UNIVERSITÀ E SVILUPPO DEL TERRITORIO

LAUREATI CUNEESI DELLA FACOLTÀ DI SCIENZE POLITICHE E MERCATO DEL LAVORO

I QUADERNI DELLA FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI CUNEO

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

NUMERO 8 ■ 2010

FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI CUNEO
CENTRO STUDI

INDICE

4 **PRESENTAZIONE**

5 **INTRODUZIONE**

7 **1. GIOVANI LAUREATI E MERCATO DEL LAVORO IN ITALIA: LE PROBLEMATICHE E IL DIBATTITO**

DI BERTOLINI SONIA, DESTEFANIS PAOLO

8 PERCHÉ I GIOVANI IN ITALIA SONO DISCRIMINATI?

9 LA TRANSIZIONE SCUOLA-LAVORO

11 LE AZIONI DI RICERCA DEL LAVORO E I TEMPI DI INGRESSO NEL LAVORO

13 LA FLESSIBILITÀ E L'INQUADRAMENTO INIZIALE

14 LA RICERCA DELLA STABILITÀ

15 LE TRANSIZIONI LAVORATIVE

17 LA FORMAZIONE CONTINUA

18 LA FAMIGLIA DI ORIGINE

18 I CONTENUTI DEL LAVORO

21 **2. I LAUREATI DI SCIENZE POLITICHE RESIDENTI IN PROVINCIA DI CUNEO: UN'ANALISI QUANTITATIVA**

DI FISCHER MARIA GRAZIA, MELIS NICOLETTA, ENRIETTI ALDO

21 LA METODOLOGIA DELLA RICERCA

21 LE CARATTERISTICHE DEGLI STUDENTI

22 IL PROFILO DEI LAUREATI

22 Il contesto culturale familiare

24 La formazione scolastica

26 L'età al momento della transizione all'Università e al momento della laurea

27 Le motivazioni all'iscrizione

29 L'età alla laurea

30 Il voto di laurea

31 La condizione occupazionale al momento dell'intervista

33 LA SODDISFAZIONE NEI CONFRONTI DELLA FACOLTÀ

34 UNA TIPOLOGIA DI STUDENTI

34 Dopo la laurea, il lavoro: i laureati inoccupati alla laurea, ma occupati al momento dell'intervista

35 Gli studi durante il lavoro: il caso dei lavoratori-studenti

39 LA SODDISFAZIONE NEI CONFRONTI DEL LAVORO

41 Adeguatezza della retribuzione

42 CONCLUSIONI

44 **3. I LAUREATI DI SCIENZE POLITICHE RESIDENTI IN PROVINCIA DI CUNEO: UN'ANALISI QUALITATIVA**
DI BERTOLINI SONIA, DE RENZIS ENRICO

44 LA METODOLOGIA DELLA RICERCA E LE CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE

47 L'ESPERIENZA UNIVERSITARIA
47 La motivazione a studiare e l'esperienza universitaria
48 La valutazione del percorso di laurea presso la sede cuneese

49 L'ACCESSO AL LAVORO E LA CARRIERA
49 Il valore della laurea nel territorio cuneese
53 L'utilità della laurea per gli studenti-lavoratori
55 Il ruolo delle reti di relazione
55 Il ruolo dell'esperienza lavorativa pregressa

57 I PERCORSI LAVORATIVI DEI LAUREATI
57 Instabilità: condanna o tappa di un percorso verso il lavoro ideale?
58 Le transizioni lavorative
61 Le testimonianze degli intervistati

63 ATTEGGIAMENTI VERSO LA FLESSIBILITÀ OCCUPAZIONALE
64 Le ipotesi della letteratura
65 Gli orientamenti del campione intervistato
66 Un atteggiamento "dominante"...
68 ... E due atteggiamenti "residuali"

71 CONCLUSIONI

73 **CONSIDERAZIONI DI SINTESI**
75 **BIBLIOGRAFIA**
76 **ALLEGATO: QUESTIONARIO**

PRESENTAZIONE

Dopo i Quaderni n. 4 e 6, dedicati rispettivamente alle sedi in provincia di Cuneo dell'Università degli studi di Torino e del Politecnico di Torino, la Fondazione continua il suo percorso di esplorazione sul tema degli insediamenti universitari presenti sul territorio provinciale, ospitando la ricerca curata dalla Facoltà di Scienze Politiche sui suoi laureati e le loro prospettive di inserimento nel mercato del lavoro, realizzata con il sostegno finanziario della Fondazione stessa.

Già promotrice di un importante dibattito, nel 2008, sul ruolo dell'Università per il territorio e sulla necessità di una progettualità condivisa per un rafforzamento della società della conoscenza nella provincia di Cuneo, la Fondazione nel programma 2010 ha confermato la priorità per gli investimenti in educazione, istruzione e ricerca, esprimendo con chiarezza la sua disponibilità a valutare le prospettive degli Atenei in provincia.

Nell'attesa di risposte chiare dal territorio, la Fondazione promuove, con la pubblicazione della presente ricerca, un dibattito sul futuro lavorativo delle giovani generazioni cuneesi, a partire dall'esperienza di quanti hanno frequentato la Facoltà di Scienze Politiche, presso la sede torinese o a Cuneo.

Un'attenzione ai giovani che era già esplicita nel Programma di mandato della presente legislatura (Linee programmatiche 2006-2011), laddove si auspicava una adeguata cooperazione "con le istituzioni, le forze economiche e sociali, l'associazionismo e il volontariato, per vincere le sfide che il tempo presente ci propone e contribuire alla crescita della nostra comunità provinciale, con un occhio di riguardo per il futuro dei nostri ragazzi e dei nostri giovani". Un impegno che trova particolare vigore in questo 2010, in cui cade il 18esimo compleanno della Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo, nella convinzione che solo dalle giovani generazioni e da una loro adeguata valorizzazione possa partire il rilancio dell'economia cuneese, all'uscita da una crisi economica ed occupazionale che proprio sui giovani ha avuto pesanti ricadute.

Centro Studi
Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo

INTRODUZIONE

Una delle funzioni principali dell'Università è quella della produzione e diffusione della conoscenza, conoscenza che viene sempre più posta al centro della competizione internazionale tra paesi e imprese, competizione, a sua volta, caratterizzata congiuntamente sia da processi di globalizzazione che di regionalizzazione. Le Università locali, o le sedi locali delle Università, "nascono e si organizzano per rispondere al potenziamento dell'economia locale" (Bagnasco 2004).
Il nesso tra globalizzazione e regionalizzazione, con l'intermediazione della conoscenza, ha spinto la sede di Cuneo della Facoltà di Scienze Politiche a interrogarsi sul suo ruolo di produzione e diffusione della conoscenza che viene successivamente utilizzata nel sistema produttivo e sociale locale; un indicatore dell'efficacia dello svolgimento di tale ruolo è rappresentato dalla quantità e qualità dei laureati della Facoltà residenti in provincia di Cuneo.
Con il finanziamento della Fondazione Cassa Risparmio di Cuneo è stato pertanto possibile realizzare questa ricerca sulla offerta, da parte della Facoltà di Scienze Politiche, di capitale umano qualificato in provincia di Cuneo.
L'attuale ricerca è peraltro la terza all'interno di un rapporto pluriennale con la Fondazione: nel 2006 venne presentato il rapporto di ricerca su *La Provincia "Granda": radici, successi e criticità di un modello di sviluppo*; mentre nel 2008 è stata pubblicata sul numero 4 dei Quaderni della Fondazione *L'Università in provincia di Cuneo. Gli studenti residenti in provincia iscritti nelle sedi locali e nella sede di Torino*.
La ricerca si è strutturata su due momenti.
1 Il primo è stato rivolto a tutti i nostri laureati, tra il 2000 ed il 2006, residenti in provincia di Cuneo (poco meno di 600 studenti): a questi è stato somministrato un questionario telefonico col metodo CATI a cui ha risposto circa la metà dell'universo.
Quali gli interrogativi di questa parte di ricerca?
Innanzitutto una valutazione della dimensione quantitativa del fenomeno "laureati residenti in provincia di Cuneo".
La seconda domanda è relativa alla identità sociale di questi laureati: la tipologia di scuola di provenienza; il contesto culturale di provenienza; la composizione per genere e per età; le motivazioni per l'iscrizione alla Facoltà.
Un elemento specifico della Facoltà di Scienze Politiche è la forte presenza di lavoratori tra gli iscritti; pertanto è interessante conoscere le caratteristiche di questa tipologia di studenti: quale rapporto essi percepiscono tra il lavoro e la laurea; quali effetti determina la laurea sul lavoro; quali i settori di occupazione; i canali utilizzati per cercare lavoro; la soddisfazione sul proprio percorso universitario.
Un altro punto riguarda il "rendimento" scolastico dei laureati: il voto di laurea; il tempo in cui si sono conclusi gli studi.
2 Il secondo momento è consistito, invece, in un centinaio di interviste dirette a laureati che avevano risposto al questionario CATI, con l'obiettivo di approfondire quattro temi ritenuti significativi:

- Il percorso universitario dell'intervistato, ponendo particolare enfasi sulle motivazioni che lo hanno spinto ad operare le proprie scelte, sulle aspettative e sul grado in cui esse sono state soddisfatte.
- La ricostruzione del percorso lavorativo precedente e successivo alla laurea.
- L'attuale occupazione: le mansioni svolte, le modalità di conseguimento, l'eventuale influenza della laurea, la qualità dei rapporti sociali sul posto di lavoro, ecc...
- Una fase valutativa in cui si raccolgono le considerazioni dell'intervistato circa la soddisfazione rispetto alla propria condizione lavorativa, il contributo offerto dal titolo di studio nel mercato del lavoro, riflessioni sul mercato del lavoro nella realtà cuneese.
- Le aspettative, prospettive e speranze future in ambito lavorativo, ponendo l'accento sulle risorse sulle quali l'intervistato pensa di poter far affidamento per realizzarle.

1. GIOVANI LAUREATI E MERCATO DEL LAVORO IN ITALIA: LE PROBLEMATICHE E IL DIBATTITO

DI BERTOLINI SONIA, DESTEFANIS PAOLO

Il mercato del lavoro italiano si caratterizza per l'alta disoccupazione presente tra i giovani, che raggiunge livelli altissimi, scendendo rapidamente sino a un minimo per i quarantenni e aumentando di poco per gli anziani. Questo modello non è presente solo in Italia, ma lo si può osservare anche negli altri paesi mediterranei. E' differente invece in Germania dove politiche del lavoro volte a sviluppare l'ingresso nel mondo dell'occupazione già durante gli studi[1] hanno portato a non avere uno specifico problema di disoccupazione giovanile e si può notare infatti come il tasso di disoccupazione sia praticamente identico per i giovani e gli adulti fino a 54 anni. Dalla tabella riportata di seguito, si può osservare bene come, a differenza di tutte le altre fasce di età e di quella in generale, in Italia il tasso di occupazione nella fascia di età tra i 15-24 anni ha avuto un andamento discendente tra il 2002 e il 2004, passando dal 29,1% del 2002 al 27,2% del 2004.

TAB.1 TASSO DI OCCUPAZIONE

ANNO	ETÀ 15-24	25-39	40-54	55-64	TOTALE 15-64
1999	28,6	67,6	68,1	28,2	53,8
2002	29,1	70,7	71,1	29,6	56,8
2004	27,2	72,1	72,2	30,5	57,4

Fonte: elaborazioni su dati Istat, 1999-2004 (Valori in %)

La condizione della componente giovanile della popolazione nel mercato del lavoro e, in particolare, la quota di popolazione giovanile occupata, è indubbiamente il risultato di una serie di fattori che operano in modo strutturale nel lungo periodo, fattori che riguardano sia il profilo dell'offerta di lavoro (formazione, istruzione, condizioni familiari, tendenza alla migrazione interna), che le caratteristiche e i comportamenti della domanda (reazione al differenziale del costo del lavoro tra giovani e anziani, investimento in formazione, introduzione di nuove tecnologie nei processi di produzione, composizione settoriale del tessuto produttivo). Tuttavia è innegabile che la componente giovanile appare quella maggiormente esposta alla congiuntura economica, specie in un mercato del lavoro che presenta elementi di rigidità in uscita.
Per far fronte a questo problema è importante che ci sia da parte del Paese la capacità di creare nuovi posti di lavoro e questa via è stata intrapresa dall'Italia con varie riforme[2], creando maggiore flessibilità dei mercati del lavoro.

1) Il c.d. sistema di formazione duale, che alterna scuola e lavoro, non solo favorisce un più rapido ingresso nell'occupazione, ma consente anche di classificare come occupati, sia pure a tempo parziale, molti giovani che studiano (OECD 1996).

2) Tra le varie riforme, ricordiamo la L.196/1997: "Norme in materia di promozione dell'occupazione"c.d. legge Treu e il D.lgs.276 del 2003 in attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 30 del 2003, la c.d. "legge Biagi".

La legge 30 del 2003 (cosiddetta Legge Biagi) aveva come scopo, quello "di realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a garantire trasparenza ed efficienza al mercato del lavoro e a migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di una prima occupazione, con particolare riguardo alle donne e ai giovani".
I risultati della legge per alcuni studiosi (Reyneri, 2005, Fullin, 2005, Rizza, 2003, Bertolini, 2009) sono stati ben altri. Essi pensano che mai come in questi anni è aumentato il numero di lavoratori precari, legati alle aziende da svariate e fantasiose tipologie contrattuali. Quelle che sulla carta si presentano come semplici "collaborazioni", in realtà celano veri e propri lavori sottopagati e subordinati (cioè con orari, postazioni, e il monitoraggio continuo dei superiori). Altri (Ichino, 2008), invece, valutano in modo positivo la riforma del 2003, focalizzando gli aspetti, che per loro hanno migliorato la situazione. Ad esempio vedono la legge 30 come una fase di miglioramento di accesso dei giovani nel mercato del lavoro. Di sicuro, questa trasformazione ha spostato significativamente il focus del dibattito sul mercato del lavoro italiano.
Queste riforme hanno portato a un aumento del tasso di occupazione, che risulta essere del 58,7% e ad una diminuzione del tasso di disoccupazione al 6,6%[3], a discapito però di un aumento dell'instabilità lavorativa, portando prevalentemente i giovani ad un'alternanza tra periodi di lavoro e a momenti in cerca di lavoro e provocando grossi problemi nella progettazione del "futuro" che vengono maggiormente accentuati dai bassi livelli economici in protezione alla disoccupazione.

1.1. PERCHÉ I GIOVANI IN ITALIA SONO DISCRIMINATI?

A questa domanda si può rispondere elencando alcuni fattori che influenzano la creazione di questo modello "discriminatorio":

- forte protezione istituzionale degli insiders, cioè chi è riuscito ad ottenere un posto di lavoro fisso, che sfavorisce gli outsiders e cioè coloro che sono alla ricerca di primo impiego o che cercano di rientrare nel mercato del lavoro;
- l'Italia, essendo un paese di piccole-medie imprese e con basso tasso di innovazione, tende a dare molta più importanza all'esperienze piuttosto che alla formazione di base;
- il privilegio degli uomini adulti e capifamiglia è sostenuto anche dal sindacato e dall'opinione pubblica (fa più scandalo un capofamiglia senza lavoro piuttosto che un giovane o una donna).

Questi fattori hanno creato quella che viene definita disoccupazione "da inserimento" (Reyneri 2005) in quanto colpisce per lo più il momento dell'ingresso nel mercato del lavoro e quindi è sentito maggiormente da chi ha da poco finito gli studi. Se andiamo ad osservare i dati Istat del 2007 vediamo che il tasso di disoccupazione giovanile raggiunge il 23,2%, una percentuale veramente elevata.

3) Dati Istat 2007

Va però ricordato che nel "bel paese" c'è una forte differenziazione tra il Centro-Nord e il Sud; in quest'ultimo il tasso di occupazione è molto inferiore, c'è maggiore disoccupazione, un elevato tasso di inattività ed una bassissima capacità di creare lavoro raggiungendo anche livelli del 33% di disoccupazione giovanile (15-24 anni). È importante anche osservare se si è in presenza di una disoccupazione giovanile intellettuale.
All'inizio del XXI secolo tra gli uomini in cerca di lavoro il 9% nel Centro-Nord e il 5% nel Mezzogiorno sono laureati, mentre tra le donne sono laureate l'11% nel Centro-Nord e poco meno del 9% nel Mezzogiorno.
Si crea dunque una forte concorrenza tra "istruiti" e "meno istruiti", che porta da una parte i laureati ad accettare attività lavorative per cui sono sovrascolarizzati e dall'atra, come dimostra Paci (1973), per uno stesso livello di lavoro si richiedono alle nuove leve titoli di studio superiori a quelli richiesti alla generazione precedente. Questo porta a dire che in Italia si può parlare solo in parte di disoccupazione giovanile "intellettuale", mentre per i giovani di paesi come Francia e Germania il vantaggio degli istruiti rispetto ai non istruiti è nettamente superiore a quello italiano. In Italia il rischio di essere in cerca di lavoro decresce al crescere del livello di istruzione, ma il vantaggio comparato degli istruiti è più ridotto. Incide molto la struttura dell'occupazione per livelli professionali, poiché presenta un'occupazione più orientata verso le basse qualifiche; infatti in Italia permane un elevato grado di sovraeducazione degli occupati (Checchi 2002). Esso fa in modo che le generazioni più giovani sperimentino difficoltà all'ingresso nel trovare rapporti d'impiego duraturi e protetti e nel fare carriera per molti versi superiori a quelle delle generazioni precedenti.
Il possesso di un titolo di studio non è requisito sufficiente per l'esercizio di una professione, tanto meno è garanzia di un ingresso nel lavoro in una posizione qualificata, e questa incertezza è dovuta all'ampiezza delle alternative possibili e alla scarsità delle informazioni.

1.2. LA TRANSIZIONE SCUOLA-LAVORO

Numerose indagini sociologiche rilevano che i giovani entrano in contatto col mondo del lavoro già prima della laurea. Sin dalle superiore si verificano situazioni in cui lo studente, oltre a utilizzare il tempo libero per studiare, svolge lavori che vanno dalle attività del commercio (bar, pizzerie, negozi, ecc.), all'artigianato e ai servizi. Quindi si passa dal tradizionale lavoro stagionale in agricoltura e nel turismo alle più varie attività del terziario di alto e di basso livello.
La comparsa dello studente – lavoratore è stata imputata all'espansione della scuola di massa alla quale accedono sempre più giovani, ai quali le famiglie richiedono un pur piccolo aiuto economico. Non solo questo porta gli studenti a fare i c.d. "lavoretti", ma si verifica anche la volontà di spazi di autonomia di giovani che non possono rendersi indipendenti e uscire dalla famiglia sino ad età avanzata.
Le dinamiche che segnano la transizione al lavoro sono l'esito delle strategie che gli individui mettono in atto e queste ultime sono influenzate dalle aspettative e

dalle risorse di cui dispongono. Nelle scelte entrano in gioco fattori quali il percorso scolastico, le performance ottenute nelle tappe d'istruzione precedenti e le esperienze di lavoro compiute durante gli studi. I laureati si trovano a compiere scelte in un contesto in cui si indeboliscono le tutele e si allentano i sistemi di protezione propri di rapporti di lavoro stabili; inoltre i mutamenti socio-economici sono così rapidi da non consentire ragionevoli previsioni sulle scelte più efficaci. In questo modo, i giovani sono indotti ad abitare una sorta di *citè par project*, in cui le prospettive di impiego sono confinate a singoli progetti in corso in un dato momento (Bauman, 2003). Da queste considerazioni nascono le analisi circa gli effetti sociali dei processi di individualizzazione.
Questi processi portano i giovani a considerare le loro preferenze professionali nel quadro generale di un progetto di vita: quanto più ampi sono i criteri che entrano in gioco, tanto più è possibile un'esitazione nella costruzione del percorso. La prova della realtà produce comunque fenomeni di compromesso: gli individui rinunciano alle proprie aspirazioni professionali che preferiscono quando non trovano, o non pensano di trovare, opportunità professionali corrispondenti a tali aspirazioni; tale compromesso può essere anticipato oppure fondato sull'esperienza (quindi si basa sulla accessibilità delle professioni percepita).
Si crea così una fase intermedia tra scuola e lavoro: una parte considerevole di giovani esita ad impegnarsi in un lavoro che rischia di non corrispondere alle proprie aspirazioni personali. Influiscono sia fattori esterni (difficoltà inserimento del lavoro, ecc.) sia fattori soggettivi (indecisioni rispetto al lavoro ideale, ecc.).
Cambia inoltre la visione del lavoro: esso assume un carattere multidimensionale di significati attribuiti dai giovani, come aspetti economici, stabilità del posto di lavoro, possibilità di imparare cose nuove e interesse per il tipo di lavoro svolto. Questo testimonia una cultura del lavoro non più orientata solo alla ricchezza, al prestigio, alla carriera, ma anche agli aspetti realizzativi e relazionali.
Le difficoltà d'inserimento nel mercato del lavoro o, per meglio dire, la difficoltà di trovare il "proprio lavoro" inducono un ridimensionamento della tensione progettuale e dell'investimento professionale e la ricerca di sicurezze nelle relazioni più prossime e nella sfera della socialità. Le strategie che ne scaturiscono sono strategie adattive che si realizzano in presenza di informazioni imperfette e incerte, sono caratterizzate da forte adattabilità e si fondano sulla sperimentazione e su una ricerca per tappe del punto di approdo migliore.
Si possono però, creare alcuni rischi all'ingresso del mercato del lavoro:
- ci si può perdere nell'esplorazione delle opportunità;
- si possono verificare allungamenti dei tempi di incertezza;
- si può ricadere in strategie ondivaghe e creare processi non cumulativi (Reyneri, 2005).

All'interno di queste strategie, sembra consolidata l'idea che vi è una fase (l'età del passaggio alla vita adulta) in cui la flessibilità è accettabile (oltre che inevitabile):

se ne può assumere il rischio anche a fronte della lunga protezione familiare e la si può utilizzare per sperimentare i propri desideri vivendo nell'attesa che i progetti si realizzino e che si concluda un ciclo formativo lungo. Ma altrettanto diffusa sembra essere l'idea che la fase successiva della vita richiede la ricerca di punti di approdo: al di là della questione delle garanzie, è l'esigenza di un contesto lavorativo stabile a prevalere qualche tempo dopo l'inizio della vita lavorativa. Come ipotesi si può affermare che la ricerca si fermi quando ci si sente "al posto giusto", quando cioè si raggiunge un punto di equilibrio tra ciò che si ritiene auspicabile e ciò che si considera raggiungibile.

1.3. LE AZIONI DI RICERCA DEL LAVORO E TEMPI DI INGRESSO NEL LAVORO

La situazione italiana è caratterizzata da una microregolazione personalistica del mercato del lavoro che conduce ad una sorta di ipertrofia del capitale umano degli individui, cioè di risorse non equamente distribuite a livello societario (Reyneri, 2005). Risulta importantissima la collocazione degli individui in un sistema di relazioni sociali in grado di favorire o meno i contatti e le informazioni utili nella ricerca delle opportunità disponibili nel mercato del lavoro. Secondo Granovetter, la risorsa "contatti" contribuisce a differenziare le riuscite sociali; tra questi le relazioni amicali (i c.d. legami deboli) si rileverebbero assai più efficaci di quelle familiari (i c.d. legami forti) nel mediare opportunità[4]. I soggetti sembrano utilizzare i diversi canali in modo differenziato nelle varie fasi della carriera. Nelle fasi di ingresso, dove i contatti correlati con l'ambiente del lavoro non sono ancora presenti, si tende a ricorrere al "legame forte", mentre successivamente, con l'aumentare dell'anzianità lavorativa si passa all'utilizzo dei "legami deboli". Nella fase di ingresso nel lavoro, l'informazione costituisce una sorta di progressivo avvicinamento agli obiettivi e all'individuazione delle azioni più opportune per perseguirli. La questione del patrimonio informativo disponibile diventa cruciale anche per i soggetti dotati di elevata scolarità e di una buona capacità di accesso alle diverse fonti informative, comprese quelle offerte dalle reti telematiche.
La formazione post-laurea si indirizza in larga parte nella ricerca di occasioni di contatto con il mondo del lavoro, considerato la fonte non sostituibile di competenze che il sistema dell'istruzione non viene ritenuto in grado di offrire. Però non tutti i giovani dispongono in eguale misura delle risorse relazionali che consentono di compiere un'adeguata esplorazione delle opportunità e di passare proficuamente da questa fase a quella del contatto. Quindi occorre che ci siano politiche pubbliche del lavoro che aumentino la trasparenza del mercato del lavoro locale (favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro) e che riequilibrino le condizioni di disuguaglianza nell'accesso alle informazioni, in modo da evitare che "strategie deboli" portino a una sequenza di cattivi lavori senza raggiungere un punto di approdo stabile.

4) La forza del legame è basata su quattro indicatori: la quantità di tempo, l'intensità emotiva, il grado di intimità e il reciproco scambio di servizi implicati dal legame stesso.

Il lasso temporale intercorso tra termine del percorso d'istruzione e ingresso nella vita lavorativa non coincide con una condizione di inattività, ma al contrario è denso di azioni di varia natura più o meno classificabili all'interno del lavoro o della formazione. Questo rende più complesso l'utilizzo del tempo d'ingresso quale indicatore di occupabilità. Il lavoro è sempre di più un'esperienza precoce, intermittente, che convive con lo studio, può essere sospesa e ripresa, ripetuta ad intervalli stagionali e con orari di lavoro anche molto ridotti, cosa permessa soprattutto dall'introduzione di forme di lavoro flessibile, consentendo la pratica di lavori occasionali e brevi.
Dai dati AlmaLaurea 2007 risulta che, a un anno dalla laurea di primo livello, il 20,2% dei laureati ha un lavoro, il 18,4% lavora ed è iscritto alla specialistica e che il 53,5% è iscritto alla specialistica. Quindi solo il 7,9%, ad un anno dalla laurea, risulta disoccupato o non in cerca di lavoro. Se andiamo a vedere più nello specifico, per quanto riguarda la Facoltà di Scienze Politiche[5] le percentuali di chi è occupato e di chi oltre ad avere un lavoro è anche iscritto alla specialistica è del 50,2%. Comunque i dati a tre anni dal conseguimento del titolo propongono un'immagine relativamente confortante, raggiungendo il 71,8% di occupazione per chi ha ottenuto la laurea nel 2004. Bisogna ancora ricordare le differenze tra Nord e Sud[6] e quelle di genere. Al Nord, pur restando privilegiati gli uomini, le differenze di genere sono comunque contenute e quindi si può dire che la laurea sembra ridurre questa disparità nelle opportunità di ingresso nel mercato del lavoro, ma ciò avviene quasi esclusivamente nelle regioni capaci di creare nuove opportunità lavorative.
Dalla ricerca di Checchi del 2002, risulta che non vi è alcuna relazione tra tempi di ingresso nel primo lavoro e voti conseguiti: non si riscontrano, cioè, maggiori chance di occupazione in presenza di una performance scolastica di successo. Ciò è dovuto al fatto che gli studenti più brillanti (con voti pari a 110 e lode) proseguono in misura maggiore gli studi dopo la laurea ritardando la ricerca della prima occupazione.
Più della metà dei laureati compie durante gli studi universitari qualche esperienza di lavoro. Si tratta di una percentuale assai elevata che resta costante nel tempo (AlmaLaurea 2007, 2008). Questo dato risulta molto importante, perché il tempo per trovare un'occupazione risulta inferiore per chi ha già avuto contatti con il mondo del lavoro, grazie all'acquisizione di competenze come il lavoro in gruppo, la conformazione al potere direttivo del datore di lavoro, ecc...
Per quanto riguarda il titolo di studio dei genitori, all'aumentare della scolarità aumenta il tempo d'ingresso, dovuto a una maggiore spinta da parte dei genitori di investire sul capitale umano e quindi oltre che a proseguire gli studi, anche quello di aspettare per trovare il "lavoro migliore".
A conclusione, si può affermare che le variabili che influenzano maggiormente il tempo d'ingresso sono: genere; area di residenza; gruppo di laurea; titolo di studio dei genitori; esperienze di lavoro durante gli studi; intenzione di proseguire gli studi.

5) Facente parte dei corsi politico-sociale.

6) Al nord la probabilità di trovare lavoro entro un anno per i laureati è del 76%, mentre al sud scende al 49%.

1.4. LA FLESSIBILITÀ E L'INQUADRAMENTO INIZIALE

Nei mercati del lavoro forti, la flessibilità all'ingresso esercita un ruolo di precarietà complementare, che riduce per le imprese i costi di ingresso e di formazione dei giovani in azienda, senza per questo erodere la stabilità occupazionale, che peraltro, sembra corrispondere alle esigenze delle piccole imprese, al fine di garantire qualità e competitività dei prodotti. E' possibile ipotizzare che, accanto ad un mercato del lavoro che caratterizza le aree e le imprese, le quali fondano il potenziale competitivo sulla qualità e utilizzano la flessibilità all'ingresso salvaguardando però un nucleo stabile di lavoratori formati, ve ne sia un altro che utilizza la flessibilità per ridurre i costi. In quest'ultimo la perdita di capitale umano non comporta costi pesanti per le imprese e la flessibilità si riflette sull'insicurezza degli impieghi.
E' ragionevole affermare che i laureati si collocano nella prima forma di flessibilità, soprattutto al Nord.
Come emerge dall'analisi delle professioni proposta dall'Istat (2001), la metà dei laureati non arriva, entro i tre anni successivi alla laurea, ad occupare posizioni professionali in cui si riscontri coerenza tra percorso degli studi e contenuto del lavoro. Si rileva pertanto uno scarto tra il titolo di studio richiesto e la mansione esercitata: il divario è particolarmente forte per le lauree in Ingegneria, Economia e Scienze Politiche (Pace – Verzicco 2002). Il fenomeno del sotto-inquadramento sembra destinato ad accentuarsi, sia in seguito all'espansione dei titoli di studio post-universitari e alla conseguente inflazione dei titoli correlata alla proliferazione dell'offerta didattica dell'Università, sia a seguito di una maggiore competizione tra livelli d'istruzione superiore, che si determina laddove cresce in modo sensibile l'acquisizione di titoli universitari, competizione che produce un sensibile aumento dei tempi di ricerca (Franchi, 2005).
Ci sono due fattori su cui si fonda il fenomeno dell'over education:
1. il primo è rappresentato da caratteristiche della domanda di lavoro, segnata dallo scarso orientamento ad assumere laureati soprattutto per quanto riguarda le piccole imprese;
2. il secondo riguarda i comportamenti assunti dai giovani per accorciare i tempi di disoccupazione, dovuto a opportunità lavorative scarse e che quindi portano ad accettare anche lavori meno qualificati.

Nel secondo caso, la scelta di entrare nel mondo del lavoro accettando anche lavori meno qualificati, potrebbe portare ad un esito negativo della prosecuzione della carriera, anche se per quanto riguarda il Nord, non sembra rappresentare un problema che incida sul prestigio delle posizioni successive; al contrario, a differenza del Sud, sembra essere il fattore principale per accumulare esperienza e acquisire chance d'avanzamento professionale (Franchi, 2005). Dai dati AlmaLaurea, possiamo osservare come a un anno dal conseguimento della laurea, i laureati del gruppo politico, giuridico e letterario diano giudizi negativi riguardo all'utilizzo delle competenze acquisite e non impiegate nel loro lavoro. Un altro dato allarmante per il gruppo politico-sociale, è rappresentato dal fatto che a più anni di distanza dal

titolo di studio si ha un utilizzo sempre più ridotto delle competenze apprese. In questo gruppo si trova la più alta percentuale di laureati che lavorano nel settore dei servizi e la più bassa percentuale di contratti a tempo indeterminato. Bisogna anche ricordare che in questo gruppo universitario, vi è un forte abbandono degli studi; infatti solo il 27,5% degli iscritti raggiunge la laurea. (dati Istat 1999)

1.5. LA RICERCA DELLA STABILITÀ

Quasi mai l'azione di ricerca si esaurisce allorché si verifica il primo inserimento lavorativo. Perlopiù il processo di inserimento nel mercato del lavoro vede una serie articolata di esperienze che aiutano a raggiungere un punto di approdo stabile. La prova più significativa del fatto che il punto di approdo è stato raggiunto può essere considerata la sospensione delle azioni di ricerca del lavoro.
Il percorso pensato inizialmente per raggiungere tale obiettivo muta nel tempo, variando in relazione alle aspettative delle persone e alle opportunità che vengono proposte dal mercato. Dove ci sono forti domande di lavoro, il laureato potrà fare una scelta più razionale, rifiutando anche una parte di lavori, mentre nei casi in cui la domanda è minore, i giovani tenderanno a non farsi "scappare" l'occupazione proposta ma continueranno ad essere attivi nella ricerca. Il fatto di trovarsi in un contesto "forte" riduce la spinta ad azioni di ricerca anche a fronte di condizioni contrattuali instabili, almeno in presenza di lavoro considerato soddisfacente. Questo permette anche un incoraggiamento a strategie di ricerca individuale che rendano meno rilevante l'intervento di parenti, amici e conoscenti.
L'instabilità da sola non rappresenta una ragione sufficiente per attivare azioni di ricerca, sia perché può essere compensata da altri elementi di qualità del lavoro considerati importanti, sia perché può essere considerata in molti casi un fenomeno transitorio (Franchi 2005).
Per comprendere il modo in cui i giovani laureati oggi affrontano il mercato del lavoro è bene ricordare che si tratta di soggetti che spesso non conoscono esattamente le proprie preferenze e che si muovono su un mercato del lavoro caratterizzato da elevata instabilità e incertezza. Il paradigma che allora Maura Franchi (2005) propone è quello della transizione, cioè un modello di razionalità limitata incrementale, in cui l'attore non solo dispone di poca informazione ma agisce per "confronti successivi incrementali", ridefinendo nel corso del tempo le proprie aspettative sulla base delle esperienze. I soggetti adottano allora strategie condizionate dai vincoli del contesto, ma non determinate da esso, e adattive, fondate sui processi di apprendimento dalle esperienze precedenti e sull'autoriflessione, che conducono a un frequente ripensamento del progetto professionale. L'agire di questi giovani è caratterizzato dalla provvisorietà dei progetti, che sono rivolti al presente e che, proprio per questo motivo, non inducono lo sviluppo di interessi e strategie collettive.
La diretta conseguenza della ampia espansione delle nuove forme di lavoro atipiche (collaborazioni coordinate e continuative, lavoro interinale...) è la diminuzione di possibilità di carriere interne e come conseguenza il diffondersi di carriere esterne.

In effetti, è sempre meno probabile che un lavoratore oggi sia stabilmente tipico (cioè subordinato a tempo indeterminato) o stabilmente atipico, ma è sempre più possibile che si muova tra queste due diverse posizioni. In tale prospettiva l'autrice utilizza il concetto di carriera esterna, come passaggio, dopo l'uscita dal sistema scolastico, tra diverse posizioni lavorative instabili e momenti di formazione, che costituiscono (o dovrebbero costituire) momenti successivi via via più soddisfacenti fino a raggiungere il lavoro indeterminato o il lavoro autonomo. Secondo l'analisi di Maura Franchi (2005) sui laureati italiani per i giovani laureati il susseguirsi di esperienze lavorative nella fase di transizione al lavoro può avere diversi significati: in particolare, ci possono essere percorsi lavorativi mobili, con un progetto e una strategia ben definita da raggiungere, ma anche discontinui, caratterizzati da cambiamenti casuali e senza un progetto sottostante. Il punto di approdo del percorso viene definito come il raggiungimento di un'occupazione connotata da continuità lavorativa e assenza di azioni di ricerca, a cui è probabile che sia associato un giudizio di soddisfazione.
E' bene tenere presenti alcuni elementi dell'ingresso dei laureati nel mercato del lavoro italiano per poter poi cogliere le specificità dei laureati cuneesi. Secondo la ricerca di Franchi (2005), a tre anni dalla laurea il 79% dei laureati del 1998 aveva trovato lavoro; dopo un anno erano rimasti disoccupati 13 laureati su 100. I dati per i laureati degli anni seguenti risentono di un leggero peggioramento. Sui tempi di ingresso incide il tipo di laurea, mentre non influisce la qualità della carriera universitaria e il voto finale. Abbastanza inaspettatamente la variabile che più conta nell'accorciare i tempi di ricerca è l'aver avuto esperienze di lavoro precedenti alla laurea, anche se occasionali e scarsamente qualificate. Rimane da spiegare se la causa sia l'acquisizione di reti sociali durante il lavoro o la socializzazione alle regole dell'ambiente lavorativo. La ricerca rileva, inoltre, che oggi, a differenza del passato, più della metà dei laureati fa esperienza di lavoro durante gli studi.

1.6. LE TRANSIZIONI LAVORATIVE

A un anno dalla laurea è occupato il 55,6% dei giovani, mentre un quarto è alla ricerca di un lavoro e un quinto è in formazione. Tra coloro che lavorano il 24,8% è a tempo indeterminato, il 13,1% è lavoratore autonomo e i rimanenti, circa il 60%, hanno forme contrattuali atipiche (23,7% contratto di collaborazione, 15,3% tempo determinato, 13,8% contratti formativi, 7,8% contratti occasionali o in nero). A tre anni dalla laurea, invece, lavora il 75,3 % dei giovani, mentre cerca lavoro il 5,7% e un quinto è in formazione. La percentuale di questi ultimi è la stessa del primo anno, ma è formata sia da chi è restato in formazione, sia da chi è uscito e rientrato.
La questione è centrale rispetto al dibattito attualmente in corso, ampiamente illustrato da Reyneri, dove ci si chiede se i contratti atipici costituiscano solo una fase di ingresso nel mondo del lavoro, quindi una transizione verso il lavoro stabile, o se siano forme che accompagneranno il percorso lavorativo dell'intera vita professionale di alcune persone, rinforzando la segmentazione del mercato del lavoro (Reyneri, 2002).

Le laureate hanno una minore propensione verso il lavoro autonomo rispetto ai laureati, sono più orientate alla stabilità lavorativa ma nello stesso tempo hanno più difficoltà a raggiungerla. Hanno una maggiore probabilità, inoltre, di uscire dal lavoro per rientrare in formazione. Sono più presenti nelle forme contrattuali atipiche sia nella fase di ingresso sia successivamente, e hanno più possibilità di rimanervi: a tre anni dalla laurea sono il doppio nei contratti di collaborazione (15,7% contro 9,2%) e in quelli a tempo determinato (15,7% contro 8%), più numerose in occasionali e nero (2,5% contro 1,4%). Sono, invece, la metà nel lavoro autonomo (15,3% contro 29,6%) e meno presenti nel tempo indeterminato (44,2% contro 46,7%). Come da altri dati e ricerche (Saraceno, 2002, Bertolini, 2005, Magatti Fullin, 2002, Rizza, 2003) si evince che spesso per loro il lavoro atipico non costituisce solo una fase di transizione, ma rischia di diventare una caratteristica costante del ciclo di vita. Quindi se, come mostrano dati e ricerche, le donne continuano ad avere più difficoltà nell'accedere al mercato del lavoro, che con il passare degli anni tali disuguaglianze invece di diminuire si amplificano.
Le differenze territoriali sono molto importanti. Come mostrano anche altre ricerche l'influenza del contesto del mercato del lavoro locale è rilevante sulla probabilità di raggiungere la stabilità (Reyneri, 2002). Se si osservano i dati AlmaLaurea[7], si viene a delineare una forte differenza tra Nord e Sud per quanto riguarda la tipologia di lavoro. A cinque anni dal conseguimento della laurea, al Nord lavorano come dipendenti il 54% dei laureati, il 27% è impiegato in lavori atipici[8] e il 19% ha avviato un'attività autonoma, mentre al Sud le percentuali sono rispettivamente 39% dipendenti, 31% lavoro atipico e 30% lavoro autonomo. Tanto più indeterminata è la posizione alla laurea, tanto più a lungo si protrae la condizione di instabilità. Tra gli atipici, infatti la percentuale di coloro che non hanno preferenze riguardo al lavoro è più elevata, inoltre, è più alta la quota che desiderava lavorare nel pubblico alludendo probabilmente ad attività la cui stabilità passa attraverso concorsi. I laureati che sono dipendenti al terzo anno indicavano una maggiore preferenza per un'occupazione nel settore privato.
Si possono avanzare due considerazioni complementari rispetto i dati precedenti: in primo luogo si può dire che i desideri orientano i comportamenti successivi nel rapporto di lavoro, in quanto tra desideri al momento della laurea e posizione ricoperta tre anni dopo si nota una relazione, tuttavia nel corso del tempo i progetti si modificano e si adattano in rapporto alle esperienze.
Ognuno dei gruppi (dipendenti, atipici, autonomi) esprime un sistema di orientamenti al lavoro composto da una diversa gerarchia di preferenze rispetto ai diversi fattori. Tra gli agenti considerati molto importanti (se si esclude la professionalità che raccoglie adesioni molto elevate) vediamo che i dipendenti mettono ai primi posti la carriera e poi la stabilità e il guadagno, gli autonomi l'indipendenza seguita

7) Dati AlmaLaurea condizione occupazionale dei laureati, indagine 2007.

8) Per lavoro atipico vengono considerati tutti i lavori differenti dal lavoro autonomo e dal lavoro subordinato a tempo indeterminato. Come affermato dal protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibile attuato con legge 247/2007 e che afferma che la forma di lavoro normale di occupazione è il lavoro a tempo indeterminato.

a breve distanza dalla carriera e poi dalla coerenza con gli studi, gli atipici collocano ai primi posti gli interessi culturali, la stabilità e la coerenza. Per quanto riguarda il desiderio di tempo libero, questo fattore non è il più rilevante per la maggioranza dei laureati senza distinzione tra tipi di lavoro, anche se poi rappresenterà un punto di criticità per i lavoratori autonomi. Tutto ciò conferma l'esistenza di orientamenti diversi nei tre gruppi che si riflettono sul destino successivo.
Se si osserva il fattore relativo alla coerenza con gli studi universitari, il dato medio non sembra confortante: si ritiene molto soddisfatta della coerenza del lavoro quasi la metà degli intervistati, gli atipici si avvicinano alla media, i dipendenti risultano un po' meno soddisfatti e gli autonomi i più soddisfatti.

1.7. LA FORMAZIONE CONTINUA

Cresce la quota di coloro che, una volta terminato il percorso di laurea, o non cerca lavoro in quanto coinvolto in attività formative o lavora ma prosegue nella formazione. L'elemento comune è l'idea che le conoscenze apprese all'Università debbano essere integrate con competenze apprese sul campo o con altre correlate agli ambiti professionali di sbocco. Questo è dovuto alla convinzione diffusa che l'acquisizione di una "specializzazione" consenta di raggiungere un'entrata migliore nel mondo del lavoro e alla richiesta da parte delle imprese di giovani ma con "esperienza".
L'attuale mercato del lavoro crea una forte incertezza nei giovani, provocando una formazione che procede piuttosto per tentativi, che accumula competenze anche lontane da quelle investite o impegnate nel lavoro svolto e che si svolge in vista di un progetto talvolta neppure definito. Ovviamente, non tutta la formazione realizzata dopo la laurea assume un segno "esplorativo"; anzi, una parte corrisponde ad un progetto individuato precocemente e perseguito con coerenza: è questo il caso della formazione lunga finalizzata ad orizzonti professionali definiti.
La prima scelta che i laureati si trovano di fronte dopo la laurea vede due alternative: iniziare la ricerca di un'occupazione o rinviare il momento in cui presentarsi sul mercato. La scelta non sempre si compie al termine del corso di laurea; talvolta il ritorno in formazione si verifica a fronte di condizioni lavorative ritenute non sufficienti.
La formazione lunga è favorita da alcune condizioni che collocano la scelta all'interno di elevate attese professionali. Seppure di fronte ad un indubbio processo espansivo dell'accesso all'istruzione universitaria, le mete professionali più prestigiose che richiedono tempi d'istruzione più lunghi restano prevalentemente alla portata delle famiglie collocate a livelli sociali più elevati.
Il tipo di formazione è correlato alle lauree e ai mercati occupazionali a cui esse alludono. La formazione "on the job" prepara in prevalenza l'ingresso nella professione, la formazione di durata media caratterizza i percorsi che propongono l'esigenza di un "adattamento", mentre la formazione lunga si associa in prevalenza a gruppi di carattere scientifico e allude sia all'esercizio di professioni sia a scelte dettate da vocazioni individuali. Ognuna delle modalità si associa ad un diverso tipo di occupazione che presuppone un peculiare utilizzo della leva formativa.

1.8. LA FAMIGLIA DI ORIGINE

La crescita del livello medio di istruzione non sembra aver progressivamente diminuito le disuguaglianze nelle opportunità educative tra diversi strati sociali, anzi queste sembrano addirittura aumentate (Schizzerotto 2002). La disuguaglianza nell'istruzione universitaria emerge non solo dalla considerazione di quanti soggetti si laureano a partire dalle varie classi sociali di origine, ma anche dal tipo di laurea che essi, a seconda delle loro origini sociale e culturale, giungono a conseguire.
Le lauree tipicamente borghesi sono quelle di Medicina e di Giurisprudenza; mentre le lauree maggiormente caratterizzate da una provenienza operaia sono Scienze della Formazione e Lingue. La famiglia mantiene quindi un ruolo fondamentale come scenario di sfondo che influenza le condizioni oggettive e i modelli culturali dei soggetti e come ambito al cui interno le strategie individuali si intrecciano con le strategie di altri componenti. Si può affermare che una migliore collocazione sociale e in particolare il livello d'istruzione influenzano la collocazione nella professione, non già in termini di tassi di occupazione a breve, quanto in relazione alla qualità degli sbocchi professionali. L'influenza si esercita dapprima con la scelta del corso di laurea e poi con il tipo di investimento in formazione effettuato dopo la laurea.
Esiste una sorta di "solidarietà intergenerazionale", per cui i genitori sono disposti a compiere grandi sacrifici affinché i figli possano accedere a posizioni lavorative congrue con il titolo di studio raggiunto, a costo di lunghi periodi di attesa. Maggiori saranno le risorse economiche e maggiore sarà la protezione familiare.
Ma tutto ciò rappresenta solo una protezione nella fase di ingresso nel lavoro, mentre col passare del tempo aumenta sempre di più la possibilità che anche "figli di operai" aumentino l'utilizzo delle competenze acquisite. L'unica professione dove veramente c'è una prevalenza di giovani provenienti dalle "classi alte" è il lavoro autonomo. Incide su questo il proseguimento dei figli dell'attività dei genitori.
Come si è visto, il livello d'istruzione della famiglia esercita un peso rilevante. Famiglie connotate da elevati titoli di studio consentono ai figli di mantenere aperti più a lungo i percorsi di transizione: lo dimostrano numerosi dati, sia relativi ai tassi di mobilità (più elevati per i laureati che provengono da famiglie più istruite), sia relativi alle posizioni ricoperte. I laureati che appartengono a ceti privilegiati sul piano dell'istruzione mantengono aperta più a lungo la ricerca del lavoro e subiscono in misura minore il "ricatto" della stabilità che porta i più ad accettare lavori di profilo modesto in cambio di una sistemazione precoce.
La difficoltà dell'incontro tra un'offerta di lavoro qualificata e la domanda di lavoro a cosa è dovuta? Sono i giovani che hanno aspettative troppo elevate o è la domanda di lavoro che non investe nelle nuove risorse? (Reyneri, 2002, Semenza, 2004).

1.9. I CONTENUTI DEL LAVORO

I dati mostrano, infatti, che a tre anni dalla laurea le occupazioni a cui accedono i giovani non permettono, nella maggior parte dei casi, un utilizzo elevato di competenze e una valorizzazione del loro titolo di studio. Tuttavia, il livello di sod-

disfazione dei laureati rimane tendenzialmente elevato. Una delle conclusioni di Franchi (2005) è che il percorso di transizione al lavoro non dà luogo a una crescita in termini di qualità del lavoro, ma consente a una parte dei laureati di accedere a posizioni contrattualmente più stabili. Sembra quindi che i laureati accettino "una sorta di scambio tra stabilità del posto e qualità del lavoro, ridimensionando le proprie attese o rinviandole più avanti nel tempo" (pp.129).
L'autrice rileva una tendenza nuova rispetto alle teorie sui giovani con elevata istruzione e la loro transizione al lavoro. In un clima diffuso di incertezza economica e lavorativa e di preoccupazione per il futuro, la maggior parte di laureati sembra aver ridotto le sue aspettative e le sue attese verso il lavoro e sembrano dunque "accontentarsi" di un qualsiasi posto di lavoro: l'importante è lavorare e puntare a raggiungere un'occupazione stabile, anche se di bassa qualità. Solo un 10% dei laureati intraprende percorsi mobili cercando un lavoro di alta qualità mantenendo aspettative di realizzazione sul lavoro. Da notare che i percorsi mobili si associano a laureati che provengono da famiglie con elevato capitale culturale, non necessariamente di classe sociale alta. Franchi (2005) mette in evidenza il ruolo della famiglia di origine, non tanto come protezione, come nelle ricerche sul lavoro atipico (Fullin, 2005, Rizza, 2003), quanto in grado di influenzare le scelte e gli orientamenti lavorativi: "Una famiglia dotata di elevato capitale culturale impedisce che si realizzi lo scambio tra stabilità e scarsa qualità del lavoro" (pp. 254).
Esiste solo una piccola percentuale di laureati che a livello di preferenze è disposta ad accettare l'instabilità lavorativa pur di accedere a professioni con elevato contenuto: sono i figli di alcune famiglie a elevato capitale culturale ai quali i genitori hanno trasmesso un differente approccio al lavoro. Sennett (2002) sostiene che oggi per molti giovani investire sul proprio futuro lavorativo significa «giocare d'azzardo»: infatti, la società moderna obbliga l'individuo a spostarsi tra una posizione lavorativa e l'altra, senza essere in grado di prevedere gli esiti dello spostamento e con la consapevolezza di avere poche chances di successo. L'idea di appoggiarsi al paradigma incrementale, secondo il quale i soggetti agiscono utilizzando strategie adattive e condizionate, ridisegnando spesso le loro preferenze, è degno di attenzione.
Se guardiamo ai dati, a tre anni dalla laurea, coloro che non lavorano - sommando chi cerca lavoro e chi non lo cerca - sono quasi un quarto (24,7%). E tra coloro che hanno un'occupazione solo il 45,3% ha un contratto a tempo indeterminato, mentre il 21,6% è autonomo e il 32,7% è ancora atipico o lavora in nero. Inoltre, se si guardano i risultati delle transizioni lavorative dei primi tre anni, si osserva che non lavora più il 12,8% dei collaboratori, il 12% di chi è a tempo determinato e il 20% degli altri atipici. Considerando che si tratta della fascia di lavoratori giovani con il maggior capitale umano e che dovrebbe avere meno problemi occupazionali, i risultati sono piuttosto sconfortanti.
Vi possono essere pericoli di dispersione o di fallimento dei percorsi che possono dipendere da diverse cause. Da un lato è possibile che qualcuno in questa sperimentazione, senza un progetto ben definito, si disperda in una serie di esperienze

frammentate: la difficoltà per i lavoratori diviene quella di progettare e costruirsi un percorso professionale coerente tra impieghi instabili (Magatti, Fullin, 2002, Luciano, 2002). Il rischio è la perdita della capacità di riconnettere le varie esperienze lavorative in un percorso coerente dotato di senso (Laffi, 2000). Un altro pericolo è che questi giovani vadano incontro ad una serie di relazioni di lavoro in cui il datore di lavoro non tiene fede agli scambi informali che vanno al di là del contratto. Molto spesso il lavoratore atipico giovane accetta il contratto instabile a fronte di una promessa da parte del datore di crescita professionale, di accrescimento delle sue competenze, ma non sempre tale promessa viene mantenuta (Bertolini, 2005). Infine, specialmente per chi lavora nelle nuove professioni del terziario, l'andamento del settore e del mercato e lo sviluppo della professione possono determinare i successi o gli insuccessi dei percorsi lavorativi di giovani atipici (Bertolini, 2004, 2009).

2. I LAUREATI DI SCIENZE POLITICHE RESIDENTI IN PROVINCIA DI CUNEO: UN'ANALISI QUANTITATIVA

DI FISCHER MARIA GRAZIA, MELIS NICOLETTA, ENRIETTI ALDO

2.1. LA METODOLOGIA DELLA RICERCA

L'ateneo ha fornito al gruppo di ricerca l'elenco dei laureati nella Facoltà di Scienze Politiche nel periodo 2000-2006 aventi residenza nella provincia di Cuneo. A questo universo di 582 laureati, nel corso del 2007, è stato somministrato un questionario (vedi appendice) attraverso il metodo CATI con l'obiettivo di rilevare alcuni aspetti della loro carriera universitaria e lavorativa durante/dopo la laurea. Hanno risposto in 294, ovvero il 50% dei laureati, ottenendo quindi una elevata rappresentatività dell'universo.

2.2. LE CARATTERISTICHE DEGLI STUDENTI

Nel periodo 2000-2006 si sono laureati alla Facoltà di Scienze Politiche 583 studenti residenti in provincia di Cuneo; il 53% si è laureato presso la sede di Cuneo ed il 47% presso quella di Torino (tab. 2); il 35,5% si è laureato con il vecchio ordinamento quadriennale e il 64,5% con quello triennale

TAB. 2 LAUREATI IN SCIENZE POLITICHE RESIDENTI IN PROVINCIA DI CUNEO

SEDE DI LAUREA	LAUREA V.O.	LAUREA N.O.	TOTALE	%
Torino	207	102	308	53%
Cuneo	0	274	274	47%
Totale	207	376	582	100,0%
	35.5%	64.5%	100,0%	

V.O. = vecchio ordinamento quadriennale; N.O. = nuovo ordinamento triennale

Da questi dati a Cuneo non risulta nessun laureato nel vecchio ordinamento in quanto Cuneo non era ancora stata definita come sede didattica per l'Ateneo, pur essendolo per la Facoltà: lo diventa ufficialmente solo con il nuovo ordinamento.
In termini temporali, gli studenti si sono laureati con la seguente successione (tab. 3).

TAB. 3 LAUREATI PER ANNO, PER ORDINAMENTO E PER SEDE

TIPOLOGIA DI LAUREA	LAUREA V.O.		LAUREA N.O.		
ANNO DI LAUREA	TORINO	CUNEO	TORINO	CUNEO	TOTALE
2001	58	0	5	19	82
2002	51	0	7	60	118
2004	29	0	21	63	113
2005	45	0	36	70	151
2006	23	0	33	62	118
Totale	207	0	102	274	582

N.B. Si ricorda che il dato del 2003 non è stato fornito dall'Ateneo

Relativamente all'ordinamento, quasi il 60% dei 294 laureati ha conseguito il titolo con il vecchio ordinamento, mentre, per quanto riguarda le sedi, il 36% si è laureato a Torino e il 64% nella sede di Cuneo (tab. 4). Per quanto riguarda il genere, tra i laureati residenti in provincia di Cuneo si conferma una prevalente presenza femminile (70% donne e 30% uomini), rispettando le proporzioni di genere presenti sull'intera popolazione dei laureati della Facoltà in quegli anni.

TAB. 4 LAUREATI PER TIPOLOGIA DI LAUREA E SEDE

		LAUREA V.O.	LAUREA N.O.	TOTALE
TORINO		94	11	105
	% di colonna	77%	6,4%	35,7%
CUNEO		28	161	189
	% di colonna	23%	93,6%	64,3%
Totale		122	172	294
Totale	% di colonna	100%	100,5%	
Totale	% di riga	41,5%	58,5%	100%

2.3. IL PROFILO DEI LAUREATI

I laureati che hanno risposto al questionario sono stati analizzati secondo le seguenti variabili.

2.3.1. Il contesto culturale familiare

Solo per il 7,5% degli intervistati (tab. 5) esiste già almeno un titolo universitario in famiglia (da parte di madre e/o di padre), mentre ben il 57,1% in famiglia sono presenti solo titoli di studio di scuola inferiore o nessun titolo; infine, per poco più di un terzo dei laureati (35,4%) almeno un genitore ha conseguito un diploma di scuola media superiore. Per quanto riguarda le sedi, la quota di laureati con almeno un genitore con laurea risulta quasi doppia per gli iscritti a Torino (10,2%) rispetto a quelli iscritti a Cuneo (5,9%), dato che si associa con la più elevata presenza a Cuneo di laureati con genitori con il contesto culturale più basso (64% contro 45,4% a Torino).

TAB. 5 LAUREATI PER CONTESTO CULTURALE FAMILIARE

CONTESTO CULTURALE FAMILIARE	NUMERO LAUREATI	%	% LAUREATI A TORINO	% LAUREATI A CUNEO
Almeno un titolo universitario	22	7,5	10,2	5,9
Almeno un diploma di scuola superiore	104	35,4	44,4	30,1
Titolo di scuola inferiore o nessun titolo	168	57,1	45,4	64,0
Totale	294	100	100	100

Dal confronto con i dati di fonte AlmaLaurea[9] (tab. 6) risulta che, nel complesso della Facoltà, la percentuale media di laureati con almeno un genitore laureato è quasi tre volte quella osservata sul collettivo dei residenti a Cuneo, nelle cui famiglie, invece, si mostra prevalente un contesto culturale inferiore al diploma di scuola media superiore quando nel complesso della Facoltà la modalità prevalente è dei genitori con almeno un diploma di scuola superiore.

TAB. 6 LAUREATI PER CONTESTO CULTURALE FAMILIARE, CONFRONTO CON ALMALAUREA

	LAUREA V.O.		LAUREA N.O.	
CONTESTO CULTURALE FAMILIARE	CUNEO	TORINO (AL)	CUNEO	TORINO (AL)
Almeno un titolo universitario	6,2	22	7,3	21
Almeno un diploma di scuola superiore	36,9	39,7	28,2	41,3
Titolo inferiore o nessun titolo	56,9	38,3	64,5	37,7
Totale	100	100	100	100

Emerge qui un primo dato rilievo: la Facoltà di Scienze Politiche svolge un ruolo di innalzamento di status sociale per studenti che partono da una estrazione culturale medio-bassa dei genitori. Distinguendo per tipologia di laurea e sede di studio (tab. 7) si osserva che il livello culturale familiare più alto concerne i laureati quadriennali a Torino (il 10,3% del totale ha almeno un genitore laureato, contro il 2,3% dei laureati di Cuneo), mentre quello più basso si osserva tra i laureati, sempre con vecchio ordinamento, a Cuneo (il 70,5% ha al massimo un genitore con diploma di scuola media inferiore o meno, contro il 43,6% dei laureati a Torino). Nel passaggio dal vecchio al nuovo ordinamento, si osserva però una generale diminuzione delle differenze culturali familiari tra i laureati nelle due sedi.

TAB. 7 LAUREATI PER CONTESTO CULTURALE FAMILIARE PER SEDE E PER TIPOLOGIA DI LAUREA

TIPOLOGIA DI LAUREA %		SEDE DI LAUREA	
	CONTESTO CULTURALE FAMILIARE	TORINO	CUNEO
Laurea V.O.	almeno un titolo universitario	10,2%	2,3%
	almeno un diploma di scuola superiore	46,2%	27,2%
	titolo inferiore o nessun titolo	43,6%	70,5%
	Totale	100%	100
Laurea N.O.	almeno un titolo universitario	10%	7%
	almeno un diploma di scuola superiore	40%	31%
	titolo inferiore o nessun titolo	50%	62%
	Totale	100%	100

9) AlmaLaurea è un servizio che rende disponibili online i curriculum vitae dei laureati (1.300.000 cv presso 53 Atenei italiani al 27/5/2009) ponendosi come punto di incontro fra Laureati, Università e Aziende. Nata nel 1994 su iniziativa dell'Osservatorio Statistico dell'Università di Bologna, AlmaLaurea ha conosciuto in questi anni una crescita esponenziale, raggiungendo oggi il 70% dei laureati italiani.

Dal punto di vista del genere, le femmine residenti in provincia di Cuneo presentano una minor quota di genitori con laurea (6,3% contro 10,2%) ma un valore quasi identico ai maschi per il livello culturale più basso (tab. 8), ciò a prescindere dal tipo di ordinamento.

TAB. 8 LAUREATI PER CONTESTO CULTURALE FAMILIARE E PER GENERE

CONTESTO CULTURALE FAMILIARE		DONNE	UOMINI	TOTALE
Almeno un titolo universitario		13	9	22
	% colonna	6,3	10,2	7,5
Almeno un diploma di scuola superiore		75	29	104
	% colonna	36,4	33	35,4
Titolo inferiore o nessun titolo		118	50	168
	% colonna	57,3	56,8	57,1
Totale		206	88	294
Totale %		100	100	100

In generale, se ne deduce che, nella scelta della sede in cui iscriversi (Torino o Cuneo), un ruolo determinante lo svolge il livello culturale dei genitori e, quindi – se ne può dedurre -, il livello di reddito della famiglia. Iscriversi a Torino significa infatti sostenere il costo del trasporto o quello dell'affitto di una stanza o di un alloggio, costo sopportabile meglio per contesti familiari di medio-alto livello di reddito.

2.3.2. La formazione scolastica

Sino agli anni novanta Scienze Politiche è stata, nel suo complesso, una Facoltà con una bassa percentuale di studenti con maturità liceale anche se gradatamente il numero è andato aumentando nel tempo. È altrettanto vero che, da sempre, alla laurea arrivavano molti più ex-liceali che diplomati di altro tipo.
I laureati residenti a Cuneo hanno invece conseguito per la maggior parte una maturità tecnica (oltre il 45%), seguita da quelle scientifica (18,4%) e magistrale (18%), oggi licei socio-psico-pedagogici, che costituiscono la fonte principale per il corso di laurea in Servizio Sociale (tab. 9).

TAB. 9 LAUREATI PER DIPLOMA DI MATURITÀ E PER SEDE DI LAUREA

	SEDE DI LAUREA		
MATURITÀ	TORINO	CUNEO	TOTALE
Artistica	-	1,1	0,7
Classica	18,5	8,1	11,9
Linguistica	1,9	3,8	3,1
Magistrale	14,8	19,9	18
Professionale	-	2,2	1,4
Scientifica	26,9	13,4	18,4
Tecnica	38	51,6	46,6
	100	100	100

Stante la prevalenza della maturità di tipo tecnico in ambedue le sedi, a Cuneo tale diploma è però in possesso di oltre il 50% dei laureati, contro il 38% dei laureati a Torino. Si trova qui conferma di quanto rilevato in precedenza sul contesto culturale familiare: la Facoltà di Scienze Politiche a Cuneo risulta un punto di riferimento non solo per chi ha un contesto culturale familiare modesto ma anche per chi proviene da istituti tecnici, consentendo a questi ultimi di elevare la propria formazione. La maturità scientifica si presenta come seconda scelta per i laureati nel capoluogo, mentre per i laureati a Cuneo la seconda scelta più frequente è la maturità magistrale, a causa del forte peso di Servizio Sociale. Nel passaggio dal vecchio al nuovo ordinamento (tab. 10) cala il numero dei due diplomi liceali a vantaggio degli altri diplomi, mostrando che chi, per il titolo di diploma di scuola superiore, non osava affrontare lo studio universitario, successivamente alla riforma, ha voluto provare a conquistarsi un titolo universitario ed, evidentemente, ci sta riuscendo. I dati dei laureati residenti a Cuneo non si discostano significativamente da quelli medi di Facoltà, fonte AlmaLaurea.

TAB. 10 LAUREATI PER DIPLOMA DI MATURITÀ E TIPO DI LAUREA (CONFRONTO CON ALMALAUREA)

	LAUREA V.O.			LAUREA N.O.		
MATURITÀ		CUNEO	TORINO (AL)		CUNEO	TORINO (AL)
Artistica	0	0,0%	0,0%	2	1,16%	3,9
Classica	15	12,3%	10,40%	20	11,63%	10
Linguistica	3	2,5%	2,70%	6	3,49%	4,7
Magistrale	21	17,2%	16,90%	32	18,60%	19,1
Professionale	1	0,8%	0,60%	3	1,74%	2,7
Scientifica	27	22,1%	21,50%	27	15,70%	14,9
Tecnica	55	45,1%	47,90%	82	47,67%	42,1
Altro						2,60
Totale	122	100,%	100%	172	100%	100%

Il voto medio di diploma osservato sui laureati residenti a Cuneo, convertito da sessantesimi in centesimi se il diploma è precedente al 2004, è circa 80 contro una media 77,3 dei laureati in Scienze Politiche a Torino. Le laureate hanno conseguito una migliore votazione dei maschi (tab. 11), mentre non pare avere avuto influenza su tale risultato il contesto culturale familiare (tab. 12)

TAB. 11 VOTO MEDIO DI MATURITÀ PER TIPOLOGIA DI LAUREA E GENERE

	DONNE	UOMINI
Laurea V.O.	79,2	77,3
Laurea N.O.	80,6	81,4

TAB. 12 VOTO MEDIO DI MATURITÀ PER CONTESTO CULTURALE FAMILIARE

CONTESTO CULTURALE FAMILIARE	DONNE	UOMINI
Almeno un titolo universitario	81,1	78
Almeno un diploma di scuola superiore	79,6	79,6
Titolo inferiore o nessun titolo	80,2	79,8
Totale	80,1	79,6

2.3.3. L'età al momento dell'iscrizione all'Università e al momento della laurea

Appena la metà dei laureati residenti a Cuneo si iscrive all'Università in età canonica, cioè entro i 20 anni: un valore nettamente inferiore a quello registrato nella media della Facoltà secondo i dati AlmaLaurea (tab. 13). Tale dato riflette infatti un'altra specificità della Facoltà di Scienze Politiche, ovvero il numero significativo di lavoratori studenti, cioè di coloro che iniziano il percorso universitario anche alcuni anni dopo la fine degli studi superiori.

La percentuale di iscritti in età canonica diminuisce ulteriormente con il passaggio al nuovo ordinamento dimostrando come l'introduzione della riforma, e quindi la prospettiva di studi più brevi, sia riuscita ad attrarre una quota più consistente di lavoratori; questo dato è però fortemente influenzato da un numero significativo di assistenti sociali che, tramite il riconoscimento del diploma, hanno avuto abbreviato il percorso di studi iscrivendosi al nuovo ordinamento.

TAB. 13 PERCENTUALE MEDIA DEGLI ISCRITTI IN ETÀ CANONICA PER TIPOLOGIA DI LAUREA (CONFRONTO CUNEO – TORINO ALMALAUREA)

	LAUREA V.O.		LAUREA N.O.	
	CUNEO	TORINO (AL)	CUNEO	TORINO (AL)
Media iscritti entro i 20 anni	57%	78,1%	42,4%	70,9%

2.3.4. Le motivazioni all'iscrizione[10]

La motivazione più frequente che ha spinto gli intervistati a conseguire un titolo universitario è una migliore prospettiva occupazionale, seguita dalla ricerca del

"piacere personale" per i titoli conseguiti con vecchio ordinamento, e dalla necessità di cambiare o migliorare la propria posizione lavorativa per coloro che hanno conseguito la laurea nel nuovo ordinamento (tab. 14).

TAB. 14 MOTIVAZIONE ALL'ISCRIZIONE PER TIPOLOGIA DI LAUREA (%)

	LAUREA V.O.	%	LAUREA N.O.	%
Per migliorare/cambiare condizione lavorativa	13	10,7	30	17,4
Per avere migliori prospettive occupazionali	45	36,9	69	40,1
Per avere migliori prospettive di carriera	18	14,8	27	15,7
Per allargare l'ambito di relazioni sociali e la propria cultura	21	17,2	26	15,1
Per prestigio sociale/aziendale	1	0,8	2	1,2
Perchè non trovavo lavoro	2	1,6	2	1,2
Per piacere personale	22	18	16	9,3
Totale	122	100	172	100

Ci si sarebbe potuto attendere che le migliori prospettive di carriera rappresentassero una forte motivazione per i lavoratori studenti invece non ci sono differenze tra gli occupati alla laurea e quelli non occupati (tab. 15). Le differenze tra i due aggregati sono invece significative per le due motivazioni di tipo culturale in senso lato (allargare la propria cultura e piacer personale): la loro somma è infatti 36,5% per i lavoratori e 25,1% per i non lavoratori. Si tratta di un dato che può essere interpretato come una scarsa fiducia sul fatto che la laurea possa effettivamente facilitare la propria carriera[11]; preso atto di ciò, la motivazione dei lavoratori si sposta appunto su elementi di carattere culturale.

TAB. 15 MOTIVAZIONE ALL'ISCRIZIONE PER CONDIZIONE LAVORATIVA (%)

	ALLA LAUREA	OCCUPATO %	NON OCCUPATO	%
Per migliorare/cambiare condizione lavorativa	15	14,0	28	15,0
Per avere migliori prospettive occupazionali	36	33,6	78	41,7
Per avere migliori prospettive di carriera	16	15,0	29	15,5
Per allargare l'ambito di relazioni sociali e la propria cultura	21	19,6	26	13,9
Per prestigio sociale/aziendale	1	0,9	2	1,1
Perchè non trovavo lavoro	1	0,9	3	1,6
Per piacere personale	17	15,9	21	11,2
Totale	107	100	187	100

10) Nel capitolo 3, le interviste aperte a 100 laureati offrono un miglio dettaglio delle motivazioni.

11) Peraltro anche la motivazione "Migliori prospettive occupazionali" è indicata in misura inferiore dai lavoratori rispetto agli studenti non lavoratori.

L'analisi per sede di laurea (tab. 16) evidenzia alcuni elementi significativi: la seconda motivazione per importanza a Cuneo è la possibilità di avere migliori prospettive di carriera mentre a Torino è l'esigenza di allargare la propria cultura e ciò può essere il riflesso di una maggiore presenza dei laureati a Torino di un contesto culturale familiare più elevato (tab. 6 e 7).

TAB. 16 MOTIVAZIONE ALL'ISCRIZIONE PER SEDE DI LAUREA (%)

	CUNEO	%	TORINO	%
Per migliorare/cambiare condizione lavorativa	25	13,4	18	16,7
Per avere migliori prospettive occupazionali	70	37,6	44	40,7
Per avere migliori prospettive di carriera	34	18,3	11	10,2
Per allargare l'ambito di relazioni sociali e la propria cultura	27	14,5	20	18,5
Per prestigio sociale/aziendale	3	1,6	0	0
Perchè non trovavo lavoro	4	2,2	0	0
Per piacere personale	23	12,4	15	9,3
Totale	186	100,0	108	100

Il contesto culturale familiare rappresenta in effetti una discriminante nelle motivazioni (tab. 17): i laureati con un contesto familiare in cui almeno uno dei genitori possiede un diploma, o nessun titolo, attribuiscono alle motivazioni occupazionali (migliori prospettive occupazionali e migliori prospettive di carriera) un peso rispettivamente del 62,5% e 52,4%, mentre per i laureati con almeno un genitore laureato la quota scende al 27,3% e le motivazioni culturali assommano al 36,3%.

TAB. 17 MOTIVAZIONE ALL'ISCRIZIONE PER CONTESTO CULTURALE FAMILIARE

	ALMENO UNA LAUREA	ALMENO UN DIPLOMA	NESSUN TITOLO
Per migliorare/cambiare condizione lavorativa	27,3	15,4	12,5
Per avere migliori prospettive occupazionali	18,2	45,2	37,5
Per avere migliori prospettive di carriera	9,1	17,3	14,9
Per allargare l'ambito di relazioni sociali e la propria cultura	22,7	15,4	15,5
Per prestigio sociale/aziendale	0,0	1,0	1,2
Perchè non trovavo lavoro	9,1	0,0	1,2
Per piacere personale	13,6	5,8	17,3
Totale	100	100	100

Il genere dei laureati non costituisce invece un fattore di differenziazione nelle motivazioni per l'iscrizione all'Università (tab. 18).

TAB. 18 MOTIVAZIONE ALL'ISCRIZIONE PER GENERE

	DONNE	%	UOMINI	%
Per migliorare/cambiare condizione lavorativa	29	14,1	14	15,9
Per avere migliori prospettive occupazionali	80	38,8	34	38,6
Per avere migliori prospettive di carriera	34	16,5	11	12,5
Per allargare l'ambito di relazioni sociali e la propria cultura	33	16,0	14	15,9
Per prestigio sociale/aziendale	2	1,0	1	1,1
Perchè non trovavo lavoro	2	1,0	2	2,3
Per piacere personale	26	12,6	12	13,6
Totale	206	100	88	100

2.3.5. L'età alla laurea

I residenti a Cuneo conseguono il titolo mediamente intorno ai 28 anni, come nella media della Facoltà, ma con un abbassamento a seguito del passaggio al triennio, non differenziandosi in questo dai dati della Facoltà (tab. 19). L'età media alla laurea relativamente elevata è influenzata dalla quota elevata di lavoratori studenti, che rappresentano mediamente il 30% degli immatricolati.

TAB. 19 ETÀ MEDIA ALLA LAUREA PER TIPOLOGIA DI LAUREA (CONFRONTO CON TORINO ALMALAUREA)

	LAUREA V.O.		LAUREA N.O.	
	CUNEO	TORINO (AL)	CUNEO	TORINO (AL)
Età media alla laurea	28,4	28,9	27,9	28

Relativamente al genere, l'età media alla laurea delle laureate residenti a Cuneo che conseguono il titolo con vecchio ordinamento è pari a 27,4 anni, circa di due anni inferiore a quella dei colleghi maschi; se si considerano invece le lauree di I livello le differenze si annullano (tab. 20).

TAB. 20 ETÀ MEDIA ALLA LAUREA PER GENERE

	DONNE	UOMINI
Laurea V.O.	27,4	29,3
Laurea N.O.	28,6	28,5
Totale	28,1	28,9

2.3.6. Il voto di laurea

Anche le performance, in termini di voto di laurea, dei laureati residenti in provincia di Cuneo non si discostano da quelle realizzate a livello di Facoltà, con un punteggio intorno a 99, ma crescente dopo la riforma (tab. 21).

TAB. 21 VOTO MEDIO DI LAUREA (CONFRONTO CON TORINO ALMALAUREA)

	LAUREA V.O.		LAUREA N.O.	
	CUNEO	TORINO (AL)	CUNEO	TORINO (AL)
Voto medio di laurea	100	99	101	99,6

Le laureate hanno però conseguito una migliore votazione dei colleghi maschi (mediamente superiore di almeno 3 punti, con allargamento ulteriore della forbice per i titoli post-riforma, tab. 22)

TAB. 22 VOTO MEDIO DI LAUREA PER GENERE

	DONNE	UOMINI	DIFFERENZA
Laurea V.O.	101	97,9	3,1
Laurea N.O.	102,6	96,8	5,8

Tenendo conto del livello di istruzione dei genitori, sembra emergere che una famiglia con livello di istruzione elevato non produca necessariamente performance universitarie superiori nei figli, come dimostrano i dati relativi al vecchio ordinamento dove i risultati più brillanti si osservano proprio nei contesti culturali più modesti. Per i laureati nel nuovo ordinamento, invece, i risultati rispecchiano le differenze di istruzione dei genitori (tab. 23).

TAB. 23 VOTO MEDIO DI LAUREA PER TIPOLOGIA DI LAUREA E PER CONTESTO CULTURALE FAMILIARE

	CONTESTO CULTURALE FAMILIARE	VOTO MEDIO DI LAUREA
Laurea V.O.	almeno un titolo universitario	95,8
	almeno un diploma di scuola superiore	100,2
	titolo di scuola inferiore o nessun titolo	100,4
Laurea N.O.	almeno un titolo universitario	101,1
	almeno un diploma di scuola superiore	102,2
	titolo di scuola inferiore o nessun titolo	100,4

Prendendo in considerazione il genere, il voto medio di laurea delle femmine appartenenti ad una famiglia in cui almeno un genitore ha conseguito un titolo universitario è pari 100,7 superiore di oltre 4 punti al voto medio conseguito dai colleghi maschi con pari caratteristiche (96,3); per le laureate che hanno almeno un

genitore con il diploma di scuola media superiore, il voto medio è di 102,3 contro 98,8 dei colleghi maschi; infine le laureate appartenenti a famiglie con basso livello culturale hanno conseguito una votazione media pari a 102 contro 96,6 dei colleghi maschi. Le femmine tendono quindi a ottenere un voto inversamente proporzionale al livello culturale dei genitori, mentre per i maschi la situazione non è così definita ma sempre quantitativamente inferiore a quella ottenuta dalle colleghe.

2.3.7. La condizione occupazionale al momento dell'intervista

I laureati che lavorano al momento dell'intervista sono 253, ovvero l'86% (tab. 24); dei 41 laureati che non lavorano, il 44% è in cerca di prima occupazione, il 19% si definisce disoccupato ed il rimanente 37% continua nella condizione di studente, essendo iscritto alla laurea specialistica o ad altro corsi post-lauream.

TAB. 24 LAUREATI PER SETTORE LAVORATIVO

SETTORE LAVORO ATTUALE	LAUREATI	%	LAVORATORI	%
Industria	18	6,1	18	7,11
Pubblica Amministrazione	60	20,4	60	23,72
Servizi pubblici e municipalizzati	62	21,1	62	24,51
Commercio	27	9,2	27	10,67
Banche/Assicurazioni	18	6,1	18	7,11
Altre imprese di servizi	36	12,2	36	14,23
Altro	32	10,9	32	12,65
Totale	253	86,1	253	100
Non lavoro	41	13,9		
Totale	294	100		

I laureati cuneesi occupati operano principalmente nei settori della Pubblica Amministrazione e dei Servizi pubblici e municipalizzati (in totale il 41,5% degli intervistati, tab. 22, e quasi il 50% dei lavoratori) nonché in altre attività di servizi; i servizi in generale, quindi, occupano l'80% dei laureati in condizione lavorativa, mentre l'industria ne assorbe solo il 7%. La Facoltà di Scienze Politiche si rivolge quindi, in modo del tutto prevalente verso occupazioni di tipo terziario.
La diversa sede di laurea si manifesta anche in una diversa distribuzione per settore di attività (tab. 25): i laureati a Cuneo per quasi il 53% sono occupati nella Pubblica Amministrazione e nei servizi pubblici, contro il 35,5% dei laureati a Torino.

TAB. 25 LAUREATI PER SETTORE LAVORATIVO

	TOTALE	TORINO	%	CUNEO	%
Industria	18	7	7,3	11	7
Pubblica Amministrazione	60	17	17,7	43	27,4
Servizi pubblici e municipalizzati	62	22	22,9	40	25,5
Commercio	27	12	12,5	15	9,6
Banche/Assicurazioni	18	9	9,4	9	5,7
Altre imprese di servizi	36	18	18,8	18	11,5
Altro	32	11	11,5	21	13,4
Totale	253	96	100	157	100
Non lavoro	41	29		12	
Totale	294	125		169	

Oltre il 60% dei rispondenti ha una occupazione con contratto a tempo indeterminato (tab. 26), in ambedue gli ordinamenti (valore superiore alla media di Facoltà, 53,9% per il vecchio ordinamento e 43,4% per il nuovo) ed un altro 20% con contratto a tempo determinato: quindi i lavoratori precari (contratto di collaborazione e contratto atipico) rappresentano solo circa il 5% del totale, contro, a Torino, il 14% per il vecchio ordinamento e il 20% per il nuovo. Se ne può concludere che i laureati residenti in provincia di Cuneo sono inseriti anche in una occupazione di "buon" livello qualitativo.

TAB. 26 LAUREATI PER TIPO DI CONTRATTO (CONFRONTO CON TORINO ALMALAUREA); VALORI PERCENTUALI

TIPO DI CONTRATTO	LAUREA V.O.		LAUREA N.O.	
	CUNEO	TORINO (AL)	CUNEO	TORINO (AL)
Autonomo	10,9	7,3	5,8	6,1
Tempo indeterminato	63,6	53,9	61	43,4
Totale stabile	74,5	61,2	66,7	49,5
Tempo determinato	19,1	17,3	24,1	19,2
Collaborazione	2,7	10	2,8	15,2
Altro contratto atipico	2,7	4	3,5	5,1
Totale atipico	24,5	31,3	30,4	39,5
Inserimento/formazione lav./apprendistato	1	7,5	2,8	8
Senza contratto	0	0	0	3
totale	100	100	99,9	100

2.4. LA SODDISFAZIONE NEI CONFRONTI DELLA FACOLTÀ

Agli intervistati è stato chiesto se, potendo tornare indietro, si iscriverebbe di nuovo all'Università (tab. 27): la risposta è nettamente positiva, con meno del 5% che non rifarebbe l'esperienza universitaria. Altrettanto significativa è la valutazione della Facoltà, con l'80% dei laureati che si riscriverebbe di nuovo a Scienze Politiche. Nella parte terza viene evidenziato l'apprezzamento per l'organizzazione didattica, in particolare gli orari, che risultano compatibili sia con la vita familiare che con il lavoro e per la preparazione culturale offerta.

TAB. 27 VALUTAZIONE DELL'ESPERIENZA UNIVERSITARIA PER SEDE E TIPOLOGIA DI LAUREA (IN %)

SI ISCRIVEREBBE DI NUOVO ALL'UNIVERSITÀ?	LAUREA V.O.		LAUREA N.O.	
	TORINO	CUNEO	TORINO	CUNEO
Si, allo stesso corso	78,2	81,8	86,7	79,6
Si, ma ad un altro corso	20,5	13,6	13,3	16,9
No	1,3	4,6	-	3,5
Totale	100	100	100	100

L'apprezzamento della Facoltà risulta però fortemente legato alla sede di Cuneo, nonostante i disagi dell'assenza di un unico spazio per la didattica negli anni in questione: dal confronto con i dati di AlmaLaurea emerge infatti come la soddisfazione sia nettamente più elevata per i laureati residenti a Cuneo che non per la totalità della Facoltà, sia per il vecchio (tab. 28) che per il nuovo ordinamento (tab. 29).

TAB. 28 VALUTAZIONE DELL'ESPERIENZA UNIVERSITARIA PER LAUREATI NEL VECCHIO ORDINAMENTO (IN %)

SI ISCRIVEREBBE DI NUOVO ALL'UNIVERSITÀ?	LAUREATI 2006 AD UN ANNO (V.O.)		LAUREATI 2004 A TRE ANNI (V.O.)		LAUREATI 2002 A CINQUE ANNI (V.O.)	
	CUNEO	TORINO (AL)	CUNEO	TORINO (AL)	CUNEO	TORINO (AL)
Sì, allo stesso corso	70	53,5	77,8	49,3	75,9	56,4
Sì, ma ad un altro corso	30	42,3	22,2	46,1	20,7	40,5
No	0	4,2	0	3,9	3,4	3,1
Totale	100	100	100	100	100	100

TAB. 29 VALUTAZIONE DELL'ESPERIENZA UNIVERSITARIA PER LAUREATI NEL NUOVO ORDINAMENTO (IN %)

SI ISCRIVEREBBE DI NUOVO ALL'UNIVERSITÀ?	LAUREATI 2006 AD UN ANNO (N.O.)	
	CUNEO	TORINO (AL)
Sì, allo stesso corso	90,9	65,2
Sì, ma ad un altro corso	4,5	31,0
No	4,6	3,8
Totale	100	100

Nel rapporto tra Facoltà e lavoro emerge un problema già evidenziato in precedenza: non sempre il lavoro corrisponde al titolo di studio universitario e pertanto (tab. 30) un 23% dei laureati che lavorano al momento dell'intervista dichiarano che il lavoro non soddisfa le aspettative rispetto al titolo di studio conseguito. Egualmente, la tab. 31 esprime una valutazione solo in parte positiva dell'utilità della laurea per il lavoro attualmente svolto.

TAB. 30 SODDISFAZIONE DEL LAVORO SVOLTO RISPETTO AGLI STUDI (IN %)

		%	%
Si	124	42,2	49,0
No	59	20,1	23,3
In parte	70	23,8	27,7
Totale	253	86,1	100,0
Non lavora	41	13,8	
Totale	294	100	

TAB. 31 UTILITÀ DELLA LAUREA PER IL LAVORO ATTUALE

		%	%
Si	148	50,3	58,5
No	52	17,7	20,6
In parte	53	18	20,9
Totale	253	86,1	100,0
Non lavora	41	13,9	
Totale	294	100	

Dall'analisi delle interviste contenute nella parte terza emerge anche come l'apprezzamento della laurea in funzione del lavoro aumenti all'aumentare del tempo intercorso dalla laurea: "Sembrerebbe quindi che il mercato del lavoro cuneese sia in grado di offrire al laureato in Scienze Politiche, nel lungo periodo, una buona possibilità di trovare un'occupazione confacente al proprio titolo di studio, pur imponendogli nei primi anni dal conseguimento della laurea un percorso lavorativo attraverso occupazioni meno coerenti".

2.5. UNA TIPOLOGIA DI STUDENTI

2.5.1. Dopo la laurea, il lavoro: i laureati inoccupati alla laurea, ma occupati al momento dell'intervista

Si tratta di 149 laureati su di un totale di 294, ovvero il 50%; per questi laureati il tempo medio impiegato per diventare occupati dalla laurea è stato di 7,5 mesi,

con la mediana che si colloca a 5 mesi, valori decisamente limitati, a dimostrare un mercato del lavoro in provincia di Cuneo con buone prospettive occupazionali, per lo meno prima della crisi attuale. Anche per questa tipologia di laureati i canali preferiti di ricerca del lavoro sono stati il concorso pubblico ed il contatto su iniziativa personale. Il 91,3% degli occupati al momento dell'intervista ma non a quello della laurea, svolgono un lavoro dipendente, per il 51% con contratto a tempo indeterminato, principalmente nel settore dei servizi, con qualifica di impiegato.
La corrispondenza tra laurea conseguita e contenuto del lavoro mette in evidenza un altro aspetto del mercato del lavoro locale: la domanda di lavoro qualificato, della Facoltà di Scienze Politiche, non pare essere tale da coprire tutta l'offerta in quanto solo nel 51% dei casi il titolo di studio richiesto per il lavoro è la laurea mentre per il 40,3% è sufficiente il solo diploma di scuola media superiore. Siamo quindi in presenza di un consistente sottoutilizzo delle competenze acquisite (tab. 32).

TAB. 32 INOCCUPATI ALLA LAUREA MA OCCUPATI ALL'INTERVISTA: TITOLO DI STUDIO RICHIESTO PER LAVORO ATTUALE

		%
Nessuno in particolare	13	8,7
Diploma	60	40,3
Laurea	76	51
Totale	149	100

2.5.2. Gli studi durante il lavoro: il caso dei lavoratori-studenti

Una caratteristica tradizionale della Facoltà di Scienze Politiche è la rilevante presenza di iscritti in condizione lavorativa: nello specifico Cuneese, negli ultimi anni la percentuale di immatricolati al primo anno con una età superiore ai 22 anni è oscillata tra il 25 ed il 35%. Analizzando il campione di laureati in questione, il 36,4% ha dichiarato di essere occupato al conseguimento della laurea, da cui si può desumere abbia frequentato l'Università come lavoratore-studente[12].
Distinguendo per sede universitaria, emerge che, tra i lavoratori, la quota prevalente (il 73,8%, tab. 33) si è iscritta alla sede di Cuneo evidenziando come, per questi studenti, un fattore fondamentale per la scelta della sede sia la prossimità al luogo di lavoro[13]. Sicuramente lo stato di studente-lavoratore risulta più gestibile se lavoro e studi vengono svolti nel medesimo luogo: si tratta di uno dei vantaggi che offrono le sedi locali delle Università. Una conferma di tale condizione viene dall'analisi delle percentuali di riga della tab. 33: tra i laureati iscritti alla sede di Cuneo, quasi il 43% lavorava al momento della laurea, contro solo il 26% dei laureati iscritti alla sede di Torino.

12) Dalle interviste "aperte" della parte terza emerge come questo dato sia sottostimato in quanto non ha colto la presenza diffusa di studenti che, durante gli studi, svolgono "lavoretti" di vario tipo.

13) Nella parte terza, le interviste aperte, emerge come "molti non si sarebbero iscritti a Torino".

TAB. 33 LAVORATORI-STUDENTI AL MOMENTO DELLA LAUREA, PER SEDE DI LAUREA

SEDE DI LAUREA		OCCUPATO ALLA LAUREA SI	NO	TOTALE
Torino	Valori assoluti	28	80	108
	% di colonna	26,2	42,8	36,7
	% di riga	25,93	74,07	100
Cuneo	Valori assoluti	79	107	186
	% di colonna	73,8	57,2	63,3
	% di riga	42,57	57,3	100
Totale	Valori assoluti	107	187	294
Totale	% di riga	36,4	65,6	100

2.5.2.1. Il contesto culturale familiare

Tra i laureati nella condizione di lavoratori-studenti la quota più elevata è rappresentata da coloro che posseggono un contesto culturale familiare basso (67%, tab. 34), cioè con genitori con titolo inferiore al diploma di scuola media superiore.
Ciò va a confermare una caratteristica peculiare della Facoltà nel contesto cuneese: offrire a persone che, per condizioni familiari, sono entrate nel mercato del lavoro immediatamente al termine del diploma, la possibilità di aumentare il loro livello di conoscenze e competenze, spendibili anche sull'attività lavorativa.

TAB. 34 LAVORATORI-STUDENTI AL MOMENTO DELLA LAUREA, PER CONTESTO CULTURALE FAMILIARE

CONTESTO CULTURALE FAMILIARE		OCCUPATO ALLA LAUREA SI	NO	TOTALE
Almeno un titolo universitario		8	14	122
	% colonna	7,48	7,49	
Almeno un diploma di scuola superiore		27	77	172
	% colonna	25,23	41,17	
Titolo di scuola inferiore o nessun titolo		72	96	294
	% colonna	67,29	51,34	
Totale		100	100	

2.5.2.2. L'attività lavorativa

Rispetto alla distribuzione settoriale dei lavoratori al momento dell'intervista (tab. 35) emerge una prevalenza della Pubblica Amministrazione e una sottopresenza delle altre attività di servizi.

TAB. 35 LAVORATORI-STUDENTI AL MOMENTO DELLA LAUREA, PER SETTORE DI ATTIVITÀ

		%
Industria	7	6,5
Pubblica Amministrazione	33	30,8
Servizi pubblici e municipalizzati	25	23,4
Commercio	13	12,1
Banche/Assicurazioni	5	4,7
Altre imprese di servizi	11	10,3
Altro	13	12,2
Totale	107	100

La modalità prevalente di occupazione è a tempo indeterminato (il 70%) con un 10% a tempo determinato e una altro 10% in modalità precarie (contratti a progetto e lavori saltuari); gli impiegati rappresentano il 60% dei lavoratori al momento della laurea (tab. 36) seguiti da un 8,4% di addetti con funzioni dirigenziali, espressione della capacità della Facoltà di fornire una qualificazione universitaria anche a chi già occupa una funzione lavorativa di rilievo.

TAB. 36 QUALIFICA LAVORATIVA DEI LAVORATORI-STUDENTI AL MOMENTO DELLA LAUREA

		%
Operaio	6	5,6
Impiegato	64	59,8
Impiegati a bassa qualificazione	6	5,6
Commerciante	5	4,7
Insegnante	1	0,9
Dirigente/Direttivo	9	8,4
Coltivatore diretto	1	0,9
Altro	8	7,6
Assistente sociale	7	6,5
Totale	107	100

Stante la prevalenza di lavoratori della Pubblica Amministrazione, il canale dominante nella ricerca del posto di lavoro (tab. 37) risulta ovviamente quello del concorso pubblico (47%) ma un 17% ha fatto ricorso alla rete personale di relazioni (contatto, segnalazione tramite amicizie, conoscenze), rete particolarmente significativa in una realtà come quella cuneese. Quest'ultimo aspetto è sottolineato nelle interviste "aperte" dove vengono specificate le caratteristiche della rete: dalla raccomandazione, alla segnalazione, al passaggio di informazioni alla persona che cerca un lavoro.

TAB. 37 LAVORATORI-STUDENTI AL MOMENTO DELLA LAUREA: CANALI DI RICERCA DEL LAVORO

		%
Contatto / segnalazione di un familiare	3	2,8
Contatto / segnalazione tramite amicizie, conoscenze	18	16,8
Autocandidatura (contatto su iniziativa personale)	13	12,1
Autocandidatura mediante inserzione del proprio profilo (internet)	3	2,8
Risposta ad inserzione dell'Azienda (bacheca, internet, giornali)	4	3,7
Chiamata diretta del datore di lavoro	3	2,8
Concorso pubblico	50	46,7
Centri per l'impiego	2	1,9
Agenzia interinale	1	0,9
Stage / altra attività di formazione	2	1,9
Avvio attività autonoma / prosecuzione attività familiare	8	7,6
Totale	107	100

2.5.2.3. Obiettivi dell'iscrizione alla Facoltà

I 107 lavoratori-studenti al momento della laurea avevano scelto di iscriversi all'Università avendo come principale obiettivo (33%, tab. 38) quello di migliorare le proprie prospettive occupazionali, seguito da quello di migliori aspettative di carriera o migliorare/cambiare la propria condizione lavorativa, ma anche per allargare l'ambito delle relazioni sociali e la propria cultura (quasi il 20%): emerge quindi anche una volontà di realizzazione personale e culturale che va oltre quella della crescita professionale e che esprime una caratteristica specifica della Facoltà, il suo contenuto interdisciplinare.

Per i lavoratori che hanno frequentato la Facoltà tale scelta è connessa all'obiettivo di cambiare la condizione lavorativa presente al momento dell'iscrizione: ben il 70% dei lavoratori ha manifestato la volontà di cambiare qualche aspetto del lavoro dopo la laurea, indicando principalmente la qualifica o settore; la volontà di migliorare il proprio stipendio costituisce solo la terza scelta (tab. 39).

TAB. 38 LAVORATORI-STUDENTI AL MOMENTO DELLA LAUREA: MOTIVAZIONI PER L'ISCRIZIONE

MOTIVAZIONE PER ISCRIZIONE		OCCUPATO ALLA LAUREA SI	NO	TOTALE
Per migliorare/cambiare condizione lavorativa		15	28	43
	% colonna	14	15	14,6
Per avere migliori prospettive occupazionali		36	78	114
	% colonna	33,7	41,7	38,8
Per avere migliori prospettive di carriera		16	29	45
	% colonna	15	15,5	15,3
Per allargare l'ambito di relazioni sociali e la propria cultura		21	26	47
	% colonna	19,6	13,9	16
Per prestigio sociale/aziendale		1	2	3
	% colonna	0,9	1,1	1
Perchè non trovavo lavoro		1	3	4
	% colonna	0,9	1,6	1,4
Per piacere personale		17	21	38
	% colonna	15,9	11,2	12,9
totale		107	187	294
totale	% colonna	100	100	100

TAB. 39 LAUREATI-STUDENTI AL MOMENTO DELLA LAUREA: VOLONTÀ DI MODIFICARE ASPETTI DELLA CONDIZIONE LAVORATIVA DOPO LA LAUREA

		%
Per cambiare qualifica	24	32,9
Per cambiare contratto	6	8,2
Per cambiare settore	21	28,8
Per avere uno stipendio più alto	15	20,5
Per altre ragioni	7	9,6
Totale	73	100

2.6. LA SODDISFAZIONE NEI CONFRONTI DEL LAVORO

Il 67% dei laureati che lavorano al momento dell'intervista esprime soddisfazione rispetto al proprio lavoro, un 24% manifesta una soddisfazione parziale e solo un 9% risulta del tutto insoddisfatto (tab. 40); Il maggior livello di soddisfazione si osserva però tra le femmine, con una percentuale del 70%.

TAB. 40 LA SODDISFAZIONE NEI CONFRONTI DEL LAVORO PER GENERE

SODDISFAZIONE DELL'ATTUALE LAVORO		TOTALE	DONNE	UOMINI
Si		169	122	47
	% colonna	66,8	69,7	60,3
No		22	14	8
	% colonna	8,7	8	10,2
In parte		62	39	23
	% colonna	24,5	22,3	29,5
Totale		253	175	78
Totale	% colonna	100	100	100

Distinguendo per tipologia di laurea, si osserva una maggiore soddisfazione tra femmine con laurea del nuovo ordinamento, mentre la massima insoddisfazione si osserva tra i maschi con laurea quadriennale (tab. 41) che probabilmente non hanno visto soddisfatte le loro aspettative di lavoro.

TAB. 41 SODDISFAZIONE DELL'OCCUPAZIONE ATTUALE PER TIPOLOGIA DI LAUREA E PER GENERE

SODDISFAZIONE DELL'ATTUALE LAVORO		LAUREA V.O.		LAUREA N.O.	
		DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Si		50	22	72	25
	% colonna	68,5	57,9	70,6	62,5
No		5	3	9	5
	% colonna	6,8	7,9	8,8	12,5
In parte		18	13	21	10
	% colonna	24,7	34,2	20,6	25
		73	38	102	40
Totale	% colonna	100	100	100	100

Il contesto familiare non appare discriminante per la soddisfazione (tab. 42), con i laureati con almeno un genitore laureato che dichiarano il più alto livello sia di soddisfazione che di soddisfazione solo parziale.

TAB. 42 SODDISFAZIONE DELL'OCCUPAZIONE ATTUALE PER CONTESTO CULTURALE FAMILIARE

SODDISFAZIONE PER L'ATTUALE LAVORO		ALMENO UNA LAUREA	ALMENO UN DIPLOMA	TITOLO INFERIORE	TOTALE
Si		10	39	75	124
	% colonna	52,6	45,3	50,7	
No		3	21	35	59
	% colonna	15,8	24,4	23,6	
In parte		6	26	38	70
	% colonna	31,6	30,3	25,7	
		19	86	148	253
Totale	% colonna	100	100	100	

2.6.1. Adeguatezza della retribuzione

Oltre il 55% delle donne intervistate ritengono che lo stipendio non sia adeguato alla laurea conseguita, mostrandosi più insoddisfatte dei maschi (tab. 43).

TAB. 43 ADEGUATEZZA DELLO STIPENDIO PER GENERE

VALUTAZIONE DELLO STIPENDIO IN RELAZIONE ALLA LAUREA		DONNE	UOMINI	TOTALE
Del tutto adeguato		2	2	4
	% colonna	1,1	2,6	1,6
Adeguato		76	38	114
	% colonna	43,4	48,7	45,1
Non adeguato		82	33	115
	% colonna	46,9	42,3	45,5
Del tutto inadeguato		15	5	20
	% colonna	8,6	6,4	7,8
Totale		175	78	253
Totale	% colonna	100	100	100

In effetti lo stipendio medio percepito, nel 2007, dalle femmine (1085,5 euro) è di circa 100 euro inferiore a quello dei maschi (1182,5 euro), ovvero poco meno del 10% (tab. 44). La media non illustra però adeguatamente le differenze tra i generi: escludendo i soli quattro casi della risposta "Del tutto adeguato", una differenza limitata all'11% si trova tra coloro che ritengono adeguato lo stipendio, mentre la percentuale sale a quasi il 40% per chi ritiene del tutto inadeguato lo stipendio dimostrando come i divari sono più forti proprio nelle situazione di maggiore insoddisfazione. Al contrario, per i laureati che hanno la percezione di uno stipendio non adeguato, la differenza di genere si annulla.

Se si confronta però la situazione dei laureati residenti in provincia di Cuneo con la media dei laureati nella Facoltà (dati AlmaLaurea) emerge che le differenze retributive tra i sessi sono più rilevanti a Torino che non a Cuneo: la provincia sembra quindi offrire, dal punto di vista retributivo, una marcia in più alle donne e, in generale, i meccanismi che determinano le retribuzioni dei laureati sembrano in parte essere differenti nelle due realtà.

TAB. 44 LIVELLI RETRIBUTIVI PER SODDISFAZIONE DEL LAVORO

		DONNE	UOMINI	DONNE/UOMINI
Del tutto adeguato	media stipendio	750,5	1250,5	166,6%
Adeguato	media stipendio	1188,3	1326,1	111,6%
Non adeguato	media stipendio	1048	1021,7	97,5%
Del tutto inadeguato	media stipendio	813,8	1125,5	138,3%
Totale		1085,5	1182,5	108,9%

2.7. CONCLUSIONI

Dall'analisi dei dati relativi al campione dei laureati intervistati emergono alcuni elementi di riflessione:

1. la Facoltà di Scienze Politiche svolge un ruolo di innalzamento di status sociale per studenti che partono da una estrazione culturale medio-bassa dei genitori in quanto, nel complesso della Facoltà, la percentuale media di laureati con almeno un genitore laureato è quasi tre volte quella osservata sul collettivo dei residenti a Cuneo, nelle cui famiglie, invece, si mostra prevalente un contesto culturale inferiore al diploma di scuola media superiore quando, nel complesso della Facoltà, la modalità prevalente è dei genitori con almeno un diploma di scuola superiore. Ciò si collega anche al livello di reddito della famiglia. Iscriversi a Torino significa infatti sostenere il costo del trasporto o quello dell'affitto di una stanza o di un alloggio, costo sopportabile meglio per contesti familiari di medio-alto livello di reddito.

2. Il ruolo "sociale" della Facoltà di Scienze Politiche a Cuneo è anche evidenziato dal fatto che essa risulta un punto di riferimento non solo per chi ha un contesto culturale familiare modesto, come visto prima, ma anche per chi proviene da istituti tecnici, consentendo a questi ultimi di elevare la propria formazione.

3. Il terzo, che illustra ancora il ruolo "sociale" della Facoltà di Scienze Politiche a Cuneo, è costituito dal numero significativo di lavoratori studenti, offrendo quindi a persone che, per condizioni familiari, sono entrate nel mercato del lavoro immediatamente al termine del diploma, la possibilità di aumentare, in un momento successivo, il loro livello di conoscenze e competenze, spendibili anche sull'attività lavorativa. Infatti, appena la metà dei laureati residenti a Cuneo si iscrive all'Università in età canonica, cioè entro i 20 anni: un valore nettamente inferiore a quello registrato nella media della Facoltà. Per i lavoratori studenti è fondamentale la

presenza a Cuneo della Facoltà: tra di essi, oltre i tre quarti si è iscritto alla sede di Cuneo evidenziando come, per questi studenti, un fattore fondamentale per la scelta della sede sia la prossimità al luogo di lavoro. Sicuramente lo stato di studente-lavoratore risulta più gestibile se lavoro e studi vengono svolti nel medesimo luogo. Infine, tra i laureati nella condizione di lavoratori-studenti la quota più elevata è rappresentata da coloro che partono da un contesto culturale familiare basso, cioè con genitori con titolo inferiore al diploma di scuola media superiore.

4. Gli elementi evidenziati sopra si riflettono anche nelle motivazioni occupazionali di chi si iscrive alla Facoltà: i laureati con un contesto familiare in cui almeno uno dei genitori possiede un diploma, o nessun titolo attribuiscono alle motivazioni legate a migliori prospettive occupazionali e a migliori prospettive di carriera un peso rispettivamente del 62,5% e 52,4%, mentre per i laureati con almeno un genitore laureato la quota scende al 27,3%.

5. Dal punto di vista degli sbocchi lavorativi la Facoltà di Scienze Politiche si rivolge in modo del tutto prevalente verso occupazioni di tipo terziario (80% dei laureati) con un netto orientamento verso la Pubblica Amministrazione e i Servizi pubblici e municipalizzati.

6. Dal punto di vista della qualità del lavoro i laureati residenti in provincia di Cuneo appaiono inseriti in una occupazione di "buon" livello qualitativo, in quanto oltre il 60% dei rispondenti ha una occupazione con contratto a tempo indeterminato, valore superiore alla media di Facoltà ed un altro 20% con contratto a tempo determinato: quindi i lavoratori precari (contratto di collaborazione e contratto atipico) rappresentano solo circa il 5% del totale, contro, a Torino, tra il 14% ed il 20%.

7. Se è "buona" l'attività in cui sono inseriti i laureati di Scienze Politiche, è anche "buona" l'offerta formativa della Facoltà stessa: tra i laureati che hanno trovato lavoro dopo la laurea il tempo medio impiegato per diventare occupati dalla laurea è stato di 7,5 mesi, con la mediana che si colloca a 5 mesi, valori decisamente limitati, a dimostrare un mercato del lavoro in provincia di Cuneo con buone prospettive occupazionali, per lo meno prima della crisi attuale.

8. La valutazione dell'esperienze universitaria è decisamente positiva: chiedendo ai laureati se, potendo tornare indietro, si iscriverebbero di nuovo all'Università, la risposta è che meno del 5% non rifarebbe l'esperienza universitaria. Altrettanto significativa è la valutazione della Facoltà, con l'80% dei laureati che si reiscriverebbe di nuovo a Scienze Politiche. L'apprezzamento della Facoltà risulta però fortemente legato a Cuneo, nonostante i disagi dell'assenza di una sede unica negli anni in questione: dal confronto con i dati di AlmaLaurea emerge infatti come la soddisfazione sia nettamente più elevata per i laureati residenti a Cuneo che non per la totalità della Facoltà, sia per il vecchio che per il nuovo ordinamento.

3. I LAUREATI DI SCIENZE POLITICHE RESIDENTI IN PROVINCIA DI CUNEO: UN'ANALISI QUALITATIVA

DI BERTOLINI SONIA, DE RENZIS ENRICO

3.1. LA METODOLOGIA DELLA RICERCA E LE CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE

La traccia dell'intervista utilizzata per l'indagine è stata costruita per permettere di rilevare i principali aspetti riguardanti il percorso formativo e lavorativo intrapreso dai laureati, le motivazioni che li hanno indotti ad orientarsi in tale direzione e il livello di soddisfazione raggiunto. Permette quindi di formulare alcune ipotesi sulle originarie aspirazioni dei soggetti intervistati, sulle strategie attivate per realizzarle, sulla loro effettiva efficacia e su eventuali aggiustamenti che possono aver subito le ambizioni occupazionali durante l'ingresso lavorativo. Essa si struttura in cinque macro-temi:

- il percorso universitario dell'intervistato, ponendo particolare enfasi sulle motivazioni che lo hanno spinto ad operare le proprie scelte, sulle aspettative e sul grado in cui esse sono state soddisfatte;
- la ricostruzione del percorso lavorativo precedente e successivo alla laurea;
- l'attuale occupazione: le mansioni svolte, le modalità di conseguimento, l'eventuale influenza della laurea, la qualità dei rapporti sociali sul posto di lavoro, ecc...;
- una fase valutativa in cui si raccolgono le considerazioni dell'intervistato circa la soddisfazione rispetto alla propria condizione lavorativa attuale ed al percorso occupazionale precedente, il contributo offerto dal titolo di studio nel mercato del lavoro, la propria propensione o avversione ad accettare elementi di flessibilità lavorativa (contrattuale o geografica), riflessioni sul mercato del lavoro nella realtà cuneese;
- le aspettative, prospettive e speranze future in ambito lavorativo, ponendo l'accento sulle risorse sulle quali l'intervistato pensa di poter far affidamento per realizzarle.

Le interviste ai laureati sono state condotte faccia a faccia da studenti della Facoltà attraverso uno stage remunerato dopo un breve corso introduttivo sulle tecniche e sulle finalità dell'indagine. Si è deciso di utilizzare la forma dell'intervista "aperta", strutturata e tendenzialmente non direttiva. Per intervista "aperta" (o intervista "a domande aperte") si intende che l'intervistato è libero di rispondere come meglio crede alle domande senza dover scegliere tra una rosa predeterminata di opzioni (Guala, 1993). Questa scelta da un lato comporta una notevole difficoltà ad analizzare i dati sotto un profilo puramente quantitativo, risultando spesso problematico ricondurre a delle classi omogenee e nettamente distinte le risposte degli intervistati, operazione che in alcuni casi concede tali spazi di discrezionalità all'analista da vanificarne l'attendibilità dei risultati; d'altro canto l'intervista aperta offre senza dubbio una ben più ampia libertà di espressione all'intervistato rispetto ad un semplice questionario, permettendo al ricercatore di conoscerne in maniera più approfondita non solo le preferenze personali, ma anche le motivazioni e il contesto

socio-culturale che le ha determinate. In altre parole si rinuncia in parte alla capacità di aggregare i dati e trattarli sotto il profilo statistico al fine di incrementare notevolmente lo "spessore" dell'informazione raccolta.
L'intervista è inoltre "strutturata" in quanto non solo è stata formulata una scaletta di temi da affrontare, ma l'intervistato è sottoposto a una sequenza rigida e predeterminata di domande (Guala, 1993). Ciò assicura innanzitutto la raccolta di tutti i dati richiesti per l'indagine e, in secondo luogo, semplifica notevolmente il lavoro di analisi delle interviste, permettendo lo studio comparato delle risposte date da tutti gli intervistati ad una specifica domanda (o gruppo di domande inerenti allo stesso tema). In realtà l'indagine può essere considerata "semistrutturata" nella parte relativa agli eventuali lavori precedenti a quello attuale, nella quale l'intervistato è invitato a descrivere liberamente le proprie esperienze lavorative e l'intervistatore si limita a controllare che ne vengano descritti i tratti salienti: questo per evitare di appesantire il dialogo con risposte a domande talvolta assurde o inappropriate (per esempio: "Si trattava di un lavoro consono alla formazione universitaria?", nel caso di un'occupazione stagionale nella raccolta della frutta).
Infine, si può definire l'intervista "tendenzialmente non direttiva" in quanto l'intervistatore si limita a controllare che l'intervistato risponda in maniera esauriente alle domande poste e che non vada troppo "fuori tema", sconfinando in argomenti estranei all'oggetto di ricerca. Questo ruolo marginale, discreto dell'intervistatore vuole permettere all'interlocutore di esprimere il suo pensiero in modo più libero, senza sentirsi in obbligo di fornire risposte forzosamente standardizzate.
Il campione di intervistati è costituito da 100 persone (tab. 45) che si sono laureate nella sede cuneese della Facoltà di Scienze Politiche dell'Università degli Studi di Torino in un arco temporale che va dal 1998 al 2008. Esse si suddividono nei tre corsi di laurea: Scienze Politiche, Scienze dell'Amministrazione e dell'Organizzazione e Servizio Sociale.

TAB. 45 RIPARTIZIONE DEGLI INTERVISTATI PER GENERE E CORSO DI LAUREA

CORSO DI LAUREA	UOMINI	DONNE	TOT
Servizio Sociale	4	33	37
Scienze Politiche	9	7	16
Scienze dell'Amministrazione	24	23	47
Totale	37	63	100

Compaiono tra gli intervistati anche coloro i quali, in possesso di diploma universitario precedente, lo hanno convertito in Laurea Triennale. Come risulta dalla tabella 45, tra gli assistenti sociali troviamo una massiccia presenza femminile (oltre l'89%), mentre negli altri due corsi di laurea la distribuzione tra i generi è pressoché paritaria.

Il primo elemento che colpisce, scorrendo i testi delle interviste effettuate, è l'elevata propensione al lavoro da parte degli intervistati già durante il periodo degli studi universitari, se non addirittura prima (tab. 46).

TAB. 46 TIPOLOGIA DI IMPIEGO ATTUALE E DURANTE GLI STUDI

	DURANTE GLI STUDI	LAVORO ATTUALE
Nessun lavoro	13% (13)	3% (3)
Lavori precari	58% (58)	32% (32)
Lavoro stabile	29% (29)	65% (65)
Totale	100% (100)	100% (100)

Con riferimento all'esclusivo periodo degli studi universitari (tab. 46) solo il 13 % di essi dichiara di non aver svolto alcuna attività lavorativa. Sorprende sul versante opposto la numerosità degli studenti che hanno stipulato, già prima della laurea, contratti a tempo pieno e indeterminato (29 %): come dimostra l'alto tasso di permanenza con lo stesso lavoro al momento dell'intervista (i due terzi di loro ha mantenuto la stessa occupazione) si tratta in via prevalente di lavoratori già "stabilizzati" la cui decisione di frequentare l'Università può essere determinata dalla volontà di acquisire conoscenze utili per il lavoro che si svolge, magari nella speranza di ottenere avanzamenti di carriera, oppure può rappresentare una strategia volta al conseguimento di una professionalità e un titolo di studio nella prospettiva di re-inserirsi sul mercato del lavoro ed accedere ad un'occupazione più "soddisfacente", vale a dire più redditizia, più inerente alle proprie attitudini e ai propri interessi, con mansioni più specializzate o con maggiori carichi di responsabilità, ecc...
Un'influenza più modesta è esercitata dai contratti a tempo parziale e determinato, mentre più numerosi sono i laureati che hanno vissuto esperienze lavorative con altri contratti "precari": molto influente è l'area della parasubordinazione (ne è stato interessato quasi un quinto del campione) mentre un peso molto modesto risultano avere i contratti a chiamata e quelli di lavoro interinale (2% degli intervistati), come del resto già messo in evidenza da studi precedenti (Reyneri, 2002).
Da notare che nelle interviste, a differenza dei risultati ottenuti dai questionari, si ha la presenza di esperienze transitorie di lavoro nero, che ha coinvolto un quarto dei laureati. Si può dedurre, analizzando nello specifico le mansioni svolte, che questo variegato ventaglio di occupazioni più o meno "precarie" sia costituito per lo più da lavori temporanei e poco o per nulla inerenti al corso di studi, caratterizzati da una bassa qualificazione richiesta (baby sitter, commesso in esercizi commerciali, raccolta frutta, cameriere o barista, operaio non specializzato) e che non hanno altra finalità che quella di conseguire un reddito sufficiente per pagarsi gli studi (in tutto o in parte) e gravare meno sulle finanze familiari.

3.2. L'ESPERIENZA UNIVERSITARIA

3.2.1. La motivazione a studiare e l'esperienza universitaria

Le motivazioni a iscriversi all'università sono per la maggior parte degli intervistati riconducibili alle tre modalità rilevate dall'indagine quantitativa: al primo posto la speranza che possedere un titolo di studio offra maggiori opportunità occupazionali, al secondo posto la soddisfazione personale e al terzo per gli studenti lavoratori la speranza di migliorare la propria posizione lavorativa. L'analisi delle interviste permette di approfondire alcuni aspetti. In effetti la maggior parte del campione spera attraverso la laurea di accedere a un buon lavoro. Molti, infatti, hanno già avuto esperienze lavorative ma di basso livello e pensano di poter trovare un lavoro migliore.
Alcuni sono consapevoli che, in generale, studiare dia la possibilità di migliorare la propria posizione culturale, indipendentemente da quella lavorativa. La maggior parte degli studenti lavoratori del campione spera, attraverso lo studio, di ottenere delle promozioni e dunque investe in istruzione per la carriera. Infine, l'aspettativa che alcuni studenti-lavoratori ripongono nel titolo di studio è quella di incrementare le proprie competenze lavorative e non quella di cambiare lavoro o ottenere promozioni. Questo è valido soprattutto per chi lavora nel commercio, gestisce una piccola azienda o lavora nel negozio dei genitori che si aspetta in futuro di ereditare.
Tra le motivazioni all'iscrizione la vicinanza della sede universitaria viene indicata da molti come un elemento decisivo nella scelta: molti non si sarebbero infatti iscritti a Torino. Addirittura la scelta della sede viene prima della scelta del corso di studi: *"Avrei fatto economia, ma non c'era in quegli anni a Cuneo, così ho fatto Scienze Politiche"* (27 anni, uomo, Scienze Politiche).
Cosa si aspettava che l'Università le offrisse e cosa le ha offerto? *"Beh, io in realtà vengo da una famiglia in cui nessuno era laureato, quindi non sapevo cosa dovevo aspettarmi perché non avevo esperienza di qualcuno che mi avesse mai parlato di Università, di cosa fosse e di cosa non fosse, in realtà credo che Cuneo rispetto all'Università a Torino sia un'isola felice, dove ci sono rapporti estremamente umani, Torino quando sono andata per motivi personali l'ho trovata molto più spersonalizzata... queste aule mi incutevano un attimo più di timore, qua a Cuneo si stava veramente bene"* (29 anni, donna, Servizio Sociale).
L'indagine mette in evidenza il fatto che molti studenti non avrebbero fatto l'Università se non ci fosse stata la sede decentrata. L'apertura di questa sede viene considerata da molti cuneesi una vera e propria opportunità che ha dato loro la possibilità di realizzare un'aspirazione a studiare che altrimenti non avrebbero potuto soddisfare. Dunque la sede cuneesi è un polo attrattivo che può aumentare il numero degli studenti, piuttosto che sottrarli alla sede torinese.

3.2.2. La valutazione del percorso di laurea presso la sede Cuneese

Il livello di soddisfazione per il percorso di studio è mediamente elevato. Gli aspetti che gli studenti apprezzano sono prima di tutto l'organizzazione della didattica e la disponibilità dei docenti.

"*Proprio la Facoltà di Scienze Politiche di Cuneo mi ha permesso, attraverso la grande disponibilità degli insegnanti che venivano contattati sia con il computer attraverso delle e-mail, che in modo diretto attraverso la presentazione durante gli orari di ricevimento, di capire quello che era il mio caso e le mie necessità e di darmi l'indirizzo corretto per riuscire ad affrontare l'esame e per ottenere quello che volevo io. Mi hanno proprio aiutato*"(40 anni, donna, Scienze dell'Amministrazione).

Gli orari paiono essere molto conciliabili con quelli di vita familiare e per gli studenti lavoratori con quelli del lavoro. Non si rilevano, infatti, particolari difficoltà da parte degli intervistati a conciliare lo studio con il lavoro: merito, a quanto sembra, più degli orari concentrati e delle comodità offerte dal decentramento universitario che della possibilità di iscriversi part-time, di fatto utilizzata pochissimo.

Inoltre, viene apprezzata il tipo di preparazione culturale che offre, e che molti dichiarano aiuti ad affrontare anche i problemi della vita quotidiana.

Gli elementi negativi che emergono sono legati alla preparazione che da alcuni è giudicata troppo teorica e poco pratica e specialistica. Si rileva un'aspettativa da parte degli studenti di un'Università che prepari ad un mestiere. Questa aspettativa è molto più elevata per coloro che si iscrivono ad un corso di laurea come quello di Servizio Sociale, più legato all'apprendimento di una specifica professione, rispetto agli altri corsi di laurea offerti dalla sede. Alcuni evidenziano una preparazione troppo superficiale su materie "tecniche", a fronte di una eccessiva importanza attribuita a materie più generiche e meno attinenti alla professione di Assistente Sociale (Scienza Politica, Sociologia, Economia, ecc...). Non è questo il luogo per una valutazione di una questione che riguarda non la sede di Cuneo, ma l'organizzazione dell'Università e le scelte didattiche nel loro insieme e dunque ci limitiamo a rilevare le considerazioni dei laureati. Altri, invece, si sono iscritti all'università sapendo che offre una preparazione più generale:

"*L'Università mi ha offerto più o meno quello che mi aspettavo: una formazione generale. Uno non può chiedere all'Università una formazione specifica per il lavoro che ha in mente*" (27 anni, uominio, Scienze dell'Amministrazione).

Alcuni sottolineano la delusione del titolo di studio rispetto alle aspettative lavorative che vi riponevano, ma sono lo stesso soddisfatti per la preparazione culturale che ha offerto loro e che permette di meglio affrontare alcune difficoltà della propria vita: "*La laurea non mi ha aiutato a trovare lavoro, ma mi ha aiutato ad avere più coraggio in me stesso....Questo è il discorso "lavorativo", il discorso "mentale" invece me lo sono trovato tutto: mi ha aiutato nella vita, anche nelle cose spicciole, il cervello ha iniziato a girare molto più velocemente*" (49 anni, uomo, Scienze dell'Amministrazione).

3.3. L'ACCESSO AL LAVORO E LA CARRIERA

3.3.1. Il valore della laurea nel territorio cuneese

La situazione del mercato del lavoro locale è una delle dimensioni fondamentali nel determinare le condizioni di ingresso dei giovani al lavoro e del modo in cui la flessibilità incide sui loro percorsi lavorativi; per i laureati cuneesi essa appare particolarmente rilevante, in quanto, è molto bassa la loro propensione a spostarsi per motivi di lavoro.

Il mercato del lavoro cuneese si caratterizza per bassi tassi di disoccupazione e alti tassi di occupazione. Si tratta, dunque, di un mercato del lavoro che offre buone opportunità di occuparsi e i laureati che abbiamo intervistato ne sono consapevoli. La questione problematica rimane, invece, quella della qualità delle occasioni di lavoro. Come sappiamo, il mercato del lavoro italiano è composto prevalentemente da piccole imprese dove le posizioni lavorative per laureati non sono molte. Il territorio cuneese rispecchia questa composizione di piccole imprese a carattere per lo più familiare, con imprenditori che spesso posseggono bassi titoli di studio. Questo pone la difficoltà per i laureati cuneesi di accedere ad un lavoro di buona qualità in cui i contenuti siano in linea con la preparazione universitaria. Il titolo di studio sembra una condizione necessaria, ma non sufficiente per accedere ad un lavoro di buona qualità. La spendibilità della laurea viene mediamente ritenuta più bassa sul territorio cuneese, rispetto a quello torinese, in quanto ci sono meno enti pubblici e privati, banche, nel settore dei servizi che hanno interesse ad assumere un laureato in Scienze Politiche.

Inoltre, il mercato del lavoro cuneese non appare molto dinamico; chi è più orientato alla carriera, anche attraverso la mobilità lavorativa, si lamenta perchè non si tratta di un territorio che offre l'opportunità di cambiare lavoro.

Di fronte a questa situazione gli intervistati assumono due tipi di posizioni: chi utilizza la strategia dell'attesa, e dopo la laurea si iscrive alla laurea specialistica o rimane disoccupato per ricercare un lavoro all'altezza della sua preparazione, e chi quella del trampolino, ovvero sfruttare le occasioni offerte dal territorio, anche se non consone al proprio titolo di studio, nella speranza che servano per accedere in futuro ad un lavoro migliore. Nel primo caso si ritiene che accettare un lavoro di bassa qualifica possa compromettere il lavoro futuro e si preferisce continuare ad investire in formazione e in una mirata ricerca di impiego di qualità; nel secondo si pensa, invece, che sia più conveniente cominciare a lavorare e acquisire nuove esperienze e successivamente spostarsi sul mercato del lavoro. Due brani di intervista sono testimoni dei due comportamenti:

"*Avrei avuto occasione di trovare altri lavori, che però non mi piacciono e quindi li ho rifiutati*" (27 anni, donna, Servizio Sociale).

Come valuta il mercato del lavoro locale? "*Secondo me è buono! Tanta gente si lamenta ma secondo me... c'è tanta gente che non ha voglia di lavorare! Poi ovvio che... io ho un'amica che dice: "Io mi sono laureata e non mi abbasserò mai a fere la segre-*

taria". Io dico che a 24 anni non puoi pensare di andare in una banca o in un'azienda e ti mettono subito dirigente; invece lei pensava così. Secondo me è un po' un'utopia. Ok, magari parti da fare la segretaria, poi magari vedono che sei brava, o magari trovi un lavoro che ti da un incentivo in più, ma hai sul curriculum che hai già fatto un lavoro, che non sei proprio fuori dal mondo. Secondo me è meglio iniziare facendo solo la segretaria, e poi trovarti dopo un lavoro che ti soddisfa di più" (26 anni, donna, Scienze dell'Amministrazione).

Occorre sottolineare che quasi tutti i laureati cuneesi perseguono la seconda strategia. Tra i nostri intervistati solo tre non lavorano. Questo è spiegabile anche attraverso il fatto che dalle interviste risulta un forte orientamento culturale al lavoro e all'etica del lavoro in questo territorio, che viene trasmesso dai genitori ai figli.

Inoltre, per chi vuole cominciare a lavorare le occasioni non mancano.

Veniamo ora alla questione se la laurea sia stata utile per trovare lavoro nelle storie dei nostri intervistati. Alcuni ritengono che lo sia stato, altri meno:

Qual è la spendibilità di una laurea sul territorio cuneese? *"Io penso che sia ancora buona. Nel senso che comunque è un titolo preferenziale, nel momento che si ha un colloquio di lavoro ritengo che sia ancora considerata non così alla portata di tutti, ecco. Quindi il fatto di arrivarci, al di là del merito in base al punteggio, è già un vantaggio"*(40 anni, donna, Scienze dell'Amministrazione).

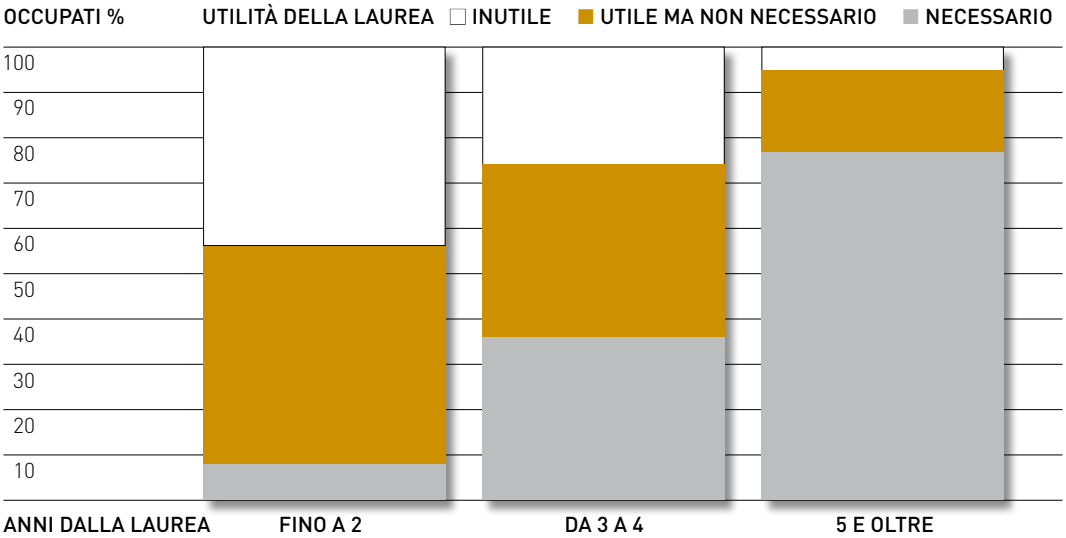
Qual è la spendibilità di una laurea sul territorio cuneese? *"Io credo che comunque sia più spendibile che non a Torino; qua vedo i miei amici o amiche che si sono laureati, in realtà non tante, nel senso che io appartengo ancora ad una generazione in cui l'importante era trovare un lavoro subito, parlo dei miei compagni di classe dalle elementari in avanti, penso che ci siamo laureati in sette o otto su diciotto però tutti quanti sono impiegati e sono impiegati bene, chi ha deciso di studiare all'epoca e avrà finito nel 2001 o 2002, ad oggi credo che tutti siano ben sistemati, però sicuramente per i futuri laureandi non credo sarà proprio così, dovranno avere valutazioni alte credo"* (29 anni, donna, Servizio Sociale).

Dall'analisi della situazione lavorativa dei 97 intervistati attualmente occupati emergono dati analoghi circa l'utilità /necessità del titolo universitario[14]: per il 38,1 % di essi la laurea è stata determinante per ottenere il lavoro attuale; il 36,1 %, svolge un lavoro per il quale la laurea non era strettamente necessaria ma dichiara di utilizzare in ambito lavorativo almeno alcune delle competenze sviluppate durante gli studi universitari; il restante 25,8 % svolge occupazioni per le quali la laurea non era richiesta e implicano un impiego di conoscenze universitarie molto scarso o nullo. Si nota però un deciso incremento della necessità del titolo di laurea con

14) Pisati e Santoro in un'indagine condotta nel 1993 sui laureati occupati in Emilia Romagna hanno stimato che per il 62,3 % di essi il titolo universitario si è dimostrato necessario (per legge o di fatto) al conseguimento della propria posizione lavorativa, il 26,2 % lo ha dichiarato non necessario ma utile mentre solo per l'11,5 % del campione la laurea si è rilevata inutile ai fini occupazionali. In relazione allo specifico gruppo disciplinare politico sociale tali percentuali si attestano al 37,4 % per le occupazioni che hanno richiesto la laurea come requisito necessario, al 40,2 % per quelle per le quali la laurea è utile ma non necessaria e al 22,4 % per quelle per le quali la laurea è inutile (Pisati e Santoro, 1996, pp. 254 e segg.). Si rilevava quindi un certo svantaggio dei corsi di laurea appartenenti a tale gruppo in termini di spendibilità professionale delle conoscenze maturate e, soprattutto, del titolo di studio conseguito.

il passare degli anni dal suo conseguimento a scapito soprattutto delle occupazioni rispetto alle quali essa si dimostra inutile (fig. 1). Sembrerebbe quindi che il mercato del lavoro cuneese sia in grado di offrire al laureato in Scienze Politiche, nel lungo periodo, una buona possibilità di trovare un'occupazione confacente al proprio titolo di studio, pur imponendogli nei primi anni dal conseguimento della laurea un percorso lavorativo attraverso occupazioni meno coerenti.

FIG.1 UTILITÀ DELLA LAUREA A DIFFERENTI ANNI DALLA LAUREA



Se confrontiamo le opinioni di alcuni intervistati con la loro carriera notiamo che molti laureati tendono a sottovalutare l'effetto del titolo di studio per l'ingresso nel mercato del lavoro o per la carriera successiva. Possiamo ritenere che questo nasca dal fatto che il suo effetto sul percorso lavorativo non è diretto. Come hanno mostrato altre ricerche, infatti, la laurea non permette più di accedere immediatamente ad un lavoro stabile e di buona qualità. Tuttavia, fornisce conoscenze e risorse che l'individuo può spendere nel tempo per costruirsi una carriera che sia ascendente a livello di reddito e di competenze. Alcuni intervistati dichiarano, infatti, di aver sviluppato attraverso il conseguimento del titolo di studio maggiori capacità di saper interpretare le situazioni, di sapersi muovere sul mercato del lavoro. Inoltre, talvolta i nostri intervistati non conoscono i criteri in base al quale sono stati valutati dai datori di lavoro, e sottovalutano il fatto che siano stati scelti anche per il loro titolo di studio. La storia di Marta è un esempio di come spesso si sottovaluti il ruolo che ha avuto il proprio titolo di studio nel percorso lavorativo. "*Mi aspettavo uno sbocco lavorativo certo dalla laurea e non mi ha offerto nessuno sbocco lavorativo certo, e neanche uno incerto. Mi ha dato un metodo di valutazione*" (26 anni, donna, Servizio Sociale).

Marta è stata una studentessa non lavoratrice durante l'Università, e al conseguimento del titolo di studio ha lavorato due anni in una cooperativa socio-educativa, prima come co.co.pro e poi come socio-lavoratore, con mansioni di tutto fare nei primi tempi e in seguito da assistente sociale. In questo caso l'intervistata dichiara: "*Chiacchierando in Università avevo conosciuto una ragazza che faceva i centri estivi, e visto che era dicembre ho detto: "magari per l'estate posso ancora essere utile", allora ho mandato un curriculum, ho preso l'influenza e mi hanno chiamato quel giorno che avevo la febbre e non so che cosa ho detto (al colloquio), non so che cosa ho fatto, però il giorno dopo mi avevano assunta. Quali competenze utilizzavi? Tutte le competenze dell'assistente sociale, anche quelle che non mi erano richieste: diagnosticavo un caso, riuscivo a capire qual'era la problematica, istintivamente cercavo legami nella famiglia, usavo tutto quello che ti insegnano per fare l'assistente sociale*" (26 anni, donna, Servizio Sociale). Probabilmente l'intervistata non ha tenuto conto del fatto che in realtà nella valutazione della cooperativa ha pesato la sua laurea.
Dopo due anni decide di intraprendere la carriera da insegnante e dopo una sostituzione di un anno partecipa a un concorso e lo vince. Anche qui dichiara che il titolo di studio non le è servito, perché per accedere al concorso era sufficiente il diploma magistrale, ma se analizziamo le sue parole scopriamo che le sue capacità di studio, che ha sicuramente incrementato attraverso il percorso universitario, sono state un prezioso supporto per superare il concorso: "*allora un giorno ha detto: "io mando qualche curriculum alle banche" perché cercava anche lui di cambiare lavoro, e per sbaglio siamo finiti sul sito del comune di Limone e abbiamo scoperto che c'era il concorso, un giorno prima che scadesse. Io ho studiato di notte, perché ho avuto quattro giorni... ho studiato giorno e notte per quattro giorni e l'ho vinto"* (26 anni, donna, Servizio Sociale).
Il caso di Piero mostra, invece, come il titolo di studio possa diventare rilevante non immediatamente, ma durante il percorso lavorativo, specialmente per chi utilizza la strategia del trampolino. Piero dopo la laurea ha trovato lavoro alla Manpower tramite suo fratello: "*Come ha trovato questo lavoro? Tramite conoscenze personali: mio fratello aveva delle conoscenze e avevano bisogno di una persona che svolgesse un'attività... collaboravo con la "Manpower", era un'attività di monitoraggio sui corsi di formazione*". L'intervistato dichiara che in questo lavoro il diploma delle superiori sarebbe stato sufficiente. Dopo un anno Piero cambia lavoro e trova un'occupazione in banca attraverso un canale formale: "Come hai trovato questo lavoro: *Tramite il Job Meeting giù a Torino: ho lasciato il curriculum, sono stato contattato, ho passato le selezioni*". Infine, l'anno successivo lascia il lavoro presso la Banca perché non gli piace e ha trovato un impiego presso la Coldiretti: "*In questo caso probabilmente è stato molto influente il titolo di studio: mi sono rivolto ad un'agenzia interinale e i rapporti personali sono stati ininfluenti. Magari saranno influenti in un eventuale futuro in Coldiretti perché conoscevo alcune figure che lavorano presso la Coldiretti e presentandosi bene, lavorando in maniera corretta ed efficace, e la rete di conoscenze con persone che già lavorano lì dentro e ti conoscono e sanno più o meno che persona sei...*

può essere sicuramente positivo in una fase successiva se mi rinnovano il contratto" (29 anni, uominio, Scienza dell'Amministrazione).

3.3.2. L'utilità della laurea per gli studenti-lavoratori

Tra gli studenti-lavoratori, diverse persone si sono iscritte con la speranza che la laurea sarebbe servita per ottenere delle promozioni o per accrescere le competenze. Per alcuni questo è avvenuto. Diversi intervistati lavorano nel pubblico impiego e attraverso il conseguimento del titolo hanno potuto partecipare a concorsi interni e ottenere delle promozioni.

In alcuni casi, invece, le aspettative lavorative legate al titolo di studio non si sono consolidate. Sara (30 anni, donna, Scienze dell'Amministrazione) occupata come impiegata tuttofare nell'attività commerciale di famiglia, decide di intraprendere gli studi universitari per poter accedere ad un posto di lavoro che fosse più consono alle proprie attitudini e le aprisse maggiori prospettive di carriera. Infatti interrompe il lavoro nell'azienda dei genitori prima di conseguire la laurea, motivando così la sua decisione: *"Quando ho iniziato a fare la tesi non avevo più tempo per lavorare e poi, dopo la tesi, volevo comunque (fare) un'esperienza fuori"*.

Dopo aver conseguito il titolo, infatti, ottiene un posto di lavoro come impiegata amministrativa nell'ufficio del personale di una grande catena di negozi, all'intero del quale si occupa di «mansioni legate principalmente all'amministrazione del personale», per le quali utilizza alcune competenze maturate durante il percorso di studi. A fronte di una retribuzione non eccessivamente elevata, di un ambiente professionale non confortevole e della prospettiva di un'imminente trasferimento degli uffici in un'altra regione italiana, Sara decide di cambiare occupazione e viene assunta da un'agenzia per il lavoro, nella quale si occupa di colloqui con i candidati e della stipula dei contratti di lavoro; si tratta di «un lavoro adeguato al mio livello di laurea», che implica l'utilizzo ancor più massiccio delle conoscenze acquisite all'università, ma il suo è un contratto a tempo determinato per la sostituzione di una dipendente in maternità e alla scadenza non le viene rinnovato. Successivamente trova un nuovo impiego, sempre nell'ufficio di amministrazione del personale di un'altra azienda cuneese. Le vengono richiesti, come requisiti, la laurea e un'esperienza lavorativa in un'agenzia per il lavoro, sembra un'occupazione ancor più professionalizzante delle precedenti ma si rivela ben presto "una delusione, non ho usato né competenze, né niente. Per me è stata una perdita di tempo a livello formativo": le sue mansioni si limitano alla tenuta di un archivio cartaceo. Scoraggiata da queste tre esperienze, Sara torna a lavorare nell'attività di famiglia dove sta imparando a gestire l'azienda. In proposito dichiara: *"A me ha spinto a tornare a casa il fatto che comunque in giro non ci sono tutte queste possibilità (...) anche se di offerte ne ho ricevute, però mi sono un po' stufata. E' brutto dirlo ma è così: i sogni di far carriera svaniscono"*. Nel caso di Sara possiamo concludere che una serie di occupazioni lavorative sconfortanti, intraprese nel settore privato, l'hanno spinta a ridimensionare le proprie aspettative di carriera e a re-indirizzarle sull'attività

commerciale avviata dai genitori.
La spendibilità del titolo di studio è diversa a seconda si entri nel settore pubblico o privato. Per accedere al settore pubblico il titolo di studio è condizione necessaria ma non sufficiente, nei casi in cui il titolo di studio sia richiesto esplicitamente dal bando. Per esempio un'intervistata è entrata all'Agenzia per le Entrate con un concorso per laureati. L'aver conseguito un titolo di studio elevato, inoltre, aiuta il giovane a sviluppare capacità di studio che poi può utilizzare per superare il concorso.
Più complesso e meno chiaro appare il ruolo svolto dal titolo di studio per l'accesso al settore privato: in cui *"Bisogna sapersi vendere, ci vuole spirito di iniziativa"*.
La votazione di laurea viene ritenuta esser un buon biglietto da visita per presentarsi sul mercato del lavoro, ma non viene ritenuta essenziale. Alla domanda diretta se essa sia servita per trovare un'occupazione, la maggior parte degli intervistati dichiara che non è stata utile, compresi coloro che hanno avuto votazioni elevate. Chi lavora nel pubblico riconosce maggiormente l'utilità di una votazione elevata perché spesso viene indicata esplicitamente tra i criteri per ottenere un punteggio maggiore nei concorsi: *"Il voto è servito per un concorso, altrimenti no"* (27 anni, donna, 110 e lode, Servizio Sociale).
Per il settore privato gli intervistati risultano essere poco consapevoli dei criteri utilizzati dai datori di lavoro per la selezione del personale in genere e quindi anche per quello che riguarda considerare o meno il titolo di studio. Vi è, inoltre, l'aspettativa da parte dei laureati che una votazione elevata sia sufficiente per farsi selezionare. Invece, una volta che accedono al mercato del lavoro, scoprono che la votazione può aiutare, ma deve essere accompagnata da altre capacità che non si apprendono all'università, quali sapersi comportare, dimostrarsi affidabile, avere un comportamento attivo. Un laureato che è stato selezionato per un lavoro in banca, e per il quale il voto ha sicuramente contato afferma:
"Mi sono laureato con 110 e lode, ma nessuno mi è venuto a cercare a casa.... Meglio uscire con il massimo dei voti, ma non so quanto incida. Magari all'inizio sì, poi valutano le tue capacità" (27 anni, uomo, Scienze dell'amministrazione).
Infine, occorre sottolineare alcune caratteristiche dell'accesso al lavoro da parte degli assistenti sociali. L'ingresso avviene sempre con contratto a tempo determinato per i primi 2-3 anni del percorso professionale. Inoltre, si rileva un marcato aumento della difficoltà di accesso al lavoro da quando hanno tolto il numero chiuso all'iscrizione al corso di laurea. Alcuni rimpiangono il numero chiuso, sostenendo che l'Università forma un numero di assistenti sociali nettamente superiore alle necessità locali, molti dei quali costretti a impiegarsi in settori non attinenti ai propri studi. Infine, tutti gli assistenti sociali evidenziano come il loro stipendio sia insufficiente e per nulla adeguato ai carichi psicologici e di responsabilità collegati al loro lavoro. Sono invece soddisfatti per i contenuti del lavoro.

3.3.3. Il ruolo delle reti di relazione

Nelle assunzioni si rileva l'enorme importanza dei contatti informali, sia per entrare in rapporto coi datori di lavoro, sia per essere assunti: quanto incide su questo la ridotta dimensione delle imprese del Cuneese? Il discorso vale sia per l'ingresso nel mondo del lavoro (prima assunzione) sia per la carriera successiva (visibilità sul mercato del lavoro). Il ruolo delle reti può andare dalla vera e propria raccomandazione, alla segnalazione in cui una terza persona segnala al datore una persona su sua richiesta, al passaggio di informazioni alla persona che cerca lavoro (Granovetter 1973, Follis, 1998). Nel caso del territorio cuneese più volte l'accento da parte degli intervistati è stato posto su questi ultimi due meccanismi. In alcuni casi, infatti, è stato importante per trovare lavoro il ruolo di una terza persona che ha dato l'informazione: "C'è un posto libero là, fai domanda" nel settore privato o "C'è un bando di concorso inscriviti" per il settore pubblico. Il ruolo delle segnalazioni in un ambiente fatto di reti di relazioni dense e chiuse, in cui tutti si conoscono, è fondamentale. Più dei meccanismi formali, come la risposta all'annuncio di lavoro, conta, infatti, nel settore privato essere segnalati da qualcuno che possa garantire sulle competenze e sull'affidabilità della persona. D'altra parte il capitale umano alimenta un circolo virtuoso con quello sociale: conseguire un titolo di studio elevato, immette in una serie di relazioni che poi possono essere utili per trovare lavoro.
Cosa ha contato di più per trovare lavoro? (rete di rapporti o titolo di studio):
"A Cuneo il lavoro c'è. Rispetto alle altre province di lavoro c'è n'è di più; fondamentalmente i giovani lavorano quasi tutti. Resta il fatto che Cuneo è una provincia, e come tutte le province sono importanti i contatti, le conoscenze. Puoi essere bravissimo, ma se non conosci qualcuno che conosce qualche d'un altro... fatichi a trovar lavoro" (49 anni, uomo, Scienze dell'Amministrazione).
Durante gli studi lavorava nell'azienda familiare (impresa di legname) ed era insegnante di sci. Dopo la laurea si è iscritto alla specialistica a Torino e parallelamente è stato assunto in banca. Un amico gli ha segnalato la possibilità di fare domanda per uno stage presso una banca e da lì è stato assunto: *"Funziona con le conoscenze, non dico raccomandazioni, ma secondo me se non hai un'imbeccata è proprio dura"*.
La rilevanza delle reti sociali per trovare lavoro sul territorio si sviluppa anche in conseguenza della scarsa disponibilità dei laureati cuneesi a spostarsi per motivi di lavoro. La quasi totalità non è disponibile a farlo; chi si dichiara disponibile in realtà prende in considerazione distanze fino a 100 km, per esempio alcuni andrebbero a lavorare a Torino. Un piccolissimo gruppo si sposterebbe anche all'estero o nel resto d'Italia. Si tratta di soggetti che hanno i genitori con elevati titoli di studio e che probabilmente li incoraggiano a viaggiare e a investire maggiormente nel lavoro.

3.3.4. Il ruolo dell'esperienza lavorativa pregressa

Alcune ricerche mostrano che la variabile che più conta nell'accorciare i tempi di ricerca del primo lavoro *è l'aver avuto esperienze di lavoro precedenti alla laurea, anche se occasionali e scarsamente qualificate, mentre non influisce la qualità della*

carriera universitaria e il voto finale. Una delle spiegazioni è che ciò sia dovuto al fatto che le esperienze pregresse permettono *l'acquisizione di quel capitale sociale specifico che poi permette di trovare un vero lavoro*. Questo potrebbe essere ancora più vero in una provincia come quella cuneese dove abbiamo visto che le reti sociali sono particolarmente rilevanti. Divengono in tale senso molto importanti le relazioni maturate durante il percorso lavorativo pregresso: pensa che per migliorare la sua condizione lavorativa in futuro potrà beneficiare maggiormente della rete di conoscenze maturate o del suo percorso lavorativo precedente o del suo titolo di studio? *"Il titolo di studio lo bocciamo. Le rete di conoscenze: nel senso non che vai a corrompere, ma che lavori per ....., conosci il direttore commerciale di ..... Adesso questo signore per esempio ci ha detto che ha un cliente giapponese e sarebbe interessato anche a dei dolci locali, e visto che conosce noi gli ha detto: "Provi a chiamare ..... e chiedere se sono disponibili". In questo senso... E poi di conseguenza anche del percorso di lavoro che uno ha fatto".* (26 anni, donna, Scienze dell'Amministrazione). D'altra parte i lavoretti potrebbero aiutare nella socializzazione alle regole dell'ambiente lavorativo.

I laureati cuneesi si distinguono non solo per essere una popolazione che ha maggiori studenti-lavoratori rispetto alla media italiana e torinese, ma anche per la maggiore presenza di studenti che svolgono "lavoretti". A fronte della metà di studenti italiani che svolgono questi tipi di impieghi, nel nostro campione solo il 13% non ha mai svolto nessun lavoro o "lavoretto". Il contesto territoriale influenza gli orientamenti al lavoro sia dal punto di vista culturale sia dal punto di vista delle opportunità che il territorio offre. In questo caso si tratta di un territorio in cui è molto forte l'etica del lavoro e in cui l'agricoltura offre molte occasioni di svolgere mansioni estive. Questo spinge gli studenti a svolgere diversi "lavoretti", talvolta rendendo difficile distinguere gli studenti lavoratori dagli studenti puri, e facilita successivamente l'ingresso nel mercato del lavoro.

In molti sottolineano spontaneamente, durante l'intervista, il valore formativo che assumono le prime esperienze occupazionali sotto il profilo della socializzazione al lavoro. Se è vero infatti che una larga maggioranza di intervistati ha avuto il suo primo contatto con il mondo del lavoro ancor prima di conseguire la laurea, bisogna anche sottolineare che si tratta per lo più di mansioni di basso contenuto professionale, spesso svolte nei fine settimana o durante la stagione estiva con il solo scopo di raggiungere una seppur parziale indipendenza economica. Eppure i giudizi in merito ai percorsi lavorativi precedenti sono nella quasi totalità dei casi molto positivi, fatta eccezione per qualche raro caso, per il quale i prevalenti motivi di insoddisfazione riguardano per lo più i rapporti conflittuali con il datore di lavoro. Tale diffusa soddisfazione per lavori così poco inerenti al proprio percorso di studi sembrerebbe legata non tanto al profilo retributivo (piuttosto basso proprio a causa della semplicità e della ripetitività delle mansioni richieste) ma anche, e forse in misura ancora maggiore, proprio per il valore accrescitivo dell'esperienza in sé, tanto da essere considerata da alcuni come tappa necessaria e fortemente consi-

gliata per una crescita individuale. Riportiamo a questo proposito, brevemente, le parole di Sabrina, una laureata in Servizio Sociale, attualmente studentessa alla laurea specialistica, che durante il percorso universitario (ma già prima, nel periodo delle Scuole Superiori) ha collezionato una serie di lavori veramente notevole, tra cui ricordiamo: raccolta frutta, gestione di un circolo ricreativo, barista, cameriera, consulente estetica, insegnante di sostegno. A proposito della sua esperienza di «manovalanza spicciola» nella stagione della frutta, ella racconta come questa *"è stata una scuola di vita, perché ti fa capire da dove arrivano i soldi e ti fa faticare; è un'esperienza che in tanti secondo me dovrebbero fare"*. E ancora, riguardo alla soddisfazione circa il proprio percorso di lavoro, dichiara:
"Io sono della filosofia che tutto serve nella vita. Penso che da ogni esperienza lavorativa ho imparato qualcosa di diverso e questa è stata la ragione per cui sono andata avanti negli studi, perché mi rendo conto che, per quanto sia rispettabile il lavoro manuale, avere un titolo di studio ti porta a fare sicuramente un altro tipo di lavoro".
Lavoro come percorso di maturazione personale, quindi, ma anche come strumento per conoscere le proprie aspirazioni occupazionali e modificare di conseguenza le strategie per realizzarle. Condivide pienamente l'opinione di Sabrina anche Enzo tuttora studente, anche lui racconta di essere passato attraverso un variegato puzzle di lavori stagionali o occasionali: prima come aiutante tuttofare nel negozio di famiglia, poi come operaio in fabbrica, e ancora come commesso in un supermercato, poi nella consegna a domicilio delle pizze e infine come addetto al montaggio mobili, attività che svolge saltuariamente tuttora. A proposito della sua esperienza da operaio, che lo ha impegnato per cinque anni consecutivi nella stagione estiva, Enzo dichiara, senza troppi giri di parole: *"Sicuramente la fabbrica la rifarei! Ma sicuro! Ti fa capire cosa vuol dire lavorare 8 ore (al giorno), cosa vuol dire lavorare a turno. Lo rifarei perché ti toglie da quelle idee "fighette" degli universitari che: "Io lavoro solo con il computer!!!". Perché sono tutte balle, il lavoro è un'altra storia. Secondo me un'immersione un po' più di basso profilo ci va"*.

3.4. I PERCORSI LAVORATIVI DEI LAUREATI

3.4.1. Instabilità: condanna o tappa di un percorso verso il lavoro ideale?

In ambito sociologico è molto dibattuto se un ingresso sul mercato del lavoro con forme contrattuali instabili possa compromettere le possibilità di stabilizzazione futura, costringendo il laureato a una lunga serie di occupazioni instabili e frammentarie oppure, viceversa, costituisca una sorta di percorso obbligato verso situazioni lavorative via via più stabili e soddisfacenti (Reyneri, 2002). Particolarmente spinosa è poi la questione dell'occupazione femminile: sebbene sia ormai largamente condivisa tra gli studiosi l'opinione secondo cui un elevato titolo di studio diminuirebbe le discriminazioni di genere in termini di occupazione e tempi di accesso al lavoro (Pisati e Santoro, 1996), resta aperta la discussione circa la qualità delle occupazioni accessibili alle donne in termini di stabilità e coerenza col

percorso di studi (Saraceno, 2002). Nel caso di precarietà lavorativa, in particolare, "le donne hanno percorsi più frammentati, meno orientati. Impiegano più energie e più risorse, adottano strategie multiple, investono maggiormente ma in maniera più caotica" (Bertolini, Cappellato, Parpaglione, Rossi, pp.20) e sono pertanto costrette a permanere più a lungo in posizioni instabili (Franchi, 2005). Il maggiore rischio della flessibilità lavorativa in ingresso è infatti che essa assuma "i tratti di un vagare senza meta, di una collezione caotica di esperienze di lavoro talvolta molto brevi e mal pagate e che non portano ad alcuna professionalità rivendibile successivamente sul mercato del lavoro" (Bertolini, 2005, pp. 12) e si configuri quindi come una trappola per il lavoratore, vanificandone la speranza di una stabilizzazione successiva.
L'assunto di partenza di Maura Franchi nel suo trattato "Mobili alla meta" sull'occupazione dei laureati è che essi attraversano, durante la prima fase di accesso al mondo del lavoro, un periodo di transizione caratterizzato da un'elevata mobilità tra lavori diversi, spesso accompagnata da una consistente instabilità contrattuale[15]. La finalità di questo percorso sarebbe quella di raggiungere un punto di equilibrio tra le attese occupazionali del laureato e il lavoro ottenuto, tale da giustificare la sospensione della ricerca di altre occupazioni. In quest'ottica il grado di soddisfazione dell'attività lavorativa conseguita non si ridurrebbe alla stabilizzazione del posto (che pure, come è facile immaginare, è uno degli aspetti più rilevanti) ma coinvolgerebbe altre caratteristiche: la retribuzione, il grado di coerenza con il percorso di studi affrontato, la qualità delle mansioni svolte, ecc... In particolare gli atteggiamenti verso il lavoro possono essere orientati in misura prevalente verso valori c.d. "intrinseci", cioè esplicitamente correlati con il tipo di attività svolte e la loro attinenza alle preferenze dell'individuo, oppure verso valori "estrinseci" che si riferiscono a caratteristiche collaterali dell'occupazione in esame: la stabilità contrattuale e quella percepita dal lavoratore, la retribuzione, il coinvolgimento di profili relazionali, la flessibilità di orario, il tempo libero e il grado di impegno richiesto, ecc... (Pisati e Santoro, 1996).

3.4.2. Le transizioni lavorative

Il processo di stabilizzazione della posizione occupazionale degli intervistati è evidenziato dal confronto tra le figure 1 e 2, riguardanti rispettivamente la situazione lavorativa durante il periodo degli studi universitari e quella attuale, nei quali sono state aggregate le forme contrattuali a seconda del loro grado di stabilità / precarietà[16]: tra i lavori "stabili" sono compresi quelli a tempo indeterminato (sia a tempo pieno che parziale), le forme di lavoro autonomo (ivi compreso il lavoro professionale e quello svolto in forma societaria, escluso il caso di società cooperative), i contratti di apprendistato e quelli di formazione e lavoro[17]; tra i lavori instabili si

15) Precarietà in inserimento che sarebbe sperimentata anche dai giovani a bassa scolarizzazione (Accornero, 2000).

16) Nei casi di doppia o tripla occupazione è stata considerata esclusivamente la forma occupazionale più stabile.

17) Pur trattandosi di contratti che, almeno formalmente, non sono stipulati a tempo indeterminato, essi vengono generalmente considerati finalizzati a una stabilizzazione successiva (Franchi, 2003). Per questo motivo si è ritenuto più opportuno comprenderli tra le forme occupazionali "stabili" anziché tra quelle "precarie".

collocano quelli svolti senza contratto (lavoro nero), in forma di parasubordinazione (co.co.co., co.co.pro. e collaborazioni occasionali), a chiamata, tramite agenzie per il lavoro (lavoro interinale), il servizio civile, i contratti a tempo determinato e le attività svolte in qualità di socio di cooperativa.
Prima della laurea poco più di un quarto del campione è già occupato in forma stabile (fig. 2): si tratta con maggiore probabilità di coloro che, pur essendo già titolari di un posto fisso, si sono iscritti all'Università aspirando a maggiori possibilità di carriera, oppure coloro che hanno ripreso gli studi per soddisfare un desiderio di crescita culturale. Più della metà degli intervistati hanno intrapreso una qualche attività lavorativa precaria: nella maggioranza dei casi sono attività saltuarie, spesso svolte in nero, per mezzo delle quali riuscire a pagarsi gli studi e gravare meno sulle finanze familiari; accanto ad essi troviamo chi, magari impiegato a tempo pieno ma determinato, confida, conseguendo la laurea, di stabilizzare la propria posizione ed eventualmente accedere ad occupazioni più remunerative e soddisfacenti. Infine soltanto il 13 % dei laureati ha dichiarato di non aver svolto nessun tipo di attività lavorativa durante il periodo degli studi, preferendo dedicarsi a tempo pieno alla formazione universitaria: si tratta di una percentuale straordinariamente bassa che però si dimostra in linea con la generale tendenza degli studenti universitari, emersa negli ultimi anni, di anticipare il primo ingresso sul mercato del lavoro prima del conseguimento della laurea, ancorché svolgendo occupazioni soprattutto occasionali o stagionali.
Dopo il conseguimento della laurea triennale la situazione è consistentemente mutata (fig. 3). Solo tre intervistati non hanno nessuna occupazione: di questi soltanto uno è in cerca di lavoro, avendo concluso da poco la specialistica, mentre gli altri due stanno terminando il loro ciclo di studi. La frazione degli occupati stabilmente è cresciuta a quasi due terzi, mentre un terzo del campione continua a lavorare con contratti flessibili.

FIG. 2 STABILITÀ OCCUPAZIONALE DURANTE GLI STUDI

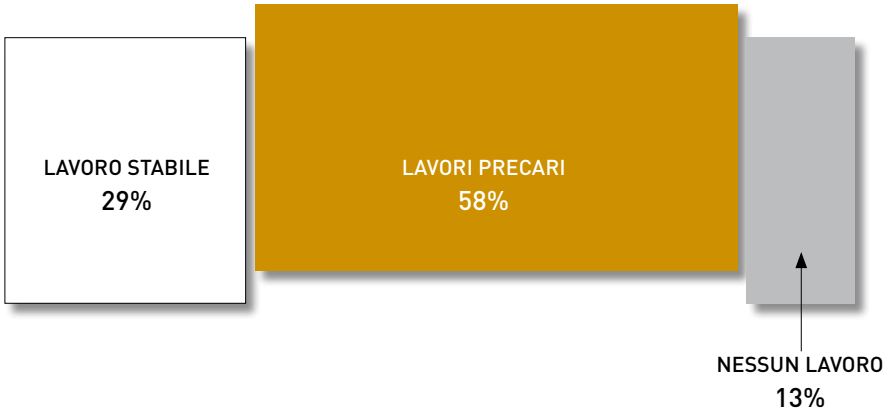
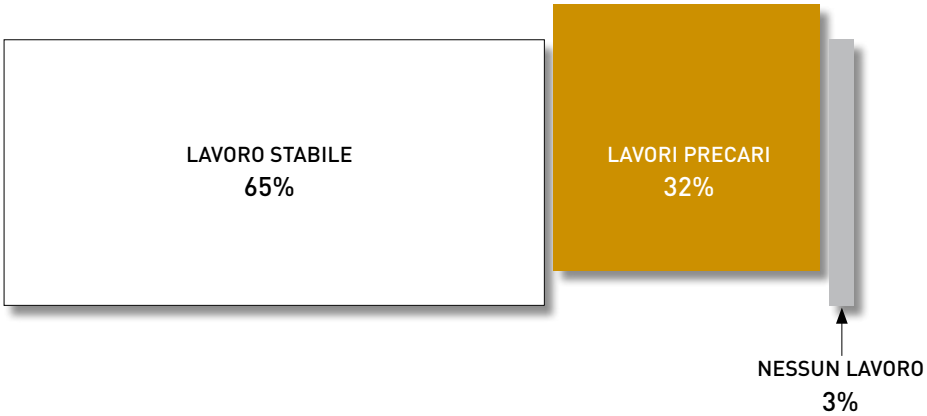


FIG. 3 STABILITÀ LAVORATIVA ATTUALE



Nella tabella 47 gli intervistati sono stati raggruppati in base al loro percorso occupazionale, a seconda della loro posizione contrattuale prima e dopo la laurea.

TAB. 47 MATRICE DEI FLUSSI TRA LA CONDIZIONE CONTRATTUALE PRIMA E DOPO LA LAUREA

CONDIZIONE LAVORATIVA DURANTE STUDI		CONDIZIONE LAVORATIVA ATTUALE			
		NESSUN LAVORO	LAVORI PRECARI	LAVORO STABILE	TOTALE
Nessun lavoro	13	7,7% (1)	38,5% (5)	53,8% (7)	13
Lavori precari	58	4% (2)	44% (26)	52% (30)	58
Lavoro stabile	29	0	7% (2)	93% (27)	29
Totale	100	3	32	65	100

Tra chi non aveva avuto nessuna esperienza lavorativa prima della laurea, più della metà sono ora occupati in forma stabile, uno è rimasto privo di occupazione e la parte restante lavora con forme contrattuali instabili. Una situazione analoga si riscontra tra coloro che hanno sperimentato forme lavorative atipiche durante gli studi: il 52% di loro è riuscito a stabilizzare la propria posizione, il 44% è rimasto precario e i restanti due sono usciti dal mercato del lavoro, preferendo dedicarsi a tempo pieno alla prosecuzione degli studi universitari. La maggior parte (93%) di coloro che al momento della laurea lavoravano già a tempo indeterminato o svolgevano attività in forma autonoma continuano tuttora ad essere occupati in forma stabile, due di essi però sono passati dalla stabilità all'instabilità lavorativa: un caso è quello di uno sportivo professionista che a causa di un infortunio ha dovuto smettere la propria attività, ha poi lavorato con un contratto di inserimento lavorativo con buone prospettive di stabilizzazione ma ha preferito abbandonarlo per un lavoro instabile ma più «allettante» e consono al proprio indirizzo di laurea; l'altro riguarda la centralinista di un'azienda privata, assunta con contratto di apprendistato, che ha

deciso di «rimettere in discussione» la propria condizione lavorativa e di iscriversi nuovamente all'Università per avere maggiori prospettive di carriera, dovendo però rinunciare alla precedente occupazione per potersi concentrare meglio sullo studio. Infine, a discapito di una letteratura che segnala una spiccata tendenza dei giovani ad adottare la strategia dell'attesa, quindi a rifiutare i lavori considerati poco idonei al proprio titolo di studi, il campione dei laureati intervistati sembra maggiormente orientato a quella del trampolino: già durante il periodo degli studi l'87% degli interessati è stato impegnato in attività lavorative, per lo più con contratti flessibili e talvolta senza alcun contratto. Il 55% degli occupati durante il periodo degli studi universitari ha svolto più di un lavoro, segno di una grande disponibilità a sperimentarsi sul mercato ancor prima del conseguimento della laurea.

3.4.3. Le testimonianze degli intervistati

Un ottimo esempio di come viene attuata una strategia occupazionale di tipo adattivo è fornita dall'esperienza di Erica. Il suo contatto con il mondo del lavoro avviene già nel periodo delle scuole superiori: fa la cameriera in un pub della sua città, attività che svolge due sere a settimana e che continua anche durante il periodo universitario, per un totale di quattro anni; inoltre, per tre stagioni estive consecutive lavora nella raccolta frutta. Si tratta senza dubbio di lavori a carattere occasionale, per nulla inerenti al corso di studi, finalizzati al raggiungimento di una parziale indipendenza economica. Intanto decide di iscriversi a Servizio Sociale per seguire la sua vocazione, fortemente orientata a quell'ambito specifico. Inizia a lavorare in attività più vicine alla sua esperienza universitaria: prima come animatrice all'Estate Ragazzi, poi come educatrice in un doposcuola. È proprio in merito all'esperienza nell'Estate Ragazzi che l'intervistata sottolinea quanto essa sia stata utile nel lavoro di Assistente Sociale svolto in seguito. Una volta conseguita la laurea di primo livello e superato l'esame di Stato per avere accesso alla professione, Erica ottiene i suoi primi incarichi come assistente sociale: prima si occupa della sostituzione di una maternità in un consorzio di un paese vicino a quello di residenza, poi si sposta a Torino dove collabora con un contratto di co.co.co. con una struttura pubblica nella quale aveva elaborato la sua tesi di laurea. Alla scadenza del progetto torna nel consorzio precedente per sostituire una nuova maternità e successivamente vince il concorso per il passaggio a tempo indeterminato, contratto che conserva tutt'ora (al momento part-time). Riguardo alle sue molteplici esperienze lavorative precedenti Erica afferma che «il fatto di fare anche altre cose apre un po' gli occhi, il fatto di lavorare un po' durante l'università è una buona palestra, a me ha fatto bene». Lungo il suo percorso occupazionale si è dimostrata flessibile e adattabile, disponibile sia ad attività poco qualificanti rispetto al titolo di laurea (soprattutto all'inizio della sua carriera), sia a contratti precari, che comunque sul medio periodo hanno dato luogo a stabilizzazione. Si può supporre che la strategia di adattamento sia stata adottata, almeno in buona misura, in modo consapevole. In conclusione si può affermare che la disponibilità dimostrata da Erica a ricoprire

ruoli professionali diversi, anche con contratti "precari", già durante il periodo degli studi ma anche a distanza di alcuni anni dal conseguimento della laurea, ha dato origine a un percorso occupazionale ascendente, sia sotto il profilo contrattuale che professionale. Il successo di tale strategia può venire con tutta probabilità esteso, secondo quanto riferito dall'intervistata, a qualunque laureato che si muova sul mercato del lavoro cuneese, che garantirebbe un'occupabilità maggiore rispetto ad altre realtà.
Un ulteriore successo della strategia della carriera esterna può essere ritrovato nella storia di Federica. Conseguito il diploma si iscrive subito ad un corso universitario che però non le dà le soddisfazioni sperate, quindi decide di entrare sul mercato del lavoro e, grazie al titolo di Ragioniere, inizia a lavorare in proprio come consulente contabile. Successivamente svolge alcune supplenze presso un'agenzia formativa privata, nella quale viene poi trasferita all'ufficio paghe. Vi lavora per sette anni ma continua a dare concorsi nel settore del pubblico impiego per poter avvicinare la sede lavorativa a quella di residenza, finché ottiene un posto presso gli uffici della Provincia dov'è attualmente occupata da circa vent'anni. La decisione di conseguire una laurea in Scienze dell'Amministrazione e dell'Organizzazione matura insieme alla volontà di accedere a nuovi concorsi all'interno dell'Ente e di fare carriera, cosa che avviene. Anche il suo percorso occupazionale, soprattutto nella fase iniziale, si caratterizza per un'elevata mobilità tra ambiti lavorativi diversi e, all'interno del settore delle paghe, tra aziende differenti e mansioni sempre più professionali. L'esperienza di Federica vale anche per chi si approccia adesso sul mondo del lavoro, a maggior ragione per chi è in possesso di una laurea, perché «un titolo di studio come la laurea ti permette di spostarti», ed è quindi non solo una valida assicurazione contro l'inoccupazione involontaria, ma anche uno strumento che apre nuove prospettive di carriera per chi ha già un posto di lavoro stabile.
Quella di conseguire la laurea con il preciso obiettivo di ottenere avanzamenti di carriera è una strategia adottata con successo anche da un altro laureato in Scienze dell'Amministrazione e dell'Organizzazione, Lorenzo. Dopo aver terminato la leva militare, egli entra in una media azienda del cuneese come operaio e, nell'arco di alcuni anni, passa nel settore impiegatizio dove ottiene alcune promozioni che lo portano a lavorare nel settore acquisti della stessa impresa. Lorenzo però è un uomo ambizioso, e quando capisce di non poter ottenere facilmente ulteriori avanzamenti nella stessa realtà lavorativa decide di iscriversi all'università e conseguire la laurea in Scienze Politiche, con la quale si ripropone sul mercato del lavoro. Gli viene rivolta un'interessante proposta da un'altra impresa, nella quale le prospettive di carriera sembrerebbero più promettenti, ma a questo punto: "La mia azienda (...) ha respinto le mie dimissioni e mi ha proposto un nuovo contratto con la qualifica di responsabile acquisti di gruppo", posizione contrattuale che gli permette un sostanzioso incremento di stipendio (circa il 40% in più rispetto a quello precedente) e gli apre nuove possibilità di avanzamenti futuri, già in parte concordati con il gruppo societario. Lorenzo quindi intraprende con successo una carriera

verticale interna alla propria azienda: è in larga parte merito del titolo di studio e delle nuove competenze acquisite all'Università, ma è stata determinante, paradossalmente, la sua disponibilità a cercare un'occupazione alternativa sul mercato qualora non gli fosse stata offerta una posizione più qualificante. Sarebbe proprio la disponibilità a spendersi e sperimentarsi sul mercato del lavoro, secondo lui, la strategia vincente per garantire al laureato, come a chiunque altro, l'ingresso alla prima occupazione, spesso accessibile anche a chi possiede solo il diploma, mentre il vantaggio di aver conseguito una laurea si manifesterebbe in una maggior possibilità di attivare una carriera ascendente (verticale), nel caso in cui egli si dimostri valido nel proprio lavoro. Come lui stesso dichiara, infatti, la laurea "non apre delle porte, almeno agli inizi, diverse da quelle che ci sono per un diplomato, però poi se uno è bravo va avanti. Probabilmente invece un diplomato se è bravo fa una carriera trasversale, non verticale".

Disponibilità a sperimentarsi sul mercato del lavoro, anche in ambiti diversi e con contratti flessibili, dimostrazione di impegno verso il lavoro, possibilità di spostarsi sul territorio provinciale e anche fuori: sarebbero questi gli atteggiamenti premiati da una rapida immissione nel mondo del lavoro da parte del laureato in una provincia che, nell'ottica di una vastissima maggioranza degli intervistati, offre ottime opportunità occupazionali, soprattutto se confrontate con altre realtà italiane, anche se spesso costringe chi è in possesso di una laurea, almeno nel primo periodo, ad accontentarsi di mansioni che vengono percepite come poco qualificanti. Per implementare la propria posizione professionale, invece, è importante mantenere aperta la ricerca sul mercato, forti di un titolo di studio universitario, delle esperienze lavorative maturate nel frattempo e, in misura ancora maggiore, delle reti di conoscenze sviluppate in ambito lavorativo.

3.5. ATTEGGIAMENTI VERSO LA FLESSIBILITÀ OCCUPAZIONALE

Come già accennato nell'introduzione, quando si parla di occupazione, sia che si tratti di neo-laureati che di qualunque altra categoria di soggetti, l'aspetto più attuale e problematico della materia è senza dubbio quello della flessibilità. Che si tratti di una emergente necessità del sistema produttivo oppure di una più o meno arbitraria scelta politica (Gallino, 2001), ci troviamo di fronte ad un mercato del lavoro che sta cambiando. A fianco dei contratti a tempo indeterminato (o, secondo alcune tesi, in loro sostituzione), che hanno dominato la scena occupazionale fin dalla costituzione di un sistema produttivo di tipo industriale e che garantivano, oltre alla continuità occupazionale, con una certa probabilità una seppur lenta carriera interna alle aziende, l'ascesa del settore terziario, in Italia come nella maggior parte dei paesi industrializzati, è stata invece accompagnata da una massiccia crescita di importanza dei contratti di lavoro "flessibili", siano essi di tipo subordinato a tempo determinato che di tipo autonomo nella forma della collaborazione (cd. lavoro parasubordinato) (Reyneri, 2002). Esula dalle finalità di questo trattato

entrare nel merito delle divergenti opinioni che hanno sollevato e continuano tuttora a sollevare accesi scontri nell'arena politica; è di grande interesse e utilità però cercare di individuare quali siano le convinzioni e gli atteggiamenti del laureato nei confronti di questo fenomeno, alla luce delle sue esperienze dirette o delle percezioni maturate in via indiretta (attraverso i racconti di amici o conoscenti coinvolti direttamente, i mass media, ecc...).

3.5.1. Le ipotesi della letteratura

Sarebbe lecito ipotizzare (Franchi, 2005) che la flessibilità in ingresso possa dar luogo, nel soggetto che si appresta ad accedere sul mercato del lavoro, a due contrastanti interpretazioni. Nella prima essa si presenta come un "trampolino professionale" che permetterebbe di passare attraverso diverse esperienze lavorative che arricchiscono la professionalità del lavoratore e lo conducono verso occupazioni sempre più soddisfacenti e stabili, configurando un vero e proprio percorso in ascesa, in sintonia con quanto ipotizzato dal paradigma delle carriere esterne (vedi capitolo introduttivo). Nella seconda interpretazione la precarietà in ingresso rappresenterebbe una "trappola occupazionale" in quanto darebbe inizio a una interminabile serie di lavori molto diversi tra loro, caratterizzati da bassi contenuti professionali e una cronica instabilità contrattuale, in accordo con quanto previsto dal paradigma della precarietà sistemica.
A queste due percezioni della flessibilità lavorativa corrisponderebbero due modalità con cui essa si manifesta sul mercato del lavoro, a seconda delle finalità che essa riveste nel sistema produttivo. La prima consiste nella c.d. "flessibilità complementare", che deve il nome, appunto, al suo essere complementare rispetto ad un nucleo consistente e necessario di stabilità. Essa viene messa in atto su quei mercati in cui la domanda di lavoro è dominata da aziende che necessitano, da un lato, di una considerevole presenza di manodopera stabile, altamente qualificata, in grado di assicurare continuità e qualità alla produzione e, dall'altro, di una certa disponibilità di lavoratori assunti con contratti flessibili per far fronte alla fluttuazione della domanda di prodotti (Reyneri, 2002) e per attuare una efficace forma di selezione del personale da stabilizzare in seguito (è questa una delle funzioni implicite riconosciute ai contratti di lavoro interinale). La seconda finalità che può rivestire la flessibilità sul mercato del lavoro è quella della semplice riduzione dei costi (si pensi, ad esempio, ai contratti di lavoro stagionali, stipulati per il periodo di tempo strettamente necessario allo svolgimento delle mansioni richieste e privi di qualunque garanzia di riassunzione o stabilizzazione futura). In questo caso la flessibilità impedirebbe al lavoratore un percorso di crescita professionale e di stabilizzazione occupazionale, costringendolo ad una situazione di precarietà cronica.
I fattori che possono incidere sul prevalere dell'una o dell'altra forma di flessibilità sono molteplici (Franchi, 2005). Innanzitutto troviamo il tasso di occupabilità che caratterizza il mercato del lavoro locale: in mercati del lavoro tesi la flessibilità si configura in modo prevalente come flessibilità complementare e coinvolge la

fase di ingresso del lavoratore, non compromettendone la stabilizzazione futura; in mercati del lavoro deboli, caratterizzati da un alto tasso di disoccupazione, la flessibilità tende invece ad assumere la forma di flessibilità cronica, rischiando di intrappolare il lavoratore, anche laureato, in una condizione prolungata di precarietà e sottoccupazione.
In secondo luogo bisogna ricordare come a diversi contratti lavorativi "flessibili" corrispondano diverse percezioni personali di stabilità, dovute ad una diversa probabilità effettiva di dare luogo a contratti stabili: da un lato i contratti c.d. "formativi" (apprendistato, formazione e lavoro) sono finalizzati al conseguimento di competenze necessarie a svolgere una determinata attività lavorativa e sfociano con buona probabilità in una successiva condizione occupazionale stabile; sul versante opposto troviamo i contratti stagionali, che corrispondono a mansioni di scarso contenuto professionale e non danno luogo, nella maggior parte dei casi, a nessun tipo di stabilizzazione contrattuale; rappresentano una condizione peculiare e intermedia i contratti a tempo determinato e quelli di lavoro interinale, che possono o meno avere anche una funzione implicita di selezione del personale che ne determinerebbe una buona prospettiva di stabilizzazione futura (Reyneri, 2002).
Un terzo fattore che entra in gioco nel qualificare la flessibilità lavorativa come "trappola" o come "trampolino professionale" è senza dubbio il titolo di studio in possesso del lavoratore: è facile aspettarsi che un laureato possa utilizzare le molteplici e precarie attività lavorative in ingresso come stadi successivi di un percorso di crescita professionale che lo condurrà a condizioni occupazionali sempre più stabili e soddisfacenti; viceversa, un lavoratore a bassa scolarizzazione sarebbe più vulnerabile in una situazione di flessibilità contrattuale, rischiando di collezionare una serie di esperienze lavorative disgiunte e povere di contenuti formativi che lo costringerebbero a una condizione di precarietà cronica (Reyneri, 2002).
Infine è da rilevare l'incidenza dei settori produttivi che maggiormente determinano la domanda di lavoro sul mercato locale: è lecito ipotizzare che le imprese che basano la propria strategia sulla qualità e sulla ricerca e sviluppo necessitano di un nucleo stabile di lavoratori ad alta qualificazione ed utilizzano di conseguenza la flessibilità lavorativa in modo complementare (Reyneri, 2002); viceversa, le imprese che mirano alla riduzione dei costi fanno un uso più massiccio della flessibilità contrattuale ed essa con maggior probabilità assumerà, nei confronti dei lavoratori coinvolti, il carattere di precarietà cronica.

3.5.2. Gli orientamenti del campione intervistato

A fronte delle diverse caratteristiche che può assumere il fenomeno della flessibilità sul mercato del lavoro, è interessate indagare come questo venga percepito dal campione dei neo-laureati cuneesi intervistato e quali strategie essi siano portati ad attuare di conseguenza.
Innanzitutto è da rilevare una decisa crescita della stabilità contrattuale lungo il percorso di accesso al lavoro, così come emerge dalla comparazione delle frazioni

di lavoratori occupati stabilmente per fasce di distanza dalla laurea. Mentre solo due terzi degli occupati a meno di tre anni dal conseguimento del titolo lo è stabilmente, la percentuale supera il 95 % tra quelli laureati da più di 4 anni. Colpisce però come la percentuale di occupati stabili diminuisca nella fascia di laureati tra 3 e 4 anni, fenomeno che sarebbe difficilmente spiegabile da un'oggettiva difficoltà a raggiungere la stabilità contrattuale, a fronte di successi maggiori conseguiti sia dalla categoria di laureati di più vecchia data che da quella dei neo-laureati. E' più verosimile ipotizzare che per un primo periodo di accesso al mondo del lavoro, che dura almeno 4 anni dal conseguimento del titolo universitario, il laureato sarebbe meglio disposto ad accettare una condizione di flessibilità a fronte della speranza di conseguire un'occupazione più soddisfacente sotto il profilo dei contenuti professionali. Oltre i 5 anni dalla laurea prevarrebbero invece atteggiamenti rivolti con più decisione alla stabilità lavorativa, anche a costo di doversi adattare ad un'occupazione non pienamente appagante.
Gli atteggiamenti personali verso la flessibilità lavorativa che emergono dalle interviste sono molto diversi tra loro, ma si possono isolare abbastanza chiaramente tre classi di possibili risposte a tale fenomeno.

3.5.3. Un atteggiamento dominante...

Nella prima, largamente predominante, vi si può leggere una tensione diffusa tra una certa propensione al rischio, che condurrebbe il laureato a cercare una crescita professionale attraverso la strategia della carriera esterna, e la ricerca della stabilità contrattuale, anche a costo di dover ridimensionare le proprie aspettative in termini di reddito e di prospettive di carriera. I fattori che fanno propendere l'individuo verso ciascuno di questi indirizzi strategici sono generalmente di due ordini.
Il primo, e più influente, consiste nell'età del laureato e, soprattutto, nei carichi familiari che egli deve sopportare: una larga maggioranza di intervistati esprime una buona propensione verso la flessibilità contrattuale in giovane età, finché vive ancora coi genitori e non ha figli; con la decisione di cambiare abitazione, creare un nuovo nucleo familiare e in previsione della nascita del primo figlio diventa largamente predominante l'orientamento alla stabilità.
Un secondo fattore che incide sugli atteggiamenti del laureato è la percezione personale che egli ha sviluppato riguardo al mercato del lavoro in cui è inserito (o aspira ad inserirsi): tanto più esso si presenta dinamico e ricco di opportunità occupazionali, tanto più il laureato si dimostra disponibile ad essere occupato anche senza una formale stabilità contrattuale, confidando nel fatto di poter trovare agevolmente una nuova occupazione quando quella precedente avesse termine; se invece il mercato del lavoro appare in crisi il laureato è più propenso a ricercare un'occupazione stabile (oppure a mantenerla, nel caso l'avesse già conseguita) anche a fronte di una certa insoddisfazione professionale. A questo proposito pare opportuno presentare il caso di due intervistati, entrambi assistenti sociali, la cui risposta alla flessibilità dipende fortemente dall'età, dai carichi familiari e dalle

percezioni soggettive delle opportunità offerte dal mercato del lavoro.
Il primo di essi è Samuele, un giovane laureato in Servizio Sociale, ha 26 anni, celibe e senza figli, vive con i genitori. Si approccia al mondo del lavoro già durante gli studi universitari, svolgendo il Servizio Civile in un'associazione di supporto ai ragazzi portatori di handicap. Dopo il conseguimento della laurea continua il suo percorso occupazionale rivestendo incarichi sempre più inerenti al suo ambito professionale, prima come educatore, poi come assistente sociale, con contratti instabili (socio di cooperativa e dipendente a tempo pieno e determinato). Recentemente ha vinto un concorso pubblico ed è stato assunto in un consorzio a tempo determinato per la sostituzione di una maternità, sempre in veste di assistente sociale. Egli esprime un'elevata soddisfazione in merito ai contenuti professionali del suo lavoro, sottolineandone una forte rispondenza con le proprie attitudini e con il percorso formativo intrapreso, ma una certa insoddisfazione sia per quanto riguarda il profilo retributivo che quello contrattuale, infatti dichiara: "*Del contratto no (non sono soddisfatto), perché è una sostituzione di maternità, quindi tra poco dovrò di nuovo cercarmi un'altra occupazione*". Samuele è decisamente orientato a valori intrinseci all'occupazione che svolge (cioè ai suoi contenuti a livello professionale) ma d'altro canto aspira alla stabilità contrattuale. Per il momento si accontenta di veder soddisfatte le sue ambizioni professionali, pur dovendo accettare una situazione contrattuale instabile, ma se nel futuro l'agognata stabilizzazione non dovesse arrivare egli probabilmente sarebbe disposto a ripiegare su occupazioni diverse per ottenerla. Quando gli viene domandato se sarebbe disposto a rinunciare a un lavoro ideale ma precario per uno meno soddisfacente a tempo indeterminato egli risponde: "*Adesso come adesso non lo so, dato che sono ancora giovane forse posso fare ancora per qualche anno questo lavoro, poi un domani se non ci sono sbocchi potrei fare anche un lavoro che non mi piace per avere un contratto a tempo indeterminato. (...) Quello che sto facendo in questo momento per me è un po' il lavoro ideale, poi tra qualche anno magari cambierò idea, cambierò strada completamente*".
Una seconda intervista che ben illustra la dipendenza degli atteggiamenti verso la flessibilità dai fattori evidenziati in precedenza è quella rivolta ad Ester. Sposata con due figli, da poco superata la quarantina, entra nel campo dell'assistenza sociale 14 anni fa, dopo aver conseguito il diploma universitario (poi convertito in laurea). Dopo un primo periodo di precariato, durato circa tre anni, viene assunta con contratto a tempo parziale e indeterminato in un ente pubblico dove lavora tuttora. Anch'ella esprime una chiara insoddisfazione per il proprio livello retributivo (diffusa per altro nella quasi totalità degli assistenti sociali), ma, a differenza di Samuele, lascia trasparire una certa insofferenza riguardo alle sue mansioni a causa del continuo contatto diretto con l'utenza, al punto di essere tentata di cambiare lavoro: "*vorrei cambiare completamente, sono stanca della sofferenza. Sono confusa (...) mi piacerebbe potermi realizzare altrove; non so se mai lo farò, ma come ideale sicuramente*". Quando le viene domandato se rinuncerebbe alla stabilità contrattuale per un lavoro precario più soddisfacente risponde con decisione: "*Certamente sì!*

Non c'è niente di meglio che fare qualcosa in cui credi!", oltre tutto i carichi familiari non rappresenterebbero un problema in merito, in quanto: "Tieni presente che ho 40 anni, che sono una donna e che ho un marito con uno stipendio (frutto di un'occupazione stabile nella Pubblica Amministrazione), e quindi mi potrei permettere di fare quello (rinunciare al lavoro stabile per uno più soddisfacente), anche perché non ho grosse pretese di vita sociale fuori (...)". Dimostra inoltre una marcata disponibilità a spostamenti geografici per realizzare le sue ambizioni lavorative: "*In ambito regionale, anche in Liguria se dovesse essere (...) Sarei anche disposta ad andare all'estero, naturalmente con i figli!*". Ester in definitiva dichiara di essere "stanca" del proprio lavoro e insoddisfatta del proprio reddito, aspira a cambiare occupazione anche in ambiti lavorativi diversi da quello attuale, manifesta una buona propensione alla flessibilità contrattuale e alla mobilità territoriale, eppure dopo 14 anni di attività (di cui gli ultimi 11 nello stesso ente, con lo stesso contratto e le stesse mansioni) non ha ancora compiuto il grande passo verso una nuova occupazione: come mai? Una risposta può essere trovata in un'altra parte dell'intervista, nella quale, parlando della situazione del mercato del lavoro locale e della spendibilità che una laurea trova al suo interno, dimostra un evidente pessimismo, maturato soprattutto durante la sua esperienza di assistente sociale. Quindi si può concludere che, anche in caso di buona propensione alla flessibilità contrattuale e alla mobilità territoriale, e di assenza di ostacoli di natura reddituale o familiare, probabilmente è proprio una valutazione così negativa rispetto alle opportunità occupazionali offerte sul territorio che può determinare un adattamento a condizioni lavorative insoddisfacenti e quindi la rinuncia alla ricerca di lavori più appaganti.

3.5.4. ...e due atteggiamenti "residuali"

Bisogna sottolineare che quelli appena descritti (l'età, i carichi familiari e la percezione delle opportunità offerte dal mercato del lavoro locale) sono fattori che, pur intervenendo sulla maggior parte degli intervistati, come emerge dalle loro dichiarazioni, non influenzano gli atteggiamenti della totalità dei laureati. Si rilevano infatti alcuni casi, sebbene possano essere considerati eccezionali rispetto all'orientamento predominante, in cui gli atteggiamenti verso la flessibilità contrattuale sono indipendenti dalle variabili considerate e maturano "a priori" rispetto ad esse. Si possono in particolare individuare due classi di intervistati che esulano dalla norma: da un lato si collocano quelli "ideologicamente contrari" alla flessibilità, che hanno un'interpretazione molto critica del fenomeno della precarietà, riconducendola ad una strategia adottata a livello politico delle associazioni datoriali per poter meglio perseguire i propri interessi a scapito di quelli dei lavoratori; dal lato opposto si possono riconoscere gli "allergici al posto fisso", individui che si dichiarano incapaci di ricoprire la stessa posizione lavorativa per un periodo prolungato di tempo e vedono nella flessibilità del mercato del lavoro un'opportunità di sperimentarsi su diversi fronti professionali.
Appartiene certamente alla prima categoria Fabiana. Giovane ragazza senza figli,

brillantemente laureatasi nel corso di laurea in Servizio Sociale (terminato in tre anni con voto 110/110), non ha mai lavorato durante il periodo universitario, preferendo concentrarsi sullo studio. Dopo aver conseguito il titolo affronta un paio di esperienze lavorative precarie, prima come educatrice in una cooperativa che organizza attività di doposcuola (inizialmente con contratto a progetto, poi come socio-lavoratore) e in seguito come maestra in una scuola dell'infanzia privata, questa volta a tempo determinato per la sostituzione di una maternità. Dopo aver vinto un concorso è diventata insegnante a tempo pieno ma determinato in una scuola elementare, lavoro che le dà ottime soddisfazioni a livello di contenuti professionali perché «stimolante» e «ogni giorno è diverso». Nonostante il contratto sia a tempo determinato di un anno la prospettiva di rinnovo è praticamente certa, così come molto probabile sarà una futura stabilizzazione a tempo indeterminato, motivi per i quali Fabiana lo valuta positivamente[18]. Nonostante ciò, alla domanda se fosse disponibile ad un lavoro "flessibile", risponde con tono deciso:
"*No. Trovo che sia una incredibile presa in giro verso il lavoratore. Ne sarò convinta finché crepo: è una presa in giro. I lavori di tre mesi sono una presa in giro, i lavori di sei mesi pure; i lavori a tempo determinato di un anno come quello che sto facendo io sono già un'altra cosa, se la prospettiva (di stabilizzazione) è buona, se la prospettiva non è buona sono una presa in giro anche quelli. Penso che sia un calcolo che tutte le donne fanno: se vuoi far famiglia è chiaro che...*".
Oltre ad essere categoricamente contraria alla flessibilità contrattuale, Fabiana mette in evidenza come questa condizione sarebbe ulteriormente penalizzante per le donne che vogliano costruire una famiglia, confermando la tesi di Franchi secondo cui "*le ragazze sembrano più orientate alla stabilità del lavoro dipendente, ma anche meno in grado di raggiungerla: la stabilità è più agognata, ma meno probabile o, quanto meno, più sofferta e spostata avanti nel tempo*" (Franchi, 2005; pag. 91).
Molto orientata alla flessibilità si dimostra invece un'altra laureata in Servizio Sociale, Teresa. Ella intraprende un percorso che la porta a modificare per successivi aggiustamenti i propri obiettivi culturali e lavorativi: uscita da un istituto professionale decide di proseguire gli studi per poter accedere alla professione di Assistente Sociale ma, giunta alla laurea triennale, sceglie di seguire la sua originaria aspirazione e si iscrive al corso di laurea specialistica in Sociologia, che al momento dell'intervista è prossima a terminare. Sul piano lavorativo ottiene la sua prima occupazione dopo aver conseguito la laurea di primo livello: si tratta di una collaborazione con il Dipartimento di Scienze Sociali dell'Università, con il quale svolge alcune attività di ricerca che proseguono tuttora. Teresa mostra di essere orientata a valori lavorativi intrinseci più che al reddito e quando le si chiede se è alla ricerca di un contratto di lavoro a tempo indeterminato risponde così:
"*Ma è un'utopia! Il lavoro a tempo indeterminato so che, anche da sociologa, la società non è più propensa a questi tipi di lavoro; e non lo vorrei neanche, (...) nel senso che*

18) Tipico caso in cui un contratto, ancorché formalmente precario perché non a tempo indeterminato, viene percepito come stabile in virtù delle ampie prospettive di stabilizzazione che gli vengono riconosciute.

l'idea di stare per 40 anni in un posto come mio padre, come mia madre prima che smettesse di lavorare, come i miei zii, un po' di angoscia me la crea".
Sembra quindi essere avversa al "posto fisso", vedendo nella flessibilità lavorativa un'occasione di crescita e di fuga dalla noia che un lavoro "a vita" può determinare. Poco più avanti però accenna a una distinzione sostanziale tra "flessibilità" e "precarietà":
"*Io sono dell'idea che il precariato sia un male perché è l'aberrazione della flessibilità lavorativa; la flessibilità nel mondo del lavoro è pienamente conforme a come siamo fatti noi adesso (...). Il precariato è la sua aberrazione (...) cioè tutto ciò che deriva dalle scelte politiche sbagliate, sia di destra che di sinistra*".
Flessibilità, quindi, come direzione "sana" e fisiologica dell'evoluzione del mercato del lavoro, a patto che lo Stato predisponga adeguati mezzi di tutela al lavoratore flessibile affinché egli non diventi "precario". L'atteggiamento di avversione verso la stabilità contrattuale che dimostra Teresa potrebbe mutare, come lei stessa ammette, nel caso in cui formasse una famiglia, ma anche in tale situazione dichiara, categorica: "*Per un lavoro a tempo indeterminato che mi relega in un ufficio a fare la burocrata no, assolutamente, ci rinuncio (al contratto stabile)*".
Sembra quindi tutt'altro che scontata la scelta tra un lavoro soddisfacente ma instabile ed uno stabile ma meno appagante sotto il profilo professionale; decisione che, all'atto pratico, diventa oggetto di valutazioni personali all'interno delle quali entrano in gioco diversi fattori, non ultimo quello di una maggiore o minore propensione del soggetto a variare frequentemente mansioni lavorative.
Per concludere la trattazione di questo tema può essere interessante fare riferimento all'esperienza di una laureata in Scienze dell'Amministrazione e dell'Organizzazione che ha trovato un efficace compromesso che le permette di conciliare stabilità lavorativa e soddisfazioni professionali. Marisa infatti ha due lavori: svolge come libero professionista l'attività di geometra e, parallelamente, è impiegata part-time nella Pubblica Amministrazione con un contratto a tempo indeterminato. Riguardo al suo primo lavoro ella esprime grande soddisfazione sia a livello reddituale che di contenuti (al punto di considerarlo alla stregua del proprio "lavoro ideale"), mentre al contrario del secondo parla in questi termini:
"*Non c'è soddisfazione né materiale, né non materiale. Detto chiaramente: questo è conservare un posto sicuro nel caso in cui nel futuro nella libera professione potesse non andare bene. Non è incentivante sicuramente* (...)".
All'attività di libero professionista quindi, che precedentemente avevamo deciso di comprendere nella categoria di occupazioni stabili, viene in genere attribuito dai soggetti un grado di stabilità inferiore rispetto al contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, motivo per il quale, anche a fronte di un'attività redditizia e ben avviata, può sorgere l'esigenza di ricercare soluzioni che limitino i rischi che essa comporta. Marisa infatti conclude: "*Questa (il lavoro nella Pubblica Amministrazione) è la mia piccola sicurezza mentre la libera professione non da la sicurezza; per ora sono 20 anni che lavoro (da libero professionista), va bene, però...*".

3.6. CONCLUSIONI

La laurea di primo livello in Scienze Politiche sembrerebbe apprezzata sul mercato del lavoro della provincia di Cuneo non tanto per le competenze specifiche acquisite durante il corso di studi, ma per la sua capacità di fornire al laureato una solida base culturale "ad ampio spettro" ed una formazione mentale elastica che gli consente di ragionare ed apprendere in diversi campi del sapere, permettendogli così di realizzare, attraverso l'esperienza lavorativa ed eventualmente una specifica formazione post-laurea, una crescita professionale in diversi settori di impiego.
Si riscontra una generale soddisfazione per la sede locale; la sua apertura viene considerata da molti cuneesi una vera e propria opportunità che ha dato loro la possibilità di realizzare un'aspirazione a studiare che altrimenti non avrebbero potuto soddisfare. Dunque, la sede cuneese è un polo attrattivo che può aumentare il numero degli studenti, piuttosto che sottrarli alla sede torinese.
Il titolo di studio, inoltre, risulta spesso un requisito indispensabile all'accesso a determinate posizioni lavorative: è il caso degli assistenti sociali i quali, per esercitare la propria professione, devono essere laureati ed iscritti al proprio albo professionale, ma anche di molte altre qualifiche nel pubblico impiego alle quali si accede tramite concorso, o di alcune posizioni lavorative nel settore privato per cui viene espressamente richiesta la laurea. Qualche insoddisfazione si registra per chi si aspettava che la laurea gli insegnasse un mestiere o lo specializzasse maggiormente.
Il mercato del lavoro locale offre molte possibilità lavorative, non sempre adeguate al titolo di studio e di questo i laureati sono consapevoli. Il titolo di studio sembra una condizione necessaria, ma non sufficiente per accedere immediatamente ad un lavoro di buona qualità. Tuttavia il valore della laurea si coglie a distanza di qualche anno dal raggiungimento del titolo stesso. L'atteggiamento prevalente dei laureati cuneesi è quello di un ingresso precoce nel mercato del lavoro mentre studiano, svolgendo dei "lavoretti", che poi possono rivelarsi utili, al momento del conseguimento del titolo per aiutarli a trovare un lavoro più adeguato. Si rileva un forte ruolo giocato dalle relazioni sociali e dalle segnalazioni per trovare lavoro.
I laureati cuneesi si dimostrano poco disponibili a spostarsi per lavoro: questo elemento potrebbe forse costituire uno svantaggio per le loro carriere, ma potrebbe essere un vantaggio nel lungo periodo per il territorio, se ne saprà usufruire. Significherà, infatti, che l'investimento formativo avrà ricadute sul territorio locale e ciò potrebbe generare un circuito virtuoso: a capo delle piccole imprese adesso vi sono persone con capitale umano basso, e l'economia risente di forti problemi di carenza di capitale sociale. I nuovi laureati potrebbero accrescere il livello di capitale umano e sociale dell'economia locale e generare nuovo sviluppo. L'ingresso sul mercato del lavoro avviene nella maggior parte dei casi attraverso forme contrattuali flessibili. Tra queste assumono un peso rilevante i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e quelli di collaborazione, molto meno influenti

risultano essere il lavoro a chiamata e quello interinale. Si rileva però una confortante tendenza alla stabilizzazione contrattuale nel medio - lungo periodo, indizio che sembrerebbe qualificare l'atipicità lavorativa nella provincia di Cuneo come "flessibilità in entrata" piuttosto che come "precarietà cronica". Maggiori preoccupazioni desta il settore pubblico, nel quale i pochi posti disponibili rendono difficile l'accesso (che avviene frequentemente con contratti a tempo determinato) e il percorso verso la stabilizzazione viene percepito più lungo e dagli esiti più incerti rispetto al settore privato.
In genere il laureato entra nel mondo del lavoro con mansioni per le quali è sufficiente il diploma di scuola superiore (è il caso, ad esempio, della maggior parte degli occupati nel settore bancario - assicurativo) ma il titolo universitario permette migliori prospettive di carriera, sia interna che esterna alla propria azienda. Anche in questo caso gli assistenti sociali costituiscono un'eccezione dal momento che, come già ricordato, la laurea è un requisito indispensabile per l'esercizio della loro professione.
Tra i giovani laureati si evidenziano, in genere, atteggiamenti di apertura nei confronti della flessibilità contrattuale, soprattutto se sono privi di carichi familiari e percepiscono il mercato del lavoro locale come dinamico e capace di offrire una buona continuità occupazionale. Con l'avanzare dell'età e il progetto di formare una famiglia prevale però la ricerca della stabilità, per raggiungere la quale essi si dichiarano disposti ad accontentarsi di occupazioni meno qualificanti e soddisfacenti di quelle a cui aspiravano.
La flessibilità assume quindi un duplice aspetto. Da un lato può essere occasione, per il neo-laureato, di sperimentarsi sul mercato del lavoro e di definire meglio i propri obiettivi e le proprie strategie professionali. Dall'altro rappresenta il rischio, soprattutto a distanza di alcuni anni dalla laurea, di rimanere intrappolati in un percorso occupazionale frammentario e poco qualificante. In tal caso si avverte l'esigenza di proseguire gli studi anche dopo la laurea di primo livello, conseguendo quella specialistica o partecipando a master o corsi di formazione, nella speranza di aumentare le proprie credenziali e risultare così più appetibili sul mercato del lavoro.

CONSIDERAZIONI DI SINTESI

I principali risultati della ricerca effettuata sui laureati della Facoltà di Scienze Politiche residenti in provincia di Cuneo possono essere ricondotti a tre:
1. il primo, di carattere strettamente locale, permette di porre in evidenza alcune specificità della Facoltà e del suo rapporto con la provincia:
• la Facoltà di Scienze Politiche svolge un ruolo "sociale" a vari livelli: di innalzamento di status sociale sia per studenti che partono da una estrazione culturale medio-bassa dei genitori, sia per studenti che provengono da istituti tecnici; di opportunità di aumento del livello di conoscenze e competenze, spendibili anche sull'attività lavorativa per i lavoratori-studenti, cioè coloro che sono entrati nel mercato del lavoro immediatamente al termine del diploma;
• il ruolo "sociale" trova una sua sintesi nella centralità della sede di Cuneo: in assenza di questa un numero significativo di persone non avrebbe frequentato l'Università;
• dal punto di vista della qualità del lavoro i laureati residenti in provincia di Cuneo appaiono inseriti in una occupazione di "buon" livello qualitativo, in quanto oltre il 60% dei rispondenti ha una occupazione con contratto a tempo indeterminato;
• se è "buona" l'attività in cui sono inseriti i laureati di Scienze Politiche, è anche "buona" l'offerta formativa della Facoltà stessa: tra i laureati che hanno trovato lavoro dopo la laurea, il tempo medio impiegato per diventare occupati dalla laurea è stato di 7,5 mesi, con la mediana che si colloca a 5 mesi, valori decisamente limitati;
• gli elementi sopra riportati si riflettono nella valutazione positiva tanto dell'Università che della Facoltà: chiedendo ai laureati se, potendo tornare indietro, si iscriverebbe di nuovo all'Università, solo il 5% non rifarebbe l'esperienza universitaria; inoltre, l'80% dei laureati si reiscriverebbe di nuovo a Scienze Politiche.

2. Il secondo livello dei risultati dell'analisi condotta sui laureati nella Facoltà di Scienze Politiche residenti in provincia di Cuneo si collega strettamente con il dibattito degli ultimi due anni sul ruolo delle cosiddette sedi universitarie locali, spesso oggetto di critica e di sottovalutazione, se non di denigrazione[19].
Ebbene, la ricerca in questione conferma l'importanza delle sedi locali per la riduzione dei costi e per l'accesso agli studi universitari di soggetti altrimenti esclusi: "La proliferazione delle sedi universitarie ha ridotto i costi per il mantenimento agli studi, rendendo possibile l'accesso a ceti prima esclusi e attenuando la necessità, per gli studenti meno abbienti, di svolgere un lavoro retribuito per non gravare eccessivamente sulla famiglia d'origine. Negli anni, gli studenti economicamente più deboli hanno dunque potuto dedicare più tempo alla formazione, accelerando il percorso formativo e accrescendo la probabilità di conseguire la laurea" (Cerea

19) Al proposito, si veda l'efficace e dettagliato libro a cura di Marino Regini, *Malata e denigrata. L'università italiana a confronto con l'Europa*, Donzelli 2009.

2008). Ma la ricerca conferma anche il ruolo di elevamento sociale e culturale di persone con un limitato livello di capitale culturale di partenza: "Quando consideriamo la classe sociale di origine, la nostra analisi indica che individui provenienti dalla classe media hanno maggiormente beneficiato dell'espansione del sistema universitario italiano. Valutando il capitale culturale, le nostre stime suggeriscono che l'espansione dell'offerta è in larga misura andata a favore di soggetti con un livello di capitale culturale basso e medio" (Bratti, Checchi, de Blasio 2008).
Infine, la ricerca offre un contributo al dibattito su Università di eccellenza (e di ricerca) e Università per una formazione diffusa: "L'Italia ha bisogno di un sistema universitario articolato, nel quale una ampia diffusione territoriale deve convivere con meccanismi capaci di premiare l'eccellenza e dunque di generare un grado di diversificazione nella scala "ricerca-insegnamento" ben maggiore di quello attuale. Puntare esclusivamente su poche Università di prestigio è un errore che può farci fare molti passi indietro. L'eccellenza è essenziale, come lo è rendere accessibile ai più una buona educazione post-secondaria" (Pigliare 2008).
In questo senso la Facoltà di Scienze Politiche svolge un suo ruolo specifico, in quanto questa laurea, come risulta dall'indagine qualitativa, viene "apprezzata sul mercato del lavoro della provincia di Cuneo non tanto per le competenze specifiche acquisite durante il corso di studi, ma per la sua capacità di fornire al laureato una solida base culturale ad ampio spettro ed una formazione mentale elastica che gli consente di ragionare ed apprendere in diversi campi del sapere, permettendogli così di realizzare, attraverso l'esperienza lavorativa ed eventualmente una specifica formazione post-laurea, una crescita professionale in diversi settori di impiego". Se ne deduce che una parte della domanda di lavoratori qualificati da parte del sistema economico locale si indirizza verso una formazione "adeguata" alle esigenze medie.

3. Il terzo elemento di rilievo attiene all'atteggiamento "maturo" tenuto dei laureati in Scienze Politiche nei confronti del mercato del lavoro. Tra i giovani laureati si evidenziano, infatti, atteggiamenti di apertura nei confronti della flessibilità contrattuale, soprattutto se sono privi di carichi familiari e percepiscono il mercato del lavoro locale come dinamico e capace di offrire una buona continuità occupazionale. Con l'avanzare dell'età e il progetto di formare una famiglia prevale però la ricerca della stabilità, accettando occupazioni meno qualificanti e soddisfacenti di quelle a cui aspiravano.

BIBLIOGRAFIA

AlmaLaurea 2007, *Condizione occupazionale dei laureati*, indagine 2006, Bologna.

AlmaLaurea 2008, *Condizione occupazionale dei laureati*, indagine 2007, Bologna.

AlmaLaurea 2008, *Profilo dei laureati 2007*, Bologna.

Bauman Z., 2003, *Intervista sull'identità*, Laterza, Roma–Bari.

Bertolini S., 2004, *Qualcosa sta cambiando. Mutamenti nei percorsi e nelle politiche del lavoro*, in Rassegna Italiana di Sociologia, n. 4.

Bertolini S., 2005,*Strumenti concettuali per l'analisi del mercato del lavoro atipico: riflessioni ed esperienze di ricerca*, in Bertolini S., Rizza R., (a cura di), "Atipici?", Sociologia del Lavoro, n. 97, Franco Angeli, Milano.

Bertolini S., 2008, *Gli effetti e le politiche del "nuovo" mercato del lavoro,* in "Queste istituzioni" n. 150-1,luglio-dicembre, p. 183-197, 2008.

Bratti M., Checchi D. e de Blasio G., *Does the expansion of higher education increase the equality of educational opportunities? Evidence from Italy*, in "Temi e discussioni", Banca d'Italia, n. 679.

Cerea G., *I numeri dell'università di massa*, in "La voce", 25.08.2008.

Checchi D., 2002, *Formazione e percorsi lavorativi dei laureati dell'Università degli Studi di Milano*, in "Working paper" 14 Aprile.

Follis M., 1998, *Perché contano i contatti personali nel mercato del lavoro?*, Introduzione a Granovetter M., La forza dei legami deboli, Liguori, Napoli.

Franchi M., 2005, *Mobili alla meta: i giovani tra università e lavoro*, Donzelli editore, Roma.

Gallino L., 2001, *Il costo umano della flessibilità*, Editori Laterza, Roma.

Guala C., 1993, *Posso farle una domanda? L'intervista nella ricerca sociale*, La Nuova Italia Scientifica, Roma.

Guala C., 2000, *Metodi della ricerca sociale: la storia, le tecniche, gli indicatori*, Carrocci editore, Roma.

Ichino P., 2008, *Flessibilità E il mercato si apre, Intervista di Roberto Bagnoli*, Il Corriere della Sera, 13 marzo.

Istat 2003, *I laureati e il mercato del lavoro. Inserimento professionale dei laureati*, indagine 2001, Roma.

Istat, 13° *Censimento generale della popolazione e delle abitazioni (anno 1991).*

Istat, 14° *Censimento generale della popolazione e delle abitazioni (anno 2001).*

Istat, 2008, *Rilevazione sulle forze di lavoro: IV trimestre 2007.*

Istat, 2008, *Università e lavoro: orientarsi con la statistica*.

Luciano A. (a cura di) 2002, *Politiche del lavoro*, Franco Angeli, Milano.

Magatti M., Fullin G. (a cura di), 2002, *Percorsi di lavoro flessibile. Un'indagine sui lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Carocci, Roma.

Pace S.: Verzicco L., 2002, *Ciclo lungo e ciclo breve: il mercato del lavoro dei titoli universitari*, in "Lavoro e relazioni industriali", n°. 1, pp. 147-165.

Paci M., 1973, *Mercato del lavoro e classi sociali in Italia*, Il Mulino, Bologna.

Pigliare F., *Università diffusa, ma che sia diversa*, in "Queste istituzioni" n. 150/151 ottobre-dicembre 2008.

Pisati M., Santoro M., 1996, *Dopo la laurea. Status, sfide e strategie*, Il Mulino, Bologna.

Regini M., 2009, *Malata e denigrata. L'università italiana a confronto con l'Europa*, Donzelli, Roma.

Reyneri E., 2002, *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna.

Reyneri E., 2005, *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna.

Saraceno C., 2002, *I paradossi della flessibilità: una prospettiva di genere e generazionale*, in Magatti M.,

Fullin G. (a cura di), 2002, *Percorsi di lavoro flessibile. Un'indagine sui lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia,* Carocci, Roma.

Schizzerotto A., 2002, *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, Il Mulino, Bologna.

Sennett R., 1999, *L'uomo flessibile: le conseguenze del capitalismo sulla vita personale,* Feltrinelli, Milano.

ALLEGATO: QUESTIONARIO

1. Qual è la motivazione più forte che l'ha indotta ad iscriversi all'università ed a conseguire una laurea?

1) Per migliorare/cambiare condizione lavorativa
2) Per avere migliori prospettive occupazionali
3) Per avere migliori prospettive di carriera
4) Per allargare l'ambito di relazioni sociali ed ampliare la propria cultura
5) Per prestigio sociale/aziendale
6) Perché non trovavo lavoro
7) Per piacere personale
8) Altro (specificare)

2. Al momento del conseguimento della laurea lavorava?

1) Sì
2) No

· Se lavorava al momento del conseguimento della laurea:

2. Che tipo di inquadramento contrattuale aveva?

1) A tempo indeterminato
2) A tempo determinato
3) Contratto di formazione e lavoro/apprendistato
4) Collaborazione / contratto a progetto (co.co.co, co.pro, & simili)
5) Consulente/libero professionista
6) Altro contratto atipico (lavori saltuari/ritenuta d'acconto/altro)
7) Presso attività familiare
8) Altro (specificare) .....

3. In quale settore lavorava?

1) Industria
2) Pubblica Amministrazione
3) Servizi pubblici e municipalizzati
4) Commercio
5) Banche/Assicurazioni
6) Altre imprese di servizi
7) Altro (specificare).....

4. Dimensione dell'impresa per classi addetti

1) fino a 9; 2) 10-49; 3) 50-99; 4) 100-249; 5) 250-499; 6) 500 e oltre

5. Quale era la sua qualifica?

1) Operaio
2) Impiegato
3) Artigiano
4) Commerciante
5) Commesso
6) Insegnante
7) Dirigente/Direttivo
8) Coltivatore diretto
9) Altro (specificare).....

6. Come aveva trovato lavoro?

1) Contatto/segnalazione di un familiare
2) Contatto/segnalazione tramite amicizie, conoscenze
3) Autocandidatura (contatto su iniziativa personale)
4) Autocandidatura mediante inserzione del proprio profilo (internet, ecc)
5) Risposta ad inserzione dell'Azienda (bacheca, internet, giornali,....)
6) Chiamata diretta del datore di lavoro
7) Concorso pubblico
8) Tramite l'Università
9) Centri per l'impiego
10) Agenzia interinale
11) Stage/altra attività di formazione
12) Avvio attività autonoma/prosecuzione attività familiare
13) Altro (specificare).....

7. Ha cercato di cambiare lavoro dopo la laurea? [risposta multipla]

1) Sì, per cambiare qualifica
2) Sì, per cambiare contratto
3) Sì, per cambiare settore
4) Sì, per avere uno stipendio più alto
5) Sì, per altre ragioni
6) No

8. Ha effettivamente cambiato lavoro?

1) Sì
2) No

8.a Se sì, l'aver conseguito la laurea le ha portato un miglioramento di carriera:

1) Sì, cambio qualifica
2) Sì, cambio contratto
3) Sì, cambio settore
4) Sì, cambio stipendio
5) Sì, per altre ragioni (specificare).....
6) No, nessun miglioramento

9. Attualmente lavora?

1) Sì
2) No

· Se attualmente non lavora:
9. Qual è il suo stato attuale?

1) In cerca di prima occupazione
2) Disoccupato
3) Casalinga
4) Militare
5) Altro (specificare).....

· Se è in cerca di lavoro:
9.a.1 Da quanti mesi cerca lavoro?.....

· Se è casalinga:
9.a.2 Perché è casalinga?

1) Per libera scelta
3) Per necessità familiari
2) Perché non trova lavoro

10. Ha già ricevuto qualche proposta di lavoro o ha rinunciato a qualche opportunità di lavorare?

1) Sì
2) No

11. In che modo sta cercando lavoro?

1) Contatto/segnalazione di un familiare
2) Contatto/segnalazione tramite amicizie, conoscenze
3) Autocandidatura (contatto su iniziativa personale)
4) Autocandidatura mediante inserzione del proprio profilo (internet, ecc)
5) Risposta ad inserzione dell'Azienda (bacheca, internet, giornali,....)
6) Chiamata diretta del datore di lavoro
7) Concorso pubblico
8) Tramite l'Università
9) Centri per l'impiego
10) Agenzia interinale
11) Stage/altra attività di formazione
12) Avvio attività autonoma/prosecuzione attività familiare
13) Altro (specificare).....

12. Verso quale settore rivolge principalmente le sue domande di impiego?

1) Industria
2) Pubblica Amministrazione
3) Servizi pubblici e municipalizzati
4) Commercio
5) Banche/Assicurazioni
6) Altre imprese di servizi
7) Altro (specificare)

13. Per lavorare sarebbe disposto/a ad andare:

1) in un'altra provincia
2) in un'altra regione
3) in un altro stato

13.a Se sì, sarebbe disposto a trasferirsi definitivamente:

1) in un'altra provincia	1) Sì	2) No
2) in un'altra regione	1) Sì	2) No
3) in un altro stato	1) Sì	2) No

14. Sarebbe disposto/a a svolgere un lavoro poco attinente all'ambito dei suoi studi?

1) Sì, purché a livello di laurea
2) Sì, purché a livello di diploma
3) Sì, anche di basso livello
4) No

15. Sta svolgendo qualche corso post-lauream?

1) Sì
2) No

15.a Se sì, attualmente sta svolgendo:

1) Laurea specialistica (laurea di II livello)
2) Master
3) Scuola di specializzazione
4) Dottorato di ricerca
5) Corso di formazione professionale
6) Altro corso di laurea
7) Altro (specificare)

15.b Se no, ha intenzione di seguire un corso post-lauream?

1) Laurea specialistica (laurea di II livello)
2) Master
3) Scuola di specializzazione
4) Dottorato di ricerca
5) Corso di formazione professionale
6) Altro corso di laurea
7) Altro (specificare)
8) No

16. Ha già svolto colloqui di lavoro?

1) Sì
2) No

· Se ha già svolto colloqui di lavoro:

16.a Durante i colloqui sostenuti, i datori di lavoro hanno espresso qualche preferenza per il vecchio o il nuovo ordinamento universitario?

1) Sì, a favore del nuovo ordinamento
2) Sì, a favore del nuovo ordinamento se completato con laurea II livello
3) Sì, a favore del vecchio ordinamento
4) No, nessuna preferenza
5) Non mostrano di conoscere la differenza

· Se attualmente lavora:

17. Ha trovato lavoro tramite:

1) Contatto/segnalazione di un familiare
2) Contatto/segnalazione tramite amicizie, conoscenze
3) Autocandidatura (contatto su iniziativa personale)
4) Autocandidatura mediante inserzione del proprio profilo (internet, ecc)
5) Risposta ad inserzione dell'Azienda (bacheca, internet, giornali,....)
6) Chiamata diretta del datore di lavoro
7) Concorso pubblico
8) Tramite l'Università
9) Centri per l'impiego
10) Agenzia interinale
11) Stage/altra attività di formazione
12) Avvio attività autonoma/prosecuzione attività familiare
13) Altro (specificare).....

18. Dopo quanti mesi dalla laurea ha trovato lavoro?.....

19. Il suo lavoro è autonomo o dipendente?

1) Autonomo
2) Dipendente

· Se autonomo:
19. a Qual è la sua attività?

1) Imprenditore (artigiano, commerciante, coltivatore diretto, ...)
2) Consulente/libero professionista
3) Coadiuvante in azienda familiare
4) Rappresentante/Agente di commercio
5) Altro (specificare)

· Se lavora come dipendente:
19.b Che tipo di inquadramento contrattuale ha?

1) A tempo indeterminato
2) A tempo determinato
3) Contratto di formazione e lavoro/apprendistato
4) Collaborazione / contratto a progetto (co.co.co, co.pro, & simili)
5) Consulente/libero professionista
6) Altro contratto atipico (lavori saltuari/ritenuta d'acconto/altro)
7) Presso attività familiare
8) Altro (specificare) .....

20. In quale settore lavora?

1) Industria
2) Pubblica Amministrazione
3) Servizi pubblici e municipalizzati
4) Commercio
5) Banche/Assicurazioni
6) Altre imprese di servizi
7) Altro (specificare).....

21. Qual è la sua qualifica?

1) Operaio
2) Impiegato
3) Artigiano
4) Commerciante
5) Commesso
6) Insegnante
7) Dirigente/Direttivo
8) Coltivatore diretto
9) Altro (specificare).....

22. Dimensione dell'impresa per classi addetti?

1) fino a 9; 2) 10-49; 3) 50-99; 4) 100-249; 5) 250-499; 6) 500 e oltre

23. Dov'è la sede del suo lavoro?

1) Cuneo città
2) Cuneo provincia
3) Torino città
4) Torino provincia
5) Asti città o provincia
6) Alessandria o provincia
7) Novara o provincia
8) Biella o provincia
9) Verbania o provincia
10) Vercelli o provincia
11) Altre regioni

24. Dopo aver conseguito la laurea, ha sostenuto prove attitudinali per l'assunzione?

1) Sì, prove scritte ed orali
2) Sì, prove scritte
3) Sì, prove orali
4) Sì, lavori di prova
5) No

25. Dopo aver conseguito la laurea, ha partecipato a corsi di formazione dell'azienda?
1) Sì 2) No

26. Durante le sue prime esperienze lavorative, i datori di lavoro hanno espresso qualche preferenza per il vecchio o il nuovo ordinamento universitario?
1) Sì, a favore del nuovo ordinamento
2) Sì, a favore del nuovo ordinamento se completato con laurea II livello
3) Sì, a favore del vecchio ordinamento
4) No, nessuna preferenza
5) Non mostrano di conoscere la differenza

27. Essendo in possesso di laurea, qual è, secondo lei, l'elemento determinante per trovare lavoro e migliorare la carriera?
1) Nessuno
2) Laurea in generale
3) Corso di laurea
4) Voto di laurea
5) Media voti
6) Materia tesi
7) Altro (specificare).....

28. Ritiene che il suo lavoro attuale soddisfi le aspettative che lei aveva relativamente al corso di studi scelto?
1) Sì 2) No 3) In parte

29. Ritiene che la laurea da lei conseguita sia utile per il lavoro che svolge attualmente?
1) Sì 2) No 3) In parte

30. Qual è il titolo di studio formalmente richiesto per tale lavoro?
1) Nessuno in particolare 2) Diploma 3) Laurea

31. Ha mai effettuato qualche viaggio-studio all'estero o ha mai partecipato a scambi culturali promossi dall'università come i progetti Socrates, Erasmus, Leonardo?
1) Sì, Viaggio-studio
2) Sì, Erasmus, Socrates, Leonardo
3) No

32. In che misura trova le siano state utili queste esperienze nell'ottica lavorativa?
1) Molto utili
2) Utili
3) Poco utili
4) Nessuna utilità

33. Il suo lavoro richiede delle conoscenze informatiche?
1) Sì 2) No
· Se sì:
33. a Come ha potuto ottenerle?
1) Autodidatta
2) Corso privato
3) Corso scuole medie/superiori
4) Corso Università
5) Corsi in Azienda
6) Altro (specificare).....

34. Ha una buona conoscenza di una o più lingue straniere?

1) Sì
2) No

34.a Se sì, quali?

1) inglese
2) francese
3) tedesco
4) spagnolo
5) altro (specificare).....

35. Sta seguendo o ha seguito corsi di specializzazione post-lauream?

1) Sì
2) No

35.a Se sì, quale/i [risposta multipla]

1) Laurea specialistica (laurea di II livello)
2) Master
3) Scuola di specializzazione
4) Dottorato di ricerca
5) Corso di formazione professionale
6) Altro corso di laurea
7) Altro (specificare).....

35.b Se no, ha intenzione di seguire un corso post-lauream?

1) Sì, Laurea specialistica (laurea di II livello)
2) Sì, Master
3) Sì, Scuola di specializzazione
4) Sì, Dottorato di ricerca
5) Sì, Corso di formazione professionale
6) Sì, Altro corso di laurea
7) Sì, Altro (specificare).....
8) No

36. Può indicare approssimativamente il livello di reddito mensile netto derivante dal suo lavoro attuale?

1) Meno di 250 euro
2) 250-500 euro
3) 501-750 euro
4) 751-1.000 euro
5) 1.001-1.250 euro
6) 1.251-1.500 euro
7) 1.501-2000 euro
8) Più di 2000 euro

37. In relazione alla laurea conseguita, ritiene che il suo stipendio sia:

1) Molto adeguato
2) Adeguato
3) Non adeguato
4) Molto inadeguato

38. È soddisfatto/a del lavoro che svolge attualmente?

1) Sì
2) No
3) In parte

39. Quale prospettiva per l'avvenire preferirebbe tra queste?

1) Proseguire nell'attuale attività
2) Passare ad un'altra azienda o ente nello stesso settore
3) Passare ad altro settore
4) Esercitare un'attività in proprio
5) Esercitare una libera professione
6) Altro (specificare)

40. Potendo tornare indietro, si inscriverebbe nuovamente all'Università?

1) Sì, allo stesso corso
2) Sì, ma ad un altro corso
3) No

Dati anagrafici

UOMO
DONNA

41. Qual è il suo stato civile attuale?

1) Celibe/nubile
2) Sposato/a
3) Convivente
4) Vedovo/a
5) Separato/a
6) Divorziato/a

42. Ha figli?
52.a (Se sì, quanti)?.....

43. Qual è il suo luogo di residenza?

1) Cuneo città
2) Cuneo provincia
3) Torino città
4) Torino provincia
5) Asti città o provincia
6) Alessandria o provincia
7) Novara o provincia
8) Biella o provincia
9) Verbania o provincia
10) Vercelli o provincia
11) Altre regioni
12) Estero

44. Quale attività svolgeva suo padre al momento della sua laurea?
(Se pensionato specificare l'ultima professione svolta)

1) Operaio
2) Agricoltore
3) Artigiano
4) Commerciante
5) Impiegato
6) Insegnante
7) Funzionario/Dirigente
8) Imprenditore
9) Libero professionista
10) Magistrato
11) Altro (specificare).....

45. Qual è il grado di istruzione di suo padre?

1) Nessun titolo
2) Licenza elementare
3) Licenza scuola media inferiore
4) Diploma
5) Laurea

46. Quale attività svolgeva sua madre al momento della sua laurea?
(Se pensionata specificare l'ultima professione svolta)

1) Casalinga
2) Operaia
3) Agricoltore
4) Artigiana
5) Commerciante
6) Impiegata
7) Insegnante
8) Funzionario/Dirigente
9) Imprenditrice
10) Libera professionista
11) Magistrato
12) Altro (specificare).....

47. Qual è il grado di istruzione di sua madre?

1) Nessun titolo
2) Licenza elementare
3) Licenza scuola media inferiore
4) Diploma
5) Laurea

48. Qual è la regione di provenienza di suo padre?.....

49. Qual è la regione di provenienza di sua madre?.....