

Sussidiarietà e... neolaureati e lavoro

Rapporto sulla sussidiarietà 2012/2013

a cura di
Giancarlo Rovati

dal 1994 Consorzio Interuniversitario
AL **ALMALAUREA**



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore



Introduzione

di Andrea Cammelli, Giancarlo Rovati, Giorgio Vittadini

La decisione della Fondazione per la Sussidiarietà di dedicare il suo settimo Rapporto annuale alla transizione dei neolaureati dall'università al lavoro fa parte del suo persistente interesse per la condizione giovanile del nostro Paese, reso più acuto dal desiderio di contribuire al superamento della crisi culturale ed economica che stiamo vivendo, contraddistinta da un diffuso disorientamento e da una vera e propria recessione dopo anni di debole crescita, inferiore a quella registrata dai nostri più diretti competitor europei.

Il *Rapporto sulla sussidiarietà 2012/2013* nasce dalla collaborazione con il Dipartimento di Sociologia dell'Università Cattolica e con il Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea, che da 15 anni svolge, su scala nazionale, un monitoraggio sistematico dei percorsi formativi e professionali dei neolaureati afferenti a tutte le facoltà.

1. Il ruolo sussidiario dell'università

Il mercato del lavoro è, negli ultimi anni, radicalmente cambiato, non solo per effetto della crisi economica, ma anche per i cambiamenti strutturali nel mondo produttivo. L'innovazione tecnologica e organizzativa fa sì che l'evoluzione delle conoscenze sia velocissima e quindi richieda ai lavoratori un continuo cambiamento e flessibilità rispetto alle loro mansioni, orari, luoghi, retribuzione, tipo di contratto, azienda.

Ciò significa, però, che non si può più parlare di "posto" ma di "percorso" di lavoro, per tutte le categorie di lavoratori, in particolare per chi svolge un lavoro intellettuale. Crescono i rapporti di lavoro non standard, termine che si riferisce tipicamente a tutte quelle forme di lavoro che non sono caratterizzate da tre componenti fondamentali del contratto di lavoro standard: tempo pieno, presenza di un unico datore di lavoro e contratto a tempo indeterminato. L'occupazione non standard, a partire dagli anni

Settanta, è cresciuta in maniera rilevante in tutti i Paesi sviluppati, cui ha fatto seguito una diminuzione consistente dei rapporti di lavoro full-time a tempo indeterminato.

Si assiste a un aumento del turnover e a una diminuzione della durata dei contratti e il lavoratore, anche quello assunto a tempo indeterminato, non può più aspettarsi (di fatto) di rimanere impiegato per tutta la vita nella stessa azienda con la garanzia di una crescita professionale lenta e strutturata (Bauer e Bender, 2004; Mezzanzanica, 2010). In questo nuovo contesto il lavoratore deve essere pronto al cambiamento e disposto a un percorso di conoscenza continuo. È più probabile che gli individui intraprendano un “percorso lavorativo” che può svolgersi in settori e con mansioni molto diverse, e che richiede competenze e conoscenze anche piuttosto distanti tra loro.

Perché, nel contesto sopra descritto, il lavoratore sia comunque in grado di sperimentare un percorso di carriera in crescita nel tempo, sia in termini di reddito sia di professionalità, è necessario che le persone acquisiscano competenze, conoscenze e abilità spendibili nel mercato e non più solo all’interno di una singola azienda, che si riconoscano pienamente nel proprio lavoro, che maturino un atteggiamento rivolto all’apprendimento attivo sul posto di lavoro, che abbiano ampie reti sociali e che sviluppino una maggiore responsabilità personale per la gestione della carriera lavorativa.

Quali strumenti può offrire la sussidiarietà – il principio che impone di dare priorità alle iniziative che nascono “dal basso” – alle dinamiche di passaggio dagli studi universitari al mondo del lavoro?

La sussidiarietà è la conseguenza di un preciso portato antropologico ed esistenziale, che pone al centro il valore della persona, della sua capacità di prendere iniziativa e di intessere relazioni sociali. Questo portato antropologico è alla radice della posizione “attiva” nel mercato del lavoro sopra descritta. È un atteggiamento realista che rende coscienti delle proprie predisposizioni e peculiarità, e nello stesso tempo aperti, disponibili a cambiare e imparare continuamente nel confronto tra il proprio desiderio e la realtà del lavoro. È un atteggiamento che valorizza pienamente quella capacità relazionale e quell’intelligenza nel tener conto degli altri, particolarmente richieste a ogni livello nel mondo del lavoro che cambia.

Il laureato attivo in università, adattabile, collaborativo nella ricerca del lavoro, aperto ai rapporti e inserito in un mondo associativo, appare quello più adatto alla sfida dei tempi, più aperto alle potenzialità del principio

di sussidiarietà, fattore di speranza per i nostri sistemi universitario e del lavoro, in quanto atto a liberare le energie positive e costruttive degli attori in campo.

Le potenzialità di tale principio, per lo più ancora da percorrere, riguardano infatti anche il rapporto tra enti pubblici e università, così come tra università e altri corpi sociali intermedi, legati al territorio e con diverse funzioni sociali, tra cui le realtà non profit quali associazioni studentesche, fondazioni private e così via, di cui si tratterà esponendo casi di eccellenza nel Capitolo 7. A questo proposito è utile ricordare che l'istituzione universitaria italiana gode di una speciale autonomia, sancita da norme costituzionali e legislative (Vittadini, 2012), che offre opportunità non ancora pienamente esplorate.

Come si legge nel Capitolo 6, la cosiddetta “Legge Biagi” (D.Lgs. 276/2003) – che di fatto ha aperto nel nostro Paese alla sussidiarietà nel mercato del lavoro –, ha reso più chiaro il contesto generale di attività che in molti casi venivano già parzialmente svolte dagli Atenei. Secondo una modalità bottom up, oggi una serie di soggetti, tra cui le università italiane pubbliche e private, sono autorizzati a svolgere attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro: di orientamento e di organizzazione di stage e tirocini in azienda, servizi di *job placement* integrati nella rete dei servizi per l'impiego, che di fatto hanno una notevole rilevanza rispetto alle concrete opportunità lavorative dei laureati.

2. La collaborazione di AlmaLaurea per alcuni approfondimenti inediti

Ogni anno il Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea indaga la condizione occupazionale dei laureati italiani, con una partecipazione elevatissima degli intervistati, a uno, tre e cinque anni dal conseguimento del titolo. Una documentazione, disaggregata per Ateneo, fino all'articolazione per corso di laurea, che approfondisce molteplici aspetti – dai tassi di occupazione e disoccupazione alla tipologia del lavoro svolto, dal reddito all'efficacia della laurea – e permette di rispondere, in modo articolato, alla domanda: “I laureati sono apprezzati dal punto di vista occupazionale?”. E, più in generale, all'interrogativo: “Il Paese sta investendo in innovazione, sviluppo, nelle risorse umane giovani e meglio formate?”

È a partire dai numeri, infatti, che si ha la possibilità di leggere correttamente la realtà, verificare l'efficacia interna ed esterna dell'università, capire l'andamento del mercato del lavoro in Italia per i laureati.

Questa nuova ricerca parte da questa lezione di einaudiana memoria, ancora attuale: “Conoscere per deliberare”. E nel tenere fede a questo spirito, il volume approfondisce aspetti inediti, a partire dall’ampia disponibilità di informazioni contenute nella banca dati AlmaLaurea e grazie a una nuova indagine ad hoc realizzata dal Consorzio per conto della Fondazione per la Sussidiarietà. L’impresa comune è quella di ampliare la base informativa per analizzare l’interazione tra laureati e mondo del lavoro.

L’indagine per la Fondazione per la Sussidiarietà si è svolta tra giugno e agosto 2012 con metodologia CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) su un campione di laureati specialistici e specialistici a ciclo unico del 2008, che avevano già partecipato all’indagine AlmaLaurea del 2011 a tre anni dal titolo (Cfr. *XIV Rapporto* del 2012); sulla base delle risposte raccolte in quell’occasione, è stato possibile individuare i laureati occupati – distinguendoli, per tipo di contratto, tra lavoratori in conto proprio (autonomi effettivi) e non in conto proprio – che sono oggetto di questo specifico rapporto.

Un primo percorso di ricerca ha riguardato le iniziative di orientamento seguite durante gli studi, gli stage, i canali utilizzati per la ricerca del lavoro e quelli risultati efficaci per il suo ottenimento, con un approfondimento inedito sul ruolo delle “persone di contatto” nel riferimento del lavoro. Un secondo percorso ha indagato invece le caratteristiche delle attività lavorative svolte dai laureati autonomi, con specifici approfondimenti sui liberi professionisti e gli imprenditori. Infine, una parte comune a entrambi i collettivi ha messo in luce la disponibilità dei neolaureati a muoversi per motivi di lavoro, nonché la presenza di reti di relazioni con alcune specifiche figure professionali (dal professore universitario all’avvocato/ingegnere, dal manager/dirigente al giornalista, dal politico al sindacalista, dall’operaio al meccanico), che hanno permesso di verificare l’ampiezza, la varietà e la stratificazione del capitale sociale utilizzabile dai neolaureati già inseriti nel sistema delle professioni. Tutto questo per capire quanto i giovani laureati sono protagonisti attivi nel loro ingresso nel mondo del lavoro e quanto questa “imprenditività” influisca sullo status professionale raggiunto; ma anche per indagare quanto la rete di relazioni conti nel determinare l’acquisizione del lavoro e il successo professionale, con relative implicazioni in termini di disegualianze sociali.

Già nell’indagine del 2011 su “laureati e lavoro” AlmaLaurea aveva evidenziato, nel confronto tra laurea del padre e laurea del figlio, coincidenze addirittura ereditarie nelle lauree di accesso alle professioni liberali

(giurisprudenza, ingegneria, farmacia, medicina) e aspetti tutt'altro che prevedibili per gli altri percorsi di studio. Si era evidenziata la mortificazione dei giovani, in un Paese dove la mobilità sociale viene confermata negli studi universitari, ma rallenta sensibilmente all'ingresso nel mercato del lavoro. Cosa che – crediamo – vada urgentemente superata, nella consapevolezza che la consistenza e la qualità del capitale umano disponibile risulta la risorsa più importante sulla quale investire se si vuole assicurare futuro al Paese.

“Le attrezzature e gli impianti in un'impresa sono necessari, ma è altrettanto fondamentale che a utilizzare gli strumenti di lavoro ci siano persone capaci, sia fra i lavoratori, che fra gli imprenditori” perché per un Paese “la crescita risulta impossibile in assenza di una solida base di capitale umano. Il successo dipende dalla capacità di una nazione di utilizzare la sua gente”, dichiara Gary S. Becker, Premio Nobel per l'Economia. Un impegno da assumere a partire dall'affermazione di una diffusa e condivisa cultura della valutazione e del riconoscimento del merito, di un sistema in grado di garantire pari opportunità, ma anche di stimolare e valorizzare le eccellenze.

3. L'organizzazione del Rapporto

Il Rapporto è articolato in due parti che danno conto di due distinte indagini sul campo: l'indagine campionaria del giugno-agosto 2012 che ha coinvolto, a quattro anni dalla laurea, 5750 laureati tutti impegnati in diverse attività lavorative¹; l'indagine esplorativa sui servizi di orientamento e placement attivati in tutti gli Atenei italiani con gestione in conto proprio o in collaborazione con altre agenzie, a cui si collega l'approfondimento di quattro esperienze che consideriamo esemplificative per il potenziamento e la diffusione di attività sussidiarie rivolte all'inserimento lavorativo dei laureati.

La prima parte del Rapporto concentra l'attenzione sulle strategie adottate dai neolaureati per inserirsi nel mondo del lavoro, ricostruendo le scel-

1 Il campione intervistato è composto da circa 650 laureati che lavorano in conto proprio (autonomi effettivi) e da 5100 laureati con posizioni dipendenti o atipiche: questo sottoinsieme ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato (46%), contratti non standard, prevalentemente a tempo determinato (19%), contratti di tipo parasubordinato (14%) o formativi (10%), collaborazioni occasionali, per prestazioni d'opera e consulenze professionali (7%), lavori senza contratto (4%) (vedi Capitolo 1).

te da loro compiute durante gli studi universitari o subito dopo la laurea per utilizzare al meglio le eventuali occasioni di incontro con il mondo del lavoro, le competenze acquisite, le relazioni sociali.

Ai fini dell'inserimento nel mondo del lavoro vengono in pratica considerati cruciali:

1. il tipo di laurea conseguita (forte-debole, più o meno congruente con le opportunità lavorative disponibili);
2. la diffusione nei singoli Atenei di servizi per il placement per gli studenti e i laureati gestiti direttamente dall'istituzione universitaria, da altre istituzioni pubbliche o da realtà associative;
3. il grado di "attivazione" dei neolaureati durante il percorso universitario (numero di esami per anno, termine degli studi in corso/fuori corso, partecipazione a stage in Italia o all'estero, esperienze di studio-lavoro durante l'università);
4. il grado di "attivazione" nella ricerca del lavoro, esaminando l'uso e l'efficacia dei diversi canali di accesso al mercato del lavoro, la disponibilità a lavorare lontano da casa, in altra città, provincia, regione, nazione.

Di ciascuna di queste risorse viene stimato l'impatto in termini di accesso al mercato del lavoro, di qualità dell'esperienza professionale, di retribuzione, di soddisfazione personale in modo da definire il loro grado di importanza (Capitolo 2).

I risultati analitici documentano chiaramente che lo spirito di iniziativa e i comportamenti pro-attivi degli studenti universitari producono vantaggi comparativi per l'accesso a migliori percorsi professionali dopo la laurea. L'uso del termine "percorsi professionali" descrive in modo realistico l'esperienza dei nostri neolaureati e corrisponde a una visione del lavoro dinamica, secondo la quale il "posto" di lavoro è sostituito da un "percorso" che richiede aggiornamento continuo e può prevedere eterogeneità di forme contrattuali con alternanza di posizioni dipendenti-indipendenti, subordinate-autonome. Da qui l'importanza che ogni Ateneo stimoli l'"intraprendenza" dei propri studenti sia durante l'università che dopo la laurea, moltiplicando l'offerta di attività formative e lavorative (stage, tirocini, soggiorni all'estero ecc.) in aggiunta a quelle meramente curriculari.

Tra gli aspetti innovativi del *Rapporto sulla sussidiarietà 2012/2013* vi è l'approfondimento delle connessioni esistenti tra il capitale sociale a disposizione dei neolaureati (reti familiari, amicali, professionali, associative) e l'impatto che queste risorse hanno in termini di creazione del capitale culturale (tipo di studi pre-universitari e scelta della facoltà) e di

opportunità di accesso al mercato del lavoro (Capitolo 3). Le informazioni che circolano attraverso questo canale relazionale vengono in genere considerate come una “distorsione”, piuttosto che una risorsa strutturale che merita di essere attentamente considerata per comprendere come si combina con l’utilizzo degli altri canali che possiamo definire istituzionali (partecipazione a bandi e concorsi), di mercato (partecipazione a selezioni aziendali), di autopromozione.

A differenza di quanto si è soliti supporre, le reti informali entrano in azione principalmente quando si è in presenza di percorsi universitari soggettivamente e oggettivamente “deboli”, di fatto poco richiesti dal mercato o per l’eccesso di offerta o per la scarsa corrispondenza a profili professionali specialistici. Il ricorso ai canali informali rappresenta, in pratica, un succedaneo per fronteggiare situazioni sfavorevoli, in parte dovuti alla debolezza della laurea (come nel caso delle lauree finalizzate all’insegnamento, troppo numerose rispetto al fabbisogno, ancorché qualificate) e in parte dovuti alla ristrettezza dei mercati locali dell’economia e del lavoro (come nel caso delle lauree tecnico-scientifiche destinate ai settori industriali avanzati e/o a organizzazioni più complesse).

Le reti informali – tra cui scarseggiano quelle associative, potenzialmente in grado di ampliare i contatti – non servono principalmente ai più “forti” quanto ai più “deboli”; nella migliore delle ipotesi rimediano alla totale mancanza di sbocchi lavorativi, ma non riescono di fatto ad ampliare la gamma delle opportunità; le caratteristiche prevalentemente ristrette e particolaristiche delle reti informali riproducono principalmente i punti di partenza – in termini di privilegi e/o di svantaggi – e necessitano dunque di essere integrati e ampliati con un più esteso sistema di circolazione delle informazioni e delle opportunità a cui possono dare un contributo determinante gli stessi Atenei.

Il *Rapporto sulla sussidiarietà 2012/2013* dedica uno specifico approfondimento anche al sottogruppo di neolaureati che “lavora in proprio”, assimilabile, a tutti gli effetti, a un lavoratore autonomo e indipendente (Capitolo 4). La tipologia prevalente coincide con chi svolge una “libera professione”, formalmente riconosciuta e codificata mediante l’iscrizione a uno specifico albo o ordine professionale. In pratica, siamo in presenza di soggetti che partecipano a uno specifico “sistema di garanzie” rappresentato:

- a. da un accesso regolamentato alla professione (mediante pubblici esami e/o concorsi);
- b. da un tariffario e dunque da una retribuzione minima definita per legge, a cui si aggiunge una retribuzione di mercato;

- c. dalla vigilanza di un organo di autogoverno sulla qualità delle prestazioni professionali, sulla deontologia, sulle eventuali forme di concorrenza sleale;
- d. da un mercato in parte “garantito” e “protetto” specie nei casi in cui è previsto un numero chiuso degli aventi diritto ad esercitare quella professione.

La riforma di questo stato di fatto è da tempo al centro del dibattito politico e professionale, ma non è un caso che incontri fortissime resistenze, direttamente proporzionali ai “privilegi” in campo.

Da questo gruppo principale si distinguono i lavoratori in proprio non iscritti ad alcun albo professionale, riconducibili convenzionalmente alle diverse figure di consulente; a fare la differenza non sono tanto le competenze specialistiche, quanto l’assenza di norme vincolanti per l’esercizio della professione (abilitazioni, esami di stato), che mentre facilitano l’entrata di nuove figure professionali nei diversi segmenti di mercato, richiedono propensione al rischio e capacità innovative più elevate.

Un ulteriore gruppo di lavoratori in proprio è costituito dagli imprenditori, che trovano il loro tratto distintivo nel possesso di un capitale economico, in aggiunta a quello professionale; l’esposizione al rischio d’impresa è decisamente elevato per i titolari di imprese individuali e più sostenibile per chi partecipa a imprese familiari o societarie, non a caso più diffuse tra il piccolo campione che si è riusciti a intercettare. L’origine per lo più recente delle imprese gestite dai nostri giovani imprenditori (fondate o acquisite prevalentemente dal 2008), conferma la loro propensione al rischio e all’innovazione in una congiuntura oltremodo difficile.

In controtendenza rispetto a molti luoghi comuni, si deve constatare che l’accesso all’università rappresenta per oltre i 2/3 dei giovani un vero e proprio upgrading socio-culturale rispetto alle famiglie d’origine; sotto questo profilo il raggiungimento della laurea coincide con un’effettiva possibilità di mobilità ascendente, a cui si associano aspettative di miglioramento del proprio status economico-sociale tanto più elevate quanto più lungo è il “salto” compiuto. Del tutto comprensibili risultano allora i sentimenti di frustrazione di quanti scoprono che la laurea (e il suo valore legale) non garantisce, di per sé, sbocchi lavorativi “privilegiati” (Capitolo 5).

L’esistenza di una mobilità assoluta ascendente – che contraddice l’idea dell’immobilismo assoluto – convive con la persistenza di tassi di passaggio all’università (e alla laurea) squilibrati a favore dei ceti possidenti (che includono quelli dirigenti e autonomi), e tuttavia non mancano, anche in questo caso, segnali di contrazione delle disuguaglianze.

A fronte di questa situazione, si deve sottolineare che i rischi più forti per i laureati (e gli studenti universitari) non giungono dal deficit di “democratizzazione” dell’università, quanto dal rischio di perdita di valore (inflazione) del titolo di studio conseguito, per ragioni legate all’eccesso di offerta di alcuni tipi di laureati, all’insufficiente sviluppo delle attività economiche bisognose di personale ad alta qualificazione, all’insoddisfacente selezione meritocratica dei talenti. Da qui la corsa di molti laureati verso credenziali educative di livello ancor più elevato (master, dottorati di ricerca) che vedono in posizione di vantaggio soprattutto chi ha più risorse economiche rispetto a chi ha più capacità.

Il sistema universitario italiano ha dimostrato in questi anni di saper compiere passi importanti per riqualificare la sua offerta formativa, facendo propria, in misura superiore ad altre istituzioni, una cultura della valutazione, anche per effetto di un “mercato dei cervelli” sempre più internazionalizzato e competitivo. Dal punto di vista operativo resta molto importante che l’università potenzi i suoi servizi per l’orientamento e il placement degli universitari, per rendere più consapevole la scelta degli studenti e più efficace il loro percorso formativo e professionale, senza trascurare il posto determinante dell’impegno e della intraprendenza dei singoli protagonisti dell’insegnamento e dell’apprendimento universitario (Capitolo 6).

Al potenziamento delle opportunità formative e occupazionali possono dare il loro determinante apporto molti tipi di iniziative di carattere nazionale e internazionale, promosse dalle università in partnership con altre organizzazioni pubbliche e private, profit e non profit, di cui ci limitiamo a fornire alcuni esempi, per stimolare una competizione virtuosa (Capitolo 7).

L’analisi delle strategie occupazionali dei neolaureati si intreccia con una pluralità di questioni, di ordine generale e di lunga durata, con cui il Rapporto si misura in più punti, dando un contributo al dibattito in corso. I risultati conseguiti permettono in particolare di approfondire: come funziona il mercato del lavoro per gli *high skilled*; in che misura il nostro sistema sociale riconosce e incentiva l’intraprendenza individuale e la meritocrazia piuttosto che le dinamiche ereditarie, da cui dipendono i processi di effettiva mobilità o di conservazione sociale; qual è il peso della differenziazione territoriale delle opportunità economiche e professionali; come possono interagire positivamente le reti sociali e gli altri canali di accesso al lavoro. L’analisi dei percorsi lavorativi dei neolaureati permette infine di comprendere le aspirazioni e le strategie di una porzione particolarmente rilevante del mondo giovanile, a cui il nostro Paese deve guardare con più responsabilità e fiducia.