

LAUREATE E LAUREATI: SCELTE, ESPERIENZE E REALIZZAZIONI PROFESSIONALI



RAPPORTO 2022 SINTESI DEI RISULTATI

Con il sostegno del



*Ministero dell'Università
e della Ricerca*

Laureate e laureati: scelte, esperienze e realizzazioni professionali

Il Rapporto tematico su laureate e laureati è il primo realizzato, su questo specifico argomento, dal Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea. Seppure il Consorzio si sia sempre occupato dell'analisi delle differenze tra uomini e donne, in termini di scelte formative ed esiti occupazionali, è la prima volta che i risultati di tali analisi sono raccolti in un unico volume dedicato. Questo Rapporto, pertanto, attingendo principalmente alle indagini realizzate annualmente dal Consorzio, riorganizza, esplora e, in alcuni casi, approfondisce per la prima volta il complesso e articolato insieme di informazioni statistiche disponibili, che consentono di rappresentare le differenze tra laureate e laureati sotto molteplici punti di vista. La documentazione presentata nel Rapporto deriva dalle due indagini statistiche svolte annualmente da AlmaLaurea. Tali indagini costituiscono la necessaria fonte di informazioni -attendibili, tempestive e accurate- attraverso cui basare il monitoraggio dell'efficacia interna ed esterna del sistema universitario e impostare le relative politiche di investimento.

Più nel dettaglio, l'indagine sul Profilo, di natura censuaria, raccoglie informazioni sulle esperienze e sulle competenze maturate dagli studenti universitari durante il proprio percorso di studio. Il questionario rileva anche le valutazioni espresse dagli studenti con riferimento al corso frequentato. La rilevazione sui laureati più recente, realizzata nel corso del 2020 e pubblicata a giugno 2021, ha coinvolto circa 291.000 laureati del 2020 dei 76 atenei italiani in quel momento afferenti al Consorzio.

L'indagine sulla Condizione occupazionale, anch'essa censuaria, monitora gli esiti occupazionali entro i primi cinque anni dal conseguimento del titolo. Il questionario di rilevazione consente di mappare, a uno, tre e cinque anni dal titolo, le esperienze formative e occupazionali svolte, tenendo in considerazione anche le relative caratteristiche del lavoro. La rilevazione sui laureati più recente, realizzata nel 2020, ha riguardato circa 655.000 laureati del 2019, 2017 e 2015, di 76 atenei, intervistati rispettivamente a uno, tre e cinque anni dal conseguimento del titolo.

Scelte formative e performance di studio

Dopo un lungo processo che ha visto nel tempo una sempre maggior partecipazione delle donne all'istruzione universitaria, nel 2020 esse costituiscono quasi il 60% dei laureati in Italia. Le donne provengono peraltro più frequentemente da contesti familiari meno favoriti. Si può quindi supporre che il miglioramento dei livelli educativi interni alla famiglia sia da attribuire prevalentemente alle donne. Proviene da una famiglia in cui almeno uno dei genitori ha la laurea il 28,3% delle laureate e il 34,3% dei laureati; anche per quanto riguarda il contesto socio-economico emerge che appartiene alla classe elevata il 21,0% delle donne rispetto al 24,5% degli uomini. Laddove i genitori siano in possesso di una laurea, le donne seguono le loro orme con minore frequenza (18,8% per le donne e 21,7% per gli uomini), soprattutto nelle lauree magistrali a ciclo unico, ossia quelle discipline che indirizzano verso la libera professione (in questi percorsi le donne "ereditano il titolo" nel 31,0% dei casi, mentre gli uomini nel 42,5%); inoltre, è più probabile ereditare il titolo di studio dal padre rispetto alla madre e questo comportamento è nettamente più accentuato tra gli uomini.

Le donne dimostrano migliori performance pre-universitarie (voto medio di diploma 82,5/100 per le donne, 80,2/100 per gli uomini) e provengono più di frequente da percorsi liceali (l'80,7% delle donne, rispetto al 68,0% degli uomini), indipendentemente dalla famiglia di origine. Anche considerando tutte queste caratteristiche, le loro scelte formative si rivolgono meno frequentemente verso corsi di laurea STEM seppure, nella scelta di tali percorsi, l'influenza del livello educativo dei genitori è per loro più marcata rispetto a quanto avviene per gli uomini (le donne che conseguono il titolo in percorsi STEM sono il 18,9%, gli uomini il 39,2%). Sono inoltre da segnalare due aspetti rilevanti: il primo è che i genitori trasmettono il titolo STEM più frequentemente alle figlie rispetto ai figli; il secondo è che nel dottorato le donne scelgono ambiti STEM più spesso di quanto non facciano nel percorso di laurea.

Le donne prendono parte più degli uomini alle esperienze di studio all'estero (11,6% per le prime, rispetto al 10,9% degli uomini), a quelle di tirocinio curriculare (61,4% rispetto al 52,1%) e a quelle di lavoro durante gli studi (66,0% rispetto al 64,0%), anche se per le esperienze di studio all'estero e per le attività lavorative le differenze con gli uomini risultano molto contenute e poco rilevanti. In ogni caso, le donne risentono maggiormente degli uomini dell'effetto favorevole del background familiare sulla probabilità di partecipare a queste importanti esperienze formative.

Le performance universitarie, sia in termini di regolarità negli studi, sia in termini di voto di laurea, sono migliori per le donne (regolarità negli studi per le donne 60,2%, per gli uomini 55,7%; voto medio di laurea, 103,9/110 per le donne rispetto a 102,1/110 per gli uomini), dato ormai consolidato nel tempo, ma ciò dipende in particolare dalle caratteristiche individuali e dalle scelte di studio associate ad una maggiore rapidità nel concludere gli studi e a ottenere buoni voti alla laurea.

Dunque, nonostante al termine degli studi universitari, il curriculum delle laureate sia brillante e ricco di esperienze formative importanti per il futuro lavorativo, ancora oggi le loro scelte formative risentono del contesto familiare di provenienza e dei modelli sociali proposti.

Esiti occupazionali

L'analisi degli esiti occupazionali dei laureati conferma le note differenze di genere, sia nel breve sia nel medio periodo. Ciò si declina non solo in termini di diverse possibilità di inserimento nel mercato del lavoro ma anche di valorizzazione professionale. Il vantaggio degli uomini, infatti, è confermato innanzitutto in termini di tasso di occupazione e di velocità di inserimento nel mercato del lavoro. In particolare, a cinque anni dal titolo il tasso di occupazione è pari all'86,0% per le donne e al 92,4% per gli uomini tra i laureati di primo livello; è, rispettivamente, pari a 85,2% e 91,2% tra quelli di secondo livello. Tra l'altro la pandemia da Covid-19 ha tendenzialmente ampliato i differenziali di genere, soprattutto in termini di tasso di occupazione. Inoltre, a cinque anni dal titolo, in presenza di figli il divario di genere si amplifica ulteriormente.

Gli uomini, inoltre, risultano avvantaggiati anche rispetto ad alcune caratteristiche del lavoro svolto. Svolgono in maggior misura un lavoro autonomo (a cinque anni dal titolo 7,5% per le donne e 11,6% per gli uomini tra i laureati di primo livello; 20,2% e 21,8%, rispettivamente, tra quelli di secondo livello) o alle dipendenze con un contratto a tempo indeterminato (64,5% per le donne e 67,4% per gli uomini tra i laureati di primo livello; 52,2% e 59,1% tra quelli di secondo livello). Le donne, invece, lavorano in misura relativamente maggiore con contratti non standard (17,0% per le donne e 12,2% per gli uomini tra i laureati di primo livello; 18,9% e 11,5% tra quelli di secondo livello); ciò è legato anche al fatto che sono occupate, più degli uomini, nel settore pubblico (35,8% e 28,4% tra i laureati di primo livello; 24,4% e 16,5% tra quelli di secondo livello).

Rispetto alla coerenza tra studi compiuti e lavoro svolto, le donne dichiarano livelli di efficacia della laurea più elevati di quelli degli uomini: 68,0% e 61,7% tra i laureati di primo livello e 69,2% e 67,7% tra quelli di secondo livello a cinque anni dal titolo.

In termini retributivi si conferma il vantaggio persistente della componente maschile, che si mantiene significativo sia a uno sia a cinque anni dal conseguimento del titolo. In particolare, a cinque anni dalla laurea, gli uomini percepiscono, in media, circa il 20% in più: tra i laureati di primo livello 1.374 euro per le donne e 1.651 euro per gli uomini; tra quelli di secondo livello 1.438 euro e 1.713 euro, rispettivamente.

Uno specifico approfondimento ha riguardato i laureati di secondo livello dei percorsi STEM tra i quali, nonostante le migliori performance occupazionali rispetto al complesso dei laureati, le donne si confermano comunque più svantaggiate (in termini occupazionali e retributivi) rispetto alla componente maschile. Tuttavia, le donne dei percorsi STEM, a cinque anni dal conseguimento del titolo, presentano una maggiore coerenza tra titolo conseguito e lavoro svolto.

L'analisi della professione svolta a cinque anni dalla laurea mostra che sono soprattutto gli uomini a occupare professioni di alto livello (2,2% tra le donne e 3,9% tra gli uomini) e a elevata specializzazione (61,7% tra le donne e 63,6% tra gli uomini). Ma i dati analizzati evidenziano anche alcuni meccanismi di ereditarietà della professione tra genitori e figli, in particolare maschi. Meccanismi che si ripropongono a valle di analoghi condizionamenti relativi alle scelte formative.

Aspirazioni e realizzazioni lavorative

L'analisi delle aspettative nei confronti del "lavoro ideale", dichiarate dai laureati di secondo livello del 2020 alla vigilia della conclusione degli studi, evidenzia il persistere della rilevanza attribuita dai laureati ad alcuni aspetti "classici" del lavoro, ossia l'acquisizione di professionalità, la stabilità del posto di lavoro, le possibilità di carriera e di guadagno. Dal 2015 al 2020 è aumentata però l'attenzione riposta verso altri aspetti, quali l'indipendenza o autonomia, i rapporti con i colleghi, il luogo di lavoro e il tempo libero. Si tratta di aspetti che risultano trasversali tra uomini e donne.

Nel 2020 le laureate, che dichiarano un maggiore interesse per la quasi totalità degli aspetti del lavoro ideale, continuano a ricercare più frequentemente degli uomini la stabilità del posto di lavoro (+11,0 punti percentuali), l'utilità sociale (+10,4 punti percentuali), la coerenza con gli studi (+9,4 punti percentuali) e l'indipendenza o autonomia (+8,9 punti percentuali). Quest'ultimo aspetto sta differenziando in maniera sempre più evidente uomini e donne: il differenziale di genere è infatti aumentato rispetto a quanto rilevato nel 2015, quando era pari a 5,4 punti. Gli uomini, invece ricercano maggiormente la possibilità di guadagno e il prestigio ricevuto dal lavoro, sebbene con differenze rispetto alle donne più contenute.

Per consentire una migliore analisi del fenomeno, i laureati sono stati suddivisi in cinque gruppi omogenei (cluster), per aspettative alla laurea nei confronti del mercato del lavoro, e, per ciascuno, sono stati valutati i diversi traguardi lavorativi raggiunti entro i primi cinque anni dal conseguimento del titolo.

A parità di aspettative alla laurea, i differenziali di genere sugli esiti occupazionali sono confermati in tutti i cluster e sono sempre a sfavore delle donne. Inoltre, laddove i differenziali si riducono, senza comunque mai annullarsi, è per effetto di un appiattimento della performance occupazionale sui livelli più bassi. Emerge inoltre che le donne dei cinque cluster presentano performance occupazionali, in termini di tasso di occupazione e retribuzione, più simili tra loro, mentre per gli uomini si evidenzia una maggiore variabilità. Ad esempio, tra gli uomini dei cinque cluster si riscontra un intervallo di variazione delle retribuzioni pari a 127 euro, tra le donne, invece di “soli” 68 euro.

Tra le peculiarità rilevate, si ritiene interessante citare alcuni elementi in particolare. La stabilità del posto di lavoro, aspetto che alla laurea caratterizzava prevalentemente la componente femminile, riscontra una minore soddisfazione proprio in quei cluster dove era più ricercata. Tra le laureate di questi cluster, infatti, si osserva non solo un minor tasso di occupazione ma anche una minor quota di occupati a tempo indeterminato.

I laureati interessati a professionalità e ad aspetti socio-culturali, che ricercano anche la coerenza con gli studi compiuti, mostrano differenziali di genere più contenuti. Ciò però a fronte di una maggiore penalizzazione in termini di tasso di occupazione, tipologia contrattuale e retribuzione.

Il differenziale di genere sugli esiti occupazionali a sfavore delle donne aumenta tra coloro che alla vigilia del titolo ricercavano principalmente carriera e professionalità.

I risultati degli approfondimenti realizzati, dunque, evidenziano come donne e uomini non raggiungano i medesimi traguardi professionali, entro i cinque anni dalla laurea, anche quando siano accumulati dalle medesime aspettative.

Mobilità territoriale per motivi di studio e di lavoro

Da tempo AlmaLaurea approfondisce il fenomeno della migrazione per motivi di studio e di lavoro dei laureati, che riguarda soprattutto chi proviene dal Mezzogiorno. Per una migliore valutazione del fenomeno, l'approfondimento ha riguardato i soli cittadini italiani residenti in Italia. La migrazione per motivi di studio dei giovani meridionali è più intensa per gli uomini rispetto alle donne (23,6%, +2,9 punti percentuali rispetto al 20,7% delle donne), anche se negli anni più recenti il divario di genere è andato via via attenuandosi. La propensione a migrare per motivi di studio, inoltre, è strettamente legata al livello di istruzione della famiglia di origine: si spostano di più i laureati meridionali che provengono da contesti culturalmente più favoriti. Tra l'altro, mentre all'interno delle famiglie più favorite non si rilevano differenze di genere nella propensione alla mobilità, nei contesti meno favoriti sono soprattutto gli uomini a spostarsi (+3,7 punti percentuali rispetto alle donne).

Spostando l'orizzonte di osservazione oltre la laurea, si conferma che anche la mobilità per lavoro è una caratteristica peculiare dei residenti nel Mezzogiorno e degli uomini. Il fenomeno riguarda in particolare lo spostamento dal Mezzogiorno verso il Nord o, a prescindere dalla residenza, verso l'estero. A cinque anni dal titolo, tra i residenti nel Mezzogiorno, il differenziale di genere nella quota di chi lavora fuori dalla propria ripartizione è pari a 6,8 punti percentuali a favore degli uomini (si sposta il 49,8% degli occupati rispetto al 43,0% delle donne). Nelle aree del Centro e, soprattutto, in quelle del Nord la mobilità per lavoro è più contenuta, seppur più frequente tra gli uomini. Si evidenzia, inoltre, che la probabilità di essere occupati in una ripartizione geografica differente da quella di residenza è più elevata per chi ha già dimostrato una certa propensione alla mobilità.

Uno specifico approfondimento ha riguardato il fenomeno del lavoro all'estero, che risulta in tendenziale aumento negli anni più recenti. La mobilità lavorativa verso l'estero è relativamente più diffusa tra gli uomini (5,8% rispetto al 3,8% delle donne). L'analisi ha permesso di mettere in luce le diverse motivazioni alla base della scelta di trasferimento all'estero, che intrecciano ragioni personali, soprattutto per le donne (+6,0 punti percentuali rispetto agli uomini), e ragioni legate a una migliore valorizzazione professionale, soprattutto per gli uomini (+9,0 punti percentuali rispetto alle donne).

A prescindere dalla destinazione, la mobilità lavorativa si associa a livelli retributivi più elevati. In particolare, i laureati residenti nel Mezzogiorno che si sono trasferiti al Nord percepiscono una retribuzione mensile netta più elevata, non solo di coloro che risiedono e lavorano nel Meridione (+18,3%), ma anche di quanti risiedono e lavorano al Nord (+2,3%). Allo stesso tempo, alla mobilità lavorativa si associano differenziali di genere più contenuti, pur sempre a favore della componente maschile. Infatti, tra i residenti nel Mezzogiorno che lavorano al Nord il differenziale retributivo tra uomini e donne è pari al 14,8%, mentre sale per chi lavora nella propria ripartizione geografica di residenza: 21,5% tra i laureati del Mezzogiorno e 16,7% tra quelli del Nord.

Tra i laureati dei percorsi STEM si evidenzia una maggiore mobilità per motivi di studio e di lavoro. Resta confermato che, anche all'interno di questi percorsi, le donne tendono a spostarsi meno frequentemente rispetto agli uomini. Concentrandosi in particolare sulle retribuzioni, i differenziali di genere, pur sempre a favore degli uomini, risultano più contenuti tra i laureati STEM e si riducono ulteriormente tra coloro che decidono di spostarsi per motivi lavorativi.

Dalle analisi qui presentate emerge che migrare per motivi di studio o di lavoro apre le porte a nuove opportunità e consente ai laureati di raggiungere, in particolare, retribuzioni più elevate. In questo contesto le donne riescono, attraverso la migrazione, a ridurre la distanza che le separa dagli uomini, soprattutto nei percorsi STEM. Tuttavia, le laureate tendono a spostarsi meno frequentemente, soprattutto se provengono da determinati contesti culturali.

Oltre il Rapporto: uno sguardo al 2021. Le richieste di CV da parte delle imprese del sistema AlmaLaurea

L'emergenza sanitaria da Covid-19 ha fortemente influenzato le opportunità occupazionali dei laureati. L'ultimo Rapporto pubblicato ha intercettato e descritto l'evolversi della condizione occupazionale dei laureati nel corso del 2020, ma per disporre di un'istantanea in tempo reale delle più recenti tendenze del mercato del lavoro si sono analizzate le informazioni desumibili dalla banca dati dei *curricula* del sistema AlmaLaurea¹. La banca dati dei CV, fluida e in continuo aggiornamento, rappresenta infatti un interessante osservatorio per mezzo del quale monitorare l'andamento della domanda di laureati. La banca dati viene in questa occasione esplorata in un'ottica di genere. A tal proposito, è fondamentale fare alcune necessarie premesse. Innanzitutto, le analisi traggono origine dalle richieste di CV da parte delle imprese che si rivolgono al sistema AlmaLaurea². Inoltre, tali richieste si basano sulla selezione impostata dalle imprese, con riferimento a caratteristiche ritenute rilevanti per la posizione cercata: tra queste, rivestono un ruolo fondamentale il percorso di studio compiuto e la residenza. Si tratta dunque di richieste relative a specifiche professionalità, da inserirsi in determinati settori e ambiti aziendali e dunque associate a gruppi disciplinari ben connotati. Infine, i risultati delle ricerche realizzate in banca dati dipendono strettamente dall'offerta di laureati: a titolo esemplificativo, si consideri che una ricerca relativa a profili in ambito economico restituisce un numero di CV molto più consistente rispetto a quello ottenuto nel caso di una ricerca relativa a profili nell'ambito artistico. Ed è proprio a partire da queste premesse che l'analisi

¹ Avviata nel 1994, la banca dati contiene attualmente oltre 3,4 milioni di *curricula* di laureati, che hanno ottenuto il titolo in una delle università che fanno parte del Consorzio. Nel 2019 le imprese hanno richiesto poco più di un milione di CV; nel 2020, nonostante la pandemia, oltre 730 mila CV, mentre nel 2021 le richieste hanno superato quota un milione e 200 mila CV. AlmaLaurea ha inoltre messo a disposizione delle università aderenti, a titolo gratuito, una piattaforma dedicata alla gestione dei servizi di *job placement*, tra cui i CV: attualmente sono 58 le università che utilizzano tale servizio (ulteriori 7 lo stanno per attivare). Con "sistema AlmaLaurea" si intende sia l'attività svolta, a livello centrale, da AlmaLaurea srl (società interamente controllata dal Consorzio e autorizzata dal Ministero del Lavoro all'esercizio dell'attività di ricerca e selezione del personale) sia quella degli Uffici placement degli Atenei aderenti, nel caso in cui utilizzino la piattaforma messa a disposizione dal Consorzio.

² Si tratta di circa 25mila imprese, dal 2019 al 2021, che non possono essere considerate pienamente rappresentative del tessuto economico e produttivo italiano. Tra le imprese che si rivolgono al sistema AlmaLaurea sono infatti meno rappresentate le imprese di dimensione contenuta, ovvero fino a 10 addetti, mentre sono più rappresentate le imprese di maggiore dimensione. Inoltre, sono più rappresentate le imprese del settore industriale (in particolare la metalmeccanica) e, per quanto riguarda i servizi, le imprese che operano nel ramo dell'informatica. L'analisi è basata su un confronto con i dati Istat sulle caratteristiche delle imprese nell'anno 2018. Per ulteriori dettagli si rimanda all'ultimo Rapporto AlmaLaurea sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

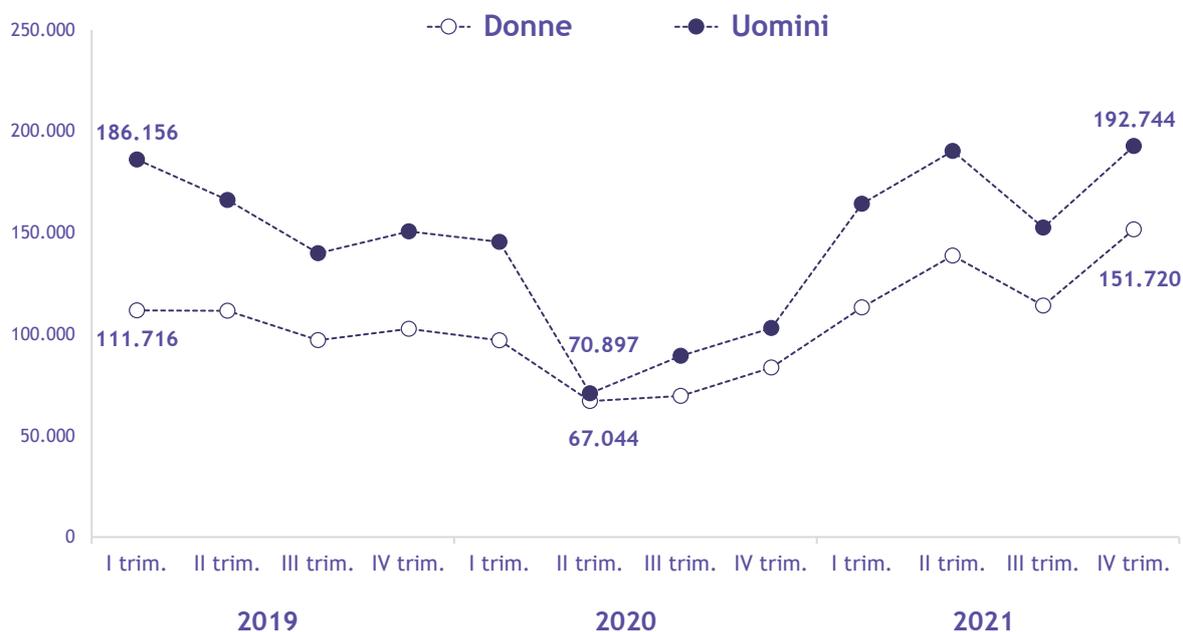
è stata sviscerata distintamente per donne e uomini, considerando dunque il genere, dei laureati, associato alle richieste di CV.

Le analisi sono concentrate sul triennio 2019-2021. La Figura 1 riporta le richieste di CV, da parte delle imprese, distintamente per trimestre. È evidente l'effetto della pandemia sulla contrazione delle richieste di CV, intercettata a partire dalla prima metà del 2020, quella del *lockdown*. In questa fase, il calo delle richieste di CV ha coinvolto soprattutto le ricerche di profili professionali associati prevalentemente a uomini. Tale calo ha determinato, in corrispondenza del secondo trimestre del 2020, l'avvicinamento della curva maschile a quella femminile (le richieste di CV sono state, rispettivamente, poco meno di 71mila per i laureati e 67mila per le laureate). Nei trimestri successivi, in corrispondenza della progressiva riapertura delle attività economiche, si rileva un tendenziale aumento delle richieste di CV, che ha riguardato in particolar modo proprio i profili associati agli uomini. L'esito di tale tendenza è il riallontanamento, verso livelli più elevati, della curva maschile da quella femminile (nel quarto trimestre 2021 le richieste di CV sono state quasi 193mila per i laureati e quasi 152mila per le laureate). Sostanzialmente, dunque, la ripresa del mercato del lavoro pare aver coinvolto in particolare i profili professionali associati agli uomini.

Tali tendenze sono strettamente legate, come in parte anticipato, alla tipologia di figura professionale richiesta e alla relativa distribuzione delle laureate e dei laureati all'interno dei percorsi disciplinari. A titolo esemplificativo, si consideri il gruppo economico-statistico, all'interno del quale la proporzione di laureate e laureati è del tutto analoga e rispetto al quale le richieste di CV sono tra le più numerose. In tutto il periodo considerato, in virtù di queste considerazioni, le curve femminili e maschili risultano sostanzialmente sovrapposte. Nei gruppi disciplinari a prevalenza maschile (femminile) la relativa curva è invece collocata sistematicamente su livelli superiori rispetto a quella femminile (maschile). Ciò è stato verificato nei gruppi disciplinari (ingegneria, medico, scientifico) in cui si osservano le maggiori richieste di CV.

In un'ottica temporale, nei percorsi disciplinari più numerosi, la pandemia ha avuto un effetto contrattivo nella richiesta di CV, a eccezione dell'ambito medico-sanitario, per il quale si rileva invece un aumento apprezzabile. Più nel dettaglio, tale ambito, a prevalenza femminile, ha vissuto un aumento delle richieste di laureati dei percorsi triennali e a ciclo unico.

Figura 1 Richieste di CV della banca dati del sistema AlmaLaurea da parte delle imprese.
Triennio 2019-2021 (valori assoluti)



Fonte: banca dati dei CV del sistema AlmaLaurea.

Con riferimento alle caratteristiche delle imprese che si sono rivolte al sistema AlmaLaurea, si evidenzia innanzitutto che, dopo la contrazione inevitabile rilevata nella prima metà del 2020, risultano in aumento le richieste di CV da parte delle imprese operanti, in particolare, nei settori del credito e assicurazioni, dei servizi alle aziende e della consulenza. Per ovvie ragioni, il settore della sanità merita un discorso a parte, dal momento che le richieste di CV sono risultate in aumento in tutto il periodo considerato, anche nella fase di *lockdown*.