempo, la scelta della facoltà da parte dello studente, ha creato nella mente del laureato aspettative realistiche ed aiutato a precisare le richieste professionali del mercato del lavoro;
- b) la seconda, invece, è caratterizzata da figure professionali più poliedriche ma più difficilmente definibili da parte del mercato del lavoro; oppure nuove, ancora sfuocate per chi si interessa di lavoro sul mercato.

Per le figure del primo tipo, i rifiuti derivano da un eccesso di domanda; per quelle del secondo tipo, le offerte di posti di lavoro specifici sono poche e i rifiuti derivano dalla scarsa qualificazione dei lavori per un laureato, in modo particolare dalla scarsa appetibilità delle offerte economiche e contrattuali.

6. Considerazioni conclusive

Il rapporto che lega la formazione universitaria al lavoro è necessario, perché una delle *mission* dell'università è di contribuire a costruire il capitale umano dei propri studenti, ossia di accrescerne la capacità di realizzarsi sul piano professionale e sociale tramite l'accesso a posizioni lavorative consone agli studi svolti e rispondenti alle loro aspirazioni e ai desideri. Il passaggio senza traumi dagli studi universitari al lavoro è l'aspetto più evidente dell'efficacia degli studi, in modo particolare dell'efficacia "esterna", valutata dopo il conseguimento del titolo¹² (Lockheed e Hanushek, 1994).

La facilità e la rapidità con la quale i laureati entrano nel lavoro sono indicatori indiretti della spendibilità di un titolo di studio. Tuttavia, le dinamiche dell'accesso al lavoro dipendono anche dai vincoli e dalle attese dei laureati. Uno dei sintomi del cosiddetto *mismatch* fra la domanda e l'offerta di professionalità è il rifiuto di proposte lavorative: può, infatti, succedere che l'azienda offra una posizione che il candidato non ritiene adeguata alle proprie attese in termini di mansioni, trattamento economico, tipo di contratto, disponibilità di tempo, entità e frequenza degli spostamenti, competenze da esercitare, etc.. Naturalmente, il rifiuto è più probabile se il laureato già lavora.

Il fenomeno del rifiuto del lavoro da parte dei neolaureati si collega a quello della disoccupazione intellettuale, *in primis* giovanile, un fenomeno che nel nostro Paese assume proporzioni notevoli. La radice di questo fenomeno si può trovare nel fatto che, in Italia, quantunque la quota di giovani laureati sia assai inferiore ai livelli europei (OECD, 2005), la domanda di lavoro ad alta qualificazione è bassa, sia per la scarsa presenza nel sistema italiano di imprese di grandi dimensioni e ad elevata tecnologia, sia per l'arretratezza dei servizi pubblici, ancora confinati ad un ruolo burocratico (Reyneri, 1999, 2007).

La relazione che lega il rifiuto di proposte lavorative alla disoccupazione intellettuale suggerisce l'opportunità di affiancare un indicatore basato sulla frequenza dei rifiuti ai più consueti indicatori basati sul tasso di occupazione e sulle caratteristiche del lavoro svolto dai laureati per misurare l'efficacia dei percorsi formativi.

Allo stesso tempo, suggeriamo cautela nell'impiego a fini comparativi di indicatori basati sul rifiuto di lavori. Ciò può riguardare, ad esempio, il confronto fra atenei siti in zone geografiche diverse economicamente, poiché la diversa portata del fenomeno dei rifiuti potrebbe dipendere dalle diverse opportunità che il mercato locale

¹² Con il DM n. 5 del 23 settembre 2009, l'efficacia esterna dei corsi di studio è entrata anche a far parte dei criteri per la ripartizione della parte di FFO da destinare all'incremento dell'efficienza e dell'efficacia del sistema universitario nazionale (L. 244/2007). L'indicatore di qualità dei processi formativi è dato dalla percentuale di laureati 2004 occupati a tre anni dal conseguimento del titolo.

del lavoro e delle professioni offre ai laureati e dal grado di consapevolezza che i laureati ne hanno.

L'utilizzo di indicatori basati sulla frequenza dei rifiuti deve essere ancor più cauta, poiché le cause del fenomeno possono essere molteplici. Tra l'altro, a fronte di una scarsa domanda qualificata, i giovani laureati possono rifiutare proposte e rimanere in attesa del "posto buono" anziché accettare lavori inferiori alle proprie aspettative nei quali rischierebbero di restare intrappolati per tutta la vita (Scherer, 2004), principalmente in virtù del fatto che possono contare per lungo tempo sul sostegno familiare (Reyneri, 2007).

Il *background* familiare è pertanto un fattore fondamentale nella scelta di accettare o rifiutare proposte di lavoro non ottimali (Sylos Labini, 1997), fattore che si lega spesso anche alla scelta del percorso di studi (AlmaLaurea, 2011), rischiando di complicare l'analisi delle cause della propensione a rifiutare proposte di lavoro specifiche poiché confonde l'effetto delle scelte di studio con lo status socio-economico della famiglia di origine.

La propensione a rifiutare una proposta di lavoro può essere determinata dalla personalità dei laureati. Gli aspetti della personalità non sono comunemente rilevati nelle indagini sui laureati e, anche nel nostro caso, non è stato possibile approfondirne l'effetto, tuttavia il modo in cui l'attitudine al rischio spinge i laureati a declinare offerte non ottimali, piuttosto che accettare soluzioni temporanee, si intravede nelle differenze di genere riscontrate, che confermano il rapporto più spregiudicato che i maschi hanno nei confronti della "capacità di scommettere" in senso lato. Sarebbe interessante risalire alle cause psicologiche di queste differenze.

In ultimo, ma non meno importante, il rifiuto di proposte lavorative è inevitabilmente connesso alla presenza, e all'abbondanza, di tali proposte: l'utilizzo del dato riferito alla frequenza generale di rifiuti rischia di porre sullo stesso piano il rifiuto di chi declina proposte lavorative perché ne riceve un numero eccessivo, da quello di chi rifiuta perché riceve solo proposte che non gli permettono di valorizzare il titolo di studio ottenuto e le competenze acquisite durante il percorso formativo. Pare quindi più adeguato utilizzare come indicatore di efficacia (in realtà: di inefficacia) del titolo di studi solo i rifiuti motivati da inadeguatezze della proposta di lavoro.

Le analisi svolte hanno evidenziato una maggiore propensione al rifiuto causato da proposte inadeguate da parte dei laureati in Psicologia, Scienze Politiche, Lettere, Economia, che richiamerebbero alla mente il concetto di lauree "deboli"¹³. Inoltre, l'analisi ha reso evidente che il rifiuto può riguardare proposte inadeguate presso i

¹³ Bernardi e Scortegagna (1993) denominano *deboli* "le lauree con bassi contenuti di tipo tecnico-scientifico e con ampie aperture sul versante umanistico; o (...) lauree con un profilo non del tutto chiaro sul piano dei contenuti professionali richiesti dal mercato del lavoro; o (...) lauree che risponderebbero dal punto di vista formale alle esigenze, ma che risultano deboli sul piano dei contenuti formativi e di conseguenza della preparazione professionale offerta".

laureati triennali, confermando come la laurea di primo livello introdotta dal DM 509/99 faticosi ad inserirsi nel mercato del lavoro (si vedano, a questo proposito, anche Martini e Gianecchini, 2011).

È dubbia, invece, l'opportunità di basare la valutazione dell'efficacia di un titolo di studio sul rifiuto di proposte che il laureato giudica inadeguate: tale giudizio rischia, infatti, di essere del tutto soggettivo, poggiando sulle attese che il laureato ha avuto modo di costruirsi sia durante il percorso di studi, sia dopo il conseguimento del titolo, attraverso le prime esperienze di ricerca del lavoro e l'osservazione della realtà lavorativa dei ex-compagni di studio. Condizioni retributive, contrattuali e professionali che, ritenute adeguate da alcuni laureati frustrati da esperienze negative e consapevoli della debolezza del proprio titolo, possono essere considerate inaccettabili dai laureati che si sentono più forti professionalmente, con la conseguenza che le differenze fra livelli di occupabilità dei laureati nei vari corsi di studio rischiano di essere appiattite dal confronto con un paradigma ideale declinato in base alle attese e alle prime esperienze di ricerca del lavoro.

Per concludere, alcune riflessioni sui criteri di rilevazione del fenomeno del rifiuto suggerite dall'analisi dei dati. Il questionario della ricerca Agorà rileva che nell'ultimo semestre è stato rifiutato almeno un lavoro, ma non rileva il numero di proposte rifiutate. Nella misura in cui il rifiuto può indicare l'abbondanza di proposte, il numero di proposte rifiutate potrebbe aiutare a capire quanto ciascuna figura professionale sia richiesta dal mercato del lavoro. Indipendentemente da quale sia il numero di proposte rifiutate, i motivi del rifiuto dovrebbero essere specificati dal rispondente per ogni rifiuto dichiarato.

Il ricevere proposte di lavoro che non sono all'altezza del possesso di un titolo universitario è un sintomo inequivocabile della debolezza del titolo di studio sul mercato. Sarebbe, tuttavia, interessante conoscere qualità e quantità delle proposte ricevute: al pari del laureato che ottiene subito un'ottima offerta di lavoro e la accetta, anche il laureato che riceve una "proposta indecente" e l'accetta non risulta aver rifiutato lavori, quantunque denunci una ancora più drammatica debolezza del proprio titolo di studio, e la mesta accettazione di tale debolezza. Diversa, infine, è la situazione di chi rifiuta l'unica proposta di lavoro arrivata perché inadeguata, rispetto a quella di chi rifiuta solo perché ha ricevuto molte proposte e ha dovuto (e potuto) scegliere. Così il rifiuto diventa un sintomo di forza del titolo di studio, o almeno di fiducia nella spendibilità del titolo posseduto.

Riferimenti bibliografici

- ALMALAUREA (2011) *Condizione occupazionale dei laureati. XIII indagine 2010*, <http://www.almalaurea.it/universita/occupazione/occupazione09/volume.pdf>
- BANDURA A. (1986) *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ
- BARBIERI P.E., SCHERER S. (2005) Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia, *Stato e mercato*, **74(2)**: 291-321
- BAUMANN Z. (1998) *Globalization: the Human Consequences*, Blackwell Publishers Ltd, Polity Press, Cambridge-Oxford (trad. ital.: *Dentro la globalizzazione. Le conseguenze sulle persone*, Laterza, Roma-Bari, 2001)
- BERNARDI G., SCORTEGAGNA R. (1993) *Lauree umanistiche e cultura d'impresa*, Libreria Progetto, Padova
- BRUCE A.C., JOHNSON J.E.V. (1994) Male and female betting behaviour: New perspectives, *Journal of Gambling Studies*, **10(2)**: 183-198
- COBALTI A., SCHIZZEROTTO A. (1994) *La mobilità sociale in Italia*, Il Mulino, Bologna
- FABBRIS L. (2005) *Il repertorio delle professioni dell'Università di Padova*, Cleup, Padova
- 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-XLV
- FAURE-GUICHARD C. (2000) *L'emploi intérimaire. Trajectoires et identités*, Les PUR Rennes
- GATI I. (1986) Making career decision: A sequential elimination approach, *Journal of Counseling Psychology*, **33**: 408-417
- GUICHARD J., HUTEAU M. (2001) *Psychologie de l'orientation*, Dunod, Paris (trad. ital. *Psicologia dell'orientamento professionale*, Cortina, Milano)
- GUICHARD J., HUTEAU M. (2007) *Orientation et insertion professionnelle*, Dunod, Paris
- HOLLAND J.L., GOTTFREDSON G.D. (1992) Studies of the exagonal model. An evaluation, *Journal of Vocational Behavior*, **40**: 158-170
- HOSMER D.W., LEMESHOW S. (1989) *Applied Logistic Regression*, Wiley, New York
- KEIL J., CHAUWIN K. (2006) Gender, risk, and compensation. In: KEIL J. (eds.) *Earn More, Move Up. A New Look at the Gender Pay Differential*, Center for Economic Progress, Saint Paul, MI
- LOCKHEED M.E., HANUSHEK E.R. (1994) Concepts of educational efficiency and effectiveness. In: HUSÉM T., POSTLETHWAITE T.N. (eds) *The International Encyclopedia of Education*, 2nd edition, Volume 3, Pergamon, Oxford: 1779-1784
- MANN L. (2000) Stili decisionali degli adolescenti. La procrastinazione. In: SORESI S. (a cura di) *Orientamento per l'orientamento*, Giunti-Os, Firenze
- MARTINI M.C., GIANECCHINI M. (2011) La soddisfazione per gli studi dei laureati: giudicare il passato pensando al futuro. In: FABBRIS L. (a cura di) *Criteri e indicatori per misurare l'efficacia delle attività universitarie*, Cleup, Padova: 9-34
- OECD (2005) *Education at a Glance*, Oecd, Paris
- OLIVERIO FERRARIS A., RUSTICELLI A., ZACCARIELLO T. (2007) I senza domani, *Psicologia Contemporanea*, **199**: pp.74-79.

- POWELL M., ANSIC D. (1997) Gender differences in risk behaviour in financial decision-making: An experimental analysis, *Journal of Economic Psychology*, **18(6)**: 605-628
- REYNERI E. (1999) La disoccupazione intellettuale in Italia: alta rigidità dell'offerta o scarsa qualità della domanda di lavoro?, *Il diritto del mercato del lavoro*, **3**: 475-491
- REYNERI E. (2005) *Sociologia del mercato del lavoro*, il Mulino, Bologna.
- REYNERI E. (2007) Lavoro e lavori nel contesto italiano. In: PERULLI A. (a cura di) *Il futuro del lavoro*, Halley, Matelica: 143-166
- RUTELLI P., AGUS M., CABONI R. (2007) *Lavoro e identità psicosociale. Sicurezza flessibilità e precarietà*, Franco Angeli, Milano
- SARACENO C. (2005) Le differenze che contano tra i lavoratori atipici. In: Bertolini S., Rizza R. (a cura di) *Atipici?*, *Sociologia del lavoro*, **97**: 15-24
- SARCHIELLI G. (2008) *Psicologia del lavoro*, Il Mulino, Bologna
- SCATOLINI E., MAROCCI G. (2010) La socializzazione lavorativa. In: ARGENTERO P., CORTESE G.C., PICCARDO C. (a cura di) *Psicologia delle risorse umane*, Raffaello Cortina Editore: 81-102
- SCHERER S. (2004) Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry position for the future career changes in Germany, Italy and Great Britain, *Work, Employment and Society*, **18(2)**: 369-394
- SCHIZZEROTTO A. (2002) *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, Il Mulino, Bologna
- SYLOS LABINI P. (1997) Il problema della disoccupazione dopo Keynes. In: FREY L. (a cura di) *La disoccupazione nel lungo periodo. Cause e conseguenze*, Il Mulino, Bologna: 31-56

Job Refusal: An Informed Decision, a Russian Roulette or a Reaction to an Indecent Proposal?

Summary. *This paper aims at defining the reasons that drive graduates to refuse a job offer. A job refusal, in fact, can be seen as a symptom of the ineffectiveness of universities in training professional profiles consistent with the job market demands; on the other hand, it may also be the effect of some recklessness from young ambitious graduates, who take the risk and wait for the next (best?) offer. The analysis of data collected from samples of graduates from Padua University show that many graduates refuse a job offer because they already have another, often better, job position. Data also emphasize the existence of two opposite situations: some graduates with professionally strong qualifications can choose and discard job offers, while others have weaker impact on the job market, and wonder among job offers which are not always coherent with the formative investment they coped with.*

Keywords. *Job refusal; Logistic regression analysis; External effectiveness.*

