

# Spunti di riflessione sul rapporto Isfol

di Maria Teresa Cortese

Il recente studio condotto dall'Isfol, dal titolo *Alta formazione e occupabilità. Percorsi di transizione dalla scuola al lavoro*, si pone come obiettivo principale l'analisi delle opportunità di inserimento lavorativo nel settore della ricerca o delle professioni ad alto contenuto intellettuale. Il progetto trae origine da un accordo siglato il 26 giugno 2003 tra il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (MIUR) e il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali (MLSPS) per la promozione di un'indagine sui percorsi di studio e di lavoro di giovani che hanno partecipato a percorsi di alta formazione (Dottorati di ricerca e Master) cofinanziati dal Fondo sociale europeo (FSE).

L'indagine oggetto del presente studio riguarda le Regioni che rientrano nell'Obiettivo 1 – Regioni che presentano ritardi nello sviluppo – nell'ambito del Programma Operativo Nazionale (PON) *Ricerca scientifica, Sviluppo Tecnologico, Alta Formazione 2000-2006*. Il rapporto offre un'analisi e una valutazione dell'inserimento lavorativo in termini di:

- caratteristiche del lavoro trovato;
- aspetti contrattuali e retributivi;
- inserimento nel mercato del lavoro.

I risultati ottenuti vengono analizzati separatamente per i Dottori di ricerca e per i partecipanti ai corsi post-laurea, in virtù della natura e degli obiettivi che caratterizzano i due percorsi formativi. Essi, infatti, sono diversi e non confrontabili. Per quanto riguarda i primi, emerge la difficoltà di collocazione dei giovani in possesso di un titolo di studio di

III livello nel mercato del lavoro del Mezzogiorno e, contemporaneamente, lo scarso investimento delle imprese meridionali in ricerca e sviluppo. Nelle Regioni meridionali, infatti, il settore universitario sembra essere, al momento, l'unico che accetta la sfida di assumere personale altamente qualificato. Diversamente, nelle Regioni del Nord, i Dottori di ricerca, seppur in misura ancora contenuta, iniziano ad avvicinarsi al mondo aziendale, e in alcuni casi riescono ad ottenere risultati migliori rispetto alla situazione pregressa, sia sotto l'aspetto dell'inquadramento contrattuale sia sotto l'aspetto retributivo.

Viene a questo punto in discorso un profilo di netta rilevanza, ossia quello relativo al bagaglio di informazioni possedute dagli stessi selezionatori chiamati a valutare le competenze dei Dottori di ricerca ai fini della loro assunzione. Difatti, se le abilità cognitive e non cognitive degli individui non sono osservabili al selezionatore (sia esso impresa privata o istituzione di ricerca), il livello di istruzione posseduto può rappresentare un importante segnale per rendere riconoscibile la propria abilità lavorativa. Se il segnale è efficace, le imprese (o le istituzioni di ricerca) possono utilizzarlo per selezionare quali individui assumere e per decidere la remunerazione. In tale contesto, un programma di Dottorato può costituire un importante meccanismo selettivo che rivela la dotazione di talento di coloro che superano l'esame di ammissione e si impegnano nel percorso di studi, rispetto all'insieme degli individui in possesso solo di un diploma di laurea.

Un importante elemento di differenza rispetto alla domanda di lavoro per i laureati è il ruolo prevalente esercitato, nella attività di ricerca, dal settore pubblico, in particolare da università e istituti di ricerca. In questa prospettiva, la domanda di ricercatori dipende in modo rilevante dall'entità delle risorse pubbliche destinate alle attività di ricerca, dalla struttura organizzativa e finanziaria del mercato accademico e dalle politiche di assunzione delle università e delle istituzioni di ricerca.

I Dottori di ricerca iniziano, seppur in misura contenuta, ad avvicinarsi al mondo aziendale, ma rimane da superare la scarsa mobilità di questi ultimi sia dal punto di vista geografico, sia dal punto di vista delle stesse mansioni svolte. È comunque in aumento la mobilità verso l'estero soprattutto tra i Dottori più giovani. Non trascurabile appare anche la percezione di "precarietà" connessa alla tipologia contrattuale che rende i Dottori di ricerca propensi a cercare un altro lavoro. Tale precarietà è confermata dal fatto che tra i 6 e i 18 mesi successivi al percorso formativo è difficile trovare un contratto più stabile per coloro che ne avevano uno atipico. Anche cambiando datore di lavoro la situazione non migliora, anzi, chi trova un altro impiego vede spesso peggiorare la propria situazione contrattuale.

Un'ulteriore differenza sembra emergere in termini di genere in funzione delle diverse caratteristiche di partenza tra uomini e donne e in termini di esiti occupazionali delle donne che hanno partecipato a Dottorati di ricerca e a corsi post-laurea. In particolare, emerge un forte vantaggio comparativo per le "dottriate" in termini di condizioni occupazionali, anche se queste appaiono poi svantaggiate nelle strategie di conciliazione, rimandando sempre più frequentemente la scelta di avere figli.

Passando ad analizzare i risultati ottenuti in merito ai partecipanti ai corsi post-laurea, si evidenziano tempi di entrata nel mercato del lavoro più lunghi rispetto ai Dottori di ricerca ma, allo stesso modo, anche per loro si osserva una relazione direttamente proporzionale tra tempo medio di ingresso e tipologia contrattuale: più si ritarda l'ingresso nel mondo del lavoro, peggiori sono le condizioni che si ottengono. Tale dato è confermato dal fatto che chi risultava inoccupato a 6 mesi e occupato a 18 mesi ha un contratto "flessibile" in misura maggiore rispetto a chi si è inserito prima nel mercato del lavoro. Sul versante del reddito si osserva invece un miglioramento. È importante notare come per

questo gruppo di "ritardatari" l'università rappresenta un canale di sbocco importante, mentre tende a ridursi l'inserimento in azienda.

La transizione dalla non-occupazione all'occupazione è difficile, e molti a 18 mesi dalla conclusione del Dottorato sono ancora in cerca di un primo impiego. I partecipanti ai corsi post-laurea sono molto mobili nel mercato del lavoro: tra i 6 e i 18 mesi successivi al percorso formativo post-laurea hanno già cambiato lavoro in poco meno della metà dei casi. Anche in questo caso non si tratta di una scelta, ma della conseguenza di una scadenza contrattuale.

*Maria Teresa Cortese*

Scuola internazionale di Dottorato  
in Diritto delle relazioni di lavoro

Adapt – Fondazione Marco Biagi  
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia