

Commissione Senato - Indagine conoscitiva sulla condizione studentesca nelle università e il precariato nella ricerca universitaria – 27 novembre 2019

Documento della Federazione UIL Scuola RUA – Università Ricerca Afam

PRECARIATO E CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEGLI STUDENTI NEL SISTEMA UNIVERSITARIO

Precariato

Come è noto a tutti la modalità con cui, a livello territoriale e settoriale, si “produce” e si “divulga” la conoscenza, è dato dal meccanismo con cui il sistema accademico, a livello di risorse umane, si riproduce.

Rientra certamente nelle dinamiche di questo “sistema riproduttivo” il reclutamento dei nuovi ricercatori nei diversi Settori Scientifico Disciplinari. Attraverso la definizione del numero dei ricercatori da “chiamare” e le loro afferenze, il precitato sistema conserva e trasforma la sua struttura depotenziando, potenziando o mantenendo il potere accademico e la sua capacità di produrre conoscenza e rispondere quindi alla funzione che la stessa costituzione ha riconosciuto all’Università e che le successive sentenze, sancendo un principio di inscindibilità, hanno definito nella triplice veste di didattica/ricerca/assistenza.

E’ ovvio che le modalità di ingresso nel mondo accademico dei ricercatori non può considerarsi il solo motivo per cui nei nostri Atenei il numero di lavoratori “precari” è ancora molto consistente. A questo vanno infatti affiancati la contrazione della spesa statale e degli investimenti in formazione e ricerca ed il blocco delle assunzioni.

Dopo la grande crisi del 2008/2009 il nostro Paese, andando in controtendenza rispetto a tutti i paesi OCSE, ha ridotto notevolmente le risorse per il settore della conoscenza e della ricerca contraendo le risorse destinate al funzionamento (FFO) e alla la ricerca (PRIN, FIRB e FIRST).

Questo defianziamento subito dagli Atenei, aggravato da una ripartizione delle risorse calcolata in modo differenziato tra le sedi attraverso meccanismi di attribuzione premiale, oltre a mettere in crisi la tenuta del sistema nazionale universitario, ha incrementato i divari tra le tre macroaree (Nord, Centro Mezzogiorno) sia in termini di progettualità che di potenzialità (organici, requisiti, corsi di studio).

Una delle conseguenze che negli ultimi 10 anni ha inciso fortemente nel ridimensionamento subito dalla struttura della “formazione superiore” è da ricondursi sicuramente nel lungo blocco del turn-over e nella riforma riguardante i ricercatori.

Nel 2017 il corpo docente in servizio negli atenei italiani comprendeva 53.801 unità: di questi 47.585 docenti erano di ruolo (12.856 PO, 20.119 PA e 14.610 ricercatori universitari a tempo indeterminato) e 6.216¹ ricercatori a tempo determinato (RUTD). Il 93,7 per cento dei docenti era in servizio nelle istituzioni statali, il restante 6,3% nei 29 atenei non statali, comprensivo dello 0,8% in servizio presso le 11 università telematiche

Per via dei limiti posti da questi due fattori, le uscite per pensionamento o altri motivi di cessazione hanno superato di gran lunga gli ingressi nel sistema (rispettivamente 22.284 e 7.981²). Nel periodo 2008-2012

¹ Dati da Rapporto biennale sullo stato sul sistema universitario e della ricerca ANVUR 2018 pag. 267

(<https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2019/01/ANVUR-Completo-con-Link.pdf>) “ I 1.000 presenti nel 2010, si sono sostanzialmente quadruplicati nel quinquennio successivo e nel biennio 2016-17 sono ulteriormente aumentati di oltre il 50%, raggiungendo 6.216 unità. La crescita è stata favorita dal Piano Straordinario di Reclutamento del 2016, ha previsto l’assunzione di 861 RUTD di tipo B (Decreto Ministeriale MIUR n. 78 del 18 febbraio 2016).

² Dati da Rapporto biennale sullo stato sul sistema universitario e della ricerca ANVUR 2018(<https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2019/01/ANVUR-Completo-con-Link.pdf>) pag. 277

contro una uscita dal ruolo per cessazioni o promozioni di 6.488 ordinari (quasi tutti per pensionamento), 5.075 associati (di cui il 26% è uscito per promozione) e 5.341 ricercatori universitari (di cui il 41% per promozione ai ruoli superiori), sono state effettuate 1.397 chiamate di ordinari (di cui solo il 3% proveniente dall'esterno e il 97% da promozioni), 2.475 chiamate di associati (di cui il 12% provenienti dall'esterno e l'88% da promozioni) e sono stati reclutati 6.048 ricercatori universitari.

Nel periodo 2013-2017, contro una uscita dal ruolo 4.495 ordinari, 5.223 associati (il 52% per promozione) e 9.795 ricercatori (l'81% per promozione sono state effettuate 2.872 chiamate di ordinari (di cui solo il 5% proveniente dall'esterno), circa 9.236 chiamate di associati (di cui solo il 15% costituite da reclutamenti di associati provenienti dall'esterno) e solo 86 reclutamenti di ricercatori (sempre meno, per effetto della fine dei concorsi)

Conseguentemente, in risposta alla riduzione verticale del personale strutturato, in questo decennio è incrementata notevolmente la precarizzazione del lavoro di ricerca e di didattica. Ai 43.965 docenti che risultano strutturati nel 2018, si affiancano 683 ricercatori a tempo determinato e 13.480 assegnisti di ricerca³ e 19828 docenti a contratto (molte di queste figure vengono oggi utilizzate anche nel calcolo dei requisiti minimi per l'attivazione dei corsi di studio).

Da sottolineare che l'universo del personale "precari" che quotidianamente supporta il personale degli Atenei nell'ordinaria attività didattica e scientifica, seppure costituito in particolare dagli assegnisti di ricerca, vede la presenza di molte altre figure che, gratuitamente o attraverso contratti o borse finanziate con fondi esterni e quindi non rientranti nel FFO, collaborano alle attività di ricerca svolta nelle diverse aree. I tipi di collaborazione identificati dal MIUR (ancora in vigore) sono le borse di studio e ricerca per laureati, i contratti di prestazione autonoma per programmi di ricerca, i contratti di formazione specialistica dell'area sanitaria, i partecipati a progetti/gruppi di ricerca (ex L. 240/2010 art. 18.5) e i tecnologi a tempo determinato.

Possiamo quindi sostenere che il precariato è stato ed è ancor oggi, per gli Atenei, lo strumento che, in presenza di risorse ridotte, ha reso possibile non bandire posti da RTD, più costosi e maggiormente tutelati dal punto di vista contrattuale.

Affrontando la questione dal punto di vista della COMPOSIZIONE PER GENERE l'ANVUR nel rapporto 2018 rileva che, nonostante un crescita costante dal 1988 al 2017 (siamo passati da 26 a 38 donne ogni 100 docenti), la presenza femminile nel corpo docente è tutt'oggi largamente minoritaria. Questo divario inoltre tende ad ampliarsi nelle posizioni apicali. Dal 2008 al 2017, la quota delle donne è salita tra i PO dal 19% al 23%, tra i PA dal 34% al 37,5% e tra i RU dal 45% al 48%. Per quanto riguarda i RUTD,

³ Studiosi impegnati in via esclusiva in attività di ricerca che, pur non rientrando nel personale docente, rappresentano una risorsa fondamentale nel sistema accademico italiano. Gli assegni di ricerca sono stati introdotti dall'art.51 comma 6 della legge 449/1997, definiti nel DM del 11.02.98 e successivamente modificati dall'art. 22 dalla legge 240/2010. Sono contratti stipulati fra un ateneo (o una sottostruttura, un dipartimento) e studiosi in possesso di un "curriculum scientifico professionale idoneo per lo svolgimento di attività di ricerca". Secondo quanto stabilito dalla l. 449/97, gli assegni possono essere conferiti non solo dalle università, ma anche da enti pubblici e istituzioni di ricerca, assicurando l'adozione di idonee procedure di valutazione comparativa dei candidati, nonché la pubblicità dei bandi e degli atti relativi al conferimento degli assegni. Il dottorato di ricerca può essere considerato requisito obbligatorio per l'ammissione al bando, se la struttura che eroga l'assegno lo specifica nel bando, altrimenti il titolo costituisce titolo preferenziale. La l. 240/2010 ha stabilito che la durata dell'assegno è compresa tra uno e tre anni, è rinnovabile ma non per un periodo superiore a quattro anni, ad esclusione del periodo in cui l'assegno è stato fruito in coincidenza con il dottorato di ricerca, nel limite massimo della durata legale del relativo corso. La titolarità dell'assegno non è compatibile con la partecipazione a corsi di laurea, laurea specialistica o magistrale, dottorato di ricerca con borsa o specializzazione medica, in Italia o all'estero. Sono esenti da prelievo fiscale. L'importo è stabilito dalla struttura che conferisce l'assegno, ma il DM del 11.02.98 fissava il limite minimo e il massimo, mentre la 240 ha eliminato il massimo e ristabilito un nuovo limite minimo. L'attività di ricerca, per le caratteristiche di flessibilità tipiche dell'assegno deve avere: carattere continuativo e comunque temporalmente definito, non meramente occasionale, ed in rapporto di coordinamento rispetto alla complessiva attività del committente; stretto legame con la realizzazione di un programma di ricerca o di una fase di esso, che costituisce l'oggetto del rapporto; svolgimento in condizione di autonomia, nei soli limiti del programma predisposto dal responsabile stesso, senza orario di lavoro predeterminato

introdotti per la prima volta nel sistema nel 2009, mentre nei primi anni della loro diffusione si è registrata una crescita esigua ma costante della presenza femminile, negli ultimi quattro anni, a fronte di una più che duplicazione dei RUTD in servizio, la percentuale femminile si è lievemente erosa.

La maggiore presenza delle donne nel sistema universitario italiano la si ha oltre il momento del dottorato e fino al passaggio degli assegnisti di ricerca proprio a questo livello avviene una netta divaricazione (RUTD). Gli studi sul tema evidenziano, infatti, un classico collo di bottiglia proprio nella giunzione della posizione propedeutica al ruolo (tenure track⁴), collocata in una classe di età cruciale per lo sviluppo della carriera e per quello della famiglia.

	PO		PA		RU		RUTD	
	2008	2017	2008	2017	2008	2017	2008	2017
Totale %	18,8	23,0	33,8	37,5	45,1	48,4	40,4	42,4

Veniamo ad affrontare la questione "Dottorati e Assegni di Ricerca"

Prendendo spunto dalle elaborazioni 2019 che l'ADI ha condotto su dati ministeriali⁵, si può notare che anche i Dottorati di Ricerca, hanno subito le conseguenze dei tagli di spesa che hanno colpito il settore universitario.

Dal 2007 (anno che precede l'entrata in vigore della Legge 240/2008) i posti di dottorato si sono ridotti del 43,4%. La flessione avuta tra il 2017 ed il 2018 è stata pari al - 3,5% (9.288 contro 8960).

Da notare inoltre che anche il numero di dottorati, in conseguenza al sistema premiale nella assegnazione delle risorse (sopra citato), mostra delle differenze tra le tre macroaree del Paese (Nord, Sud e Centro).

Il Nord, con una perdita decennale del 37% dei posti messi a bando ne vede oggi attivati il 48,2% del totale; il raffronto tra tali percentuali è pari al - 41,2% (perdita) e 29,% (stato attuale) nel Centro e - 55,5% (perdita) e 22,2% (stato attuale) nel Mezzogiorno.

L'apporto che i dottorati garantiscono alla attività didattica, nel rispetto di quanto previsto dal DM 45/2013 art. 12.1 (*"I dottorandi [...] possono svolgere [...] attività di tutorato [...] nonché, entro il limite*

⁴ La "tenure-track" termine tradotto solitamente con la locuzione "in attesa di conferma in Ruolo a tempo Indeterminato", è una procedura consolidata a livello internazionale attraverso la quale un ricercatore universitario inizialmente con contratto "a termine" può essere confermato a tempo indeterminato solo se in grado di dimostrare un'adeguata attività di ricerca, qualità nella propria docenza, mole di pubblicazioni ed efficienza amministrativa. Il sistema dei "tenure" viene adottato da molte università e college. La tenure-track all'italiana così definita, è stata introdotta dall'art. 24 comma 5 della L. n. 240/2010, attraverso un meccanismo agevolato di accesso al ruolo di professore associato per il ricercatore a tempo determinato che abbia usufruito di un ulteriore contratto triennale (rispetto al contratto iniziale di durata triennale e prorogabile per soli due anni) non rinnovabile, e riservato a candidati che abbiano usufruito dei contratti precedenti o di assegni di ricerca o di borse post-dottorato o di analoghe posizioni in atenei stranieri e abbia conseguito l'abilitazione scientifica nazionale alle funzioni di professore associato. In questa ipotesi, la disposizione affida, alle università, il compito di valutare il titolare del contratto stesso, senza quindi alcuna valutazione comparativa, e, in caso di esito positivo, di inquadralo nel ruolo dei professori associati. Il che presuppone, come afferma lo stesso art. 24, comma 5, della legge n. 240/2010, che le università, quando bandiscano posti di ricercatore a tempo determinato tenure-track, dislocino a monte le risorse necessarie a garantire il definitivo inquadramento nel ruolo di professore associato di ogni titolare di contratto. Rispetto alla precedente "riforma Moratti" che aveva eliminato il ruolo di ricercatore a tempo indeterminato, la Legge n. 240/2010 ha introdotto la "tenure-track", ossia il percorso di accesso alla carriera accademica mutuato dal sistema accademico statunitense, per il quale a cinque anni dall'assunzione l'assistant professor è sottoposto a una valutazione del proprio operato e in caso positivo è assunto come associate professor, mentre in caso negativo deve trovarsi altra sistemazione. La legge però ha previsto accanto alle posizioni "tenure-track" (3 anni ed eventuale immissione in ruolo) delle altre "senza tenure-track" (3 anni rinnovabili per 2 e poi senza alcuna continuazione dell'esperienza lavorativa). Per quanto concerne gli Enti di Ricerca la possibile estensione delle regole evincibili dal nostro ordinamento universitario, ma con dei correttivi adeguati secondo la dottrina che ritiene tale istituto non paragonabile esattamente a quello del sistema universitario americano, si ricava dall'INTESA del 11 maggio 2012 che nel ribadire l'impegno di introdurre nuove regole riguardanti il mercato del lavoro anche mediante modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, prevede espressamente che detti interventi, siano volti a disciplinare, per specifici settori, percorsi di accesso mediante un reclutamento ispirato alla "tenure-track", nel rispetto dell'articolo 97 della Costituzione e dei limiti alle assunzioni, definendo presupposti e condizioni.

⁵ <https://dottorato.it/sites/default/files/survey/indagine-adi-2019.pdf>

massimo di 40 ore in ciascun anno accademico, attività didattica integrativa.”) oltre che nelle attività di esercitazione, laboratorio e attività integrativa è dichiarata per una percentuale attestabile attorno al 10% anche nella attività curriculare.

Per quanto riguarda gli Assegni di ricerca (oggi 13480 di cui 6728 donne⁶) Sulla base delle ipotesi di partenza avanzate dall'ADI nella rilevazione 2019, in presenza di un numero costante di assegni (circa 13000/anno), uniformità di distribuzione e reclutamento di RTD A e B⁷, durata di contratto, % di probabilità di passare l'ASN (64% da indagine ANVUR 2016), del 13026 assegnisti rilevati dall'ADE sui dati CINECA alla data di rilevazione, in assenza di ulteriori finanziamenti solo il 9,5% degli attuali assegnisti di ricerca avrà la possibilità di essere strutturata come professore associato. Il 56,2% degli assegnisti presenti con l'attuale sistema di reclutamento è destinato ad uscire dal sistema universitario dopo uno o più assegni (il primo gradino contrattuale nel mondo accademico subito dopo il dottorato), il 29% dopo un contratto di RTD-A (contratto 3 +2) e 5.3% dopo un RTD-B.

Si riporta una slide riassuntiva dei dati MIUR dove è riportata la situazione del personale al 2018 in riferimento alle Università Statali.

Numerosità del personale presente negli atenei per tipologia - anno 2018

Tipologia	Personale	di cui donne
Personale docente e ricercatore	84.111	33.942
Docenti di ruolo	43.965	16.445
--- di cui professori di I fascia	12.304	2.952
--- di cui professori di II fascia	19.675	7.576
--- di cui ricercatori a tempo indeterminato	11.986	5.917
Ricercatori a tempo determinato	6.838	2.907
Docenti a contratto	19.828	7.862
Titolari assegni di ricerca	13.480	6.728

⁶ <http://ustat.miur.it/dati/didattica/italia/atenei-statali#tabpersonale>

⁷ I RUTD ex l. 240/2010, secondo quanto stabilito dall'art 24, comma 1, sono studiosi in possesso del titolo di dottore di ricerca o equivalente, conseguito in Italia o all'estero. I contratti possono essere: - di tipo A, contratti triennali prorogabili per soli due anni, previa valutazione positiva della didattica e della ricerca svolte; - di tipo B, contratti triennali, esclusivamente a regime di tempo pieno, riservati a ricercatori che abbiano usufruito, per almeno tre anni del contratto di tipo A, ovvero di contratti RUTD ex l. 230/2005, di assegni di ricerca o di borse post-dottorato o analoghi contratti, assegni o borse in atenei stranieri (art. 24, comma 3). La legge prevede che il contratto da ricercatore di tipo B possa consentire l'inquadramento in ruolo di professore associato alla scadenza del contratto purché: il ricercatore abbia acquisito l'abilitazione scientifica nazionale (ASN) e sia valutato positivamente dall'università che lo ospita nel terzo anno di contratto; l'ateneo abbia adeguata disponibilità di risorse per inquadrarlo nel ruolo di professore associato. Per queste caratteristiche, il contratto viene definito tenure track.

Da oltre un decennio il numero dei dipendenti pubblici in Italia è in continua contrazione (rispetto al 2008, nel 2016 si registra un calo di circa il 5%, pari a 157.600 unità). Uno dei comparti maggiormente penalizzati rispetto al 2008 è quello dell'Università, che perde oltre 22.000 unità (-19,0%).

La tabella che segue riporta i dati 2018 rilevati da USTAT – MIUR. La % del personale a tempo determinato rispetto al totale del personale non docente è pari al 3,29%

Tipologia	Personale	di cui donne
Personale non docente	50.946	30.249
Collaboratori linguistici	1.476	1.133
Tecnici amm.vi a tempo indeterminato	47.796	28.037
Tecnici amm.vi a tempo determinato	1.674	1.079

Da quanto sino ad ora illustrato, il dato essenziale che emerge dalle varie indagini e rapporti è che, affinché l'università torni a crescere e ad assumere il ruolo di motore dello sviluppo sociale, culturale ed economico del Paese, è necessario un immediato intervento normativo.

Quali sono dunque le soluzioni che oltre alla stabilizzazione di tutto il personale in servizio possono essere messe in atto per evitare che nel futuro si ricreino le stesse criticità ed offrire risposte alle giuste aspettative di carriera degli studiosi abilitati e che si abiliteranno?

- 1) **Attivazione di un sistema di reclutamento stabile** che nel garantire il mantenimento del personale docente e non docente in servizio (numero immissioni pari al numero di cessazioni) permetta di destinare i fondi su due canali distinti (reclutamento e progressioni) senza demandare le scelte ai punti organico;
- 2) **Riformare il preruolo.** Occorre raggruppare in un'unica figura di Ricercatore a Tempo Determinato con tenure track tutte le figure previste dalla Legge 240/2010 (art. 22 e 24). Ciò al fine di ridurre la durata complessiva (12 anni) dei contratti postdoc che le Università possono attivare in quanto previsti dalla precitata normativa (4 anni di assegni + (3+2 RUTD-A) + 3 RUTD-B). Tale ruolo o contratto, di durata di 4 anni, dovrebbe essere articolato in due livelli: junior (primi due anni) prevalentemente con compiti di ricerca; senior (ultimi due anni) anche con compiti di didattica. Il passaggio fra livello junior e senior non comporta un concorso, ma una valutazione sull'attività svolta. Per i progetti attivati su fondi esterni al fine di evitare ogni possibile abuso compreso il superamento delle posizioni di RUTD con tenure track, si prevede una quota di posizioni RTD senza tenure track di durata annuale rinnovabile fino ad un massimo di due anni.
- 3) **Garantire un livello di finanziamento in linea con gli standard europei** (incremento di almeno. 1,5 miliardi di euro all'anno) attraverso anche uno stanziamento straordinario per la stabilizzazione e per l'attivazione di nuove posizioni nell'ambito del preruolo descritto al punto 2);

- 4) **Definire per norma, una procedura riservata** attraverso la quale gli attuali RUTD-A (in servizio da almeno tre anni anche non continuativi negli ultimi 8 anni) e gli assegnisti di ricerca (con almeno tre anni di attività di ricerca alle spalle (maturati anche con borse di ricerca o docenze a contratto o altre forme contrattuali flessibili negli ultimi otto anni), già abilitati o che conseguono l'abilitazione nel triennio (anche mediante procedure riservate), possano **convertire la loro posizione in quella di ricercatore a tempo determinato tipo b** articolo 24 comma 3⁸.
- 5) **Proroga straordinaria di tutte le abilitazioni scientifiche (ASN)** ottenute nel periodo 2012-2018 di almeno quattro anni affinché queste condizioni non pesino sulla attuale generazione di ricercatori. Rivisitazione dei meccanismi dell'abilitazione scientifica nazionale (ASN) con particolare riferimento ai parametri quantitativi talvolta iniqui e spesso astratti dal concreto lavoro di ricerca
- 6) **Ruolo Unico della Docenza.** In realtà è necessario superare la distinzione ormai anacronistica di status accademico, ruoli e prerogative tra PO e PA in favore di un'unica figura di docente di ruolo dopo la tenure track del RTD unico, una figura da articolare su più fasce stipendiali.
- 7) **Riforma della docenza a contratto.** Si rende necessario valutare se ripensare alle docenze a contratto in quanto il ricorso a tali figure per le esigenze didattiche di base, seppure nel rispetto della norma, ha portato in questi ultimi 10 anni ad una crescita importante compensando, di fatto, il calo dei ruoli universitari.

Condizione popolazione studentesca

Ovviamente dopo aver ampiamente illustrato la questione del precariato non possiamo esimerci dall'affrontare altre due tematiche altrettanto importanti: la condizione della popolazione studentesca e dei giovani laureati.

Considerando il capitale umano ed i giovani gli elementi su cui ogni Paese deve investire le proprie risorse per garantire un rapido sviluppo di idee innovative, è necessario che il "benessere" degli studenti, ed in particolare quelli impiegati negli studi universitari, diventi uno degli obiettivi principali nelle progettualità del progresso del sistema Italia..

Per farlo occorre utilizzare in modo ottimale le risorse e porre grande attenzione alle esigenze degli studenti. In particolare si rende necessario che l'integrazione tra didattica, ricerca e, nelle aree mediche, assistenza, sia resa tangibile sia in termini di attività che di strutture e attrezzature. E' altrettanto necessario garantire a tutti gli studenti idonei per requisiti di reddito servizi (es. residenze e mense) e risorse economiche (borse di studio) adeguati dal punto di vista qualitativo e quantitativo e tali da permettere ai discenti di portare avanti il percorso di studi intrapreso (Corsi di Laurea, Dottorati) Per garantire tali interventi è necessario che la disciplina che regola il diritto allo studio, (oggi di competenza Regionale) venga "ammodernata" alla luce delle attuali condizioni sociali al fine anche di valorizzare gli studenti capaci e meritevoli di tutti i livelli formativi.

Per questo motivo deve essere normata, nel più breve tempo possibile, l'estensione della no tax area nei contributi universitari. E' ovvio che da uno "sgravio economico" per gli studenti non può derivare una "riduzione di servizi e benefit/incentivi" per le altre componenti universitarie. E' necessario quindi che il legislatore nel disciplinare la materia preveda anche un apposito finanziamento che eviti di far pesare le mancate entrate sui bilanci degli atenei.

⁸ In analogia con quanto previsto dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75

In sintesi la soluzione che si auspica è quella di mettere in atto tutti i meccanismi che possano garantire il riconoscimento del merito; ciò può avvenire valorizzando i percorsi scolastici in termini di qualità e tempistica.

La massima attenzione va posta alle modalità di finanziamento in favore degli studenti "bisognosi e meritevoli" quali ad esempio il prestito d'onore.

Per l'applicabilità di questo istituto è necessario porre la massima attenzione in considerazione dei tassi di interesse che gli istituti applicano sul prestito e della difficoltà di restituzione che viene spesso riscontrata nei giovani laureati a causa delle condizioni occupazionali non sempre stabili di cui tratteremo di seguito.

Condizione occupazionale laureati

Nonostante la flessione dovuta a fattori demografici, il numero e l'incidenza dei laureati tra le forze di lavoro continua a dimostrare un trend di crescita.

Dalla rilevazione Almalaurea 2019⁹ risulta infatti che il tasso di occupazione rilevato tra i laureati 2018 (compresi anche quelli occupati in attività di formazione retribuita) è pari al 72,1% per i laureati di I livello e del 69,4% (media tra laurea biennale 73,7% e ciclo unico 59,8%) per i laureati del II livello. Tale risultato, messo a confronto con la rilevazione effettuata lo scorso anno, seppure in minime percentuali, limitate all'1% per gli studenti di I livello e di 0,4% per quelli di II livello continua a dimostrare che, tendenzialmente, la condizione occupazionale dei laureati è in crescita. Il raffronto con le rilevazioni condotte nell'ultimo quadriennio evidenzia un costante miglioramento del tasso di occupazione che, per i laureati di I livello risulta aumentato del 6,4% e per quelli di II livello del 4,2%. Nonostante ciò, in ogni caso, la crescita rilevata non ha ancora colmato la contrazione che si è osservata tra il 2008 ed il 2014, sessennio in cui il tasso di occupazione era calato di 17,1% per il I livello e del 15,1% per il II livello.

Se guardiamo in dettaglio i dati della rilevazione AlmaLaurea possiamo inoltre rilevare alcune differenze che, rispetto al genere mostrano che gli uomini hanno una maggiore probabilità di essere occupati rispetto alle donne (+16,1%). Guardando la residenza anagrafica la maggiore possibilità di occupazione viene riscontrata nel Nord (+ 41,2% rispetto al Sud) così come per la ripartizione geografica di studio (+ 76,6% rispetto al Sud).

La rilevazione, inoltre ha messo in rilievo che un fattore che sembra determinare le scelte formative ed occupazionali è il contesto socio-culturale di origine e la possibilità di cercare migliore collocazione per i laureati che hanno in famiglia genitori con laurea. Tra gli occupati ad un anno dal conseguimento del titolo, maggiori sono infatti quelli provenienti da famiglie nelle quali nessun genitore è laureato (+10%). Elementi determinante per favorire le migliori opportunità occupazionali ad un anno dalla laurea sono:

- a) il conseguimento del titolo in corso o, al massimo, entro un anno fuori corso (+ 12,5%) e l'età alla laurea che, a parità di condizioni, nonostante una media di laurea più alta, evidenzia un dato negativo (-5,6%) per ogni anno in più.
- b) Le esperienze lavorative, così come alcuni tipi di competenze maturate nel corso degli studi universitari. A parità di ogni altra condizione, infatti hanno più probabilità occupazionali, rispetto agli studenti privi di qualsiasi esperienza, gli studenti che durante il percorso di studio:
 - ✓ hanno avuto esperienze di lavoro continuative e a tempo pieno per almeno la metà della durata degli studi (lavoratori-studenti) + 65,1%
 - ✓ hanno svolto altre esperienze di lavoro (studenti-lavoratori) + 39,1%
 - ✓ hanno svolto stage curriculari + 9,1%
 - ✓ hanno svolto percorsi di studio all'estero (es. Unione Europea) + 12,7%.
 - ✓ Hanno competenze informatiche (>2 = 5) + 26,1%

Elementi positivi, in termini occupazionali, sono anche l'importanza che il laureato riconosce all'acquisizione di professionalità, alla possibilità di carriera, la disponibilità ad effettuare trasferte per motivi lavorativi. Risultati negativi derivano invece da interessi dei laureati rivolti alla ricerca della flessibilità dell'orario di lavoro, della stabilità e sicurezza del posto di lavoro ed infine, la rispondenza ai propri interessi culturali (le probabilità variano da -11,1 a -6,6%).

L'analisi del tasso di disoccupazione conferma, ancor più nettamente, le considerazioni fin qui sviluppate.

Livello Laurea	% ad un anno laurea	% tre anni laurea	% cinque anni laurea
I	15,9%	7,4%	6,5%
II magistrale	15,6%	8,5%	6,9%
Ciclo unico	16,5%	12%	7,2%

L'analisi delle caratteristiche del lavoro svolto, e in particolare della tipologia dell'attività lavorativa, dimostrano il peso che gli interventi normativi degli ultimi anni, hanno avuto nel settore pubblico rispetto a quello privato, la disoccupazione che negli anni si è avuto tra i laureati e la crisi economica stessa, che ha inciso in modo differenziato nei mercati del lavoro.

Ad un anno dal titolo:

Il lavoro autonomo riguarda il 13,7% dei laureati di primo livello occupati e il 10,9% di quelli di secondo livello : tale valore si attesta al 7,4% per i magistrali biennali, mentre sale per la natura stessa di tali percorsi, orientati all'avvio di attività libero professionali, al 23,6% per i magistrali a ciclo unico.

Il contratto alle dipendenze a tempo indeterminato interessa il 24,5% degli occupati di primo livello e il 24,6% di quelli secondo livello. Anche in questo caso le differenziazioni tra magistrali biennali (27,4%) e magistrali a ciclo unico (14,5%) sono rilevanti .

Il contratto non standard (in particolare alle dipendenze a tempo determinato) interessa il 39,9% dei laureati di primo livello e il 35,8% di quelli di secondo livello, senza evidenti differenze per tipo di corso: 35,3% per i magistrali biennali e 36,7% per i magistrali a ciclo unico.

Il contratto formativo, invece, interessa l'11,3% dei laureati di primo livello e il 15,4% di quelli di secondo livello (in particolare, 17,3% tra i magistrali biennali e 9,0% tra i magistrali a ciclo unico).

Le altre forme di lavoro autonomo (principalmente contratti di collaborazione occasionale) riguardano il 4,1% dei laureati di primo livello e il 5,5% di quelli di secondo livello (5,0% e 7,6%, rispettivamente, per i magistrali biennali e i magistrali a ciclo unico).

Il lavoro parasubordinato interessa il 2,1% e il 2,9% (3,1% e 2,1%, rispettivamente per i magistrali biennali e i magistrali a ciclo unico). Infine, il lavoro non regolamentato riguarda il 3,9% degli occupati di primo livello e il 4,4% degli occupati di secondo livello (4,0% per i magistrali biennali e 6,0% per i magistrali a ciclo unico).

Rispetto all'indagine del 2008 si assiste a un deciso incremento del lavoro non standard, Ciò è tra l'altro in linea con le più recenti tendenze dell'intero sistema del mercato del lavoro in Italia. Il lavoro alle dipendenze a tempo indeterminato, invece, è diminuito, rispetto al 2008, seppure nell'ultimo anno si rileva, per entrambe le popolazioni in esame, un lieve aumento delle forme contrattuali a tempo indeterminato. Anche il lavoro parasubordinato risulta in diminuzione, rispetto al 2008, mentre si registra un aumento del lavoro autonomo e, seppure in % contenute (2,8%) del lavoro non regolamentato: ciò è sicuramente il risultato di un incremento considerevole, delle attività non in regola, registrato negli anni più bui della crisi, fortunatamente riassorbitosi, almeno in parte, nel periodo più recente.

La rilevazione ALMALAUREA del 2018 ha approfondito, per la prima volta, la diffusione dello **smart working e del telelavoro**, forme che consentono una maggiore flessibilità nell'organizzazione dei tempi e delle modalità di lavoro ¹⁰. Tali modalità di lavoro sono ancora decisamente poco diffuse tra i laureati, coinvolgendo complessivamente il 3,0% dei laureati di primo livello e il 4,1% dei laureati di secondo

¹⁰ Si tratta di modalità organizzative introdotte in tempi diversi: lo smart working, altrimenti detto "lavoro agile", è stato istituito con la Legge n. 81/2017, mentre il telelavoro è attivo nel nostro Paese da più tempo ed è stato differenzialmente normato tra settore pubblico e privato.

livello occupati a un anno dal titolo. A cinque anni dalla laurea tali modalità di lavoro raggiungono complessivamente il 4,7% dei laureati di primo livello e il 4,2% dei laureati di secondo livello che si dichiarano occupati. I livelli osservati, seppure inferiori a quelli dei Paesi europei (4,9%) sono coerenti con quanto rilevato da Eurostat sia nel confronto con il complesso dei lavoratori italiani (3,5% dei lavoratori italiani di 25-49 anni) sia per il maggiore coinvolgimento del settore maschile.

Per quanto riguarda le dichiarazioni dei laureati rispetto all'utilizzo delle competenze acquisite durante gli studi, nonché alla necessità formale o sostanziale del titolo ai fini dell'assunzione, si rileva che per oltre la metà dei laureati occupati a un anno il titolo risulta "molto efficace o efficace": 56,3% per i laureati di primo livello e 59,0% per i laureati di secondo livello. Data la diversa natura dei percorsi formativi e del relativo sbocco occupazionale, è naturale rilevare apprezzabili differenze tra i laureati magistrali biennali, tra i quali la laurea risulta "molto efficace o efficace" per il 53,7% degli occupati, e i magistrali a ciclo unico, il cui valore di efficacia sale fino al 76,8% (Figura 9). Rispetto all'indagine del 2014 si rileva un aumento di 9,0 punti percentuali per i laureati di primo livello e di 5,5 punti per quelli di secondo livello (solo nell'ultimo anno, +3,5 e +4,3 punti percentuali rispettivamente). Le difficoltà incontrate nel periodo 2008-2014 hanno comportato una riduzione della quota di laureati che ha dichiarato la laurea molto efficace o efficace: -10,6 punti percentuali per i laureati di primo livello e -3,6 punti per quelli di secondo. Il miglioramento registrato negli ultimi anni, dunque, ha quasi del tutto colmato la contrazione, registrata durante gli anni della crisi, per i laureati di primo livello, mentre per i laureati di secondo livello nel 2018 si è registrato addirittura il più alto valore nei livelli di efficacia.

In merito alla efficacia della laurea il tasso dimostra un trend in continua crescita. A cinque anni dal conseguimento della laurea le competenze acquisite durante gli studi e la richiesta formale o sostanziale della laurea per l'esercizio della propria attività lavorativa, si dimostrano efficaci per il 64,9% e il 65,3% degli occupati di primo e secondo livello. Se per i laureati del biennio magistrale l'efficacia del titolo si ferma al 58,6%, per i magistrali a ciclo unico i livelli superano addirittura l'80%, attestandosi infatti all'81,4%.

Il quadro che emerge dalla rilevazione **in merito alla mobilità territoriale** a cinque anni dal conseguimento della laurea, mostra una diversa mobilità geografica tra laureati del Nord, del Centro e del Sud Italia.

Tra i residenti al Nord, l'88,9% ha svolto gli studi universitari e lavora, a cinque anni dal conseguimento del titolo, nella propria ripartizione geografica di residenza; l'unico flusso di mobilità di una certa consistenza (6,3%) vede il trasferimento per lavoro all'estero, dopo aver frequentato gli studi universitari nella medesima ripartizione geografica di residenza.

Tra i residenti al Centro Gli spostamenti per studio e lavoro risultano tendenzialmente più frequenti, anche se la gran parte dei laureati non ha mai abbandonato la propria residenza (74,0%). L'8,3% dei laureati residenti al Centro, dopo aver studiato nella propria ripartizione geografica di residenza, lavora al Nord; a questi si aggiunge un ulteriore 3,4% che si è trasferito, fin dagli studi universitari, al Nord, dove ha trovato un impiego una volta conseguita la laurea. Il 4,9% dei residenti al Centro, dopo aver studiato nella propria ripartizione geografica di residenza, risulta occupato all'estero; il 4,1%, invece, torna a lavorare nella propria ripartizione geografica di residenza dopo aver studiato al Nord. Gli altri flussi di mobilità sono di minore entità.

Tra i residenti al Sud (comprese le Isole), invece, meno della metà (47,7%) ha studiato e lavora nella propria ripartizione geografica di residenza (Figura 11). Ne deriva che sperimenta una qualche forma di mobilità il 52,0% dei laureati residenti al Sud. Nel dettaglio, i flussi di mobilità sono alimentati per il 18,9% da coloro che si sono trasferiti per motivi di studio e non sono rientrati, pur sempre rimanendo in Italia a lavorare: il 9,4% ha studiato e lavora al Nord, il 5,5% ha studiato e lavora al Centro, i restanti flussi hanno consistenza più contenuta. Il 18,6% dei residenti al Sud, invece, dopo aver studiato nella propria ripartizione geografica di residenza, trova lavoro al Nord (13,3%) o al Centro (5,3%). Il 2,6% si trasferisce all'estero dopo aver studiato al Sud. Infine, il 9,7% dei laureati del Sud rientra nella propria residenza dopo aver studiato in un'altra ripartizione geografica, in particolare al Centro (5,9%).

Rispetto alle motivazioni del trasferimento all'estero,

- ✓ il 40,8% dei laureati ha dichiarato di aver maturato tale scelta per mancanza di opportunità di lavoro adeguate in Italia;
- ✓ il 25,4% ha lasciato l'Italia avendo ricevuto un'offerta di lavoro interessante da parte di un'azienda che ha sede all'estero.
- ✓ Il 10,3% ha dichiarato, invece, 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; ciò conferma che mobilità richiama mobilità, ovvero maturare esperienze lontano dai propri luoghi di origine favorisce una maggiore disponibilità a spostarsi, anche al di fuori del proprio Paese. I
- ✓ il 9,8% si è trasferito per motivi personali o familiari, mentre il 3,4% lo ha fatto su richiesta dell'azienda presso cui stava lavorando in Italia

I gruppi disciplinari che danno una % possibilità di occupazione all'estero per i laureati di secondo livello sono: ingegneria (19,0%); economico-statistico (16,2%), politico-sociale (11,2%) e architettura (10,6%). I laureati che trovano lavoro all'estero provengono per la maggior parte da contesti economicamente e culturalmente favoriti, risiedono e hanno studiato al Nord e già durante l'università hanno avuto esperienze di studio al di fuori del proprio Paese. Anche in termini di regolarità si evidenziano interessanti differenze: l'83,2% di chi lavora all'estero ha conseguito il titolo entro il primo anno fuori corso, rispetto al 76,5% rilevato tra chi lavora in Italia.