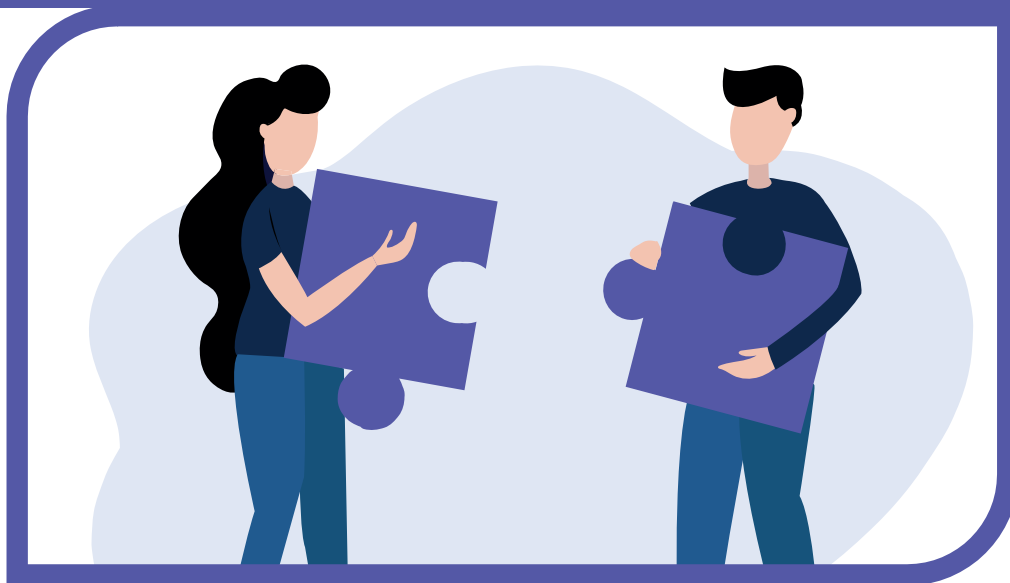


LAUREATE E LAUREATI: SCELTE, ESPERIENZE E REALIZZAZIONI PROFESSIONALI



RAPPORTO 2022

Con il sostegno del



*Ministero dell'Università
e della Ricerca*

LAUREATE E LAUREATI: SCELTE, ESPERIENZE E REALIZZAZIONI PROFESSIONALI



RAPPORTO 2022

Con il sostegno del



*Ministero dell'Università
e della Ricerca*

Il Rapporto è stato curato da Silvia Ghiselli. A Davide Cristofori e Claudia Girotti si deve la supervisione nella elaborazione dei capitoli.

Il capitolo 1 è da attribuire a Silvia Ghiselli, il capitolo 2 a Enrico Bartolini e Silvia Galeazzi, il capitolo 3 a Maria Assunta Chiarello e Valentina Conti, il capitolo 4 a Eleonora Bonafe' e Daniela Perozzi, il capitolo 5 a Enrico Bartolini e Lara Tampellini.

Si ringraziano Aurelia Sole e Marina Timoteo per i preziosi suggerimenti ricevuti.

Salvo diversa indicazione, si autorizza la riproduzione a fini non commerciali e con citazione della fonte.



INFOGRAFICHE





OBIETTIVO DELLO STUDIO

Mettere all'attenzione dei *policy maker* le basi informative su cui impostare le politiche di valutazione e di sostegno della formazione e dell'occupazione dei laureati e delle laureate in Italia.

FONTE DEI DATI

La documentazione presentata nel Rapporto deriva dalle due indagini statistiche svolte annualmente da AlmaLaurea sul Profilo e sulla Condizione occupazionale dei laureati (76 Atenei per le indagini del 2020).



291.000

laureati del 2020
coinvolti nell'Indagine sul *Profilo dei laureati*

di cui

DONNE

♀ 58,7%

UOMINI

41,3% ♂

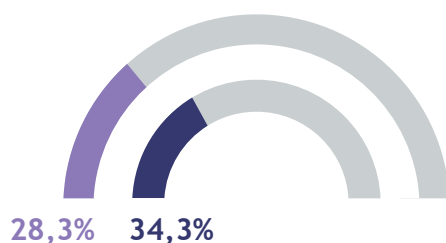
655.000

laureati del 2019, 2017 e 2015
coinvolti nell'Indagine sulla
Condizione occupazionale dei laureati,
intervistati rispettivamente
a uno, tre e cinque anni
dal conseguimento del titolo

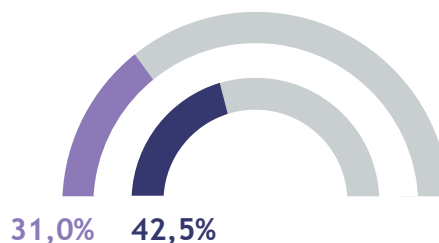
SCELTE FORMATIVE E PERFORMANCE DI STUDIO

BACKGROUND CULTURALE

ALMENO UN GENITORE LAUREATO



EREDITARIETÀ DELLA LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO*



* si intende la quota di chi ha conseguito la laurea nello stesso ambito disciplinare di uno dei genitori

PERCORSO PRE-UNIVERSITARIO DIPLOMA LICEALE



ESPERIENZA DURANTE GLI STUDI TIROCINIO CURRICULARE

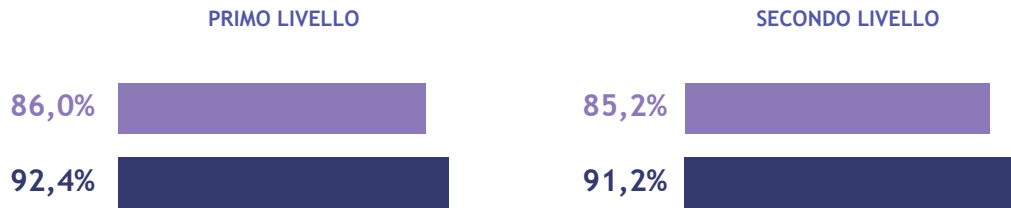


PERFORMANCE UNIVERSITARIE LAUREATI IN CORSO

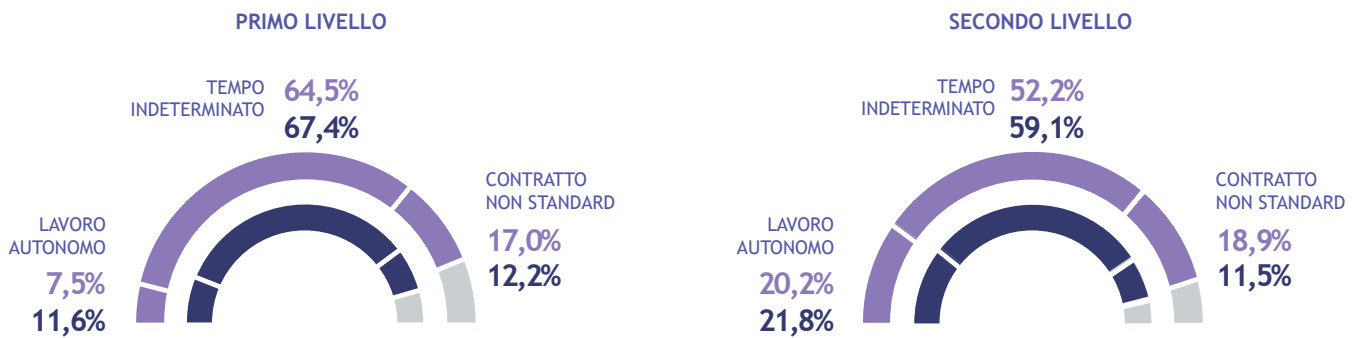


ESITI OCCUPAZIONALI A 5 ANNI DALLA LAUREA

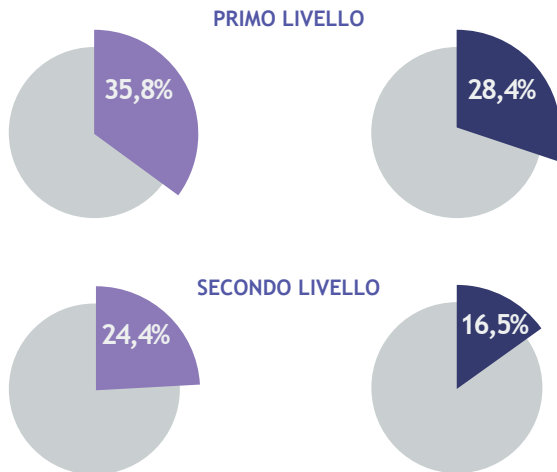
TASSO DI OCCUPAZIONE



TIPOLOGIA DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

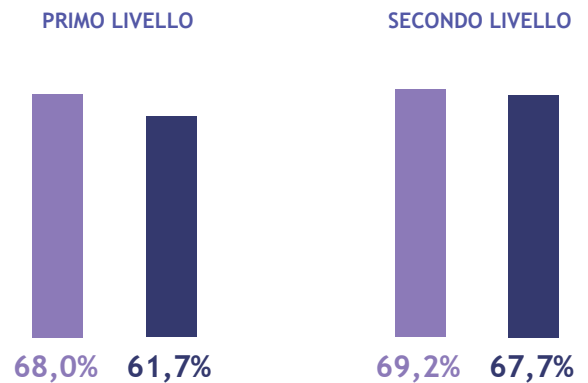


SETTORE D'IMPIEGO PUBBLICO



EFFICACIA DELLA LAUREA NEL LAVORO

TITOLO VALUTATO MOLTO EFFICACE O EFFICACE



RETRIBUZIONE MENSILE NETTA



ASPIRAZIONI E REALIZZAZIONI LAVORATIVE

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

CLUSTER DI ASPETTATIVE SUL LAVORO IDEALE	TASSO DI OCCUPAZIONE E DIFFERENZIALE DONNA-UOMO (Δ)	RETRIBUZIONE* E DIFFERENZIALE DONNA-UOMO (Δ)	REALIZZAZIONE** DELLE ASPETTATIVE
interessati a INDIPENDENZA E FLESSIBILITÀ	87,6% Δ -6,1	1.645 € Δ -13,7%	
interessati a STABILITÀ E COERENZA CON GLI STUDI	89,1% Δ -5,7	1.602 € Δ -14,3%	
interessati a PROFESSIONALITÀ E ASPETTI SOCIO-CULTURALI	86,8% Δ -4,8	1.581 € Δ -12,0%	
interessati a CARRIERA E PROFESSIONALITÀ	89,6% Δ -6,8	1.705 € Δ -15,4%	
interessati a CARRIERA E STABILITÀ	87,8% Δ -6,7	1.598 € Δ -12,9%	

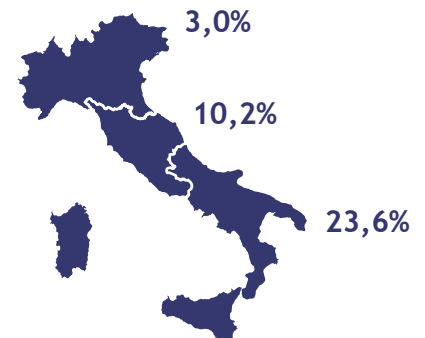
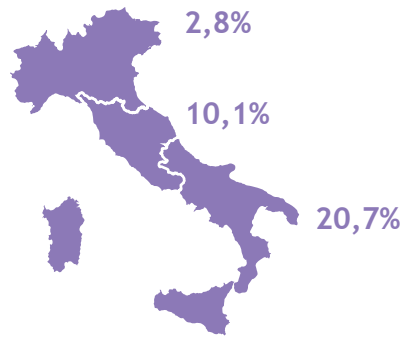
* si intende la retribuzione mensile netta degli occupati a tempo pieno che hanno iniziato l'attuale attività lavorativa dopo la laurea

** indicatore sintetico della soddisfazione per gli aspetti dell'attività lavorativa svolta che caratterizzano ciascun cluster

MOBILITÀ TERRITORIALE PER MOTIVI DI STUDIO E DI LAVORO

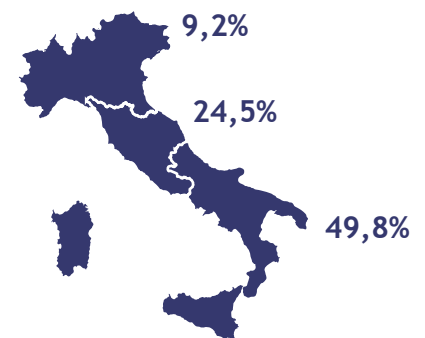
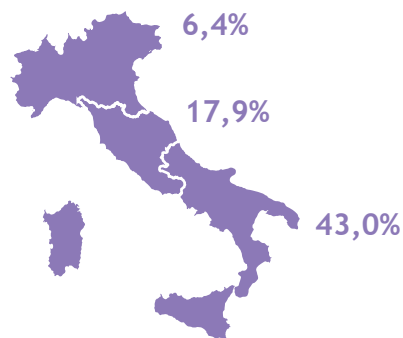
MOBILITÀ PER MOTIVI DI STUDIO

Quota di MOBILI per ripartizione geografica di RESIDENZA



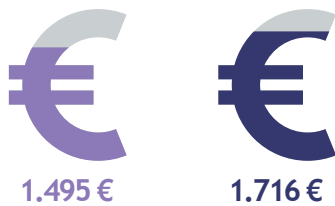
MOBILITÀ PER MOTIVI DI LAVORO

Quota di MOBILI per ripartizione geografica di RESIDENZA



RETRIBUZIONE MENSILE NETTA: IL VALORE AGGIUNTO DELLA MOBILITÀ

RISIEDONO AL SUD E LAVORANO AL NORD



RISIEDONO E LAVORANO AL SUD



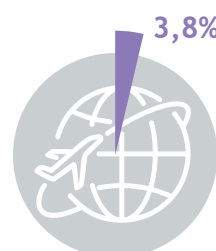
in media
+18,3%
rispetto a

in media
+2,3%
rispetto a

RISIEDONO E LAVORANO AL NORD



OCCUPATI ALL'ESTERO



INDICE

INTRODUZIONE di Aurelia Sole e Marina Timoteo	11
1. OBIETTIVI E FONTI DEI DATI.....	17
1.1 Obiettivi del Rapporto	19
1.2 Fonti dei dati.....	21
2. SCELTE FORMATIVE E PERFORMANCE DI STUDIO	25
2.1 Diplomatici, laureati, dottori di ricerca: composizione per genere.....	27
2.2 Origine sociale	29
2.3 Percorso pre-universitario.....	31
2.4 Scelta del corso di laurea	33
2.5 Focus sulle lauree STEM	35
2.6 Ereditarietà del titolo di studio universitario	37
2.7 Esperienze durante gli studi	41
2.8 Performance universitarie.....	43
2.9 Conclusioni	45
3. ESITI OCCUPAZIONALI	47
3.1 Occupazione e tempi di inserimento nel mercato del lavoro	49
Tasso di occupazione.....	49
Tempi di inserimento nel mercato del lavoro	53
3.2 Caratteristiche del lavoro svolto	55
Tipologia dell'attività lavorativa.....	55
<i>Smart working</i>	57
Settore di attività dell'azienda.....	58
3.3 Retribuzione.....	60
3.4 Efficacia della laurea nell'attività lavorativa e professione svolta	64
Efficacia della laurea nell'attività lavorativa	64
Professione svolta	65
3.5 Focus sulle lauree STEM	67
3.6 Conclusioni	69
4. ASPIRAZIONI E REALIZZAZIONI LAVORATIVE	71
4.1 Aspirazioni alla laurea	73
4.2 Aspetti rilevanti nel lavoro: costruzione di gruppi di laureati omogenei.....	77
4.3 Esiti occupazionali e differenziali di genere nei cluster	81
Tasso di occupazione.....	81
Caratteristiche del lavoro svolto	83
Retribuzione.....	85
Efficacia della laurea nell'attività lavorativa e professione svolta	87



Soddisfazione per il lavoro svolto	88
4.4 Conclusioni	91
5. MOBILITÀ TERRITORIALE PER MOTIVI DI STUDIO E DI LAVORO	93
5.1 Migrazione per studio	95
Traiettorie di migrazione per studio dei laureati di primo livello e magistrali a ciclo unico	95
Caratteristiche dei laureati che migrano per ragioni di studio	100
Traiettorie di migrazione per studio dei laureati magistrali biennali.....	102
5.2 Migrazione per studio e per lavoro.....	103
Traiettorie di migrazione per studio e per lavoro	103
Determinanti della migrazione per motivi di lavoro.....	106
5.3 Lavoro all'estero.....	107
Caratteristiche degli occupati all'estero.....	108
5.4 Valore aggiunto di chi sceglie la mobilità territoriale: caratteristiche del lavoro svolto	110
5.5 Focus sulle lauree STEM	113
5.6 Conclusioni	114
BIBLIOGRAFIA.....	117



INTRODUZIONE

di Aurelia Sole e Marina Timoteo



Dal 2020 il Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea affianca ai classici Rapporti annuali su Profilo e Condizione occupazionale dei laureati, elaborazioni su specifici temi che sono di particolare rilevanza per l'analisi dei percorsi formativi e professionali, con riferimento al sistema di istruzione terziario. Dopo il Rapporto sull'imprenditorialità dei laureati, presentiamo il secondo Rapporto tematico, dedicato a delineare caratteristiche e performance delle laureate e dei laureati nelle Università italiane. L'analisi delle differenze di genere nelle scelte formative e negli esiti occupazionali rappresenta da sempre una delle principali tematiche approfondite da AlmaLaurea. Abbiamo dunque deciso di raccogliere la documentazione statistica elaborata sul tema in un unico volume ragionato, così da fornire ai *policy maker* le basi informative su cui impostare le politiche di valutazione e di sostegno della formazione e dell'occupazione in un'ottica di genere. Tale scelta è stata maturata anche in considerazione della crescente rilevanza assunta dal tema per tutto il mondo universitario. Gli Atenei in questo momento stanno procedendo alla predisposizione del Bilancio di Genere e del *Gender Equality Plan (GEP)*, documento strategico di Università e Centri di ricerca, in materia di uguaglianza di genere. Come indicato dalla Commissione europea (Commissione europea, 2021) all'interno della strategia per l'uguaglianza di genere 2020-2025 (*Gender Equality in Academia and Research - GEAR*), il GEP prevede cinque aree di intervento, rivolte alla comunità universitaria, all'interno delle quali possono essere definite azioni per la riduzione delle asimmetrie di genere all'interno dei corsi di studio.

Il punto di partenza nella rappresentazione del profilo delle laureate e dei laureati nelle Università italiane è rappresentato dal dato che ha visto, a partire dagli anni '70 del secolo scorso, una sempre maggiore partecipazione delle donne all'istruzione universitaria, nel nostro Paese: le donne da tempo costituiscono oltre la metà dei laureati in Italia (il sorpasso è avvenuto nell'anno accademico 1991/92) e nel 2020 esse rappresentano quasi il 60% del complesso della popolazione laureata in quell'anno. Nel delineare il profilo di questa popolazione, uno degli aspetti che AlmaLaurea segnala da sempre per gli elementi di criticità in esso insiti è quello dell'origine sociale dei laureati. Le scelte formative di donne e uomini risentono, infatti, come dato storicamente acquisito, del contesto familiare di provenienza e dei modelli sociali proposti, cosa che ha poi impatto anche sui percorsi professionali e sulla diversa valorizzazione di donne e uomini nel mercato del lavoro. Le donne provengono più frequentemente, rispetto agli uomini, da contesti familiari meno favoriti da un punto di vista culturale e socio-economico. Questo dato conduce a ipotizzare che il miglioramento dei livelli formativi delle famiglie meno istruite sia in particolare dovuto proprio alle donne. Altro elemento che caratterizza le dinamiche familiari alla base delle scelte formative sta

nel fatto che, laddove i genitori sono in possesso di una laurea, le donne ereditano con minore frequenza il titolo di studio dei genitori, soprattutto se quest'ultimo afferisce alle discipline che indirizzano verso la libera professione. Dal momento che l'ereditarietà del titolo di laurea è spesso associata all'ereditarietà della professione, le differenze si ripercuotono anche sul fronte del lavoro, in termini di opportunità e sbocchi occupazionali di donne e uomini. Nel medio periodo sono soprattutto questi ultimi a occupare professioni di alto livello e a elevata specializzazione. Più in generale, inoltre, l'analisi degli esiti occupazionali mostra la posizione di svantaggio delle donne nei confronti degli uomini, non solo in termini di diverse possibilità di inserimento nel mercato del lavoro ma anche di valorizzazione professionale. Si conferma dunque la necessità, per il nostro Paese, di incentivare politiche di sostegno all'occupabilità femminile, tenendo conto anche della necessità di conciliare tempi di vita lavorativa e familiare.

Le laureate, a cinque anni dalla laurea, presentano un tasso di occupazione inferiore a quello dei laureati e la pandemia da Covid-19 ha tendenzialmente ampliato questo divario. Lo svantaggio femminile si rileva anche in termini retributivi: a cinque anni dalla laurea, gli uomini percepiscono, in media, circa il 20% in più. Inoltre, le donne svolgono in misura minore un lavoro autonomo o alle dipendenze con un contratto a tempo indeterminato, mentre lavorano in misura relativamente maggiore con contratti non standard, in particolare alle dipendenze a tempo determinato.

Il Rapporto ha preso in esame anche il tema delle aspirazioni lavorative di laureate e laureati. Qui osserviamo differenze importanti che, seppure in fase evolutiva, vedono le donne più interessate, rispetto agli uomini, ai profili della stabilità lavorativa, della rispondenza dell'occupazione ai propri ideali e valori e dell'utilità sociale del lavoro; per gli uomini prevalgono la rilevanza del prestigio ricevuto dal lavoro e la possibilità di carriera. Per le laureate, inoltre, è sempre più importante la ricerca di indipendenza e autonomia.

L'indagine del nostro Rapporto si è poi spostata sul fronte della realizzazione professionale connessa alle aspirazioni lavorative, rilevando l'incidenza di disuguaglianze di genere su laureate e laureati che sono accumulati dalle medesime aspettative lavorative. Le donne che, alla vigilia della conclusione del percorso formativo, ricercavano la stabilità del lavoro presentano, a cinque anni dal titolo, non solo un minor tasso di occupazione ma anche una minor quota di occupate alle dipendenze a tempo indeterminato. Tra i laureati che, sempre in prossimità della laurea, ricercavano nel proprio lavoro la coerenza con gli studi compiuti e la rispondenza agli interessi culturali, i differenziali di genere sono tendenzialmente più contenuti, ma a fronte di una maggiore penalizzazione in termini di tasso di occupazione, tipologia contrattuale e retribuzione. In sostanza, le differenze di



genere sono più contenute negli scenari occupazionali di livello più modesto. Tra i laureati che, alla vigilia del titolo, ricercavano principalmente guadagno e carriera, il differenziale di genere, a sfavore delle donne, aumenta.

La minore valorizzazione delle donne sul mercato del lavoro sembra in contraddizione rispetto ai loro curricula, generalmente più brillanti di quelli degli uomini, in particolare per le migliori performance negli studi (pre-universitari e universitari). Il curriculum delle laureate è, peraltro, più ricco di esperienze formative (studio all'estero, tirocinio curriculare e lavoro durante gli studi) che si dimostrano rilevanti per migliorare le *chance* occupazionali dopo il conseguimento del titolo.

Le differenze occupazionali di donne e uomini sono anche il frutto della diversa propensione alla mobilità territoriale, sia per motivi di studio sia per motivi di lavoro. I flussi migratori, infatti, coinvolgono in misura relativamente maggiore gli uomini e i residenti nel Mezzogiorno. In ogni caso, nelle aree del Centro e, soprattutto, in quelle del Nord, la mobilità per lavoro è più contenuta, seppur si confermi più frequente tra gli uomini. Sono gli uomini a spostarsi di più per lavoro anche all'estero, tra l'altro seguendo motivazioni differenti dalle donne: maggiore valorizzazione professionale per i primi, ragioni personali per le seconde. A prescindere dalla destinazione, la mobilità lavorativa si associa a livelli retributivi più elevati. In particolare, i laureati residenti nel Mezzogiorno che si sono trasferiti al Nord percepiscono una retribuzione mensile netta più elevata, non solo di coloro che risiedono e lavorano nel Meridione, ma anche di quanti risiedono e lavorano al Nord. Allo stesso tempo, alla mobilità lavorativa si associano differenziali di genere più contenuti, anche se sempre a favore della componente maschile. Migrare per motivi di studio o di lavoro apre quindi le porte a nuove opportunità e consente ai laureati di raggiungere, in particolare, retribuzioni più elevate. In questo contesto le donne riescono, attraverso la migrazione, a ridurre, seppure parzialmente, la distanza che le separa dagli uomini. È però vero che la propensione a migrare per motivi di studio e di lavoro risente del contesto culturale di provenienza. Infatti, tra i laureati meridionali migrano più frequentemente coloro che provengono da contesti culturalmente più favoriti. Tra l'altro, se tra le famiglie culturalmente più favorite non si rilevano differenze di genere nella propensione alla mobilità per motivi di studio, all'interno delle famiglie meno favorite sono soprattutto gli uomini a spostarsi. Anche in questo contesto, si conferma la necessità di superare alcuni ostacoli culturali al raggiungimento della pari opportunità di genere nella scelta migratoria, che permetterebbe di ridurre le differenze che ancora oggi si registrano tra laureate e laureati.

Il Rapporto dedica un approfondimento specifico alle lauree STEM (*science, technology, engineering, mathematics*). Le scelte formative delle donne si indirizzano meno frequentemente verso i corsi di laurea di questi ambiti, nonostante la loro maggiore provenienza dai percorsi liceali e i migliori risultati scolastici ottenuti, aspetti questi ultimi che più frequentemente si associano alla scelta di intraprendere corsi di laurea STEM. È però vero che nel dottorato le donne scelgono gli ambiti STEM più spesso di quanto non facciano nel percorso di laurea. Nel mercato del lavoro le donne che scelgono questi corsi di laurea si confermano comunque più svantaggiate (in termini occupazionali e retributivi) rispetto alla componente maschile anche se, a cinque anni dal conseguimento del titolo, si rileva una maggiore coerenza tra titolo conseguito e lavoro svolto. Tra i laureati dei percorsi STEM si evidenzia, complessivamente, una maggiore mobilità per motivi di studio e di lavoro. Resta confermato che, anche all'interno di questi percorsi, le donne tendono a spostarsi meno frequentemente rispetto agli uomini. Concentrandosi in particolare sulle retribuzioni, i differenziali di genere, pur sempre a favore degli uomini, risultano più contenuti tra i laureati STEM e si riducono ulteriormente tra coloro che decidono di spostarsi per motivi lavorativi. Sembra quindi che, per alcuni aspetti della carriera lavorativa, i percorsi STEM attenuino le disuguaglianze tra laureate e laureati.



1. OBIETTIVI E FONTI DEI DATI



Il capitolo descrive gli obiettivi generali del Rapporto e illustra le principali fonti dei dati utilizzati nei successivi capitoli, che approfondiscono, sotto molteplici punti di vista, le differenze di genere rilevate tra laureate e laureati in Italia.

1.1 Obiettivi del Rapporto

Il Rapporto tematico di genere è il primo realizzato, su questo specifico argomento, dal Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea. Seppure il Consorzio si sia sempre occupato dell'analisi delle differenze tra donne e uomini, in termini di scelte formative ed esiti occupazionali, è la prima volta che i risultati di tali analisi sono raccolti in un unico volume dedicato. Tale contributo intende mettere all'attenzione dei *policy maker* una documentazione statistica dettagliata, aggiornata e articolata su cui basare le politiche di valutazione e di sostegno della formazione e dell'occupazione delle laureate e dei laureati in Italia.

Questo Rapporto, pertanto, attingendo principalmente alle indagini realizzate annualmente dal Consorzio, riorganizza, esplora e, in alcuni casi, approfondisce per la prima volta il complesso e articolato insieme di informazioni statistiche disponibili, che consentono di rappresentare le differenze tra laureate e laureati sotto molteplici punti di vista, come si vedrà meglio tra poco.

Le analisi sono rappresentate, laddove ritenute interessanti, anche in ottica temporale, in modo da delineare le tendenze, nel corso degli anni più recenti, dei fenomeni che si sono presi in esame. Infatti, se è vero che per alcuni aspetti, come per esempio le aspettative personali, le tendenze variano lentamente nel tempo, per altri si riscontrano dinamiche molto veloci, che occorre tenere in debita considerazione per una visione più completa. È questo il caso tipico dell'evoluzione del mercato del lavoro, che sconta apprezzabili effetti legati alla congiuntura.

Ciascun capitolo, inoltre, tiene in considerazione i molteplici elementi che condizionano le scelte e gli esiti occupazionali di donne e uomini tra cui, a titolo esemplificativo, il percorso disciplinare intrapreso, il contesto familiare in cui si è cresciuti, le esperienze maturate durante il percorso formativo. Qualora ritenuto interessante, infine, le analisi sono estese ad altri tipi di percorsi, ossia ai dottori di ricerca, coinvolti nelle rilevazioni realizzate da AlmaLaurea, e ai diplomati di scuola secondaria di secondo grado, coinvolti nelle rilevazioni di AlmaDiploma.

Nel dettaglio, il capitolo 2 affronta le differenze di genere dal punto di vista delle scelte formative, prendendo in esame verso quali percorsi si indirizzano donne e uomini e in che modo il contesto familiare di provenienza, nonché il percorso di studio pre-universitario,

influenzano la scelta. Si tratta di elementi importanti da esaminare dal momento che, come è noto e come è da tempo evidenziato da AlmaLaurea, la famiglia di origine influenza in modo determinante le scelte formative dei giovani. Nella seconda parte del capitolo, inoltre, sono analizzate le performance delle laureate e dei laureati, misurate al termine del percorso di studio e analizzate con riferimento sia alla rapidità nel conseguire il titolo sia alla votazione ottenuta.

Il capitolo 3 prende in esame gli esiti occupazionali di laureate e laureati, dal punto di vista sia delle opportunità di trovare lavoro sia delle caratteristiche del lavoro svolto. Le analisi prendono in esame anche l'impatto che la pandemia da Covid-19 ha avuto sulle opportunità occupazionali, al termine del percorso di studio. Uno specifico approfondimento riguarda la conciliazione tra esigenze familiari e lavorative, in particolare tenendo in considerazione la presenza o meno di figli nella vita dei laureati perché, come è noto, questo è un aspetto che condiziona apprezzabilmente gli esiti occupazionali. L'analisi sviluppata prende inoltre in esame la professione svolta, così da evidenziare le diverse scelte di genere, anche tenendo conto delle caratteristiche della famiglia di provenienza. In tale contesto, infatti, è interessante analizzare le differenze tra donne e uomini, in particolare per ciò che riguarda l'accesso alle libere professioni e alle attività imprenditoriali.

Il capitolo 4 concentra l'attenzione sulle aspirazioni lavorative di laureate e laureati e di come queste si associano alla successiva realizzazione professionale. Le rilevazioni di AlmaLaurea, infatti, consentono di monitorare quali aspetti del lavoro sono più ricercati dagli studenti in procinto di conseguire il titolo universitario. Tra questi si citano, a titolo meramente esplicativo, le prospettive di guadagno e di carriera, la coerenza con gli studi, l'acquisizione di professionalità. Successivamente, la rilevazione sugli esiti occupazionali consente di mappare l'effettiva soddisfazione riscontrata, per i medesimi aspetti, tra laureate e laureati che hanno trovato un impiego entro i cinque anni dal conseguimento del titolo. I due insiemi di informazioni, rilevati dunque in due distinti momenti, possono essere messi in collegamento tra loro, al fine di valutare se donne e uomini si avvicinano diversamente al mercato del lavoro, se hanno percorsi lavorativi differenziati e se la successiva realizzazione professionale varia in funzione, anche, del genere.

Infine, il capitolo 5 analizza il complesso tema della mobilità territoriale, affrontandolo da un doppio punto di vista: mobilità per motivi di studio e per motivi di lavoro. La documentazione di AlmaLaurea consente di tracciare i principali flussi di mobilità, ossia dalla residenza alla sede degli studi, dalla sede degli studi alla sede di lavoro. È naturale che sulla scelta di spostarsi, indipendentemente dalla motivazione, incidono numerosi elementi che è interessante tenere simultaneamente in considerazione. In tale contesto, assume un rilievo



particolare la valutazione delle diverse propensioni di donne e uomini alla migrazione. Pertanto, oltre a evidenziare l'entità dei flussi, l'approfondimento mette in luce le caratteristiche legate alle scelte di mobilità, sia entro i confini nazionali sia all'estero. Uno specifico focus ha infine riguardato le caratteristiche occupazionali associate alle scelte di mobilità.

1.2 Fonti dei dati

La documentazione presentata nel Rapporto deriva dalle due indagini statistiche svolte annualmente da AlmaLaurea, il Consorzio Interuniversitario attivo dal 1994 e che nel 2021 rappresenta 78 Atenei italiani e circa il 90% dei laureati che ogni anno escono dall'università. Tali indagini costituiscono la necessaria fonte di informazioni -attendibili, tempestive e accurate- attraverso cui basare il monitoraggio dell'efficacia interna ed esterna del sistema universitario e impostare le relative politiche di investimento. Le indagini di AlmaLaurea costituiscono inoltre un punto di riferimento per studenti e famiglie che, a vario titolo, sono chiamati a compiere scelte formative: la base documentaria resa disponibile, gratuitamente e pubblicamente sul sito del Consorzio, costituisce infatti la cornice informativa per maturare una scelta consapevole.

Più nel dettaglio, l'indagine sul Profilo dei laureati, di natura censuaria, raccoglie informazioni sulle esperienze e sulle competenze maturate dagli studenti universitari durante il proprio percorso di studio. Il questionario rileva anche le valutazioni espresse dagli studenti con riferimento al corso frequentato. Il questionario di rilevazione è di tipo CAWI (*computer-assisted web interviewing*) ed è somministrato in prossimità del termine del percorso di studio. Le informazioni raccolte tramite questionario sono successivamente integrate con quelle amministrative, trasmesse periodicamente dagli Atenei afferenti ad AlmaLaurea: si tratta di informazioni anagrafiche sullo studente (genere, residenza) e sul corso di studio frequentato, sul diploma di scuola secondaria di secondo grado di provenienza. La rilevazione sui laureati più recente, realizzata nel corso del 2020 e pubblicata a giugno 2021, ha coinvolto circa 291.000 laureati del 2020 dei 76 atenei italiani in quel momento afferenti al Consorzio. Il tasso di risposta è risultato pari al 92,8%. Le elaborazioni sono rese disponibili per ateneo, gruppo disciplinare, dipartimento/scuola/facoltà e fino a livello di singolo corso di laurea¹.

¹ Ulteriori informazioni sull'organizzazione della rilevazione, sul collettivo coinvolto, sulle definizioni adottate, si rimanda alle Note metodologiche www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/profilo/profilo2021/almalaurea_profilo_rapporto2021_note_metodologiche.pdf.



Una rilevazione del tutto analoga, nell'impianto metodologico, coinvolge i diplomati di master e i dottori di ricerca degli Atenei, afferenti ad AlmaLaurea, che hanno deciso di attivare tale tipo di monitoraggio. Nel presente Rapporto, qualora ritenuto interessante, le analisi sono state integrate con riflessioni relative, in particolare, ai dottori di ricerca. In tal caso, la rilevazione più recente disponibile è quella pubblicata nel 2021 e relativa a poco meno di 4.500 dottori di ricerca del 2020 appartenenti a uno dei 30 Atenei partecipanti all'indagine. Il tasso di risposta è pari al 91,2%.

L'indagine sulla Condizione occupazionale dei laureati, anch'essa censuaria, monitora gli esiti occupazionali entro i primi cinque anni dal conseguimento del titolo. Il questionario di rilevazione consente di mappare, a uno, tre e cinque anni dal titolo, le esperienze formative e occupazionali svolte, tenendo in considerazione anche le relative caratteristiche del lavoro. Il questionario è somministrato con una tecnica di rilevazione doppia, CAWI e CATI (*computer-assisted telephone interviewing*). Le informazioni di questionario sono poi integrate con quelle amministrative e quelle relative all'Indagine sul Profilo, consentendo la definizione di una base-dati ricca e interrogabile anche in ottica longitudinale. La rilevazione sui laureati più recente, realizzata nel 2020, ha riguardato circa 655.000 laureati, di 76 atenei, del 2019, 2017 e 2015, intervistati rispettivamente a uno, tre e cinque anni dal conseguimento del titolo. La rilevazione a un anno dal titolo riguarda tutti i laureati di primo e di secondo livello, mentre quella a tre e cinque anni coinvolge tutti i laureati di secondo livello e i soli laureati di primo livello che, dopo il conseguimento del titolo, non hanno proseguito la formazione iscrivendosi a un altro corso di laurea. Vista la peculiarità della rilevazione svolta sui laureati di primo livello a tre e cinque anni, la tecnica di somministrazione è di tipo CAWI. Il tasso di risposta, calcolato considerando i soli laureati che ai sensi del GDPR sono stati contattati avendone espresso il consenso, risulta pari all'81,4% tra i laureati del 2019 a un anno dal titolo e al 71,5% e 66,0%, rispettivamente, tra i laureati di secondo livello del 2017 a tre anni e del 2015 a cinque anni. I tassi di risposta raggiunti tra i laureati di primo livello del 2017 e del 2015, contattati a tre e cinque anni, sono stati pari, rispettivamente, al 20,3% e al 14,9%. Le elaborazioni sono anche in questo caso rese disponibili per ateneo, gruppo disciplinare, dipartimento/scuola/facoltà e fino a livello di singolo corso di laurea².

² Ulteriori informazioni sull'organizzazione della rilevazione, sul collettivo oggetto di indagine, sulle definizioni adottate, sono disponibili nelle Note metodologiche www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/occupazione/occupazione19/almalaura_occupazione_rapporto2021_note_metodologiche.pdf.



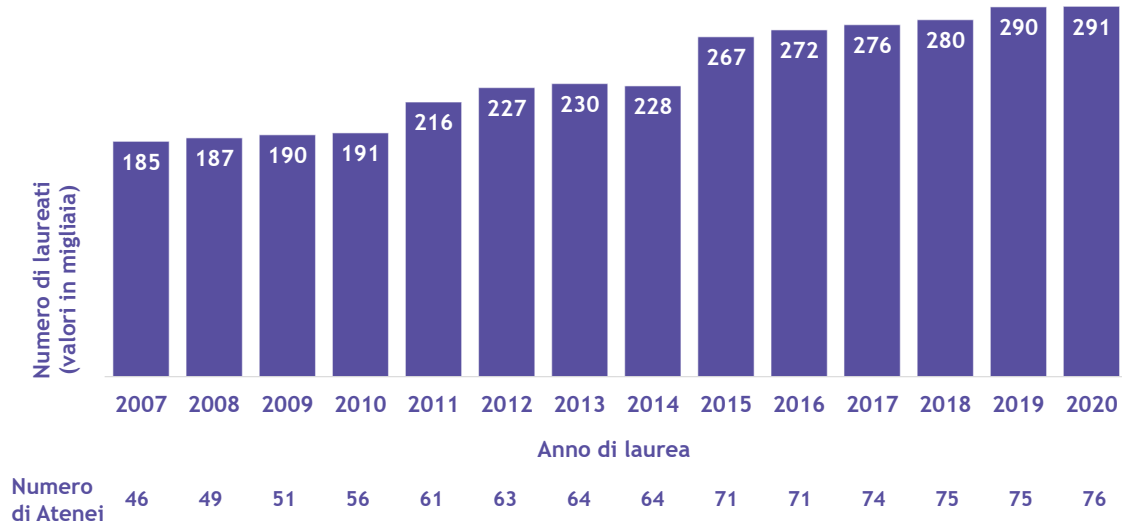
Una rilevazione del tutto analoga, nell'impianto metodologico, coinvolge i diplomati di master e i dottori di ricerca degli Atenei di AlmaLaurea che hanno aderito a tale tipo di indagine. Nel presente Rapporto alcune riflessioni sono ampliate al collettivo dei dottori di ricerca. La rilevazione più recente disponibile è anche in tal caso quella realizzata nel corso del 2020 e pubblicata nel 2021: ha riguardato circa 5.400 dottori di ricerca del 2019, contattati a un anno dal conseguimento del titolo e afferenti a uno dei 40 atenei italiani partecipanti al monitoraggio. Il tasso di risposta è pari al 74,8% (calcolato sui dottori che è stato possibile contattare avendo loro espresso il necessario consenso).

Con esclusivo riferimento alla rilevazione sulla Condizione occupazionale dei Laureati, i risultati dell'indagine sono sottoposti a una specifica procedura, definita di riproporzionamento, attraverso cui si ottengono stime rappresentative del complesso dei laureati in Italia. Una procedura che AlmaLaurea ha deciso di continuare ad applicare, nonostante l'elevata copertura degli Atenei partecipanti all'indagine, per consentire una valutazione delle tendenze del mercato del lavoro più puntuale, soprattutto in ottica temporale.

Il numero di Atenei partecipanti ad AlmaLaurea è cresciuto nel tempo, incrementando di conseguenza il numero di laureati coinvolti nelle rilevazioni. Nella Figura 1.1 è riportato, distintamente per anno solare, il numero di laureati e il corrispondente numero di Atenei. Si tratta delle coorti di laureati prese in esame nei capitoli che seguono³.

³ A tal proposito, si ritiene opportuno sottolineare che tutte le analisi, sviluppate sui dati dell'indagine sul Profilo, realizzate considerando l'evoluzione temporale di uno specifico fenomeno, sono state verificate anche a parità di Atenei partecipanti alle singole rilevazioni.

Figura 1.1 Numero di laureati e numero di Atenei di AlmaLaurea per anno di laurea.
Anni 2007-2020 (valori assoluti)



Fonte: AlmaLaurea, Profilo dei Laureati (anni vari).

In tutti i capitoli si affrontano le differenze di genere tenendo in considerazione anche il gruppo disciplinare di conseguimento del titolo, con uno sguardo particolare al settore STEM (*science, technology, engineering, mathematics*). Più nel dettaglio, i percorsi STEM includono i seguenti gruppi disciplinari: scientifico, informatica e tecnologie ICT, architettura e ingegneria civile, ingegneria industriale e dell'informazione.



2. SCELTE FORMATIVE E PERFORMANCE DI STUDIO



Il capitolo approfondisce le differenze di genere nella scelta del percorso di studio universitario, nelle esperienze svolte durante il percorso e nelle performance legate all'ottenimento del titolo di laurea.

Il primo obiettivo dell'approfondimento è capire se la scelta del corso di studio di donne e uomini è legata in qualche modo al contesto familiare di provenienza e al percorso formativo pre-universitario. A questo proposito, si propone un focus sui percorsi STEM e uno sull'ereditarietà del titolo di studio tra genitori e figli.

Il secondo obiettivo è individuare se ci sono differenze di genere nelle esperienze che vengono maturate durante gli studi universitari (esperienze di studio all'estero, tirocini curriculari, esperienze di lavoro).

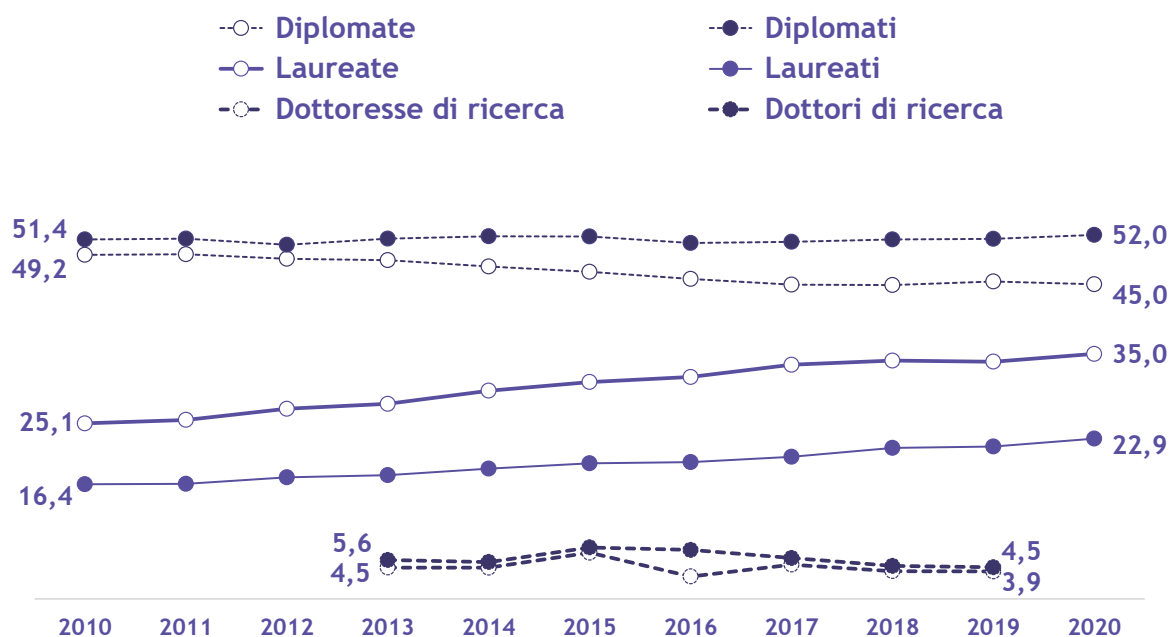
Il terzo obiettivo vuole mettere in luce le differenze di genere nelle performance in termini di regolarità negli studi (ossia coloro che hanno conseguito il titolo nei tempi previsti dal proprio corso di studio) e voto di laurea. Come per il primo obiettivo, per le esperienze durante gli studi e per le performance universitarie si è analizzato anche l'impatto dell'origine sociale su questi fenomeni distintamente per donne e uomini.

Il collettivo preso in esame è costituito dai laureati dell'anno solare 2020 coinvolti nella XXIII Indagine AlmaLaurea sul Profilo dei Laureati (AlmaLaurea, 2021a), ma viene fornita anche una lettura in chiave storica degli ultimi dieci anni (2010-2020). Ove pertinente, sono inoltre presi in esame i dottori di ricerca e i diplomati sempre dell'anno 2020 che hanno partecipato rispettivamente all'indagine AlmaLaurea sul Profilo dei Dottori di ricerca (AlmaLaurea, 2021b) e all'indagine AlmaDiploma sul Profilo dei Diplomati (AlmaDiploma, 2021).

2.1 Diplomati, laureati, dottori di ricerca: composizione per genere

La parità di genere è uno dei valori fondamentali dell'Unione Europea (Commissione europea, 2018) e l'istruzione è un fattore cruciale per rendere effettivo questo principio. Tra l'altro, l'UNESCO include, tra gli obiettivi di sviluppo sostenibile da conseguire entro il 2030 (UNESCO, 2016), l'eliminazione delle disparità educative, per assicurare l'accesso, a donne e uomini, a tutti i livelli educativi e formativi. Ecco perché è importante monitorare il grado di istruzione di donne e uomini. In questa prospettiva si analizza, sulla base dei dati OECD più recenti (OECD, 2021), l'andamento dei livelli educativi femminili e maschili, in Italia, distintamente per titolo di studio conseguito (Fig. 2.1).

Figura 2.1 Popolazione italiana di 25-34 anni: diplomati, laureati, dottori di ricerca degli anni 2010-2020 per genere (valori percentuali)



Fonte: OECD 2021.

Le donne mostrano livelli formativi più elevati rispetto agli uomini e peraltro, negli ultimi dieci anni il divario di genere è aumentato. Nel dettaglio, le laureate sono in proporzione più degli uomini: nel 2020 sono il 35,0% rispetto al 22,9%. La quota di laureati, tra il 2010 e il 2020, è in crescita sia per gli uomini sia, soprattutto, per le donne, evidenziando così un aumento del divario di genere (da +8,7 punti a favore delle donne nel 2010, a +12,1 punti percentuali nel 2020). La quota dei dottori di ricerca, infine, con valori decisamente ridotti, è leggermente più elevata tra gli uomini e si mantiene pressoché invariata tra il 2013 e il 2019. Il quadro italiano è in linea con quello degli altri Paesi europei: secondo il rapporto *She figures* della Commissione europea, le donne hanno maggiore probabilità di ottenere una laurea rispetto agli uomini, ma tendono, meno degli uomini, a proseguire gli studi con un dottorato di ricerca (Commissione europea, 2018). Focalizzando l'attenzione su chi ha ottenuto una laurea, è importante sottolineare che nel 1970 le laureate in Italia erano il 42,0% e solo nei primi anni Novanta il loro numero ha raggiunto quello degli uomini (Istat, 2017). Da allora si è assistito ad un aumento di questa quota, che dagli anni Duemila si è stabilizzata su valori superiori al 56%; nel 2019 le laureate, infatti, raggiungono il 56,9% (MUR-USTAT, 2021a), mentre la componente femminile di chi conclude un percorso di dottorato di ricerca è del 51,1% (MUR-USTAT, 2021b). Negli ultimi anni, sia



per i laureati sia per i dottori di ricerca, si registra un andamento lievemente decrescente della quota di donne (rispettivamente -1,9 e -1,1 punti percentuali). I dati AlmaLaurea confermano gli andamenti appena descritti per laureati e dottori di ricerca: nel 2020 le donne costituiscono il 58,7% del totale dei laureati e il 50,5% del totale dei dottori di ricerca.

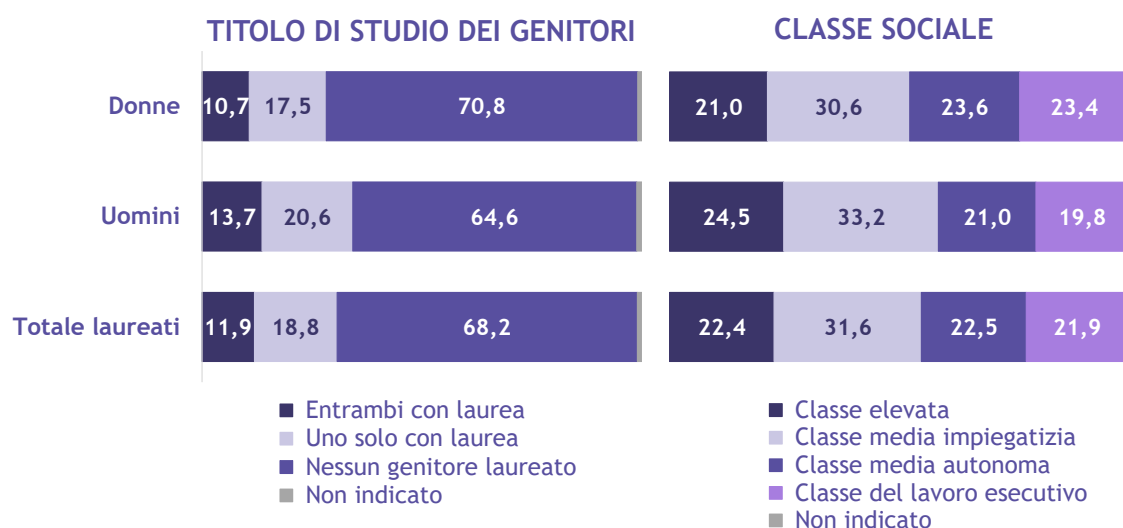
2.2 Origine sociale

Il contesto culturale di origine, come è noto, influenza le scelte formative dei giovani e condiziona la probabilità di proseguire gli studi dopo il diploma fino a completare gli studi universitari. I genitori dei laureati, a tal proposito, sono ancora oggi da considerarsi una popolazione complessivamente favorita dal punto di vista formativo. Tale affermazione trova conferma nella considerazione che nella popolazione maschile italiana fra i 45 e i 64 anni, che si può eleggere a fascia di età di riferimento dei padri dei laureati, il 14,1% possiede un titolo di studio universitario (Istat, 2021). Tale quota è apprezzabilmente più elevata, e pari al 21,3%, fra i padri dei laureati esaminati da AlmaLaurea. Considerando la popolazione femminile si giunge ad analoghi risultati: il 16,1% dei 45-64enni di genere femminile ha un titolo di laurea, mentre tra le madri dei laureati la quota è del 21,3%. Ciò significa che i genitori dei laureati sono più frequentemente in possesso di un titolo di studio universitario rispetto al complesso della popolazione di pari età. Le rilevazioni svolte da AlmaLaurea rilevano che, dal 2010, la quota dei laureati con almeno un genitore laureato è aumentata, passando dal 26,5% al 30,7% del 2020. Un andamento analogo, ma meno evidente, si registra nella popolazione italiana di età compresa tra i 45 e i 64 anni, mostrando come tra i genitori dei laureati il processo di innalzamento progressivo dei livelli educativi, di terzo livello, sia più veloce rispetto al complesso della popolazione dei pari età. Ciò significa che la popolazione che decide di iscriversi all'università si sta sempre di più selezionando dal punto di vista culturale in un quadro che quindi rischia di rafforzare le disparità nelle opportunità educative.

Come già accennato, nel 2020 il 30,7% dei laureati ha almeno un genitore laureato, ma si registrano differenze di genere evidenti: proviene da una famiglia in cui almeno uno dei genitori ha la laurea il 28,3% delle laureate e il 34,3% dei laureati (Fig. 2.2). Tra l'altro, questa differenza si mantiene stabile negli ultimi dieci anni, mostrando che in questo arco temporale non sono intervenute mutazioni nelle scelte compiute all'interno delle famiglie delle laureate e dei laureati. Le differenze di genere rimangono consistenti anche se si circoscrive l'analisi a quanti provengono da famiglie con entrambi i genitori laureati (10,7% per le donne e 13,7% per gli uomini).

Considerando la classe sociale dei laureati⁴, rilevata a partire dall'ultima posizione professionale dei genitori dei laureati, si osserva che il 22,4% dei laureati del 2020 proviene da famiglie di imprenditori, dirigenti o liberi professionisti ("classe elevata"), il 31,6% appartiene alla "classe media impiegatizia", il 22,5% alla "classe media autonoma" e il 21,9% alla "classe del lavoro esecutivo". Così come per il contesto culturale, anche per quello socio-economico emerge che gli uomini provengono da famiglie più favorite rispetto alle donne: appartengono alla classe elevata il 24,5% dei primi rispetto al 21,0% delle seconde, mentre provengono dalla classe del lavoro esecutivo il 19,8% degli uomini e il 23,4% delle donne (Fig. 2.2). Anche in questo caso, negli ultimi anni, le differenze di genere sono rimaste pressoché invariate. Le differenze di genere sul contesto culturale e socio-economico di provenienza mettono in evidenza che, tra chi conclude gli studi universitari, le donne presentano una minore selezione basata sul background familiare di quanto succeda tra gli uomini; probabilmente ciò è dovuto al fatto che non solo proseguono gli studi dopo il diploma più degli uomini, ma anche che lo fanno provenendo da contesti familiari meno favoriti. Questo porta dunque a pensare che l'innalzamento dei livelli formativi interni alla famiglia sia da attribuire principalmente alle donne.

Figura 2.2 Laureati dell'anno 2020: titolo di studio dei genitori e classe sociale per genere (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea, Indagine sul Profilo dei Laureati.

⁴ Per la definizione di classe sociale consultare Note metodologiche alle Schede-dati on line pag. 12 www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/profilo/profilo2021/note-profilo2020.pdf.

2.3 Percorso pre-universitario

L'analisi della composizione della popolazione dei laureati del 2020, per tipo di diploma, evidenzia che gli studenti provenienti da un liceo sono il 75,4%, quota decisamente superiore rispetto a chi ha una maturità tecnica (19,5%) o professionale (2,4%). È da tenere presente che, secondo il più recente rapporto ANVUR, sull'intera popolazione dei diplomati 2017, la quota di liceali era molto inferiore: il 50,0% (ANVUR, 2018). Ciò quindi mette in evidenza che nella popolazione dei laureati i diplomati liceali sono nettamente sovra-rappresentati. Si tratta di un'ulteriore conferma dell'influenza del contesto di provenienza sulle scelte formative dei giovani, ai vari livelli educativi. Inoltre, la quota di laureati con un diploma liceale negli ultimi dieci anni è aumentata considerevolmente, passando dal 68,9% del 2010 al 75,4% del 2020 (+6,5 punti percentuali), in particolare a scapito dei laureati con diploma tecnico, che sono scesi dal 25,8% al 19,5%⁵.

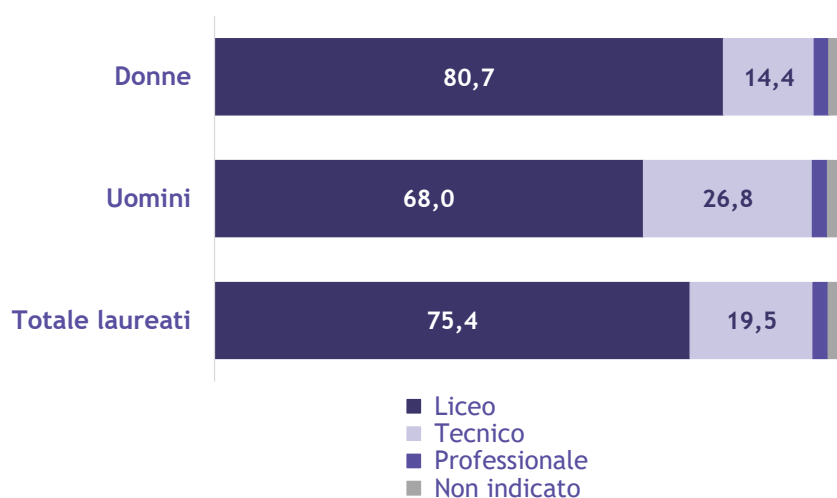
Tra i laureati del 2020 si rilevano differenze di genere consistenti nella composizione per tipo di diploma: le laureate con diploma liceale sono l'80,7% rispetto al 68,0% degli uomini; quelle con maturità tecnica sono invece il 14,4% rispetto al 26,8%, mentre non si registrano particolari differenze di genere rispetto al diploma professionale (Fig. 2.3). Tra l'altro, la maggiore presenza di donne nei diplomi liceali è confermato anche a parità di background familiare. A tal proposito, gli studi condotti da AlmaDiploma sui diplomati del 2020 (AlmaDiploma, 2021, pag. 30) mostrano che i tre fattori più rilevanti nel determinare la scelta di iscriversi ad un percorso liceale sono l'aver conseguito un voto elevato alle scuole secondarie di primo grado, avere un solido background familiare (titolo di studio dei genitori elevato e contesto socio-economico favorito) ed essere di genere femminile. Gli stessi studi evidenziano che sono proprio le donne ad ottenere più frequentemente voti elevati alle scuole secondarie di primo grado.

Negli ultimi dieci anni la quota di donne con diploma liceale cresce in misura più contenuta (+5,6 punti percentuali, dal 75,1% del 2010 all'80,7% del 2020) rispetto a quanto rilevato tra gli uomini (+8,7 punti percentuali, dal 59,3% del 2010 al 68,0% del 2020), portando a una riduzione del differenziale di genere. Nello stesso arco temporale, la quota di laureate con diploma tecnico, sebbene su livelli decisamente meno elevati rispetto agli uomini, diminuisce in misura più contenuta rispetto a quanto diminuisce tra la popolazione maschile (rispettivamente -5,1 e -8,6 punti percentuali).

⁵ Questi risultati sono strettamente legati anche all'andamento del tasso di passaggio all'università: fino all'a.a. 2013/14 si registrava un calo più marcato proprio tra gli studenti in possesso di un titolo tecnico (ANVUR, 2018).

Per quanto riguarda i risultati scolastici, si osserva una certa eterogeneità nel voto di diploma dei laureati. Se, in media, il voto è di 81,6/100, si confermano risultati scolastici migliori per le donne: 82,5/100 rispetto a 80,2/100 degli uomini. Queste differenze di genere sono state riscontrate anche negli studi di AlmaDiploma secondo i quali le donne, a parità di tutte le condizioni considerate, ottengono voti di diploma più elevati. Inoltre, il voto di diploma è fortemente correlato al voto della scuola secondaria di primo grado che, come detto precedentemente, è più alto proprio tra le donne (AlmaDiploma, 2021). Come si vedrà in seguito nel paragrafo 2.8, nell'analisi del voto di laurea si ripropongono dinamiche parzialmente diverse. Bisogna però sottolineare come, nonostante le donne abbiano voti di diploma più elevati degli uomini, negli ultimi dieci anni l'andamento sia per entrambi in lento calo (rispettivamente -0,6 voti e -1,8 voti). Questa dinamica ha portato la forbice, tra donne e uomini, a ridursi passando da una differenza di 3,6 centesimi nel 2010 a una differenza di 2,3 nel 2020⁶.

Figura 2.3 Laureati dell'anno 2020: tipo di diploma per genere (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea, Indagine sul Profilo dei Laureati.

⁶ È opportuno ricordare che per l'anno scolastico 2019/20, a causa dell'emergenza Covid-19, il metodo di attribuzione del voto di diploma è stato modificato rispetto agli anni precedenti: si sono potuti attribuire fino a 60 punti in base ai crediti scolastici, mentre i restanti 40 punti sono stati attribuiti in funzione dell'esito della sola prova orale, di cui si è composto l'Esame di Stato. Negli anni scolastici precedenti l'attribuzione del voto di diploma avveniva con criteri diversi, ad esempio, fino all'a.s. 2017/18 erano previsti invece un massimo di 25 punti per i crediti scolastici e i restanti 75 punti per l'Esame di Stato (di cui 45 per le prove scritte e 30 per l'orale).



2.4 Scelta del corso di laurea

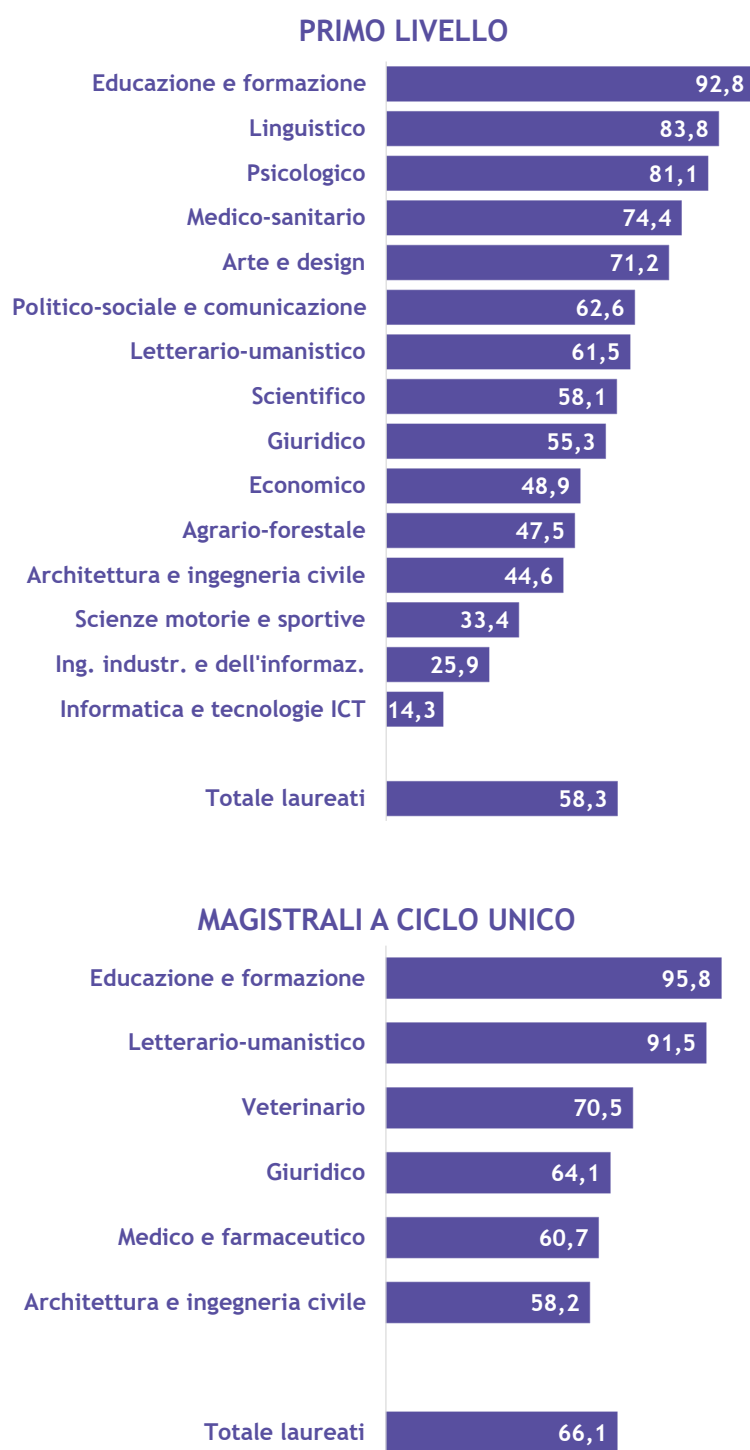
Le donne rappresentano il 58,7% dei laureati del 2020 e, come già ricordato nei paragrafi precedenti, rappresentano da tempo oltre la metà dei laureati in Italia. La presenza femminile nei diversi percorsi universitari non è però omogenea. Le donne sono infatti il 66,1% dei laureati magistrali a ciclo unico, il 56,4% dei laureati magistrali biennali e il 58,3% dei laureati di primo livello. Il calo nella quota di donne che si registra nel passaggio tra la triennale e la magistrale mostra una minore prosecuzione degli studi per queste ultime, confermata anche nel capitolo 3 del presente Rapporto. Come detto in precedenza, la quota di donne tra i dottori di ricerca è ancora inferiore (50,5%) rispetto agli uomini. Sembra dunque che dopo la laurea di primo livello, all'aumentare dei livelli educativi, le donne proseguano meno frequentemente rispetto agli uomini.

Le differenze di genere in termini di background culturale e socio-economico e di performance scolastiche sono confermate per tutti i tipi di corso di laurea; è pur vero che tra i laureati magistrali a ciclo unico queste tendenze si amplificano a conferma di una selezione del collettivo più accentuata tra gli uomini.

Ad esempio, in tutti i tipi di corso di laurea gli uomini provengono in misura maggiore rispetto alle donne da famiglie con almeno un genitore laureato: il differenziale a favore degli uomini raggiunge +12,2 punti percentuali nei percorsi magistrali a ciclo unico, +4,7 punti percentuali nei percorsi magistrali biennali e +6,4 punti nei percorsi di primo livello.

Una differente composizione per genere si rileva nei vari ambiti disciplinari di studio, evidenziando le note propensioni di donne e uomini nella scelta del percorso formativo. Nei corsi di primo livello le donne sono maggiormente presenti nei gruppi educazione e formazione (92,8%), linguistico (83,8%), psicologico (81,1%) e medico-sanitario (74,4%). Sono invece una minoranza nei gruppi informatica e tecnologie ICT (14,3%), ingegneria industriale e dell'informazione (25,9%) e scienze motorie e sportive (33,4%; Fig. 2.4). Nei percorsi magistrali biennali si registrano analoghe distribuzioni, mentre nei corsi magistrali a ciclo unico le donne prevalgono in tutti i gruppi disciplinari: si va dal 95,8% nel gruppo educazione e formazione al 58,2% nel gruppo architettura e ingegneria civile (Fig. 2.4).

Figura 2.4 Laureati dell'anno 2020 di primo livello e a ciclo unico: quota di donne per tipo di corso di laurea e gruppo disciplinare (valori percentuali)

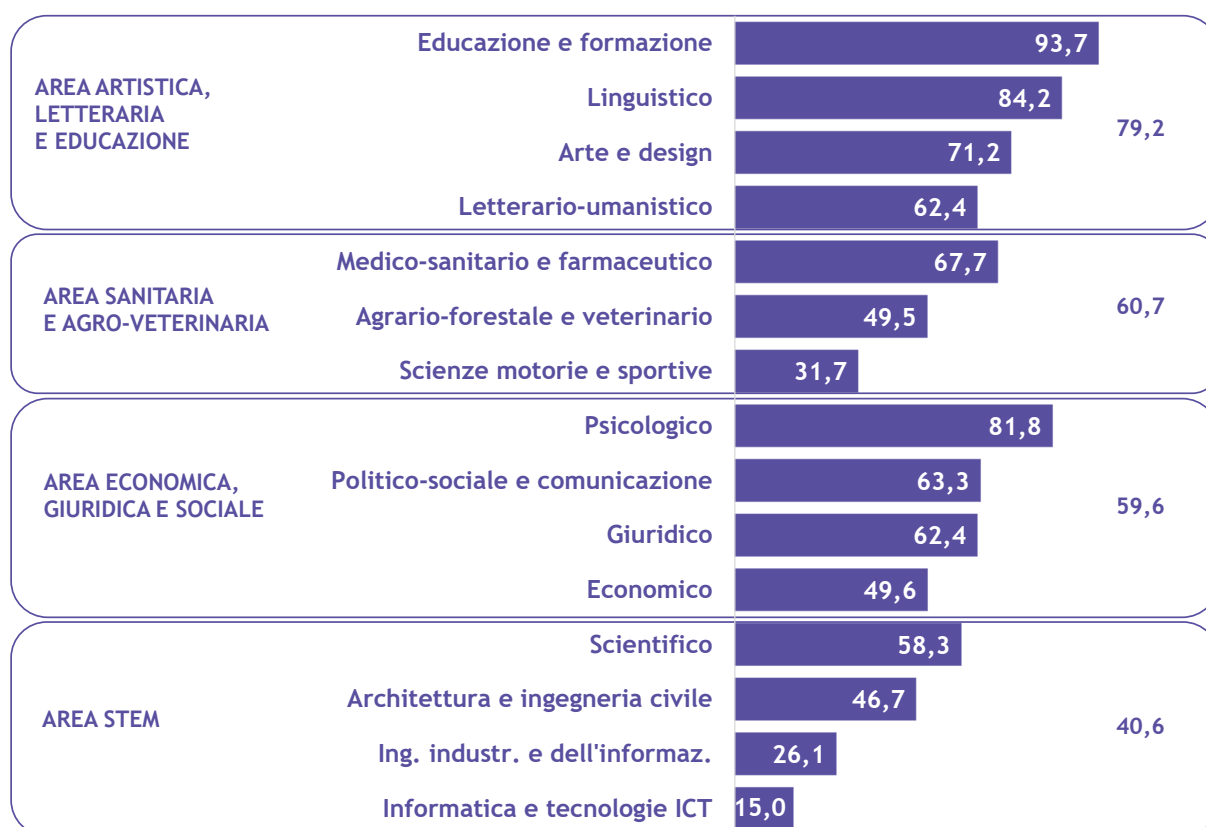


Fonte: AlmaLaurea, Indagine sul Profilo dei Laureati.

2.5 Focus sulle lauree STEM

Da anni ormai è vivo il dibattito intorno alla presenza femminile nei percorsi STEM. Nell'a.a. 2020/21 le donne immatricolate in corsi di laurea STEM sono il 21%, gli uomini sono il doppio (42%; MUR-USTAT, 2021c). Tale risultato è del tutto in linea con i dati AlmaLaurea, secondo cui, tra le laureate nel 2020, consegue il titolo in percorsi STEM il 18,9%, tra gli uomini è il 39,2%. Il confronto dei dati AlmaLaurea con quelli più recenti sugli immatricolati mostra uno scenario statico, in cui le donne non riducono il divario rispetto agli uomini nella scelta di percorsi STEM. Focalizzando invece l'attenzione sul complesso dei laureati del 2020 in discipline STEM, le donne costituiscono il 40,6% (sono più numerose degli uomini solo nel gruppo scientifico; Fig. 2.5). Nell'area artistica, letteraria e educazione, in quella sanitaria e agro-veterinaria, in quella economica, giuridica e sociale, invece, la componente femminile è sempre pari o superiore al 60%.

Figura 2.5 Laureati dell'anno 2020: quota di donne per area disciplinare e gruppo disciplinare (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea, Indagine sul Profilo dei Laureati.

L'accesso diversificato ai percorsi STEM dipende dal genere? E, se sì, in che misura? Una prima risposta proviene da un approfondimento statistico⁷ condotto per valutare la probabilità di laurearsi in un percorso STEM rispetto a un altro percorso di studio⁸. Per questo approfondimento si è preferito concentrare l'attenzione sui laureati dei corsi ai quali si accede dopo il diploma, ossia i laureati di primo livello e i magistrali a ciclo unico, poiché i percorsi magistrali biennali risentono largamente dell'esperienza universitaria precedente. La probabilità di laurearsi in un percorso STEM è maggiore per chi ha voti di diploma elevati, per chi proviene da percorsi liceali (seguiti da tecnici e professionali) e per chi ha un elevato background culturale (ossia genitori con titolo di studio elevato). Guardando alla prospettiva di genere, si osserva inoltre che, le donne hanno una probabilità di laurearsi in un percorso STEM del 69,3% inferiore agli uomini. Ulteriori approfondimenti⁹ evidenziano che, nella scelta di un percorso universitario STEM, l'influenza del livello educativo dei genitori è più marcata per le donne, mentre il voto di diploma è più rilevante per gli uomini. Bisogna considerare che questo genere di analisi consente di spiegare solo la parte del fenomeno che possiamo misurare con le informazioni raccolte attraverso l'indagine, consapevoli che la scelta del corso di laurea dipende anche da una serie di ulteriori fattori, ad esempio di carattere psicologico e sociale, non rilevati.

Un altro spunto di riflessione importante, in merito alla diversa propensione di genere a iscriversi ad un corso di laurea STEM, proviene dall'indagine internazionale OECD-PISA (*programme for international student assessment*) che, con periodicità triennale, misura le competenze degli studenti quindicenni relativamente alla lettura, alle scienze e alla matematica. La più recente indagine (OECD-PISA, 2018) mostra che a livello di genere, per quasi tutti i Paesi coinvolti compresa l'Italia, le performance femminili sono migliori di quelle maschili nella lettura (in Italia il vantaggio per le donne in lettura è di 25 punti, nella media OECD è di 30 punti), mentre sono inferiori in matematica (in Italia 16 punti di divario a favore degli uomini, 5 punti per la media dei Paesi OECD). Nelle scienze ragazze e ragazzi hanno ottenuto risultati simili nel nostro Paese, mentre nei Paesi OECD sono le donne ad ottenere risultati leggermente superiori a quelli degli uomini. Premesso che la realtà è più

⁷ Si tratta di un modello di regressione logistica condotto per valutare la probabilità di laurearsi in un percorso STEM rispetto a un altro percorso di studio. Le variabili prese in esame sono: il genere, il titolo di studio dei genitori, la cittadinanza, il tipo di diploma e il voto di diploma. I risultati sono disponibili su richiesta.

⁸ L'analisi è stata condotta sui laureati e quindi non si tiene in considerazione la quota di studenti che non ha raggiunto il titolo di laurea.

⁹ Il medesimo modello di regressione logistica è stato realizzato considerando l'interazione tra il genere e il titolo di studio dei genitori e il genere e il voto di diploma per identificare l'impatto specifico del background familiare e delle performance pre-universitarie distintamente per donne e uomini.



complessa rispetto a quella mostrata da tali risultati, INVALSI mette in evidenza come il divario di genere in matematica possa avere forti implicazioni sulla scelta dell'orientamento scolastico e universitario, suggerendo l'influenza degli stereotipi impliciti, ossia comportamenti che ragazze e ragazzi assumono inconsapevolmente (INVALSI, 2021).

Anche nella formazione post-laurea si rileva una bassa concentrazione femminile negli ambiti STEM: nel 2016, tra chi era in possesso di un dottorato di ricerca nel campo ICT la quota di donne era il 25%, in *engineering, manufacturing and construction* il 37% e in *natural science, mathematics and statistics* il 53% (Commissione europea, 2019).

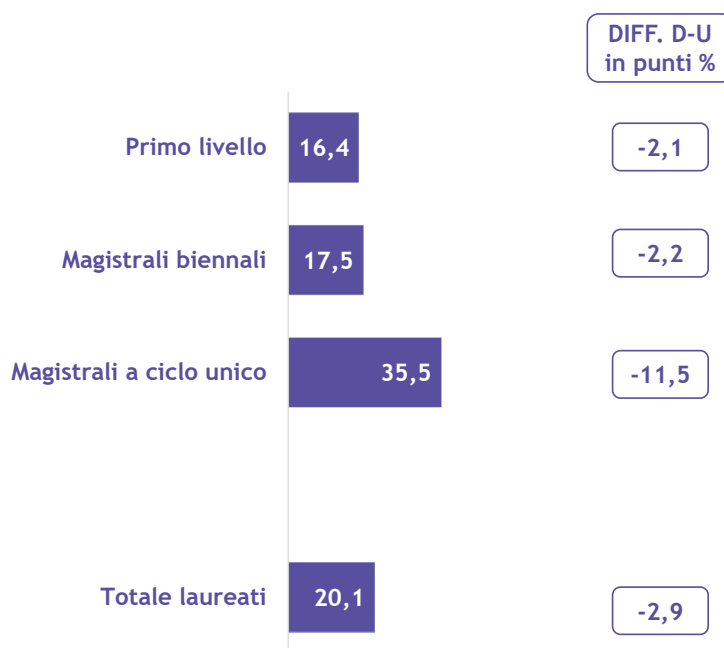
L'ultima indagine AlmaLaurea sul Profilo dei Dottori di ricerca 2020 (AlmaLaurea, 2021b) mostra risultati in linea con quelli europei: le donne in ambito STEM sono il 43,8%, si tratta dell'area disciplinare decisamente meno femminile, visto che per tutte le altre tre aree le donne costituiscono più del 50% del collettivo. Tale risultato non sorprende, considerando che la medesima tendenza si rileva anche con riferimento ai laureati. Peraltro, tra questi ultimi, le donne in ambito STEM rappresentano, nel 2020, il 40,6%. Ciò indica che, nel passaggio dalla laurea al dottorato, cresce la quota di donne STEM (dato confermato per tutti i gruppi disciplinari dell'area STEM, eccezion fatta per il gruppo scientifico).

2.6 Ereditarietà del titolo di studio universitario

Un altro elemento importante che emerge dal Rapporto sul Profilo dei Laureati, circa la scelta del percorso di studio, è l'ereditarietà del titolo di laurea. Il 20,1% dei laureati del 2020, con almeno un genitore laureato, ha scelto un corso del medesimo gruppo disciplinare di almeno uno dei genitori. Il dato si attesta al 35,5% per i laureati magistrali a ciclo unico, al 17,5% per i laureati magistrali biennali e al 16,4% per i laureati di primo livello (Fig. 2.6).

Ha scelto il percorso che già uno dei due genitori aveva portato a termine il 36,7% dei laureati del gruppo giuridico, il 31,3% di quelli del gruppo medico-sanitario e farmaceutico e più del 20% dei laureati dei gruppi economico, architettura e ingegneria civile, nonché ingegneria industriale e dell'informazione. Come si nota, sono presenti alcuni tra i principali percorsi che danno accesso alla libera professione. Limitando l'analisi ai soli laureati a ciclo unico, infatti, tali quote salirebbero al 39,3% nel gruppo medico e farmaceutico (è il 65,2 per la classe di laurea in odontoiatria e protesi dentaria, 39,5% per medicina e chirurgia, 29,8% per farmacia e farmacia industriale), al 38,7% nel giuridico, al 18,1% in architettura e in quello veterinario.

Figura 2.6 Laureati dell'anno 2020: ereditarietà del titolo di studio per tipo di corso (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea, Indagine sul Profilo dei Laureati.

Il fenomeno dell'ereditarietà del titolo di studio è più accentuato per gli uomini (21,7%) rispetto alle donne (18,8%). Le differenze di genere, peraltro, si ampliano ulteriormente tra i laureati magistrali a ciclo unico, ossia proprio in quei percorsi che conducono alle professioni liberali: in questi percorsi gli uomini “ereditano il titolo” nel 42,5% dei casi, mentre le donne nel 31,0%. Tra i laureati di primo livello e magistrali biennali la differenza di genere si attesta invece poco sopra i 2 punti percentuali (rispettivamente 2,1 e 2,2 punti percentuali). Le differenze di genere nei gruppi disciplinari sono marcate, ma lo sono ancor di più se si considerano solo i percorsi magistrali a ciclo unico: infatti, per gli uomini, la probabilità di ereditare il titolo è più alta di 11,3 punti percentuali nel gruppo architettura, di 11,1 punti nel gruppo medico e farmaceutico, di 6,5 punti nel gruppo giuridico, di 5,8 punti percentuali nel gruppo veterinario. Questi quattro sono proprio i gruppi disciplinari che presentano il più alto tasso di ereditarietà tra tutti i gruppi magistrali a ciclo unico. Ciò sottolinea, in primo luogo, quanto i meccanismi di ereditarietà del titolo seguano una direttrice ben precisa di prospettiva professionale; in secondo luogo, come questa dinamica amplifichi le differenze di genere, a svantaggio delle donne.

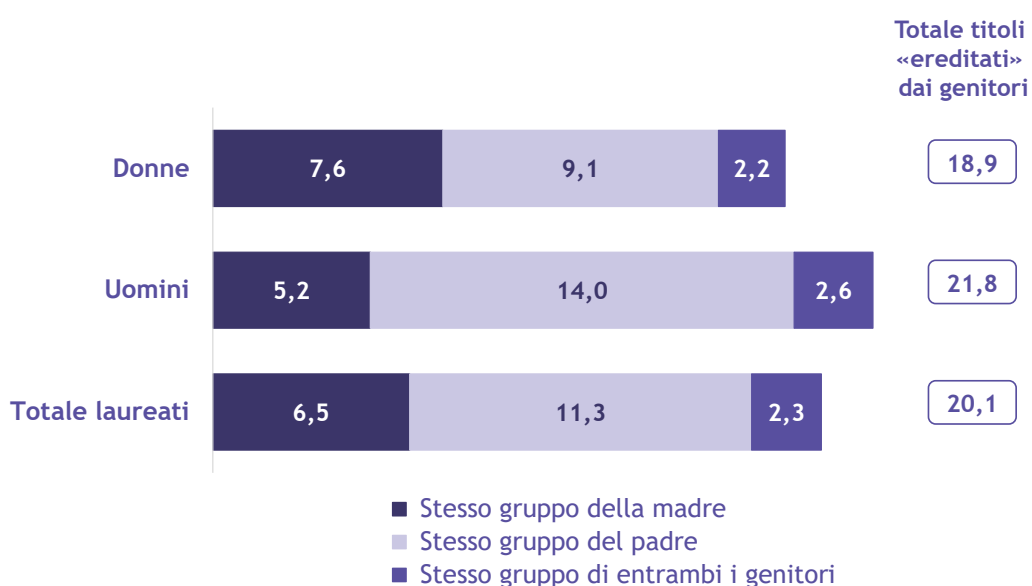
È da sottolineare come, tornando a considerare il complesso dei laureati del 2020, le donne “raccolgano il testimone” di almeno uno dei genitori, più spesso rispetto agli uomini, in alcuni percorsi tipicamente maschili, come informatica e tecnologie ICT (+7,2 punti



percentuali) e ingegneria industriale e dell'informazione (+3,8 punti percentuali). Considerando, però, l'area STEM nel suo complesso, le donne ereditano il titolo meno frequentemente rispetto agli uomini (16,7% e 17,6%, rispettivamente); tuttavia, questa è l'area disciplinare in cui il differenziale a favore degli uomini è il più ridotto.

Si è definita l'ereditarietà del titolo mettendo in relazione il titolo di laurea con quello di almeno uno dei due genitori, ma la scelta formativa del laureato non è influenzata nella stessa misura dalla formazione del padre e da quella della madre. Il 2,3% dei laureati ha ottenuto il titolo nel gruppo disciplinare di entrambi, l'11,3% ha seguito le orme del padre e il 6,5% ha seguito quelle della madre. Dunque, la propensione a seguire le orme del padre è quasi doppia di quella relativa alla madre. Tra l'altro, per gli uomini questa propensione è ancora più accentuata: scelgono il percorso del padre nel 14,0% dei casi e quello della madre nel 5,2%; per le donne invece si riscontra un maggiore equilibrio tra le figure genitoriali, poiché seguono il percorso del padre nel 9,1% dei casi e quello della madre nel 7,6% (Fig. 2.7).

Figura 2.7 Laureati dell'anno 2020 con almeno un genitore laureato: laurea "ereditata" dal padre o dalla madre per genere (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea, Indagine sul Profilo dei Laureati.

Osservando il fenomeno distintamente per donne e uomini si può individuare quali sono i gruppi disciplinari con le maggiori differenze relativamente al tasso di ereditarietà del titolo dal padre o dalla madre. Gli uomini raccolgono il testimone del padre relativamente più di frequente nei gruppi medico-sanitario e farmaceutico (+9,0 punti percentuali rispetto alle donne), architettura e ingegneria civile (+6,0 punti percentuali) e giuridico (+5,0 punti



percentuali). Le laureate invece ereditano il titolo dal padre più spesso dei laureati solo nei gruppi ingegneria industriale e dell'informazione (+3,2 punti percentuali) e informatica e tecnologie ICT (+1,9 punti percentuali). Le madri, infine, trasmettono il titolo alle figlie in tutti i gruppi disciplinari, ma soprattutto nel gruppo di informatica e tecnologie ICT (+3,9 punti percentuali), oltre che nei gruppi più tradizionalmente femminili: educazione e formazione (+3,1 punti percentuali) e letterario-umanistico (+2,5 punti percentuali).

In sintesi, dunque, si può rilevare che gli uomini ereditano il titolo negli ambiti disciplinari più frequentemente legati alle libere professioni e ciò avviene in particolare se il titolo è posseduto dal padre. Le donne, invece, ereditano soprattutto titoli in ambito STEM e senza che si rilevino particolari differenze tra padre e madre. Si evidenzia quindi che le donne “raccolgono il testimone” dal genitore proprio negli ambiti che in questi anni sono riconosciuti tra i più innovativi.

Il fenomeno dell'ereditarietà del titolo è legato anche alla professione dei genitori: la quota di laureati che ha scelto un corso di laurea nello stesso gruppo disciplinare di uno dei genitori è del 26,2% tra chi ha almeno un genitore libero professionista, del 21,2% tra chi ha un genitore dirigente o imprenditore, mentre si ferma al 16,2% per i laureati della classe media impiegatizia, al 15,6% per i laureati della classe media autonoma e al 12,3% per i laureati della classe del lavoro esecutivo. Anche da questa prospettiva si registrano interessanti differenze di genere, che confermano le tendenze descritte in precedenza: tra i laureati con genitori liberi professionisti la trasmissione del titolo è più accentuata tra gli uomini rispetto alle donne (+5,0 punti percentuali). Questa differenza si attenua per i laureati i cui genitori sono dirigenti o imprenditori (+3,7 punti percentuali), per quelli delle classi media impiegatizia e media autonoma (+1,5 punti percentuali in entrambi) e addirittura si inverte nel lavoro esecutivo (-2,7 punti percentuali).

In sintesi il quadro fin qui esposto mette in evidenza come tre caratteristiche dei genitori determinino alti livelli di ereditarietà del titolo: l'ambito disciplinare della laurea rivolto alla libera professione, il genere maschile e la qualifica di libero professionista. Proprio in presenza di almeno una di queste tre caratteristiche si registra un forte vantaggio dei laureati rispetto alle laureate in termini di ereditarietà del titolo.

Volgendo lo sguardo al mondo del lavoro, è ragionevole supporre che l'elevata ereditarietà del titolo registrata tra i figli dei liberi professionisti sia legata all'intenzione di ereditare anche la professione dei genitori, come sarà messo in luce più nel dettaglio nel prossimo capitolo. Da quanto appena detto le donne in prospettiva rischiano, dunque, di essere penalizzate anche a livello professionale.



2.7 Esperienze durante gli studi

Il secondo obiettivo dell'approfondimento è quello di analizzare le differenze di genere nelle esperienze che vengono maturate durante gli studi universitari. Tra queste si possono annoverare i periodi di studio all'estero riconosciuti dal corso di laurea, il tirocinio curriculare¹⁰ e il lavoro durante gli studi. Tra i laureati del 2020 tutte e tre queste esperienze sono più frequenti tra le donne, anche se le differenze in alcuni casi sono modeste.

Ha svolto infatti un'esperienza all'estero riconosciuta dal corso di laurea l'11,6% delle laureate rispetto al 10,9% dei laureati (sul totale dei laureati è l'11,3%; Fig. 2.8). Il genere, tuttavia, come dimostra anche lo scarto minimo osservato tra donne e uomini, risulta essere un fattore poco rilevante anche a parità di gruppo disciplinare (AlmaLaurea, 2021a, pag. 158). Negli ultimi dieci anni le esperienze di studio all'estero riconosciute dal corso di laurea sono aumentate, seppur lievemente (dall'8,7% del 2010 all'11,3% del 2020, +2,6 punti percentuali) e questa tendenza è leggermente più marcata tra le donne (+2,9 punti percentuali), senza differenze rilevanti per gruppo disciplinare.

Le esperienze all'estero delle laureate sono volte prevalentemente a seguire i corsi e a sostenere gli esami: infatti, l'84,3% delle laureate ha sostenuto uno o più esami all'estero, successivamente convalidati in Italia, quota che tra gli uomini si ferma all'80,4%. Al contrario gli uomini preparano più assiduamente la tesi all'estero (28,2%, rispetto al 20,3% delle donne).

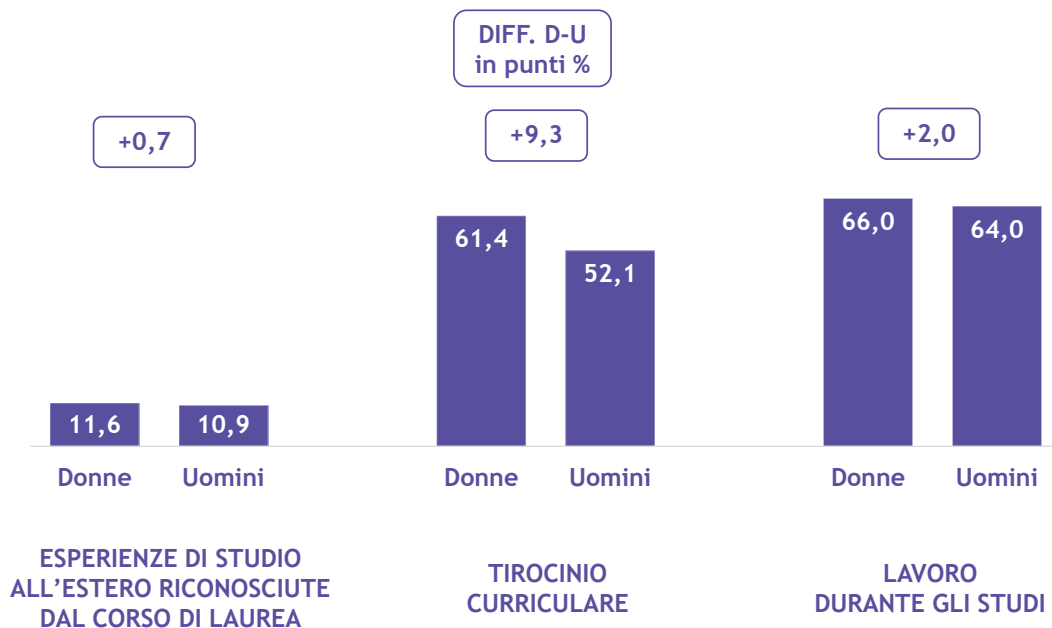
Il tirocinio curricolare, che ha riguardato complessivamente il 57,6% dei laureati del 2020, è entrato nel bagaglio formativo del 61,4% delle donne, quota nettamente superiore rispetto a quella registrata tra gli uomini (52,1%, +9,3 punti percentuali; Fig. 2.8). I differenziali di genere a favore delle donne sono particolarmente marcati nel gruppo scientifico (+13,9 punti percentuali) e in quello medico-sanitario e farmaceutico (+7,2 punti). Si tratta tendenzialmente di tirocini curricolari organizzati dal corso e svolti al di fuori dell'università: sono il 40,1% tra le donne e il 29,4% tra gli uomini. Tali esperienze, anche a parità di tutte le altre condizioni, risultano più spesso svolte dalle donne (AlmaLaurea, 2021a, pag. 164). I tirocini curricolari presentano una tendenza pressoché stabile nel tempo (nel 2010 erano il 56,8%). Il numero di esperienze di tirocinio curricolare delle donne, in tutto il periodo considerato, ha avuto un incremento di 1,7 punti percentuali, mentre tra gli uomini non si rilevano variazioni sostanziali (-0,2 punti percentuali). Il differenziale di genere tra il 2010 e il 2020 si è quindi allargato di 1,9 punti percentuali a favore delle donne; nel medesimo periodo, il differenziale di genere è aumentato di 4,9

¹⁰ Comprensivo anche delle attività di lavoro successivamente riconosciute dal corso di laurea.

punti percentuali nel gruppo scientifico e di 4,0 punti percentuali nel medico-sanitario e farmaceutico, ossia proprio nei gruppi in cui gli scarti nel 2020 sono più evidenti.

Il 65,2% del complesso dei laureati del 2020 ha svolto un'attività lavorativa durante gli studi: tra le laureate è il 66,0%, tra gli uomini il 64,0% (Fig. 2.8). Tale risultato dipende però dalla diversa propensione a svolgere attività lavorative in funzione del gruppo disciplinare. Le differenze di genere più marcate, infatti, si evidenziano proprio nei gruppi in cui queste sono a favore degli uomini: è il caso del gruppo agrario-forestale e veterinario (+5,7 punti percentuali a favore degli uomini), architettura e ingegneria civile (+5,6 punti) ed educazione e formazione (+4,1 punti). Se la componente di lavoratori-studenti¹¹ è leggermente più elevata tra gli uomini (7,3%, +0,8 punti percentuali rispetto alle donne), le donne più di frequente intraprendono altre esperienze di lavoro, a carattere principalmente occasionale (59,5%, +2,8 punti percentuali rispetto agli uomini). La maggiore probabilità, per gli uomini, di rientrare all'interno della categoria dei lavoratori-studenti è confermata anche a parità di altre condizioni (AlmaLaurea, 2021a, pag. 172).

Figura 2.8 Laureati dell'anno 2020: esperienze durante gli studi per genere (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea, Indagine sul Profilo dei Laureati.

¹¹ I lavoratori-studenti sono i laureati che hanno dichiarato di avere svolto attività lavorative continuative a tempo pieno per almeno la metà della durata degli studi sia nel periodo delle lezioni universitarie sia al di fuori delle lezioni. Gli studenti-lavoratori sono tutti gli altri laureati che hanno compiuto esperienze di lavoro nel corso degli studi universitari.

Per effetto della crisi economica, le esperienze di lavoro durante gli studi sono risultate in calo negli ultimi dieci anni, e ciò a prescindere dal tipo di esperienza lavorativa a cui si è preso parte: se nel 2010 le esperienze lavorative coinvolgevano il 73,7% dei laureati, nel 2020 hanno riguardato il 65,2% dei laureati (-8,5 punti percentuali). Per le donne il calo è stato più contenuto rispetto a quanto registrato tra gli uomini: rispettivamente -7,0 punti percentuali e -10,8 punti percentuali e questo ha fatto sì che ci sia stata una vera e propria inversione di tendenza: se nel 2010 lavorava maggiormente la componente maschile (74,8% rispetto al 73,0% delle donne), nel 2020 è quella femminile (66,0% rispetto al 64,0% degli uomini).

Infine dalla rilevazione emerge che la famiglia d'origine, in termini di titolo di studio dei genitori e classe sociale, influenza la probabilità di prendere parte ad esperienze di studio all'estero, tirocini curriculari e attività lavorative durante gli studi, ma tale influenza è più marcata in particolare per le donne. Infatti una laureata con almeno un genitore laureato svolge un'esperienza di studio all'estero riconosciuta dal corso nel 16,4% dei casi (tra gli uomini è il 13,7%); analogamente una donna della classe elevata svolge maggiormente questo tipo di esperienza rispetto ad un uomo (15,6% e 13,5%, rispettivamente). Considerazioni simili possono essere fatte per i tirocini curriculari e per la quota di chi lavora durante gli studi.

2.8 Performance universitarie

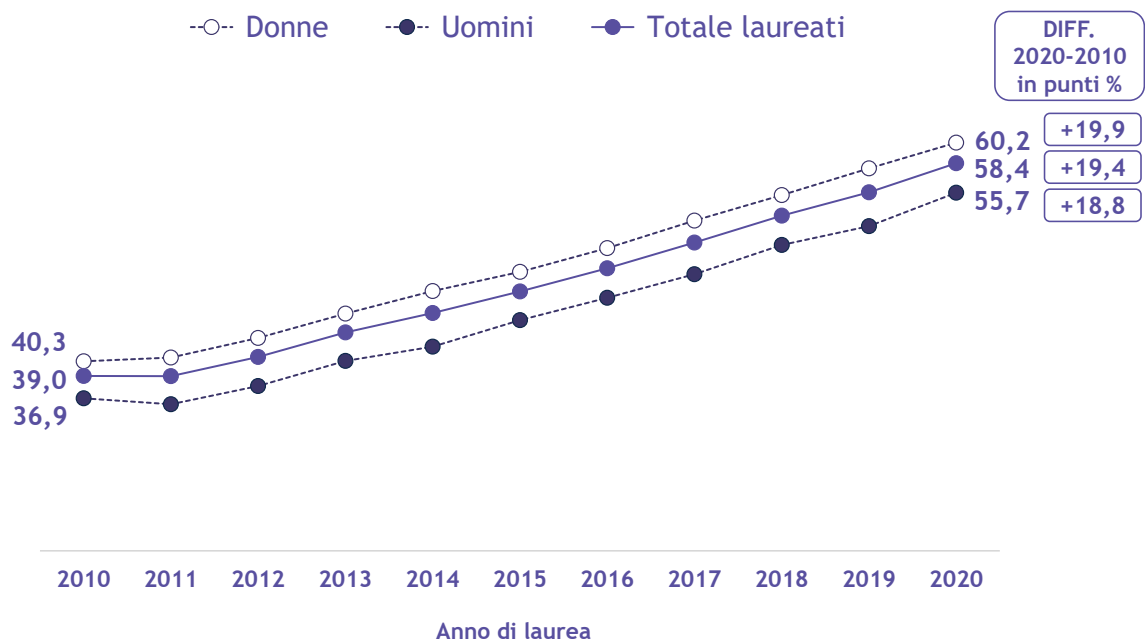
Il terzo obiettivo dello studio è quello di analizzare le performance universitarie di donne e uomini e valutarne le differenze. Le performance universitarie sono misurate in termini di regolarità negli studi (coloro che hanno conseguito il titolo nei tempi previsti dal proprio corso di studio) e voto di laurea.

La regolarità negli studi misura la capacità di concludere il corso di laurea nei tempi previsti dal proprio corso di studio. Negli ultimi anni si è registrato un miglioramento costante e marcato di questo indicatore, che risulta confermato anche nel 2020 ma per effetto della proroga della chiusura dell'anno accademico concessa agli studenti per l'emergenza Covid-19¹². Se nel 2010 concludeva gli studi "in corso" il 39,0% del complesso dei laureati, nel 2020 la percentuale raggiunge il 58,4%, con un incremento di ben 19,4 punti percentuali. L'andamento nel tempo mette in luce che questo miglioramento si rileva sia per le donne sia per gli uomini, seppure per le prime sia leggermente più evidente: +19,9

¹² Occorre ricordare che, a causa dell'emergenza pandemica da Covid-19, l'art. 101 co. 1 del Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020, ha prorogato la conclusione dell'anno accademico al 15 giugno. Per i laureati del 2020 la data considerata per la conclusione dell'anno accademico è stata, quindi, il 15 giugno 2020 e non il 30 aprile come avvenuto per i laureati degli anni precedenti.

punti percentuali tra il 2010 e il 2020 (per gli uomini, +18,8 punti percentuali). Nel 2020 le donne che concludono gli studi nei tempi previsti sono il 60,2%, gli uomini il 55,7% (Fig. 2.9); il vantaggio per le donne si registra in tutti i gruppi disciplinari tranne lo scientifico, informatica e tecnologie ICT e il giuridico, ma è particolarmente elevato nel gruppo educazione e formazione (+9,7 punti percentuali), in quello psicologico (+7,2) e in scienze motorie e sportive (+6,4). Tra il 2010 e il 2020 i gruppi in cui si è assistito ad un più netto allargamento di questi divari a favore delle donne sono il politico-sociale e comunicazione (+6,7 punti percentuali) ed educazione e formazione (+6,1 punti percentuali).

Figura 2.9 Laureati degli anni 2010-2020: laureati “in corso” per genere (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea, Indagine sul Profilo dei Laureati.

Per quanto riguarda il voto di laurea, tra i laureati del 2020 la media è pari a 103,2/110, un valore sostanzialmente stabile nel tempo. Tra le donne il voto medio di laurea è più elevato (103,9/110) rispetto a quanto osservato tra gli uomini (102,1/110). In tutti i gruppi disciplinari, eccetto il letterario-umanistico e informatica e tecnologie ICT, le donne ottengono voti di laurea migliori degli uomini, ma il differenziale è massimo nel gruppo di scienze motorie e sportive e in quello di architettura e ingegneria civile (entrambi +2,4 voti a favore delle donne). È interessante notare che dal 2010 al 2020 la forbice, in termini di voto di laurea, tra donne e uomini si è ridotta: nel 2010 si registrava mediamente una differenza a favore delle donne di 2,7 punti su 110, mentre nel 2020 questa differenza, sempre a favore delle donne, è di 1,8 punti. Tale risultato è in particolare legato al lieve

aumento dei voti tra gli uomini. Questo andamento è confermato in tutti i gruppi tranne educazione e formazione, ma l'assottigliamento dei differenziali tra il 2010 e il 2020 è particolarmente marcato nei gruppi giuridico, politico sociale e comunicazione, medico-sanitario e farmaceutico, dove gli uomini “recuperano” sulle donne rispettivamente 2,0 punti, 1,4 punti e 1,3 punti su 110 nel periodo considerato.

Sono numerosi i fattori che possono esercitare un effetto sulle performance universitarie dei laureati. Da tempo però gli approfondimenti di AlmaLaurea (AlmaLaurea, 2021a, pagg. 73 e 77) non hanno evidenziato un'influenza decisa del genere sulle performance universitarie: molto probabilmente il suo effetto viene “assorbito” da altri fattori. Le donne hanno molto spesso caratteristiche che sono associate a buone performance universitarie, a parità delle altre condizioni. Come emerge dai paragrafi precedenti, infatti, le donne provengono maggiormente dai licei, accedono all'università con voti di diploma più elevati, sono maggiormente rappresentate nei corsi magistrali a ciclo unico, in particolare in quelli di medicina e odontoiatria, ma anche nei percorsi di arte e design ed educazione e formazione e infine scelgono il corso di laurea più spesso spinte da motivazioni di carattere culturale. Sono proprio queste le caratteristiche che al termine del percorso universitario portano ad un più elevato voto di laurea. Analoghe considerazioni possono essere fatte per coloro che hanno conseguito il titolo nei tempi previsti dal proprio corso di studio: in particolare, il voto di diploma elevato (che abbiamo detto essere a favore delle donne) e la scelta di ambiti disciplinari a carattere femminile (soprattutto i gruppi di educazione e formazione e quello psicologico) sono fattori associati a tempi di laurea tendenzialmente più ridotti.

2.9 Conclusioni

Dopo un lungo processo che ha visto nel tempo una sempre maggior partecipazione delle donne all'istruzione universitaria, nel 2020 esse costituiscono quasi il 60% dei laureati in Italia. Le laureate provengono peraltro più frequentemente da contesti familiari meno favoriti, lasciando dunque supporre che il miglioramento dei livelli educativi interni alla famiglia sia da attribuire prevalentemente alle donne. Laddove i genitori siano in possesso di una laurea, le donne seguono le loro orme con minore frequenza, soprattutto in quelle discipline che indirizzano verso la libera professione; inoltre, è più probabile ereditare il titolo di studio dal padre rispetto che dalla madre e questo comportamento è nettamente più accentuato tra gli uomini.

Le donne dimostrano migliori performance pre-universitarie e provengono più di frequente da percorsi liceali, indipendentemente dalla famiglia di origine. Anche



considerando tutte queste caratteristiche, le loro scelte formative si rivolgono meno frequentemente verso corsi di laurea STEM seppure, nella scelta di tali percorsi, l'influenza del livello educativo dei genitori è per loro più marcata rispetto a quanto avviene per gli uomini. Sono inoltre da segnalare due aspetti rilevanti: il primo è che i genitori trasmettono il titolo STEM più frequentemente alle figlie rispetto ai figli; il secondo è che nel dottorato le donne scelgono ambiti STEM più spesso di quanto non facciano nel percorso di laurea.

Le donne prendono parte più degli uomini alle esperienze di studio all'estero, a quelle di tirocinio curriculare e a quelle di lavoro durante gli studi, anche se per le esperienze di studio all'estero e per le attività lavorative le differenze con gli uomini risultano molto contenute e poco rilevanti. In ogni caso, le donne risentono maggiormente degli uomini dell'effetto favorevole del background familiare sulla probabilità di partecipare a queste importanti esperienze formative.

Le performance universitarie, sia in termini di regolarità negli studi (coloro che hanno conseguito il titolo nei tempi previsti dal proprio corso di studio), sia in termini di voto di laurea, sono migliori per le donne, dato ormai consolidato nel tempo, ma ciò dipende in particolare dalle caratteristiche individuali e dalle scelte di studio associate ad una maggiore rapidità nel concludere gli studi e a ottenere buoni voti alla laurea.

Dunque, nonostante il curriculum delle laureate, al termine degli studi universitari, sia brillante e ricco di esperienze formative importanti per il futuro lavorativo, ancora oggi le loro scelte formative risentono del contesto familiare di provenienza e dei modelli sociali proposti. Ed è proprio a partire da tali elementi che sarebbe importante intervenire per scardinare dinamiche ormai consolidate.



3. ESITI OCCUPAZIONALI



Nel presente capitolo vengono approfondite le performance occupazionali dei laureati, esaminando la diversa capacità di assorbimento del mercato del lavoro e di valorizzazione professionale distintamente per donne e uomini, sia nel breve sia nel medio periodo. Si è inoltre valutato l'effetto della pandemia da Covid-19 sulle opportunità lavorative di laureate e laureati. Per i principali indicatori si tiene conto del percorso formativo concluso, con un focus particolare sui laureati delle discipline STEM, nonché della presenza di figli nella vita dei laureati.

L'approfondimento analizza, in primo luogo, le diverse possibilità di donne e uomini di trovare un'occupazione e i relativi tempi di inserimento nel mercato del lavoro. Successivamente, vengono analizzate le principali caratteristiche del lavoro svolto, in termini di tipologia dell'attività lavorativa, retribuzione e coerenza tra studi compiuti e lavoro svolto. Una parte del capitolo è dedicata all'analisi della professione svolta dai laureati, mettendo in evidenza le diverse scelte professionali di donne e uomini nonché il ruolo della famiglia di origine nelle scelte professionali dei laureati.

Il collettivo esaminato è composto dai laureati coinvolti nella XXIII Indagine AlmaLaurea, realizzata nel 2020, sulla condizione occupazionale (AlmaLaurea, 2021c). Si è inoltre ritenuto importante realizzare le analisi in ottica temporale, al fine di evidenziare come i fenomeni si sono modificati nel corso del tempo. Laddove ritenuto interessante, infine, si sono presi in esame gli esiti occupazionali dei dottori di ricerca, che hanno partecipato all'indagine 2020 realizzata da AlmaLaurea (AlmaLaurea, 2021d).

Prima di prendere in esame i risultati occupazionali, è opportuno segnalare che il 67,4% dei laureati di primo livello a un anno dal titolo prosegue i propri studi iscrivendosi a un altro corso di laurea, generalmente di secondo livello, rimandando, in larga parte, l'entrata nel mercato del lavoro. Come evidenziato nel precedente capitolo 2, la prosecuzione degli studi universitari riguarda in maggior misura gli uomini (71,2%) rispetto alle donne (64,4%). Al fine di meglio monitorare gli esiti occupazionali dei laureati di primo livello, si è dunque ritenuto opportuno circoscrivere l'analisi a coloro che, dopo il conseguimento del titolo di primo livello, non si sono iscritti ad un altro corso di laurea: si tratta, complessivamente del 32,6% dei laureati a un anno (28,8% degli uomini e 35,5% delle donne).

3.1 Occupazione e tempi di inserimento nel mercato del lavoro

Tasso di occupazione

L'analisi degli esiti occupazionali dei laureati mostra differenziali, anche consistenti, a favore della componente maschile, sia nel breve sia nel medio periodo. Nel 2020, a un anno dal conseguimento del titolo, complessivamente, quasi il 70% dei laureati (di primo e



secondo livello) è occupato, evidenziando un differenziale a favore degli uomini di 4,5 punti percentuali tra i laureati di primo livello (il tasso di occupazione, infatti, si attesta al 72,0% tra gli uomini e al 67,5% tra le donne) e di 8,3 punti tra i laureati di secondo livello (tasso di occupazione: 72,9% per gli uomini e 64,6% per le donne; Fig. 3.1).

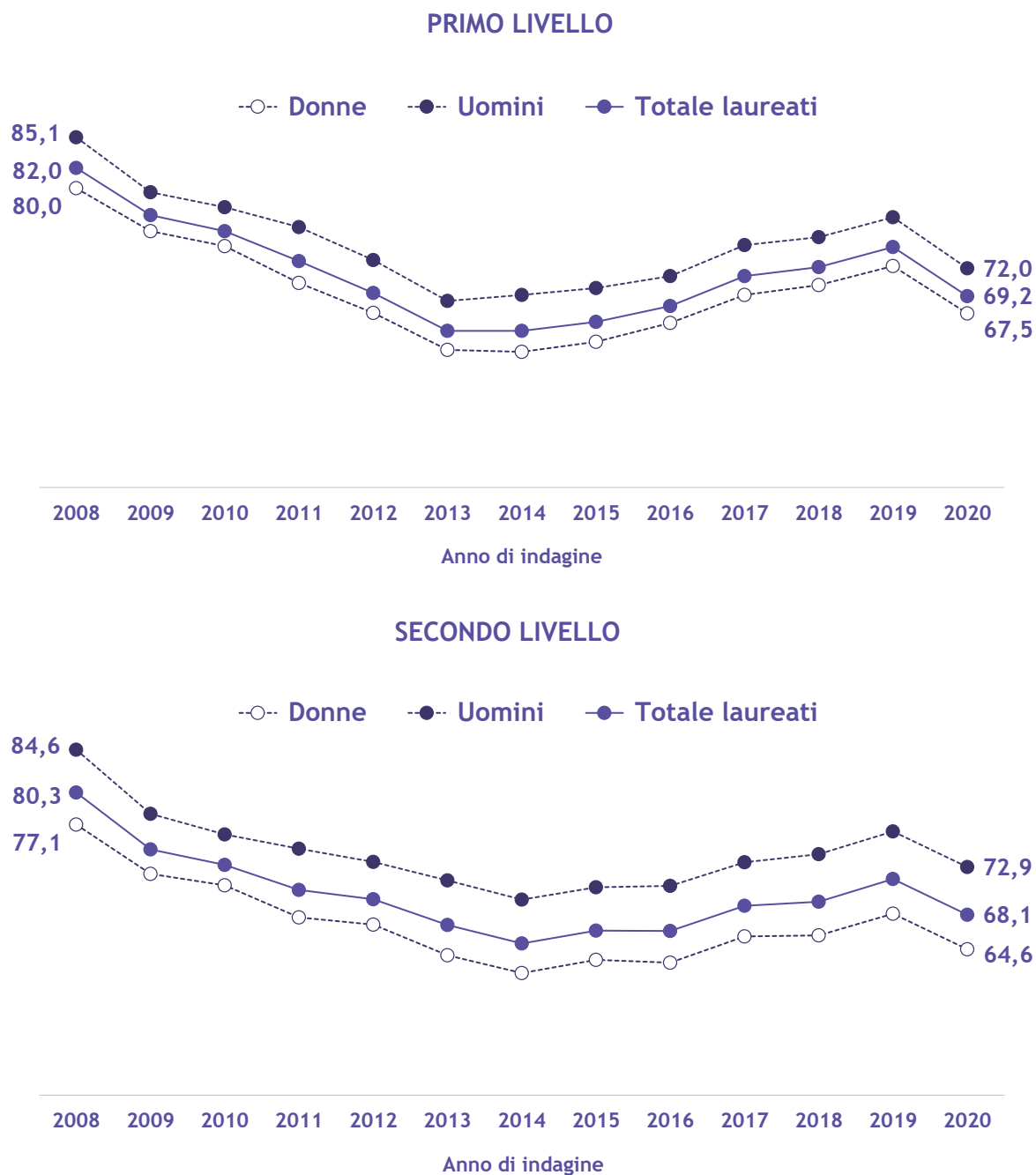
A livello complessivo, il confronto con le precedenti rilevazioni di AlmaLaurea mostra una significativa contrazione del tasso di occupazione, a un anno dalla laurea, negli anni della crisi economica (2008-2014) e un successivo tendenziale miglioramento dal 2015 al 2019, sia per i laureati di primo livello sia per quelli di secondo livello. I segnali positivi visti fino al 2019 però non sono confermati nel 2020, a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19 che ha investito anche il nostro Paese e che ha influenzato l'intera economia (Istat, 2020). Il 2020 è stato caratterizzato, infatti, da una forte contrazione, rispetto a quanto rilevato l'anno precedente, del tasso di occupazione a un anno dalla laurea (AlmaLaurea, 2021c, pag. 42). Tuttavia, nell'analizzare i dati in ottica temporale è opportuno evidenziare che i risultati dell'indagine del 2020 sono l'effetto combinato di tendenze differenziate rilevate tra gli occupati che si sono inseriti nel mercato del lavoro prima e dopo lo scoppio della pandemia, nonché del rilevante peso dei laureati del gruppo medico-sanitario e farmaceutico, dovuto al forte reclutamento di medici e infermieri avvenuto fin dalle fasi iniziali dell'emergenza sanitaria (D.L. n. 14/2020 e ss.mm.ii.). Il 2020 si presenta dunque come un anno "atipico", le cui condizioni si ripercuotono inevitabilmente sulle performance occupazionali di donne e uomini.

In tutto il periodo di osservazione, ad ogni modo, le tendenze appena descritte sono confermate sia per gli uomini sia per le donne e il differenziale di genere risulta sempre a favore dei primi. Tale differenziale, peraltro, appare tendenzialmente in aumento nel tempo, pur se con intensità e andamenti diversificati a seconda del tipo di corso. Nel dettaglio, nel 2008 il differenziale di genere risultava pari a 5,1 punti percentuali tra i laureati di primo livello e a 7,5 punti tra quelli di secondo livello; ha raggiunto il valore massimo di 5,7 punti percentuali nel 2014 e di 8,3 punti nel 2019, rispettivamente. Nel 2020, i differenziali occupazionali si attestano ai già citati 4,5 punti percentuali per i laureati di primo livello e a 8,3 punti per quelli di secondo livello, sempre a favore degli uomini. Un ulteriore aspetto che è importante tenere in considerazione è relativo all'andamento occupazionale nel corso del 2020, l'anno della pandemia. Infatti, nell'autunno del 2020, in concomitanza con la progressiva riapertura delle attività economiche, il tasso di occupazione, tra le donne, ha continuato a diminuire, mentre tra gli uomini è rimasto stabile.



Infine, dall'analisi emerge che il differenziale di genere è sempre più elevato per i laureati di secondo livello, rispetto a quelli di primo livello. È verosimile pertanto che su tale risultato incida proprio la tipologia del percorso di studio che, inevitabilmente, condiziona le scelte e le prospettive dei laureati.

Figura 3.1 Laureati degli anni 2007-2019 intervistati a un anno dal conseguimento del titolo: tasso di occupazione per genere e tipo di corso. Anni di indagine 2008-2020 (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.



Con l'aumentare degli anni dal conseguimento del titolo migliorano le opportunità occupazionali, tanto che nel 2020 il tasso di occupazione a cinque anni risulta pari all'88,1% tra i laureati di primo livello e all'87,4% tra quelli di secondo livello del 2015. Anche se tale miglioramento riguarda sia le laureate sia i laureati, permangono le differenze di genere, sempre a favore della componente maschile e senza particolari differenze per tipo di corso: +6,4 punti percentuali tra i laureati di primo livello (tasso di occupazione: 92,4% per gli uomini, 86,0% per le donne) e +6,0 punti tra quelli di secondo livello (tasso di occupazione: 91,2% per gli uomini, 85,2% per le donne). Nonostante, in termini occupazionali, la pandemia sembri aver colpito meno i laureati a cinque anni dal titolo rispetto a quelli a un anno, il differenziale di genere a favore degli uomini, rispetto al 2019, è tendenzialmente aumentato in particolare tra i laureati di primo livello.

I differenziali di genere nel tasso di occupazione sono presenti in tutti i gruppi disciplinari e risultano, generalmente, sempre a favore della componente maschile. Più nel dettaglio, a un anno dalla laurea, tra i laureati di primo livello gli uomini sono avvantaggiati in particolare nei gruppi architettura e ingegneria civile (+14,0 punti percentuali), scientifico (+12,6 punti), educazione e formazione (+12,2 punti) e, tra i laureati di secondo livello, in quelli di arte e design (+10,0 punti), scienze motorie e sportive (+8,5 punti) e scientifico (+6,4 punti).

Il vantaggio della componente maschile è confermato anche tenendo in considerazione, simultaneamente, i diversi fattori che possono incidere sul tasso di occupazione: uno specifico approfondimento ha infatti mostrato che a un anno dalla laurea, a parità di condizioni, gli uomini hanno il 17,8% di probabilità in più di essere occupati rispetto alle donne (AlmaLaurea, 2021c, pag. 47).

Sugli esiti occupazionali incide fortemente la presenza di figli nella vita dei laureati, che riguarda in misura relativamente maggiore le donne: tra i laureati del 2015 a cinque anni dal titolo, infatti, dichiara di avere almeno un figlio l'11,2% dei laureati e il 14,7% delle laureate di primo livello e l'8,4% e il 14,9%, rispettivamente, di quelli di secondo livello¹³. La presenza di figli, come noto, aumenta notevolmente il divario di genere in termini di tasso di occupazione e vede le donne ancor più penalizzate, verosimilmente in ragione della tenera età dei figli. Isolando coloro che non lavoravano al momento della laurea, il vantaggio occupazionale degli uomini, rispetto alle donne, in caso di prole, è pari a +26,8 punti percentuali tra i laureati di primo livello e a +21,3 punti tra i laureati di secondo livello. Il

¹³ L'analisi dell'impatto della presenza di figli sulle opportunità occupazionali è svolta solo a cinque anni dalla laurea vista la ridotta quota di laureati con figli a un anno dal conseguimento del titolo, complessivamente pari a 5,1% tra i laureati di primo livello e a 3,1% tra quelli di secondo livello.



divario di genere, sempre a favore degli uomini, è invece decisamente più contenuto tra quanti non hanno figli: +1,5 punti percentuali tra i laureati di primo livello e +4,3 punti tra quelli di secondo livello.

Le differenze di genere nei livelli occupazionali si confermano anche tra i dottori di ricerca, seppure risultino più contenute. Infatti, dall'ultima indagine di AlmaLaurea sulla Condizione occupazionale dei Dottori di ricerca (AlmaLaurea, 2021d), a un anno dal conseguimento del titolo, emerge un divario di genere pari a 4,3 punti percentuali a favore della componente maschile (tasso di occupazione: 90,3% per gli uomini e 86,0% per le donne). Tale valore risulta inferiore rispetto a quanto osservato sui laureati a uno e cinque anni dal titolo.

Tempi di inserimento nel mercato del lavoro

L'analisi fin qui sviluppata mostra dunque un diverso assorbimento, a livello di genere, del mercato del lavoro. Ulteriori approfondimenti hanno evidenziato che esistono significative differenze tra donne e uomini anche in termini di tempi di inserimento nel mercato del lavoro, ossia una diversa velocità di reperimento del primo lavoro svolto dopo la laurea. L'analisi dei tempi di inserimento nel mercato del lavoro¹⁴ è circoscritta ai laureati intervistati a un anno dal titolo e che hanno dichiarato di non lavorare al momento della laurea (71,0%); sono stati dunque esclusi coloro che hanno dichiarato di essere occupati al momento del conseguimento del titolo (29,0%), per i quali risulta irrilevante valutare i tempi di reperimento di un impiego.

Da una prima analisi emerge che i laureati di primo livello si inseriscono più velocemente nel mercato del lavoro rispetto a quelli di secondo livello, i quali sono spesso impegnati in attività di formazione post-laurea che ne ritardano inevitabilmente l'ingresso: i tempi mediani di reperimento del primo impiego sono pari a 4,0 mesi e 8,0 mesi, rispettivamente. Se tra i laureati di primo livello non si evidenziano differenze di genere, tra i laureati di secondo livello, invece, gli uomini si inseriscono più rapidamente delle donne (valore mediano pari a 7,0 mesi e 9,0 mesi, rispettivamente). Tuttavia, un'analisi più approfondita deve tener conto dei molteplici fattori che incidono sui tempi di inserimento nel mercato del lavoro e sulle relative differenze di genere. Per motivi di sintesi, di seguito ci si limita ad indicare alcune delle principali tendenze rilevate. Considerando il gruppo disciplinare, ad esempio, si evidenzia una maggiore rapidità di inserimento per i laureati, di primo e

¹⁴ I tempi di inserimento nel mercato del lavoro sono calcolati considerando i mesi intercorsi tra la laurea e il reperimento del primo lavoro iniziato dopo il conseguimento del titolo. Per coloro che hanno dichiarato di non aver mai lavorato dopo la laurea è stato attribuito un tempo pari al numero di mesi trascorsi tra la data di laurea e la data dell'intervista.

secondo livello, del gruppo informatica e tecnologie ICT, peraltro senza che emergano differenze a livello di genere. Al contrario, i laureati provenienti da altri percorsi formativi presentano tempi mediani di inserimento differenziati tra donne e uomini: è il caso, ad esempio, dei laureati del gruppo ingegneria industriale e dell'informazione che vedono avvantaggiata la componente maschile. Anche il contesto culturale della famiglia d'origine, così come le aspettative alla laurea rispetto al lavoro cercato, hanno un impatto sui tempi di ottenimento di un lavoro. In alcuni casi, infatti, i laureati tendono a ritardare il proprio inserimento nel mercato del lavoro in attesa di un'occupazione maggiormente corrispondente alle proprie aspettative. In altri casi, invece, i laureati scelgono di investire ulteriormente nella propria formazione, svolgendo attività post-laurea, con conseguente posticipo della ricerca di un'occupazione; ciò è vero in particolare per i laureati che si indirizzano verso la libera professione.

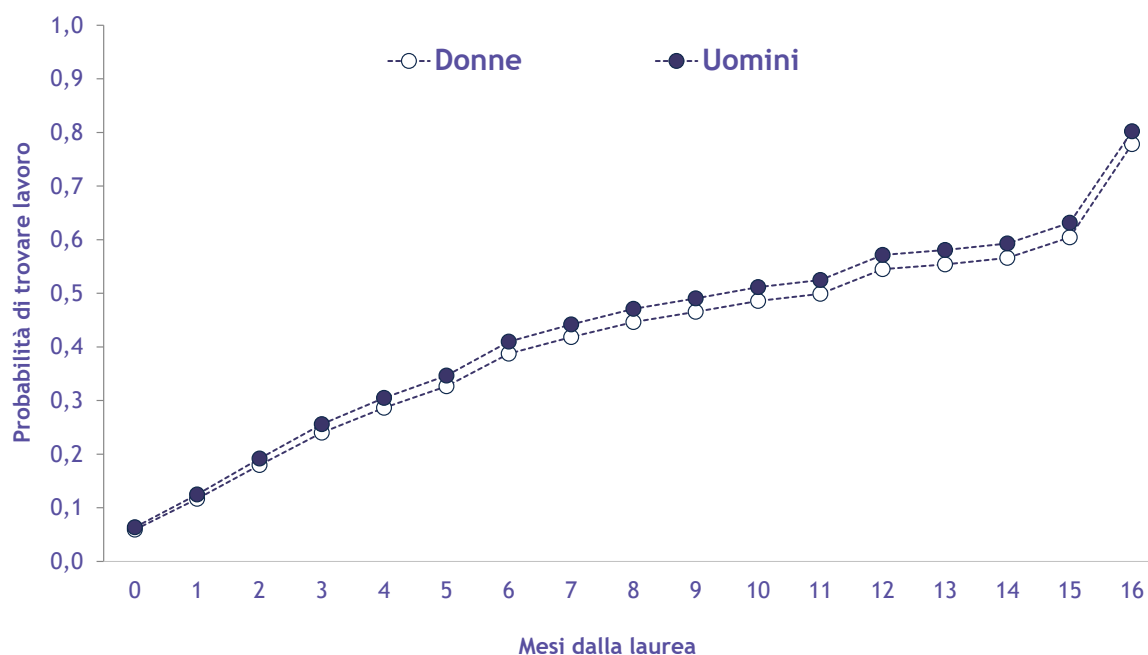
L'analisi dei tempi di inserimento nel mercato del lavoro è stata dunque approfondita attraverso una specifica analisi statistica che ha consentito di tenere sotto controllo, simultaneamente, l'effetto di più variabili¹⁵.

L'analisi considera aspetti socio-demografici, caratteristiche del percorso di studio, esperienze maturate durante gli studi e aspettative dichiarate, al momento del conseguimento del titolo, rispetto al lavoro futuro. La Figura 3.2 mette in luce che, con il passare del tempo dal conseguimento del titolo, aumenta la probabilità di trovare lavoro. Tuttavia, la linea delle donne è collocata costantemente su livelli inferiori rispetto a quella degli uomini, evidenziandone, *ceteris paribus*, i più lunghi tempi di inserimento nel mercato del lavoro.

¹⁵ Si tratta di un modello di regressione di Cox che ha consentito di stimare le curve dei tempi mediani intercorsi tra la laurea e il ritrovamento del primo lavoro iniziato dopo il conseguimento del titolo. L'approccio seguito è quello dei modelli sull'analisi dei di sopravvivenza. Si è tenuto conto di fattori legati ad aspetti socio-demografici (genere, titolo di studio dei genitori, ripartizione territoriale di residenza), al titolo di studio (tipo di corso, gruppo disciplinare, ripartizione geografica dell'ateneo, regolarità negli studi, ossia coloro che hanno conseguito il titolo nei tempi previsti dal proprio corso di studio, punteggio agli esami), alle esperienze e competenze maturate durante il periodo di studio (stage curriculari, esperienze di lavoro durante gli studi e conoscenza degli strumenti informatici) e la partecipazione ad attività di formazione post laurea. Infine si è tenuto conto delle aspettative sul futuro lavoro dichiarate dai laureati alla conclusione degli studi. I risultati sono disponibili su richiesta.



Figura 3.2 Laureati dell'anno 2019 intervistati a un anno dal conseguimento del titolo: tempi di inserimento nel mercato del lavoro per genere. Anno di indagine 2020 (risultati del modello di regressione di Cox)



Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

La medesima analisi, svolta sui laureati a cinque anni dal conseguimento del titolo, conferma i risultati ottenuti sui laureati a un anno. Gli approfondimenti fin qui sviluppati evidenziano, dunque, significative differenze di genere che riguardano non solo la capacità di assorbimento nel mercato del lavoro ma anche i relativi tempi di inserimento.

3.2 Caratteristiche del lavoro svolto

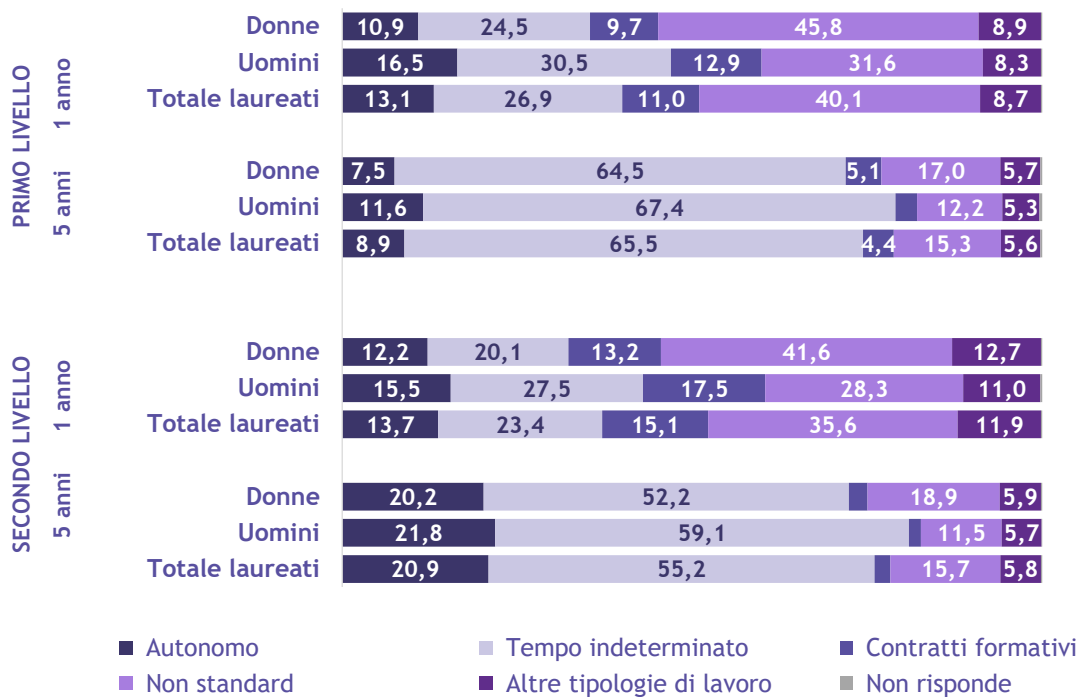
Tipologia dell'attività lavorativa

Concentrando l'attenzione sugli occupati¹⁶, l'analisi della tipologia dell'attività lavorativa evidenzia innanzitutto che a un anno dalla laurea la forma di lavoro più diffusa è il contratto non standard, in particolare alle dipendenze a tempo determinato (40,1% per i laureati di primo livello e 35,6% per quelli di secondo livello). A cinque anni, invece, la situazione cambia profondamente tanto che la maggior parte degli occupati può contare su un contratto alle dipendenze a tempo indeterminato (65,5% per i laureati di primo livello e 55,2% per quelli di secondo livello).

¹⁶ Si considerano occupati coloro che svolgono un'attività retribuita, purché non si tratti di un'attività di formazione quali, ad esempio, stage in azienda, dottorato di ricerca, scuola di specializzazione.

Esistono però forti differenze di genere. Sia tra i laureati di primo livello sia tra quelli di secondo livello gli uomini svolgono, in maggior misura, un'attività di tipo autonomo o un lavoro alle dipendenze a tempo indeterminato. Tra le donne, al contrario, sono più diffusi i contratti non standard (Fig. 3.3).

Figura 3.3 Laureati degli anni 2019 e 2015 occupati, rispettivamente, a uno e cinque anni dal conseguimento del titolo: tipologia dell'attività lavorativa per genere e tipo di corso. Anno di indagine 2020 (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

In particolare, rispetto al lavoro autonomo il differenziale, a favore degli uomini, è pari a un anno dalla laurea a 5,6 punti percentuali tra i laureati di primo livello e a 3,3 punti tra quelli di secondo livello; a cinque anni dalla laurea il differenziale, sempre a favore della componente maschile, si riduce a 4,1 punti tra i laureati di primo livello e 1,6 punti tra quelli di secondo livello. Rispetto al contratto di lavoro a tempo indeterminato il differenziale, a favore della popolazione maschile, raggiunge i 6,0 punti percentuali tra i laureati di primo livello e i 7,4 punti tra quelli di secondo livello a un anno dal titolo; si riduce a 2,9 punti e 6,9 punti a cinque anni, sempre a favore degli uomini. Il lavoro non standard, invece, risulta più diffuso tra le donne, con un divario di genere che supera i 10 punti percentuali a un anno dal titolo ma che si riduce, pur rimanendo consistente, a cinque anni fino a raggiungere i 4,8 punti tra i laureati di primo livello e i 7,4 punti tra quelli di secondo livello.

I risultati presentati confermano dunque un diverso inserimento nel mercato del lavoro di laureate e laureati nel breve periodo e un tendenziale, ma troppo lento, avvicinamento nel medio periodo. Infatti, nell'analizzare l'evoluzione della tipologia dell'attività lavorativa tra i laureati del 2015 di secondo livello intervistati sia a un anno sia a cinque anni dal titolo, le differenze di genere si confermano consistenti, evidenziando in particolare che tra coloro che a un anno avevano contratti a termine, a cinque anni sono gli uomini, più delle donne, a poter contare su contratti a tempo indeterminato. Più nel dettaglio, tra coloro che a un anno avevano un contratto formativo si rileva che a cinque anni l'82,9% degli uomini e il 74,7% delle donne (+8,2 punti percentuali a favore dei primi) lavora con un contratto a tempo indeterminato, mentre tra coloro che a un anno avevano un contratto non standard le percentuali sono pari a 65,5% tra gli uomini e 55,1% tra le donne (+10,4 punti percentuali). Su tali risultati incidono diversi aspetti del lavoro come ad esempio il settore d'attività che, come si vedrà in seguito, è diversamente caratterizzato tra donne e uomini.

Smart working

Il 2020 è stato improvvisamente e fortemente colpito dalla pandemia da Covid-19 che ha comportato non solo una riduzione delle opportunità lavorative, come visto nel precedente paragrafo, ma anche una modifica delle condizioni di lavoro. Tra i principali cambiamenti si è assistito, laddove organizzativamente fattibile, a una forte diffusione dello *smart working*, più ampiamente nella forma di *home working*; questo, tra l'altro, ha caratterizzato sia la fase di *lockdown*, sia le fasi successive. Il Governo italiano, infatti, con l'obiettivo di contenere la diffusione del virus, ha sollecitato il ricorso a tale forma di lavoro, agevolandone le modalità di attivazione (D.L. n. 6/2020 e ss.ii.mm.).

Se nel 2019 lo *smart working*¹⁷, complessivamente, riguardava meno del 5% degli occupati a un anno dal titolo, nel 2020 coinvolge il 19,8% dei laureati di primo livello e il 37,0% di quelli di secondo livello. Tale modalità di lavoro è tra l'altro più diffusa tra gli uomini rispetto alle donne, sia tra i laureati di primo livello (+9,9 punti percentuali; rispettivamente pari a 25,7% e 15,8%) sia tra quelli di secondo livello (+5,3 punti percentuali; 39,9% degli uomini e 34,6% delle donne). Anche per i laureati a cinque anni dal titolo si conferma la maggior diffusione dello *smart working* tra gli uomini rispetto alle donne, anche se il differenziale si riduce, soprattutto tra i laureati di primo livello (+3,5 punti percentuali; è pari a 3,0 punti per i laureati di secondo livello).

¹⁷ Per semplicità di lettura, di seguito si parlerà di *smart working*, comprendendo, in senso lato, tutte le attività alle dipendenze o di tipo autonomo svolte da remoto.

Tali risultati dipendono anche dal diverso tipo di professione svolta da uomini e da donne, come si vedrà meglio più avanti. A prescindere da tutto ciò, però, si evidenzia una maggiore diffusione dello *smart working* anche tra gli uomini con figli (+1,3 punti percentuali rispetto alle donne con figli), sollecitando una riflessione sulle politiche a supporto delle famiglie, anche, ma non solo, nel periodo di emergenza pandemica.

Settore di attività dell'azienda

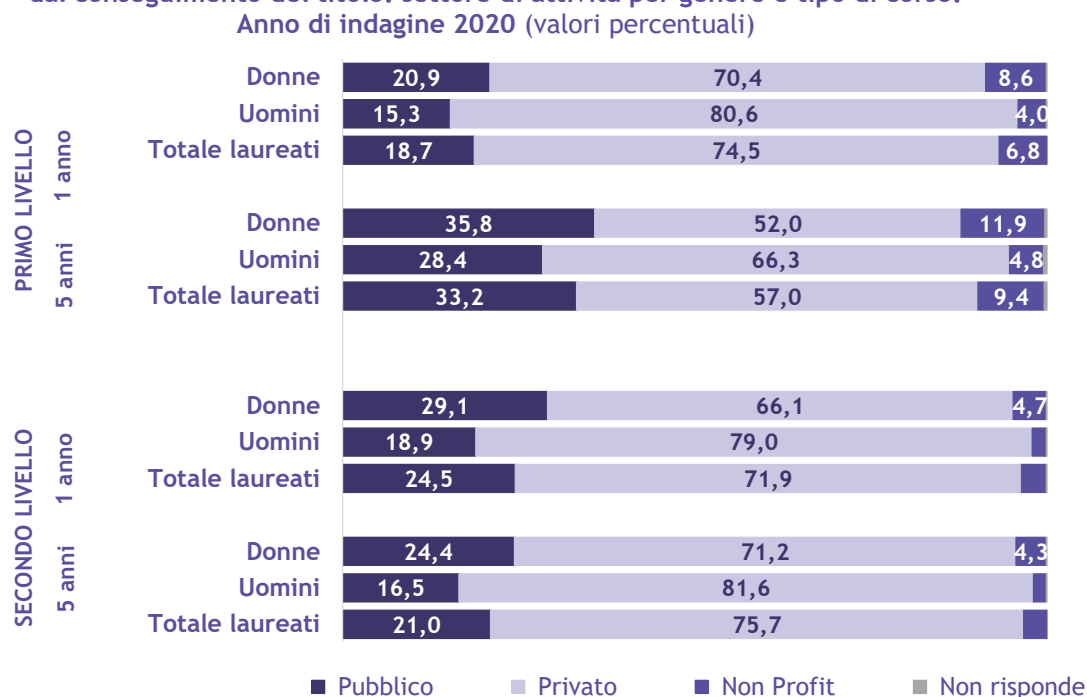
Alcune interessanti riflessioni derivano dall'analisi del settore di attività dell'azienda in cui i laureati sono occupati, distintamente tra pubblico, privato e non profit.

A un anno dalla laurea, circa un quinto dei laureati (di primo e secondo livello) lavora nel settore pubblico, oltre il 70% lavora in quello privato e una parte residuale nel settore non profit (Fig. 3.4). Sono soprattutto le donne a lavorare nel settore pubblico (rispetto agli uomini, +5,6 punti percentuali per il primo livello e +10,2 punti per il secondo livello) e in quello non profit (+4,6 punti e +2,7 punti, rispettivamente), mentre il settore privato vede una netta prevalenza di uomini (rispetto alle donne, +10,2 punti percentuali tra i laureati di primo livello e +12,9 punti tra quelli di secondo livello). La tendenza è confermata per la quasi totalità dei gruppi disciplinari.

Gli occupati nei diversi settori di attività presentano alcune differenze nelle caratteristiche del lavoro svolto, seppure i differenziali di genere si confermino rilevanti e trasversali. In primo luogo si evidenzia una diversa diffusione del lavoro a tempo pieno e part-time. Complessivamente, a un anno dalla laurea, il lavoro part-time coinvolge oltre il 20% degli occupati ed è decisamente più diffuso tra le donne (+11,0 punti percentuali tra i laureati di primo livello e +11,2 punti tra quelli di secondo). Tale tendenza è confermata sia tra gli occupati nel settore pubblico (+5,7 punti percentuali tra i laureati di primo livello e +1,8 punti tra quelli di secondo livello) sia, soprattutto, tra gli occupati nel settore privato (+11,7 e +12,7 punti, rispettivamente).



Figura 3.4 Laureati degli anni 2019 e 2015 occupati, rispettivamente, a uno e cinque anni dal conseguimento del titolo: settore di attività per genere e tipo di corso.



Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

Si osservano interessanti evidenze, in funzione dei settori di attività, anche in termini di tipologia dell'attività lavorativa, pur permanendo le significative differenze di genere illustrate in precedenza. Per realizzare tale approfondimento sono stati esclusi coloro che svolgono un'attività autonoma, che di fatto risultano inseriti nella quasi totalità nel settore privato, e coloro che proseguono il lavoro iniziato prima della laurea (per la diversa diffusione nel settore pubblico rispetto a quello privato). Su tale collettivo, a un anno dalla laurea il contratto a tempo indeterminato risulta decisamente più diffuso tra gli uomini, sia tra gli occupati nel settore pubblico (+6,7 punti percentuali tra i laureati di primo livello e +4,6 punti tra quelli di secondo livello) sia tra quelli nel settore privato (+3,5 e +11,1 punti percentuali, rispettivamente). Il contratto non standard, invece, risulta decisamente più diffuso tra le donne, sia nel settore pubblico (+8,7 punti percentuali tra i laureati di primo livello e +19,6 punti tra quelli di secondo livello) sia in quello privato (+8,6 e +9,1 punti percentuali, rispettivamente).

A cinque anni dal conseguimento del titolo non si modificano le tendenze descritte: in particolare si conferma tra le donne una maggiore occupazione nel settore pubblico e in quello non profit. Inoltre, ancora a cinque anni dal titolo il lavoro part-time è maggiormente diffuso tra le donne, con un differenziale di oltre 10 punti, rispetto agli uomini, in entrambi i collettivi analizzati (primo e secondo livello); ciò è confermato sia nel settore pubblico sia

in quello privato. Infine, escludendo anche in tal caso i lavoratori autonomi nonché coloro che proseguono il medesimo impiego iniziato prima del termine degli studi, si conferma la maggiore diffusione, tra le donne, del lavoro non standard, soprattutto nel settore pubblico, mentre tra gli uomini si evidenzia una prevalenza di contratti alle dipendenze a tempo indeterminato, soprattutto nel settore privato.

Si rimanda al successivo paragrafo 3.3 per un'analisi dei diversi livelli retributivi, e dei relativi differenziali di genere, nel settore pubblico e in quello privato.

3.3 Retribuzione

In termini retributivi si osserva una maggiore valorizzazione della componente maschile rispetto a quella femminile, sia nel breve sia nel medio periodo. La retribuzione mensile netta a un anno dal titolo è, in media, pari a 1.270 euro per i laureati di primo livello e a 1.364 euro per i laureati di secondo livello: gli uomini percepiscono, in media il 12,8% in più delle donne tra i laureati di primo livello (1.363 euro e 1.209 euro, rispettivamente) e il 16,2% in più tra i laureati di secondo livello (1.477 euro e 1.272 euro, rispettivamente). Tuttavia, le retribuzioni percepite dipendono da una serie di fattori, diversamente diffusi tra donne e uomini, tra cui la condizione occupazionale al momento della laurea¹⁸ nonché il lavoro a tempo pieno/part-time. Se si considerano i soli laureati che hanno iniziato l'attuale attività lavorativa dopo la laurea e lavorano a tempo pieno, le differenze di genere diminuiscono notevolmente, pur rimanendo sempre a favore degli uomini: complessivamente, il divario retributivo scende al 2,6% tra i laureati di primo livello e all'8,8% tra quelli di secondo livello.

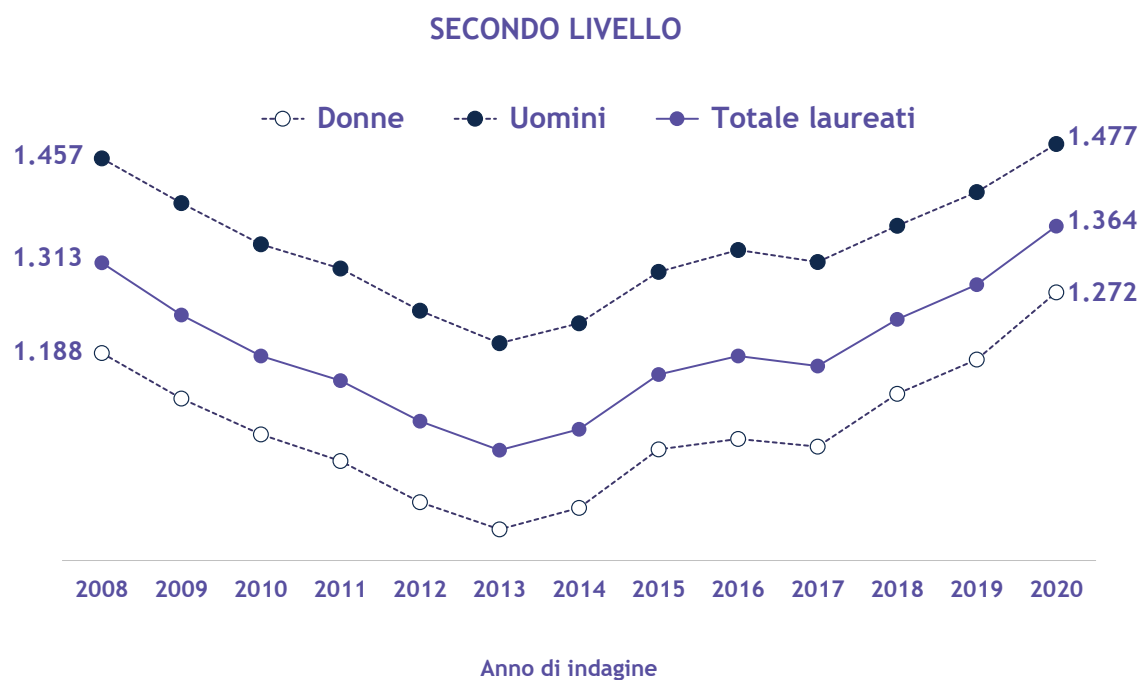
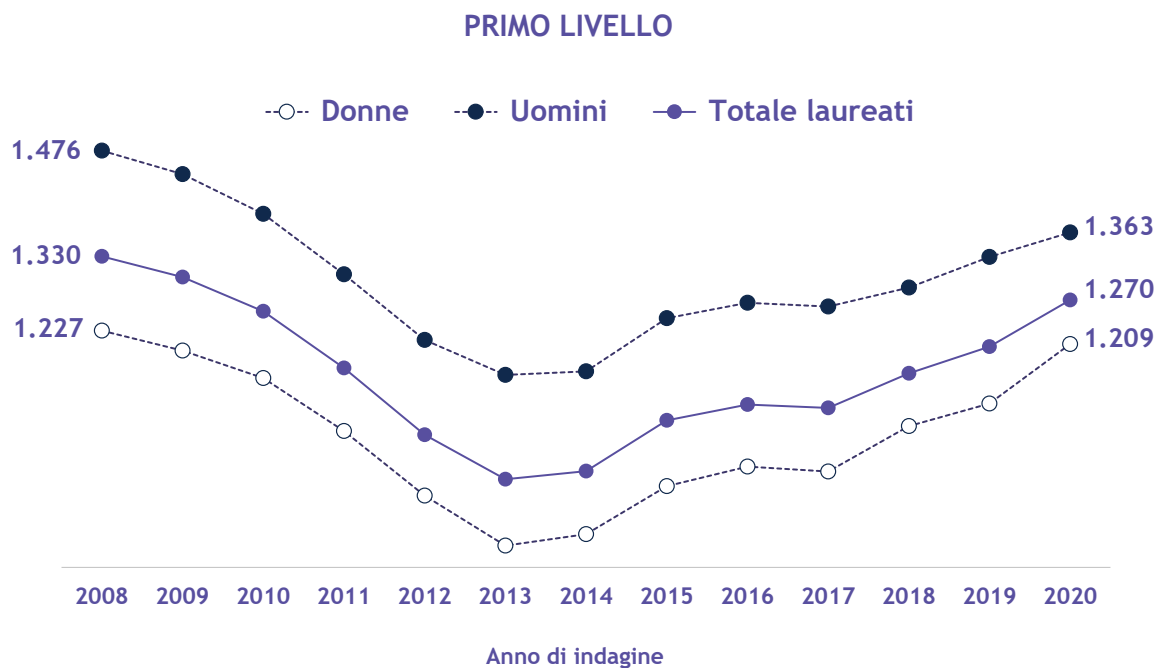
L'analisi temporale mostra come, a un anno dal titolo e per il complesso dei laureati, le retribuzioni reali¹⁹ siano fortemente diminuite nel periodo più difficile della crisi economica, ovvero tra il 2008 e il 2014, e come siano successivamente aumentate, tanto da raggiungere nel 2020 livelli retributivi prossimi a quelli registrati nel 2008 (Fig. 3.5). La crisi pandemica non sembra aver particolarmente intaccato, almeno per il 2020, le retribuzioni percepite dai laureati.

¹⁸ Complessivamente, a un anno dal titolo, i laureati che proseguono l'attività lavorativa iniziata prima della laurea sono pari al 23,6% tra i laureati di primo livello (28,9% per gli uomini e 20,1% per le donne) e al 23,7% tra quelli di secondo livello (20,8% e 22,2%, rispettivamente).

¹⁹ Per retribuzioni reali si intendono i valori rivalutati in base agli indici Istat dei prezzi al consumo, in modo da tener conto del mutato potere d'acquisto registrato negli anni.



Figura 3.5 Laureati degli anni 2007-2019 occupati a un anno dal conseguimento del titolo: retribuzione mensile netta per genere e tipo di corso. Anni di indagine 2008-2020
(valori rivalutati in base agli indici Istat dei prezzi al consumo, valori medi in euro)



Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

Dall'analisi del differenziale retributivo di genere derivano alcuni risultati interessanti. Tale differenziale, pur rimanendo sempre a favore degli uomini in tutto il periodo di osservazione, registra un calo significativo nel corso degli anni più recenti: nel 2008 era pari



al 20,3% tra i laureati di primo livello e al 22,7% tra quelli di secondo livello, nel 2020, rispettivamente, è pari ai già citati 12,8% e 16,2%. Il risultato riscontrato nel 2020 è il frutto di un andamento diversificato tra coloro che si sono inseriti nel mercato del lavoro prima e dopo lo scoppio della pandemia (AlmaLaurea, 2021c, pag. 65) e che si sintetizza, complessivamente, in un aumento delle retribuzioni, per le donne, relativamente maggiore rispetto a quello riscontrato per gli uomini.

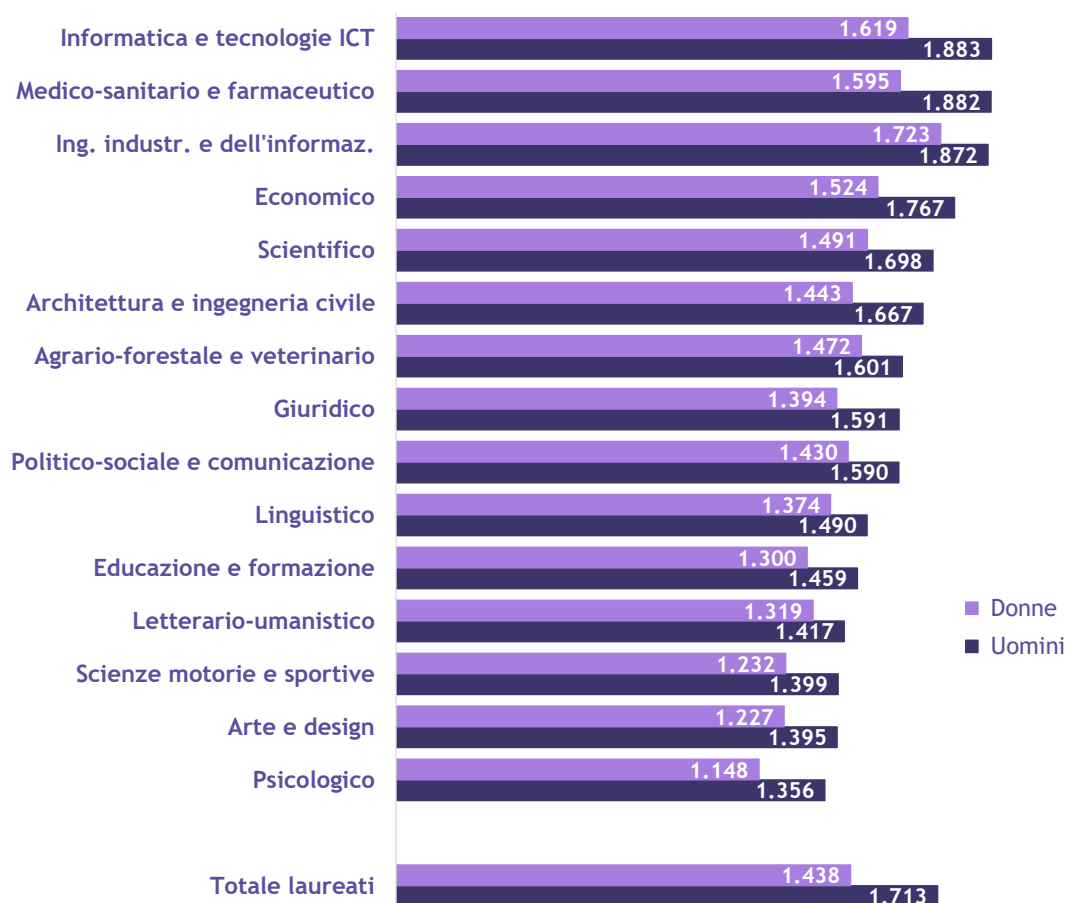
A cinque anni dal conseguimento del titolo la retribuzione mensile netta è pari a 1.469 euro per i laureati di primo livello e a 1.556 euro per quelli di secondo livello. I differenziali retributivi, tra donne e uomini, restano elevati anche a cinque anni dal titolo: gli uomini percepiscono, infatti, circa il 20% in più delle donne sia tra i laureati di primo livello (+20,2%; 1.651 euro per gli uomini rispetto a 1.374 euro) sia tra quelli di secondo livello (+19,2%; 1.713 euro e 1.438 euro rispettivamente). Anche a cinque anni le differenze di genere si attenuano se si considerano i soli laureati che hanno iniziato l'attuale attività lavorativa dopo la laurea²⁰ e lavorano a tempo pieno, pur risultando sempre a favore degli uomini: complessivamente, il divario retributivo è pari al 12,0% per i laureati di primo livello e al 14,3% per quelli di secondo livello. Anche rispetto alle retribuzioni, sui laureati a cinque anni, l'effetto della pandemia risulta decisamente contenuto.

Le differenze di genere sono confermate anche all'interno di ciascun gruppo disciplinare e risultano sempre a favore degli uomini. Tra i laureati di secondo livello, in particolare, a un anno dal titolo gli uomini percepiscono retribuzioni superiori a quelle delle donne soprattutto nel gruppo agrario-forestale e veterinario, in quello politico-sociale e comunicazione (+18,0% per entrambi) nonché nel gruppo giuridico (+17,3%). A cinque anni, il vantaggio retributivo degli uomini è particolarmente elevato nei gruppi psicologico, medico-sanitario e farmaceutico ma anche informatica e tecnologia ICT, con differenziali sempre superiori al 16%; tra i laureati dei gruppi letterario-umanistico, linguistico e ingegneria industriale e dell'informazione, invece, si rilevano i differenziali più contenuti, ossia inferiori al 9%, ma pur sempre a favore degli uomini (Fig. 3.6).

²⁰ Complessivamente, a cinque anni dal titolo, i laureati che proseguono l'attività lavorativa iniziata prima della laurea sono pari al 12,3% tra i laureati di primo livello (15,2% per gli uomini e 10,8% per le donne) e al 9,4% tra i laureati di secondo livello (9,1% per gli uomini e 9,6% per le donne).



Figura 3.6 Laureati di secondo livello dell'anno 2015 occupati a cinque anni dal conseguimento del titolo: retribuzione mensile netta per gruppo disciplinare e genere. Anno di indagine 2020 (valori medi in euro)



Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

Uno specifico approfondimento che ha tenuto conto, simultaneamente, di diversi aspetti che incidono sui livelli retributivi dei laureati ha confermato il vantaggio della componente maschile: a parità di condizioni, gli uomini percepiscono in media, a un anno dalla laurea, 89 euro netti in più al mese rispetto alle donne (AlmaLaurea, 2021c, pag. 69).

Le differenze di genere sono confermate anche rispetto alla presenza di figli all'interno del nucleo familiare. A cinque anni dal titolo, gli uomini, infatti, percepiscono retribuzioni più elevate rispetto alle donne sia considerando gli occupati senza figli (+17,5% tra i laureati di primo livello e +17,6% tra quelli di secondo livello) sia, soprattutto, tra quanti hanno figli (+35,4% e +32,0%, rispettivamente). Si tratta di un risultato che contribuisce a delineare uno scenario complesso, nel quale i tempi di conciliazione tra vita professionale e personale condizionano in particolare le scelte delle laureate.

Le differenze retributive tra donne e uomini sono fortemente legate non solo, come si è visto, al gruppo disciplinare ma anche al settore in cui ciascun laureato trova un impiego. È

pur vero che, all'interno di ciascun settore, il differenziale è sempre a favore della componente maschile, anche in quello pubblico, dove si osserva una maggiore presenza di laureate, come visto nel precedente paragrafo 3.2. Tali differenziali risultano significativi anche circoscrivendo l'attenzione a coloro che lavorano a tempo pieno, confermando dunque le considerazioni riportate.

Il vantaggio retributivo della componente maschile è confermato anche tra i dottori di ricerca. La più recente documentazione di AlmaLaurea disponibile mostra infatti che, a un anno dal conseguimento del dottorato, gli uomini percepiscono una retribuzione del 13,5% più elevata rispetto alle donne (1.838 e 1.619 euro mensili netti rispettivamente; AlmaLaurea, 2021d). Tale differenziale risulta prossimo ai valori osservati tra i laureati di primo e secondo livello a un anno dal titolo (i già citati +12,8% e +16,2%, rispettivamente), anche se le retribuzioni percepite dai dottori di ricerca sono decisamente più elevate.

3.4 Efficacia della laurea nell'attività lavorativa e professione svolta

Efficacia della laurea nell'attività lavorativa

Le analisi fin qui sviluppate mostrano una diversa riuscita delle donne nell'inserimento nel mercato del lavoro. Risulta ora interessante prendere in esame la coerenza tra studi compiuti e lavoro svolto. Per valutare tale corrispondenza si è considerata l'efficacia della laurea, che rappresenta una misura soggettiva di coerenza tra studi compiuti e lavoro svolto, in quanto si basa su valutazioni espresse dai laureati. In particolare, ci si è concentrati sulla richiesta della laurea per l'esercizio dell'attività lavorativa e sull'utilizzo, nel lavoro svolto, delle competenze acquisite all'università. I risultati evidenziano come il percorso intrapreso risulti determinante nel definire i livelli di efficacia della laurea e le relative differenze di genere.

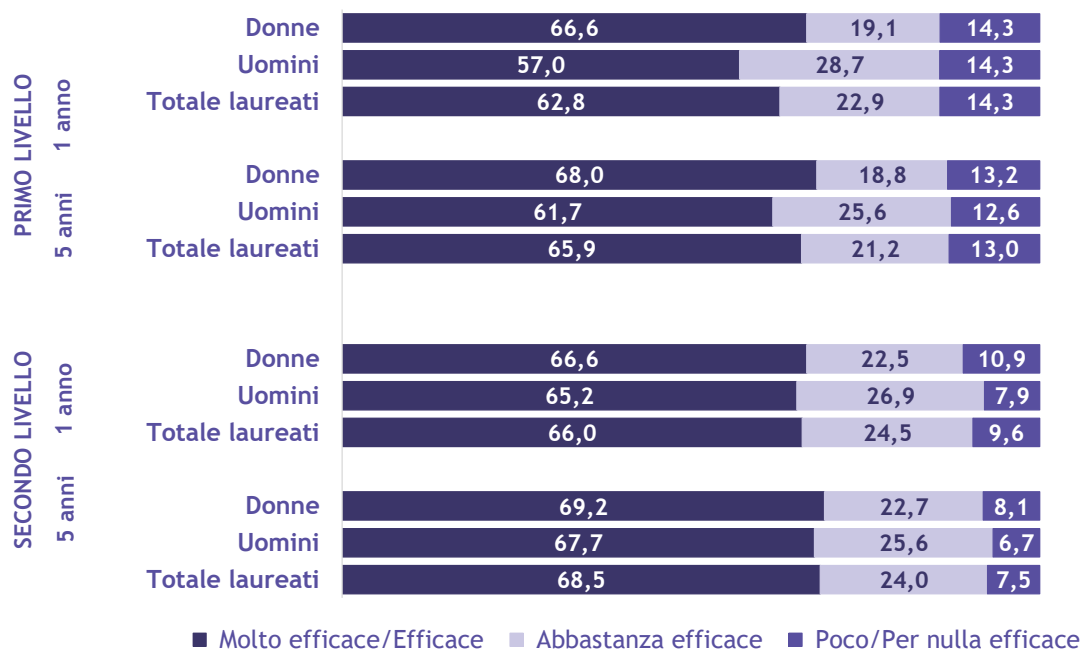
Tra i laureati di primo livello le donne dichiarano, in maggior misura rispetto agli uomini, che il titolo conseguito risulta "molto efficace o efficace" per lo svolgimento del proprio lavoro: il differenziale è pari a +9,6 punti percentuali a un anno dal titolo (66,6% tra le donne e 57,0% tra gli uomini) e a +6,3 punti a cinque anni (68,0% e 61,7%, rispettivamente; Fig. 3.7). Tuttavia, tali risultati sono strettamente connessi al percorso formativo compiuto, tanto che a livello di gruppo disciplinare le tendenze non sono sempre confermate. Tra le donne si conferma comunque una più elevata efficacia, ad esempio, nel gruppo giuridico.

Tra i laureati di secondo livello le differenze sono decisamente contenute ma pur sempre a favore delle donne: a un anno il differenziale è pari a +1,4 punti percentuali (la quota di occupati che ritengono la laurea "molto efficace o efficace" è pari al 66,6% rispetto al 65,2% degli uomini) e a cinque anni è pari a +1,5 punti (69,2% tra le donne e 67,7% tra gli uomini).



L'efficacia del titolo è particolarmente elevata, sia a uno sia a cinque anni dalla laurea, tra le laureate del gruppo educazione e formazione, letterario-umanistico e scientifico.

Figura 3.7 Laureati degli anni 2019 e 2015 occupati, rispettivamente, a uno e cinque anni dal conseguimento del titolo: efficacia della laurea per genere e tipo di corso.
Anno di indagine 2020 (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

È interessante rilevare che tali risultati sono anche la conseguenza del diverso settore di inserimento di laureate e laureati, con le prime che si rivolgono più frequentemente al settore pubblico e i secondi, all'opposto, più assorbiti dal privato. In particolare, le donne occupate nel settore pubblico evidenziano livelli di efficacia superiori a quelli degli uomini, al contrario di ciò che si rileva nel settore privato. Tale risultato solleva interrogativi sulla diversa valorizzazione, di donne e uomini, e sulle dinamiche di sviluppo professionale messe in atto nei due settori.

Professione svolta

Le differenze di genere finora evidenziate sono strettamente legate al tipo di professione svolta, a cui corrispondono, ad esempio, differenti contratti e retribuzioni. Un'analisi puntuale sulle differenze di genere, pertanto, non può prescindere dalla valutazione di questa fondamentale componente. Nell'analisi della professione svolta si è preferito concentrare l'attenzione sui laureati a cinque anni dal titolo, i cui percorsi occupazionali sono generalmente più stabili. Inoltre, per facilità di lettura si è deciso di circoscrivere le analisi ai laureati di secondo livello. Le tendenze di seguito descritte sono

comunque confermate anche tra i laureati occupati a dodici mesi dal titolo. Gli uomini, rispetto alle donne, svolgono in misura maggiore una professione di alto livello (imprenditori, dirigenti) e a elevata specializzazione (liberi professionisti, altre professioni in cui è richiesta la laurea di secondo livello). Tra le donne, al contrario, sono più diffuse le professioni esecutive di ufficio.

Più nel dettaglio, tra i laureati di secondo livello occupati a cinque anni dalla laurea, rispetto allo svolgimento di una professione di alto livello il differenziale di genere è pari a 1,7 punti percentuali a favore della componente maschile (3,9% per gli uomini e 2,2% per le donne). Considerando invece le professioni a elevata specializzazione, il divario di genere è pari a 1,9 punti percentuali e sempre a favore della componente maschile (63,6% per gli uomini e 61,7% per le donne). All'opposto, i differenziali di genere assumono una consistenza maggiore rispetto alle professioni esecutive d'ufficio: 3,9 punti percentuali, in tal caso a favore della componente femminile (svolge tale professione il 14,9% delle donne e l'11,0% degli uomini). Il divario tra donne e uomini si annulla con riferimento alle professioni tecniche.

La professione svolta dai laureati risulta strettamente interconnessa con le caratteristiche della famiglia d'origine, in particolare con la professione dei genitori. Più nel dettaglio, tra i laureati con padre²¹ libero professionista si evidenzia la maggiore propensione degli uomini a svolgere una professione a elevata specializzazione e il differenziale di genere risulta più consistente: +4,0 punti percentuali (71,4% per gli uomini e 67,4% per le donne), rispetto ai citati +1,9 punti rilevati sul complesso dei occupati, con riferimento a questa professione. Anche tra i figli di imprenditori si registra un apprezzabile differenziale di genere nella diffusione di professioni di alto livello (prevalentemente imprenditoriali): svolge tale professione, infatti, il 10,3% degli uomini e il 4,4% delle donne, evidenziando un differenziale di 5,9 punti percentuali a favore dei primi. Tale valore è tra l'altro decisamente più elevato rispetto ai già citati 1,7 punti osservati sul complesso degli occupati. Questi risultati sono confermati anche da un recente studio sull'imprenditorialità dei laureati in Italia condotto da AlmaLaurea, in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Aziendali dell'Università di Bologna e Unioncamere (AlmaLaurea, 2020). In particolare, lo studio evidenzia come l'avvio di attività imprenditoriali risulti più diffuso tra gli uomini, tra i quali la quota di laureati che hanno fondato un'impresa è pari al 9,5%, mentre tra le donne scende al 5,5%. Nel Rapporto, però, si pone l'attenzione sulle imprese femminili che rappresentano

²¹ Per motivi di sintesi, di seguito si riportano i risultati ottenuti considerando la professione del padre. Si tenga presente, tuttavia, che le tendenze sono generalmente confermate anche rispetto alla professione della madre.



il 38,0% del totale delle imprese create dai laureati, una percentuale maggiore di quella nazionale registrata in Italia al terzo trimestre del 2019, che è pari al 22,7%. Si tratta di un elemento importante per valutare l'imprenditorialità femminile e come questa sia correlata ai livelli di istruzione.

Dunque, il genere è uno dei fattori che influenzano le scelte formative, come visto nel capitolo 2, e professionali, come esaminato nel presente capitolo, determinando quindi diverse performance occupazionali tra donne e uomini. Come evidenziato in un recente studio (Girotti e Binassi, 2020), il diverso accesso a specifiche professioni può derivare da differenti motivazioni personali alla base della scelta del proprio percorso formativo, e quindi lavorativo.

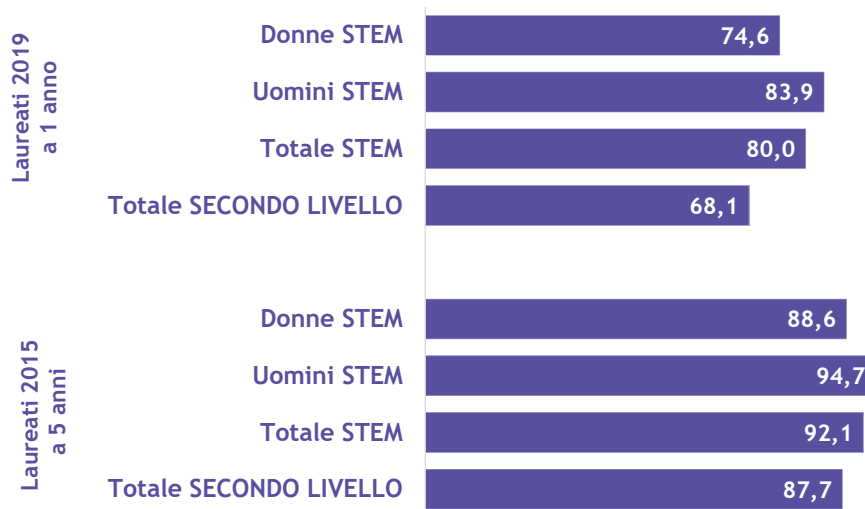
Come anticipato, la professione svolta dai laureati incide su alcune caratteristiche del lavoro. Tuttavia, anche tenendone conto, donne e uomini sembrano essere caratterizzati da diversi esiti occupazionali. Ad esempio, si prendano a riferimento quanti svolgono professioni a elevata specializzazione che, come visto, sono largamente diffuse tra i laureati di secondo livello. Tra questi si enfatizzano le differenze di genere in termini contrattuali: aumenta il divario a favore degli uomini nella diffusione dei contratti a tempo interminato e a favore delle donne nella diffusione dei contratti non standard. Anche in termini di efficacia della laurea aumentano le differenze di genere: considerando la quota di occupati per cui la laurea è "molto efficace o efficace" nel lavoro svolto, il differenziale di genere, a favore delle donne, è pari a +4,6 punti percentuali (rispetto agli 1,5 punti del complesso degli occupati). L'unico elemento su cui non si rilevano variazioni degne di nota nel divario di genere è la retribuzione, il cui differenziale rimane comunque elevato (+19,5% a favore degli uomini, in linea con il 19,2% del complesso degli occupati).

3.5 Focus sulle lauree STEM

I laureati provenienti da percorsi STEM evidenziano buone performance alla prova del mercato del lavoro, pur presentando profonde differenze a livello di genere. In questo focus si è ritenuto opportuno concentrare l'attenzione sui laureati di secondo livello, dal momento che i laureati di primo livello dei percorsi STEM proseguono in larga parte, dopo il conseguimento del titolo, la formazione iscrivendosi a un altro corso di laurea (84,5% rispetto al 67,4% del complesso dei laureati di primo livello).

A un anno dal conseguimento del titolo, il tasso di occupazione dei laureati STEM è pari, complessivamente, all'80,0%, un valore più elevato rispetto ai livelli occupazionali osservati sul complesso dei laureati di secondo livello (Fig. 3.8).

Figura 3.8 Laureati STEM di secondo livello degli anni 2019 e 2015 intervistati, rispettivamente, a uno e cinque anni dal conseguimento del titolo: tasso di occupazione per genere. Anno di indagine 2020 (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

Nonostante gli elevati livelli occupazionali dei laureati STEM si confermano le diverse opportunità offerte a donne e uomini, che si traducono in un differenziale di genere pari a 9,3 punti percentuali a favore della componente maschile. Tale differenziale è addirittura superiore a quanto osservato sul complesso dei laureati di secondo livello (i già citati 8,3 punti). A cinque anni dal conseguimento del titolo, il tasso di occupazione dei laureati STEM si conferma superiore alla media e pari al 92,1%; il differenziale di genere è pari a 6,1 punti percentuali a favore degli uomini, in linea con quanto rilevato sul complesso dei laureati di secondo livello.

Anche la tipologia dell'attività lavorativa presenta differenze di genere significative. In particolare, a differenza di quanto osservato sul complesso dei laureati, tra gli STEM il lavoro autonomo caratterizza in maggior misura le donne, sia a un anno (13,5%) sia a cinque anni (21,4%), con un differenziale rispettivamente pari a +3,5 e +5,1 punti percentuali rispetto agli uomini. Come rilevato per il complesso dei laureati di secondo livello, si conferma, invece, la maggior diffusione dei contratti di lavoro a tempo indeterminato tra gli uomini, rilevando un divario di oltre 10 punti percentuali rispetto alle donne, sia a uno sia a cinque anni dalla laurea; analogamente, anche tra gli STEM il lavoro non standard caratterizza in maggior misura le donne (+5,1 punti percentuali a un anno e +6,3 punti a cinque anni dalla laurea).

Rispetto al complesso dei laureati, i laureati in discipline STEM possono contare su retribuzioni superiori e, contemporaneamente, su un differenziale retributivo di genere che,



a cinque anni dalla laurea, è più contenuto. Più nel dettaglio, i laureati STEM dichiarano di percepire a un anno 1.388 euro (+1,8% rispetto al complesso dei laureati di secondo livello) con un differenziale di genere pari al 16,6% a favore degli uomini (1.465 euro rispetto ai 1.257 euro delle donne); si tratta di un differenziale in linea con quello rilevato per il complesso dei laureati di secondo livello. A cinque anni dalla laurea la retribuzione degli STEM è pari a 1.678 euro (+7,9% rispetto al complesso dei laureati). In particolare gli uomini STEM guadagnano 1.771 euro, il 16,7% in più rispetto alle donne che percepiscono 1.526 euro (il differenziale è inferiore rispetto al già citato 19,2% del totale). L'elevato differenziale di genere è in parte dovuto, anche in questo caso, alla maggior quota di donne occupate, a cinque anni dal titolo, a tempo parziale: 8,6% rispetto al 2,2% degli uomini. Tuttavia, anche circoscrivendo l'analisi ai soli laureati che lavorano a tempo pieno e hanno iniziato l'attuale attività dopo la laurea si rileva che le differenze di genere, pur riducendosi, rimangono elevate: +13,6% a favore degli uomini. È pur vero che tale differenziale è inferiore rispetto a quello (+14,3%) rilevato sul complesso dei laureati di secondo livello.

Le lauree STEM sono ritenute “efficaci o molto efficaci” per il 66,3% degli occupati a un anno e per il 69,4% di quelli a cinque anni, in linea con quanto osservato sul complesso dei laureati a uno e cinque anni. Sono le donne a mostrare un livello di efficacia maggiore rispetto a quanto dichiarato dagli uomini, in particolare a cinque anni: il differenziale è pari a 2,1 punti percentuali, sempre a favore delle donne (70,7% rispetto a 68,5%), e risulta superiore a quello osservato sul complesso degli occupati (+1,5 punti).

3.6 Conclusioni

L'analisi degli esiti occupazionali dei laureati conferma le note differenze di genere, sia nel breve sia nel medio periodo. Ciò si declina non solo in termini di diverse possibilità di inserimento nel mercato del lavoro ma anche di valorizzazione professionale. Il vantaggio degli uomini, infatti, è confermato innanzitutto in termini di tasso di occupazione e di velocità di inserimento nel mercato del lavoro. Tra l'altro la pandemia da Covid-19 ha rafforzato i differenziali di genere, soprattutto in termini di tasso di occupazione.

Gli uomini, inoltre, risultano avvantaggiati anche rispetto ad alcune caratteristiche del lavoro svolto. In primo luogo, le analisi hanno mostrato che gli uomini svolgono in maggior misura un lavoro autonomo o alle dipendenze con un contratto a tempo indeterminato. Le donne, anche perché occupate soprattutto nel settore pubblico, lavorano in misura relativamente maggiore con contratti non standard. Sul piano della coerenza tra studi compiuti e lavoro svolto, le laureate riconoscono il titolo universitario più efficace nella propria attività lavorativa.



In termini retributivi si conferma il vantaggio persistente della componente maschile, che si mantiene significativo sia a uno sia a cinque anni dal conseguimento del titolo.

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

Gli esiti occupazionali rilevati, distintamente per donne e uomini, risentono della presenza o meno di figli nella vita dei laureati e sono anche il frutto del contesto familiare di provenienza. L'analisi della professione svolta a cinque anni dalla laurea mostra innanzitutto che sono soprattutto gli uomini a occupare professioni di alto livello e a elevata specializzazione. Ma i dati analizzati evidenziano anche alcuni meccanismi di ereditarietà della professione tra genitori e figli, in particolare maschi. Meccanismi che si ripropongono a valle di analoghi condizionamenti relativi alle scelte formative. Inoltre, in presenza di figli, il divario di genere si amplifica ulteriormente, confermando la necessità, per il nostro Paese, di investire al più presto in politiche di sostegno all'occupabilità femminile e alla conciliazione tra esigenze personali e professionali.



4. ASPIRAZIONI E REALIZZAZIONI LAVORATIVE



Nel presente capitolo si analizza quali siano le aspirazioni nella ricerca del lavoro delle laureate e dei laureati. Tali aspettative sono rilevate nell'indagine AlmaLaurea sul Profilo dei Laureati (AlmaLaurea, 2021a) attraverso il questionario di fine corso, somministrato agli studenti alla vigilia del conseguimento del titolo di laurea. Gli stessi aspetti sono rilevati successivamente, in termini di soddisfazione del lavoro svolto, nell'indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati (AlmaLaurea, 2021c), su coloro che risultano occupati a cinque anni dal conseguimento del titolo. Si tratta di valutazioni e di espressioni soggettive delle aspirazioni, e delle successive realizzazioni, manifestate da laureate e laureati, su cui è interessante valutare le differenze.

Nella prima parte dell'analisi vengono descritte le aspettative di donne e uomini, ponendo a confronto i laureati del 2015 e quelli del 2020, anche all'interno dei diversi gruppi disciplinari. La seconda parte dell'analisi è volta ad individuare gruppi di laureati omogenei in termini di aspettative lavorative alla laurea; successivamente tali gruppi vengono descritti in termini di caratteristiche dei laureati e di esiti occupazionali a cinque anni dal conseguimento del titolo, ponendo l'accento sulle differenze di genere. L'obiettivo è quello di valutare, oltre all'evoluzione delle aspettative negli anni più recenti, se donne e uomini si pongano in modo diverso sul mercato del lavoro e se ciò condizioni il successivo percorso lavorativo.

4.1 Aspirazioni alla laurea

L'indagine 2020 sul Profilo dei laureati rileva le intenzioni e le aspirazioni lavorative al momento della laurea. Le dimensioni rilevate sono molteplici: gli aspetti più ricercati nel lavoro, il ramo di attività economica preferito, l'interesse a svolgere un lavoro nel settore pubblico e privato, la disponibilità a lavorare con diversi assetti contrattuali e nelle diverse aree geografiche, la disponibilità ad eventuali trasferte. Nel presente contributo l'analisi verterà sugli aspetti che i laureati ritengono rilevanti nel lavoro che cercano.

Inoltre, sebbene le aspirazioni al momento della laurea siano rilevate per tutti i laureati, si è ritenuto opportuno concentrare l'attenzione su quelli di secondo livello, in quanto tra i laureati di primo livello del 2020 è consistente la quota di coloro che intendono proseguire gli studi. La prosecuzione degli studi comporta per questi ultimi un ritardo di almeno due anni nell'ingresso nel mercato del lavoro e dunque una prospettiva occupazionale di più lungo periodo. Ciò rischia di influenzare il tipo di approccio verso il mercato del lavoro e dunque le relative aspettative.

L'oggetto dell'analisi sono i 14 aspetti²², tangibili e intangibili, del lavoro rilevati alla vigilia del conseguimento del titolo di laurea. Per ciascun aspetto, su una scala a 4 modalità ("decisamente sì", "più sì che no", "più no che sì", "decisamente no"), il laureato ha espresso quanto lo considera rilevante nel futuro lavoro.

Tra i laureati di secondo livello del 2020, l'acquisizione di professionalità è ritenuto un aspetto decisamente rilevante dall'80,8%, seguito dalla stabilità del posto di lavoro (69,2%) e dalla possibilità di carriera (68,4%). All'opposto, gli aspetti ritenuti meno rilevanti (in quanto presentano una minor quota di "decisamente sì") sono la flessibilità dell'orario di lavoro (35,1%), il prestigio ricevuto dal lavoro (36,0%) e il tempo libero (38,1%).

Da un confronto storico con i laureati del 2015 si rileva un'evoluzione delle aspettative che porta a risultati interessanti (Figura 4.1). In un solo lustro si sono innalzati i livelli di rilevanza di tutti gli aspetti considerati, ma si è anche modificata la scala valoriale. I laureati del 2020, infatti, attribuiscono maggiore importanza ad aspetti ritenuti meno rilevanti dai laureati del 2015: si osserva infatti un aumento di oltre 10 punti percentuali per la ricerca di indipendenza o autonomia, seguita dal tempo libero (+9,6 punti percentuali), dal rapporto con i colleghi (+9,0 punti), dal luogo di lavoro (+8,5 punti) e dalla possibilità di guadagno (+8,4 punti).

²² Gli aspetti rilevati sono: acquisizione di professionalità, coerenza con gli studi, coinvolgimento e partecipazione, flessibilità dell'orario di lavoro, indipendenza o autonomia, luogo di lavoro, possibilità di carriera, possibilità di guadagno, prestigio che ricevi dal lavoro, rapporti con i colleghi, rispondenza a interessi culturali, stabilità del posto di lavoro, tempo libero, utilità sociale del lavoro. Per maggiori dettagli su questi temi, con riferimento al complesso dei laureati, si rimanda all'indagine AlmaLaurea sul Profilo dei Laureati 2020, pag. 266 www.almalaurea.it/universita/profilo/profilo2020/volume.



Figura 4.1 Laureati di secondo livello degli anni 2015 e 2020: aspetti del lavoro ricercati alla laurea e considerati decisamente rilevanti (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea, Indagine sul Profilo dei Laureati.

L'analisi per genere (Tabella 4.1) evidenzia il persistere, nel tempo, di una diversa rilevanza attribuita da donne e uomini ai diversi aspetti del lavoro. In particolare, le laureate del 2020 dichiarano un maggiore interesse per tutti gli aspetti esaminati tranne per le possibilità di carriera e per il prestigio del lavoro (rispettivamente 2,9 e 0,8 punti percentuali in meno rispetto agli uomini). Gli aspetti per i quali si registrano le maggiori differenze a favore delle laureate sono la stabilità del posto di lavoro (+11,0 punti percentuali rispetto agli uomini), l'utilità sociale del lavoro svolto (+10,4 punti percentuali), la coerenza con gli studi compiuti (+9,4 punti percentuali), l'indipendenza o autonomia (+8,9 punti percentuali) e la rispondenza agli interessi culturali (+7,5 punti percentuali). Questi primi risultati paiono far intuire un diverso approccio di laureate e laureati verso il mercato del lavoro: le prime, oltre a essere generalmente più esigenti verso il lavoro cercato, risultano più interessate a trovare un impiego che corrisponda ai propri ideali e valori, garantendo al contempo una certa sicurezza lavorativa, mentre gli uomini sono più orientati allo sviluppo di carriera. Vero è, però, che come si vedrà meglio più avanti, le aspettative delle laureate sono cambiate negli ultimi tempi.

Peraltro, questi differenziali di genere hanno intensità diversa a seconda del gruppo disciplinare di appartenenza, confermando come le aspettative dei laureati siano maturate anche in funzione del percorso formativo intrapreso. La stabilità del posto di lavoro, ad esempio, all'interno del gruppo economico, ha un differenziale di genere di oltre 14 punti percentuali a favore delle donne, ma si riduce a 3,5 punti percentuali nel gruppo delle professioni sanitarie. Si verificano situazioni diversificate per gruppo disciplinare anche in merito ad aspetti che non mostrano, sul complesso dei laureati, evidenti differenze di genere. La possibilità di guadagno, ad esempio, che presenta un differenziale di genere a favore delle donne di 1,6 punti percentuali, raggiunge valori massimi nei gruppi letterario-umanistico e psicologico (rispettivamente 13,8 e 7,7 punti percentuali), mentre nei gruppi veterinario e medicina-odontoiatria il differenziale si inverte a favore degli uomini (rispettivamente 6,6 e 2,8 punti percentuali).

Tabella 4.1 Laureati di secondo livello degli anni 2015 e 2020: aspetti del lavoro ricercati alla laurea e considerati decisamente rilevanti per genere (valori percentuali)

Aspetti del lavoro ricercati alla laurea	Laureati 2015		DIFF. D-U	Laureati 2020		DIFF. D-U
	Donne	Uomini		Donne	Uomini	
Acquisizione di professionalità	78,7	75,1	3,6	82,5	78,5	4,0
Stabilità del posto di lavoro	68,3	57,3	11,0	73,7	62,7	11,0
Possibilità di carriera	62,1	66,5	-4,4	67,3	70,2	-2,9
Possibilità di guadagno	55,6	55,0	0,6	64,4	62,8	1,6
Indipendenza o autonomia	51,0	45,6	5,4	62,7	53,8	8,9
Rapporti con i colleghi	48,6	45,1	3,5	57,7	54,1	3,6
Coerenza con gli studi	57,5	48,1	9,4	59,9	50,5	9,4
Coinvolgimento e partecipazione	44,7	45,8	-1,1	50,4	49,6	0,8
Utilità sociale del lavoro	42,1	32,8	9,3	50,0	39,6	10,4
Rispondenza a interessi culturali	47,5	39,1	8,4	48,0	40,5	7,5
Luogo di lavoro	35,2	31,7	3,6	43,6	40,4	3,2
Tempo libero	28,5	28,4	0,1	38,2	38,1	0,1
Prestigio ricevuto dal lavoro	32,5	34,9	-2,4	35,7	36,5	-0,8
Flessibilità dell'orario di lavoro	28,3	26,8	1,5	35,7	34,3	1,4

Fonte: AlmaLaurea, Indagine sul Profilo dei Laureati.

Dal confronto storico, degli aspetti rilevanti per i laureati del 2015 rispetto ai laureati del 2020, si evidenzia come i differenziali di genere siano tendenzialmente confermati nel segno e nell'intensità; tuttavia sono in atto alcuni mutamenti. In particolare la ricerca del prestigio ricevuto dal lavoro e la possibilità di carriera sono aspetti che continuano ad essere maggiormente ricercati dagli uomini, ma nel tempo hanno visto ridursi il differenziale di genere (tra il 2015 e il 2020, rispettivamente, da 2,4 a 0,8 punti percentuali e da 4,4 a 2,9 punti percentuali a favore degli uomini). La ricerca di indipendenza o autonomia, che già



vedeva un vantaggio a favore delle donne di 5,4 punti percentuali nel 2015, ha visto un ulteriore incremento a 8,9 punti percentuali. Pare dunque evidenziarsi un mutamento delle prospettive occupazionali delle laureate, che stanno via via acquisendo maggiore consapevolezza con riferimento ad aspetti lavorativi più professionalizzanti.

Le considerazioni descritte, in merito all'evoluzione nel tempo delle aspettative, riguardano il complesso dei laureati di secondo livello, ma si possono rilevare, anche in questo caso, specificità diverse a seconda del gruppo disciplinare di appartenenza. Ciò riflette, non solo una diversa composizione di genere, come evidenziato nel capitolo 2, ma anche diverse aspirazioni dei laureati. Ad esempio, se nel 2015 la ricerca di indipendenza o autonomia era più rilevante per le donne rispetto agli uomini in particolare nei gruppi letterario-umanistico, economico, giuridico e scientifico, nel 2020 il differenziale di genere a favore delle donne è rilevante anche tra i laureati di farmacia, educazione e formazione, medicina e odontoiatria e nelle professioni sanitarie. Si è dunque ampliato il ventaglio di ambiti disciplinari in cui le donne attribuiscono maggiore importanza, rispetto agli uomini, all'indipendenza o autonomia lavorativa. La medesima tendenza è confermata anche con riferimento al rapporto con i colleghi, alla possibilità di guadagno e al luogo di lavoro.

4.2 Aspetti rilevanti nel lavoro: costruzione di gruppi di laureati omogenei

Le analisi illustrate di seguito si pongono l'obiettivo di valutare se le opinioni espresse dai laureati, alla vigilia della conclusione degli studi, influenzino in qualche modo i percorsi lavorativi post-laurea. In sostanza, si vuole comprendere se le persone che hanno aspettative simili alla laurea raggiungono poi gli stessi traguardi dopo il conseguimento del titolo, con uno sguardo particolare alle differenze di genere. Per questo, tra i laureati di secondo livello del 2015, sono stati individuati cinque gruppi (cluster) di laureati²³, omogenei in termini di aspettative, rispetto al lavoro ideale, dichiarate alla laurea. Successivamente, si è presa in esame la transizione verso il mercato del lavoro, fino ai cinque anni successivi al conseguimento del titolo. Di seguito, oltre a riportare nel dettaglio gli aspetti del lavoro tipicizzanti ciascun cluster (Tabella 4.2), vengono riportati alcuni elementi relativi al tipo di

²³ L'individuazione di gruppi omogenei in termini di aspettative è stata realizzata mediante un'analisi delle corrispondenze multiple applicata ai 14 aspetti analizzati nel paragrafo 4.1. L'analisi ha permesso di individuare gruppi, comunemente chiamati *cluster*, che sintetizzano caratteristiche non direttamente osservabili nella realtà, ma frutto di una combinazione di variabili qualitative osservate sul collettivo dei laureati. Per realizzare tale analisi si è preliminarmente effettuata una dicotomizzazione della scala di ciascuna aspettativa in "decisamente rilevante" e "non decisamente rilevante". Si sono inoltre esclusi coloro che non hanno mostrato variabilità nelle risposte fornite ai 14 aspetti del lavoro. Il collettivo analizzato risulta composto da circa 84 mila laureati di secondo livello che hanno partecipato sia all'indagine sul Profilo dei laureati sia all'indagine sulla Condizione occupazionale a cinque anni dal titolo.

percorso e all'esperienza di studio che risultano essere caratterizzanti, discostandosi da quanto osservato in popolazione.

Tabella 4.2 Laureati di secondo livello dell'anno 2015: aspetti del lavoro ricercati alla laurea caratterizzanti ciascun cluster. Anno di indagine 2015

Interessati a:	Cluster 1 indipendenza, flessibilità	Cluster 2 stabilità, coerenza con gli studi	Cluster 3 professionalità, aspetti socio-culturali	Cluster 4 carriera, professionalità	Cluster 5 carriera, stabilità
Acquisizione di professionalità	-	+	+	+	+
Stabilità del posto di lavoro	-	+	-	-	+
Possibilità di carriera	-	-	-	+	+
Possibilità di guadagno	-	-	-	+	+
Indipendenza o autonomia	+	-	+	-	-
Rapporti con i colleghi	≈	+	-	-	-
Coerenza con gli studi	-	+	+	+	-
Coinvolgimento e partecipazione	-	-	+	+	-
Utilità sociale del lavoro	-	-	+	-	-
Rispondenza a interessi culturali	-	-	+	+	-
Luogo di lavoro	+	+	-	-	-
Tempo libero	+	-	+	-	-
Prestigio ricevuto dal lavoro	+	-	-	+	-
Flessibilità dell'orario di lavoro	+	+	-	-	-

Nota: Il simbolo “+” indica che il relativo aspetto caratterizza in positivo il cluster; il simbolo “-” indica che il relativo aspetto caratterizza in negativo il cluster; infine, il simbolo “≈” indica che il relativo aspetto è in linea con il complesso laureati.

Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

Il primo cluster, che rappresenta il 22,6% della popolazione esaminata, è caratterizzato da laureati che ricercano, nel lavoro ideale, l'indipendenza e la flessibilità. I soggetti del primo cluster mostrano inoltre interesse per il tempo libero, il luogo di lavoro e per il prestigio che ricevono dal lavoro. Al contrario sono meno interessati a diversi aspetti: la possibilità di guadagno, la possibilità di carriera, l'acquisizione di professionalità, la stabilità del posto di lavoro, la coerenza con gli studi e la rispondenza agli interessi culturali. Rispetto a quanto osservato per il complesso della popolazione, questo cluster si caratterizza per una maggiore presenza di laureati di genere maschile, provenienti da contesti culturali e socio-economici favoriti, che si sono iscritti all'università senza forti motivazioni culturali o professionalizzanti, che hanno ottenuto votazioni agli esami inferiori alla media²⁴ e che non

²⁴ Per ciascun laureato il punteggio medio agli esami è stato confrontato con il valore mediano calcolato rispetto all'ateneo, gruppo disciplinare e classe di laurea di appartenenza; ciascun laureato, sulla base del relativo punteggio medio, è stato dunque classificato nelle modalità “inferiore” o “superiore al valore mediano”.



sono particolarmente soddisfatti del percorso di studio concluso. Coerentemente con le aspettative espresse, le prospettive nei confronti del mercato del lavoro vedono una maggiore propensione verso il lavoro autonomo e part-time.

L'interesse per la stabilità e la coerenza con gli studi caratterizza particolarmente il secondo cluster, che rappresenta il 19,4% dei laureati. Altri aspetti maggiormente ricercati sono: l'acquisizione di professionalità, la flessibilità dell'orario di lavoro, i rapporti con i colleghi e il luogo di lavoro. Al contrario, questi laureati sono meno interessati alle possibilità di guadagno, di carriera, alla rispondenza agli interessi culturali, all'indipendenza o autonomia, al tempo libero, all'utilità sociale del lavoro e al prestigio ricevuto dal lavoro. Questo cluster si caratterizza per una maggiore presenza di donne, nonché per laureati provenienti da contesti culturali e socio-economici meno favoriti, iscritti all'università spinti da forti motivazioni, sia culturali sia professionalizzanti, e più soddisfatti del loro percorso di studi. Si registra inoltre una maggiore presenza di laureati in percorsi STEM. Le prospettive nei confronti del mercato del lavoro vedono un maggiore interesse di questi laureati per contratti di lavoro a tempo indeterminato, in apprendistato e per lavori a tempo pieno; si tratta di preferenze del tutto in linea con le aspettative dichiarate.

Il terzo cluster rappresenta il 19,7% dei laureati, che si mostrano particolarmente interessati all'acquisizione di professionalità e agli aspetti socio-culturali del lavoro, in particolare la rispondenza agli interessi culturali, l'utilità sociale del lavoro, oltre che la coerenza con gli studi e l'indipendenza o autonomia. Al contrario, mostrano minore interesse per le possibilità di guadagno e di carriera, la flessibilità dell'orario di lavoro, i rapporti con i colleghi e per il luogo di lavoro. Questo cluster si caratterizza per una maggiore presenza di laureati di genere femminile, provenienti da contesti culturali favoriti, che hanno deciso di intraprendere un percorso universitario spinti da forti motivazioni culturali, ottenendo punteggi agli esami universitari superiori alla media e che sono soddisfatti del percorso di studi concluso. Inoltre si rileva una minore presenza di laureati nei percorsi STEM e una maggiore quota di laureati dei percorsi a ciclo unico, in particolare quelli di medicina e odontoiatria. Anche la presenza di laureati del gruppo letterario-umanistico è superiore alla media. Le prospettive nei confronti del mercato del lavoro vedono un maggiore interesse di questi laureati per l'attività di natura autonoma, nonché per alcuni tipi di contratti a termine, in particolare di collaborazione, e per il lavoro part-time.

Il quarto cluster rappresenta il 18,3% della popolazione esaminata e si caratterizza per la maggiore presenza di laureati che esprimono un particolare interesse verso la carriera e l'acquisizione di professionalità. Gli altri aspetti del lavoro maggiormente ricercati sono la possibilità di guadagno, la coerenza con gli studi, il prestigio ricevuto dal lavoro, il



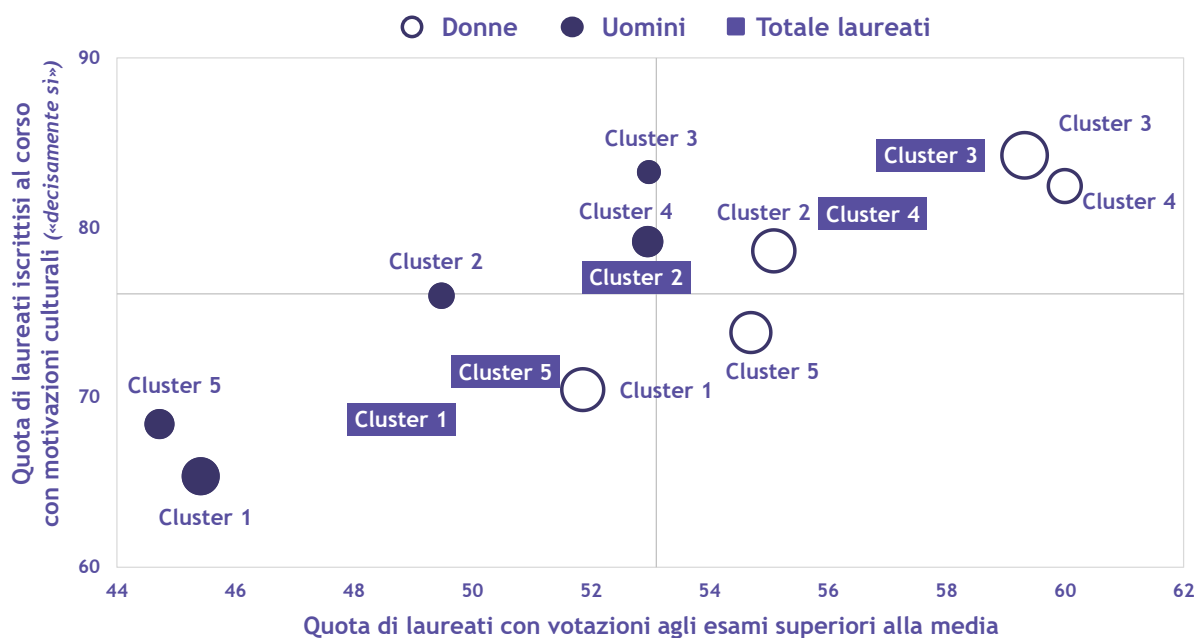
coinvolgimento e la partecipazione nei processi decisionali. Sono invece meno ricercati la stabilità del posto di lavoro, il tempo libero, l'utilità sociale del lavoro, la flessibilità dell'orario di lavoro, i rapporti con i colleghi e il luogo di lavoro. Questo cluster si caratterizza per una maggiore presenza di uomini, di laureati provenienti da contesti socio-economici favoriti, che si sono iscritti all'università con forti motivazioni culturali e professionali, che hanno ottenuto punteggi agli esami superiori alla media e hanno mostrato una maggiore soddisfazione per il percorso di studi compiuto. Si rileva inoltre una maggior presenza di laureati STEM, in particolare in ingegneria industriale, e di laureati dei gruppi economico e giuridico. Le prospettive nei confronti del mercato del lavoro evidenziano un atteggiamento meno selettivo rispetto agli altri, dal momento che sono numerose le forme contrattuali, peraltro anche molto diverse tra loro, che raccolgono l'interesse di questi laureati.

Infine il cluster 5 rappresenta il 19,9% dei laureati, che sono interessati particolarmente a carriera e stabilità. I laureati di questo cluster ricercano inoltre la possibilità di guadagno e l'acquisizione di professionalità; ricercano invece meno frequentemente la coerenza con gli studi, la rispondenza agli interessi culturali, l'indipendenza o autonomia, il tempo libero, il coinvolgimento e la partecipazione ai processi decisionali, oltre al luogo di lavoro e alla flessibilità dell'orario di lavoro. La composizione per genere è in linea con quanto osservato sul complesso dei laureati di secondo livello, mentre il contesto culturale e socio-economico di provenienza risulta meno favorito. I laureati che compongono questo cluster si sono iscritti all'università spinti, meno frequentemente, da motivazioni di natura culturale; il voto medio degli esami e la soddisfazione per il percorso di studio compiuto sono più frequentemente inferiori alla media. In analogia alle aspettative dichiarate, le prospettive nei confronti del mercato del lavoro vedono un maggiore interesse di questi laureati per contratti a tempo indeterminato e per lavori a tempo pieno.

Analizzando simultaneamente alcune delle caratteristiche descritte, si confermano le differenze di genere in parte già evidenziate nel capitolo 2. Nello specifico, le donne, in tutti i cluster, ottengono migliori performance negli studi, si iscrivono al corso di laurea spinte più frequentemente da forti motivazioni culturali (Figura 4.2) e scelgono in misura minore percorsi STEM. Vi sono però delle differenze molto interessanti relativamente alla rilevanza delle motivazioni culturali nell'iscrizione alla laurea. In particolare, come ci si poteva attendere, il differenziale di genere tende ad annullarsi tra i laureati del terzo cluster, interessati, tra l'altro, agli aspetti socio-culturali del lavoro; il differenziale supera invece i 5 punti percentuali nel cluster 5 (laureati interessati a carriera e stabilità) e nel cluster 1 (laureati interessati a indipendenza e flessibilità).



Figura 4.2 Laureati di secondo livello dell'anno 2015: votazioni agli esami, motivazioni culturali decisamente rilevanti all'iscrizione al corso di laurea per cluster di aspettative alla laurea e genere. Anno di indagine 2015 (valori percentuali)



- Cluster 1 - Interessati a: indipendenza, flessibilità
- Cluster 2 - Interessati a: stabilità, coerenza con gli studi
- Cluster 3 - Interessati a: professionalità, aspetti socio-culturali
- Cluster 4 - Interessati a: carriera, professionalità
- Cluster 5 - Interessati a: carriera, stabilità

Nota: la dimensione delle bolle identifica il numero di laureati di ciascun cluster. I riquadri riportano il posizionamento del cluster nel suo complesso.

Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

4.3 Esiti occupazionali e differenziali di genere nei cluster

A cinque anni dal titolo, le laureate e i laureati che hanno mostrato aspettative simili rispetto al lavoro ideale, si differenziano in termini occupazionali? Per rispondere a questa domanda sono stati ripercorsi alcuni degli indicatori analizzati nel capitolo 3, verificando il permanere o meno dei differenziali di genere all'interno dei cinque raggruppamenti individuati.

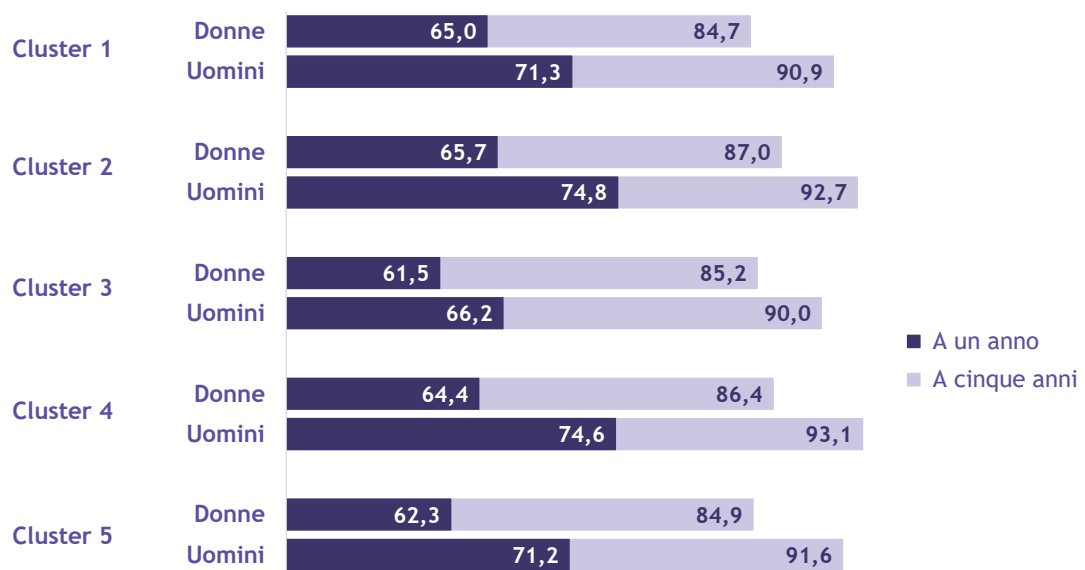
Tasso di occupazione

Tra i laureati di secondo livello, il tasso di occupazione è relativamente più elevato tra coloro che si dimostrano particolarmente interessati a stabilità e coerenza con gli studi (cluster 2) e tra quanti manifestano una maggiore attenzione verso carriera e professionalità (cluster 4); all'opposto, sono soprattutto i laureati interessati a professionalità e ad aspetti socio-culturali (cluster 3) a mostrare i minori livelli occupazionali. Inoltre, come evidenziato nel capitolo 3, il differenziale di genere, sempre in termini di tasso di occupazione, vede gli



uomini in una posizione di vantaggio. Tale vantaggio è confermato all'interno di tutti i cluster individuati ed evidenzia come, anche a parità di aspettative nei confronti del mercato del lavoro, le donne abbiano esiti occupazionali più modesti rispetto agli uomini. Ciò è verificato sia a uno sia a cinque anni dal conseguimento del titolo (Figura 4.3) e anche tenendo conto di tutti i fattori, comprese le aspettative e il genere, che possono esercitare un effetto rispetto alla probabilità di trovare un impiego dopo la laurea²⁵.

Figura 4.3 Laureati di secondo livello dell'anno 2015 a uno e cinque anni dal conseguimento del titolo: tasso di occupazione per cluster di aspettative alla laurea. Anni di indagine 2016 e 2020 (valori percentuali)



Cluster 1 - Interessati a: indipendenza, flessibilità
 Cluster 2 - Interessati a: stabilità, coerenza con gli studi
 Cluster 3 - Interessati a: professionalità, aspetti socio-culturali
 Cluster 4 - Interessati a: carriera, professionalità
 Cluster 5 - Interessati a: carriera, stabilità

Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

Più nel dettaglio, il divario di genere, rilevato a cinque anni dalla laurea, dipende strettamente da quanto verificato entro il primo anno dal conseguimento del titolo. Ciò risulta tra l'altro confermato all'interno di tutti i cluster, seppure con tendenze diversificate. Il divario di genere, a favore degli uomini, rimane sostanzialmente stabile tra i laureati del primo cluster, interessati a indipendenza e flessibilità (da 6,3 punti percentuali a un anno a 6,1 punti percentuali a cinque anni), e tra quelli del terzo cluster, interessati a

²⁵ Più in dettaglio, è stato applicato il medesimo modello di regressione logistica adottato nel paragrafo 3.1, inserendo tra i fattori anche i cluster delle aspettative. I risultati sono disponibili su richiesta.

professionalità e ad aspetti socio-culturali (da 4,7 punti percentuali a un anno a 4,8 punti percentuali a cinque anni). Il differenziale di genere si riduce invece sensibilmente, pur restando significativo, nei restanti cluster, dove i laureati dichiarano di essere interessati, maggiormente, agli aspetti del lavoro legati alla stabilità, al guadagno e alla carriera (da 8,9 a 6,7 punti percentuali nel cluster 5; da 9,0 a 5,7 punti percentuali nel cluster 2 e da 10,2 a 6,8 punti percentuali nel cluster 4). In questi ultimi raggruppamenti, pertanto, il mercato del lavoro tende a penalizzare in misura maggiore le donne al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro, ma a distanza di cinque anni lo svantaggio rispetto agli uomini si riduce. È pur vero che, in generale, la contrazione registrata non è tale da consentire il raggiungimento del differenziale minimo osservato nel terzo cluster.

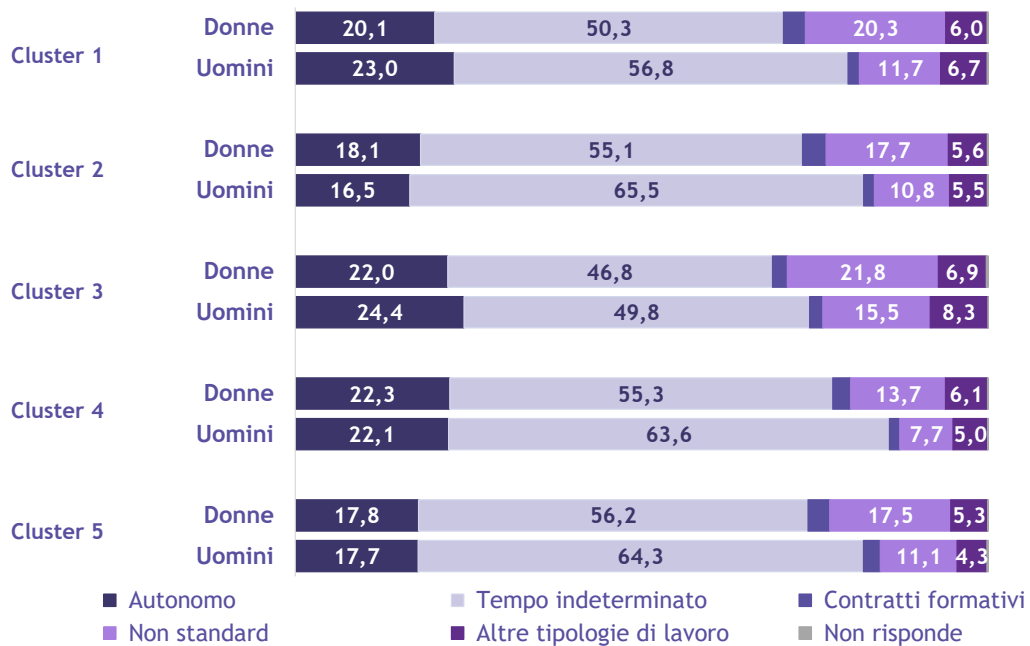
Bisogna rilevare che la condizione occupazionale è spesso influenzata dall'inserimento nel proprio curriculum di attività di formazione post-laurea, aspetto che caratterizza con intensità diversa ciascun cluster. In linea con la maggiore ricerca di coerenza con gli studi e di rispondenza ai propri interessi culturali, nel terzo cluster la partecipazione ad attività formative post-laurea è relativamente più frequente (73,7%), peraltro senza sostanziali differenze tra donne e uomini. Differenze di genere sono invece presenti nei cluster 4, 2 e 5, all'interno dei quali la partecipazione ad attività di formazione post-laurea è inferiore a quella rilevata nel terzo cluster, ma dove le donne svolgono tali attività più frequentemente rispetto agli uomini (rispettivamente +6,5, +6,0 e +4,2 punti percentuali).

Caratteristiche del lavoro svolto

Per quanto riguarda i tempi di inserimento nel mercato del lavoro non si osservano sostanziali differenze tra i vari cluster. Si confermano invece, come evidenziato anche nel capitolo 3, apprezzabili differenze di genere, e ciò risulta confermato all'interno di ciascun cluster, eccezion fatta per il terzo, caratterizzato da laureati interessati a professionalità e ad aspetti socio-culturali. Le differenze di genere più rilevanti si riscontrano tra i laureati interessati a carriera e professionalità, ossia quelli del cluster 4, dove i tempi di inserimento nel mercato del lavoro, misurati dall'inizio della ricerca al reperimento dello stesso, sono pari a 7,7 mesi per le donne e a 6,2 mesi per gli uomini. Si tratta di un risultato particolarmente rilevante considerando che questo cluster è quello meglio collocato dal punto di vista occupazionale ma, contemporaneamente, anche quello che mostra, a tal riguardo, il maggiore divario di genere.

Le differenze di genere sono presenti anche considerando la tipologia dell'attività lavorativa (Figura 4.4).

Figura 4.4 Laureati di secondo livello del 2015 occupati a cinque anni dal conseguimento del titolo: tipologia dell'attività lavorativa per cluster di aspettative alla laurea e genere.
Anno di indagine 2020 (valori percentuali)



Cluster 1 - Interessati a: indipendenza, flessibilità
 Cluster 2 - Interessati a: stabilità, coerenza con gli studi
 Cluster 3 - Interessati a: professionalità, aspetti socio-culturali
 Cluster 4 - Interessati a: carriera, professionalità
 Cluster 5 - Interessati a: carriera, stabilità

Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

La diffusione dei contratti a tempo indeterminato, che rappresenta tra i laureati di secondo livello occupati a cinque anni la forma contrattuale più frequente, è relativamente più elevata nell'ultimo cluster (caratterizzato dalla ricerca di carriera e stabilità; 59,8%), seguito dal quarto (ricerca di carriera e professionalità; 59,4%) e dal secondo (stabilità e coerenza con gli studi; 59,3%). La diffusione del contratto a tempo indeterminato vede, in tutti i cluster, un differenziale di genere a favore degli uomini, ma ciò è particolarmente accentuato proprio nei cluster summenzionati. Il differenziale di genere è infatti superiore agli 8 punti percentuali tra i laureati dei cluster 4 e 5, mentre supera i 10 punti tra quelli del cluster 2. Questo differenziale si riduce invece a 3,0 punti percentuali nel terzo cluster, connotato da laureati orientati a professionalità e ad aspetti socio-culturali. Quest'ultimo cluster, oltre ad avere una minore quota di laureati con contratti a tempo indeterminato, si differenzia dagli altri per una maggior presenza, in particolare, dei contratti non standard, in particolare alle dipendenze a tempo determinato. Tali contratti, come già evidenziato nel capitolo 3, risultano maggiormente diffusi tra le donne e ciò risulta confermato in tutti i raggruppamenti. Il lavoro autonomo, infine, non mostra significative differenze di genere

all'interno di ciascun cluster, eccezion fatta per il primo, caratterizzato da laureati interessati a indipendenza e flessibilità. In tale cluster, che si ricorda essere a prevalenza maschile, sono proprio gli uomini ad aver più frequentemente avviato attività autonome.

Dal momento che le indagini di AlmaLaurea consentono di ricostruire, in ottica longitudinale, i percorsi occupazionali dei laureati, un ulteriore elemento che è interessante prendere in considerazione è l'evoluzione della tipologia dell'attività lavorativa tra uno e cinque anni dal titolo. In generale, oltre un quarto dei laureati, che a un anno dalla laurea non era occupato, a cinque anni dal titolo ha trovato un lavoro con un contratto a tempo indeterminato. In questo passaggio, le differenze di genere si confermano però consistenti e sempre a favore degli uomini, ossia è più probabile per questi ultimi ottenere un contratto a tempo indeterminato, rispetto alle donne. Ciò è particolarmente vero nei cluster in cui la ricerca della stabilità lavorativa, al momento della laurea, era più ambita (cluster 2 e 5). Resta da valutare quanto tali risultati siano il frutto delle diverse strategie attuate da laureate e laureati o, piuttosto, della diversa valorizzazione messa in atto dai datori di lavoro.

A cinque anni dalla laurea la diffusione del lavoro a tempo pieno è particolarmente accentuata (93,2%) tra i laureati del quarto cluster, interessati a ricercare, nel lavoro, una prospettiva di crescita professionale. Al contrario, nel terzo cluster, composto da laureati che ricercavano, nel lavoro ideale, il tempo libero, il lavoro a tempo pieno è relativamente meno diffuso (85,1%). Si confermano anche in tal caso le note differenze di genere: in tutti i cluster, infatti, le donne lavorano meno frequentemente a tempo pieno. Ciò è confermato nel quarto cluster, dove il differenziale di genere, seppure raggiunga il suo minimo, è pur sempre pari a 6,4 punti percentuali a favore degli uomini.

Retribuzione

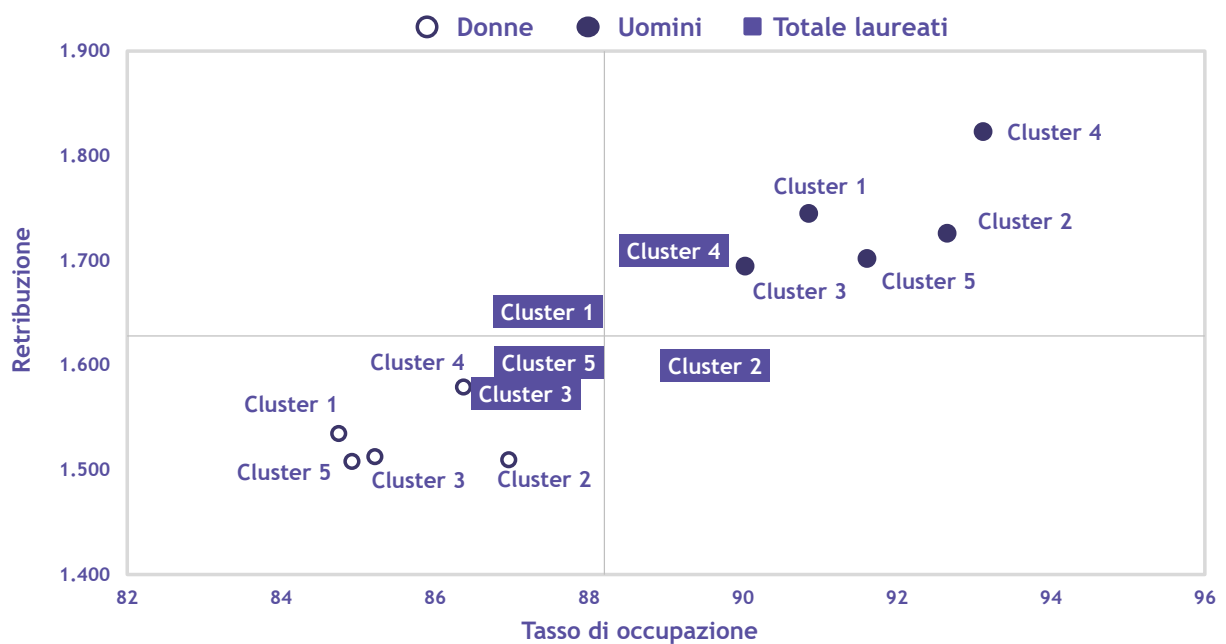
Focalizzando l'attenzione sui soli occupati a tempo pieno e che hanno iniziato l'attuale attività lavorativa dopo la laurea, si rileva che gli occupati del quarto cluster, più orientati a ricercare nel lavoro ideale carriera e professionalità, sono quelli che mostrano le più elevate retribuzioni; all'opposto, gli occupati del terzo cluster, interessati a professionalità e ad aspetti socio-culturali, hanno i minori livelli retributivi.

I differenziali retributivi di genere, analizzati nel capitolo 3, sono confermati all'interno di ciascun cluster e risultano sempre a favore degli uomini. Inoltre, tenendo conto dell'evoluzione dei livelli retributivi, tra uno e cinque anni, emerge che le retribuzioni degli uomini tendono a crescere più rapidamente di quelle delle donne, enfatizzando dunque il differenziale di genere. A cinque anni dal titolo, in particolare, i differenziali retributivi,

sempre a favore degli uomini, oscillano dal 15,4% del cluster 4 al 12,0% del cluster 3. In questo caso specifico è interessante porre l'accento anche sulla variabilità retributiva tra i cluster, distintamente per uomini e per donne. Tra i primi si riscontra infatti un intervallo di variazione²⁶ pari a 127 euro, tra le seconde, invece, è pari a "soli" 68 euro. In particolare va sottolineato come le donne del quarto cluster, che mostrano le più elevate retribuzioni, sono comunque collocate significativamente al di sotto delle retribuzioni degli uomini osservate in tutti e cinque i cluster.

La Figura 4.5 considera simultaneamente il tasso di occupazione e la retribuzione, distintamente per donne e uomini, nei cinque cluster, facendo emergere che le donne si collocano sempre nel quadrante in basso a sinistra, caratterizzato da un minor tasso di occupazione e minore retribuzione.

Figura 4.5 Laureati di secondo livello dell'anno 2015 a cinque anni dal conseguimento del titolo: tasso di occupazione e retribuzione mensile netta per cluster di aspettative alla laurea e genere. Anno di indagine 2020 (valori percentuali per il tasso di occupazione; valori medi in euro per la retribuzione)



- Cluster 1 - Interessati a: indipendenza, flessibilità
- Cluster 2 - Interessati a: stabilità, coerenza con gli studi
- Cluster 3 - Interessati a: professionalità, aspetti socio-culturali
- Cluster 4 - Interessati a: carriera, professionalità
- Cluster 5 - Interessati a: carriera, stabilità

Nota: la retribuzione considera i soli occupati a tempo pieno che hanno iniziato la propria attività lavorativa dopo la laurea. I riquadri riportano il posizionamento del cluster nel suo complesso.

Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

²⁶ L'intervallo di variazione è stato calcolato, distintamente per donne e uomini, come differenza tra la retribuzione massima e quella minima osservata tra i cinque cluster.

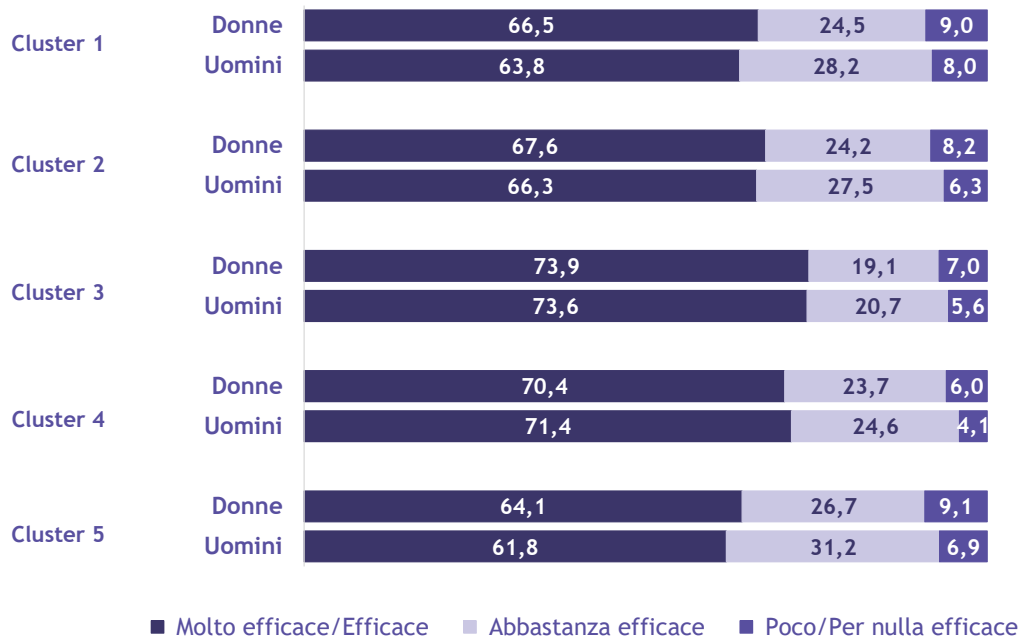
Al contrario, gli uomini si collocano nel quadrante in alto a destra, caratterizzato da un tasso di occupazione e da una retribuzione superiori alla media. Inoltre, considerando entrambi gli indicatori, si conferma che i cluster femminili presentano performance occupazionali più simili tra loro, mentre tra quelli maschili si evidenzia una maggiore variabilità. Si tratta di un risultato interessante, perché pare sottendere a dinamiche differenziate per genere prescindendo dalle aspettative di partenza.

Efficacia della laurea nell'attività lavorativa e professione svolta

Un ulteriore indicatore che è opportuno tenere in considerazione, per un'analisi più accurata della transizione dall'università al mercato del lavoro e della corrispondenza tra titolo acquisito e lavoro svolto, è l'efficacia della laurea. Tale indicatore rileva, simultaneamente, sia l'utilizzo delle competenze acquisite durante gli studi, sia la necessità formale o sostanziale del titolo di studio ai fini dell'assunzione. In particolare, nei cluster 4 e 3, accomunati dalla ricerca di professionalità nel lavoro ideale, si rileva una quota maggiore di laureati che dichiarano il titolo "molto efficace o efficace" (rispettivamente 70,9% e 73,8%). Si tratta dei cluster in cui, al momento della laurea, era relativamente più cercata la coerenza con gli studi compiuti. A conferma dei livelli più elevati di efficacia, tra i laureati di questi due raggruppamenti si rileva una maggior presenza (rispettivamente 65,1% e 67,3%) di occupati in professioni a elevata specializzazione, ossia liberi professionisti e altre professioni in cui è richiesta la laurea di secondo livello. Peraltro, in questi due cluster non si osservano differenze di genere con riferimento ai due aspetti qui analizzati (Figura 4.6).

Tra i laureati che, invece, alla laurea ricercavano carriera e stabilità (cluster 5), è relativamente minore la quota di chi ritiene il titolo "molto efficace o efficace" (63,1%), senza peraltro particolari differenze tra donne e uomini. Va però evidenziato che i differenziali di genere emergono con riferimento ai livelli più bassi di efficacia del titolo (laurea valutata poco o per nulla efficace). Al tempo stesso, tra questi laureati sono più diffuse le professioni esecutive nel lavoro di ufficio (16,4%) e queste risultano più frequenti tra le donne (+5,2 punti percentuali rispetto agli uomini).

Figura 4.6 Laureati di secondo livello dell'anno 2015 occupati a cinque anni dal conseguimento del titolo: efficacia della laurea per cluster di aspettative alla laurea e genere. Anno di indagine 2020 (valori percentuali)



■ Molto efficace/Efficace ■ Abbastanza efficace ■ Poco/Per nulla efficace

Cluster 1 - Interessati a: indipendenza, flessibilità
 Cluster 2 - Interessati a: stabilità, coerenza con gli studi
 Cluster 3 - Interessati a: professionalità, aspetti socio-culturali
 Cluster 4 - Interessati a: carriera, professionalità
 Cluster 5 - Interessati a: carriera, stabilità

Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

Soddisfazione per il lavoro svolto

A cinque anni dal titolo, gli occupati dei diversi cluster quanto sono soddisfatti del proprio lavoro? E donne e uomini sono ugualmente appagati? I laureati occupati valutano, su una scala da 1 a 10, quanto si ritengono soddisfatti, nel proprio lavoro, per ciascuno dei 14 aspetti analizzati in precedenza, con riferimento alle aspettative alla laurea. La soddisfazione riscontrata, per tutti gli aspetti, è più che sufficiente: la valutazione del rapporto con i colleghi ottiene il punteggio medio più alto (8,0 su 10), seguita dall'acquisizione di professionalità e dall'indipendenza o autonomia (7,8 in entrambi i casi). All'opposto, il tempo libero ottiene il punteggio medio più basso (6,7); gli altri aspetti relativamente meno graditi sono le possibilità di guadagno (7,1), quelle di carriera e la flessibilità dell'orario di lavoro (7,2 per entrambi gli aspetti).

È opportuno sottolineare che la soddisfazione per i diversi aspetti del lavoro svolto presenta differenze di genere che nel complesso non superano mai gli 0,3 punti su 10, anche laddove siano significative. Si tratta di un risultato decisamente interessante, alla luce dei diversi percorsi professionali compiuti da donne e uomini e delle diverse aspettative

dichiarate alla laurea. Più nel dettaglio, le donne risultano più soddisfatte degli uomini per l'utilità sociale del lavoro e per il tempo libero; per tre aspetti (coerenza con gli studi, rispondenza agli interessi culturali e luogo di lavoro) non si rilevano differenze di genere significative, mentre per tutti gli altri aspetti le donne sono meno soddisfatte degli uomini, in particolare per ciò che riguarda le possibilità di guadagno e di carriera.

Passando a esaminare i singoli cluster, la Tabella 4.3 riporta sinteticamente la situazione relativamente ai 14 aspetti esaminati, sia per quanto riguarda la rilevanza degli stessi alla vigilia della laurea (colonne "a"), sia per quanto riguarda la soddisfazione nel lavoro svolto (colonne "s").

Tabella 4.3 Laureati di secondo livello dell'anno 2015: aspetti del lavoro ricercati alla laurea e soddisfazione a cinque anni dalla laurea per cluster. Anni di indagine 2015 e 2020

Interessati a:	Cluster 1		Cluster 2		Cluster 3		Cluster 4		Cluster 5	
	indipendenza, flessibilità		stabilità, coerenza con gli studi		professionalità, aspetti socio-culturali		carriera, professionalità		carriera, stabilità	
	a	s	a	s	a	s	a	s	a	s
Acquisizione di professionalità	-	-	+	≈	+	≈	+	+	+	-
Stabilità del posto di lavoro	-	-	+	+	-	-	-	+	+	≈
Possibilità di carriera	-	-	-	≈	-	-	+	+	+	≈
Possibilità di guadagno	-	≈	-	≈	-	-	+	+	+	≈
Indipendenza o autonomia	+	≈	-	≈	+	≈	-	+	-	-
Rapporti con i colleghi	≈	-	+	+	-	≈	-	≈	-	≈
Coerenza con gli studi	-	-	+	≈	+	+	+	+	-	≈
Coinvolgimento e partecipazione	-	≈	-	≈	+	≈	+	+	-	≈
Utilità sociale del lavoro	-	-	-	≈	+	+	-	-	-	≈
Rispondenza a interessi culturali	-	-	-	≈	+	+	+	+	-	-
Luogo di lavoro	+	≈	+	≈	-	≈	-	≈	-	≈
Tempo libero	+	≈	-	≈	+	≈	-	-	-	≈
Prestigio ricevuto dal lavoro	+	-	-	≈	-	≈	+	+	-	≈
Flessibilità dell'orario di lavoro	+	≈	+	≈	-	≈	-	+	-	≈

Nota: la colonna "a" rileva le aspettative alla laurea, la colonna "s" rileva la soddisfazione per il lavoro svolto. Il simbolo "+" indica che il relativo aspetto caratterizza in positivo il cluster; il simbolo "-" indica che il relativo aspetto caratterizza in negativo il cluster; infine, il simbolo "≈" indica che il relativo aspetto è in linea con il complesso laureati.

Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

Innanzitutto, il primo cluster (caratterizzato per indipendenza e flessibilità) e l'ultimo (caratterizzato per carriera e stabilità) sono quelli in corrispondenza dei quali i laureati si dichiarano mediamente meno soddisfatti, dal momento che, per nessuno degli aspetti ricercati alla laurea, manifestano una maggiore soddisfazione rispetto a quella espressa dal complesso dei laureati. All'opposto, i laureati del quarto cluster, orientati a carriera e

professionalità, dichiarano per tutti gli aspetti ricercati alla laurea una maggiore soddisfazione rispetto al complesso dei laureati. Situazione intermedia per i laureati del secondo e del terzo cluster, accomunati dalla ricerca di professionalità nel lavoro ideale, per i quali solo alcuni degli aspetti ricercati vedono, a cinque anni dal titolo, un'effettiva maggiore soddisfazione.

Diviene dunque interessante valutare quanto, all'interno di ciascun cluster, le aspirazioni di donne e uomini hanno trovato realizzazione entro i primi cinque anni dal conseguimento del titolo (Figura 4.7). In primo luogo, le donne, che già alla vigilia della laurea dichiaravano maggiori aspettative nei confronti dell'utilità sociale del lavoro, all'interno di tutti i cluster mostrano livelli di soddisfazione superiori a quelli degli uomini. Al di là di questa considerazione generale, si riporta di seguito un'analisi di come gli aspetti maggiormente caratterizzanti ciascun cluster hanno visto una diversa soddisfazione tra donne e uomini.

La stabilità del posto di lavoro, un altro aspetto che alla laurea caratterizzava la componente femminile, riscontra, all'interno dei cluster, una maggiore soddisfazione a favore degli uomini. Va evidenziato come nei cluster in cui questo aspetto era maggiormente ricercato (cluster 2 e 5), la minore soddisfazione per la stabilità espressa dalle donne si associa, non solo a un minor tasso di occupazione, ma anche a una minore quota di occupate a tempo indeterminato. Il maggiore differenziale di genere osservato su questi due indicatori conferma un'effettiva penalizzazione delle donne rispetto agli uomini, giustificando così la minore soddisfazione dichiarata dalle laureate. La ricerca di stabilità spinge inoltre le donne, come visto poc'anzi, ad accettare più frequentemente lavori in professioni esecutive di ufficio, dove l'efficacia della laurea risulta più spesso inferiore.

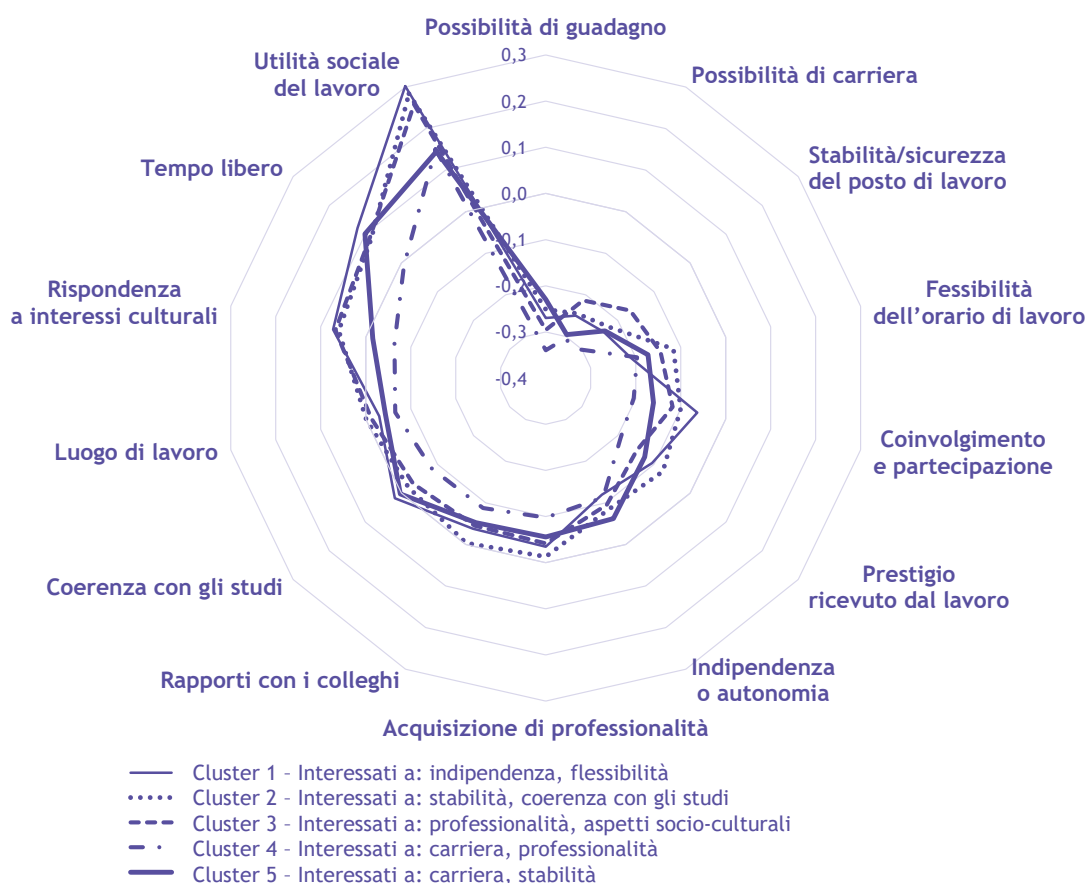
La ricerca di indipendenza o autonomia, maggiormente ricercata dalle donne, non vede in termini di soddisfazione un differenziale di genere a loro favore. In particolare, tra i laureati del primo cluster, che ricercavano maggiormente tale aspetto alla vigilia della laurea, si osserva una maggiore presenza di attività di natura autonoma, in particolar modo tra gli uomini, che si dichiarano peraltro anche relativamente più soddisfatti rispetto alle donne.

La coerenza con gli studi compiuti e la rispondenza agli interessi culturali, che erano maggiormente ricercati dalle donne al momento della laurea, non mostrano, nei cluster, livelli di soddisfazione significativamente diversi tra donne e uomini. Si ricorda che tali aspetti caratterizzavano in particolare il terzo e il quarto cluster, all'interno dei quali si rileva a cinque anni dal titolo una maggiore realizzazione.



Le prospettive di carriera e di guadagno sono altri due aspetti che, all'interno di tutti i cluster, mostrano una minore soddisfazione per le donne. Tutto ciò nonostante non si osservasse, alla vigilia della laurea, un forte divario di genere (in particolar modo sul guadagno). Ciò assume rilievo soprattutto per le donne appartenenti al quarto cluster, che si caratterizzavano per avere, alla laurea, elevate aspettative di carriera e di acquisizione di professionalità. A cinque anni dal titolo esse mostrano, rispetto agli uomini, il differenziale retributivo più alto tra tutti i cluster (15,4% di retribuzione in meno rispetto agli uomini). È sorprendente rilevare come si rilevi un aumento della forbice retributiva, tra donne e uomini, proprio tra quanti ricercavano, nel lavoro, guadagno e carriera.

Figura 4.7 Laureati di secondo livello dell'anno 2015 occupati a cinque anni dal conseguimento del titolo: differenziale donne-uomini nella soddisfazione per gli aspetti del lavoro svolto per cluster di aspettative alla laurea. Anno di indagine 2020 (valori medi, su scala 1-10)



Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

4.4 Conclusioni

Il capitolo si è posto come primo obiettivo l'analisi delle aspettative nei confronti del "lavoro ideale", dichiarate dai laureati alla vigilia della conclusione degli studi. L'analisi,

basata sulle dichiarazioni soggettive espresse dai rispondenti, ha confermato il persistere della rilevanza attribuita dai laureati ad alcuni aspetti più “classici” del lavoro, ossia l’acquisizione di professionalità, la stabilità del posto di lavoro, le possibilità di carriera e di guadagno. Tuttavia è emerso come, negli ultimi cinque anni, sia aumentata l’attenzione rivolta ad aspetti legati alla sfera sociale e al tempo libero, che risultano peraltro trasversali a donne e uomini. Le donne ricercano più frequentemente degli uomini la stabilità del posto di lavoro, l’utilità sociale, la coerenza con gli studi e l’indipendenza o autonomia, aspetto quest’ultimo che ha mostrato un incremento particolarmente rilevante negli anni più recenti. Gli uomini, invece, ricercano maggiormente la possibilità di guadagno e il prestigio ricevuto dal lavoro, sebbene con differenze rispetto alle donne più contenute.

Successivamente, si sono individuati cinque gruppi (cluster) di laureati omogenei per aspettative alla laurea e si sono valutati i diversi traguardi lavorativi raggiunti entro i primi cinque anni dal conseguimento del titolo. A parità di aspettative alla laurea, i differenziali di genere sugli esiti occupazionali sono confermati in tutti i cluster e sono sempre a sfavore delle donne. Inoltre, laddove i differenziali si riducano, senza comunque mai annullarsi, è per effetto di un appiattimento della performance occupazionale sui livelli più bassi.

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

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

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

I risultati degli approfondimenti realizzati, dunque, evidenziano come donne e uomini non raggiungano i medesimi traguardi professionali, entro i cinque anni dalla laurea, anche quando siano accumulati dalle medesime aspettative. Ciò, inevitabilmente, contribuisce al permanere del cosiddetto “soffitto di cristallo”, su cui sarebbe necessario agire per consentire, davvero, pari opportunità.



5. MOBILITÀ TERRITORIALE PER MOTIVI DI STUDIO E DI LAVORO



Il presente capitolo approfondisce le diverse scelte migratorie e le traiettorie di mobilità, per studio e lavoro dei laureati, distintamente per genere. L'obiettivo dell'approfondimento è di valutare se alla base delle scelte di mobilità vi siano sistematiche differenze tra donne e uomini e se esse siano, a loro volta, influenzate dal contesto in cui sono maturate. In primo luogo si affronta il tema della mobilità per motivi di studio (dalla ripartizione geografica di residenza a quella dell'ateneo di conseguimento del titolo), utilizzando le informazioni disponibili sulla coorte di laureati più recente, ossia quella del 2020. Successivamente si approfondisce il tema della mobilità per motivi di lavoro, considerando congiuntamente la ripartizione geografica di residenza, quella di studio e quella di lavoro, quest'ultima rilevata a cinque anni dalla laurea. In questa seconda parte di approfondimento le analisi fanno riferimento ai laureati di secondo livello del 2015, intervistati nel 2020. Dopo uno studio dei principali flussi di mobilità, il capitolo affronta l'analisi dei fattori che incidono sulla probabilità di lavorare, a cinque anni dalla laurea, in una ripartizione geografica diversa da quella di residenza. Il capitolo si conclude con tre focus specifici: il primo riguarda i laureati che lavorano all'estero, il secondo mira ad evidenziare il valore aggiunto della mobilità territoriale, nelle principali caratteristiche del lavoro svolto, per i laureati che scelgono di migrare, mentre il terzo approfondisce il tema della mobilità per studio e lavoro dei laureati nei percorsi STEM.

In questo capitolo si prendono in esame solo i laureati di cittadinanza italiana e residenti in Italia. Tale scelta deriva dalla peculiarità, con riferimento alle caratteristiche di mobilità, dei cittadini stranieri e dei residenti all'estero, vista anche la loro consistenza, pari al 4,1% del complesso dei laureati del 2020.

5.1 Migrazione per studio

Traiettorie di migrazione per studio dei laureati di primo livello e magistrali a ciclo unico

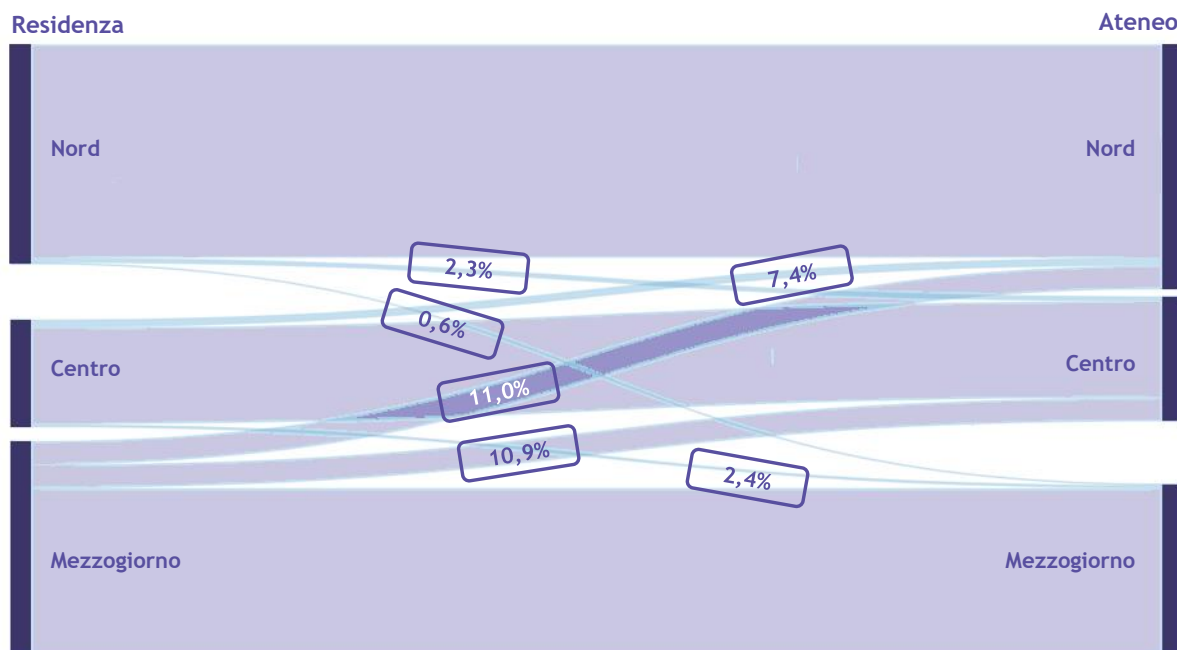
La ricca documentazione presente negli archivi di AlmaLaurea consente di approfondire il fenomeno della migrazione per motivi di studio, che è da anni monitorato con attenzione dal Consorzio.

La prima vera occasione di migrazione per i giovani avviene sostanzialmente dopo il conseguimento del diploma. Analizzando la documentazione AlmaLaurea è possibile esaminare i flussi di mobilità, per ragioni di studio, dei laureati del 2020 appartenenti ai percorsi universitari (primo livello, ciclo unico) cui ci si può iscrivere, per l'appunto, dopo il diploma²⁷. Tali flussi sono calcolati, distintamente per ripartizione geografica, dalla

²⁷ Si sono esclusi dalle analisi i laureati magistrali biennali che possono sperimentare la migrazione per studio subito dopo il diploma, in occasione dell'iscrizione a un corso di laurea di primo livello o

residenza alla sede dell'ateneo (Fig. 5.1). I flussi di mobilità dei laureati del Mezzogiorno, verso il Centro-Nord, sono senza dubbio i più consistenti: tra i residenti nel Meridione, infatti, ottiene la laurea al Nord l'11,0% e al Centro il 10,9%. I residenti al Centro che decidono di cambiare ripartizione, per ragioni di studio, concludono il percorso universitario più frequentemente al Nord (7,4%); è decisamente raro che scelgano un ateneo del Mezzogiorno (2,4%). Infine, sono pochissimi i laureati residenti al Nord che decidono di cambiare ripartizione per frequentare l'università: il 2,3% migra verso il Centro e lo 0,6% verso il Mezzogiorno.

Figura 5.1 Laureati dell'anno 2020: flussi migratori per motivi di studio, dalla residenza alla sede dell'ateneo, per ripartizione geografica (valori percentuali su 100 laureati residenti in ciascuna ripartizione)



Fonte: AlmaLaurea, Indagine sul Profilo dei Laureati.

L'analisi per genere evidenzia che, tra i residenti nel Mezzogiorno, sono soprattutto gli uomini a partire (23,6%, +2,9 punti percentuali rispetto al 20,7% delle donne), rivolgendosi, relativamente più di frequente, verso gli atenei settentrionali. Tra i laureati residenti al Centro e al Nord, infine, non si rilevano differenze degne di nota, soprattutto perché la mobilità territoriale caratterizza una parte contenuta, se non addirittura residuale, della popolazione (tra i residenti al Centro 10,2% per gli uomini e 10,1% per le donne; tra quelli

magistrale a ciclo unico, ma anche all'indomani della laurea precedente al titolo magistrale. Si rimanda alla fine del presente paragrafo per un focus specifico sulle traiettorie di migrazione per studio dei laureati magistrali biennali.



del Nord le percentuali sono, rispettivamente, pari a 3,0% e 2,8%). Questi risultati risentono, infatti, della diversa propensione alla mobilità, per donne e uomini, registrata nelle diverse ripartizioni territoriali. Concentrando, quindi, l'attenzione solo su chi si è spostato cambiando ripartizione, gli uomini residenti al Mezzogiorno scelgono una mobilità di più lungo raggio (ossia verso il Nord) in misura relativamente maggiore rispetto alle donne (52,2% rispetto a 48,6%). Analogamente, tra i mobili residenti al Nord la mobilità di più lungo raggio (in questo caso verso il Mezzogiorno) riguarda in maggior misura gli uomini rispetto alle donne. Per quanto le popolazioni dei residenti nel Meridione e al Nord siano molto diverse, in termini di comportamenti migratori, ad accomunarle c'è, dunque, la maggior propensione degli uomini ad una mobilità di più lungo raggio. È evidente, già da questi primi dati, che la risultante di questi flussi migratori determina una vera e propria perdita di giovani dal territorio meridionale verso il Centro-Nord. Tali risultati, tra l'altro, sono ripresi anche in altri studi (Viesti, 2016). Tra i laureati residenti al Centro, invece, si rileva una maggiore tendenza degli uomini a migrare verso Nord (76,1% rispetto al 70,6% delle donne, che invece più frequentemente migrano verso il Mezzogiorno).

In sé, la mobilità non è un problema; lo diviene quando è unilaterale, unidirezionale. Infatti, se ad esempio un territorio perde tanti studenti quanti ne guadagna, i flussi in entrata e in uscita di fatto si compensano, pur in presenza di mobilità. Per avere dunque un quadro di sintesi di quanto, ciascun territorio, “guadagna” o “perde” in termini di capitale umano, è stato definito un indicatore che ne misura il saldo migratorio²⁸. Più nel dettaglio, tale indicatore assume valori positivi se, nelle università di un dato territorio, hanno conseguito il titolo più studenti rispetto a quanti sono, nel complesso, i laureati che vi risiedono; assume invece valori negativi se, all'opposto, si sono laureati sul territorio meno studenti rispetto a quanti sono i laureati residenti.

Negli ultimi anni, dal 2015 al 2020²⁹, si evidenziano delle tendenze diverse per le tre ripartizioni geografiche. Nel 2015, il Mezzogiorno ha fatto registrare un saldo negativo pari a -18,4%. Questo dato è tra l'altro in lieve, ma costante, peggioramento nel periodo considerato; nel 2020 la perdita di capitale umano del Meridione si attesta infatti a -19,9%.

²⁸ L'indicatore è calcolato per ciascuna ripartizione e riporta, al numeratore, la differenza tra il numero di laureati che, indipendentemente dalla residenza, hanno conseguito il titolo in quella data ripartizione e il numero di laureati che, indipendentemente dall'ateneo di conseguimento del titolo, risiedono in quella data ripartizione (di fatto, dunque, il numeratore corrisponde alla differenza tra i laureati in entrata e quelli in uscita dalla ripartizione stessa); al denominatore, è riportato il numero di laureati che risiedono in quella ripartizione.

²⁹ Per realizzare l'analisi è stato considerato l'arco temporale 2015-2020, poiché in questo intervallo gli atenei presenti negli archivi di AlmaLaurea sono, per numero e per distribuzione sul territorio nazionale, tali da consentire di generalizzare i risultati all'intera popolazione di laureati in Italia.

La maggior perdita riscontrata è rilevata in particolare tra i laureati di primo livello, rispetto ai laureati magistrali a ciclo unico. Ne deriva che le altre aree territoriali sono sistematicamente più attrattive. Per ciascuno degli anni in esame, infatti, a guadagnarci sono in particolare gli atenei del Centro (che registrano un saldo positivo che oscilla tra +16% e +18%), seguiti da quelli del Nord (il saldo oscilla tra +10% e +12%).

Concentrando l'attenzione sul Mezzogiorno, si conferma una maggiore propensione alla mobilità per gli uomini, per i quali si registra un saldo migratorio negativo che, per tutto il periodo, supera il valore di -20%. Tra il 2015 e il 2020 si sono rilevati scostamenti lievi, anche se nell'ultimo anno si è raggiunta quota -21,7%. Tra le donne questo fenomeno si dimostra più limitato, su tutto il periodo, seppure il saldo migratorio, pur sempre negativo, figura tendenzialmente in aumento, passando da -17,0% nel 2015 a -18,7% nel 2020. L'effetto combinato di queste diverse tendenze per genere è un tendenziale avvicinamento dei saldi migratori di laureate e laureati. Il Centro non presenta rilevanti differenze di genere. Ne deriva dunque che il Nord guadagna, ogni anno, relativamente più uomini che donne: nel 2015 si registrava un saldo migratorio pari, rispettivamente, a +11,7% e +8,9%, mentre nel 2020 i valori sono entrambi cresciuti e risultano pari a +12,7% e +10,7%. Il Mezzogiorno, dunque, perde di anno in anno sempre più laureati. Di fatto “si sta assistendo da diversi anni a una nuova migrazione intellettuale, legata ai profondi cambiamenti intervenuti nella società del Mezzogiorno: una ripartizione geografica che non riesce a trattenere la propria componente più giovane, [...] quella con un elevato grado di istruzione e formazione” (Binassi et al., 2021). Inoltre, per quanto tale migrazione riguardi in misura maggiore gli uomini, essa si sta aggravando più rapidamente per la componente femminile.

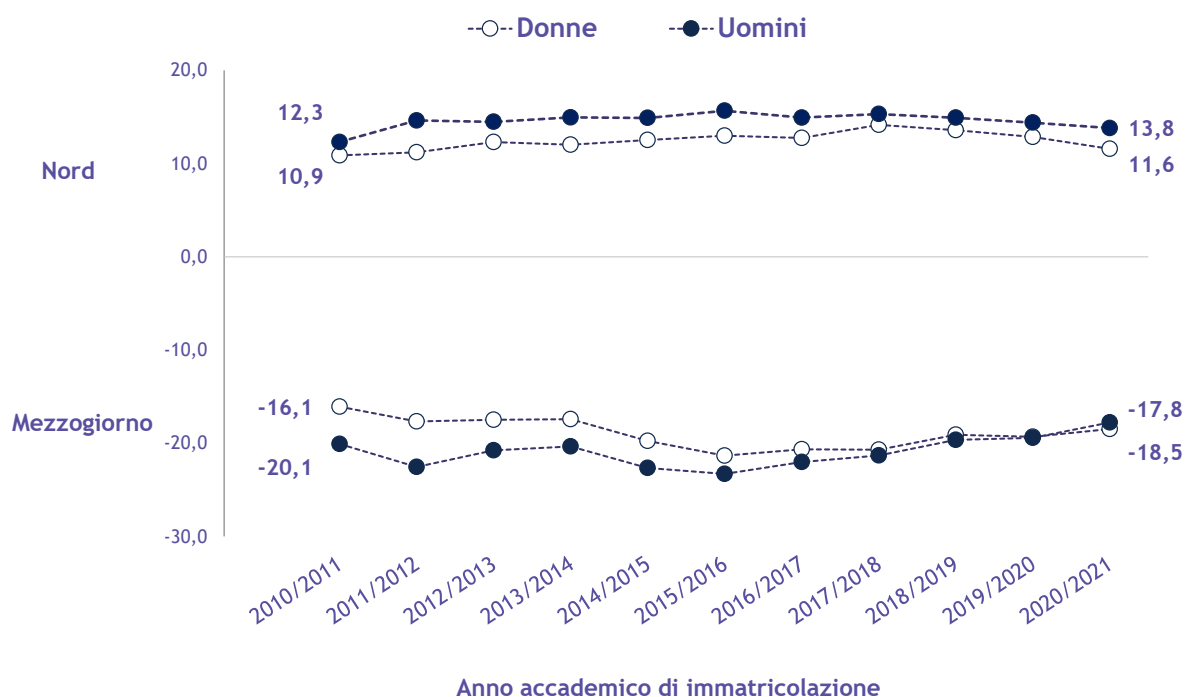
Non si prevede che le dinamiche migratorie, registrate a partire dalla documentazione di AlmaLaurea e rilevate sui laureati italiani, siano destinate a cambiare rotta nel breve periodo. Considerando infatti il saldo migratorio, calcolato però sugli immatricolati³⁰, si rileva che, negli ultimi dieci anni, il Mezzogiorno ha perso costantemente circa un quinto dei propri giovani, che hanno scelto di immatricolarsi a un corso di laurea in un ateneo del Centro o del Nord. I territori del Centro, di conseguenza, hanno guadagnato il 15-20% di immatricolati ogni anno; analogamente, al Nord il saldo migratorio varia tra +12% e +15%. La medesima analisi, realizzata distintamente per donne e uomini, evidenzia alcune differenze molto interessanti nelle dinamiche delle scelte maturate (Fig. 5.2). Nel Mezzogiorno, dieci anni fa, la scelta di spostarsi, per immatricolarsi all'università, era

³⁰ Le elaborazioni sono state effettuate sulla documentazione di fonte ministeriale (MUR-USTAT, 2021d). Si segnala che i dati qui considerati fanno riferimento ai soli residenti in Italia e immatricolati in un ateneo italiano; non sono quindi compresi i residenti in Italia ma immatricolati in atenei esteri.



relativamente più frequente per gli uomini (il saldo migratorio era pari a -20,1% rispetto a -16,1% delle donne). Il fenomeno ha però seguito una dinamica che ha via via avvicinato i valori di donne e uomini: ciò è, tuttavia, il frutto di due differenti tendenze. Le prime, infatti, si spostano sempre di più e i secondi sempre meno: nell'a.a. 2020/2021 il saldo migratorio è rispettivamente pari a -18,5% e a -17,8%. Si ricorda che le scelte di mobilità compiute dagli studenti, nell'ultimo anno, risentono anche della situazione legata all'emergenza sanitaria da Covid-19, tutt'ora in corso. Sarà quindi interessante monitorare il fenomeno negli anni a venire. A ogni modo, il risultato che emerge dai dati porta ad attendersi che per molti anni ancora si registrerà una perdita di capitale umano, nel Mezzogiorno, a favore dei territori centro-settentrionali. Tale perdita, però, potrebbe non essere più un fenomeno prevalentemente maschile, se si considera che tra gli immatricolati degli anni più recenti si è raggiunta una sostanziale parità, tra donne e uomini, nel saldo migratorio.

Figura 5.2 Immatricolati degli anni accademici 2010/11-2020/21: saldo migratorio del Nord e del Mezzogiorno per genere (valori percentuali su 100 immatricolati residenti in ciascuna ripartizione)

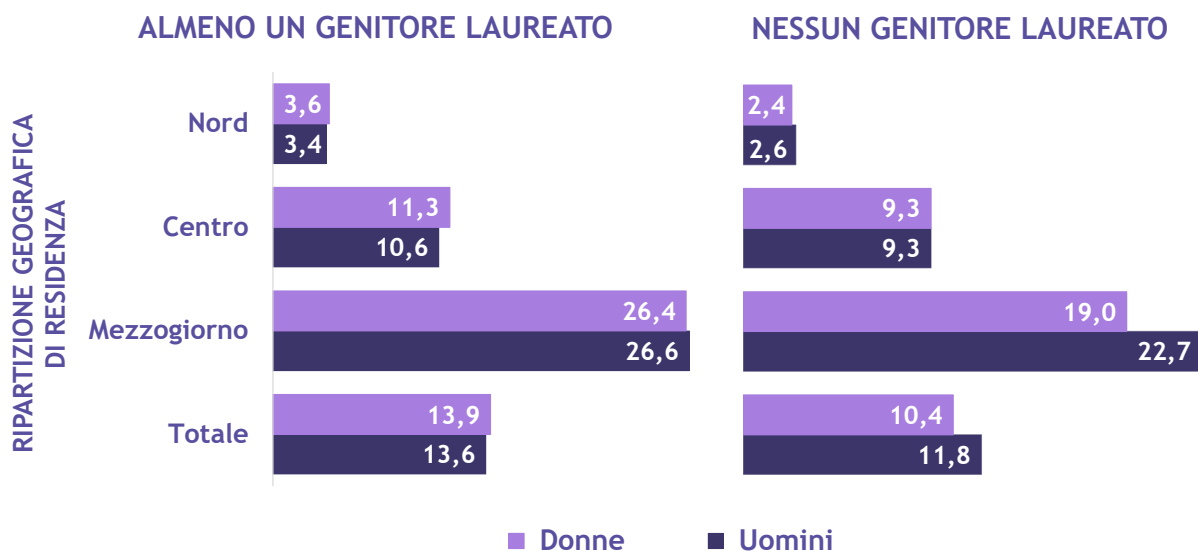


Fonte: MUR-USTAT 2021.

Caratteristiche dei laureati che migrano per ragioni di studio

Quali sono le caratteristiche di chi decide di spostarsi per studiare all'università? Il primo, fondamentale, elemento da tenere in considerazione è il contesto familiare in cui sono maturate le scelte di mobilità degli studenti. I dati analizzati, infatti, consentono di tracciare un quadro molto chiaro delle dinamiche alla base della scelta. In generale, tra quanti provengono da famiglie con un più solido livello culturale è più elevata la quota di chi migra per ragioni di studio, definiti "mobili", senza tra l'altro, rilevare differenze di genere significative, né in generale né a livello di singola ripartizione territoriale. Tra i laureati provenienti da famiglie con un background culturale meno favorito, invece, si evidenzia una quota di laureati mobili relativamente più elevata tra gli uomini (11,8%) rispetto alle donne (10,4%). Questo differenziale di genere è confermato, però, solo per la ripartizione meridionale, dove si amplia a +3,7 punti percentuali, sempre a favore degli uomini (Fig. 5.3). Simili tendenze si evidenziano anche considerando il contesto socio-economico.

Figura 5.3 Laureati dell'anno 2020: mobili per motivi di studio per titolo di studio dei genitori, ripartizione geografica di residenza e genere (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea, Indagine sul Profilo dei Laureati.

Tali risultati, verosimilmente, sono legati all'importanza che i genitori, con un più elevato livello culturale e socio-economico, attribuiscono, non solo alla formazione universitaria, come visto nel paragrafo 2.2, ma anche all'opportunità di scegliere un'università in un diverso contesto territoriale. Spostarsi per studiare infatti può significare avere accesso ad un più ampio ventaglio di opportunità formative, a comunità accademiche



più dinamiche e competitive di quelle dell'università "sotto casa", a territori che consentono di accedere più facilmente alle borse di studio e che hanno da offrire migliori opportunità occupazionali (Cristofori e Mezzanzanica, 2015). Se la migrazione per studio rappresenta un'opportunità per i giovani, e se questa opportunità è colta soprattutto da chi ha già il vantaggio di un più solido contesto familiare, è evidente come il rischio derivante da questa dinamica sia l'allargamento delle differenze culturali e socio-economiche. Una simile riflessione può essere estesa ai divari tra donne e uomini. Come si è visto, tra i laureati con un forte background culturale il divario di genere, nelle scelte di mobilità, sembra essere superato. I divari si confermano, invece, tra i laureati provenienti da un contesto socio-culturale ed economico meno favorito, e premiano gli uomini, soprattutto se si considerano i residenti del Mezzogiorno. Il rischio è dunque che la dinamica migratoria vada a scapito in particolare delle donne, soprattutto del Mezzogiorno, e tra coloro che non possono contare su un più solido contesto familiare.

Le caratteristiche appena presentate possono essere lette come possibili determinanti della scelta di migrare per motivi di studio, ma i dati di AlmaLaurea consentono di dire qualcosa anche sulle conseguenze della migrazione. Di particolare interesse è la propensione ad ulteriori spostamenti. Chi ha cambiato ripartizione geografica, per motivi di studio, ha partecipato più di frequente ad esperienze di studio all'estero durante l'università: la quota è pari al 12,7% rispetto al 10,6% degli stanziali, ossia di coloro che non hanno cambiato ripartizione per iscriversi all'università. Questa differenza si riscontra a prescindere dalla ripartizione territoriale di residenza ed è generalmente maggiore per le donne, in particolare per quelle che migrano: complessivamente il differenziale di genere, nella quota di chi ha svolto esperienze di studio all'estero, è di 2,6 punti percentuali a favore della componente femminile, valore che risulta pari a 2,4 punti tra gli stanziali e a 4,4 punti tra i mobili. Le differenze nel divario di genere tra stanziali e mobili sono consistenti soprattutto nelle ripartizioni del Centro e del Mezzogiorno e sono legate al percorso disciplinare.

Chi ha già sperimentato una migrazione per studio, inoltre, è pronto ad accettare, relativamente più di frequente, un'offerta di lavoro al di fuori dei confini nazionali: in un altro Paese europeo nel 53,2% dei casi e addirittura fuori dal Continente nel 35,6%. Per gli stanziali tali valori si fermano, rispettivamente, al 43,5% e al 29,7%. Di fatto, dunque, mobilità richiama mobilità, come da anni i dati di AlmaLaurea evidenziano. L'analisi per genere conferma la maggiore propensione alla mobilità, per ragioni lavorative, degli uomini, a prescindere dal fatto che si siano spostati, o meno, per studiare. Ciò è particolarmente evidente per i laureati del Mezzogiorno. È però interessante rilevare che il divario di genere tende a ridursi nel momento in cui si concentra l'attenzione su coloro che hanno

sperimentato la mobilità per studio. Pare dunque emergere come, nel momento in cui ci si sposta, le differenze tra donne e uomini assumano un rilievo più contenuto.

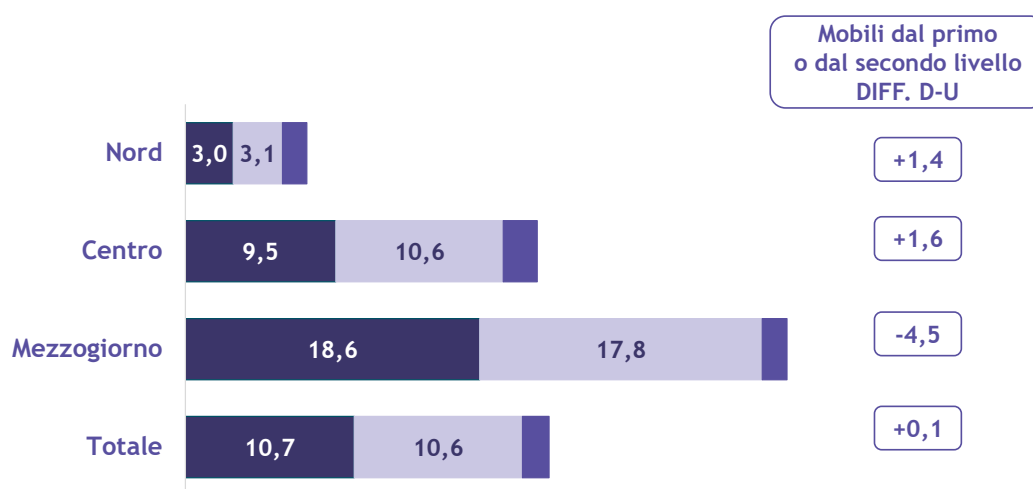
Traiettorie di migrazione per studio dei laureati magistrali biennali

Come accennato precedentemente, i laureati magistrali biennali meritano un'attenzione particolare perché possono aver sperimentato una migrazione per motivi di studio in due diversi momenti: all'indomani del diploma, ossia al momento dell'immatricolazione all'università, tipicamente a un corso di laurea di primo livello, o successivamente, all'iscrizione alla laurea di secondo livello. In generale, il 76,9% dei laureati magistrali biennali completa l'intero percorso formativo nella propria ripartizione di residenza, il 10,7% migra dopo il diploma e completa il percorso universitario, di primo e di secondo livello, fuori dalla ripartizione di residenza, mentre il 10,6% sperimenta la migrazione esclusivamente per gli studi magistrali biennali. Infine, solo l'1,7%, dopo una migrazione tra il diploma e la prima laurea, torna nella ripartizione di residenza dove completa gli studi magistrali.

Anche i laureati magistrali biennali mostrano comportamenti migratori molto diversi rispetto alla ripartizione geografica di residenza (Fig. 5.4): al Nord la quota di stanziali raggiunge il 92,3%, mentre la quota di chi migra dopo il diploma o dopo la prima laurea è marginale (rispettivamente, il 3,0 e il 3,1%). I residenti al Centro completano l'intero percorso universitario nella stessa ripartizione geografica nella misura del 77,6%. Chi migra dopo il diploma per svolgere gli studi universitari fuori dalla ripartizione di residenza è il 9,5%, mentre chi lascia la ripartizione dopo aver ottenuto il primo titolo è il 10,6%. I laureati magistrali biennali residenti nel Mezzogiorno mostrano la più bassa quota di stanziali, che è del 61,8%. Il 18,6% migra subito dopo il diploma e completa anche la magistrale fuori dalla propria ripartizione geografica di residenza. Il 17,8%, invece, parte solo dopo aver completato il primo ciclo di studi. In tutte e tre le ripartizioni è del tutto marginale la quota di chi sceglie di ritornare nella propria area di residenza, dopo aver ottenuto la prima laurea in una differente ripartizione.



Figura 5.4 Laureati magistrali biennali dell'anno 2020: mobili per motivi di studio per l'iscrizione al corso di primo o di secondo livello per ripartizione geografica di residenza (valori percentuali)



Hanno cambiato ripartizione nell'iscrizione al corso di:

- Primo livello
- Secondo livello
- Primo livello ma sono rientrati per il secondo livello

Fonte: AlmaLaurea, Indagine sul Profilo dei Laureati.

Distintamente per genere, si evidenziano comportamenti differenti a seconda della ripartizione geografica di residenza: tra i residenti al Nord e al Centro, a completare la magistrale in una ripartizione diversa da quella di residenza sono significativamente di più le donne (rispettivamente +1,4 e +1,6 punti percentuali), diversamente da quanto si rileva nel Mezzogiorno (-4,5 punti percentuali rispetto agli uomini).

Le analisi sviluppate sui laureati magistrali biennali hanno quindi confermato la maggiore propensione alla mobilità per studio dei residenti nel Mezzogiorno rispetto a quelli del Centro e soprattutto del Nord; inoltre, hanno evidenziato rilevanti differenze di genere che vedono gli uomini, più delle donne, coinvolti in flussi di mobilità spesso maturati già a partire dal diploma.

5.2 Migrazione per studio e per lavoro

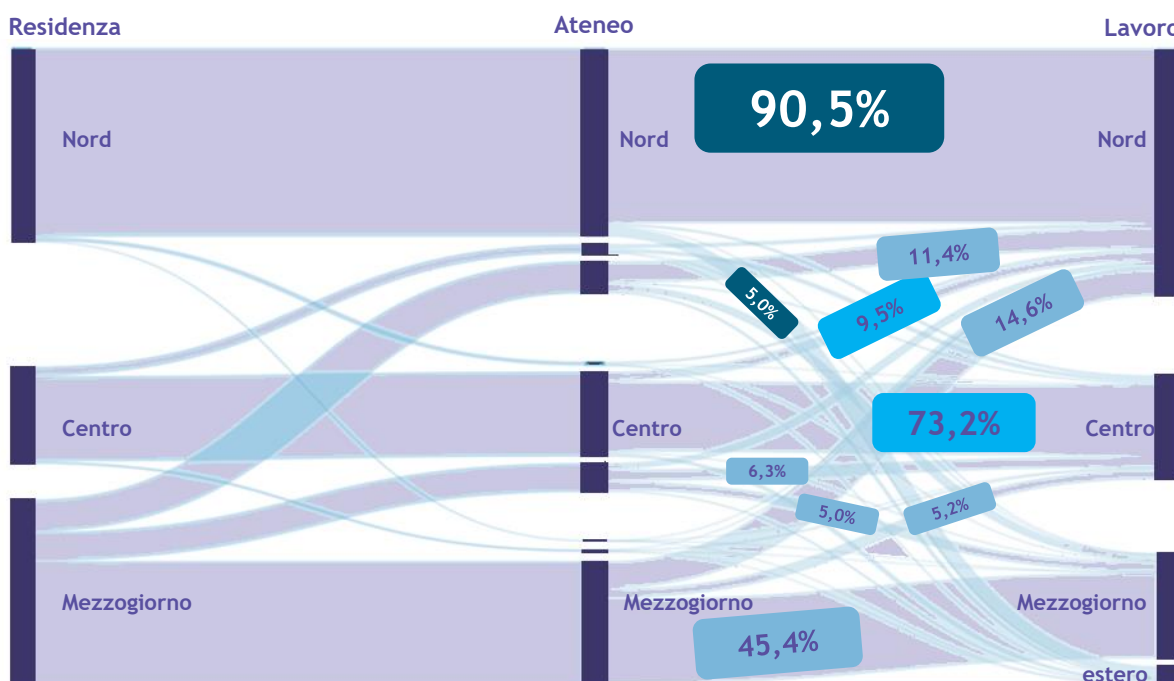
Traiettorie di migrazione per studio e per lavoro

La documentazione di AlmaLaurea permette di arricchire l'analisi della mobilità territoriale per motivi di studio con quella relativa alla mobilità per lavoro, osservata nel medio periodo. Più nel dettaglio, l'approfondimento è riferito ai laureati di secondo livello del 2015, occupati a cinque anni dal conseguimento del titolo, e tiene conto della ripartizione geografica di residenza, di studio e di lavoro (in Italia o all'estero). I risultati di

seguito descritti confermano la diversa mobilità geografica tra i laureati del Nord, del Centro e del Mezzogiorno. In particolare, mentre i residenti al Nord tendono a rimanere, sia per studio sia per lavoro, nella quasi totalità dei casi, nella propria ripartizione territoriale, tra i residenti nel Mezzogiorno si rileva una maggiore propensione alla mobilità, peraltro con flussi eterogenei verso il Centro e verso il Nord. Inoltre, i dati confermano che le donne tendono a spostarsi meno frequentemente degli uomini e ciò risulta verificato in tutte le ripartizioni territoriali, anche se con diversa intensità.

La Figura 5.5 riporta, distintamente per ripartizione territoriale di residenza, i flussi di mobilità per ragioni di studio e di lavoro.

Figura 5.5 Laureati di secondo livello dell'anno 2015 occupati a cinque anni dal conseguimento del titolo: flussi migratori per studio e lavoro per ripartizione geografica di residenza. Anno di indagine 2020 (valori percentuali su 100 residenti in ciascuna ripartizione)



Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

Per motivi di sintesi, di seguito si descrive la consistenza dei principali flussi. Tra i residenti al Nord, il 90,5% ha svolto gli studi universitari e lavora nella propria ripartizione geografica di residenza; l'unico flusso di mobilità di una certa consistenza (5,0%) vede il trasferimento per lavoro all'estero, dopo aver frequentato gli studi universitari nella medesima ripartizione geografica di residenza. Le donne residenti al Nord restano relativamente più di frequente nella propria ripartizione geografica sia per studiare sia per lavorare (+2,3 punti percentuali rispetto agli uomini) e tendono a trasferirsi di meno per

motivi lavorativi (la quota di mobili è pari a 6,4% rispetto al 9,2% degli uomini). Anche il flusso verso l'estero vede una minore presenza femminile (-2,1 punti percentuali rispetto agli uomini). Infine, non si evidenziano differenze di rilievo tra coloro che dopo aver studiato in un'altra ripartizione geografica tornano a lavorare al Nord.

Gli spostamenti per studio e lavoro dei residenti al Centro sono tendenzialmente più frequenti e presentano varie direttrici, anche se la gran parte dei laureati (73,2%) non ha mai abbandonato la propria residenza. Il flusso di maggiore intensità (14,4%) riguarda i laureati che, dopo aver conseguito il titolo in un Ateneo del Centro, si sposta per motivi di lavoro. Il 6,4%, invece, cambia ripartizione geografica fin dalla scelta del corso di studio, rivolgendosi più frequentemente verso un ateneo del Nord, dove vi rimane per ragioni lavorative. Il 5,9%, infine, rientra al Centro per motivi di lavoro, dopo aver conseguito la laurea in una ripartizione geografica differente, generalmente al Nord. Considerando i vari flussi di mobilità, i dati confermano, anche tra i residenti al Centro, la maggiore propensione delle donne a rimanere nella propria ripartizione geografica di residenza, sia durante il percorso universitario, sia successivamente all'ingresso nel mercato del lavoro (+5,5 punti percentuali rispetto agli uomini). Le donne, inoltre, sono lievemente più propense a rientrare al Centro dopo un'esperienza di studio in un'altra ripartizione (+1,1 punti percentuali rispetto agli uomini). Ne deriva che, al netto di quest'ultima componente, la mobilità territoriale riguarda in maggior misura gli uomini (24,5% rispetto al 17,9% delle donne) i quali, prevalentemente, dopo aver conseguito il titolo in un ateneo del Centro, si spostano per ragioni lavorative (+6,0 punti percentuali rispetto alle donne).

Tra i laureati residenti nel Mezzogiorno, infine, il 45,4% ha studiato e lavora nella propria ripartizione geografica di residenza. Ne deriva che oltre la metà sperimenta una qualche forma di mobilità. Più nel dettaglio, circa un quarto lascia la propria ripartizione di residenza per motivi di studio, rivolgendosi in generale ad atenei del Nord e non rientra nei territori di origine una volta trovato lavoro. Il 21,9%, invece, cambia ripartizione geografica per motivi di lavoro, dopo aver studiato nella propria ripartizione territoriale. In questi casi, dunque, la perdita per il Mezzogiorno avviene dopo il conseguimento del titolo: l'investimento in istruzione ha dunque portato un valore aggiunto ad altri territori. All'opposto, l'8,6% rientra nel Mezzogiorno per lavoro, ma dopo aver conseguito la laurea in una ripartizione geografica differente, generalmente al Centro. Come rilevato nelle altre ripartizioni geografiche, le donne sono maggiormente stanziali rispetto agli uomini, che, al contrario, tendono a trasferirsi più frequentemente per motivi di lavoro: la quota di mobili è pari a 49,8% per gli uomini e a 43,0% per le donne (anche in questo caso i dati sono calcolati al netto di coloro che sono rientrati al Mezzogiorno dopo aver studiato altrove, tra i quali



non si rilevano differenze di genere). In particolare, in misura relativamente maggiore gli uomini lasciano la propria ripartizione per motivi di studio e non vi fanno ritorno una volta trovato lavoro (+4,4 punti percentuali rispetto alle donne) oppure, dopo aver studiato nella propria ripartizione territoriale, partono per motivi di lavoro (+2,3 punti). Infine, qualora le donne decidano di spostarsi, optano per una mobilità di più breve raggio (ossia verso il Centro).

Tutte le tendenze sono sostanzialmente confermate a livello di gruppo disciplinare. Inoltre, se si concentra l'attenzione sui flussi di mobilità di rientro, emerge come siano prevalentemente le donne, e soprattutto del Centro, a ritornare nella propria ripartizione territoriale per motivi lavorativi, dopo aver studiato in un ateneo di un'altra ripartizione.

In generale, tali flussi migratori sono il risultato di numerose e diverse dinamiche avvenute durante il quinquennio successivo al conseguimento del titolo universitario. Per analizzare questo interessante aspetto, è stato svolto uno specifico approfondimento che ha tenuto conto delle informazioni disponibili, su ciascun laureato, relativamente alla propria situazione occupazionale e alla mobilità lavorativa sperimentata a uno, tre e cinque anni dal conseguimento del titolo. I risultati confermano le tendenze delineate.

Determinanti della migrazione per motivi di lavoro

Le traiettorie di mobilità, come si è visto, sono differenziate per donne e uomini. Su tali risultati, però, oltre al contesto territoriale di residenza agiscono altri fattori, che è interessante tenere simultaneamente in considerazione. I risultati dell'approfondimento realizzato³¹ confermano in primo luogo che, a parità di ogni altro elemento, i laureati residenti nel Mezzogiorno, ma anche quelli del Centro, hanno maggiori probabilità di migrare rispetto a quelli del Nord. La probabilità di lavorare, a cinque anni dal titolo, in una ripartizione geografica differente da quella di residenza è, inoltre, più elevata per chi ha già dimostrato una propensione alla mobilità, in particolare spostandosi per motivi di studio, prendendo parte ad un'esperienza di studio all'estero durante il percorso universitario o dichiarando, al momento della laurea, un elevato interesse per un lavoro che garantisca contatti con l'estero. La propensione a migrare è inoltre più alta per i laureati in informatica e tecnologie ICT, ma anche per quelli in ingegneria industriale e dell'informazione e del

³¹ Si tratta di un modello di regressione logistica che ha valutato la probabilità di lavorare, cinque anni dopo la laurea, in una ripartizione geografica diversa da quella di residenza (compresi coloro che si sono trasferiti all'estero). Le variabili considerate riguardano: genere, titolo di studio dei genitori, ripartizione geografica di residenza, mobilità per motivi di studio, gruppo disciplinare, esperienze di studio all'estero durante l'università, età alla laurea, prosecuzione della formazione dopo il conseguimento del titolo e aspettative relative al lavoro cercato al momento della laurea (in particolare, stabilità e sicurezza del posto di lavoro, ubicazione e caratteristiche fisiche del luogo di lavoro e opportunità di contatti con l'estero). I risultati sono disponibili su richiesta.



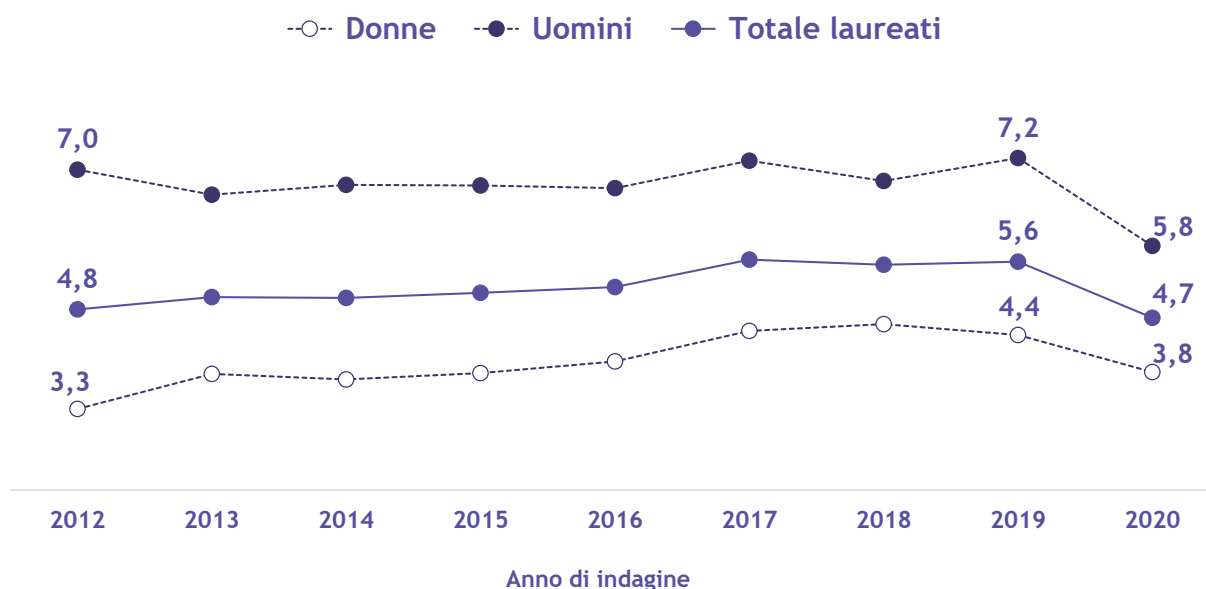
gruppo disciplinare scientifico; sono tutti e tre percorsi afferenti all'ambito STEM. Viceversa, i laureati dei gruppi giuridico, psicologico, medico-sanitario e farmaceutico, agrario-forestale e veterinario (che più frequentemente danno accesso alla libera professione), oltre a educazione e formazione, risultano avere minori probabilità di lavorare in una ripartizione geografica differente da quella di residenza. Inoltre, a cinque anni dalla laurea, il contesto familiare continua ad avere un'influenza sulla mobilità, in tal caso per motivi lavorativi: migra più frequentemente chi proviene da contesti culturalmente favoriti. L'approfondimento ha inoltre confermato la maggiore propensione alla mobilità per motivi di lavoro degli uomini: *ceteris paribus*, la probabilità di lavorare in una ripartizione geografica differente da quella di residenza è maggiore del 13,9% rispetto a quella delle donne.

5.3 Lavoro all'estero

Il fenomeno del lavoro all'estero è estremamente interessante poiché riguarda una quota tutt'altro che irrilevante del capitale umano formatosi nelle università italiane. Infatti, lavora all'estero il 4,7% dei laureati di secondo livello del 2015 occupati a cinque anni dalla laurea (Fig. 5.6).

Inoltre, la mobilità verso l'estero risulta in tendenziale crescita negli anni più recenti, a parte il 2020 che, verosimilmente a causa della pandemia da Covid-19 e delle conseguenti difficoltà a livello globale, mostra una quota di occupati all'estero in calo (-0,9 punti percentuali rispetto alla precedente indagine). L'analisi temporale, inoltre, evidenzia la maggiore propensione degli uomini a lavorare all'estero. In tutto il periodo di osservazione, infatti, il differenziale di genere risulta sempre a favore della componente maschile, anche se è in tendenziale diminuzione negli anni più recenti: nel 2020 si è raggiunto il valore minimo di differenziale, pari a 2,0 punti percentuali. Si tratta di un valore modesto ma pur sempre significativo.

Figura 5.6 Laureati di secondo livello degli anni 2007-2015 occupati a cinque anni dal conseguimento del titolo: quota di occupati all'estero per genere. Anni di indagine 2012-2020 (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

Come già accennato in precedenza, si osserva una quota di occupati all'estero lievemente maggiore tra i laureati residenti al Nord (5,2%), rispetto a quelli del Centro (4,7%) e del Mezzogiorno (4,2%). In tutte le ripartizioni geografiche si conferma la maggiore propensione degli uomini a lavorare all'estero, con un differenziale che varia tra 1,8 punti percentuali tra i residenti del Mezzogiorno e del Centro e 2,2 punti tra quelli del Nord.

Caratteristiche degli occupati all'estero

I laureati che decidono di uscire dai confini nazionali per motivi lavorativi, rispetto a quanti decidono di rimanere in Italia, provengono in maggior misura da contesti economicamente e culturalmente favoriti e hanno avuto esperienze di studio all'estero già durante l'università. Inoltre, sono più brillanti in termini di punteggio degli esami e di tempi di conseguimento del titolo. Tali tendenze sono confermate anche distintamente per donne e uomini, evidenziando come siano le laureate e i laureati più brillanti a scegliere di trasferirsi.

Si osservano differenze interessanti anche rispetto al gruppo disciplinare. Le più elevate quote di occupati all'estero si rilevano nei gruppi linguistico (9,2%), scientifico (8,4%) e ingegneria industriale e dell'informazione (7,9%). In generale, in tutti i gruppi disciplinari si conferma una maggiore propensione degli uomini, rispetto alle donne, a uscire dai confini nazionali. In particolare, il differenziale di genere assume i valori massimi tra i laureati del



linguistico (+4,9 punti percentuali) e dello scientifico (+4,6 punti), ossia nei due gruppi disciplinari in cui si osservano le più elevate quote di occupati all'estero.

L'analisi effettuata in termini di stato civile e presenza di figli sembra restituire un quadro differenziato rispetto alle scelte personali maturate da chi lavora in Italia e da chi lavora all'estero. In particolare, pare che questi ultimi siano portati a posticipare la realizzazione relativa alla sfera personale. Con riferimento, ad esempio, alla presenza di figli nella vita dei laureati, si rileva che gli occupati all'estero, più spesso di coloro che lavorano in Italia, non hanno figli, peraltro, con modeste differenze di genere.

Quali sono le principali motivazioni che hanno portato una parte del capitale umano formatosi nelle università italiane a lavorare in un Paese estero? Il 35,2% dei laureati ha dichiarato di essersi trasferito per mancanza di opportunità di lavoro adeguate in Italia, cui si aggiunge un ulteriore 28,2% che ha lasciato il nostro Paese avendo ricevuto un'offerta di lavoro interessante da parte di un'azienda che ha sede all'estero. Le altre motivazioni sono decisamente meno frequenti. In particolare, il 12,1% ha dichiarato di aver svolto un'esperienza di studio all'estero (Erasmus o simile, preparazione della tesi, formazione post-laurea, ecc.) e di essere rimasto o tornato per motivi di lavoro, mentre l'11,9% si è trasferito per motivi personali o familiari. Le motivazioni che hanno portato al trasferimento in un Paese estero sono profondamente diverse per donne e uomini. Tra le prime, infatti, prevalgono le motivazioni legate alla sfera personale (+6,0 punti percentuali rispetto agli uomini) e alle esperienze di studio compiute nel Paese estero in cui, a cinque anni dalla laurea, sono occupate (+5,3 punti). Risulta inoltre decisamente interessante rilevare come, meno frequentemente degli uomini, le donne si siano trasferite all'estero per motivi lavorativi, in particolare a seguito di un'offerta di lavoro interessante ricevuta da parte di un'azienda (-9,0 punti percentuali). I dati a disposizione non permettono di determinare quanto questo risultato sia il frutto di una diversa scelta personale e quanto, invece, di una diversa dinamica aziendale.

Un ulteriore elemento preso in considerazione, per valutare quanto la scelta di trasferimento all'estero sia o meno temporanea, è relativo all'ipotesi di rientro in Italia. Complessivamente, il 35,2% degli occupati all'estero ritiene tale scenario poco probabile e un ulteriore 30,7% molto improbabile, quanto meno nell'arco dei prossimi cinque anni. Di contro, il 18,8% è decisamente ottimista, ritenendo il rientro nel nostro Paese molto probabile. Infine, il 15,3% non è in grado di esprimere un giudizio. L'analisi di genere rileva proprio su quest'ultima componente una differenza significativa: sono, infatti, le donne ad essere maggiormente incerte (rispetto agli uomini, +6,7 punti percentuali). Gli uomini, al

contrario, sembrano evidenziare una maggiore propensione a ritenere il rientro in Italia poco probabile (+5,3 punti percentuali rispetto alle donne).

5.4 Valore aggiunto di chi sceglie la mobilità territoriale: caratteristiche del lavoro svolto

Uno specifico approfondimento è stato dedicato all'analisi della correlazione tra le scelte di mobilità e le principali caratteristiche del lavoro svolto a cinque anni dal conseguimento del titolo. In particolare, sono state analizzate la tipologia dell'attività lavorativa, la retribuzione, l'efficacia della laurea e la soddisfazione per il lavoro svolto, considerando i principali flussi di mobilità ed evidenziandone le differenze di genere. La mobilità sembra rappresentare un valore aggiunto per chi l'ha sperimentata, soprattutto in termini retributivi. Tuttavia, non necessariamente rappresenta un valore aggiunto anche per il territorio di origine, in particolare da un punto di vista economico e sociale. Ciò per la diversa dinamica dei flussi migratori e per l'assenza di circolarità legata in particolare alla poca attrattività di alcune aree.

In termini di tipologia di attività lavorativa, dai dati emerge una diversa diffusione del lavoro autonomo, dei contratti alle dipendenze a tempo indeterminato e di quelli non standard (in particolare contratti a tempo determinato) a seconda dei flussi migratori, evidenziando, tra l'altro, differenziali di genere di diversa intensità. In primo luogo, il lavoro autonomo risulta più diffuso tra gli stanziali, soprattutto se del Mezzogiorno. Ciò è legato, almeno in parte, al fatto che l'avvio di attività lavorative di tipo autonomo rappresenta spesso una risposta alle difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro e ciò è vero in particolare nelle regioni meridionali. Inoltre, l'avvio di attività autonome è favorito nel proprio territorio anche per la più ricca rete di relazioni su cui si può contare (AlmaLaurea, 2020). A tal proposito, sono interessanti le differenze di genere. I dati confermano, infatti, la maggiore diffusione di tali attività tra gli uomini, in particolare tra gli stanziali del Mezzogiorno (+10,4 punti percentuali rispetto alle donne); il differenziale di genere risulta, invece, decisamente più contenuto tra gli stanziali del Nord (+1,8 punti). I contratti alle dipendenze a tempo indeterminato risultano, invece, più diffusi tra coloro che lavorano in una ripartizione differente da quella di residenza o che lavorano all'estero. Inoltre, come visto nel capitolo 3, caratterizzano soprattutto gli uomini, con un differenziale di genere che raggiunge il valore massimo tra coloro che dal Mezzogiorno si sono trasferiti al Nord (+17,7 punti percentuali). Anche il lavoro non standard è maggiormente diffuso tra i laureati che lavorano in una ripartizione geografica differente da quella di residenza. Per tutti i flussi di mobilità considerati, tale tipologia di contratto caratterizza maggiormente le donne, con

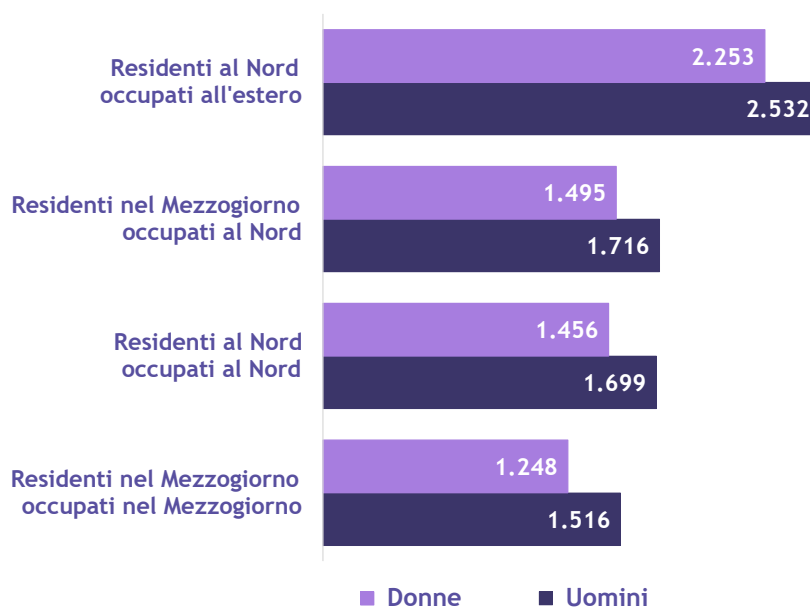


un differenziale di genere particolarmente elevato tra i residenti nel Mezzogiorno che si sono trasferiti al Nord (+14,7 punti percentuali).

La scelta di spostarsi, per motivi lavorativi, può essere legata anche alla possibilità di contare su una migliore valorizzazione economica. L'approfondimento realizzato evidenzia, in tal senso, un aumento dei livelli retributivi in caso di mobilità e, parallelamente, un relativo calo del differenziale di genere, che rimane pur sempre a favore degli uomini. Premesso che le maggiori retribuzioni si rilevano per i laureati occupati al Nord e all'estero, risulta di particolare interesse evidenziare come la mobilità interna al Paese corrisponda a un vantaggio retributivo. I laureati residenti nel Mezzogiorno che si sono trasferiti per motivi di lavoro al Nord, infatti, percepiscono una retribuzione mensile netta più elevata, non solo di coloro che risiedono e lavorano nel Meridione (+18,3%), ma anche di quanti risiedono e lavorano al Nord (+2,3%).

Risulta inoltre rilevante evidenziare come la mobilità per lavoro, in Italia e all'estero, corrisponda ad una riduzione dei differenziali di genere nei livelli retributivi, che rimangono tuttavia significativi (Fig. 5.7).

Figura 5.7 Laureati di secondo livello dell'anno 2015 occupati a cinque anni dal conseguimento del titolo: retribuzione mensile netta per alcuni flussi migratori per motivi di lavoro e genere. Anno di indagine 2020 (valori medi in euro)



Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

Per i laureati che lavorano nella propria ripartizione geografica di residenza il differenziale di genere, a favore degli uomini, è pari al 16,7% tra i residenti al Nord (corrispondente a una retribuzione di 1.699 euro per gli uomini rispetto a 1.456 euro per le

donne) e sale addirittura al 21,5% tra quelli del Mezzogiorno (rispettivamente 1.516 euro per gli uomini e 1.248 euro per le donne). Tale differenziale scende al 14,8% tra i residenti nel Mezzogiorno che lavorano al Nord (rispettivamente 1.716 euro per gli uomini e 1.495 euro per le donne) e al 12,4% tra i residenti al Nord che lavorano all'estero (rispettivamente 2.532 euro per gli uomini e 2.253 euro per le donne). Tali risultati sono confermati all'interno di ciascun gruppo disciplinare.

Tuttavia, le retribuzioni dipendono anche dalla diversa diffusione del lavoro part-time, sia tra donne e uomini sia con riferimento ai comportamenti migratori. Il lavoro a tempo parziale, infatti, risulta sempre più diffuso tra le donne e assume una consistenza decisamente maggiore tra gli stanziali, soprattutto del Mezzogiorno. Al contrario, il lavoro a tempo pieno è più diffuso tra chi si sposta, evidenziando, tra l'altro, una riduzione dei differenziali di genere nella sua diffusione. Che i differenziali di genere nei livelli retributivi tendano a ridursi, pur restando significativi, se si concentra l'attenzione sugli occupati a tempo pieno, è un risultato noto, come evidenziato nel capitolo 3. Ciò su cui, invece, risulta interessante concentrare l'attenzione è che i laureati che migrano lavorano più frequentemente a tempo pieno, quasi a evocare il fatto che le opzioni contrattuali offerte nei territori di origine non fossero in linea con le loro aspettative e, in particolare, che l'opzione del part-time non rappresentasse, per loro, la scelta favorita. Le statistiche ufficiali (Istat 2020, Il mercato del lavoro 2019. Una lettura integrata), infatti, evidenziano che il part-time involontario coinvolge quasi il 20% delle donne e solo il 6,4% degli uomini. Inoltre, complessivamente, tra coloro che lavorano a tempo parziale, nel Mezzogiorno il part-time involontario è pari all'80%, mentre al Centro-Nord è pari al 58,7%.

In termini di efficacia della laurea i livelli più elevati sono rilevati tra gli stanziali del Mezzogiorno, forse anche per la maggiore diffusione del lavoro autonomo, senza peraltro evidenziare differenze di genere degne di nota. Emergono, invece, risultati più interessanti considerando la soddisfazione per il lavoro svolto, con particolare riferimento alle prospettive di guadagno e a quelle di carriera. Per entrambi gli aspetti, si osservano livelli più alti di soddisfazione per i laureati mobili, in particolare per gli occupati all'estero. È interessante, inoltre, evidenziare come le differenze di genere si riducano in caso di mobilità (in tal caso i livelli più elevati sono appannaggio degli uomini), fino ad annullarsi tra gli occupati all'estero. La mobilità, dunque, si associa a prospettive di valorizzazione professionale più simili per donne e uomini.



5.5 Focus sulle lauree STEM

Il presente focus fa riferimento ai principali flussi di mobilità per studio e per lavoro dei laureati provenienti da percorsi STEM. Rispetto alla mobilità per ragioni di studio, i laureati STEM confermano sostanzialmente quanto osservato sul totale dei laureati. Pur presentando, nel complesso, una quota di mobili leggermente più elevata rispetto alla media, l'analisi per ripartizione territoriale di residenza, infatti, conferma il maggior flusso migratorio dal Mezzogiorno verso gli atenei del Centro-Nord. Tra i laureati STEM, però, non si rilevano differenze di genere significative rispetto ai flussi di mobilità per motivi di studio, diversamente da quanto osservato sul complesso dei laureati.

Per realizzare questo focus, si è dunque deciso di concentrare l'attenzione in particolare sull'analisi integrata della mobilità per motivi di studio con quella per lavoro. Si conferma la più elevata propensione a migrare dei laureati STEM, che tendono a spostarsi più frequentemente rispetto a quanto osservato per il complesso dei laureati di secondo livello. Anche in tal caso si osservano differenze significative in funzione della residenza. Sono infatti soprattutto i laureati STEM residenti nel Mezzogiorno a mostrare le più alte quote di laureati occupati in una ripartizione differente da quella di residenza. La maggiore propensione alla migrazione dei laureati STEM, rispetto al totale dei laureati, è confermata sia tra gli uomini sia, soprattutto, tra le donne. Ciò comporta, di conseguenza, una riduzione del differenziale di genere nella quota di mobili tra i laureati STEM, che comunque rimane sempre a favore della componente maschile.

L'analisi delle principali caratteristiche del lavoro svolto, rispetto alle scelte migratorie dei laureati STEM, mostra interessanti risultati che si associano, tra l'altro, a significativi differenziali di genere. Si è scelto in particolare di concentrare l'attenzione sulla tipologia dell'attività lavorativa e sulla retribuzione.

In termini di tipologia dell'attività lavorativa, come si è visto nel paragrafo 3.5, complessivamente tra i laureati STEM il lavoro autonomo e il lavoro non standard caratterizzano in maggior misura le donne, mentre i contratti di lavoro a tempo indeterminato si confermano più diffusi tra gli uomini. Tuttavia, tali differenziali cambiano a seconda delle scelte migratorie. In controtendenza rispetto a quanto osservato sul totale dei laureati, infatti, tra gli STEM il differenziale di genere nella diffusione del lavoro autonomo tende ad annullarsi tra gli stanziali del Mezzogiorno, ossia laddove tale tipologia lavorativa risulta più diffusa. La diffusione dei contratti non standard, invece, vede un differenziale di genere che è sempre a favore delle donne, per tutti i principali flussi di mobilità, e che risulta decisamente superiore in caso di mobilità dal Mezzogiorno verso il Nord; si riduce, invece, tra gli stanziali del Mezzogiorno. Infine, rispetto ai contratti a tempo

indeterminato si conferma quanto descritto nei paragrafi precedenti: anche tra i laureati STEM, infatti, tali forme contrattuali risultano sempre più diffuse tra gli uomini, soprattutto in caso di mobilità dal Mezzogiorno verso il Nord.

Un altro risultato da sottolineare riguarda la dinamica del divario retributivo di genere: in linea con quanto descritto nei precedenti paragrafi, per tutti i principali profili di migrazione, tra i laureati in area STEM si registrano differenziali di genere più contenuti rispetto a quanto rilevato per il complesso dei laureati. Inoltre, tali differenziali, pur sempre a favore degli uomini, si riducono maggiormente in caso di mobilità. Tra i laureati STEM, residenti nel Mezzogiorno ma occupati al Nord, il differenziale retributivo di genere è pari all'11,0% (è il 14,7% per il complesso dei laureati); tra i residenti al Nord ma occupati all'estero il differenziale è pari all'8,8% (rispetto al 12,4% del complesso). Il differenziale retributivo di genere è invece significativamente più elevato tra i laureati STEM residenti e occupati al Mezzogiorno (20,6%, solo di poco inferiore al 21,4% rilevato per il complesso dei laureati).

5.6 Conclusioni

Da lungo tempo AlmaLaurea registra una forte migrazione per motivi di studio e di lavoro, che riguarda soprattutto gli uomini e chi proviene dal Mezzogiorno. La migrazione segue una direttrice molto chiara, ossia verso le regioni del Centro-Nord e, una volta conseguito il titolo di studio, verso l'estero.

La migrazione per motivi di studio dei giovani meridionali è più intensa per gli uomini rispetto alle donne, anche se negli anni più recenti questo divario di genere è andato via via attenuandosi. Gli uomini sono inoltre più propensi delle donne a una mobilità di più lungo raggio (in particolare dal Mezzogiorno verso il Nord). La propensione a migrare per motivi di studio, inoltre, è strettamente legata al livello di istruzione della famiglia di origine. I dati evidenziano che i contesti culturalmente favoriti sono associati a una maggiore propensione alla mobilità per ragioni di studio e, tra l'altro, senza differenze di genere. Al contrario, i contesti meno favoriti da un punto di vista culturale si associano a una minore propensione alla mobilità, in particolare per le donne residenti al Mezzogiorno. Il rischio è, dunque, che la dinamica migratoria accentui le differenze, sia territoriali sia di genere, con forti rischi di polarizzazione.

Spostando l'orizzonte di osservazione oltre la laurea, si conferma che anche la mobilità per lavoro è una caratteristica peculiare della componente maschile, la quale tende a prediligere lo spostamento dal Mezzogiorno verso il Nord o, in generale, verso l'estero. Si conferma, inoltre, che la probabilità di essere occupati, a cinque anni dal titolo, in una



ripartizione geografica differente da quella di residenza è più elevata per chi ha già dimostrato una certa propensione alla mobilità; allo stesso tempo, si confermano, *ceteris paribus*, i differenziali di genere, a favore degli uomini.

Il lavoro all'estero risulta in tendenziale aumento negli anni più recenti e vede i differenziali di genere, pur sempre a favore della componente maschile, in calo. L'analisi ha permesso di mettere in luce le diverse motivazioni alla base della scelta di trasferimento all'estero, che intrecciano ragioni personali, soprattutto per le donne, e ragioni legate a una migliore valorizzazione professionale, soprattutto per gli uomini.

A prescindere dalla destinazione, in caso di mobilità i livelli retributivi figurano in aumento rispetto a chi sceglie di non trasferirsi. Allo stesso tempo, tra chi si sposta per lavorare il differenziale di genere si contrae, pur restando a favore degli uomini.

Infine, uno specifico approfondimento, relativo ai laureati dei percorsi STEM, ha consentito di evidenziarne la maggiore mobilità per studio e per lavoro. Resta però confermato che, anche nel caso delle lauree STEM, le donne tendono a spostarsi meno frequentemente rispetto agli uomini. Un risultato interessante deriva dall'analisi delle retribuzioni, che evidenzia per i laureati STEM differenziali retributivi di genere, pur sempre a favore degli uomini, più contenuti rispetto a quanto rilevato per il complesso dei laureati e che si riducono maggiormente in caso di mobilità.

Dalle analisi qui presentate emerge che migrare per motivi di studio o di lavoro apre le porte a nuove opportunità e consente ai laureati di raggiungere, in particolare, retribuzioni più elevate. In questo contesto le donne riescono, attraverso la migrazione, a ridurre la distanza che le separa dagli uomini, soprattutto nei percorsi STEM. Tuttavia, se queste opportunità si concentrano, come si è visto, lungo direttrici rigidamente definite e su gruppi, interni alla popolazione, connotati da specifiche caratteristiche ascritte, tra cui il genere, il rischio è quello di accentuare i divari e di creare nuove disuguaglianze. È anche per questo che il raggiungimento della pari opportunità di migrazione, anche attraverso il superamento di alcune resistenze culturali, costituirebbe un fattore chiave per ridurre le differenze che ancora oggi si registrano tra i laureati italiani.

BIBLIOGRAFIA

AlmaDiploma. 2021. XVIII Indagine Profilo dei Diplomati 2020. Rapporto 2021. www.almadiploma.it/info/pdf/scuole/profilo2020/Volume_Profilo_Diplomati_2020.pdf

AlmaLaurea. 2020. Laurea e imprenditorialità. Rapporto 2020. www.almalaurea.it/universita/altro/2020/laurea-imprenditorialita

AlmaLaurea. 2021a. XXIII Indagine Profilo dei Laureati 2020. Rapporto 2021. www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/profilo/profilo2021/almalaurea_profilo_rapporto2021.pdf

AlmaLaurea. 2021b. Indagine Profilo dei Dottori di ricerca 2020. Rapporto 2021. www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/postlaurea/dottori_profilo_report2021.pdf

AlmaLaurea. 2021c. XXIII Indagine Condizione occupazionale dei Laureati. Rapporto 2021. www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/occupazione/occupazione19/almalaurea_occupazione_rapporto2021.pdf

AlmaLaurea. 2021d, VI Indagine sulla condizione occupazionale dei Dottori di ricerca. Rapporto 2021. www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/postlaurea/dottori_occupazione_report2021.pdf

ANVUR. 2018. Rapporto sullo stato del sistema universitario e della ricerca 2018.

Binassi, S., Cappellani, L., Coluccia, F. e Ghiselli, S. 2021. Istruzione terziaria: i persistenti divari territoriali, la migrazione degli studenti meridionali e il relativo impatto sull'economia del Mezzogiorno, in "Rivista economica del Mezzogiorno, Trimestrale della Svimez" 1/2021, pp. 61-100.

Commissione europea. 2018. 2018 Report on equality between women and men in the EU. op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1/language-en

Commissione europea. 2019. She figures 2018. ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en

Commissione europea. 2021. Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool. eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear

Cristofori, D., e Mezzanzanica, M. 2015. La mobilità territoriale dei laureati. www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/profilo/Profilo2015/cristofori-mezzanzanica.pdf

Girotti, C., e Binassi, S. 2020. Computer Skills and Employment. A Comparative Gender Study. In M. Colombo e L. Salmieri (a cura di), *The Education of Gender. The Gender of Education. Sociological Research in Italy*. www.learning4.it/wp-content/uploads/2020/11/the-education-of-gender-The-gender-of-education_SDvolume.pdf



INVALSI. 2021. I Risultati delle Prove INVALSI 2021. www.invalsiopen.it/risultati/risultati-prove-invalsi-2021/

Istat. 2017. Approfondimento 8 marzo 2017.

Istat. 2020. *Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata*. Roma.

MUR-USTAT. 2021c. Focus “Le carriere femminili in ambito accademico”. ustat.miur.it/media/1197/focus_carrierefemminili_universita_2021.pdf

OECD-PISA. 2018. Indagine OCSE PISA 2018: i risultati degli studenti italiani in scienze, matematica e lettura. www.oecd.org/pisa/publications/pisa-2018-results.htm

OECD. 2021. *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*. Parigi, OECD Publishing.

UNESCO. 2016. *Sustainable development data digest. Laying the foundation to measure sustainable development goal 4*

Viesti, G. 2016. *Università in declino*. Roma, Donzelli.

SITOGRAFIA

Istat. 2021. “Popolazione di 15 anni e oltre per titolo di studio”. dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_POPTIT1#

MUR-USTAT. 2021a. “Laureati”. dati.ustat.miur.it/dataset/laureati

MUR-USTAT. 2021b. “Dottori di ricerca”. dati.ustat.miur.it/dataset/formazione-post-laurea

MUR-USTAT. 2021d. “Immatricolati”. dati.ustat.miur.it/dataset/immatricolati





Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea

Viale Masini, 36 - 40126 Bologna
Tel. +39 051 6088919
fax +39 051 6088988

www.almalaurea.it