

## **Abstract**

### **Educational/skill mismatch: cosa ci dicono i dati AlmaLaurea?**

*Francesco Ferrante, Università di Cassino*

Il tema della distanza fra competenze possedute dai laureati e competenze richieste dal mondo del lavoro (*educational/skill mismatch*) è al centro del dibattito sia sulle riforme dei sistemi di istruzione terziaria sia sul contributo effettivo del capitale umano alla crescita economica (Borghans, 2001).

Il mismatch tra offerta e domanda di capitale umano è un fenomeno complesso, di difficile demarcazione e misurazione, potenzialmente riconducibile a numerose cause non sempre classificabili nell'ambito delle *patologie*. Esso va collocato, per quanto riguarda i laureati italiani, così come risulta confermato anche dai confronti internazionali, all'interno di dinamiche del mercato del lavoro particolarmente negative per i giovani, soprattutto nel Mezzogiorno, dinamiche caratterizzate da tempi di entrata e di stabilizzazione occupazionale particolarmente lunghi.

Il rapporto Istat del 2006 stimava che il 33,5% dei laureati con durata nominale degli studi di 4-5 anni e oltre e il 19,2% degli altri laureati erano sotto inquadrati. Il rapporto evidenziava che il sotto inquadramento dei laureati era fortemente legato alle dimensioni d'impresa (nelle imprese con meno di dieci addetti il 55,7% dei laureati risultava sotto inquadrate contro il 34,6% delle imprese con oltre dieci addetti), e alla fascia d'età, con valori variabili tra il 44,9% dei giovani fino a 34 anni e il 15,1% dei lavoratori con oltre 50 anni, confermando la natura non transitoria del fenomeno del mismatch anche per i laureati italiani.

La banca dati AlmaLaurea, in una fase che ha visto crescere significativamente l'offerta di laureati e accentuarsi i problemi del loro assorbimento, consente di aggiornare il quadro informativo, di monitorare l'andamento congiunturale del mismatch e di approfondire lo studio delle sue cause strutturali.

Secondo i dati AlmaLaurea, tra il 2004 e il 2009, la quota di laureati pre-riforma che ha dichiarato, a cinque anni dalla laurea, poco o per nulla efficace il titolo, è passata dall'8,7% all'11% (altri indicatori di mismatch utilizzati confermano la bontà di questa misura). Tale esito risulta da dinamiche differenziate e, in alcuni casi, divergenti tra gruppi di corsi di laurea. A vedere peggiorare la situazione sono nell'ordine il gruppo politico-sociale, letterario, linguistico, geo-biologico, psicologico, architettura, ingegneristico, giuridico ed educazione fisica. A vederla migliorare sono nell'ordine, il gruppo scientifico, economico-statistico, chimico-farmaceutico e insegnamento. Alle differenze di performance sulla base del gruppo di corso di laurea si accompagnano quelle per settore di sbocco occupazionale.

Il fenomeno del mismatch si riflette in significative riduzioni sia nelle retribuzioni dei laureati pre-riforma (di circa il 19% nel confronto tra i laureati che dichiarano molto efficace/efficace il titolo e quelli che lo definiscono "poco o per nulla efficace") sia nel grado di soddisfazione relativo ai diversi aspetti che caratterizzano la condizione occupazionale dei laureati.

A conferma del fatto che la presenza di mismatch riflette anche differenziali di abilità tra i laureati, esso risulta correlato negativamente al voto di diploma superiore e di

laurea e positivamente, rispettivamente, ai tempi di conseguimento del titolo e di ricerca della prima occupazione. Il mismatch risulta inoltre essere più elevato per i laureati occupati nel settore privato e minore per coloro che hanno trovato un'occupazione all'estero. Significative differenze in termini di mismatch emergono anche in funzione del canale utilizzato per l'inserimento lavorativo (formale/informale), del tipo di contratto di lavoro (stabile/non stabile) e dello svolgimento o meno di attività formative.

I dati a un anno dalla laurea relativi ai laureati "figli della riforma" (cioè coloro che hanno conseguito un titolo di primo o di secondo livello attraverso un percorso tutto interno alle lauree riformate), pur nella loro limitata significatività, offrono conferme e utili spunti di riflessione.

In sintesi, una lettura congiunta delle evidenze disponibili sembra indicare che, alle cause tradizionali del mismatch, riconducibili a comportamenti dal lato dell'offerta (scarsa finalizzazione dei percorsi universitari, qualità inadeguata dei processi formativi, atteggiamento eccessivamente passivo delle famiglie rispetto alle scelte formative), vadano ad aggiungersi comportamenti dal lato della domanda che riguardano sia la fase del reclutamento dei laureati (ad esempio, l'uso di canali informali/reti sociali) sia la gestione delle risorse umane selezionate (ad esempio, l'adozione di strutture organizzative poco formalizzate, la scarsa propensione alla delega di funzioni gestionali, il ridotto ricorso alla formazione in azienda). Comportamenti ascrivibili, almeno in parte, alla dimensione ridotta delle imprese e agli stili gestionali prevalenti, che limitano nei fatti la capacità del sistema di valorizzare il capitale umano disponibile.

In ultimo, va segnalato che la flessibilità contrattuale non sembra avere contribuito a valorizzare il capitale umano dei laureati.

Tutto ciò rende ancora più auspicabile che gli interventi di riforma del sistema formativo e del mercato del lavoro, si basino su una rigorosa analisi del fenomeno del mismatch che, senza pregiudiziale alcuna, ne delinei i contorni e le cause effettive.

Infine, la presenza e i tratti del mismatch sembrano avvalorare la filosofia di fondo della riforma universitaria del 3+2, in particolare, l'idea che si debbano costruire percorsi di istruzione terziaria caratterizzati da numerose "uscite intermedie", in grado di facilitare l'incontro tra le decisioni di istruzione delle famiglie e i fabbisogni di capitale umano dei diversi segmenti del sistema produttivo.