

L'inserimento lavorativo dei diplomati: una misura della qualità del lavoro

Francesca Di Patrizio, Martina Lo Conte, Fabio M. Rottino, Azzurra Tivoli
Istituto Nazionale di Statistica
e-mail: dipatriz@istat.it

1. La qualità del lavoro: il quadro di riferimento

A partire dal 2000 con il Consiglio Europeo di Lisbona, tra gli obiettivi prioritari della strategia europea sull'occupazione - accanto a quelli più tradizionali che riguardano l'aumento dei tassi di occupazione - si è introdotto il concetto di qualità del lavoro, passando così da un approccio comunitario di *job-creation* ad uno di maggior respiro che persegue *more and better jobs*, e che punta alla crescita tanto quantitativa quanto qualitativa dell'occupazione.

Il perseguimento di alti livelli di qualità del lavoro in Europa è stato ulteriormente ribadito e fortemente incentivato nei Consigli Europei di Stoccolma e Nizza del 2001. Il miglioramento della qualità del lavoro è, infatti, "uno degli elementi chiave della promozione dell'occupazione in una economia competitiva che favorisca l'integrazione e che si fondi sulla conoscenza"¹, per cui ad una più elevata qualità del lavoro corrisponderebbe un incremento della produttività e una maggiore competitività del sistema economico. "Il *decent work* è la pietra angolare di una società stabile. [...] È necessario, pertanto, considerare la dimensione sociale, e non soltanto economica, del lavoro"².

Se i traguardi da conseguire entro il 2010 in termini di aumento dei tassi di occupazione sono stati ben definiti (si ricordano, ad esempio, il raggiungimento del 70 per cento della popolazione in età lavorativa, il 60 per cento per le donne in età attiva e il 50 per cento dei lavoratori "anziani"), più difficile risulta stabilire quelli che riguardano la qualità del lavoro. La multidimensionalità e la specificità del concetto di qualità del lavoro ne rendono, infatti, particolarmente complessa sia la definizione che la misurazione.

Nel 2001, la Commissione Europea definiva la qualità del lavoro come un concetto relativo che dovesse tener conto sia delle caratteristiche oggettive del lavoro sia del legame tra le caratteristiche del lavoratore e i requisiti del lavoro stesso (European Commission, 2001). In base a ciò, risulta fondamentale, dunque, coinvolgere anche le valutazioni soggettive del lavoratore frutto delle proprie caratteristiche, esperienze ed aspettative. L'analisi empirica della qualità del lavoro deve, pertanto, necessariamente basarsi su dati che riguardano sia gli aspetti oggettivi del lavoro e del lavoratore, sia quelli soggettivi che riguardano la relazione tra lavoro e lavoratore.

Nella pubblicazione *Employment in Europe 2001* veniva, inoltre, sottolineata la stretta relazione tra qualità del lavoro ed esclusione sociale: chi è impiegato in lavori di bassa qualità è, infatti, a maggior rischio di disoccupazione e ha una più elevata probabilità di uscire dalle forze di lavoro. La Commissione Europea evidenziava la necessità di aumentare la qualità del lavoro in Europa, come sottolineato in occasione del Consiglio Europeo di Stoccolma, migliorandone le diverse dimensioni: un buon ambiente lavorativo, uguali opportunità e parità dei sessi, una organizzazione flessibile del lavoro che consenta di conciliare sfera lavorativa e familiare, l'apprendimento nel corso della vita (*lifelong learning*), la salute e garanzia del posto di lavoro, il coinvolgimento del lavoratore e la diversificazione nel lavoro.

¹ Cfr. Commissione europea, Comunicazione Com (2001), 313 del 20 giugno 2001, *Introduzione*.

² Cfr. intervento di Juan Somavia alla Tavola rotonda su "Il futuro del lavoro", Roma 30 giugno 2001.

Nell'ultimo decennio, in Europa sono stati fatti numerosi progressi nella crescita dell'occupazione. Tuttavia, sembra che molti dei nuovi lavori siano *bad jobs*, ossia lavori di scarsa o pessima qualità: si chiede di lavorare più a lungo e ad orari "non sociali" e di accettare forme di lavoro atipico³. Diventa, dunque, sempre più importante poter verificare empiricamente se l'obiettivo di un maggior numero di lavori sia stato perseguito sacrificando quello che punta anche alla creazione di "buoni lavori".

Nel 2008 lo *European Trade Union Institute for Research education and Health and safety* (ETUI-REHS) ha ribadito la necessità di identificare un unico indicatore in grado di fornire un quadro di riferimento per misurare la qualità del lavoro in Europa, monitorare i cambiamenti nel tempo nel mondo del lavoro e consentire confronti tra i vari paesi europei.

L'ETUI ha pertanto proposto un indice di qualità del lavoro (*JQI, Job Quality Index*), composto da sei sotto-indici che mirano a misurare i seguenti aspetti: 1. retribuzione; 2. forme di lavoro non standard; 3. conciliazione lavoro-famiglia e orari di lavoro; 4. condizioni di lavoro e sicurezza del posto di lavoro; 5. opportunità di carriera e accesso a corsi di formazione; 6. partecipazione e interesse collettivo, fondamentale per la soddisfazione nei confronti del lavoro (Leschke e Watt, 2008).

Un altro indice (*GJI, Good Job Index*) è stato sviluppato dal Global Policy Network con l'obiettivo di misurare i progressi di un paese nel promuovere "buoni lavori" o lavori che offrono uguali opportunità, sicurezza sociale e rispetto per i diritti dei lavoratori⁴.

Da diversi anni anche l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) è impegnata nella messa in opera di una Agenda per il lavoro decente orientata al rafforzamento di quattro indicatori di qualità del lavoro che riguardano: i diritti fondamentali, le opportunità di impiego, la sicurezza sociale e la rappresentanza collettiva (Bollettino Adapt, 2008).

La creazione di impieghi decenti – vale a dire di impieghi armonizzati da una protezione sociale e da diritti fondamentali, da una remunerazione e da condizioni adeguate – è anche per i sindacati internazionali al centro delle strategie di riduzione della povertà⁵.

Sul tema della qualità del lavoro, ormai ampiamente presente nel dibattito internazionale, numerosi sono gli studi a livello di singolo paese europeo. Per una *review* dei lavori di ricerca in questo ambito si rimanda a Leschke e Watt (2008).

La rilevanza della materia ha spinto anche a realizzare delle rilevazioni *ad hoc*. In particolare, lo *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* di Dublino coordina a livello europeo una indagine sulla qualità del lavoro che realizza ogni 5 anni a partire dal 1990⁶.

L'edizione italiana dell'indagine è curata dall'Isfol; obiettivi, metodologie e risultati sono stati presentati nel volume: Isfol (2005), *La qualità del lavoro in Italia*. Su questi dati si basa anche il lavoro di Incagli (*Qualità del lavoro, reddito e benessere dei lavoratori in Italia*), che considera la qualità del lavoro come imprescindibile dal benessere del lavoratore e cerca di individuare quali elementi delle attività lavorative concorrono alla definizione di elevati livelli di benessere degli occupati e quali, al contrario, agiscono in senso opposto.

Sempre in Italia, si cita anche il gruppo facente capo alla Scuola di Alta Formazione di Adapt e Fondazione Marco Biagi che analizza i temi della qualità e produttività del lavoro da una prospettiva ancora scarsamente esplorata: quella della transizione dai sistemi educativi e formativi al mercato del lavoro, intesa come momento decisivo per la determinazione delle condizioni occupazionali dei giovani (Rymkevich e Senatori, 2008).

³ Cfr. <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2008/06/EU0806019I.htm>, e <http://www.etui-rehs.org/index.php/en/Headline-issues/Job-Quality-in-Europe>

⁴ Cfr. http://www.gpn.org/research/gji/GJI_Proposal.pdf.

⁵ Cfr. *Sindacati all'ONU: lavoro decente, nuovo obiettivo del millennio* in *Conquiste del lavoro on line*, del 12 settembre 2005.

⁶ Cfr. <http://www.eurofound.europa.eu/ewco>.

Il presente studio si interroga in merito alla qualità del lavoro che viene intrapreso nella fase iniziale della vita lavorativa dei giovani. Quanti sono i diplomati di scuola secondaria di secondo grado che ottengono un “buon lavoro” a pochi anni dall’inserimento lavorativo? Quale valutazione soggettiva esprimono nei confronti della propria occupazione? Quali sono le caratteristiche socio-demografiche che influenzano il raggiungimento di un lavoro di qualità?

Nel corso del lavoro si analizzano i giovani diplomati occupati, dopo tre anni dal conseguimento del titolo, con l’obiettivo di misurarne il livello di qualità del lavoro, secondo due diverse prospettive:

- quella *oggettiva*, in base alla quale si cerca di individuare una classificazione dei lavori secondo alcune caratteristiche oggettive;
- quella *soggettiva* che opera una classificazione in termini di soddisfazione individuale dichiarata rispetto alle principali caratteristiche del lavoro svolto.

Nel paragrafo 2 si illustra la fonte dei dati utilizzati. Nel paragrafo 3 si costruiscono le due misure sintetiche (oggettiva e soggettiva) della qualità del lavoro. I vari aspetti che più influiscono sulla qualità del lavoro sono analizzati nel paragrafo 4. Si termina con alcune considerazioni conclusive ed i possibili sviluppi futuri della ricerca nel paragrafo 5.

2. I dati utilizzati: l’Indagine sui percorsi di studio e di lavoro dei diplomati delle scuole secondarie di secondo grado

I risultati riportati in questo lavoro si basano sui dati dell’Indagine *Percorsi di studio e di lavoro dei diplomati delle scuole secondarie di secondo grado*. La rilevazione fa parte del Sistema integrato di indagini sulla transizione scuola-lavoro che l’Istat realizza con l’obiettivo di analizzare le attività di studio/formazione svolte dai giovani che hanno conseguito un titolo di studio post-obbligo. Tale sistema comprende, attualmente, oltre a quella sui diplomati, anche l’indagine sull’inserimento professionale dei laureati⁷.

La rilevazione ha cadenza triennale, utilizza la tecnica Cati ed è rivolta ad un campione di ragazzi che hanno conseguito il diploma circa tre anni prima. La prima edizione è stata realizzata nel 1998 sui diplomati nel 1995, mentre l’ultima – quella utilizzata - è stata svolta nel 2007 sui diplomati del 2004 (con un campione costituito da circa 26.000 diplomati).

Nel 2007 la rilevazione ha presentato una importante innovazione rispetto alle precedenti edizioni: i dati raccolti forniscono, infatti, per la prima volta stime rappresentative a livello regionale.

L’indagine è ricca di informazioni, che vanno dal percorso scolastico nella scuola superiore, all’eventuale partecipazione a corsi di formazione professionale, agli studi universitari, alla famiglia di origine, nonché all’inserimento nel mondo del lavoro.

Per quanto riguarda il lavoro dei diplomati, una intera sezione viene rivolta a chi, al momento dell’intervista dichiara di svolgere una attività retribuita. Le domande di questa sezione sono mirate a cogliere le modalità di inserimento lavorativo post-diploma, il motivo dell’eventuale inattività, la professione svolta, la posizione nella professione, il tipo di contratto, il settore di attività economica, l’orario di lavoro, il guadagno mensile netto, la data d’inizio dell’attuale impiego, i requisiti richiesti per iniziare l’attività (titolo di studio e votazione minima), il grado di soddisfazione nei confronti del lavoro e i canali attraverso cui si è trovato lavoro.

Nell’indagine si raccolgono informazioni anche sulle eventuali esperienze lavorative precedenti, approfondendo, in particolare, le caratteristiche inerenti il primo lavoro iniziato dopo il conseguimento del diploma. Si rileva, inoltre, l’eventuale ricerca di lavoro sia dei giovani diplomati disoccupati, sia di chi ha già un’occupazione.

⁷ Cfr. http://www.istat.it/lavoro/sistema_istruzione.

3. Misurare la qualità del lavoro

3.1. L'indicatore oggettivo

Come già evidenziato, il concetto di *qualità* non può essere analizzato con un unico metro, come se dipendesse da una sola dimensione: esso deve tenere conto di numerosi elementi, tra loro non gerarchici, mutabili nel tempo e in rapporto ai differenti contesti socio-culturali di riferimento e alle condizioni soggettive di ciascun individuo. Misurare dunque la qualità del lavoro nel suo insieme è senz'altro una impresa complessa, resa ancor più difficoltosa dalla disponibilità o meno di dati statistici.

Nel presente lavoro, anziché presentare i risultati relativi ad una batteria di indicatori contestualizzati, si è deciso di costruire due indicatori sintetici che tenessero conto, separatamente, di aspetti oggettivi e soggettivi della qualità del lavoro svolto dai diplomati occupati a tre anni dal conseguimento del titolo.

Nell'analisi oggettiva, in particolare, si è proceduto alla costruzione di un indicatore sintetico di qualità (*IOQLD, Indicatore Oggettivo di Qualità del Lavoro dei Diplomati*) basato sull'osservazione di tre importanti dimensioni dell'occupazione: la stabilità e sicurezza del posto di lavoro, la posizione professionale e il reddito percepito.

Per la distinzione della stabilità del posto di lavoro in alta e bassa, si è fatto riferimento alla temporaneità o continuità del contratto o dell'attività lavorativa. Nello specifico, la stabilità alta (il 45,8% dei casi) comprende i dipendenti che svolgono un lavoro continuativo in modo permanente e gli autonomi che svolgono la propria attività in modo stabile attraverso l'apertura della Partita Iva o la ritenuta d'acconto. Tutte le restanti tipologie di lavoratori (il 54,2%) sono state classificate, invece, con una stabilità bassa: ad esempio quanti hanno dichiarato di svolgere un lavoro occasionale (come il prestatore d'opera occasionale) o a termine (come il lavoratore a progetto).

Sulla base delle dichiarazioni dei diplomati relativamente alla posizione professionale, si è proceduto nella distinzione di tre categorie: alta (nel caso di funzionari/quadri, impiegati ad alta e media qualificazione, imprenditori o liberi professionisti), media (se impiegati esecutivi o lavoratori in proprio) e bassa (nel caso di operai con o senza specifica qualificazione, soci di cooperativa o coadiuvanti nell'azienda di un familiare)⁸.

A ciascun diplomato che nel 2007 ha dichiarato di lavorare è stato, inoltre, associato il proprio reddito orario netto percepito, in modo da individuare i due raggruppamenti "Reddito alto" e "Reddito basso", in base al valore mediano del guadagno orario.

I criteri di classificazione appena descritti hanno portato ad identificare dodici tipologie di lavoratori (Prospetto 1) che, successivamente, sono state raggruppate in modo da individuare i tre livelli dell'indicatore *IOQLD*: qualità alta, media e bassa.

⁸ Per quanto riguarda i prestatori d'opera occasionale e i lavoratori a progetto, non rispondendo alle domande sulla posizione professionale ricoperta, per la classificazione in alta, media o bassa si è tenuto conto del livello decisionale e di responsabilità della professione dichiarata.

Prospetto 1: *Classificazione della qualità del lavoro dei diplomati del 2004 occupati a tre anni dal conseguimento del titolo*

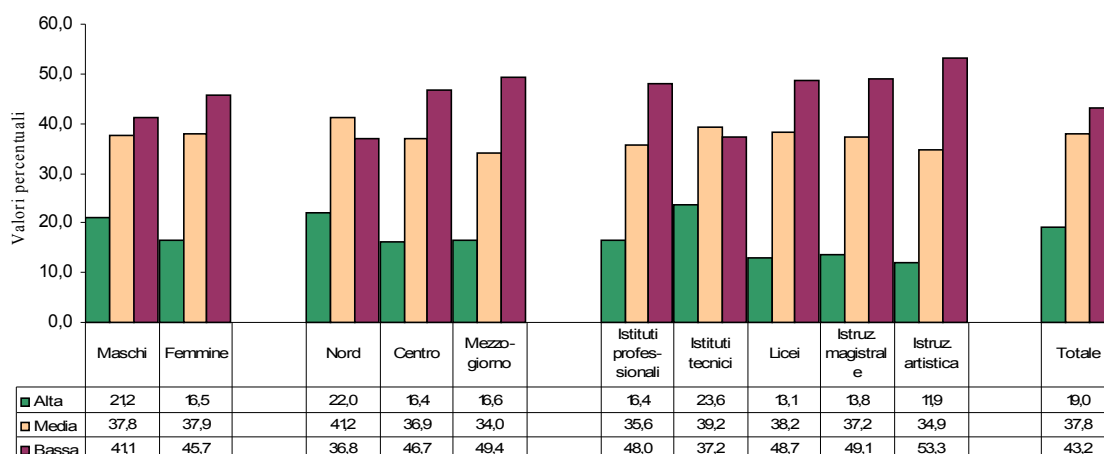
Reddito	Stabilità alta			Stabilità bassa		
	Posizione professionale alta	Posizione professionale media	Posizione professionale bassa	Posizione professionale alta	Posizione professionale media	Posizione professionale bassa
Alto	Qualità alta	Qualità alta	Qualità media	Qualità media	Qualità media	Qualità bassa
Basso	Qualità media	Qualità media	Qualità bassa	Qualità bassa	Qualità bassa	Qualità bassa

In particolare, non volendo definire alcuna gerarchia all'interno dei tre elementi classificatori, l'assenza del livello "basso" ha determinato l'ammontare di quanti svolgono un lavoro di alta qualità, la presenza di un solo livello "basso" ha definito quanti svolgono un lavoro di media qualità, mentre la compresenza di due bassi livelli ha individuato il contingente di lavoratori senza prospettive e cioè che svolgono un'occupazione di bassa qualità.

Tra i circa 198 mila diplomati che hanno iniziato l'attuale occupazione dopo il diploma⁹, il 19% svolge un lavoro di alta qualità, il 37,8% uno di media qualità, mentre il 43,2% risulta esercitare un lavoro di bassa qualità (Figura 1).

Le donne risultano penalizzate nei lavori di alta qualità, svolti dal 16,5% contro il 21,2% registrato tra i colleghi uomini. I lavori di alta qualità sono maggiormente diffusi nel Nord Italia (22,0% vs 16,4% del Centro e 16,6% del Sud), ma le differenze Nord-Sud sono decisamente più elevate se si considerano i lavori di bassa qualità: 12,6 punti percentuali in meno nel Settentrione (36,8% vs il 49,4% del Sud).

Figura 1: *Diplomati del 2004 occupati nel 2007 per sesso, ripartizione del domicilio, tipo di scuola e qualità del lavoro svolto*



Il titolo di scuola secondaria superiore sembra essere strettamente correlato con le caratteristiche del lavoro svolto. I diplomati in un indirizzo tecnico, oltre ad essere caratterizzati da elevati tassi di occupazione¹⁰, sono anche quelli che svolgono più diffusamente un ottimo lavoro: il 23,6% contro valori ben più bassi di quanti conseguono un altro tipo diploma. Tra questi ultimi, vanno evidenziati i giovani con un titolo professionalizzante (provenienti, ad esempio, da un istituto professionale dell'industria e dell'artigianato o per i servizi commerciali e turistici o alberghiero e di ristorazione) i quali, pur essendo contraddistinti da un facile accesso al lavoro¹¹, svolgono una occupazione di alta qualità solo nel 16,4% dei casi, mentre quasi la metà (il 48%) ha un lavoro di scarso profilo. Non

⁹ Si tratta del 44% dei circa 448 mila diplomati del 2004.

¹⁰ Cfr. http://www.istat.it/lavoro/sistema_istruzione.

¹¹ Cfr. http://www.istat.it/lavoro/sistema_istruzione.

stupisce, invece, la bassa incidenza dei lavori di alta qualità tra quanti hanno ottenuto una maturità liceale (13,1%). Tra questi ultimi, infatti, più diffuso è il lavoro occasionale sia in ragione della scarsa formazione professionale acquisita, sia perché tali attività meglio si adattano alle esigenze di chi è impegnato negli studi universitari, tipica scelta dei liceali.

La maggiore presenza di lavori di alta qualità si registra tra i giovani che a tre anni dal diploma intraprendono una attività autonoma: il 33,0% contro il 22% rilevata tra i dipendenti¹². Tra quanti svolgono un lavoro a progetto o come prestatore d'opera occasionale è, invece, nettamente preponderante l'incidenza dei lavori peggiori pari, rispettivamente, al 58% e il 62% circa, contro il 37% degli autonomi e il 40% dei dipendenti (Prospetto 2).

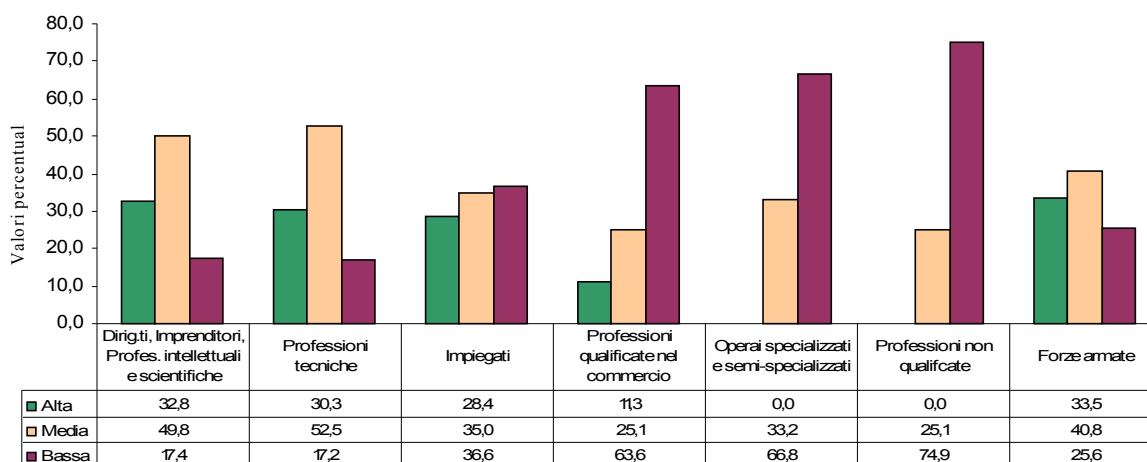
Prospetto 2: *Diplomati del 2004 occupati nel 2007 per tipo di lavoro, periodicità e motivazione dell'occupazione e qualità del lavoro svolto (valori percentuali)*

IOQLD	Dipendente	Autonomo	Lavoratore a Progetto	Prestatore d'opera occasionale	A termine			Senza termine		
					Per scelta	Per mancanza di opportunità	Totale	Ho iniziato a termine	Ho iniziato senza scadenza	Totale
Alta	22,1	33,0	-	-	-	-	-	43,0	37,6	39,7
Media	38,3	30,2	42,1	38,5	41,7	35,2	38,1	45,0	41,8	43,0
Bassa	39,7	36,8	57,9	61,5	58,3	64,8	61,9	12,0	20,6	17,3
Totale (v.a.=100,0)	141.172	19.510	16.795	20.413	37.456	45.868	83.324	30.818	47.587	78.405

Avere un contratto a termine comporta nel 62% dei casi una situazione occupazionale di scarsa qualità, mentre tra quanti dichiarano di lavorare con un contratto a tempo indeterminato l'incidenza è pari solo al 17,3%. Il peso delle occupazioni di basso profilo cresce fino al 65% se si considerano gli atipici costretti ad accettare il contratto a tempo determinato per mancanza di altre opportunità.

Tra quanti dichiarano di avere un contratto senza scadenza, la quota dei lavori di alta qualità è piuttosto elevata: il 39,7%, che aumenta a 43 se si considerano quanti si sono visti trasformare l'iniziale contratto a termine nell'attuale tempo indeterminato.

Figura 2: *Diplomati del 2004 occupati nel 2007 per professione e qualità del lavoro svolto*



Analizzando il tipo di professione svolta dai diplomati¹³, emerge che l'occupazione è di un ottimo livello se si tratta di una attività che richiede particolari capacità decisionali e organizzative o

¹² Secondo i criteri oggettivi di misurazione della qualità del lavoro adottati, i lavoratori a progetto e i prestatori d'opera occasionale non rientrano nella categoria "qualità alta" poiché hanno stipulato un contratto a termine.

¹³ Le professioni dichiarate dai diplomati sono state raggruppate secondo la Classificazione Istat delle professioni – 2001. In essa le voci professionali vengono distinte gerarchicamente in 9 grandi gruppi sulla base sia del livello delle competenze (inteso come livello di responsabilità/autonomia e di istruzione) sia del campo di occupazione. Per maggiori approfondimenti si rimanda a Istat, 2001, *Classificazione delle professioni*. Roma, Metodi e norme, n. 12.

un livello elevato di conoscenza e di esperienza in ambito scientifico, umanistico o artistico: il 33% circa di quanti hanno dichiarato di svolgere un lavoro come dirigente, imprenditore o con una professionalità intellettuale/scientifica. Il lavoro di media qualità caratterizza, invece, le professioni tecniche che comprendono, tra l'altro, i lavori per cui viene richiesto un diploma di scuola secondaria di secondo grado: il 53% circa dei geometri, ragionieri, informatici, elettronici, paramedici, periti, collaboratori amministrativi, [...], istruttori, assistenti sociali. Il lavoro di bassa qualità è prevalente, invece, tra i lavori qualificati nel commercio (il 64% dei commessi, negozianti, baristi, assistenti a domicilio, [...], custodi) e, in particolare, tra quanti svolgono una professione non qualificata (il 75% di uscieri, facchini, ambulanti, bidelli, braccianti agricoli) o come operaio (il 67% di meccanici, imbianchini, muratori, artigiani, coltivatori, conduttori di macchinari). Per ben il 74% dei diplomati appartenenti alle Forze Armate si può parlare, infine, di un livello medio-alto di qualità del lavoro svolto.

Il malcontento di quanti si trovano ad esercitare un lavoro dequalificante viene evidenziato dall'elevata incidenza dei lavori di bassa qualità (il 60%) tra i diplomati in cerca di una nuova occupazione, tra cui solo l'8% svolge un lavoro di alta qualità.

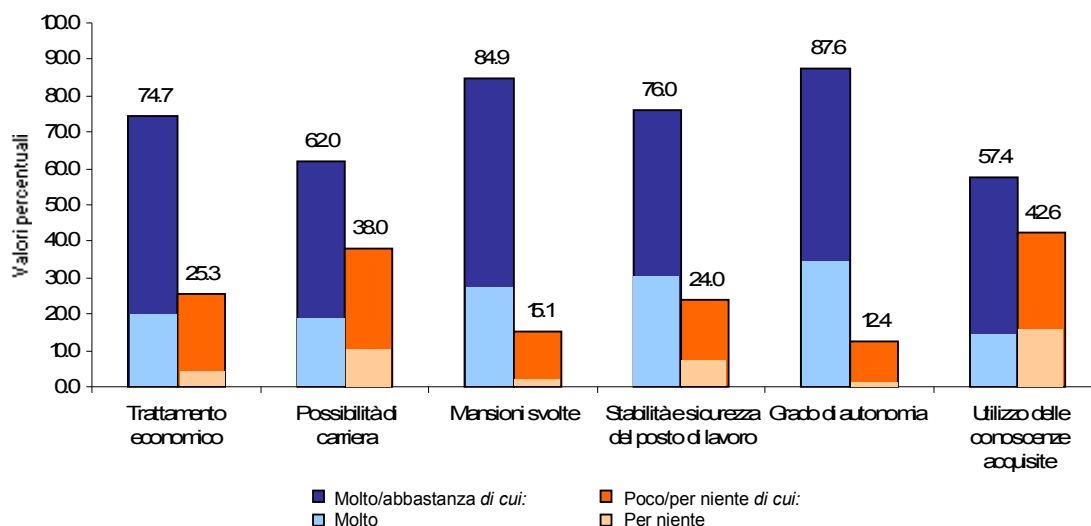
3.2. L'indicatore soggettivo

Nell'indagare la qualità del lavoro, l'analisi non può limitarsi alla sola dimensione oggettiva ma occorre tener conto anche di elementi soggettivi, legati alla percezione individuale, relativamente ad alcuni aspetti specifici dell'occupazione. Forniscono, allora, misure soggettive della qualità del lavoro svolto le valutazioni sulla soddisfazione degli occupati riguardo il trattamento economico, le prospettive di carriera, le mansioni svolte, la stabilità e sicurezza del posto di lavoro, il grado di autonomia, nonché l'utilizzo delle conoscenze acquisite nella scuola.

Pur presentando condizioni oggettive di impiego di scarsa qualità in oltre il 40% dei casi, i ragazzi esprimono giudizi sostanzialmente positivi per la propria occupazione. In particolare, l'autonomia sul lavoro risulta l'aspetto più appagante: si dichiara molto o abbastanza soddisfatto l'87,6% dei diplomati (Figura 3).

Anche le mansioni svolte nell'attività lavorativa vengono giudicate positivamente da una quota consistente di giovani (è l'85% ad esprimere un elevato grado di soddisfazione al riguardo). Un buon livello di soddisfazione viene espresso anche nei confronti della stabilità e sicurezza del posto di lavoro (76,0%) e del trattamento economico (74,7%).

Figura 3: *Diplomati del 2004 occupati nel 2007 per grado di soddisfazione relativo ad alcune caratteristiche del lavoro svolto*



Gli aspetti più critici appaiono, invece, l'utilizzo delle conoscenze acquisite nella scuola secondaria di secondo grado (circa 1 diplomato su 6 si dichiara del tutto insoddisfatto) e le possibilità di carriera, ad indicare come il diploma, pur consentendo un immediato ingresso nel mercato del lavoro, non garantisca poi una crescita professionale. Ciò influisce in modo rilevante sulla decisione da parte di molti diplomati di intraprendere il percorso universitario al fine di conseguire una ulteriore qualificazione.

Le donne si dichiarano, in misura lievemente maggiore rispetto agli uomini, più insoddisfatte per la stabilità e sicurezza del posto di lavoro e nettamente meno gratificate dalle prospettive di carriera (Prospetto 3). Per quest'ultimo aspetto, infatti, circa due terzi degli uomini (67,7%) si ritengono molto o abbastanza soddisfatti, mentre lo è solo poco più della metà delle donne (55,4%). Per gli altri aspetti analizzati, invece, non si riscontrano significative differenze di genere.

Prospetto 3: *Diplomati del 2004 occupati nel 2007 per sesso e grado di soddisfazione relativo ad alcune caratteristiche del lavoro svolto (valori percentuali)*

	Maschi	Femmine	Totale
TRATTAMENTO ECONOMICO			
Molto/abbastanza	75,0	74,3	74,7
Poco/per niente	25,0	25,7	25,3
POSSIBILITÀ DI CARRIERA			
Molto/abbastanza	67,7	55,4	62,0
Poco/per niente	32,3	44,6	38,0
MANSIONI SVOLTE			
Molto/abbastanza	85,0	84,8	84,9
Poco/per niente	15,0	15,2	15,1
STABILITÀ E SICUREZZA DEL POSTO DI LAVORO			
Molto/abbastanza	78,5	73,1	76,0
Poco/per niente	21,5	26,9	24,0
GRADO DI AUTONOMIA			
Molto/abbastanza	87,4	87,8	87,6
Poco/per niente	12,6	12,2	12,4
UTILIZZO DELLE CONOSCENZE ACQUISITE			
Molto/abbastanza	56,9	57,9	57,4
Poco/per niente	43,1	42,1	42,6
Totale (v.a.=100,0)	106.298	91.591	197.890

Al fine di ottenere una misura complessiva della qualità del lavoro basata sull'autovalutazione, si è costruito un indicatore sintetico (*ISQLD, Indicatore Soggettivo di Qualità del Lavoro dei Diplomati*) combinando i giudizi sui differenti aspetti dell'attività lavorativa. Volendo mantenere una corrispondenza con l'indicatore oggettivo precedentemente costruito, si sono considerate solo le valutazioni più strettamente legate all'ambito lavorativo. Si è deciso, quindi, di escludere il parere sull'utilizzo delle conoscenze fornite dalla scuola, esplicitativo del livello di qualità del lavoro svolto in termini di raccordo tra percorso formativo concluso ed occupazione.

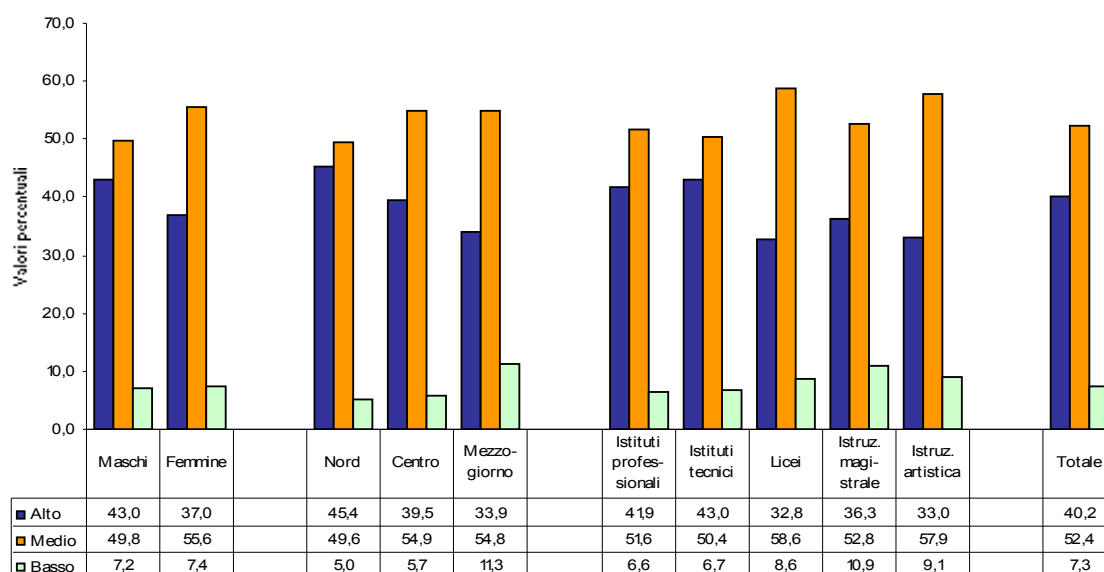
L'indicatore *ISQLD* (avente campo di variazione compreso tra 0 = per niente soddisfatto e 1 = molto soddisfatto) è stato ottenuto combinando i punteggi dei 5 *items* relativi agli aspetti considerati sulla soddisfazione del lavoro svolto (trattamento economico, possibilità di carriera, mansioni svolte, grado di autonomia sul lavoro, stabilità e sicurezza del posto di lavoro). Si è quindi giunti ad una classificazione del grado di soddisfazione in "alto", "medio" e "basso".

Dei 198 mila giovani ai quali è stato richiesto di esprimere un giudizio sull'attuale lavoro, il 40,2% manifesta una elevata soddisfazione generale, il 52,4% si mantiene su una valutazione media e il 7,3% assegna un grado di soddisfazione scarso alla propria attività lavorativa (Figura 4). I ragazzi manifestano, in misura maggiore rispetto alle colleghe, un elevato livello complessivo di

soddisfazione (43 casi su 100 contro i 37 su 100 delle donne). Tuttavia la percentuale di chi si dichiara insoddisfatto è del 7% per entrambi i sessi.

Nel contesto territoriale la quota di quanti si ritengono maggiormente soddisfatti risulta più consistente al Nord e si riduce nel passaggio verso il Centro fino al Mezzogiorno. Il mercato del lavoro settentrionale offre, evidentemente, ai diplomati, maggiori opportunità di essere inseriti in un lavoro più soddisfacente o, quantomeno, con prospettive di miglioramento. All'opposto, nel Mezzogiorno, dove gli insoddisfatti sono quasi il doppio rispetto alle regioni del Centro-Nord, i giovani, incontrando maggiori difficoltà nel trovare un'occupazione, devono accontentarsi di un lavoro di qualità inferiore.

Figura 4: *Diplomati del 2004 occupati nel 2007 per sesso, ripartizione geografica, tipo di scuola e grado di soddisfazione del lavoro svolto*



Coloro che esprimono un grado di soddisfazione elevato per l'attività lavorativa svolta sono tanto più numerosi quanto più professionalizzante è il ciclo di studi concluso: si ritengono molto soddisfatti quasi il 42% e il 43% dei giovani che hanno conseguito il diploma, rispettivamente, in istituti professionali e tecnici. Il possesso di un curriculum maggiormente orientato al mercato del lavoro fornisce, presumibilmente, ai diplomati che hanno concluso un ciclo d'istruzione tecnico-professionale maggiori possibilità di trovarsi impiegati in un lavoro consono alle loro aspettative. D'altra parte, l'area dell'insoddisfazione risulta più ampia proprio per i giovani provenienti da quegli indirizzi di studi che presentano evidenti difficoltà occupazionali (la soddisfazione è scarsa per quasi l'11% di quanti hanno conseguito un diploma magistrale, per il 9% con un diploma d'istruzione artistica e per l'8,6% degli ex-liceali).

Analizzando la distribuzione del grado di soddisfazione per tipo di lavoro svolto si osserva come questo sia elevato per quasi il 58% dei lavoratori autonomi e per il 42% dei dipendenti (Prospetto 4), mentre le quote più consistenti di insoddisfatti si riscontrano tra i lavoratori a progetto e i prestatori d'opera occasionale (rispettivamente 12,8% e 16,5%).

Le quote di quanti sono alla ricerca di un nuovo lavoro confermano l'insoddisfazione per l'impiego attuale. Coloro che non sono soddisfatti della propria attività lavorativa dovrebbero essere, infatti, molto propensi a cambiarla. Tra i più soddisfatti soltanto l'8,3% dichiara di cercare una nuova occupazione, tale quota sale al 24,4% tra chi esprime un giudizio medio e raggiunge il 56,6% tra chi manifesta una scarsa soddisfazione.

Prospetto 4: *Diplomati del 2004 occupati nel 2007 per tipo di lavoro e grado di soddisfazione del lavoro svolto (valori percentuali)*

ISQLD	Dipendenti	Autonomi	Lavoratori a progetto	Prestatori d'opera occasionale	Totale
Alto	42,0	57,9	26,7	22,0	40,2
Medio	52,0	39,6	60,6	61,5	52,4
Basso	6,0	2,5	12,8	16,5	7,3
Totale (v.a.=100,0)	141.172	19.510	16.795	20.413	197.890

Restringendo l'analisi agli occupati dipendenti, collaboratori o prestatori d'opera occasionale, si osserva che un diplomato su due con un contratto a tempo indeterminato si dichiara molto soddisfatto per il proprio lavoro (Prospetto 5). Tra quanti hanno un lavoro temporaneo i più insoddisfatti sono i lavoratori a progetto, quelli con contratto interinale e i prestatori d'opera occasionale (circa il 13-14% per ciascun tipo di contratto). Una quota maggiore di occupati con contratto di formazione e lavoro (o di inserimento) e di apprendisti manifesta, invece, una più elevata soddisfazione generale: il grado "alto" raggiunge, rispettivamente, il 36,4% e il 41,4%. Queste tipologie contrattuali vengono, infatti, considerate come collocazioni transitorie, di passaggio verso un'occupazione più stabile e soddisfacente, rendendo gli occupati più ottimisti circa le prospettive lavorative future.

Prospetto 5: *Diplomati del 2004 occupati nel 2007 come dipendenti, collaboratori o prestatori d'opera occasionale per tipologia contrattuale e grado di soddisfazione del lavoro svolto (valori percentuali)*

ISQLD	Contratto di formazione e lavoro	Apprendistato	Contratto di lavoro interinale	Contratto a progetto	Prestazione d'opera occasionale	Contratto a termine (CCNL)	Altro tipo di contratto a termine	Senza contratto - contratto verbale	Contratto a tempo indeterminato	Totale
Alto	36,4	41,4	23,0	26,6	24,6	31,5	31,1	17,8	49,0	38,3
Medio	58,2	52,2	62,6	60,1	61,8	59,3	58,3	61,6	48,2	53,9
Basso	5,4	6,3	14,4	13,3	13,7	9,2	10,7	20,7	2,9	7,8
Totale (v.a.=100,0)	2.918	22.751	2.406	15.895	12.176	11.728	16.304	15.430	78.772	178.379

Il giudizio dei più svantaggiati - coloro che lavorano tramite un accordo verbale e senza un regolare contratto - ricade, evidentemente in maggior misura, nell'area dell'insoddisfazione: ben 1 su 5 si dichiara insoddisfatto del proprio lavoro e tale rapporto sale a 1 su 3 se si limita l'analisi a quanti non sono impegnati negli studi universitari.

4. I profili dei diplomati con un'alta probabilità di avere un lavoro di "buona" qualità: l'approccio oggettivo e soggettivo

Dopo aver definito le misure oggettive e soggettive di qualità del lavoro, si vuole ora valutare, distintamente per i due approcci, quali variabili socio-demografiche e individuali maggiormente incidono sul livello della qualità del lavoro svolto dai giovani a tre anni dal conseguimento del diploma e individuare alcuni profili-tipo. A tal fine, i due indicatori sintetici di qualità precedentemente descritti (*IOQLD* e *ISQLD*) sono stati utilizzati, separatamente, come variabili risposta di due diversi modelli di regressione logistica¹⁴. In particolare, i due indicatori sono stati

¹⁴ Per la definizione dei modelli di regressione logistica si è utilizzata la procedura *logistic* del *package* statistico SAS.

ricodificati allo scopo di ottenere variabili *dummy* così definite: 1 = lavoro di alta qualità, 2 = lavoro di bassa qualità.

Il primo modello – che per comodità chiameremo “oggettivo” - valuta la probabilità di svolgere un lavoro di qualità, misurandone il livello in base ai tre criteri oggettivi di: stabilità/sicurezza del posto di lavoro, posizione nella professione e reddito orario netto. Come per l’indicatore oggettivo *IOQLD*, sono stati considerati lavori di qualità alta quelli simultaneamente caratterizzati da un’elevata stabilità/sicurezza del posto di lavoro, da una posizione nella professione elevata o media, da un reddito unitario superiore al valore mediano della distribuzione dei redditi unitari. Tutte le altre combinazioni sono state classificate come lavori di bassa qualità.

Per l’altro modello – che definiremo “soggettivo” – la variabile di risposta ha classificato un lavoro di qualità alta laddove *ISQLD* è risultato pari o superiore a 0,5.

Per entrambi i modelli sono state considerate le seguenti 9 variabili esplicative:

1. *sex*: sesso del diplomato (1=maschio, 2=femmina);
2. *ripart*: ripartizione geografica di domicilio del diplomato al momento dell’intervista (1=nord, 2=centro-sud);
3. *tiposcuola*: tipo di diploma conseguito (1=generalist, 2=vocational);
4. *univ*: iscrizione all’università (1=attualmente iscritto o ha conseguito titolo, 2=non si è mai iscritto o ha abbandonato gli studi universitari);
5. *necess*: necessità del diploma per accedere al lavoro attuale (1=non richiesto, 2=richiesto un diploma qualsiasi, 3=richiesto il diploma conseguito);
6. *iniziativa*: modalità di accesso al lavoro (1=iniziativa personale ed attiva del diplomato, 2=nessuna iniziativa personale);
7. *studiogen*: livello di studio dei genitori (1=alto, 2=basso);
8. *classefam*: classe sociale dei genitori (1=alta, 2=bassa);
9. *tax_dis*: tasso di disoccupazione provinciale (1=alto, 2=basso).

Per quanto riguarda la variabile *tiposcuola*, con *generalist* si indicano i diplomi conseguiti nei licei (scientifici, classici, linguistici, artistici quinquennali, della comunicazione, socio-psicopedagogici) che prevedono usualmente la prosecuzione degli studi, mentre con il termine *vocational* si fa riferimento a quei diplomi conseguiti in scuole orientate al mercato del lavoro (istituti professionali, tecnici e di istruzione artistica). La variabile *studiogen* è stata costruita definendo “alto” il livello d’istruzione familiare se entrambi i genitori possiedono una laurea o un diploma universitario, “basso” in tutti gli altri casi. La classe sociale della famiglia del diplomato (*classefam*) ha considerato, invece, la posizione nella professione svolta dai genitori ed è stata classificata “alta” nel caso in cui padre e madre siano imprenditori, liberi professionisti, dirigenti, quadri/funzionari o impiegati ad alta/media qualificazione. Infine, la variabile *tax_dis* è stata ricavata tenendo conto dei tassi di disoccupazione (provenienti dai dati della Rilevazione sulle forze di lavoro - Media 2007) che sono stati associati ai diplomati a secondo della provincia di appartenenza, età e sesso; ad esempio ad un generico diplomato maschio è stata associata la modalità “alto” se il tasso di disoccupazione della provincia in cui vive è superiore al valore nazionale per i maschi della fascia di età che lo riguarda (15-24 anni), “basso” se inferiore.

Entrambi i modelli sono stati sottoposti ad un processo selettivo delle variabili esplicative di tipo *backward elimination*: partendo dal modello completo, la procedura elimina di volta in volta le variabili esplicative con *p-value* superiore a 0,05, ricalcolando ad ogni passo le stime e la significatività delle variabili restanti.

Il confronto dei risultati ottenuti attraverso l’applicazione dei due modelli evidenzia una sostanziale coerenza tra la misurazione oggettiva e quella soggettiva; si registrano, tuttavia, valori della stima puntuale generalmente meno decisi nel modello soggettivo. La differenza principale risiede nella diversa selezione delle variabili esplicative (Prospetto 6): nel modello oggettivo,

l'unica variabile ad essere rimossa dalla *backward elimination* è stata *tax_dis*. Nel modello soggettivo, invece, le variabili eliminate sono state, nell'ordine: *iniziativa*, *classefam* e *tiposcuola*.

Prospetto 6: Risultati della regressione logistica per il modello oggettivo e soggettivo (stime puntuali e p-value)

Variabile	Modalità a confronto	Qualità oggettiva		Qualità soggettiva	
		Stima puntuale	p-value	Stima puntuale	p-value
sex	Maschi vs femmine	1.286	<.0001	1.120	0.0191
ripart	Nord vs Centro-Sud	1.368	<.0001	1.186	0.0117
tiposcuola	Generalist vs vocational	0.865	0.0384	--	--
univ	Iscritto vs mai iscritto	0.541	<.0001	0.504	<.0001
necess	Non richiesto vs diploma conseguito	0.444	<.0001	0.424	<.0001
necess	Diploma qualsiasi vs diploma conseguito	0.808	0.0002	0.976	<.0001
iniziativa	Iniziativa personale vs nessuna iniziativa	1.397	<.0001	--	--
studiogen	Alto vs basso	0.539	0.0009	0.748	0.0186
classefam	Alta vs bassa	1.506	<.0001	--	--
tax_dis	Alto vs basso	--	--	0.712	<.0001

I risultati dei modelli indicano una maggiore probabilità dei diplomati maschi di ottenere un lavoro di qualità elevata rispetto alle femmine (quasi il 29% in più nel modello oggettivo, il 12% in quello soggettivo) e dei diplomati del Nord rispetto a quelli del Centro-Sud (circa il 37% nel modello oggettivo, il 19% in quello soggettivo).

Nel modello oggettivo, chi possiede un diploma di una scuola orientata alla prosecuzione degli studi (*generalist*) ha una probabilità minore (il 13,5% in meno) di svolgere un lavoro di qualità rispetto a coloro che hanno frequentato una scuola orientata all'inserimento nel mercato del lavoro (*vocational*); la variabile non è significativa nel modello soggettivo. Allo stesso tempo, i diplomati che dopo il conseguimento del titolo si sono iscritti all'università risultano avere una probabilità notevolmente più bassa di svolgere un lavoro qualitativamente elevato (circa il 50% in meno in entrambi i modelli). Ciò è spiegabile con il fatto che un diplomato di una scuola di tipo *generalist* più frequentemente si iscrive all'università, e chi sta frequentando l'università e lavora, in molti casi ha un impiego che non considera definitivo, che non lo occupa molto e che gli fornisce un guadagno commisurato ai bisogni di uno studente.

Il lavoro per il quale era richiesto il proprio diploma sembra essere decisamente di buona qualità in entrambi i modelli: i diplomati che svolgono un lavoro per il quale non era richiesto nessun titolo, infatti, hanno una probabilità assai minore di avere un buon lavoro (il 55,6% in meno nel modello oggettivo, il 57,6% in quello soggettivo). L'effetto è confermato, ma attutito, per i lavori che hanno richiesto un diploma qualsiasi *versus* quelli per i quali era necessario il proprio diploma: la generica richiesta di un diploma diminuisce lievemente la probabilità che il lavoro sia di qualità alta rispetto al lavoro che esige il diploma effettivamente conseguito (circa il 19% in meno nel modello oggettivo, solo il 2,4% in meno in quello soggettivo).

La variabile *iniziativa*, che considera se il diplomato si è mosso attivamente e di propria iniziativa nell'ottenere il lavoro che sta svolgendo o se lo ha trovato attraverso altri canali (segnalazioni, conoscenze, ecc.), è presente solamente nel modello oggettivo; tuttavia, fornisce risultati interessanti evidenziando come il diplomato che si è attivato di propria iniziativa (e quindi lo ha scelto personalmente) ha quasi il 40% di probabilità in più di avere un lavoro di qualità elevata rispetto a chi ha cercato e ottenuto il proprio lavoro meno attivamente.

I diplomati che hanno entrambi i genitori laureati o con diploma universitario hanno una minore probabilità di svolgere un lavoro di qualità elevata; in tale contesto il diplomato viene,

verosimilmente, orientato dalla propria famiglia al proseguimento degli studi e tende a considerare prioritaria la condizione di studente piuttosto che quella di lavoratore. L'effetto è netto nel modello oggettivo (circa il 46% di probabilità in meno), più attenuato nel modello soggettivo (con circa il 25% in meno).

La variabile che definisce la classe sociale di appartenenza della famiglia del diplomato è presente solamente nel modello oggettivo in cui risulta che una classe sociale elevata fa aumentare notevolmente (oltre il 50%) la probabilità di svolgere un buon lavoro.

Infine, la variabile *tax_dis* – che è risultata significativa solamente nel modello soggettivo – mostra come la probabilità di svolgere un lavoro di qualità alta risulti quasi del 29% più bassa in contesti caratterizzati da un alto tasso di disoccupazione; evidentemente la minore offerta di lavoro nel territorio riduce sensibilmente anche la selettività individuale nell'accettare una eventuale proposta di lavoro.

Mediante la *proc logistic* del SAS, inoltre, è stata calcolata la probabilità di svolgere un lavoro di qualità associata ad ogni profilo, ossia ad ogni combinazione possibile delle modalità delle variabili esplicative significative di ciascun modello. Così facendo, sono stati delineati i diplomati-tipo con la probabilità massima o minima di svolgere un lavoro di qualità elevata. Il diplomato maschio di una provincia del Nord Italia, dove è presente un basso tasso di disoccupazione, che sta svolgendo un lavoro per il quale si è attivato in prima persona e che ha richiesto specificamente il proprio diploma - di tipo *vocational* - che nei tre anni successivi al conseguimento del titolo non si è mai iscritto all'università ed è cresciuto in una famiglia in cui i genitori hanno un basso livello di istruzione ma una classe sociale elevata, ha la probabilità maggiore di svolgere un lavoro che, sia da un punto di vista oggettivo che soggettivo, possa definirsi di qualità alta. Di contro, la probabilità minore di avere un lavoro qualitativamente elevato è associata alla figura di una diplomata che vive in una provincia del Centro-Sud caratterizzata da un alto tasso di disoccupazione, iscritta all'università, che sta svolgendo un lavoro per trovare il quale non si è attivata di propria iniziativa e che non richiedeva (affatto o specificamente) il proprio diploma di tipo *generalist*, cresciuta in una famiglia in cui i genitori, con un elevato livello di istruzione, occupano tuttavia posizioni professionali non elevate.

5. Alcune considerazioni conclusive

Perseguire una piena occupazione e una migliore qualità del lavoro rappresenta uno degli obiettivi prioritari della Strategia europea dell'occupazione. Il tema della qualità del lavoro ha assunto, quindi, una crescente rilevanza ed è oggi al centro del dibattito internazionale. Misurare la qualità del lavoro è, tuttavia, un'operazione piuttosto complessa, a causa della sua multidimensionalità e della specificità del contesto di riferimento.

L'analisi della qualità del lavoro si inserisce anche all'interno degli studi sulla qualità della vita. Poiché il lavoro occupa una parte importante della giornata delle persone, la qualità del proprio lavoro ha un impatto notevole sulla qualità della vita. In letteratura viene mostrato che avere un lavoro, generalmente, fa aumentare la soddisfazione nei confronti della vita. I disoccupati riportano, infatti, livelli più elevati di infelicità e di depressione rispetto a chi lavora (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008c, D'Alessio e Biancotti, 2006).

In questa ricerca sono stati analizzati i giovani diplomati che si sono dichiarati occupati a tre anni dal conseguimento del titolo. Si è proposta una misurazione sintetica che riuscisse a distinguere un "cattivo" lavoro da un "buon" lavoro, sia dal punto di vista oggettivo che soggettivo.

I diplomati del 2007, pur presentando condizioni oggettive di impiego di scarsa qualità nel 43% dei casi, si dichiarano effettivamente insoddisfatti del proprio lavoro solo nel 7% dei casi, mentre in generale prevalgono giudizi positivi sulla propria occupazione, nonostante le difficoltà oggettivamente misurate.

L'analisi multivariata ha evidenziato come, a prescindere dal punto di vista dell'analisi (oggettivo o soggettivo), gli elementi che maggiormente portano ad avere un buon lavoro o un cattivo lavoro sono il contesto territoriale in cui si vive, il sesso, la decisione di proseguire gli studi all'università, la richiesta del diploma come requisito di accesso al proprio lavoro e il livello di istruzione di entrambi i genitori.

La specificità del collettivo esaminato – ossia i diplomati a tre anni dal conseguimento del titolo – se da un lato rende particolarmente interessante l'analisi per l'importanza del momento di transizione dal sistema educativo al mondo del lavoro, dall'altro deve invitare alla massima cautela nell'interpretazione dei risultati.

Come si è visto, la scelta di proseguire gli studi influisce sulla qualità del lavoro dei diplomati. Chi è impegnato con l'università sarà più portato, infatti, ad accettare lavori di minore qualità proprio perchè di carattere “momentaneo”, ma con il vantaggio di essere conciliabili con lo studio. Un possibile sviluppo della ricerca è rappresentato, dunque, da un approfondimento della qualità del lavoro relativamente ai soli diplomati che al momento dell'intervista si dichiarano occupati e non iscritti all'università.

Ad avere una situazione lavorativa meno “provvisoria” sono i laureati, con i quali è possibile ed interessante effettuare un confronto utilizzando i dati dell'Indagine sull'inserimento professionale dei laureati; tale rilevazione, infatti, facendo parte del Sistema integrato delle indagini Istat sulla transizione scuola-lavoro, ben si presta ad una analisi comparativa, essendo allineata alla rilevazione sui diplomati qui utilizzata sia nella metodologia, sia nei contenuti informativi.

Riferimenti bibliografici

- Bollettino Adapt (2008), *Lavoro decente: una questione globale*, 5 maggio 2008, n. 15.
- Biancotti C., G. D'Alessio (2006), *Distribuzione del reddito e benessere in Italia*, Banca d'Italia, mimeo.
- European Commission (2001) *Employment in Europe 2001*, Luxembourg.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2008a), *Living and Working in Europe*.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2008b), *More and Better Jobs: Patterns of Employment Expansion in Europe*, ERM Report 2008, Dublin.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2008c), *Second European Quality of Life Survey – First Findings*.
- Laura Incagli, *Qualità del lavoro, reddito e benessere dei lavoratori in Italia*.
- Isfol (2005) *La qualità del lavoro in Italia*, Roma. (Temi e strumenti, n. 6).
- Istat *Sistema informativo: Scuola, università e inserimento nel mondo del lavoro*
http://www.istat.it/lavoro/sistema_istruzione/istruzione.html.
- Istat, 2001, *Classificazione delle professioni*. Roma, Metodi e norme, n. 12.