INSERIMENTO PROFESSIONALE E PERCORSI DI CARRIERA DEI LAUREATI LIUC

*Daniela Feliziani, Simona Comi, Sabina Mazzucchelli**

Indice

Introduzione p. 3

1. Rappresentatività del campione e caratteristiche degli intervistati p. 6
2. La presenza nel mondo del lavoro durante il percorso universitario degli intervistati p. 10
3. Termine del percorso degli studi e ingresso nel mondo del lavoro p. 15
4. Il primo impiego p. 17
   - 4.1 Tipologia contrattuale prevalente p. 18
   - 4.2 Settore di attività prevalente nel primo impiego p. 19
   - 4.3 Dimensioni aziendali prevalenti nel primo impiego p. 21
   - 4.4 Area professionale e mansione prevalente nel primo impiego p. 22
   - 4.5 Reddito percepito nel primo impiego p. 23
5. . I percorsi di carriera nel mercato del lavoro p. 25
6. Il lavoro attuale p. 27
   - 6.1 Tipologia contrattuale prevalente p. 27
   - 6.2 Il settore di attività prevalente p. 28
7. Evoluzione e determinanti della retribuzione p. 32
8. Valutazione soggettiva: motivazioni e soddisfazione dei laureati p. 36

Una breve riflessione conclusiva p. 39

Bibliografia p. 40

Allegato – Questionario utilizzato per l'indagine p. 41

Introduzione

Nella letteratura economica recente è sempre più ampio lo spazio riservato all'importanza della qualità delle *performances* del sistema di istruzione universitaria di un paese, viste come strumento di potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dei fattori produttivi che entrano nei processi economici. Tanto più qualitativamente elevato è il bagaglio formativo del segmento più alto dell'offerta di lavoro tanto migliore saranno gli esiti dei processi produttivi stessi.

A tale proposito, gli aspetti principali su cui si focalizzano le analisi riguardano sia la rispondenza effettiva del bagaglio formativo offerto dal sistema universitario alle esigenze del mercato del lavoro sia i canali prevalenti di ingresso nel mercato del lavoro da parte della fascia più qualificata[1].

Tale attenzione alle *performances* del sistema universitario ha dato luogo, oltre ad indagini di carattere più ampio che tentano di coprire il territorio nazionale, a molte ricerche che analizzano casi specifici riguardanti singoli atenei o singole aree geografiche[2]. Gli aspetti che maggiormente venivano studiati erano il grado di efficienza (intesa come relazione tra risultati del processo produttivo e impiego dei fattori produttivi) e di efficacia (intesa come misura del risultato conseguito dagli studenti rispetto a quello atteso) dell'offerta formativa delle università[3].

In particolare, per quanto riguarda la misurazione dell'efficacia di un percorso di studi, acquista un'estrema rilevanza il grado di soddisfazione degli studenti rispetto ai risultati conseguiti, visti in funzione della maggiore o minore probabilità di trovare un'occupazione rispondente alle proprie aspettative, di mantenerla e di avere delle condizioni di lavoro considerate soggettivamente auspicabili. A ciò si aggiunge la rilevanza degli obiettivi complessivamente raggiunti dalla singola università in termini di caratteristiche qualitative e posizionamento nel mercato del lavoro del complesso dei propri laureati.

Proprio in tale contesto valutativo in termini di efficacia di un percorso di studi si inserisce questa prima indagine sull'inserimento professionale e sui percorsi di carriera dei laureati presso la LIUC - Università Cattaneo di Castellanza.

Come si vedrà, i risultati ottenuti sono molto incoraggianti e, se si considera l'indicatore relativo al grado di perfezionamento degli studi in termini di probabilità di trovare una occupazione in tempi rapidi, di mantenere la stessa o di cambiarla solo per crescere in termini di responsabilità decisionale (e quindi di carriera), l'immagine che scaturisce è decisamente a favore di un'elevata efficacia dell'offerta formativa che ha caratterizzato la LIUC nei primi suoi dieci anni di vita.

Per consentire una ricostruzione minima della carriera degli studenti laureati, l'indagine ha riguardato **tutti i laureati e diplomati dell'Università fino ad aprile 1999**, per un totale di

857 soggetti di cui 784 laureati in Economia Aziendale e 73 diplomati in Ingegneria Gestionale. Nel mese di febbario 2002 è stato inviato per posta un questionario relativo alla carriera universitaria, al percorso professionale, agli eventuali periodi di disoccupazione e ai metodi della ricerca di lavoro (v. allegato).

Hanno risposto 350 laureati con un tasso di risposta pari a circa il 41%, mediamente in linea con quelli tipicamente riscontrati in indagini di questo tipo[4]. Questa sensibilità dimostrata dagli studenti nel rispondere con sollecitudine ma anche con meticolosità è già da sola un indice di un buon legame rimasto con il proprio Ateneo.

1. Rappresentatività del campione e caratteristiche degli intervistati

Rispetto alle caratteristiche verificabili per l'universo di riferimento (sesso, età al momento dell'intervista, regione di provenienza, voto di maturità, corso di laurea/diploma, anno di laurea, media degli esami, voto di laurea, numero di anni fuori corso, partecipazione a programmi di scambio internazionali), il campione di laureati LIUC che hanno risposto al questionario risulta essere rappresentativo. Ciò ci permette di estendere i risultati ottenuti all'intero universo.

La tabella 1 permette il confronto tra universo e campione. Si può notare innanzitutto, sulla base del tipo di laurea/diploma, la netta prevalenza dei laureati in Economia Aziendale rispetto ai diplomati in Ingegneria Gestionale sia nell'ambito dell'universo sia all'interno del campione considerato.

Inoltre, contrariamente a ciò che si rileva in indagini di questo tipo[5], le donne non hanno risposto più degli uomini: sia l'universo di riferimento che il campione dei soggetti che ha risposto al questionario risultano costituiti per il 31% circa da donne.

Per quanto riguarda l'età media, si riscontrano gli stessi valori sia nel campione sia nell'universo, e un voto medio di maturità e una media di voti negli esami molto simili anche quando considerati separatamente per genere. Il voto di laurea invece risulta essere leggermente superiore tra i rispondenti (anche quando considerato separatamente per genere).

Per quanto riguarda la provincia di provenienza si nota che coloro che hanno risposto sono maggiormente i residenti nella provincia di Varese e meno gli studenti provenienti da province diverse da Varese e Milano.

Lievi differenze si notano nel tasso di risposta per le diverse coorti di laurea: hanno risposto di più i primi laureati (circa il 44%) e le leve più giovani (47%), mentre i laureati negli anni intermedi registrano un tasso di restituzione del questionario inferiore alla media.

Tabella 1: Confronto tra universo e campione: genere, provincia di residenza, età, voto di maturità e di laurea

	Laureati		**Rispondenti**		**%**
	Laureati	Laureati su totale laureati	Rispondenti	Rispondenti su totale rispondenti	Rispondenti su totale
Tipo di corso:					
Economia aziendale	784	91,5	326	93,1	41,6
Ingegneria Gestionale	73	8,5	24	6,9	32,9
Genere:					
Maschi	592	69,1	240	68,6%	40,5%
Femmine	265	30,9%	110	31,4%	41,5%
Età media	29,3	-	29,5	-	-
Residenza:					
VA	345	40,5%	156	44,7%	45,2%
MI	294	34,6	121	34,7%	41,2%
Altro	212	24,9%	72	20,6%	33,9%
Anno di laurea:					
95-96	159	18,5	70	20%	44%
97	202	23,6	70	20%	34,6%
98	299	34,9	118	33,7%	39,5%
99	197	23	92	26,3	46,7%
Voto di maturità (media)					
Uomini	44,2	-	44,7	-	-
Donne	47,9	-	47,8	-	-
Tutti	45,1	-	45,6	-	-
Media esami					
Uomini	24,6	-	24,8	-	-
Donne	25,4	-	25,7	-	-
Tutti	24,8	-	25,1	-	-
Voto di laurea (media)					
Uomini	95	-	96,1	-	-
Donne	99,7	-	100,6	-	-
Tutti	96,4	-	97,5	-	-
Lode					
Uomini	36	6,1	19	7,9	52,7%
Donne	26	9,8	18	16,3	69,2%
Tutti	62	7,2	35	10,6	56,4%

Le differenze evidenziate, comunque, risultano di lieve entità e contenute in limiti di tolleranza accettabili, rendendo i risultati dell'analisi dei questionari compilati altamente significativi ed estensibili all'intero universo di riferimento.

Prima di passare all'analisi dei dati dei questionari e dei principali risultati ottenuti è interessante soffermarsi a descrivere brevemente le caratteristiche e le peculiarità del campione considerato utilizzando sempre la tabella 1.

Il 93% degli intervistati si è laureato in Economia Aziendale mentre solo il 7% circa sono i diplomati in Ingegneria Gestionale.

La scomposizione del campione in base al sesso mette in evidenza l'alta percentuale di maschi iscritti all'Università Cattaneo, dato che certamente riflette la presenza di due corsi di laurea tipicamente maschili.

Dai dati relativi all'anno di laurea è facile desumere una progressiva crescita delle iscrizioni alla Cattaneo nel corso dei suoi dieci anni di vita. I primi laureati (1995-96) sono solo il 20%.

Nel 1998 i laureati salgono a quasi il 34% del totale e i laureati del primo quadrimestre del 1999 costituiscono da soli il 26,3% del totale.

Dai grafici 1a e 1b è possibile vedere che sia per la laurea in Economia Aziendale sia per il diploma di Ingegneria Gestionale la maggior parte degli studenti intervistati proviene dal liceo scientifico; seguono gli istituti tecnici commerciali per la facoltà di Economia e gli istituti tecnici industriali per il diploma in ingegneria.

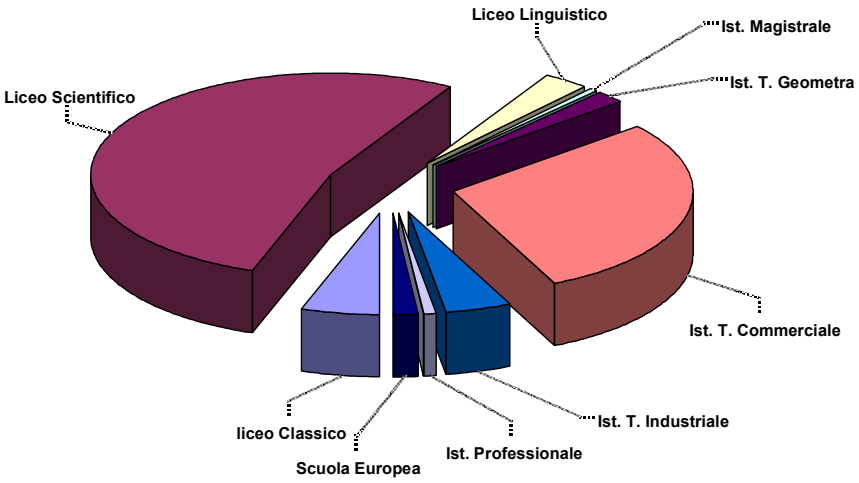


Grafico 1a:Scuola superiore di provenienza
Economia Aziendale

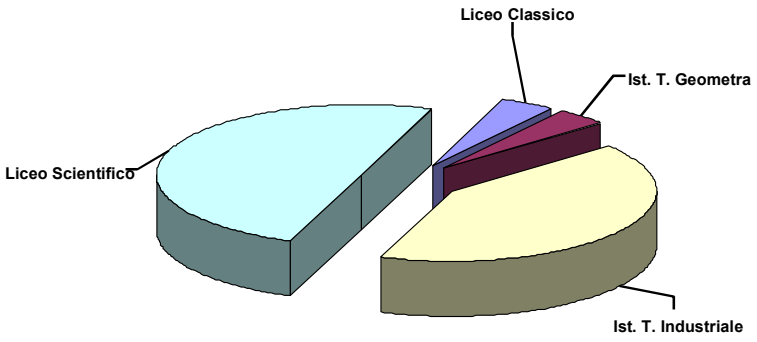


Grafico 1b: Scuola superiore di provenienza.
Ingegneria

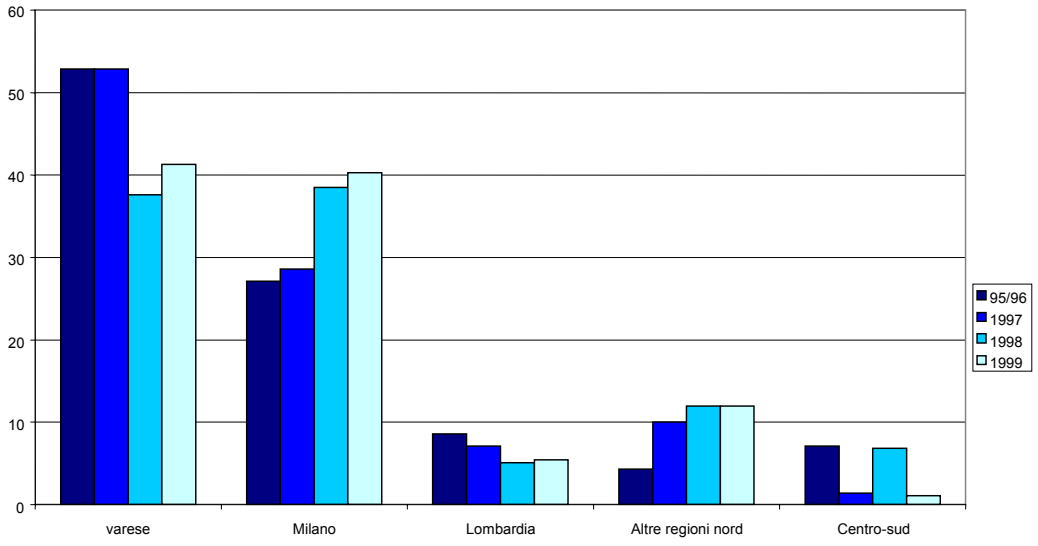


Grafico 2: Provincia di residenza per anno di laurea
- Rispondenti-

Il grafico 2 mostra che più del 50% dei primi laureati che hanno risposto al questionario abita in provincia di Varese, ma questa percentuale si è ridotta nel corso degli anni fino ad arrivare a poco più del 40 % nel 1999. La quota di laureati che hanno risposto al questionario residenti in provincia di Milano è invece aumentata nel corso degli anni, passando dal 27% nel 95/96 al 40% nel 1999. Le rimanenti province lombarde hanno visto decrescere la quota di laureati, mentre le altre regioni del Nord Italia[6] hanno avuto un numero di laureati rispondenti crescente. Altalenante è invece l'andamento dei laureati del centro-sud.

La votazione media ottenuta dagli intervistati alla maturità è pari a 46/60 circa. Possiamo vedere che le laureate hanno in media un voto di maturità di tre punti superiore rispetto ai loro colleghi, una media negli esami di un punto superiore un voto di laurea di circa quattro punti superiore.

2. La presenza nel mondo del lavoro durante il percorso universitario degli intervistati

Una caratteristica rilevante dei laureati intervistati è l'alta percentuale di soggetti che hanno avuto esperienze di lavoro prima della laurea (oltre il 50%), unita ad un 41% di studenti che hanno avuto esperienze di studio/formazione (stage, scambi con istituti esteri, soggiorni di studio all'estero) durante il periodo universitario.

Tali valori mettono in luce la forte dinamicità degli studenti dell'Università Cattaneo, sicuramente favorita dai buoni rapporti con il tessuto produttivo, con il mondo del lavoro e con altre università estere. In particolare, si osserva come un'ampia maggioranza degli uomini laureati (63%) abbia partecipato a programmi di studio/formazione contro il 48% delle loro

colleghe. La stessa asimmetria tra i due generi si osserva nelle quote di laureati che lavoravano prima della laurea, indicando così un maggiore orientamento verso esperienze all'estero e nel mondo del lavoro da parte degli uomini. Questo tipo di scelta ha ovviamente ripercussioni sulla *performance* accademica, sia in termini di risultati che in termini di tempi. Infatti, dall'indagine risulta che gli uomini hanno sia una media dei voti agli esami sia il voto di laurea inferiore a quelli delle loro colleghe.

Tabella 2: Esperienze extra-curriculari degli intervistati (percentuali)

Esperienze	Donne	Uomini	Tutti
Ha avuto esperienze extra-curricolari:(1)			
No	51,8	36,7	41,4
Si	48,2	63,3	58,6
Ha lavorato prima della laurea			
No	55,4	46,7	49,4
Si	44,6	53,3	50,6

Note: (1) Per esperienze extracurriculari si intendono stage o scambi con università straniere o periodi di soggiorno per studi all'estero.

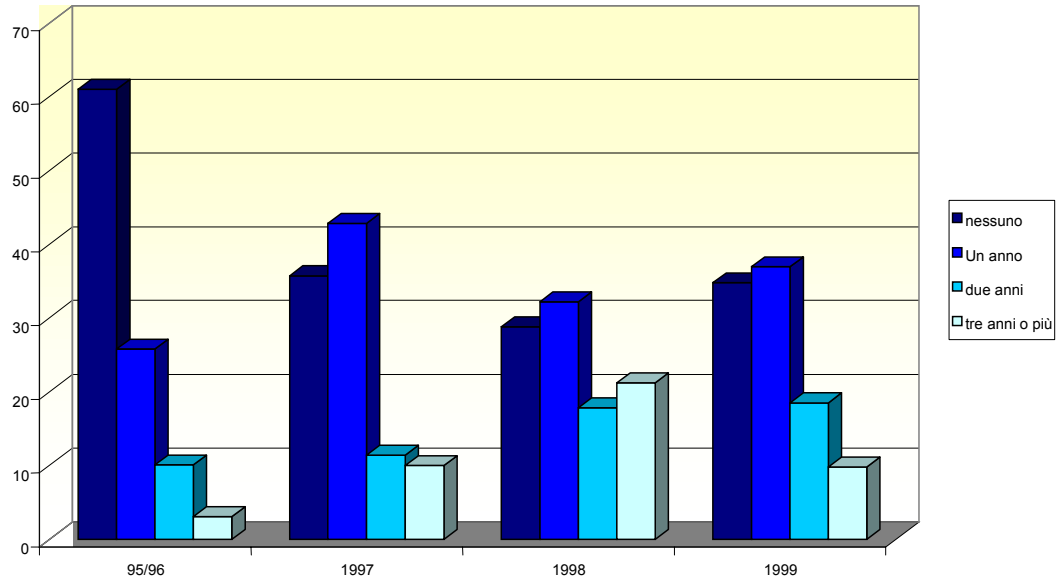
Complessivamente parlando, tuttavia, **il tempo occorrente per il conseguimento della laurea** da parte degli studenti LIUC **è relativamente breve** (tabella 3). Oltre il 38% degli intervistati si è laureato in corso contro un valore nazionale per i laureati in scienze economiche e statistiche nel 1995 pari al 7%[7] e quasi il 34% si è laureato con un solo anno di fuori corso, contro il 23,6% a livello nazionale. Il 12.6%, invece, ha prolungato la durata degli studi di 3 o più anni, contro il 45% a livello nazionale. Il ritardo nei tempi di laurea risulta tra l'altro ampiamente giustificato dal fatto di lavorare durante gli studi universitari; infatti, il 70% dei laureati con un ritardo forte è costituito da studenti che lavoravano prima della laurea e probabilmente non avevano la possibilità di dedicarsi a tempo pieno agli studi. Anche i laureati con 2 anni di ritardo risultano costituiti per la maggior parte da soggetti che lavoravano durante gli studi. Le donne registrano le *performances* migliori in quanto la percentuale di laureate in corso sale al 45% circa mentre le laureate con tre anni o più di ritardo scende sotto il 4%.

Tabella 3: Numero di anni fuori corso e lavoro prima della laurea.

Anni fuori corso	**Percentuale di laureati**	**Lavoro prima della laurea**		
		Si	*no*	*Totale*
Nessuno	38,6	44,44	55,56	100,00
Un anno	33,7	44,92	55,08	100,00
due anni	15,1	62,26	37,74	100,00
tre anni o più	12,6	70,45	29,55	100,00

Se si considera l'anno di laurea, si nota che i laureati in corso sono diminuiti fino al 1997 per poi tornare ad aumentare nel 1998 e nel 1999 (grafico 3).

Grafico 3: Anni di fuori corso per coorte di laurea



Si è visto che la *performance* accademica è influenzata contemporaneamente da molte caratteristiche e con l'analisi multivariata è possibile analizzare la loro azione simultanea. L'analisi multivariata permette infatti di stimare l'effetto netto di ognuna delle caratteristiche che con la statistica descrittiva si è messo in evidenza sulla *performance* accademica dei laureati.

Come indicatore di *performance*, ci concentriamo qui sul voto di laurea[8]. A tal fine, si è stimata un'equazione del tipo:

$$\begin{aligned} Voto\,di\,Laurea = {} & \beta_0 + \beta_1 * genere + \beta_2 * età + \beta_3 * scuola\,superiore + \beta_4 * voto\,maturità + \beta_5 * fuoricorso + \\ & + \beta_6 * erasmus + \beta_7 * lavoro\,durante\,gli\,studi + \beta_8 * stage + \beta_9 * coorte\,di\,laurea + \\ & + \beta_{10} * economia\,aziendale + \varepsilon \end{aligned}$$

Dai risultati ottenuti stimando l'equazione con il metodo del minimi quadrati e riportati nella tabella 4, è possibile vedere che il coefficiente della variabile genere (1 se uomo, 0 se donna), al netto di tutti gli altri effetti, è negativo e statisticamente significativo: gli uomini, quindi, a parità di tutto il resto, hanno un voto di laurea di due punti più basso.

Anche la scuola superiore di provenienza ha effetti sulla *performance*: essersi diplomato in un liceo (classico o scientifico) assicura un vantaggio relativo rispetto alle altre scuole superiori, quali istituti tecnici commerciali o industriali.

La votazione conseguita alla maturità, che viene tipicamente considerata come *proxy* dell'abilità individuale e della riuscita negli studi, ha un impatto positivo sul voto di laurea. In particolare un aumento di un punto nel voto di maturità è associato a mezzo punto in più nel voto di laurea.

A parità di tutto il resto, l'aver partecipato ad uno stage o al programma Erasmus ha effetto positivo, risultato tuttavia condizionato dal fatto che in sede di discussione della tesi di laurea vengono attribuiti punti in più per queste attività extracurricolari[9].

Come già messo in luce, coloro che svolgono un'attività lavorativa durante gli studi conseguono una votazione di laurea più bassa, così come i laureati fuori corso: si è già visto che tale fenomeno è strettamente correlato all'avere un lavoro durante gli studi, generando a sua volta un effetto negativo rispetto al laurearsi in corso, in particolare se ci si laurea due anni fuori corso.

Infine si nota che essersi laureati in anni diversi ha dato vantaggi relativi differenziati. In particolare i laureati dei primi anni novanta hanno conseguito votazioni più elevate rispetto a quelli del 1998. Tale risultato può essere spiegato dall'affluenza di studenti fuori corso o lavoratori (caratterizzati appunto da votazioni medie negli esami più basse) nelle ultime coorti di laureati.

Infine la *dummy* Economia Aziendale[10] è positiva e molto elevata nella regressione del voto di laurea perché tiene conto della diversa scala di valutazione (il massimo dei voti è 110 in economia, 100 in ingegneria).

Tabella 4: Analisi multivariata delle determinanti del voto di laurea 11

Variabile dipendente: Voto di laurea		
Variabili indipendenti	**Coefficiente**	**Robust Standard Error**
Genere (1=uomini)	-2,24***	0,78
Età	-0,46	0,34
Scuola Superiore di provenienza		
Liceo	2,36*	1,32
Ist. tecnico commerciale	1,07	1,38
Ist. Tecnico industriale	0,15	1,91
Voto di maturità	0,46***	0,05
Anni di fuori corso		
un anno fuori corso	-2,42***	0,80
due anni fuori corso	-4,48***	1,19
tre o più anni fuoricorso	-2,00	1,82
Erasmus	2,23**	0,96
Lavorava durante gli studi	-1,03	0,68
Stage	2,87***	0,73
Coorte di laurea		
1995	5,09**	2,14
1996	2,95**	1,36
1997	2,85**	1,11
1998	2,06**	1,00
Economia aziendale	11,02***	1,66
Costante	78,35***	9,82
R2	0,45	
N. OBS	350	

3. Termine del percorso degli studi e ingresso nel mondo del lavoro

Al termine degli studi ogni laureato affronta la scelta tra investire ulteriormente in istruzione o inserirsi immediatamente nel mercato del lavoro. L'investimento in istruzione post-lauream è considerato dalla letteratura economica come un investimento in competenze maggiormente specifiche e viene considerato uno strumento per facilitare l'inserimento del neolaureato nel mercato del lavoro.

Circa il 53% dei laureati che hanno risposto al questionario è ricorso a una modalità di formazione post-lauream. Dalla tabella 5 si può vedere che il 15% dei laureati ha partecipato ad un master, il 16% ha effettuato un tirocinio o un praticantato, e il 21% ha frequentato altri corsi di formazione. Una quota esigua di laureati ha conseguito una seconda laurea o si è iscritto ad un dottorato di ricerca.

Tabella 5: Percentuale del campione che ha investito in istruzione post-lauream

	Ha partecipato	Non ha partecipato
Una qualsiasi formazione post-lauream	53,1%	47,9%
Tipi di formazione (*):		
Master	15,1%	-
Dottorati	1%	-
Seconda laurea	2,3%	-
Tirocini/ praticantato	16,3%	-
altri corsi di formazione	20,9%	-

Note (*): alcuni dei laureati hanno preso parte a più tipi di corsi di formazione

Un indicatore importante nella valutazione della *performance* dell'università nella preparazione dei suoi laureati è il **tempo di attesa**, ovvero il tempo che trascorre dal momento della laurea al primo impiego del neolaureato, al netto quindi del tempo trascorso in altre possibili attività post-lauream (militare o istruzione post-lauream)[12].

Come è possibile vedere dalla tabella 6, il 30 % dei laureati LIUC trova il primo lavoro immediatamente dopo la laurea, senza sperimentare periodi di disoccupazione. Il 65 % trova lavoro entro il primo mese, e il 96,5% entro sei mesi dalla laurea. Questi tempi sono notevolmente inferiori a quelli sperimentati dai laureati nelle medesime facoltà nel resto d'Italia[13].

Inoltre si nota che le laureate hanno dei tempi di attesa più lunghi per il primo impiego. Infatti a un mese dalla laurea il 67 % degli uomini ha già un posto di lavoro contro il 59 % delle donne. La distanza si colma in parte dopo un altro mese (77% uomini e 73% donne) e si inverte nel lungo periodo. Infatti a sei mesi dalla laurea il 98% delle donne ha un'occupazione contro il 95% degli uomini.

Tabella 6: Durata della ricerca di lavoro. Tempo dalla laurea

Trova lavoro:	**Tutti**			**Uomini**			**Donne**		
	Valore assoluto	*Percentuale*	*Cumulata*	*Valore assoluto*	*Percentuale*	*Cumulata*	*Valore assoluto*	*Percentuale*	*Cumulata*
Subito	104	30,1	30,1	76	32,1	32,1	28	25,9	25,9
Entro 15 giorni	44	12,7	42,8	27	11,4	43,5	17	15,7	41,6
1 mese	76	22	64,8	57	24,1	67,6	19	17,6	59,2
2 mesi	39	11,3	76,1	24	10,1	77,7	15	13,9	73,1
3 mesi	25	7,3	83,4	20	8,4	86,1	5	4,7	77,8
4 mesi	14	4,1	87,5	8	3,4	89,5	6	5,6	83,4
6 mesi	31	9	96,5	15	6,3	95,8	16	14,8	98,2
1 anno	10	2,9	99,4	9	3,8	99,6	1	0,9	99,1
Più di un anno	2	0,6	100	1	0,4	100	1	0,9	100

Sia le attività extra-curriculari che l'investimento in istruzione post-lauream riducono i tempi di attesa di un posto di lavoro. Nel primo caso, le esperienze extra-curriculari qualificano maggiormente il curriculum con cui i laureati si presentano nel mondo del lavoro; nel secondo caso l'istruzione post-lauream, incrementando le competenze specifiche di ogni individuo, ne aumenta la produttività attesa. In particolare, la tabella 7 mostra che la velocità di ingresso nel mercato del lavoro è molto più elevata per i laureati LIUC che hanno partecipato ad attività quali stage e scambi con l'estero. A trenta giorni dalla laurea il 70% di chi ha vissuto una di queste esperienze ha un posto di lavoro contro il 58% di chi non le ha vissute. Solo dopo sei mesi le percentuali si livellano.

Investire in istruzione post-lauream ha invece effetti a più breve termine: a 15 giorni dalla fine degli studi il 50% dei laureati che hanno continuato con qualche forma di studio ha un posto di lavoro, contro il 37% di quelli che si sono fermati alla laurea. Le percentuali in questo caso si eguagliano già dopo tre mesi.

Tabella 7: Effetto delle esperienze extracurricolari e dell'istruzione post-lauream sul tempo di attesa

Tempo di attesa	**Esperienze extra-curricolari**				**Istruzione post lauream**			
	No		**Si**		**No**		**Si**	
	Percentuale	Cumulata	Percentuale	Cumulata	Percentuale	Cumulata	Percentuale	Cumulata
Subito	26,8	26,8	32,5	32,5	22,4	22,4	38,9	38,9
15 giorni	10,6	37,3	14,3	46,8	14,2	36,6	11,1	50,0
30 giorni	20,4	57,7	23,2	70,0	25,7	62,3	17,9	67,9
2 mesi	12,7	70,4	10,3	80,3	13,7	76,0	8,6	76,5
3 mesi	10,6	81,0	4,9	85,2	8,2	84,2	6,2	82,7
4 mesi	2,1	83,1	5,4	90,6	4,9	89,1	3,1	85,8
6 mesi	14,1	97,2	5,4	96,1	8,2	97,3	9,9	95,7
1 anno	2,8	100,0	3,0	99,0	1,6	98,9	4,3	100,0
più di un anno	0,0	100,0	1,0	100,0	1,1	100,0	0,0	100,0

4. Il primo impiego

Veniamo ora alle caratteristiche principali del primo impiego dei laureati LIUC, vale a dire all'analisi dettagliata della tipologia contrattuale, del settore di attività, delle mansioni e del reddito prevalente con cui si inseriscono nel mondo del lavoro.

Come si vedrà, i risultati ottenuti sono fortemente in linea con gli obiettivi formativi prefissati.

4.1. Tipologia contrattuale prevalente

E' noto che negli ultimi anni il peso dei contratti di formazione lavoro (CFL) come contratti d'ingresso nel mondo del lavoro è cresciuto anche per i laureati. Il grafico 4 e la tabella 8 confermano questa tendenza anche per i laureati LIUC: quasi il 38% degli intervistati è stato assunto con CFL al primo impiego, con una percentuale più elevata per gli uomini. Un quarto dei laureati ha ottenuto subito un contratto a tempo indeterminato (25%); vengono poi le collaborazioni coordinate e continuative (13%) con un peso decisamente superiore per le laureate (18%); infine si hanno i contratti a tempo determinato (10,7%), i liberi professionisti e le collaborazioni occasionali per le quali si registra una quota del 10% tra le laureate (contro il 2% gli uomini). Bassa, invece, la quota di laureati che intraprendono la carriera lavorativa in qualità di imprenditori (2%).

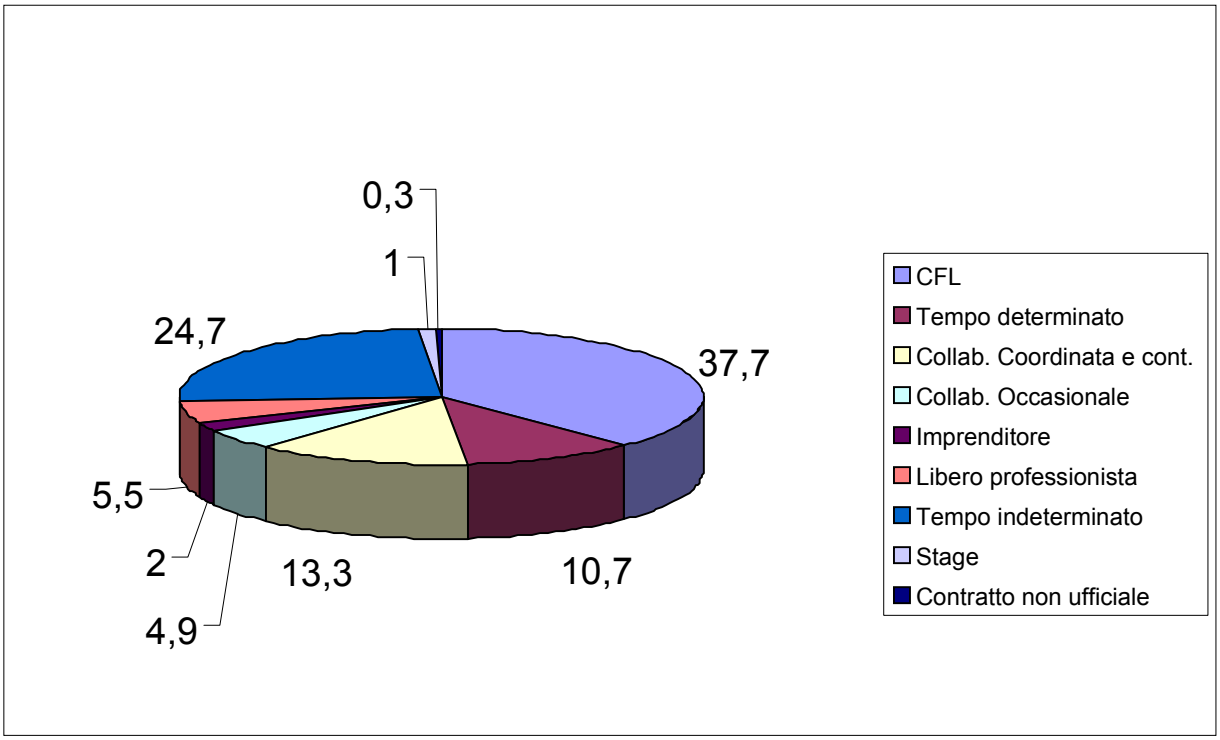


Grafico 4: Tipologia contrattuale al primo impiego (percentuali)

In un mercato del lavoro in rapida evoluzione in cui sono state attuate politiche per agevolare i giovani e il loro ingresso nel mercato del lavoro è interessante anche analizzare come si sia modificato l'ingresso nel mercato del lavoro per le diverse leve di laureati. Possiamo vedere nelle prime 4 colonne della tabella 8 che i primi laureati (1995/96) registrano le quote più elevate di collaborazioni continuative, una quota elevata di contratti a tempo determinato e di liberi professionisti; i laureati del 1997 sono quelli con la più alta quota di impiegati a tempo indeterminato mentre negli ultimi anni (1998-1999) si evidenzia una percentuale di lavoratori con contratto di collaborazione occasionale superiore alla media e, soprattutto, in netta crescita. Gli anni intermedi (1997-1998) sono caratterizzati da alte percentuali di contratti di formazione lavoro.

Tabella 8: Tipologia contrattuale al primo impiego per coorte di laurea e per genere. Percentuale

Tipo di contratto	Anno di laurea				Genere	
	95/96	*97*	*98*	*99*	*Donne*	*Uomini*
CFL	33,2	40,0	41,5	33,8	23,5	44,2
Tempo determinato	11,1	7,7	10,4	13,5	12,2	10,0
Collab. Coordinata e continuata	15,9	12,3	13,2	12,2	18,4	11,0
Collab. Occasionale	1,6	0,0	6,6	9,5	10,2	2,4
Imprenditore	1,6	6,2	0,0	1,4	3,1	1,4
Libero professionista	6,4	4,6	8,5	1,4	6,1	5,2
Tempo indeterminato	28,6	29,2	18,9	25,7	24,5	24,8
Stage	1,6	0,0	0,0	2,7	2,0	0,5
Altro	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,5

4.2 - Settore di attività del primo impiego

L'orientamento al settore dei servizi dell'offerta formativa dell'Università Cattaneo emerge dai dati riguardanti il settore del primo impiego (grafico 5 e tabella 9): più del 70% dei laureati ha trovato il primo lavoro nel terziario.

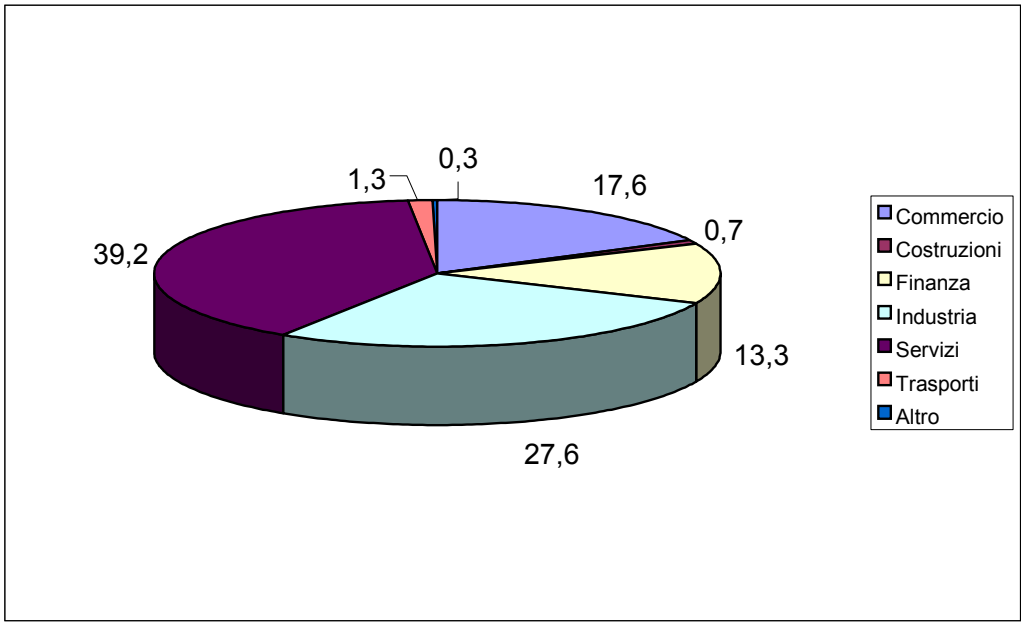


Grafico 5: Settore di attività al primo impiego (percentuali)

Concentrandosi su un'analisi di genere, si nota una quota di uomini impiegati nell'industria molto più alta rispetto a quella delle donne (32,5% contro 19%). La presenza femminile è molto più elevata, con uno stacco di 15 punti percentuali, nel terziario, ad eccezione del settore finanziario (che assorbe il 16% di maschi contro l'8% di femmine).

Tabella 9: Settore di attività al primo impiego per genere e anno di laurea. Percentuale.

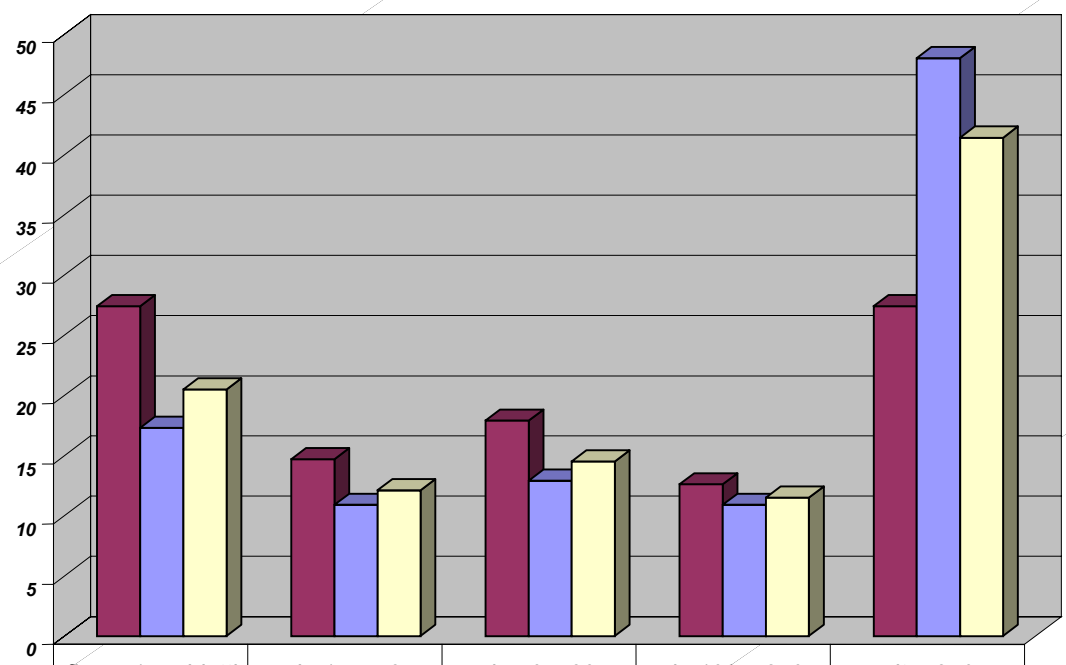
Settore	Anno di laurea				Genere	
	95/96	*97*	*98*	*99*	*Donne*	*Uomini*
Costruzioni	0,0	1,6	0,0	1,4	1,1	0,5
Industria	22,6	28,1	31,7	25,4	17,9	32,0
Servizi	40,3	42,1	38,4	36,6	49,4	34,5
Commercio	14,5	17,2	15,4	23,9	20,0	16,5
Credito-Finanza-Assicurazioni	21,0	9,4	13,5	9,9	8,4	15,5
Trasporti	1,6	1,6	1,0	1,4	3,2	0,5
Altro	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0	0,5

Per quanto riguarda l'evoluzione temporale, i laureati della LIUC impiegati nel settore del commercio crescono costantemente: dal 14% del 1995/1996 al 24% dei laureati dell'ultima leva (fa eccezione la flessione del 1998). Il settore finanziario, invece, è nettamente prevalente per i primi laureati (21%) e, dopo un pesante calo nel 1997 (9%), rimane pressoché stabile intorno al 10%. I laureati assunti in aziende del settore industriale crescono fino al 1998 (da 22% a 32%) e poi subiscono un calo di 7 punti percentuali nel 1999. Il settore dei servizi è complessivamente in lento calo (da 40 % a 37%).

4.3. Dimensioni aziendali prevalenti nel primo impiego

Oltre il 41% dei laureati trova il primo lavoro in aziende di grandi dimensioni con più di 250 addetti, il 21% in micro-imprese (fino a 15 addetti) e il restante si distribuisce uniformemente nelle imprese di medie dimensioni. Come mostra il grafico 6, gli uomini sono più presenti nelle grandi imprese (48%), dato che è facilmente spiegabile considerando la struttura tipica delle aziende del settore industriale e finanziario dove abbiamo evidenziato la prevalenza di uomini. Tra le donne, a differenza degli uomini, si ha la stessa percentuale di laureate impiegate in imprese di piccolissime dimensioni e in imprese di grandi dimensioni, mentre gli uomini sono estremamente concentrati nelle imprese di grandi dimensioni.

Grafico 6: Dimensione aziendale al primo impiego per genere



	fino a 15 addetti	da 15 a 49	da 50 a 99	da 100 a 250	oltre 250
Donne	27,4	14,7	17,9	12,6	27,4
Uomini	17,3	10,9	12,9	10,9	48
Totale	20,5	12,1	14,5	11,5	41,4

La tabella 10 ci permette di analizzare la dimensione aziendale del primo impiego per coorti di laurea. Le prime coorti di laureati hanno trovato il loro primo impiego prevalentemente in micro-imprese o in imprese di grandi dimensioni. Successivamente, negli anni intermedi, il peso delle imprese di medie dimensioni si è riequilibrato. Da rilevare che il 38% dei laureati nel 1999, invece, è entrato nel mercato del lavoro in una impresa di piccole dimensioni (al di sotto cioè dei 50 addetti), evidenziando una contemporanea e netta riduzione dell'importanza della grande dimensione.

Tali considerazioni riguardo alla dimensione aziendale si ricollegano agli andamenti settoriali già evidenziati, e in particolare alla diversa capacità di assorbimento occupazionale rivestita dal settore industriale e finanziario (associati alla grande dimensione).

Tabella 10: Dimensione aziendale del primo impiego per anno di laurea. Percentuali.

N° di addetti	Anno di laurea				Tutti
	95/96	*97*	*98*	*99*	
Fino a 15	29,0	16,9	16,7	22,0	20,5
da 15 a 49	6,5	9,2	14,7	16,2	12,1
da 50 a 99	12,9	18,5	11,8	16,2	14,5
da 100 a 250	14,5	12,3	12,7	5,9	11,5
Oltre 250	37,1	43,1	44,1	39,7	41,4

4.4. Area professionale e mansione prevalente nel primo impiego

Il 33% dei laureati LIUC intervistati hanno trovato il primo impiego in ambito amministrativo, il 27% nell'area marketing/commerciale e vendite e l'11% circa si occupa di finanza. Il 63% dei diplomati in Ingegneria, coerentemente con il tipo di competenze acquisite, viene impiegato prevalentemente nell'area operativa e produzione.

Si osserva poi che i primi laureati risultano impiegati in larga parte nell'area finanza (20%), percentuale che diminuisce in maniera costante fino al 1999 arrivando al 7%. La coorte di laureati 95-97 è caratterizzata dalla prevalenza dell'indirizzo amministrativo e, infine, i laureati del 1998 e, in misura maggiore quelli dell'ultimo anno, si orientano verso l'area marketing/commerciale.

Per quanto riguarda invece la mansione svolta nel primo impiego, dalla tabella 12 possiamo vedere che la maggioranza dei laureati entra nel mercato del lavoro come impiegato (le donne nell'ambito di qualifiche di natura esecutiva, gli uomini come impiegati tecnici). La terza mansione scelta dalle donne è quella della libera professione, mentre per gli uomini al terzo posto troviamo la consulenza. Dall'analisi per coorte di laurea non sono emerse sostanziali differenze.

Tabella 11: Area professionale del primo impiego per genere ed anno di laurea. Percentuali.

Area Professionale	Anno di laurea				Genere		Tutti
	95/96	*97*	*98*	*99*	*Donne*	*Uomini*	
Amministrativa, affari generali	36,6	35,9	31,4	31,4	36,7	31,7	33,4
Organizzativa, gestione del personale	1,7	9,4	8,8	4,3	10,5	4,5	6,4
Legale	0,0	0,0	0,0	2,9	1,1	0,5	0,7
Finanziaria	20,0	9,4	9,8	7,1	7,4	12,9	11,2
Marketing, acquisti, vendite	16,7	21,9	28,4	32,9	26,2	25,4	25,7
Ricerca e Sviluppo	1,7	0,0	3,9	0,0	1,1	2,0	1,7
Operativa produzione	5,0	7,8	7,8	10,0	3,2	10,0	7,8
Progettazione e controllo	5,0	3,1	2,0	2,9	1,1	4,0	3,0
Sistemi informativi	3,3	10,9	4,9	7,1	6,3	6,5	6,4
Comunicazione attività creative	3,3	0,0	1,0	0,0	3,2	0,0	1,0
Formazione	6,7	1,6	2,0	1,4	3,2	2,5	2,7

4.5. Reddito percepito nel primo impiego

Concludiamo l'analisi dell'ingresso nel mercato del lavoro con la classe di reddito. Come è possibile vedere dalla tabella 13, la maggior parte dei laureati (60%) entra nel mercato del lavoro con un reddito inferiore ai 2 milioni di vecchie lire al mese. Questa percentuale raggiunge il 76% per le donne. Inoltre si può osservare che le leve che si sono laureate nel 95-96 presentavano una maggiore concentrazione nelle fasce di reddito centrali (tra 1 e 3 milioni), mentre le leve più giovani hanno una maggiore dispersione dei redditi soprattutto verso la fascia più bassa (meno di un milione). Tra il 98 e il 99 si è passati dall'11 al 25 % dei laureati con un reddito nel primo impiego inferiore al milione di lire al mese, e dal 35% al 25% nella fascia di reddito tra i 2 e i 3 milioni. Quest'ultimo fenomeno sembra relazionarsi direttamente con la tipologia contrattuale prevalente e alla tendenza verso una crescente precarizzazione che ne deriva.

Tabella 12: mansione svolta nel primo impiego per genere.

Mansione	Donne	Uomini
Impiegato o tecnico con mansione medio/alta	22,9	33,5
Impiegato esecutivo	34,6	31,0
Quadro o funzionario	1,0	1,3
Dirigente	0,0	0,0
Insegnante	2,1	0,0
Ricercatore/docente universitario	3,1	3,2
Imprenditore (azienda di famiglia)	5,2	6,6
Imprenditore (nuova attività)	1,0	0,5
Libero professionista	14,6	5,7
Consulente	13,5	16,2
Commerciante artigiano	0,0	0,0
Stagiaire	1,0	0,5
Casalinga	1,0	0,0

Tabella 13: Classe di reddito del primo impiego per genere ed anno di laurea. Percentuali.

Classe di reddito (milioni)	Anno di laurea				Genere		Tutti
	95/96	*97*	*98*	*99*	*Donne*	*Uomini*	
Meno di 1	7,9	6,2	11,3	25,6	24,5	7,1	12,9
tra 1 e 2	47,6	49,2	46,4	45,7	52,0	44,7	47,1
tra 2 e 3	39,7	38,5	35,1	25,7	20,4	41,6	34,6
tra 3 e 4	3,2	1,5	5,2	0,0	0,0	4,1	2,7
tra 4 e 5	1,6	4,6	2,1	2,9	3,1	2,5	2,7

5. I percorsi di carriera nel mercato del lavoro.

Un indicatore utilissimo nella valutazione della *performance* dei laureati è il profilo di carriera e la velocità di crescita nel mercato del lavoro. La maggior parte dei laureati alla Cattaneo non si ferma al primo impiego trovato e dimostra una certa **mobilità**: il 67% degli intervistati ha cambiato lavoro almeno una volta. Più statici gli uomini, che per il 37% sono rimasti al loro primo impiego e, ovviamente, i laureati degli ultimi anni (1998 e 1999). I primi laureati (1995/1996/1997) hanno cambiato lavoro un numero maggiore di volte ed è rimasto fisso al primo impiego solo il 21%. Di loro ci occuperemo in maggior dettaglio nel prossimo paragrafo. Più dinamici, inoltre, i laureati con voti di laurea elevati: il voto medio di laurea aumenta all'aumentare del numero di volte in cui si è cambiato lavoro, indicando che i più bravi all'università presentano una maggiore mobilità.

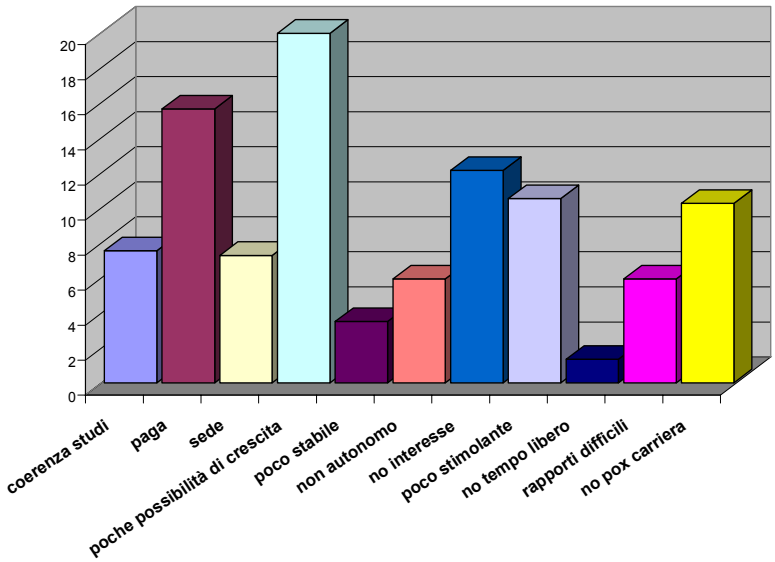
Tabella 14: Numero di volte in cui ogni laureato ha cambiato lavoro per anno di laurea, genere e voto medio di laurea

Quante volte ha cambiato lavoro	Anno di laurea				Genere		voto medio di laurea (*)	Tutti
	95/96	*97*	*98*	*99*	*donne*	*uomini*		
Nessuna	21,4	22,1	37,9	44,0	25,2	36,6	98,3	33,1
1 volta	35,7	48,4	29,3	35,1	38,3	34,8	98,4	35,9
2 volte	22,9	20,6	19,0	7,7	17,8	16,8	97,6	17,1
3 volte	11,4	7,4	11,2	6,6	12,2	8,0	98,6	9,3
4 o più volte	8,6	1,5	2,6	6,6	6,5	3,8	99,0	4,6

(*): per compatibilità di scala, calcolato solo per i laureati in economia aziendale

Il grafico 7 rappresenta i principali motivi per cui i laureati hanno cambiato lavoro[14]. La continua ricerca di un posto migliore, sia in termini di reddito che in termini di soddisfazione ed interesse provati per il proprio lavoro, sembra essere il motivo principale. Ciò conferma che l'elevata mobilità ha uno scopo di pura crescita professionale.

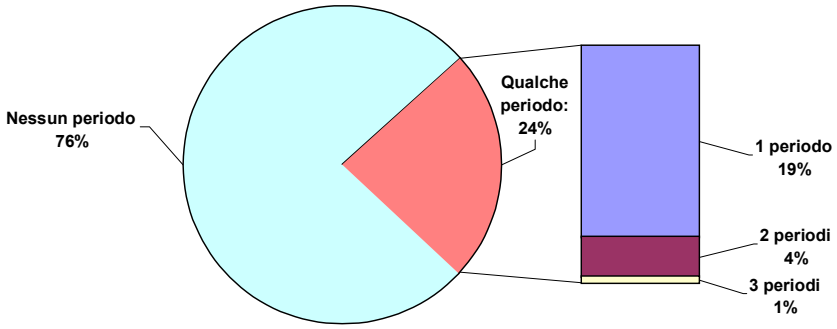
Grafico 7: Motivazioni prevalenti che hanno spinto il cambio di lavoro



A volte il prezzo da pagare per una elevata mobilità è la sperimentazione di alcuni periodi di disoccupazione, fenomeno che invece non sembra interessare i laureati LIUC. Infatti, solo il 24% dei soggetti che hanno restituito il questionario ha avuto periodi di disoccupazione dopo la laurea e, dunque, la mobilità tra un lavoro e l'altro avviene prevalentemente con passaggi diretti. Verrebbe da concludere che si tratta di **disoccupazione quasi esclusivamente frizionale**, poiché l'84% dei soggetti che sono stati disoccupati dichiara che i periodi di disoccupazione coincidevano con la ricerca di un nuovo lavoro.

Non si registrano sostanziali differenze di genere, mentre si nota che la quota di diplomati in Ingegneria che sperimenta periodi di disoccupazione è molto bassa (solo l'8%), contro il 25% dei laureati in Economia Aziendale. Più elevata è la percentuale di soggetti che hanno avuto periodi di disoccupazione tra gli intervistati con voti di laurea bassi. Tra i laureati che hanno avuto un periodo di disoccupazione oltre l'80% ne ha avuto 1 solo e di durata molto breve (per il 67% dei casi la disoccupazione non supera i tre mesi).

Grafico 8: Periodi di disoccupazione sperimentati



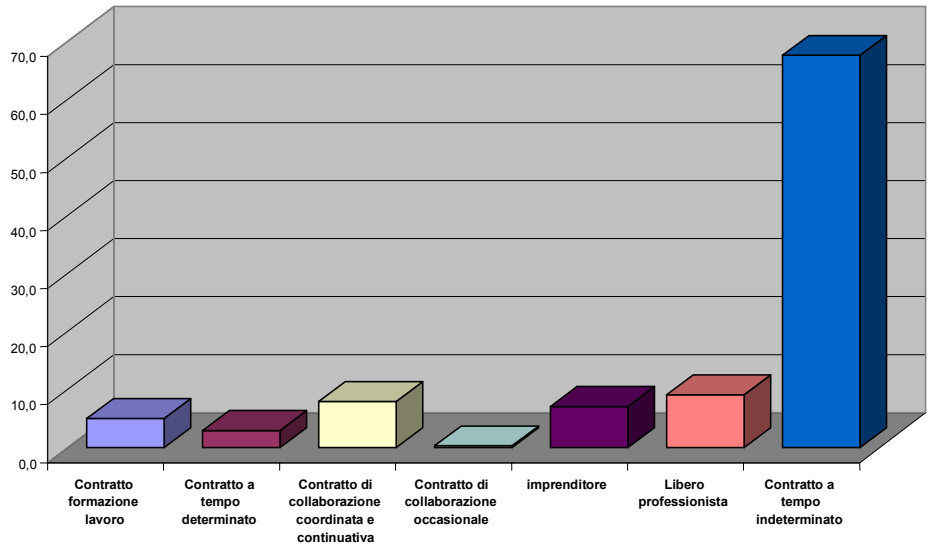
6. Il lavoro attuale

Analizzando le caratteristiche del lavoro attuale dei nostri laureati e facendo un attento confronto con i dati relativi al primo impiego si evidenzia una **notevole crescita professionale** e **un'ascesa nei percorsi di carriera lavorativa.**

6.1. Tipologia contrattuale prevalente

Il grafico 9 aiuta a fotografare la tipologia contrattuale prevalente inerente l'impiego attuale. Attualmente il 68% dei laureati ha un lavoro a tempo indeterminato. L'aumento della percentuale rispetto al primo impiego è dovuto al fatto che un'ampia quota di laureati che aveva

Grafico 9: Tipologia contrattuale ultimo



iniziato con un contratto atipico o a tempo determinato è riuscito ad ottenere un lavoro stabile: l'85% dei contratti a tempo determinato si è trasformato in tempo indeterminato; il 78% dei CFL e un'analoga percentuale delle collaborazioni occasionali hanno subito lo stesso tipo di trasformazione. Tali indicazioni sono del tutto in linea con l'ipotesi che in larga parte il ricorso a contratti atipici costituisce ormai lo strumento di ingresso nel mercato del lavoro.

La tabella 15 permette di seguire l'evoluzione della tipologia contrattuale, sottolineando il passaggio netto da una tipologia contrattuale prevalentemente atipica a contratti a tempo indeterminato.

L'85% di contratti a tempo determinato si è trasformato in contratti a tempo indeterminato, mentre per la collaborazione occasionale la percentuale trasformata in un contratto stabile è pari al 79%.

Considerando le quote percentuali sul totale occorre sottolineare che è quasi raddoppiata la quota dei liberi professionisti (9%) e in aumento di 5 punti percentuali la categoria degli

imprenditori grazie, soprattutto, allo spirito d'iniziativa di chi aveva un contratto atipico e svolgeva attività di libera professione.

Diminuisce, anche se non in maniera drastica, la quota delle collaborazioni coordinate e continuative mentre precipitano i contratti CFL e a tempo determinato (5% e 3%); praticamente azzerate le collaborazioni occasionali.

Infine le differenze di genere nella tipologia di contratto per l'attuale lavoro si attenuano notevolmente.

6.2. Il settore di attività prevalente

Per quel che riguarda il settore d'attività non si notano, se consideriamo il dato totale, significative differenze tra la distribuzione dei laureati al primo impiego e la distribuzione tra i settori del lavoro attuale. Le differenze tra uomini e donne tendono ad annullarsi in riferimento al lavoro attuale. Molte laureate, infatti, escono dal settore dei servizi (da 49% a 37%) ed entrano nel settore industriale raggiungendo una quota pari al 25%, percentuale simile a quella dei colleghi uomini (29%). Il riequilibrio tra i sessi è dovuto anche al fatto che alcuni laureati lasciano il settore industriale per entrare nel commercio, dove raggiungono i livelli delle donne, e nel settore finanziario dove, nonostante anche le donne siano in crescita, permane un *gap* di 6 punti percentuali a favore dei laureati maschi.

Grafico 10: Settore del lavoro attuale per genere

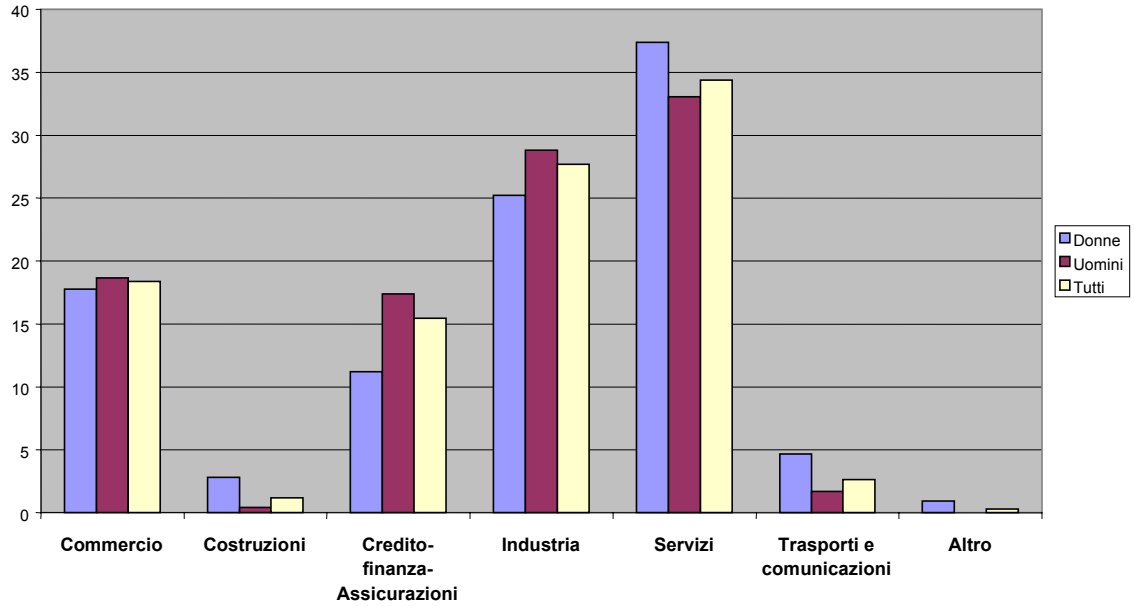


Tabella 15: Evoluzione della tipologia contrattuale prevalente, in termini percentuali

		Contratto formazione lavoro	Contratto a tempo determinato	Contratto di collaborazione coordinata e continuativa	Contratto di collaborazione occasionale	Imprenditore	Libero professionista	Contratto a tempo indeterminato
Contratto di lavoro nel primo impiego	Contratto formazione lavoro	3	5	4	0	3	6	79
	Contratto a tempo determinato	3	3	0	0	0	9	85
	Contratto di collaborazione coordinata e continuativa	3	0	27	0	10	13	47
	Contratto di collaborazione occasionale	14	0	0	7	0	0	79
	imprenditore	0	0	0	0	83	0	17
	Libero professionista	13	0	0	0	13	49	25
	Contratto a tempo indeterminato	1	3	0	3	0	5	88
	Stage	33	0	0	0	0	0	67

##

Sembrano in crescita rispetto al primo lavoro i laureati che attualmente sono impiegati in aziende con più di 250 addetti (46%) forse proprio per il passaggio di molte donne al settore industriale .

La percentuale di laureati in aziende di piccole dimensioni (meno di 15 addetti) è, invece, in calo (17%).

Tabella 16: Dimensioni aziendali e lavoro attuale

N° di addetti	**Genere**		**Tutti**
	Donne	*Uomini*	
Fino a 15	14,4	17,9	16,8
da 15 a 49	19,2	14,0	15,6
da 50 a 99	15,4	7,7	10,0
da 100 a 250	12,5	11,5	11,8
Oltre 250	38,5	48,9	45,8

Tabella 17: Dinamica della mansione

		Mansione dell'ultimo impiego									
		Impiegato o tecnico con mansione medio-alta	Impiegato esecutivo	Quadro o funzionario	Dirigente	Ricercatore/docente universitario	Imprenditore (azienda di famiglia)	Imprenditore (nuova attività)	Libero professionista	Consulente	Casalinga
Mansione del primo impiego	Impiegato o tecnico con mansione medio-alta	46,1	6,6	24,2	2,2	0	7,7	1,1	5,5	6,6	0
	Impiegato esecutivo	35,6	22,1	20	3,2	0	3,2	1,1	5,3	9,5	0
	Quadro o funzionario	0	0	100	0	0	0	0	0	0	0
	Insegnante	50	0	0	0	0	0	0	0	0	50
	Ricercatore/docente universitario	40	0	10	0	30	0	0	10	10	0
	Imprenditore (azienda di famiglia)	10,5	0	0	5,3	0	68,4	15,8	0	0	0
	Imprenditore (nuova attività)	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Libero professionista	20,8	4,2	8,3	0	0	8,3	4,2	54,2	0	0
	Consulente	14,9	2,1	23,5	2,1	2,1	2,1	0	2,1	51,1	0
	Casalinga	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100
	Stagiaire	50	0	50	0	0	0	0	0	0	0

Come è possibile vedere dalla tabella 17, una buona percentuale di laureati entrati nel mercato del lavoro come impiegati è diventata quadro o funzionario nel corso del tempo (il 24% da impiegati tecnici e il 20% da impiegati esecutivi). Anche una buona quota dei

laureati che aveva iniziato a lavorare come consulente è poi stata inserita con la funzione di quadro o funzionario.

Quest'ultima categoria è passata da poco più dell'1% all'ingresso a più del 20% dopo pochi anni, stando a significare che la dinamicità e la mobilità dei laureati è stata premiata con avanzamenti di carriera.

Altro dato interessante consiste nel fatto che il 15% degli imprenditori che lavoravano nell'impresa di famiglia hanno avviato un'attività in proprio.

7. Evoluzione e determinanti della retribuzione

Concludiamo l'analisi della carriera professionale dei laureati occupandoci dell'evoluzione e delle determinanti del reddito mensile.

Come possiamo vedere dalla tabella 18 i redditi nel 2002 sono per la stragrande maggioranza (90%) al di sopra dei due milioni mensili con circa il 20% al di sopra dei 4 milioni mensili. Questo fatto evidenzia una elevata crescita della capacità reddituale dei nostri laureati.

Dato il breve periodo di tempo considerato (7 anni per i laureati nel 1995), i movimenti sono per ogni categoria maggiormente concentrati nella categoria immediatamente superiore, e nelle categorie più basse si evidenzia pochissima staticità.

Tabella 18: Dinamica del reddito mensile: passaggi di classi (in termini percentuali)

		Reddito mensile ultimo lavoro						
		meno di 1	*tra 1 e 2*	*tra 2 e 3*	*tra 3 e 4*	*tra 4 e 5*	*piu di 5*	*Totale*
Reddito primo lavoro	*meno di 1*	8,1	27,0	46,0	2,7	8,1	8,1	100,0
	tra 1 e 2	1,5	8,2	44,3	28,2	6,7	11,1	100,0
	tra 2 e 3 .	0,0	1,0	40,8	37,8	8,2	12,2	100,0
	tra 3 e 4	0,0	0,0	0,0	75,0	12,5	12,5	100,0
	tra 4 e 5	0,0	0,0	0,0	0,0	60,0	40,0	100,0
	Totale	1,8	7,8	41,2	29,0	8,5	11,7	100,0

Non è un risultato nuovo in letteratura economica che le donne sia "discriminate" nel mercato del lavoro e che, a parità di competenze professionali, abbiano un reddito inferiore rispetto a quello degli uomini e lo stesso fenomeno è osservabile per i laureati dell'Università Cattaneo. La tabella 19 mostra che il 67 percento delle laureate presso la LIUC si trova nella classe di reddito più bassa contro il 45% dei laureati e che all'aumentare della classe di reddito; la percentuale di donne è sempre inferiore a quella di uomini fino alla classe di reddito più elevata, dove abbiamo solo il 6 % delle donne contro quasi il 15 degli uomini.

Tabella 19: Genere e classe di reddito (percentuali per colonna)

Classe di reddito	Donne	Uomini
meno di 3	67	45,7
tra 3 e 4	19	30,5
tra 4 e 5	8	9
più di 5	6	14,8

Come è ben noto, il voto di laurea può essere interpretato come una misura dell'abilità individuale degli individui e il reddito che un individuo percepisce sul mercato del lavoro è una funzione crescente della sua abilità. La tabella 20 conferma questa dipendenza positiva e mostra come all'aumentare del voto di laurea aumenti la quota di studenti che si trova nelle classi di reddito più elevate. In particolare si osserva che il 21 % di chi ha un voto di laurea pari a 110 o 110 e lode ha un reddito tra i 4 e 5 milioni al mese, e il 19% un reddito mensile superiore ai 5 milioni, rispettivamente contro circa il 6-7 % o 10% di tutte le altre classi di voto di laurea.

Tabella 20: Classi di reddito e voto di laurea (percentuali per colonna)

Classe di reddito	Meno di 90	tra 90 e 99	tra 100 e 109	110 e 110 e lode
meno di 3	66	60,8	39,8	40,5
tra 3 e 4	15,1	22,4	41,7	19,1
tra 4 e 5	7,6	5,6	7,8	21,4
più di 5	11,3	11,2	10.7	19

La dimensione aziendale ha una relazione non lineare con la classe di reddito di appartenenza; osserviamo infatti che ad avere la minor percentuale di laureati con un reddito al di sotto dei 3 milioni mensili sono le imprese di grandi dimensioni e quelle medie, cioè con un numero di addetti che va da 50 a 99. Viceversa ad avere la maggiore quota di laureati nella classe di reddito più elevata sono le imprese con pochi addetti (da 15 a 49) e quelle con un numero di addetti da 100 a 249.

Tabella 21: Dimensione aziendale e classe di reddito

Classe di reddito	Fino a 15	Da 15 a 49	da 50 a 99	Da 100 a 249	Più di 250
meno di 3	60,4	57,1	48,4	57,5	47,6
tra 3 e 4	18,8	20,4	35,5	20	32,9
tra 4 e 5	10,4	4,1	16,1	5	9,4
più di 5	10,4	18,4	0	17,5	10,1

Per comprendere meglio l'effetto netto delle caratteristiche personali dei laureati sul livello di reddito, si è tentato un approfondimento con un'analisi multivariata, che conferma sostanzialmente i risultati ottenuti attraverso la statistica descrittiva, permettendo di isolare gli effetti netti delle diverse caratteristiche e di aggiungere ulteriori considerazioni.

Utilizzando le stesse classi di reddito considerate nelle tabelle 19, 20 e 21, è stato stimato un modello ordered probit per spiegare la probabilità degli individui di appartenere ad una classe di reddito piuttosto che ad un altra sulla base delle caratteristiche osservabili.

Innanzitutto, è possibile vedere che, a parità di tutto il resto, i laureati hanno retribuzioni maggiori delle laureate; inoltre, un voto di laurea più elevato aumenta la probabilità di appartenere ad una classe di reddito più elevata, mentre, per quanto riguarda il capitale formativo pre-universitario, si rileva che il voto di maturità non ha un effetto diretto sul reddito. Il voto di maturità cattura l'abilità di un individuo e, come abbiamo visto, tende a manifestarsi in un voto di laurea più elevato (si veda la tabella 4). E' evidente quindi che l'effetto dell'abilità dell'individuo sul reddito passa solo attraverso i risultati universitari e non quelli pre-universitari.

L'aver partecipato ad uno stage, che rappresenta un investimento umano specialistico, ha un effetto diretto e positivo sul reddito. Anche l'aver avuto esperienze lavorative durante gli studi avvalora la professionalità dell'individuo, che viene premiato in termini di reddito.

Esiste poi un differenziale salariale per facoltà, poiché, nel caso dell'Ateneo considerato, ottenere una laurea in Economia Aziendale genera redditi più elevati rispetto al Diploma in Ingegneria gestionale.

Inoltre, i laureati degli ultimi anni hanno una minore probabilità di appartenere a classi di reddito più elevate rispetto ai laureati dei primi anni: tale risultato sembra essere dovuto alla maggiore permanenza (e quindi professionalità acquisita) nel mercato del lavoro15.

Tabella 22: Analisi ordered probit delle determinanti del reddito[16]

Variabile dipendente: Classi di reddito 0= da 0 a 3,1= da 3 a 4, 2=da 4 a 5, 3=>5		
Variabili indipendenti	**Coefficiente**	**Standard Error**
Genere (1=uomini)	0.59***	0.17
Voto di laurea	0.03**	0.01
Voto di maturità	- 0.00	0.01
Dimensione d'impresa		
15-49 addetti	0.28	0.25
50-99 addetti	0.29	0.30
100-250 addetti	0.39	0.28
Oltre 250 addetti	0.30	0.23
Anno di laurea		
1996	- 1.16***	0.38
1997	- 0.90**	0.38
1998	- 1.53***	0.37
1999	- 1.71***	0.40
Età	0.04	0.05
Economia aziendale	0.68*	0.35
Stage	0.41***	0.15
Lavorava durante gli studi	0.37***	0.14
Mansione		
Consulente	0.55**	0.23
Dirigente/quadro	0.68***	0.18
Imprenditore	0.76***	0.23
Cuts off		
cut 1	4.30***	2.00
cut2	5.29***	2.01
cut3	5.74***	2.01
Pseudo R2	0.15	
N. OBS	315	

Oltre alle caratteristiche personali, come abbiamo visto, anche le caratteristiche del posto di lavoro concorrono alla determinazione della classe di reddito di appartenenza. A parità di tutto il resto, la dimensione aziendale non sembra aver effetto sul reddito, poiché i coefficienti stimati non sono statisticamente significativi. L'occupazione svolta invece ha un impatto evidente sul reddito: all'aumentare del grado di responsabilità e di rischio personale assunti nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative aumenta la probabilità di appartenere ad una classe di reddito più elevata. Si può vedere infatti che chi svolge una mansione di consulente, dirigente o imprenditore ha una maggiore probabilità di appartenere ad una classe di reddito più elevata rispetto a chi è un impiegato esecutivo o con incarichi medio-alti.

8. Valutazione soggettiva: motivazioni e soddisfazione dei laureati

Come si accennava nell'introduzione, la valutazione di un'offerta formativa in termini di efficacia deve essere improntata indubbiamente su un'analisi di *performance* nel mercato del lavoro, ma non può prescindere dalla valutazione soggettiva dei laureati sugli esiti occupazionali stessi.

Un parametro molto importante quindi sarà il grado di soddisfazione per il lavoro trovato, nonché la possibilità di utilizzo delle competenze acquisite in ambito universitario nelle proprie mansioni lavorative (tabelle 23 e 24).

Anche da questa analisi i risultati conseguiti sembrano del tutto positivi.

Nel complesso i laureati all'Università Cattaneo risultano soddisfatti del loro attuale lavoro: il 90% degli intervistati si dichiara molto o abbastanza soddisfatto del lavoro attuale, soprattutto in merito alla rispondenza con i propri interessi professionali e alla possibilità di crescere in termini di competenze professionali. Inoltre, più dell'80% è soddisfatto del proprio lavoro in termini di coerenza con gli studi effettuati, di trattamento economico e di possibilità di avanzamento professionale. Il tempo e le energie dedicate all'acquisizione di professionalità e all'avanzamento di carriera vanno però a discapito del tempo libero: il 41%, per la maggior parte uomini, si dice poco soddisfatto del tempo libero e il 21%, in maggioranza donne, non è per nulla soddisfatto.

Tabella 23: Soddisfazione per il lavoro attuale (percentuali)

	Molto/abbastanza			**Poco/Per niente**		
	Donne	*Uomini*	*Totale*	*Donne*	*Uomini*	*Totale*
Coerenza con gli studi effettuati	76,4	84,5	82,0	23,6	15,5	18
Trattamento economico	79	84	82,5	21	16	17,5
Localizzazione sede di lavoro	76,5	74,8	75,2	23,5	25,2	24,6
Acquisizione competenze	89,6	91,2	90,7	10,4	8,8	9,3
Stabilità posto di lavoro	89,5	86,1	87,2	10,5	13,9	12,8
Rispondenza interessi professionali	91,5	89,4	90	8,5	10,6	10
Tempo libero	36,8	38,7	38,1	63,2	61,3	61,9
Rapporti ambiente di lavoro	92,4	88,6	89,8	7,6	11,4	10,2
Possibilità di carriera	78,6	88,0	85,2	21,4	12,0	14,8

Le donne sono più soddisfatte degli uomini per i rapporti nell'ambiente di lavoro e per la maggiore rispondenza ai propri interessi professionali. Gli uomini, invece, risultano più appagati in termini di coerenza con gli studi effettuati e di reddito percepito.

Per quanto riguarda il grado di utilizzo della formazione universitaria e dell'utilizzo delle conoscenze delle lingue e dell'informatica, la percezione che ne deriva è sicuramente buona. La tabella 24 mostra come il 72% dei laureati intervistati utilizza concretamente il bagaglio formativo acquisito durante il percorso universitario; la stessa percentuale riguarda la conoscenza delle lingue. Una estrema rilevanza viene data alle conoscenze informatiche acquisite durante gli studi universitari.

Tabella 24: Utilizzo della formazione universitaria, della conoscenza delle lingue e dell'informatica (in termini percentuali)

	% sul totale degli intervistati
Formazione universitaria	
molto	17,9
abbastanza	54,4
poco	25,7
per niente	2,0
Lingue	
sì	72,3
no	27,7
Conoscenze informatiche	
sì	96,3
no	3,7

Infine, è stato chiesto agli intervistati un giudizio complessivo sull'offerta formativa della LIUC e le risposte hanno dato esiti incoraggianti (tabella 25). Infatti, ben il 73% ritiene che la laurea ottenuta sia adeguata in riferimento alla possibilità di utilizzo in fase di attività lavorativa. Il restante 27%, invece, percepisce una preparazione eccessiva o deficitaria in riferimento alle competenze necessarie allo svolgimento delle mansioni professionali.

Tabella 25: Grado di soddisfazione per l'offerta formativa LIUC

	Non adeguata	**Adeguata**
Campione Istat laureati nel 1995		
Tutti i laureati	30,3	69,7
Laureati in materie economiche	32,9	67,1
Ingegneria	23,8	76,2
Maschi	29,7	70,3
Femmine	32,7	67,3
Campione Liuc		
Tutti i laureati	27,5	72,5
Economia aziendale	28,4	71,6
Ingegneria	16,7	83,3
Maschi	27,5	72,5
Femmine	27,5	72,5

Questi ultimi risultati sembrano, tra l'altro, maggiormente positivi rispetto ad indagini compiute a livello nazionale sullo stesso tipo di indirizzo di studi in altre sedi universitarie.

Una breve riflessione conclusiva

Al termine di questa analisi viene certamente spontaneo ribadire la positività e l'efficienza dell'offerta formativa della LIUC che ne emerge.

Nell'introduzione si accennava agli indicatori principali che definiscono tale efficienza e gli esiti dell'indagine sono inequivocabili. I tempi ridottissimi per la ricerca del primo lavoro, la stabilità dello stesso ma anche la capacità di "crescere" in fretta nell'ambito dei percorsi professionali dei nostri laureati sono indicatori più che significativi di una elevata efficienza formativa. D'altronde, i percorsi di carriera che sono stati evidenziati denotano dei tempi e delle modalità di attuazione pienamente in linea con gli obiettivi formativi che hanno da sempre caratterizzato la LIUC.

Quindi, considerando questo studio solo come una prima tappa di un percorso di monitoraggio dei percorsi di studi presentato dall'Università Cattaneo, viene certamente da augurarsi che tali *performances* continuino a perseguirsi.

Come si sa il mercato del lavoro è in continua evoluzione, così come anche il sistema della formazione universitaria. E la sfida si fa sempre più complessa, ma anche avvincente.

Bibliografia

Autori Vari (2001), Qualità del processo formativo ed esiti sul mercato del lavoro, atti del convegno organizzato a cura dell'Università Cattolica del Sacro Cuore in collaborazione con AIEL e la rivista Lavoro e Relazioni Industriali, Milano, 16 novembre 2001

Borzaga C., Iorio R., Valline B. (2001), Accesso al lavoro e salari dei laureati in un contesto ad elevata occupazione: il caso della provincia di Trento, in Rivista di Politica Economica, luglio-agosto 2001, fascicolo 7-8

Checchi D. (2001), Formazione e percorsi formativi dei laureati dell'Università degli Studi di Milano, versione Novembre (2001), in fase di pubblicazione

Cicchitelli G., Montanari G.E., Ranalli G. (2002), Inserimento professionale dei laureati in Economia e Commercio dell'Università degli Studi di Perugia, ricerca a cura dell'Università degli Studi di Perugia disponibile sul sito dell'Università

Frey L. e Livraghi R. (2001), "Nuova economia" e lavoro a elevato livello di apprendimento, in Quaderni di Economia del Lavoro n. 71, Franco Angeli, Milano

ISTAT (1996), Inserimento professionale dei laureati 1992 – Indagine del 1995,Istituto Poligrafico dello Stato, Roma

ISTAT (2000), Inserimento professionale dei laureati 1995 – Indagine del 1998,Istituto Poligrafico dello Stato, Roma

Livraghi R. (1998), Livelli di istruzione elevati e struttura professionale dell'occupazione in Italia, in Quaderni di Economia del Lavoro n. 61 a cura di Frey L., Ghignoni E. e Livraghi R., Franco Angeli, Milano

LUISS (2001), Indagine sull'inserimento professionale dei laureati LUISS Guido Carli , Roma

Smith J., McKnight A., Naylor R. (2000), Graduate employability:policy and performance in higher education in the UK, in Economic Journal 10, 382-411

Staffolani S., Sterlacchini A. (2001), Istruzione universitaria, occupazione e reddito. Un'analisi empirica sui laureati degli atenei marchigiani, Franco Angeli, Milano

Allegato: questionario utilizzato per l'indagine

Parte I: Notizie generali e carriera universitaria

1.1 Cognome _____

1.2 Nome _____

1.3 Indirizzo di posta elettronica (per eventuali comunicazioni) _____

1.4 Età ☐ **1.5 Sesso** M ☐ F ☐ **1.6 Stato civile**

- Celibe/nubile ☐
- Coniugato/a ☐
- Divorziato/separato ☐
- Vedovo/a ☐

1.7 Posizione nei confronti degli obblighi militari

- Esonerato ☐
- Ancora da assolvere ☐
- Assolti prima della laurea ☐
- Assolti dopo la laurea ☐
- (Specificare dopo quanto tempo) ☐

1.8 Provincia di residenza al momento della laurea ☐

1.9 Provincia di residenza attuale ☐

1.10 Indichi il suo diploma di scuola superiore

Maturità classica	☐
Maturità scientifica	☐
Maturità linguistica	☐
Maturità artistica	☐
Maturità magistrale	☐
Maturità per geometri	☐
Maturità tecnica commerciale	☐
Maturità tecnica industriale	☐
Maturità professionale	☐
Altro (Specificare)	☐

1.11 Voto di maturità ☐

1.12a Laurea in	Economia aziendale	☐
	Ingegneria gestionale	☐
1.12b Diploma in	Ingegneria gestionale	☐

1.13 Data di laurea ☐ **1.14 Voto di laurea** ☐

1.15 Eventuale indirizzo di studio _____

1.16 Durante gli studi universitari ha cambiato corso di laurea?

SI	☐
NO	☐

1.17 Si è laureato in corso?

SI	☐
NO – 1 anno fuori corso	☐
NO – 2 anni fuori corso	☐
NO – 3 anni fuori corso	☐
NO – più di 3 anni fuori corso	☐

1.18 Durante gli studi universitari ha avuto esperienze di studio e/o formazione?

Stage presso aziende	
Scambi con istituti esteri organizzati dall'Università	
Soggiorni di studio all'estero	
Nessuna esperienza	

1.19 Ha mai lavorato prima della laurea?

SI	
NO	

1.20 Come valuta la sua laurea in riferimento alla possibile utilizzazione per l'attività lavorativa?

Adeguata	
Troppo specialistica	
Non sufficientemente specialistica	
Non dà una adeguata preparazione pratica professionale	
Non aggiornata al progresso dell'area disciplinare	
Fornisce una preparazione eccessiva rispetto alle esigenze del mondo del lavoro	

Parte II: Percorso professionale

2.1 Dopo la laurea ha frequentato corsi di formazione/qualificazione? Se sì, indichi la durata.

	SI/durata (in mesi)	NO
Tirocinio, praticantato		
Dottorato di ricerca		
Master o corsi di specializzazione post laurea		
Seconda laurea		
Altri corsi di formazione		
(Specificare)		

2.2 Ha sostenuto l'esame di abilitazione all'esercizio dell'attività?

SI	
NO	

2.3 Ha superato l'esame di abilitazione all'esercizio dell'attività?

SI	
NO	

2.4 Dopo quanto tempo dalla laurea ha trovato il primo impiego?
(Specificare se indicato in giorni/mesi) _____

2.5 Quante volte ha cambiato lavoro?

Nessuna	
1 volta	
2 volte	
3 volte	
4 volte o più	

2.6 Perché ha cambiato lavoro la prima e l'ultima volta? (massimo 2 risposte)

	prima volta	ultima volta
Scarsa coerenza con gli studi effettuati		
Trattamento economico non adeguato		
Localizzazione della sede di lavoro		
Scarse possibilità di crescita professionale		
Scarsa stabilità del posto di lavoro		
Grado di autonomia non sufficiente		
Non rispondenza ai propri interessi		
Lavoro poco stimolante		
Poco tempo libero		
Difficili rapporti nell'ambiente di lavoro		
Scarse possibilità di carriera		

2.7 Indichi il tipo di impiego svolto dopo la laurea (primo lavoro e lavoro attuale)

	primo lavoro	lavoro attuale
Pubblico		
Privato		
Autonomo		

2.8 Indicare le diverse mansioni svolte

	primo lavoro	lavoro attuale
Impiegato o tecnico con qualifica medio/alta		
Impiegato esecutivo		
Quadro o funzionario		
Dirigente		
Insegnante		
Ricercatore/docente universitario		
Imprenditore (attività presso l'azienda di famiglia)		
Imprenditore (apertura nuova attività)		
Libero professionista		
Consulente		
Commerciante/artigiano		
Casalinga/o		

2.9 Indichi la tipologia contrattuale utilizzata nel corso del tempo

	primo lavoro	lavoro attuale
Contratto formazione lavoro		
Contratto a tempo determinato		
Contratto di collaborazione coordinata e continuativa		
Contratto di collaborazione occasionale		
Imprenditore		
Libero professionista		
Contratto a tempo indeterminato		

2.10 Indichi il settore di attività per i vari lavori svolti

	primo lavoro	lavoro attuale
Commercio		
Costruzioni		
Credito – Finanza – Assicurazioni		
Industria		
(Specificare) _____		
Servizi		
Trasporti e comunicazioni		
Altro (Specificare) _____		

2.11 Indichi la classe dimensionale dell'azienda/istituzione alle tappe indicate

	primo lavoro	lavoro attuale
Fino a 15 addetti		
da 15 a 49 addetti		
da 50 a 99 addetti		
da 100 a 250 addetti		
Oltre 250		

2.12 Indichi l'area professionale alle tappe indicate

	primo lavoro	lavoro attuale
Amministrativa, affari generali		
Organizzativa, gestione del personale		
Legale		
Finanziaria		
Marketing, acquisti, vendite		
Ricerca e Sviluppo		
Operativa, produzione		
Progettazione, controllo		
Sistemi informativi		
Comunicazione, attività creative		
Formazione		
Altro (Specificare) _____		

2.13 Indichi il reddito medio netto mensile alle tappe indicate

	primo lavoro	lavoro attuale
Meno di 1.000.000 Lit		
Tra 1.000.000 e 2.000.000 Lit		
Tra 2.000.000 e 3.000.000 Lit		
Tra 3.000.000 e 4.000.000 Lit		
Tra 4.000.000 e 5.000.000 Lit		
Oltre 5.000.000 Lit		

Parte III: Eventuali periodi di disoccupazione

3.1 Ha avuto dei periodi di disoccupazione dopo la laurea?

SI	
NO	

3.2 Quanti periodi di disoccupazione ha avuto?

1 periodo	
2 periodi	
3 periodi	
4 o più periodi	

3.3 Quanto tempo sono durati mediamente i diversi periodi di disoccupazione?

Fino 1 mese	
tra 1 e 3 mesi	
tra 3 e 6 mesi	
tra 6 mesi e 1 anno	
Oltre 1 anno	

3.4 I periodi di disoccupazione coincidevano con la ricerca di nuovo lavoro?

SI	
NO	
SI, ma solo in alcuni casi	

Parte IV: Situazione attuale

4.1 Descriva le mansioni svolte attualmente

_____

_____

_____

_____

4.2 Quali sono i motivi principali che l'hanno portata al lavoro attuale? (massimo 2 risposte)

Unica possibilità offerta	
Indipendenza economica	
Comodità della sede di lavoro	
Buon livello di remunerazione	
Buone possibilità di carriera	
Sbocco naturale degli studi	
Stabilità del posto di lavoro	
Buone opportunità di crescita/formazione professionale	
Tradizione familiare	
Lavoro non troppo impegnativo	

Altro (Specificare) _____

4.3 Indichi il livello di soddisfazione per i seguenti aspetti dell'attività lavorativa attuale

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente
Coerenza con gli studi effettuati				

Trattamento economico				
Localizzazione della sede di lavoro				
Acquisizione di professionalità				
Stabilità/sicurezza del posto di lavoro				
Rispondenza ai propri interessi professionali				
Tempo libero				
Rapporti nell'ambiente di lavoro				
Possibilità di carriera				
Altro (Specificare)				

4.4 Ritiene la sua laurea un titolo necessario per svolgere il suo attuale lavoro?

SI ☐

NO ☐

4.5 Utilizza la sua formazione universitaria?

SI, in maniera importante ☐
SI, in maniera soddisfacente ☐
SI, in maniera ridotta ☐
NO, per niente ☐

4.6 Utilizza la conoscenza

	SI	NO
Delle lingue		
dell'informatica		

Parte V: Ricerca di lavoro

5.1 A prescindere dalla sua situazione attuale, sta cercando lavoro?

SI ☐

NO ☐

5.2 Da quanto tempo? (Specificare se indicato in giorni/mesi) _____

5.3 Con quale strumento cerca lavoro? (massimo 2 risposte)

Ufficio pubblico di collocamento ☐
Inserzioni sui giornali ☐
Agenzie di collocamento specializzate ☐
Centri per il lavoro ☐

Centri Informagiovani	☐
Internet	☐
Contatto diretto con il datore di lavoro	☐
Chiamata diretta alle aziende	☐
Segnalazione di parenti/conoscenti	☐
Segnalazioni dell'Università/docenti	☐
Concorso pubblico	☐
Bando enti pubblici	☐
Domande a Provveditorati/Presidi	☐

Altro (Specificare) _____

5.4 Quali aspetti privilegia nella sua ricerca (massimo 2 risposte)?

Coerenza con gli studi effettuati	☐
Trattamento economico	☐
Localizzazione della sede di lavoro	☐
Acquisizione di professionalità	☐
Stabilità/sicurezza del posto di lavoro	☐
Rispondenza ai propri interessi professionali	☐
Tempo libero	☐
Rapporti nell'ambiente di lavoro	☐
Possibilità di carriera	☐

Altro (Specificare) _____

Note

[*] Indagine curata da Daniela Feliziani, con la collaborazione di Simona Comi e Sabina Mazzucchelli

[1] Per una rassegna della letteratura su questi temi si veda *Frey L. e Livraghi R. (2001),* "Nuova economia" e lavoro a elevato livello di apprendimento, *in Quaderni di Economia del Lavoro n. 71, Franco Angeli, Milano.*

[2] Tra le altre ricordiamo *Borzaga C., Iorio R., Valline B. (2001), Checchi D. (2001), Cicchitelli G., Montanari G.E., Ranalli G. (2002), LUISS (2001), Staffaloni S., Sterlacchini A. (2001).*

[3] Se da un lato tali indagini ad hoc permettono uno studio molto dettagliato dell'offerta formativa dell'Università considerata, dall'altro presentano il grosso limite di non garantire la comparabilità dei propri risultati con quelli di analisi analoghe.

[4] Per esempio, Checchi (2001) presenta un tasso di risposta del 26,6%, Staffolani, Sterlacchini (2001) del 43% e Borzaga C., Iorio R. e Valline B. (2001) del 56,8% del totale degli studenti laureati da considerare.

[5] Si veda per esempio Checchi (2001).

[6] Le regioni incluse in questa area sono: Piemonte, Val d'Aosta, Liguria, Veneto, Friuli, Emilia Romagna. Le altre sono incluse nella categoria Centro-Sud.

[7] ISTAT (2000), Inserimento professionale dei laureati 1995 – indagine del 1998.

[8] La stessa equazione è stata stimata anche considerando come variabile dipendente la media degli esami, ottenendo risultati molto simili.

[9] L'impatto positivo che queste variabili hanno sulla media dei voti negli esami evidenzia l'azione benefica di queste esperienze sulla *performance*.

[10] Questa variabile non è statisticamente diversa da zero nella regressione delle medie, ad indicare che non c'è una significativa differenza nelle medie dei voti agli esami tra i due corsi.

[11] Le categorie escluse sono:
per i diplomi le scuole diverse dai licei (classico e scientifico) e dagli istituti per periti tecnici industriali e commerciali;
per i fuori corso: coloro che hanno zero anni fuori corso;
per coorte di laurea il 1999.

[12] Il tempo di attesa così misurato quindi non coincide con la ricerca effettiva del posto di lavoro ma è una misura che comprende la ricerca effettiva.

[13] Costruendo un valore medio di attesa infatti si trova che per i laureati LIUC il tempo medio è pari a 50 giorni. Altri lavori, riferiti ad altre università, hanno riscontrato tempi medi di attesa pari a 11 mesi per le Università marchigiane (Staffolani S, Sterlacchini A., 2001), a 7,5 mesi per il primo impiego di laureati presso la LUISS (LUISS, 2001), a 4,8 mesi per l'Università di Trento (Borzaga C., Iorio R., Valline B., 2001). Il dato medio italiano (rilevabile dal rapporto ISTAT del 1999) è di circa 30 mesi.

[14] Si sono chieste ai laureati le motivazioni che li hanno spinti a cambiare lavoro la prima e l'ultima volta, ottenendo risultati molto simili.

[15] L'età infatti non è risultata una variabile significativa.

[16] Le categorie escluse sono:
per la dimensione: le imprese fino a 15 addetti;
per le mansioni: gli impiegati con incarichi medio-alti;
per coorte di laurea: il 1995