

Since 1994

Inter-University Consortium



ALMALAUREA

Connecting Universities, the Labour Market and Professionals

AlmaLaurea Working Papers - ISSN 2239-9453

ALMALAUREA WORKING PAPERS no. 65

Giugno 2014

Attivazione personale e utilizzo dei canali di ricerca del lavoro dei neolaureati italiani

di

Silvia Ghiselli, Luca Pesenti

AlmaLaurea, Università Cattolica del Sacro Cuore

This paper can be downloaded at:

AlmaLaurea Working Papers series

<http://www2.almaalaura.it/universita/pubblicazioni/wp/index.shtml>

Also available at:

REsearch Papers in Economics (RePEC)

The **AlmaLaurea working paper series** is designed to make available to a wide readership selected works by AlmaLaurea staff or by outside, generally available in English or Italian. The series focuses on the study of the relationship between educational systems, society and economy, the quality of educational process, the demand and supply of education, the human capital accumulation, the structure and working of the labour markets, the assessment of educational policies.

Comments on this series are welcome and should be sent to pubblicazioni@almalaurea.it.

AlmaLaurea is a public consortium of Italian universities which, with the support of the Ministry of Education, meets the information needs of graduates, universities and the business community. AlmaLaurea has been set up in 1994 following an initiative of the Statistical Observatory of the University of Bologna. It supplies reliable and timely data on the effectiveness and efficiency of the higher education system to member universities' governing bodies, assessment units and committees responsible for teaching activities and career guidance.

AlmaLaurea:

- facilitates and improves the hiring of young graduates in the labour markets both at the national and international level;
- simplifies companies' search for personnel, reducing the gap between the demand for and supply of qualified labour (www.almalaurea.it/en/aziende/);
- makes available online more than 1.5 million curricula (in Italian and English) of graduates, including those with a pluriannual work experience (www.almalaurea.it/en/);
- ensures the optimization of human resources utilization through a steady updating of data on the careers of students holding a degree (www.almalaurea.it/en/lau/).

Each year AlmaLaurea plans two main conferences (www.almalaurea.it/en/informa/news) in which the results of the annual surveys on Graduates' Employment Conditions and Graduates' Profile are presented.

AlmaLaurea Inter-University Consortium | viale Masini 36 | 40126 Bologna (Italy)

Website: www.almalaurea.it | E-mail: pubblicazioni@almalaurea.it

The opinions expressed in the papers issued in this series do not necessarily reflect the position of AlmaLaurea

© AlmaLaurea 2014

Applications for permission to reproduce or translate all or part of this material should be made to:
AlmaLaurea Inter-University Consortium
email: pubblicazioni@almalaurea.it | fax +39 051 6088988 | phone +39 051 6088919

Attivazione personale e utilizzo dei canali di ricerca del lavoro dei neolaureati italiani

di

di Silvia Ghiselli[♦] e Luca Pesenti^{*}

Abstract

Il paper esplora il tema delle competenze individuali utilizzabili dal laureato nella fase di ricerca del lavoro, con particolare attenzione alle dimensioni di imprenditività, efficacia nell'utilizzo dei differenti canali di ricerca, disponibilità adattiva rispetto alle varie richieste provenienti dal mercato. La domanda di fondo che viene posta nell'analisi è legata all'efficacia sul percorso di carriera e sulla soddisfazione dei giovani laureati, al ruolo svolto dall'attivazione individuale sin dalla fase del percorso di studio, all'utilizzo e all'efficacia dei canali di ricerca del primo lavoro. Per rispondere ai quesiti di ricerca, il paper utilizza informazioni originali tratte da una più ampia indagine su un campione di circa 5800 laureati intervistati a tre anni dal conseguimento del titolo. Attraverso un'analisi delle corrispondenze multiple vengono individuati i fattori che descrivono il grado di imprenditività dei giovani laureati, così da evidenziare le principali dimensioni lungo le quali si muove. Vengono valutate contestualmente le performance occupazionali dei laureati in funzione di una serie di variabili sociografiche di base (genere, titolo di studio e posizione nella professione dei genitori, area geografica di residenza, ecc.), relative al percorso universitario scelto (corso di laurea, ateneo di iscrizione, voto e regolarità negli studi, ecc.) e alle esperienze lavorative e formative compiute durante gli studi universitari (stage, esperienze di lavoro, di studio all'estero, ecc.). I risultati delle analisi consentono di evidenziare l'effettiva incidenza in termini occupazionali delle attitudini "imprenditive" dei giovani laureati italiani, l'efficacia e le strategie di utilizzo dei diversi canali di ricerca, il grado di adattività al mercato del lavoro.

1. Quali sono le determinanti del successo occupazionale?

La domanda relativa agli aspetti che agevolano la transizione tra università e lavoro rappresenta un elemento cui la ricerca socio-economica prova da tempo a dare risposta, verificando la tenuta delle spiegazioni avanzate al variare delle condizioni strutturali entro cui si colloca il mercato del lavoro. Se possibile, il problema del rapporto tra istruzione superiore e lavoro si è fatto negli ultimi anni ancora più rilevante in tutta Europa (e con particolare enfasi nel nostro Paese), dal momento che appare non più valorizzabile in modo automatico il mero investimento formativo da parte dei giovani che si mettono in cerca di lavoro (Wolbers, 2003). L'Italia appare connotata in particolare da un persistente squilibrio tra domanda e offerta di lavoro: il nostro sistema universitario produce infatti da un lato troppi laureati che si devono confrontare con un mercato del lavoro nel quale le competenze maturate non risultano necessarie (*overeducation*)¹ o, più di frequente, non utilizzate (*overskilling*)², dall'altro un basso livello di "generalisti di massa", ovvero di profili professionali con competenze generiche ma di alto livello (Allen e Van der Velden, 2007). La tradizionale funzione del sistema di istruzione, ovvero quello della riduzione delle diseguaglianze sociali

[♦] Ricercatrice AlmaLaurea, silvia.ghiselli@almalaurea.it.

^{*} Ricercatore in Sociologia generale, Università Cattolica del Sacro Cuore, luca.pesenti@unicatt.it

¹ Sul problema del nesso tra capitale umano e *overeducation* si vedano Leuven e Oosterbeek (2011), Reyneri e Pintaldi (2013).

² Sul caso italiano si vedano invece Caroleo e Pastore (2013).

determinate da fattori ascritti ed ereditati, si scontra sempre più con un mercato del lavoro a basso livello di qualificazione e con le crescenti difficoltà economiche (Cammelli 2012): la carriera universitaria diventa così un elemento segnato da incertezze e vincoli crescenti (Franchi, 2005; Ballarino e Checchi, 2006).

La letteratura ha analizzato i cambiamenti richiesti dalla crescente flessibilizzazione del lavoro e le conseguenze sulle biografie individuali (Fullin, 2004; Franchi, 2005; Berton, Richiardi e Sacchi, 2009; Bertolini, 2012), così come si sostiene che vi sia un contesto “familista” che tende a inibire il protagonismo giovanile, generando una rigidità strutturale che limita la mobilità geografica e sociale, ostacolando in questo modo la concorrenza e la meritocrazia³ (Alesina e Ichino, 2010). Inconsapevolmente, questa è la tesi di fondo, la famiglia frenerebbe la mobilità geografica dei suoi appartenenti più giovani, spingendoli a trovare occupazione il più vicino possibile a casa e inibendo così i meccanismi fondamentali dello sviluppo e della crescita. Nell’ambito di questa riflessione generale, la letteratura in argomento ha verificato l’esistenza di un mix di elementi utili per determinare l’efficacia della ricerca del lavoro: le condizioni generali della domanda non sono che un aspetto, che deve essere incrociato con la preparazione sul lato dell’offerta e con le caratteristiche di contesto determinate dalla normativa (Chiesi, 2006). Un terzo elemento è quello della *attivazione* della persona, della sua intraprendenza adattiva, dell’utilizzo che fa dei differenti canali di accesso al lavoro: un tema molto discusso anche nel nostro Paese dalla letteratura orientata agli sviluppi di policy (Villa, 2007; Lodigiani, 2008; Paci e Pugliese, 2011), ma assai meno frequentato nelle analisi sulle transizioni tra il sistema di istruzione e il mercato del lavoro. Si tratta invece, nelle sue molteplici sfaccettature, di un tema sempre più rilevante, nell’ambito di un generale ripensamento dei sistemi di protezione sociale, in una fase in cui si fa sempre più spazio l’immagine di un *welfare attivo* in cui è fortemente sottolineata la necessità di investimenti sociali orientati al potenziamento delle “capacità” dei soggetti (Lodigiani, 2008). Se è infatti ampiamente condivisa la rilevanza del settore di studi ai fini occupazionali⁴, così come già oggetto di pur rari approfondimenti è il tema dell’utilizzo e dell’efficacia dei canali di ricerca del lavoro (Ballarino, 2006; Chiesi, 2006; Marzano e Palidda, 2008) e delle reti disponibili per questa ricerca (Granovetter, 1973; Barbieri, 1997), meno chiaro è il ruolo svolto dall’intraprendenza della persona (ad esempio nel partecipare ad attività di orientamento, tirocini formativi e stage), nonché dalla flessibilità individuale e dalla disponibilità adattiva nei confronti delle esigenze del mercato (queste ultime in particolare al centro del dibattito pubblico di questi ultimi anni, anche a causa di giudizi non lusinghieri sulle caratteristiche dei giovani italiani avanzati da varie personalità del mondo politico).

Il paper si concentra propriamente su questo versante tematico, analizzando le strategie messe in atto dai laureati dell’anno 2008 durante gli studi e dopo il conseguimento della laurea per prepararsi ad affrontare la sfida lavorativa e utilizzando questi elementi in connessione con l’utilizzo dei differenti canali di ricerca del lavoro. Si utilizzeranno a questo scopo i dati raccolti nell’ambito di un’indagine realizzata dal Consorzio AlmaLaurea e dal Dipartimento di Sociologia dell’Università Cattolica di Milano nel corso del 2012 e che ha sviluppato le proprie analisi con l’intento di verificare in che modo le strategie adottate dagli studenti universitari nel corso dei loro studi e durante la ricerca del lavoro influiscono sugli sbocchi occupazionali, i livelli retributivi, la soddisfazione professionale (Rovati, 2013).

³ Per una riflessione sui pregi e i limiti del discorso meritocratico cfr. Barone (2012).

⁴ Nel caso italiano, una recente conferma è venuta da uno studio longitudinale compiuto sugli output occupazionali dei laureati: si evidenzia in particolare la maggior efficienza in termini occupazionali di tutte le scienze “dure”, economia, statistica, nonché le lauree tecniche professionalizzanti rispetto agli altri percorsi di laurea (cfr. Ballarino e Bratti, 2009).

2. Le caratteristiche dell'indagine

La rilevazione ha coinvolto un campione di circa 5800 laureati specialistici nell'anno 2008, risultati occupati nel 2011⁵, sulla base della considerazione che, a tre anni dalla laurea, le caratteristiche del lavoro risultano maggiormente consolidate rispetto a quanto si possa osservare tra i neo-laureati.

Le informazioni raccolte riguardano le iniziative di orientamento al mercato del lavoro e gli stage seguiti durante gli studi, i canali utilizzati per la ricerca dell'attuale lavoro e quelli risultati efficaci per il suo ottenimento (con uno specifico approfondimento sul ruolo dei social network), la presenza e le caratteristiche di un'eventuale "persona di contatto" nel reperimento del lavoro (definendone genere, età, titolo di studio, posizione nella professione, tipo di legame e frequenza dei contatti nel periodo della ricerca del lavoro), l'analisi dell'adattabilità al mercato del lavoro, intesa come disponibilità a muoversi per motivi di lavoro. Inoltre, sono state indagate le reti di relazioni dei laureati, non solo in termini di ampiezza, ma anche di "forza" del legame (parentela, amicizia o conoscenza) e status professionale delle persone appartenenti alla rete stessa.

La partecipazione è stata maggiore per gli occupati non in conto proprio (23%), minore invece per gli autonomi (16%). Inoltre, come già rilevato in analoghe indagini (Cimini *et al.*, 2011), tassi di risposta più elevati si rilevano per gli uomini, per i residenti al Nord o provenienti da un ateneo della medesima area geografica. Differenze significative sono evidenti anche rispetto al percorso di studio concluso: la partecipazione all'indagine è stata più elevata tra i laureati dei gruppi scientifico (32%), ingegneria (26%), geo-biologico, linguistico e psicologico (23% in tutti i casi); più contenuta per i laureati dei gruppi chimico-farmaceutico (14%), giuridico (17%) e letterario (19%).

Al fine di ridurre la distorsione dovuta all'autoselezione dei rispondenti, ai risultati, già sottoposti alla consueta procedura statistica di "riproporzionamento"⁶, è stato applicato un ulteriore aggiustamento dei pesi. Il campione di rispondenti è risultato composto prevalentemente da lavoratori non autonomi (circa 5.100). Si tratta in buona parte di lavoratori con contratti a tempo indeterminato (46%) e, seppure in misura minore, da contratti non standard (19%, prevalentemente a tempo determinato), di tipo parasubordinato (14%) o formativi (10%). La restante quota è formata da altri tipi di contratto quali collaborazioni occasionali, prestazioni d'opera, consulenze professionali e da lavori senza contratto.

La descrizione dei collettivi mostra come tra i lavoratori autonomi vi sia una maggiore presenza di uomini, provenienti da corsi di laurea specialistici a ciclo unico (29% contro l'11% dei colleghi non in conto proprio), in particolare delle facoltà dei gruppi di architettura, giurisprudenza e medicina, che complessivamente raccolgono quasi la metà dei laureati (rispettivamente 26,5, 13 e 9%); i laureati in queste discipline sono invece solo il 16% tra i lavoratori non in conto proprio. Tra questi ultimi, come ci si poteva attendere, la distribuzione per percorso disciplinare è invece più frastagliata (proprio perché molteplici sono le professioni che rientrano in tale collettivo). In particolare, sono sovrarappresentati i laureati in ingegneria (20%, contro il 10%), e dei percorsi politico-sociale (12,5% e 4%) ed economico-statistico (18% e l'11%). Nonostante le diverse scelte formative compiute, i due collettivi in esame non si differenziano sostanzialmente in termini di riuscita negli studi, né per quanto riguarda l'età alla laurea (complessivamente pari a 27 anni), né

⁵ L'indagine ha riguardato un campione di laureati specialistici, compresi quelli a ciclo unico, del 2008 che avevano già partecipato all'indagine AlmaLaurea 2011 a tre anni dal titolo. La rilevazione, svolta con metodo CAWI tra giugno e agosto 2012, ha previsto quattro solleciti. Il tasso di risposta raggiunto è del 22%, corrispondente a quasi 6.000 interviste.

⁶ Tale scelta deriva dal fatto che, pur provenendo da un sempre più nutrito numero di atenei, la popolazione ALMALAUREA, per la cui descrizione dettagliata si rimanda ai Rapporti *Profilo dei laureati* (anni vari), non è ancora in grado di rappresentare compiutamente la totalità dei laureati italiani. È però vero che rappresenta, su base annua, quasi il 70% di tutti i laureati italiani; una popolazione, pertanto, che assicura un significativo quadro di riferimento dell'intero sistema universitario, soprattutto se si tiene conto che la composizione per gruppo disciplinare e per genere è pressoché identica a quella del complesso dei laureati italiani. La configurazione per area geografica, invece, evidenzia una più ridotta presenza, in particolare, di quanti risiedono, o hanno concluso gli studi universitari, nel Nord-Ovest.

per il voto di laurea (108). Interessanti sono le differenze tra i due gruppi rispetto alla famiglia d'origine. Questa esercita un effetto rilevante, sia sul percorso formativo che su quello professionale dei laureati, tanto che in alcuni casi si delinea una vera e propria ereditarietà delle professioni. Tra i lavoratori autonomi è infatti più elevata la quota di coloro che provengono da famiglie appartenenti alla classe borghese (33% contro 22% in media), in cui almeno un genitore possiede il titolo di laurea (33,5%, contro il 29%). Anche rispetto all'area geografica di lavoro la struttura dei due collettivi è diversa: tra i lavoratori non in conto proprio è maggiore la presenza di occupati all'estero mentre tra i colleghi autonomi è più ampia la quota di occupati al Sud. Ciò conferma come lo spirito imprenditoriale dei laureati meridionali possa/debba essere una risposta alle note difficoltà economiche e lavorative di queste aree. Le differenze contrattuali, alla base dell'individuazione dei due gruppi, determinano necessariamente anche differenze retributive: infatti, se tra gli autonomi il guadagno mensile netto supera i 1.260 euro, tra i colleghi non in conto proprio non raggiunge i 1.130 euro. Le minori retribuzioni di questi ultimi sono confermate anche tra quanti lavorano a tempo pieno (82% per entrambi i collettivi) e nel settore privato (90,5% tra gli autonomi, 72% tra i colleghi). Il paper concentra le proprie riflessioni in particolare sui laureati non in conto proprio.

Tabella 1 - *Laureati specialistici e specialistici a ciclo unico del 2008 occupati a tre anni dalla laurea. Struttura del collettivo degli intervistati, per autonomi e lavoratori non in conto proprio (percentuali di colonna)*

	Lavoratori autonomi	Lavoratori non autonomi	Totale
Valori assoluti	647	5.085	5.732
Genere			
Uomini	47,3	44,3	44,7
Donne	52,7	55,7	55,3
Tipo di corso			
Specialistici	70,8	89,0	86,9
Specialistici a ciclo unico	29,2	11,0	13,1
Gruppo disciplinare			
Agrario	6,3	1,8	2,3
Architettura	26,5	5,3	7,8
Chimico-farmaceutico	1,1	5,9	5,4
Economico-statistico	11,3	17,9	17,1
Educazione fisica	1,2	1,2	1,2
Geo-biologico	3,0	3,8	3,7
Giuridico	13,4	6,0	6,9
Ingegneria	10,0	19,9	18,8
Insegnamento	1,0	1,7	1,7
Letterario	3,7	6,3	6,0
Linguistico	2,2	4,0	3,8
Medico	9,1	5,1	5,5
Politico-sociale	4,2	12,5	11,5
Psicologico	6,5	5,8	5,9
Scientifico	0,5	2,8	2,5
Titolo di studio dei genitori			
Al più licenza elementare	5,4	6,4	6,3
Licenza media inferiore/avviamento	18,2	20,3	20,1
Scuola secondaria superiore	40,4	42,4	42,1
Almeno uno con laurea	33,5	28,9	29,4
Non disponibile	2,5	2,1	2,1
Ceto sociale dei genitori			
Ceto dirigente	33,1	22,0	23,3
Ceto medio dipendente	27,4	33,4	32,7
Ceto medio autonomo	20,3	18,9	19,1
Ceto popolare	16,2	22,8	22,1
Non classificabile	3,0	2,9	2,9
Area geografica di lavoro			
Nord	55,9	54,5	54,6
Centro	22,5	23,3	23,2
Sud ed isole	20,4	15,8	16,3
Eestero	1,2	6,0	5,5
Non disponibile	-	0,4	0,4

3. L'attivazione personale prima della laurea

Un primo elemento di interesse è rappresentato da quella che definiamo in questa sede “attivazione personale”: con questo termine ci si riferisce alla disponibilità dimostrata durante gli studi, o immediatamente dopo la laurea, nel mettere in atto una o più attività di avvicinamento al mercato del lavoro, rivolgendosi ad esempio a servizi di orientamento pubblici o privati, al servizio di tutoraggio attivato in ambito universitario, o ancora partecipando a stage o tirocini in Italia e all'estero. Si tratta di elementi ritenuti sempre più indispensabili per compensare una sempre più diffusa percezione dell'università italiana come irrimediabilmente distante (specie nelle facoltà meno professionalizzanti) dalle esigenze del mercato (Reyneri e Pintaldi, 2013).

Il tutoraggio universitario (che comprende le attività di assistenza alla stesura dei curricula e la preparazione a colloqui di lavoro) appare come il vero elemento debole nel percorso, dal momento che soltanto il 7,2% dei laureati dichiara di aver utilizzato questo servizio; gli utilizzatori medi sono soprattutto uomini (con qualche eccezioni nell'ambito di alcuni corsi di laurea a maggior presenza femminile, come ad esempio nelle facoltà delle aree insegnamento, letterario e linguistico), laureati nelle facoltà del gruppo agrario, linguistico ed economico statistico (con percentuali in tutti i casi superiori al 10%). (tabella 2)

Tabella 2 - Laureati che hanno svolto le seguenti attività durante gli studi universitari (più scelte possibili, valori %)

	Orientamento da parte di enti pubblici	Orientamento da parte di soggetti privati	Tutoraggio da parte delle Università	Stage in Italia	Stage all'Estero
Totale	29,6	9,0	7,2	53,9	8,8
Uomini	33,1	10,6	8,3	49,5	8,9
Donne	26,9	7,7	6,2	57,3	8,6
Agrario	17,7	5,0	11,7	56,4	22,2
Architettura	10,7	5,8	2,5	62,7	6,1
Chimico-farmaceutico	22,6	4,4	2,9	57,1	2,3
Economico-statistico	46,5	13,4	11,6	57,4	9,3
Educazione fisica	7,2	4,7	0,7	55,5	0,9
Geo-biologico	27,6	6,1	4,5	54,0	8,2
Giuridico	23,3	9,6	3,2	23,2	3,6
Ingegneria	40,2	11,3	9,6	48,1	8,4
Insegnamento	13,4	4,7	7,1	53,4	4,2
Letterario	20,1	6,1	6,8	57,1	6,7
Linguistico	28,2	15,0	10,4	56,1	29,5
Medico	8,7	1,3	3,7	48,9	5,3
Politico-sociale	29,0	8,5	6,5	60,8	14,0
Psicologico	19,1	6,1	3,5	74,0	4,5
Scientifico	26,8	9,2	4,6	38,7	2,4

Per quanto riguarda il tema dell'orientamento, si tratta di un elemento del percorso di studi ritenuto sempre più centrale per garantire adeguati ritorni lavorativi. In letteratura si sottolinea la possibilità

che un'adeguata procedura di orientamento rappresenti un'indispensabile elemento di sostegno alle strategie di crescita del capitale umano prima e delle opportunità di carriera successivamente, rendendo la persona maggiormente capace di interpretare le dinamiche sociali ed economiche entro cui si sviluppa la propria azione (Mancinelli, 2003; Di Fabio, Bernaud e Palazzeschi, 2008). A dispetto di ciò, la percentuale di utilizzatori dei servizi di orientamento resta ancora piuttosto bassa: meno di un laureato su tre dichiara di aver ricevuto servizi di orientamento da parte di servizi pubblici (come ad esempio i *Career Day* promossi dalle Università), meno di uno su dieci da parte di soggetti privati. Anche in questo caso la maggior intraprendenza è appannaggio degli uomini (ma le donne sono più presenti nei settori geo-biologico, ingegneria e medico, oltre che nelle già segnalate facoltà a prevalenza femminile) e dei laureati in materie economico-statistiche e linguistiche, cui si aggiungono i laureati in ingegneria.

Particolare interesse è bene porre agli stage effettuati all'estero, rappresentabili come il sintomo più forte della disponibilità dei giovani laureati a porre in essere strategie attive di tipo imprenditivo. Non vi sono in questo caso evidenti differenze ascrivibili al genere, mentre la tipologia di laurea presenta ancora una volta differenziazioni molto consistenti. Decisamente sopra media, naturalmente, sono i laureati in materie linguistiche (uno su tre di loro ha svolto stage all'estero), quelli in agraria (22,2%) e nei settori politico-sociali (14%), sui quali pesa evidentemente la presenza di percorsi in relazioni internazionali. Assai bassa o quasi nulla è invece la percentuale di frequentanti stage all'estero tra i laureati in educazione fisica (0,9%), in materie chimico farmaceutiche (2,3%) e nelle materie scientifiche (2,4%).

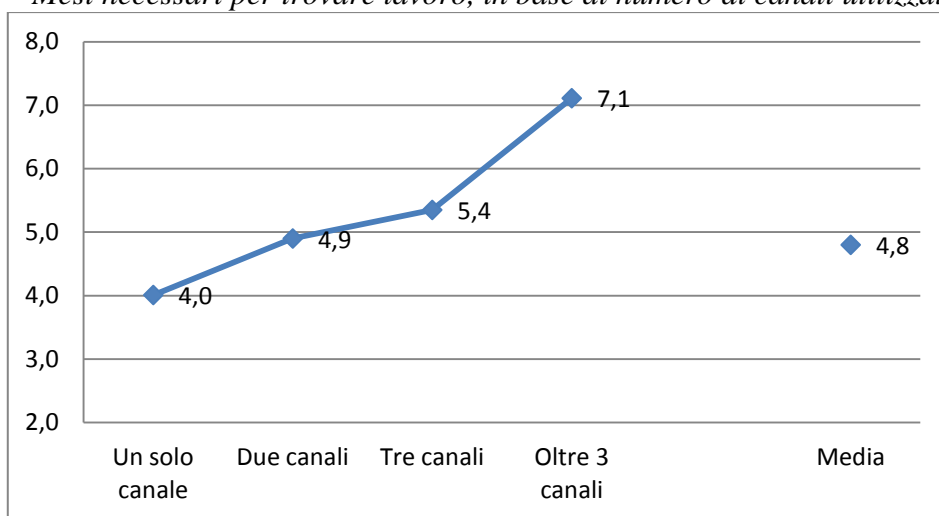
La partecipazione a stage all'estero si dimostra per altro un ottimo canale di accesso al lavoro: non apre necessariamente le porte a lavori più robusti (tra chi ha fatto stage all'estero il tempo indeterminato è infatti meno diffuso che tra gli altri, rispettivamente al 43,6% per chi ha fatto solo stage all'estero e al 41,5% per chi ha fatto anche stage in Italia), ma risulta associata ad un guadagno netto superiore (1414 euro, contro i 1263 euro guadagnati nella media del campione) e ad una maggior utilità ed efficacia della laurea per il lavoro svolto, che appare massima per il 41,2% che ha svolto stage all'estero e per il 35,6% di chi ha svolto anche stage in Italia.

4. I canali di ricerca del lavoro

L'utilizzo dei differenti canali di ricerca del lavoro rappresenta un interessante elemento analitico, anche se la letteratura ha frequentato di rado il tema dei meccanismi di transizione dall'università al lavoro (Ballarino, 2006; Chiesi, 2006; Marzano e Palidda, 2008). È comunque tradizionalmente evidenziata l'esistenza di un ruolo prioritario delle relazioni (famigliari e non) nell'accesso al mercato del lavoro e contestualmente la minor efficacia rispetto ad altri contesti europei dei canali di mercato e istituzionali. Anche in questo caso occorre porsi la domanda sulla effettiva corrispondenza di questa immagine con le nostre evidenze empiriche tra i laureati. Appare infatti da ridimensionare almeno parzialmente il ruolo delle relazioni sociali, perchè funzionerebbero in modo più efficace altri canali, con notevoli differenziazioni dovute al tipo di laurea (Ballarino, 2006). Non risultano allo stato analizzati i motivi e le determinanti dell'utilizzo di questi canali, ed è proprio su questa domanda di ricerca che si posiziona questo paper.

Relativamente all'attuale lavoro svolto, gli intervistati hanno dichiarato l'utilizzo in media di 2 canali di ricerca, per una attesa media di 4,8 mesi per trovare il primo lavoro (2,9 per gli ingegneri, 3,7 nel chimico farmaceutico, 7 mesi per il gruppo letterario e 8 per i laureati in educazione fisica).

Figura 1 – Mesi necessari per trovare lavoro, in base al numero di canali utilizzati (n. mesi)



Donne e uomini utilizzano i canali in maniera parzialmente differente, come si può cogliere dalla tabella. Le prime si affidano maggiormente ai servizi per l'impiego pubblici e ai concorsi, mentre i maschi si affidano maggiormente all'autopromozione, ai servizi di *placement* universitario e ai *social network*. Naturalmente ciò è strettamente legato al tipo di laurea conseguito, come si vedrà meglio tra breve. Va per altro segnalato come gli uomini abbiano avuto bisogno di oltre un mese in meno a trovare l'occupazione dichiarata nell'intervista.

Il tipo di laurea conseguito determina processi di ricerca molto differenziati. Il canale diretto (autopromozione) è utilizzato dalla maggioranza relativa dei laureati, ma in modo più ampio dal gruppo di educazione fisica e in modo ridotto dai gruppi medico, linguistico e giuridico. Si affidano molto alle relazioni, invece, i gruppi di architettura, agraria, insegnamento, letterario, politico sociale e psicologico. I canali pubblici (concorso e Centri per l'impiego) sono più usati dalle lauree deboli (gruppi insegnamento, letterario, linguistico e politico sociale) insieme ai laureati del gruppo medico (che si affidano però soprattutto ai concorsi, nel 24,2% dei casi). Il *placement* universitario funziona soprattutto per il gruppo economico-statistico (25,6%) mentre lo stage e il praticantato sono utilizzati in modo superiore alle medie dai laureati del gruppo agrario, educazione fisica, medico e politico sociale). Infine alle agenzie private si rivolgono soprattutto i laureati dei gruppi linguistico, ingegneria, politico sociale ed economico statistico.

Il livello territoriale, infine, mostra una prevalenza dei residenti al Nord per i canali diretti e di mercato, mentre le relazioni sono utilizzate prevalentemente al Sud.

Più in generale, viene confermata una tendenza già segnalata in letteratura: meno canali di ricerca si usano, più rapida la collocazione (4 mesi per chi ha usato un solo canale, 7,1 mesi per chi ha usato 3 canali o più).

Tabella 3 – Media della durata della ricerca del lavoro (in mesi), canali utilizzati nella ricerca del lavoro, per genere, tipo di laurea e area geografica (valori %) e media canali

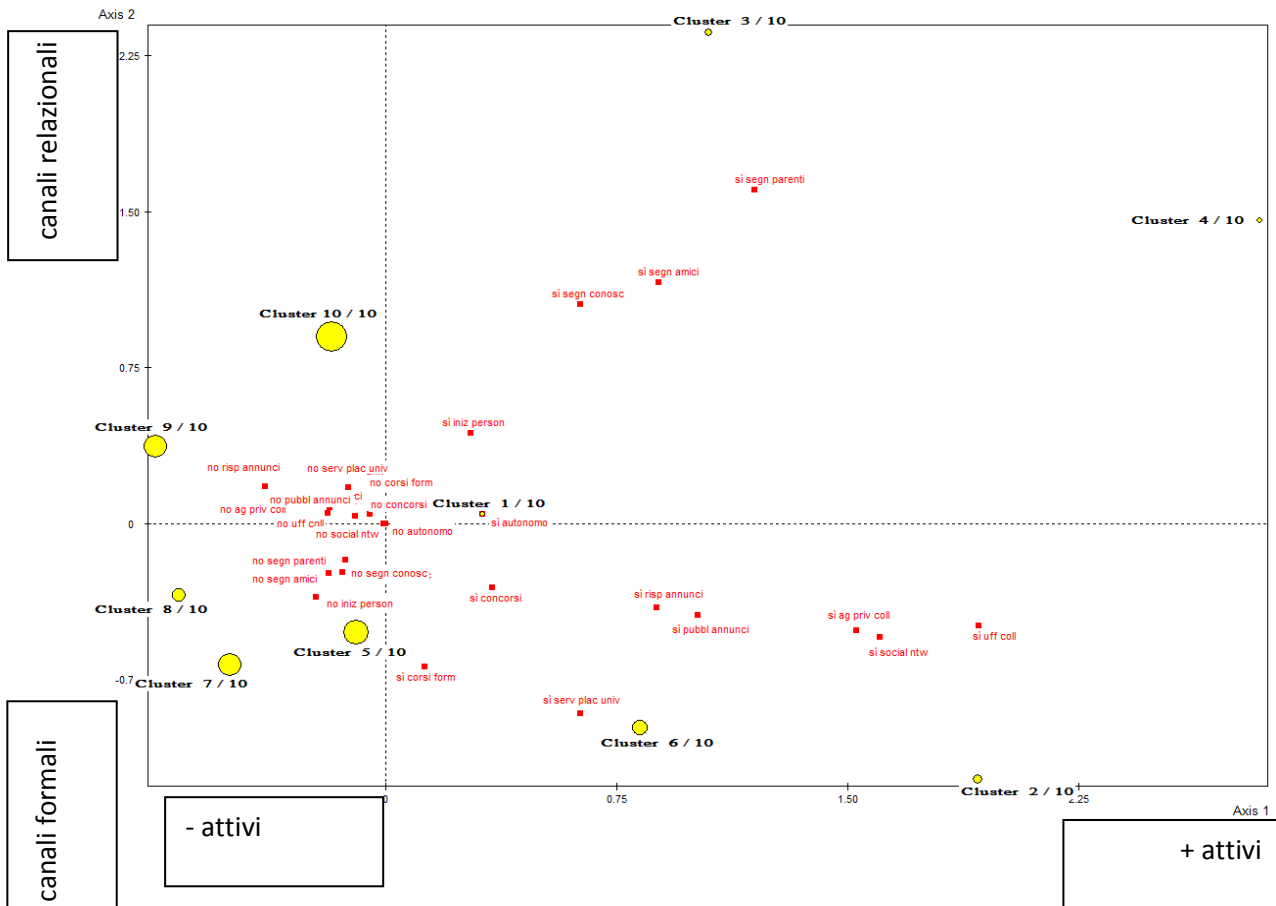
	Media durata ricerca per trovare lavoro	Agenzia Privata	Centri per l'Impiego.	Placement Univers.	Stage - Praticantato	Concorsi	Autonomo	Autopromo	Parenti	Amici	Conosc.	Risposta annunci	Public. Annunci	Social network	Altro	Media canali utilizzati
Totale / media	4,8	15,5%	8,9%	16,1%	13,4%	12,9%	2,1%	44,6%	9,8%	17,2%	18,1%	30,7%	15,2%	5,8%	0,9%	2,1
1 Uomini	4,1	16,5%	6,4%	20,1%	13,2%	10,9%	2,1%	46,1%	10,1%	16,6%	18,0%	31,3%	16,0%	7,5%	1,1%	2,2
2 Donne	5,4	14,6%	10,9%	12,9%	13,6%	14,5%	2,0%	43,9%	9,6%	17,7%	18,2%	30,2%	14,4%	4,5%	0,8%	2,1
Agrario	6,6	9,4%	13,1%	15,6%	20,5%	15,6%	2,3%	50,9%	11,1%	32,0%	31,0%	32,1%	14,5%	6,3%		2,5
Architettura	4,0	8,9%	7,9%	10,3%	9,6%	7,1%	4,0%	49,8%	19,7%	29,4%	24,1%	29,4%	15,3%	3,5%	0,7%	2,2
Chimico-farmaceutico	3,7	9,8%	4,6%	5,7%	11,3%	6,8%	2,4%	56,3%	8,8%	11,1%	20,6%	19,8%	11,6%	2,1%	0,5%	1,7
Economico-statistico	4,3	18,3%	8,2%	25,6%	10,6%	12,3%	1,4%	43,0%	7,2%	11,3%	16,4%	34,6%	16,9%	6,6%	0,6%	2,1
Educazione fisica	8,0		5,9%	11,9%	24,5%	8,8%	2,0%	65,7%	3,9%	5,0%	21,6%	14,9%	3,9%	5,9%		1,7
Geo-biologico	6,8	16,3%	7,4%	6,0%	19,0%	17,1%		45,4%	8,3%	17,6%	22,9%	26,6%	15,1%	4,2%		2,1
Giuridico	4,9	10,3%	5,3%	8,0%	16,8%	15,9%	4,9%	39,0%	12,0%	9,7%	13,7%	24,6%	15,5%	3,8%		1,8
Ingegneria	2,9	18,0%	5,3%	23,7%	10,1%	4,1%	1,6%	44,0%	7,9%	16,0%	15,1%	34,7%	17,7%	7,5%	2,5%	2,1
Insegnamento	6,5	14,1%	22,8%	7,4%	8,7%	28,4%		52,0%	10,1%	33,1%	12,2%	18,9%	10,7%	3,4%		2,2
Letterario	7,0	12,1%	15,6%	7,4%	16,2%	24,4%	2,4%	49,2%	12,5%	19,2%	20,7%	27,7%	11,9%	6,0%	0,4%	2,3
Linguistico	5,7	24,4%	17,4%	13,6%	11,2%	20,3%	3,8%	39,6%	7,5%	22,3%	15,6%	36,2%	14,4%	5,3%	0,4%	2,3
Medico	6,3		1,8%	5,5%	20,6%	34,2%		36,0%	11,5%	9,7%	15,8%	5,5%	4,9%	1,2%		1,5
Politico-sociale	6,5	21,7%	15,6%	18,9%	20,7%	19,8%	1,6%	43,2%	12,1%	22,1%	19,3%	36,5%	16,3%	8,6%	0,7%	2,6
Psicologico	6,5	12,8%	11,2%	3,9%	16,1%	9,9%	3,4%	41,9%	9,1%	25,5%	24,0%	30,2%	11,8%	4,3%	0,3%	2,0
Scientifico	4,7	11,3%	7,1%	16,5%	6,1%	18,6%		46,6%	9,0%	15,2%	13,2%	30,1%	16,3%	5,6%	1,1%	2,0
1 Nord	4,1	18,3%	8,7%	18,7%	12,5%	12,5%	1,6%	47,2%	9,1%	16,8%	18,6%	30,4%	14,6%	6,3%	0,9%	2,2
2 Centro	5,6	11,3%	8,3%	15,4%	15,7%	12,4%	1,9%	40,9%	8,1%	17,7%	18,0%	34,1%	16,7%	5,1%	1,4%	2,1
3 Sud ed isole	6,7	10,4%	11,5%	10,2%	14,8%	15,9%	4,6%	41,0%	14,6%	17,0%	16,9%	22,3%	13,5%	4,3%	0,3%	2,0
4 Estero (e RSM)	3,4	11,3%	8,1%	11,3%	9,6%	10,3%	0,8%	47,0%	11,7%	18,8%	17,0%	38,0%	17,2%	8,0%	0,6%	2,1

5. Le determinanti dell'utilizzo dei canali di ricerca

Per tener conto, simultaneamente, dei molteplici canali di ricerca del lavoro cui i laureati possono indirizzarsi, è stata compiuta un'analisi delle corrispondenze multiple, cui si è successivamente associata una cluster analysis. Con la prima tecnica è possibile ridurre la complessità del fenomeno in esame, perché di fatto si sintetizzano, in un minor numero di variabili, tutte le strategie di ricerca dell'attuale impiego che i laureati possono seguire. Attraverso la *cluster analysis* si ottengono gruppi omogenei di laureati, caratterizzati dalle medesime strategie di ricerca del lavoro.

Degli assi fattoriali individuati (13, nel complesso) con l'analisi di corrispondenze multiple, si ritiene interessante concentrare l'attenzione in particolare sui primi 4. Il primo asse fattoriale, che spiega il 14% della variabilità complessiva del fenomeno in esame, individua in particolare i laureati decisamente attivi nella ricerca di un impiego. Si tratta quindi di una dimensione che discrimina, di fatto, i laureati più attivi da quelli meno attivi. Invece, il secondo asse fattoriale, che coglie il 10% della variabilità totale, contrappone i laureati che ricorrono a canali di tipo relazionale (ovvero scelgono un contatto col datore di lavoro mediato, in particolare da parenti e amici) a quanti utilizzano canali formali (legati alla formazione post-laurea o a servizi placement universitari). Il terzo asse fattoriale (8% della variabilità complessiva) mette in contrapposizione chi sceglie un canale diretto di accesso al mercato del lavoro, in particolare avviando attività autonome, a chi opta per canali di mercato, legati in particolare all'utilizzo di mezzi di comunicazione (social network, pubblicazione e risposta ad annunci). Infine, il quarto asse fattoriale (7,5%) distingue chi si rivolge a canali istituzionali (soprattutto concorsi e uffici di collocamento) da chi opta per altri tipi di canali, come attività formative o avvio di attività autonome.

Figura 2 – Rappresentazione dei cluster sul piano fattoriale



5.1 Le strategie di ricerca di lavoro: come si comportano i laureati?

Successivamente, si è passati ad una cluster analysis, per individuare gruppi di laureati omogenei rispetto alle proprie strategie di ricerca. Si è optato per una suddivisione in 10 cluster, di seguito descritti.

Cluster 1/10 (2%) “Gli autonomi” - Si tratta di laureati, in generale più attivi della media, che si sono lanciati verso l’avvio di attività autonome. In particolare sono presenti laureati in giurisprudenza e architettura, che hanno svolto tirocini o praticantati post-laurea, ma che al momento lavorano senza alcuna tutela contrattuale o tutt’al più potendo contare su contratti di collaborazione occasionale. Ricordando che l’analisi è circoscritta ai laureati che lavorano, ma non in modo effettivamente autonomo, si tratta verosimilmente di occupati nelle fasi iniziali di avvio della propria attività professionale. Si tratta di residenti e occupati al Sud, i cui genitori hanno estrazione culturale elevata (entrambi con laurea) e appartengono alla borghesia. La laurea risulta efficace. C’è una persona che ha avuto un ruolo determinante per l’ottenimento del lavoro.

Cluster 2/10 (5%) “I superattivi formali”- Sono laureati superattivi, in termini di ricerca dell’impiego: hanno infatti intrapreso molte strade per cercare lavoro (4,8 rispetto ad una media generale di 2,1). In particolare si sono rivolti ad uffici pubblici o agenzie private di collocamento, hanno risposto o pubblicato annunci, oppure partecipato a concorsi pubblici, si sono rivolti ai servizi placement forniti dalle università, hanno partecipato a corsi di formazione post-laurea, si sono rivolti a social network. Dopo la laurea hanno maturato numerose esperienze di lavoro, verosimilmente di breve durata, dal momento che ad un anno dal titolo risultavano disoccupati. Si tratta soprattutto laureati del politico-sociale, in misura più consistente donne. La laurea viene considerata poco efficace. I genitori sono di estrazione culturale modesta. A tre anni dal titolo lavorano alle dipendenze con un contratto non standard o parasubordinato. Non ritengono vi sia stata alcuna persona fondamentale nell’ottenimento dell’attuale lavoro.

Cluster 3/10 (4%) “I relazionali diretti” - Si tratta di persone che hanno cercato lavoro in particolare ricorrendo a contatti con datori di lavoro su segnalazione di amici, parenti, conoscenti oppure direttamente su iniziativa propria. Sono più attivi della media nella ricerca del lavoro e dopo la laurea hanno maturato in proporzione maggiori esperienze di lavoro. Sono prevalentemente architetti che lavorano, all’estero, senza alcun contratto di lavoro oppure con contratti di collaborazione occasionale. Il loro guadagno è generalmente inferiore alla media. Dichiarano esista una persona che ha avuto un ruolo determinante per l’ottenimento del lavoro. I genitori provengono da un contesto socio-economico più elevato (entrambi con laurea e appartenenti alla borghesia).

Cluster 4/10 (3%) “Cercasi lavoro disperatamente”- Si tratta dei laureati più attivi in assoluto nella ricerca dell’impiego (in media hanno intrapreso 7 diverse iniziative per cercare lavoro), hanno svolto moltissimi lavori dopo la laurea. Con la sola eccezione dell’avvio di un’attività autonoma, ogni altra strategia di ricerca è stata percorsa dai laureati di questo gruppo. Si tratta di laureati del gruppo letterario, geo-biologico o politico-sociale, che a tre anni lavorano con contratto non standard. Ad un anno risultavano però disoccupati. Le loro retribuzioni sono decisamente sotto media. Dichiarano che esista una persona che ha avuto un ruolo determinante per l’ottenimento dell’attuale lavoro.

Cluster 5/10 (17%) “Sul mercato”- Hanno fatto ricorso in particolare alla risposta e pubblicazione di annunci su giornali oppure ad agenzie private di collocamento. Si tratta di laureati lievemente più attivi della media. Ritroviamo soprattutto ingegneri che lavorano con contratto a tempo indeterminato o non standard. Le retribuzioni sono mediamente superiori alla media. Non rilevano alcuna persona determinante nell’ottenimento dell’attuale lavoro.

Cluster 6/10 (9%) “I mediatici” - I laureati che appartengono a questo gruppo si sono rivolti soprattutto a mezzi di comunicazione, rispondendo o leggendo annunci, utilizzando social network, oppure rivolgendosi a servizi placement dell’università. Risultano lievemente più attivi della media nel cercare un impiego. Si tratta verosimilmente di ingegneri, uomini, ma anche laureati del gruppo economico-statistico che, a tre anni dal titolo, lavorano a tempo indeterminato oppure con un contratto formativo. Di fatto sono i laureati che guadagnano di più in assoluto. Non rilevano alcuna persona che abbia avuto un ruolo determinante per l’ottenimento del lavoro.

Cluster 7/10 (16%) “I super formati” - Anche se si tratta di laureati generalmente poco attivi nella ricerca del lavoro, hanno scelto di seguire la strada della formazione post-laurea (in particolare master, stage, tirocini o praticantati); in seconda battuta si sono rivolti a servizi placement forniti dall’università. Hanno maturato poche esperienze lavorative dopo la laurea. Hanno iniziato a lavorare dopo la laurea e reputano il titolo di studio molto efficace. In prevalenza uomini, laureati in ingegneria, a tre anni dal titolo lavorano con contratto parasubordinato o a tempo indeterminato, potendo contare su una retribuzione superiore alla media.

Cluster 8/10 (7%) “Tradizionalisti”- Si tratta di laureati decisamente poco attivi nella ricerca del lavoro, hanno partecipato in particolare a concorsi pubblici. Sono laureati del gruppo medico (soprattutto a ciclo unico), donne, che a tre anni lavorano con contratto non standard e che ritengono il proprio titolo di studio efficace o molto efficace. Non ritengono vi sia stata una persona che ha avuto un ruolo determinante per l’ottenimento del proprio impiego. L’attuale retribuzione è superiore alla media.

Cluster 9/10 (16%) “I meno intraprendenti diretti” - I laureati che appartengono a questo gruppo risultano i meno attivi in assoluto, in termini di ricerca di lavoro; il canale di ricerca più praticato è comunque stato il contatto diretto col datore di lavoro. Si tratta di laureati in farmacia, che dopo la laurea non hanno maturato molte esperienze di lavoro. Dichiarano che non ci sia stata alcuna persona determinante nell’ottenimento dell’attuale lavoro.

Cluster 10/10 (20%) “I relazionali puri” - Poco attivi nella ricerca del lavoro, hanno contattato il datore di lavoro prevalentemente su segnalazione di conoscenti, amici o parenti. Si tratta in misura maggiore di laureati, soprattutto donne, dei gruppi psicologico, chimico-farmaceutico o architettura, che lavorano senza alcuna tutela contrattuale oppure con contratti di collaborazione occasionale. Guadagnano meno della media. C’è una persona che ha avuto un ruolo determinante.

5.2 Le strategie di ricerca di lavoro: quali fattori incidono?

Come si è visto, i laureati tendono a seguire strategie di ricerca di lavoro differenti, a seconda, tra l’altro, degli obiettivi occupazionali prefissati, del percorso universitario intrapreso, del contesto familiare e delle reti di relazioni con cui ognuno si rapporta. In sostanza, quindi, la scelta di intraprendere una certa azione di ricerca del lavoro dipende da una molteplicità di fattori. Le analisi descrittive, di cui si è dato conto in precedenza, pur mettendo in luce profonde differenze tra i laureati, non consentono di tener conto, simultaneamente, di tutti gli aspetti che possono indirizzare i laureati verso uno specifico canale di ricerca del lavoro.

Per superare questo limite si è applicata un’analisi discriminante lineare a due gruppi applicata alle coordinate fattoriali, con successiva procedura di *scoring* (Saporta; 1990, 2006). Nel dettaglio, quindi, si è effettuata prima di tutto un’analisi discriminante⁷, individuando così non solo gli aspetti

⁷ Tale analisi consente di valutare quali aspetti (variabili indipendenti) incidono, a parità di condizioni, su un determinato fenomeno di interesse (variabile dipendente). La variabile dipendente deve essere dicotomica; le indipendenti devono essere qualitative (o rese tali), poiché sono preliminarmente trasformate in fattori grazie all’analisi

che incidono maggiormente sulle strategie di ricerca, ma anche misurandone l'entità dell'effetto. Vista la complessità del fenomeno in esame (tante sono infatti le strade di ricerca del lavoro che i laureati possono percorrere), si è scelto di concentrare l'attenzione su alcune particolari strategie. In particolare, si sono considerati i cluster che individuano i laureati relazionali puri (cluster 10; poco più di 700 intervistati), i meno intraprendenti che usano canali diretti (cluster 9, oltre 550 intervistati) e quanti si indirizzano verso canali di mercato o mass media (cluster 5 e 6, insieme costituiti da 950 persone). Più nel dettaglio, si sono posti a confronto i primi con i secondi e, parallelamente, i primi con i terzi; in entrambi i casi, la modalità rispetto alla quale è stato implementato il modello è il ricorso a reti relazionali (così da consentire un confronto più immediato tra i due modelli). Vista la loro ridotta numerosità, si è preferito escludere i laureati in educazione fisica, i residenti all'estero e le mancate risposte.

I due modelli sono costruiti considerando lo stesso insieme di variabili, anche se alcune di queste (in una prima fase di analisi di regressione logistica) non erano risultate significative. Il vantaggio di questa scelta risiede nel poter comparare direttamente i modelli, proprio perché individuati dalle stesse componenti. La rilevanza delle variabili inserite nel modello è stata tra l'altro resa di più facile lettura attraverso una procedura di *scoring*, che di fatto trasforma i parametri stimati dal modello in punteggi: più questo è alto, più la modalità in esame contribuisce positivamente nel determinare il ricorso a canali relazionali. Il punteggio complessivo (ottenuto sommando i singoli punteggi di ciascuna modalità delle variabili considerate) varia su una scala 0-1.000, dove 1.000 corrisponde al profilo che ha massima probabilità di utilizzare canali relazionali per la ricerca del lavoro. Viceversa, 0 rappresenta il profilo che ha probabilità nulla di fa ricorso a questo tipo canale⁸.

La capacità predittiva del modello si ritiene accettabile ed è confermata dal tasso di corretta classificazione, pari al 72% per il modello meno intraprendenti vs relazionali e al 64% per quello che contrappone i canali di mercato a quelli relazionali. Tali valori, tutto sommato in linea con quanto rilevato in approfondimenti su temi analoghi (Crisci e Ghiselli 2010), scontano la natura del fenomeno in esame. Verosimilmente, nel momento in cui si considerano questi tipi di tematiche vi sono aspetti che incidono significativamente sulle scelte compiute dai laureati e che sono difficilmente osservabili e misurabili (come ad esempio l'approccio nei confronti del mercato del lavoro, le aspirazioni, le inclinazioni).

Ad ogni modo, la verifica della sostanziale «stabilità» dei modelli (valutata mediante l'adozione di un metodo *bootstrap*, che di fatto ha verificato la capacità di generalizzare i risultati ottenuti nella fase di test) e il fatto l'area dell'incertezza, non sia mai troppo ampia (di 109 e 185 punti, rispettivamente nel primo e nel secondo modello predisposto, cfr. nota 10) sono ulteriori elementi a conferma della complessiva bontà dei due modelli.

La tabella 4 riporta i risultati ottenuti. Prima di prenderli in esame, però, è interessante rilevare come le analisi preliminari compiute abbiano consentito di escludere a priori determinate covariate, che pertanto non risultano significative nel determinare il ricorso ad una specifica strategia di ricerca del lavoro, almeno per quanto riguarda i canali relazionali, diretti o di mercato. Nel dettaglio, l'estrazione culturale della famiglia di origine, la riuscita universitaria (in termini di

delle corrispondenze multiple. Per ottenere stime più precise si sono considerati i soli assi fattoriali risultati significativi, così da individuare le variabili che esercitano un maggior effetto sulla dipendente.

⁸ Il modello consente inoltre di suddividere il campo di variazione del punteggio 0-1000 in tre diverse aree di punteggio: la prima, quella «verde», rappresenta i profili in corrispondenza dei quali esiste una buona probabilità di ricorrere a canali relazionali; la fascia «rossa», al contrario, rappresenta quei profili con bassa probabilità di intraprendere canali relazionali. Infine, la fascia «arancione» rappresenta la zona di incertezza, dove diventa difficile attribuire alta o bassa probabilità di intraprendere questo tipo di canale di ricerca. Nel modello che mette a confronto canali diretti con canali relazionali, la fascia verde ha ampiezza 371-1.000, quella rossa 0-260, quella arancione 261-370. Nel secondo modello, che confronta canali di mercato con canali relazionali, le tre fasce sono rispettivamente: 550-1.000, 0-363, 364-549.

votazioni, regolarità ed età al conseguimento del titolo) nonché il disporre di una rete di relazioni di livello medio-basso non risultano esercitare alcun effetto nella scelta di ricorrere a canali relazionali (rispetto a quelli diretti o di mercato). L'ultimo elemento menzionato, in particolare, suggerisce che i laureati decidano di ricorrere alla propria rete di relazioni solo nel caso in cui esse siano di status elevato (ovvero con professori universitari, avvocati o ingegneri, manager o dirigenti, assessori, consiglieri regionali o parlamentari). Ma questo risultato trova giustificazione nell'elevato profilo formativo del collettivo in esame, formato da persone che probabilmente ambiscono a posizioni professionali di livello medio-alto.

Tabella 4 – Laureati specialistici del 2008: elementi che incidono sulle strategie di ricerca del lavoro svolto a tre anni dal titolo (punteggi attribuiti ai risultati dell'analisi discriminante lineare a due gruppi applicata alle coordinate fattoriali)

Variabili e relative modalità	Punteggio (score)	Punteggio (score)
	Modello 1: canale diretto vs canale relazionale	Modello 2: canale di mercato vs canale relazionale
<i>Gruppo disciplinare</i>		
Linguistico	168,26	0,00
Psicologico	133,89	150,45
Insegnamento	123,41	174,11
Geo-biologico	99,89	78,95
Architettura	98,39	114,28
Politico-sociale	88,66	90,33
Scientifico, Chimico, Ingegneria	58,75	42,84
Medico, Professioni sanitarie, Veterinaria	58,55	161,33
Agrario	56,61	115,88
Giuridico	46,78	66,11
Economico-statistico	34,13	30,25
Letterario	3,30	86,62
Farmaceutico	0,00	101,42
<i>Genere</i>		
Uomini	0,00	0,00
Donne	23,97	23,42
<i>Area geografica di residenza</i>		
Nord, Centro	0,00	21,05
Sud	6,73	0,00
<i>Area geografica sede dell'ateneo</i>		
Nord, Centro	0,00	22,02
Sud	23,71	0,00
<i>Professione del padre</i>		
Alto livello: imprenditore, libero professionista, dirigente, direttivo/quadro	8,28	32,60
Medio-basso livello: lavoratore in proprio, impiegato, operaio	0,00	0,00
<i>Indice di capitale sociale associativo</i>		
non alto	0,00	0,00
alto	23,19	52,73
<i>Indice di capitale sociale relazionale</i>		
scarso (<= ,1)	0,00	0,00
medio (,13 - ,20)	13,74	21,50
alto (,21+)	33,28	40,35
<i>Relazione con professionisti di status elevato</i>		
no	13,98	0,00
sì	0,00	20,30
<i>Partecipazione a stage (durante gli studi) in Italia</i>		
sì	6,24	0,00
no	0,00	17,52
<i>Partecipazione a stage (durante gli studi) all'estero</i>		
sì	0,00	0,00
no	98,49	86,02
<i>Esperienze di lavoro durante gli studi</i>		
sì	15,78	27,34
no	0,00	0,00
<i>Partecipazione (durante gli studi) ad iniziative di orientamento</i>		
sì	0,00	0,00
no	7,12	35,39
<i>Tipo di lavoro cercato (dich. alla laurea)</i>		
alle dipendenze nel pubblico	6,31	37,83
alle dipendenze nel privato	19,79	0,00
in conto proprio	0,00	131,96
nessuna preferenza	17,25	17,83
<i>Ricerca del guadagno nel lavoro ideale (dich. alla laurea)</i>		

decisamente sì	19,59	26,33
non decisamente sì	0,00	0,00
<i>Ricerca della carriera nel lavoro ideale (dich. alla laurea)</i>		
decisamente sì	16,43	0,00
non decisamente sì	0,00	42,47

Tabella 4 (segue)

Variabili e relative modalità	Punteggio (score)	
	Modello 1: canale diretto vs canale relazionale	Modello 2: canale di mercato vs canale relazionale
<i>Ricerca della stabilità nel lavoro ideale (dich. alla laurea)</i>		
decisamente sì	0,00	0,00
non decisamente sì	28,33	0,13
<i>Ricerca della coerenza nel lavoro ideale (dich. alla laurea)</i>		
decisamente sì	30,37	26,37
non decisamente sì	0,00	0,00
<i>Ricerca dell'indipendenza nel lavoro ideale (dich. alla laurea)</i>		
decisamente sì	22,98	16,24
non decisamente sì	0,00	0,00
<i>Condizione occupazionale ad un anno dalla laurea</i>		
Non Forze lavoro	10,73	69,33
Forze lavoro	0,00	0,00
<i>Numero di attività lavorative svolte dopo la laurea</i>		
1 sola attività	0,00	32,93
2	44,07	15,44
3	12,89	6,42
oltre 3 diverse attività lavorative	20,69	0,00
<i>Numero di canali utilizzati per cercare il lavoro svolto a tre anni dal titolo</i>		
1 solo canale (o mai cercato lavoro)	0,00	101,41
2/3 canali	352,86	39,18
oltre 3 canali	378,68	0,00

La tabella restituisce i punteggi associati a ciascuna modalità delle variabili considerate, distintamente per i due modelli implementati. Per quanto attiene al modello 1, il profilo teorico cui è associata la più alta probabilità di ricorrere ad un canale relazionale (anziché optare per uno diretto), corrispondente ad punteggio complessivo (ottenuto dalla somma delle modalità di ciascuna variabile cui corrisponde il valore più alto) pari a 1.000, fa riferimento ad una laureata del gruppo linguistico, che risiede e ha studiato al Sud, con padre che ricopre una posizione lavorativa di livello elevato, con un ricco capitale associativo e una ricca rete di relazioni (anche se non con professionisti di status elevato), che durante gli studi ha lavorato e frequentato stage in Italia e non all'estero, che non ha partecipato ad iniziative di orientamento, che alla laurea ha dichiarato di voler cercare un lavoro alle dipendenze nel settore privato nonché di volere, dal lavoro ideale, guadagno, carriera, coerenza rispetto agli studi svolti e indipendenza (non interessa invece la stabilità), che ad un anno dal titolo risultava ancora al di fuori del mercato del lavoro (verosimilmente perché impegnata in ulteriore formazione), che dopo conseguimento del titolo ha svolto solo due lavori e che per la ricerca del lavoro dichiarato nel 2011 ha intrapreso almeno tre diversi canali.

All'estremo opposto, il profilo con la più bassa probabilità di ricorrere ad un canale relazionale (anziché optare per uno diretto), cui è associato punteggio complessivo pari a 0, corrisponde ad un laureato maschio in farmacia, che risiede e ha studiato al Nord o al Centro, con padre che ricopre una posizione lavorativa di livello medio-basso, con un limitato capitale associativo e una scarsa rete di relazioni (anche se con professionisti di status elevato), che durante gli studi non ha mai lavorato né ha partecipato a stage in Italia, ma che ha frequentato stage all'estero, che ha partecipato ad iniziative di orientamento, che alla laurea ha dichiarato di intendere cercare un lavoro in conto proprio nonché di volere, dal lavoro ideale, solo la stabilità (e non guadagno, carriera, coerenza rispetto agli studi svolti e indipendenza), che ad un anno dal titolo risultava già inserito nel mercato del lavoro (perché lavorava o perché cercava un impiego), che dopo il conseguimento del titolo ha svolto una sola attività lavorativa e che per ottenere il lavoro dichiarato a tre anni ha intrapreso un solo canale di ricerca (oppure addirittura non l'ha mai neppure cercato).

Al di là di queste considerazioni generali, ciò che emerge chiaramente è che alcune variabili contribuiscono in modo determinante nel favorire il ricorso a canali relazionali, mentre altre hanno

un impatto decisamente più contenuto: per entrambi i modelli considerati, ed in particolare nel primo, il numero di canali utilizzati nella ricerca del lavoro esercita un effetto decisivo, incidendo fino al 40% (ha un impatto del 10% nel secondo modello). Anche il percorso di studio compiuto risulta rilevante, pesando per quasi il 20%. Cosa implica tutto ciò? Che ad esempio, nel primo modello è sufficiente aver utilizzato oltre tre diversi canali di ricerca del lavoro per aver fatto ricorso, con certezza, a canali di tipo relazionali. Questo perché il contributo offerto da questa modalità (pari a 379), indipendentemente dai valori assunti dalle altre covariate, determina automaticamente il ricorso a canali relazionali (cfr. nota 10). L'aspetto interessante, però, è che all'aumentare del numero di canali intrapresi aumenta la probabilità di ricorrere a canali relazionali, se il confronto avviene rispetto alla scelta di utilizzare canali diretti; probabilità che invece diminuisce se la comparazione è effettuata rispetto ai canali di mercato. Ciò trova verosimilmente giustificazione nel significato sotteso all'attivismo nella ricerca di un impiego, indice di difficoltà nel reperimento dello stesso. Se il laureato si trova in forti difficoltà, dopo aver percorso varie strade (tra cui di certo anche l'iniziativa diretta, che risulta il canale più seguito) è verosimile che si rivolga anche alla propria rete di relazioni, semplicemente per avere consigli o suggerimenti relativi ad aziende che cercano personale laureato. Si tratta naturalmente di strategie di ricerca attive, ma semplicemente prevedono il ruolo di un mediatore. D'altro lato, però, aumenterà anche la probabilità che consulti annunci su giornali, su bacheche, che si rivolga ad agenzie private di collocamento o ad uffici placement dell'università; tutte strategie che rientrano nell'ambito dei canali di mercato.

Riflessioni interessanti derivano dalla valutazione degli aspetti correlati all'attivismo universitario, valutato in termini di partecipazione a stage e a iniziative di orientamento nel corso degli studi. Questi tipi di esperienze, tendenzialmente, indeboliscono il ricorso a reti di relazioni amicali o parentali. Ciò è verificato in particolare con riferimento alla partecipazione a stage all'estero. Il trasferimento oltralpe condiziona infatti le successive scelte lavorative dei giovani, tendenzialmente più propensi a rimanere fuori dal nostro Paese. Ed in tal caso è naturale che si perda la propria rete di relazioni. Come dimostrato in diversi studi di ALMALAUREA, che sottolineano come la mobilità formativa all'estero influenzi positivamente la successiva mobilità lavorativa, tra chi ha svolto stage all'estero la quota di occupati fuori dal nostro Paese è pari al 28%, contro il 4% rilevato tra chi non ha maturato tale tipo di esperienza (la quota di occupati all'estero è del 5% tra chi ha frequentato uno stage in Italia). Infine, anche la partecipazione ad iniziative di orientamento al mercato del lavoro (come ad esempio i Career Day) spinge i laureati a ricorrere con maggiore probabilità a canali diretti o di mercato, disincentivando il ricorso alle reti di relazioni.

Gli obiettivi lavorativi dichiarati alla vigilia del conseguimento del titolo svolgono anch'essi un ruolo rilevante. Si prendano a titolo esemplificativo i laureati che hanno dichiarato l'intenzione di intraprendere la strada del lavoro in conto proprio. Questi, nel caso dei modelli implementati, non risultano aver coronato i propri sogni (si ricorda infatti che l'analisi esclude i lavoratori autonomi effettivi). Che strategie di ricerca seguono questi laureati? Innanzitutto è più probabile che ricorrano a reti di relazioni rispetto che seguire canali di mercato ma, contemporaneamente, è meno probabile che vi ricorrano se il confronto è operato rispetto a canali diretti. Perché accade questo? Che dipenda dalle strategie occupazionali messe in atto da questi laureati, che scelgono una soluzione alternativa al coronamento dell'avvio di un'attività autonoma? In effetti, tra chi aveva dichiarato di voler avviare un'attività in conto proprio, chi ricorre a canali diretti o di mercato a tre anni dal titolo svolge, più probabilmente, attività a tempo indeterminato; chi invece fa ricorso alla propria rete di relazioni è più probabile che sia impegnato in altre attività in conto proprio o non regolamentate (che spesso costituiscono l'anticamera del vero e proprio lavoro in proprio). È come se nel primo caso il sogno dichiarato alla laurea fosse stato definitivamente accantonato, mentre nel secondo caso fosse stato solo posticipato. Ecco allora che il ricorso alla propria rete di relazioni può costituire un valido supporto al coronamento del proprio obiettivo lavorativo. Non è un caso, infatti, che all'interno del gruppo di laureati che fa maggior ricorso alle reti di relazioni siano più presenti, in

particolare, architetti e laureati in giurisprudenza. Vi sono invece variabili, come ad esempio la relazione con professionisti di status elevato, la maturazione di esperienze di lavoro durante gli studi, l'area geografica di residenza o quella di studio, le aspettative alla laurea, che risultano avere un impatto decisamente modesto, nell'ordine del 2%. È naturale che in tal caso non costituiscono fattori determinanti nel definire la strategia di ricerca di un impiego. Anche il genere, a questo proposito, risulta avere un impatto modesto (di poco superiore al 2%), anche se è vero che le donne tendono a fare maggior ricorso, a parità di ogni altra condizione, alle reti di relazioni.

6. Conclusioni

Il tema dell'intraprendenza dei laureati italiani rappresenta una frontiera scientifica poco esplorata dalle scienze sociali. È noto, come si è segnalato, che l'utilizzo dei differenti canali di ricerca produce rendimenti occupazionali non omogenei in termini di carriera e di salario. Ma resta da comprendere cosa spinga un laureato ad affrontare la ricerca del lavoro utilizzando alcuni canali rispetto ad altri. L'analisi descrittiva dei dati trattati in questo paper ha messo in evidenza innanzitutto un differenziale di genere, con livelli di attivazione differenti tra uomini e donne: fatto salvo per l'utilizzo dello strumento dello stage in Italia, gli uomini mostrano una maggior tendenza ad attivarsi attraverso una contemporanea pluralità di canali. Analogamente, anche il tipo di laurea si conferma elemento discriminante: sono i laureati del gruppo linguistico, economico statistico e ingegneria a mostrare livelli di attivazione più elevati. I gruppi omogenei evidenziati attraverso *cluster analysis* mostrano la presenza di una ampia gamma di esperienze con polarizzazioni molto marcate: si pensi alla distanza che passa tra quelli che abbiamo definito "cercasi lavoro disperatamente" (i quali hanno intrapreso 7 diverse iniziative per cercare lavoro e hanno svolto moltissimi lavori dopo la laurea, con una realizzazione professionale a tre anni dalla laurea decisamente contenuta, confermando la letteratura che sostiene che all'aumentare dei canali utilizzati nella ricerca del lavoro aumentano le difficoltà nel reperire un lavoro adeguato) e, all'opposto, i "meno intraprendenti diretti" (i laureati meno attivi in assoluto, in termini di ricerca di lavoro e che fanno ricorso in particolare al contatto diretto col datore di lavoro). Si tratta di una polarizzazione di natura qualitativa, ma certamente non quantitativa, dal momento che il primo gruppo rappresenta il 3% del campione mentre il secondo rappresenta ben il 20% degli studenti intervistati. In mezzo, i "relazionali diretti" hanno cercato lavoro in particolare ricorrendo a contatti con datori di lavoro su segnalazione di amici, parenti, conoscenti oppure direttamente su iniziativa propria, mentre i cosiddetti "relazionali puri", pur se poco attivi nella ricerca del lavoro, hanno contattato il datore di lavoro prevalentemente su segnalazione di conoscenti, amici o parenti. I laureati "sul mercato" hanno fatto ricorso in particolare alla risposta e pubblicazione di annunci su giornali oppure ad agenzie private di collocamento, "i mediatici" si sono rivolti soprattutto a mezzi di comunicazione, rispondendo o leggendo annunci, utilizzando social network, oppure rivolgendosi a servizi placement dell'università, mentre i "tradizionalisti" hanno partecipato in particolare a concorsi pubblici.

Resta però da comprendere quali siano le variabili in grado di spiegare le diverse modalità di utilizzo dei canali di ricerca del lavoro. Le analisi effettuate confermano l'ipotesi che esista un nesso tra attivazione individuale e utilizzo dei canali: in particolare è stato mostrato come l'accesso ai canali relazionali appaia più contenuto quando si utilizzano pochi canali (dunque la relazione sembra intervenire solo in un secondo momento, di fronte all'insuccesso delle altre strategie di ricerca), così come è contenuto nel caso in cui ci siano elevati livelli di attivazione individuali, e in particolare là dove è presente un'esperienza di stage all'estero. L'estrazione culturale della famiglia di origine, così come la riuscita universitaria, non esercitano alcun effetto nella scelta di ricorrere a canali relazionali (rispetto a quelli diretti o di mercato). Con una interessante distinzione: i laureati

tendono a ricorrere alla propria rete di relazioni solo nel caso in cui esse siano di status elevato, e quindi verosimilmente più efficaci per riuscire a centrare il proprio obiettivo professionale. Le differenze di genere risultano limitate, mentre l'impatto del percorso disciplinare è decisamente più consistente: ciò suggerisce che non esistano, a priori, differenti strategie di ricerca adottate da uomini e donne, ma che queste varino, ancora una volta, in funzione degli obiettivi professionali, determinati fortemente dal tipo di laurea conseguita, che rappresenta quasi sempre il principale predittore delle scelte relative ai canali utilizzati.

Bibliografia

- Alesina A., Ichino A. (2010): *L'Italia fatta in casa*. Mondadori. Milano.
- Allen J, van der Valden R. (2007): *Il professionista flessibile nella società della conoscenza: primi risultati del progetto Reflex*. In: Alma Laurea (a cura di, 2007), pp. 317-358.
- AlmaLaurea (a cura di, 2007): IX Rapporto sulla condizione occupazionale dei laureati. Dall'università al lavoro in Italia e in Europa. Il Mulino. Bologna.
- Ballarino G. (2006): *Stratificazione educativa e stratificazione sociale in Italia: il rendimento occupazione del settore di studio universitario*. In: Ballarino e Checchi (2006), pp. 137-179.
- Ballarino G, Barbieri P. (2012): Diseguaglianze nelle carriere lavorative. in Checchi (a cura di, 2012), pp. 79-97.
- Ballarino G e Bratti M. (2009): Field of Study and University Graduates' Early Employment Outcomes in Italy During 1995-2004, in "Labour", 23 (3), pp. 421-457.
- Ballarino G, Checchi D. (2006): Sistema scolastico e diseguaglianza sociale. Scelte individuali e vincoli strutturali. Il Mulino. Bologna.
- Barbieri P. (1997): Non c'è rete senza nodi. Il ruolo del capitale sociale nel mercato del lavoro, in "Stato e mercato", n. 1, pag. 60-96.
- Barone C. (2012): Le trappole della meritocrazia. Il Mulino. Bologna.
- Bertolini S. (2012): Flessibilmente giovani. Percorsi lavorativi e transizione alla vita adulta nel nuovo mercato del lavoro. Il Mulino. Bologna.
- Berton F., Richiardi M., Sacchi S. (2009): Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà. Il Mulino. Bologna.
- Cammelli A. (2012): I giovani non possono più attendere: investire in istruzione, ricerca, innovazione, cultura, in Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea, Condizione occupazionale dei laureati. XIV Indagine 2011.
- Caroleo F.E., Pastore F. (2013): L'overeducation in Italia: le determinanti e gli effetti salariali nei dati AlmaLaurea, in "Scuola democratica", 2, pp. 353 – 378.
- Checchi D. (a cura di, 2012): Diseguaglianze diverse. Il Mulino. Bologna.
- Chiesi A.M. (2006): Le modalità di ricerca del lavoro. Un'analisi delle intenzioni dichiarate, in Cimini C., Gasperoni G., Girotti C. (2011), Factors Contributing to Participation in Web-based Surveys among Italian University Graduates, AlmaLaurea working papers n. 35, 2011, disponibile su www2.almalaurea.it/universita/pubblicazioni/wp
- Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea (a cura del): VIII Profilo dei laureati italiani. I primi figli della riforma, Il Mulino, Bologna, pp. 211-227.
- Crisci G., Ghiselli S. (2010): Laureati di II livello: esiti occupazionali e differenziali territoriali, in Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea (a cura del), XI Rapporto sulla condizione occupazionale dei laureati. Occupazione e occupabilità dei laureati. A dieci anni dalla Dichiarazione di Bologna, Il Mulino, Bologna.
- Di Fabio, A., Bernaud, J.-L., Palazzeschi, L. (2008): Efficacia percepita dell'intervento di career counseling in studenti italiani, in "Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni", 1, pp. 315-326.
- Granovetter M. (1973): The strenght of weak ties, in "The American Journal of Sociology", n. 6, vol. 78, pag. 1360-1380.
- Franchi M. (2005): Mobili alla meta. I giovani tra università e lavoro. Donzelli. Roma.
- Fullin G. (2004): Vivere l'instabilità del lavoro. Il Mulino. Bologna.
- Leuven e Oosterbeek (2011): Overeducation and Mismatch in the Labour Market, IZA Discussion Paper, 5523.
- Lodigiani R. (2008): Welfare attivo. Apprendimento continuo e nuove politiche del lavoro in Europa. Erickson. Trento.
- Mancinelli M.R. (a cura di, 2003): L'orientamento come promozione all'inserimento occupazionale. Vita e Pensiero. Milano.
- Marzano E., Palidda R., Strategie di ricerca, tempi di ingresso e caratteristiche dei laureati, in Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea (a cura del), XII Rapporto sulla condizione occupazionale dei laureati. Investimenti in capitale umano nel futuro di Italia ed Europa Il Mulino, pp. 181-216.
- Paci M., Pugliese E. (2011): Welfare e promozione delle capacità. Il Mulino. Bologna.
- Reyneri E., Pintaldi (2013): Proseguire gli studi conviene ancora?, in "Scuola democratica", 2: pp. 305 – 323.
- Rovati G. (a cura di, 2013): Sussidiarietà e... neolaureati e lavoro. Fondazione per la Sussidiarietà. Milano.
- Saporta G. (1990) : Probabilité, analyse des données et statistique. Éditions Technip. Paris.
- Saporta G. (2006): Credit scoring, statistique et apprentissage, in Egc '06, 2006, Lille.
- Villa M. (2007): Dalla protezione all'attivazione. Franco Angeli. Milano.
- Wolbers M. H. J. (2003): Job Mismatches and their Labour Market Effects among School Leavers in Europe, in European Sociological Review, 3, pp. 249-266.