



**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA**

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI  
"M. FANNO"**

**CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA**

**PROVA FINALE**

**LA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEI LAUREATI IN ITALIA.  
OSTACOLI E BARRIERE NELLE SCELTE INIZIALI DI CARRIERA**

**RELATRICE:**

**CH.MA PROF.SSA ELISABETTA LODIGIANI**

**LAUREANDO: DAVIDE SPINELLO**

**MATRICOLA N. 2000790**

**ANNO ACCADEMICO 2023 – 2024**

Dichiaro di aver preso visione del “Regolamento antiplagio” approvato dal Consiglio del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali e, consapevole delle conseguenze derivanti da dichiarazioni mendaci, dichiaro che il presente lavoro non è già stato sottoposto, in tutto o in parte, per il conseguimento di un titolo accademico in altre Università italiane o straniere. Dichiaro inoltre che tutte le fonti utilizzate per la realizzazione del presente lavoro, inclusi i materiali digitali, sono state correttamente citate nel corpo del testo e nella sezione ‘Riferimenti bibliografici’.

*I hereby declare that I have read and understood the “Anti-plagiarism rules and regulations” approved by the Council of the Department of Economics and Management and I am aware of the consequences of making false statements. I declare that this piece of work has not been previously submitted – either fully or partially – for fulfilling the requirements of an academic degree, whether in Italy or abroad. Furthermore, I declare that the references used for this work – including the digital materials – have been appropriately cited and acknowledged in the text and in the section ‘References’.*

Firma (signature)  .....

# Indice

<b>Introduzione .....</b>	<b>pag. 3</b>
<b>Capitolo Uno .....</b>	<b>pag. 5</b>
<b>Scelte iniziali di carriera: complessità, ostacoli e barriere</b>	
1.1 – Il mismatch tra formazione accademica e mercato del lavoro .....	pag. 5
1.2 – Valori professionali e difficoltà di inizio carriera per i laureati ....	pag. 7
1.3 – Influenze congiunturali sulle scelte di inizio carriera: quanto pesa la recessione? .....	pag. 9
1.4 – Determinanti delle differenze salariali ad inizio carriera .....	pag. 10
<b>Capitolo Due .....</b>	<b>pag. 13</b>
<b>Problematiche delle scelte di inizio carriera dei laureati</b>	
2.1 – Workplace learning e formazione professionale: un possibile mediatore delle scelte occupazionali? .....	pag. 13
2.2 – L’impatto della mobilità sulle scelte occupazionali di inizio carriera	pag. 15
2.3 – Il bilanciamento tra vita e lavoro all’inizio della carriera .....	pag. 18
<b>Capitolo Tre .....</b>	<b>pag. 20</b>
<b>La condizione occupazionale dei laureati in Italia</b>	
3.1 – Scelte di inizio carriera e laureati italiani: condizioni sociali e mobilità interregionale .....	pag. 20
3.2 – Complessità prima e dopo la deregolamentazione del mercato .....	pag. 22
3.3 – Analisi della condizione occupazionale dei laureati in Italia: il database Almalaurea .....	pag. 24
<b>Conclusione .....</b>	<b>pag. 31</b>
<b>Bibliografia .....</b>	<b>pag. 33</b>

# Introduzione

In questa tesi viene considerata la posizione dei laureati italiani in termini di occupazione post laurea, con particolare riferimento alle analisi dei dati presenti nel database di Almalaurea pubblicati negli ultimi due decenni. Attraverso un'analisi iniziale delle condizioni del mercato e della letteratura scientifica che tratta di ostacoli e barriere che devono essere affrontati dai laureati durante la loro scelta del percorso di inizio carriera, vengono presentati gli impatti di molteplici condizioni iniziali come la posizione sociale, la mobilità interregionale e l'impatto dei valori professionali sulle scelte dei laureati. Per riuscire a costruire una cornice teorica sufficiente a comprendere in modo completo quali siano le precondizioni delle analisi dei dati presenti nell'ultimo paragrafo, il lavoro è composto da tre capitoli principali.

Il primo capitolo tratta delle scelte di inizio carriera dei laureati, analizzando la letteratura ad un livello generale e contemplando ostacoli, barriere e complessità collegate al momento della scelta. Il primo paragrafo tratta del mismatch tra la formazione accademica ed il mercato del lavoro e cerca di comprendere quale sia l'impatto di un'eventuale sovraistruzione sia nel breve sia nel lungo termine. Il secondo paragrafo ha come obiettivo quello di porre le basi per una migliore comprensione dell'influenza dei valori professionali sulle scelte di inizio carriera dei laureati. Infine, il capitolo tratta dell'impatto della recessione e delle congiunture economiche sfavorevoli sulle scelte dei neolaureati. In generale, dunque, il capitolo mira a comprendere come le principali variabili macroeconomiche e sociali possano impattare sul momento complesso della scelta.

Il secondo capitolo tratta in modo più specifico delle problematiche che i laureati devono affrontare durante i primi momenti professionali. Nel primo paragrafo si affrontano le problematiche collegate alla comparazione tra educazione professionale ed educazione accademica tradizionale. Attraverso l'analisi della letteratura, sarà possibile comprendere in che modo, sia nel breve che nel lungo termine, la scelta di un'educazione universitaria di tipo professionale possa avere un effetto sull'inizio della carriera dei laureati. Nel secondo paragrafo si affrontano le questioni collegate alla mobilità occupazionale dei laureati, per capire se eventuali differenze nelle scelte della destinazione lavorativa possano impattare a breve e a lungo termine sull'efficacia delle scelte di inizio carriera. Infine, nel terzo paragrafo, si analizza la problematica del bilanciamento tra vita e lavoro, con l'obiettivo di raggiungere una migliore comprensione di quanto accade all'inizio della carriera alle decisioni familiari dei neolaureati. Nel terzo ed ultimo capitolo di questa tesi si considera la condizione occupazionale dei laureati in Italia con una visione meno generale. Infatti, nel primo paragrafo si analizzano gli effetti

delle condizioni sociali e della mobilità interregionale all'interno del panorama dei neolaureati italiani. Nel secondo capitolo si ascrivono tutte le variabili analizzate nei capitoli precedenti alla recente deregolamentazione del mercato del lavoro italiano, anche attraverso l'analisi delle modifiche alle normative italiane che, progressivamente, hanno compromesso la posizione dei neolaureati. Infine, nel terzo paragrafo, si analizzano i dati del database di Almalaurea, partendo dalla condizione occupazionale dei laureati dal 2008 a 2018 a cinque anni dalla laurea e passando alla condizione occupazionale dei laureati dal ad un anno dalla laurea. L'obiettivo di questo capitolo è dunque quello di mostrare lo stato delle cose così come analizzato dalle principali statistiche ufficiali, in modo da riuscire ad ipotizzare anche alcune variazioni future delle principali variabili considerate.

# Capitolo Uno

## Scelte iniziali di carriera: complessità, ostacoli e barriere

### 1.1 – Il mismatch tra formazione accademica e mercato del lavoro

Il mismatching, nel mercato del lavoro, è l'incompatibilità che può emergere tra la formazione accademica e le qualifiche professionali di un individuo con le necessità del mercato del lavoro in quel determinato momento in relazione ai posti vacanti. A livello macroeconomico, questo fenomeno si traduce in una discrepanza tra la domanda e l'offerta nel mercato del lavoro, non dal punto di vista del rapporto tra numero di occupati, disoccupati e posti disponibili, ma dal punto di vista della differenza tra le competenze richieste e le competenze acquisite dall'offerta. Le conseguenze di questo disallineamento a livello economico e sociale possono condurre a caoticità di breve e lungo periodo sia per quanto riguarda la compatibilità tra datore di lavoro e dipendente, sia per quanto riguarda salari, produttività, equilibrio di mercato e disoccupazione (Negoiță, 2022).

Il problema del mismatching tra istruzione e competenze necessarie sul mercato del lavoro è attuale e determinante. Nei Paesi OCSE, stime del 2022 affermano che questo disallineamento varia tra il 20% ed il 35% e, controintuitivamente, non consiste nella impreparazione dei lavoratori al mercato, ma sembra che l'eccessiva scolarizzazione, l'apprendimento di più competenze rispetto a quelle richieste dal mercato e l'iperistruzione siano le cause determinanti di questa condizione. Tutto questo genera problematiche connesse alla produttività e all'innovazione, poiché le competenze dei lavoratori non vengono sfruttate in modo completo. Inoltre, sebbene una riflessione razionale potrebbe portare a sostenere che i lavoratori superistruiti dovrebbero sperimentare periodi di disoccupazione per riuscire a trovare un'occupazione adatta alle loro qualifiche e alle loro competenze, questo fenomeno non è verificato nella realtà. Infatti, le competenze superiori di questi lavoratori non vengono considerate in modo adeguato e questo porta a due conseguenze: in primo luogo, anche questi lavoratori vengono colpiti dalla trappola della disoccupazione eccessiva, trovando impieghi non adeguati; in secondo luogo, tali impieghi non permettono a questi lavoratori lo sfruttamento delle competenze, il che porta ad un deterioramento delle abilità acquisite. Le conseguenze di queste condizioni sono il declino cognitivo, l'assuefazione psicologica e la scarsa partecipazione alle attività di formazione (Esposito & Scicchitano, 2022).

Altri effetti che sono stati evidenziati dalla letteratura scientifica, oltre al rallentamento della produttività e dell'innovazione, sono una riduzione della soddisfazione nel lavoro, tassi di turnover elevati, minori investimenti nella formazione e nell'autoformazione, riduzione dei salari e degli stipendi. Tutto questo, inoltre, viene peggiorato dalle evidenze empiriche che hanno dimostrato come, in proporzione, le persone sovraqualificate guadagnino di meno (e le persone sottoqualificate guadagnino di più) dei loro colleghi con cui condividono gli anni di educazione scolastica ed accademica ma che svolgono professioni e mansioni adeguate al loro livello di scolarizzazione. Tutto questo corrobora l'idea che il livello di istruzione non sia l'unica determinante del reddito percepito dai lavoratori e che, quindi, il sistema scolastico non è ancora in grado di catturare le determinanti della carriera dei nuovi assunti al fine di sviluppare le skills che permettano loro di colmare tali gap (Araújo & Anabela, 2020).

Da tutte queste evidenze, la preparazione professionale attraverso la formazione specifica potrebbe apparire una soluzione efficace. In altre parole, il disallineamento orizzontale tra le competenze acquisite e le competenze richieste nelle occupazioni specifiche potrebbe essere ridotto attraverso un'educazione accademica maggiormente incentrata sullo sviluppo delle competenze professionali specifiche. Sfortunatamente, la letteratura ha verificato che tale strategia riduce un disallineamento nelle fasi iniziali della carriera dei nuovi assunti, ma nel lungo periodo porta a delle conseguenze negative in termini salariali. Nel lungo periodo, quindi, i lavoratori con un'istruzione ed una formazione meno specializzata sono in grado di adeguarsi più velocemente e meglio rispetto ai cambiamenti del mercato del lavoro, proteggendosi dalle penalità salariale in modo più efficace. L'istruzione professionale, quindi, rende più fluido il passaggio al mercato del lavoro ma può portare a peggioramenti in termini di costo di disallineamento orizzontale di lungo periodo (Schweri et al., 2020).

Queste evidenze sono state riscontrate, in particolare in anni recenti, dagli studiosi di tutto il mondo. Per esempio, Kadir et al. (2020) hanno analizzato il contesto malesiano attraverso un'analisi statistica di questo disallineamento orizzontale tra competenze acquisite dai lavoratori e richieste dal mercato, verificando che il tasso di disoccupazione allarmante nel Paese dipendeva in particolare da questo fenomeno, alimentato a sua volta da salari troppo bassi e dall'assenza di competenze accademiche legate all'occupabilità. Róbert (2014) ha indagato il disallineamento orizzontale e verticale nei contesti di Ungheria, Polonia, Lituania e Slovenia, nei quali appare più urgente la riduzione del gap tra domanda ed offerta di lavoro. L'autore infatti sostiene che, attraverso i risultati trovati, sia più importante trovare un lavoro stabile piuttosto che adeguato alle proprie esperienze e competenze. Nella Romania occidentale, Negoită (2022) ha verificato che i laureati percepiscono come troppo teoriche ed elevati le

conoscenze fornite dagli istituti universitari e che la loro soddisfazione cresca man mano che conoscenze e competenze convergono professionalmente.

Esposito e Scicchitano (2022), analizzando il contesto italiano, trovano che la mobilità professionale possa essere una soluzione solamente per i lavoratori sovraistruiti impiegati in imprese di grandi dimensioni, mentre per gli altri il rischio di cadere nella trappola della disoccupazione è piuttosto alto. Araújo e Anabela (2020) prendono in esame il contesto del Portogallo, in cui il disallineamento tra competenze richieste ed acquisite dai lavoratori sembra essere un problema particolarmente sentito, sebbene sembra si stia indebolendo. In particolare, il disallineamento colpisce il salario con una maggiore forza durante le prime fasi dell'impiego. Infine, anche Zhu (2012) ha osservato che la mancata corrispondenza tra la formazione accademica e le mansioni svolte nella professione può portare ad una perdita di reddito ad inizio carriera, che aumenta all'aumentare della specificità della laurea scelta dallo studente.

Date tutte queste evidenze, studi e risultati, è importante prendere in considerazione il mercato del lavoro dal punto di vista dei valori e delle difficoltà di inizio carriera percepite dai nuovi assunti, per comprendere come questo disallineamento ed altre determinanti contribuiscano alla determinazione e al disegno di possibili soluzioni che permettano di ridurre l'impatto negativo di queste complessità.

## **1.2 – Valori professionali e difficoltà di inizio carriera per i laureati**

Le scelte di carriera dei giovani laureati possono essere complesse poiché non dipendono solamente dalle loro inclinazioni innate e dalle competenze acquisite durante il periodo di studi. Dipendono anche dalle condizioni sociali generali, dalla congiuntura economica e da altri fattori esterni come l'influenza del contesto familiare a cui si appartiene. In questo senso, dunque, non sempre le scelte di carriera degli individui possono essere considerate serene e razionali. Ciononostante, è stato dimostrato come i valori che le persone hanno all'inizio della loro carriera possono essere considerati come forti determinanti per le loro scelte, per le loro percezioni e per la loro soddisfazione. Tali valori e la loro realizzazione possono essere sia intrinseci che estrinseci, quindi guidati da ricompense interne o esterne che possono portare l'individuo a valutare ed impegnarsi in differenti contesti professionali (Giraud et al., 2019).

In particolare, i valori estrinseci sono tutte quelle condizioni che rendono desiderabile un posto di lavoro rispetto alle aspettative e alle preferenze di una persona, come ad esempio il salario, l'orario di lavoro, la sicurezza dell'impiego e le condizioni generali di trattamento durante lo svolgimento della professione. I valori intrinseci, invece, catturano tutte le dimensioni di gratificazione che non dipendono da fattori esterni e oggettivi, ma che includono fattori come



la percezione della crescita personale e professionale, la possibilità di esprimere il proprio potenziale e l'apprendimento effettivo durante il lavoro. La differenza tra questi due tipi di valori risiede nel loro grado di stabilità. Infatti, i valori intrinseci sono abbastanza stabili nel tempo e questa stabilità cresce durante l'approccio all'età adulta. Differente natura è riservata ai valori estrinseci che, invece, hanno una fluttuazione maggiore durante la vita professionale di un individuo, poiché spesso dipendono da condizioni che non possono essere considerate sotto il controllo dell'individuo stesso (Johnson et al., 2012).

Questo confronto tra valori estrinseci ed intrinseci, con particolare riferimento alla loro rilevanza relativa, viene ampiamente dibattuto nella letteratura scientifica. In generale, sembra esserci un accordo sul fatto la realizzazione dei valori intrinseci sia molto più importante per la realizzazione e per la completezza dell'identità di un individuo, rispetto alla realizzazione di quelli estrinseci, in particolare nel lungo periodo. Quando gli individui prendono decisioni per la loro carriera, i valori intrinseci tendono ad essere sempre più presenti: fattori come la trasparenza, le possibilità di crescita, lo stile di vita ed il bilanciamento tra vita privata e lavoro sembrano essere, nel lungo termine, le preoccupazioni principali dei lavoratori. Inoltre, sebbene siano fattori altamente contestuali e con differenze individuali molto profonde, sembra che l'età anagrafica non determini i valori della carriera, ma solo la loro importanza relativa (Jackson & Tomlinson, 2019).

Alcuni esempi che confermano queste evidenze sono i seguenti. Giraud et al. (2019) hanno analizzato il contesto francese, considerando un campione di 629 laureati distinto in tre differenti mercati (aziendale, alternativo e aziendale ad alto potenziale). I risultati hanno dimostrato come l'appartenenza a ciascun mercato porti con sé differenti valori intrinseci ed estrinseci per i laureati. Inoltre, l'articolo ha evidenziato la rilevanza della mentorship professionale e di altre variabili come il genere nella determinazione e nello sviluppo dei valori professionali delle unità statistiche considerate. Johnson et al. (2012), prendendo in considerazione il contesto statunitense, verificano che in condizioni di crisi economica i valori (sia intrinseci che estrinseci) tendono ad indebolirsi. Inoltre, i valori intrinseci si indeboliscono quando i laureati percepiscono il mismatch di cui si è discusso nel precedente paragrafo. Un ultimo esempio, tratto dal contesto australiano e britannico, viene proposto dalla pubblicazione di Jackson e Tomlinson (2019) i quali hanno analizzato la proattività nella gestione della carriera di un campione di 433 laureati. Anche in questa ricerca, la preponderanza dei valori intrinseci di carriera è stata evidenziata con forza. Inoltre, è stata anche osservata una crescente tendenza all'autogestione della carriera sulla base di questi valori.

Dati tutti questi risultati, sia per quanto riguarda le conseguenze del mismatch tra professione e competenze accademiche acquisite, sia per quanto riguarda lo sviluppo dei valori intrinseci ed

estrinseci di carriera, è interessante comprendere in che modo una condizione congiunturale critica possa modificare le decisioni dei giovani laureati. Per questo motivo, nel prossimo paragrafo sarà analizzato il peso della recessione sulle scelte di carriera dei laureati.

### 1.3 – Influenze congiunturali sulle scelte di inizio carriera: quanto pesa la recessione?

La recessione può avere due effetti principali sulle scelte di carriera e di studio delle persone. In primo luogo, i futuri studenti universitari potrebbero valutare con un peso maggiore le conseguenze di una congiuntura economica sfavorevole. In secondo luogo, ci potrebbero essere delle asimmetrie informative tali da modificare in modo sbagliato la percezione dei futuri studenti riguardo queste conseguenze. Ersoy (2020) prende in considerazione questo fenomeno all'interno del contesto statunitense, verificando che le condizioni prevalenti nel mercato del lavoro sono di fatto in grado di modificare le scelte di studio degli individui. In particolare, questo effetto viene amplificato dagli effetti nefasti di una recessione, come quella del 2008-2009. L'autore ha verificato che le condizioni macroeconomiche avverse hanno influenzato le scelte dei futuri laureandi, che si sono spostati verso corsi di studio percepiti come resistenti alla recessione. Inoltre, l'autore osserva che, sebbene non sia possibile determinare a priori se gli effetti di queste decisioni siano vantaggiosi o dannosi, dato il lungo arco temporale in cui si sviluppa la carriera di una persona, è più probabile che allontanarsi dai propri valori intrinseci a causa della recessione possa essere negativo per il benessere dell'individuo.

**Tabella 1.1 – Risultati della ricerca di Bertoni e Brunello (2022) sugli effetti della formazione professionale durante i periodi di recessione**

Portata dell'effetto	Tipo di variabile	Tipo di effetto
<b>Effetti generali</b>	Partecipazione alla formazione	Anticiclico
	Intensità della formazione	Prociclico
<b>Effetti sui lavoratori occupati</b>	Partecipazione alla formazione	Anticiclico
	Intensità della formazione	Aciclico
<b>Effetti sui lavoratori non occupati</b>	Partecipazione alla formazione	Aciclico
	Intensità della formazione	Prociclico

*Fonte: Bertoni, M., & Brunello, G. (2020). Training during recessions: recent European evidence. IZA Journal of Labor Policy, 12(7).*

Ciononostante, durante una congiuntura economica negativa è possibile riscontrare alcuni vantaggi collegati alla spesa per la formazione professionale. Infatti, vi sono evidenze che

dimostrano come, durante questi periodi, l'apprendistato ed altre forme di praticantato possano avere una natura di tipo anticiclico. Questo è molto importante, poiché le fasi di recessione sono negative anche per i lavoratori istruiti e formati professionalmente, che perdono potere contrattuale a causa dell'elevato tasso di disoccupazione. È stato inoltre osservato che la formazione non ha lo stesso effetto se viene finanziata dall'impresa o dal lavoratore: nel primo caso, infatti, sembra avere effetti prociclici, mentre nel secondo caso sembra abbia effetti anticiclici. Inoltre, l'intensità della formazione sembra avere effetti aciclici. Infine, è interessante constatare che gli effetti sono diversi a seconda dello status occupazionale dell'individuo considerato. Bertoni e Brunello (2022) hanno approfondito la questione nel contesto dell'Unione Europea ed i risultati ottenuti dai due ricercatori sono riassunti nella tabella 1.1.

I risultati delle ricerche di Bertoni e Brunello sono anche approfonditi nel report pubblicato dalla Commissione Europea "Human capital during recession" (Brunello & Bertoni, 2021). Gli effetti della tabella 1.1 sono ovviamente confermati ma emergono anche delle differenze geografiche. Per esempio, la prociclicità della formazione degli adulti sembra essere più forte nei Paesi dell'Europa orientale. Inoltre, affinché vi sia un effetto anticiclico della formazione, sembra necessario un aumento della spesa pubblica per l'istruzione, una maggiore protezione dell'occupazione, minori vincoli finanziari per le imprese e maggiore spesa in ricerca e sviluppo. Queste condizioni promuovono l'effetto anticiclico della formazione che permette una limitazione della riduzione della produttività tipicamente riscontrata durante i periodi di crisi.

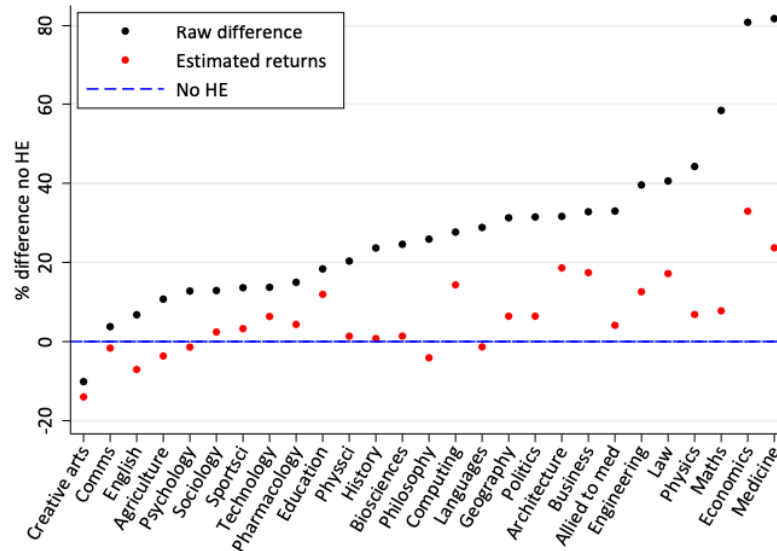
#### **1.4 – Determinanti delle differenze salariali ad inizio carriera**

Una delle differenze principali che viene analizzata quando si tratta di differenze salariali di inizio carriera è quella legata al genere delle unità statistiche considerate. Per esempio, nell'ambito dei laureati in economia in Francia, Bazen e Charni (2022) hanno verificato la presenza di una sproporzione tra maschi e femmine nelle retribuzioni iniziali, con un vantaggio pronunciato per i maschi. Questa sproporzione si è verificata essere più rilevante rispetto a quella registrata per i laureati nelle scienze dure. Kiryushina e Rudakov (2021) hanno analizzato il contesto russo per questa variabile, riscontrando che le condizioni del controllo del mercato del lavoro portano ad una differenza a vantaggio degli uomini, che all'inizio della carriera vengono retribuiti dal 18 al 20% in più rispetto alle donne.

Viene inoltre considerata anche la provenienza familiare in termini socioeconomici. Per esempio, nel contesto inglese, i laureati che vengono da condizioni sfavorevoli hanno maggiore

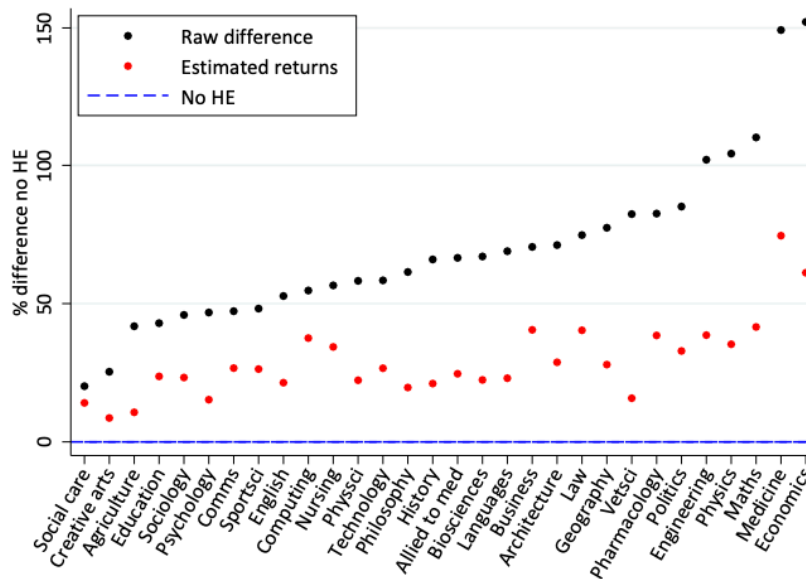
probabilità di rimanere disoccupati, lavorare in modo parziale e guadagnare di meno a seguito di una congiuntura economica negativa, come la crisi del 2008 (Del Bono e Morando, 2024). Il contesto inglese è stato anche studiato attraverso il rapporto pubblicato dall'istituto per gli studi fiscali ed il dipartimento per l'education nel 2018 (Belfield et al., 2018). In questo report è stato verificato come la formazione universitaria abbia un impatto positivo sui guadagni medi, con particolare riferimento al campione femminile, i cui guadagni superano del 50% quelli delle donne non laureate (Figura 1.1 e Figura 1.2).

**Figura 1.1 – U.K.: differenze nei redditi lordi e rendimenti attesi per materia (uomini)**



Fonte: Belfield, C., Britton, J., Buscha, F., Dearden, L., Dickson, M., Van Der Erve, L., Sibieta, L., Vignoles, A., Walker, I., & Zhu, Y. (2018). *The impact of undergraduate degrees on early-career earnings.*

**Figura 1.2 – U.K.: differenze nei redditi lordi e rendimenti attesi per materia (uomini)**



Fonte: Belfield, C., Britton, J., Buscha, F., Dearden, L., Dickson, M., Van Der Erve, L., Sibieta, L., Vignoles, A., Walker, I., & Zhu, Y. (2018). *The impact of undergraduate degrees on early-career earnings.*

Anche in questo lavoro, inoltre, la provenienza da un contesto familiare benestante è emersa essere una caratteristica determinante per maggiori guadagni di inizio carriera. Inoltre, il tipo di laurea sembra avere un impatto significativo sui guadagni delle unità statistiche considerate: laurearsi in medicina ed economia appare essere più conveniente, almeno fino all'età di 29 anni, rispetto a laurearsi in inglese o filosofia. Ulteriormente, la provenienza da istituti universitari specifici ha un impatto differente in termini di rendimento e guadagni: studiare a Cambridge produce, infatti, una media incrementale migliore rispetto a studiare in università minori.

Negli Stati Uniti, Hu e Wolniak (2013) hanno studiato l'impatto sui guadagni di inizio carriera delle attività accademiche e sociali dei laureati, riscontrando differenze simili ai casi precedenti per quanto riguarda il genere. Infatti, i maschi americani sperimentano un vantaggio rilevante rispetto alle donne per quanto riguarda i guadagni iniziali. In particolare, il vantaggio per gli uomini dipende dal loro impegno accademico mentre le donne riescono ad ottenere dei vantaggi solamente attraverso il loro impegno di tipo sociale. Anche la razza e l'etnia possono essere considerati dei moderatori di queste differenze, così come la provenienza sociale dei laureati.

Per quanto riguarda il contesto italiano, il recente studio di Raitano e Subioli (2022) ha verificato l'effettiva esistenza di un vantaggio nell'istruzione universitaria. I laureati, infatti, godono di una maggiore occupabilità e di guadagni maggiori entro i cinque anni dalla laurea, rispetto a coloro che scelgono invece di non laurearsi. Ciononostante, lo studio ha anche identificato l'assenza di prove circa la crescita dei benefici premiali dei laureati ed il loro livello di istruzione. Lo studio di Aina e Casalone (2020) ha analizzato anche il tempo impiegato dagli studenti italiani per laurearsi, riscontrando che il ritardo nel compimento degli studi può influenzare negativamente l'occupabilità del candidato anche in modo persistente. Inoltre, tale ritardo penalizza i laureati a livello di retribuzione iniziale, con maggiore impatto per le donne e per i laureati in genere nelle materie non tecniche e scientifiche.

Il contesto italiano è stato messo a confronto con quello tedesco dalla pubblicazione di Barbieri e Giachin (2022) che hanno considerato la flessibilizzazione dei due mercati a seguito delle liberalizzazioni degli ultimi decenni. In particolare, anche in questi contesti gli autori hanno verificato che l'origine sociale dei laureati ha un impatto piuttosto forte sulle loro possibili di carriera e di guadagno iniziali. Inoltre, la flessibilità del mercato italiano viene quasi completamente assorbita attraverso il completamento della laurea, rivelando quindi una rigidità delle condizioni lavorative successive. In Germania, invece, la laurea non riduce la flessibilità iniziale, la quale però permette una maggiore possibilità di miglioramento della propria condizione di carriera e di guadagno durante gli anni successivi.

# Capitolo Due

## Problematiche delle scelte di inizio carriera dei laureati

### **2.1 – Workplace learning e formazione professionale: un possibile mediatore delle scelte occupazionali?**

Lo scopo della formazione universitaria è quello di formare individui con una coscienza critica rispetto alla società in un determinato campo del sapere. Ciononostante, questa visione appare piuttosto limitata quando la formazione accademica viene sviluppata anche pensando alle future possibilità occupazionali. Il dibattito sulla possibilità che l'accademia possa avere uno sfondo professionale, al fine di facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro dei laureati è ancora aperto e piuttosto forte. Le indagini empiriche in questo senso hanno mostrato come l'accesso al mercato, il salario iniziale e la corrispondenza tra mansioni lavorative e background formativo siano facilitati e migliorati dai corsi di studio che prevedono una componente di formazione professionale. Il problema fondamentale è che le competenze sono altamente dinamiche e legate a fattori contestuali fortemente mutevoli nel tempo. L'acquisizione di una competenza specifica in fase di preparazione accademica, dunque, potrebbe avere delle ripercussioni negative nel lungo termine sia per quanto riguarda l'occupabilità dell'individuo, sia per quanto riguarda le sue possibilità di guadagno (Verhaest & Baert, 2018).

Al fine di analizzare cosa accade ai laureati che scelgono un percorso non professionale e quelli che invece scelgono un percorso professionale (la cosiddetta vocational higher education), la ricerca ha spesso considerato quali siano le conseguenze nei momenti di crisi, come quella del 2008. Per esempio, la ricerca pubblicata da van der Berge (2018), ha esaminato tali effetti nel mercato del lavoro olandese, mercato caratterizzato da un livello di flessibilità piuttosto alto. La sua ricerca si è concentrata su due punti principali: viene analizzato il differente effetto di laurearsi in un periodo di crisi a seconda della scelta del tipo di percorso (professionale o non professionale) scelto dallo studente; in che modo i laureati in periodi di crisi riescono (o non riescono) a raggiungere i loro colleghi che hanno invece ottenuto una laurea durante congiunture economiche migliori.

La dinamica riscontrata dalla ricerca è interessante. I laureati vocazionali sono avvantaggiati nel momento della loro assunzione iniziale, sia per quanto riguarda l'occupabilità in tempi di

crisi, sia per quanto riguarda la differenza salariale. I laureati di percorsi tradizionali, invece, hanno un'iniziale perdita di valore che viene però compensata nei primi otto anni dalla laurea, generando uno spread nullo rispetto alla condizione dei colleghi laureati in momenti migliori. Ciononostante, la differenza salariale (sebbene ridotta) esisteva anche per i laureati vocazionali che, però, non riescono a raggiungere i loro colleghi. Tale penalità salariale persiste, sebbene si riduca nel tempo. Inoltre, è stato verificato che entrambe le categorie di laureati sono propensi a cambiare il datore di lavoro al termine dei periodi di crisi, riuscendo a guadagnare di più rispetto ai colleghi che, invece, si sono laureati durante congiunture economiche positive.

Hoelscher et al. (2008) hanno studiato il contesto del Regno Unito e verificano che le qualifiche professionali completate durante il percorso universitario hanno avuto un certo successo nell'ampliamento dell'accesso al lavoro. Questo ha avuto anche un secondo effetto molto interessante: il governo percepiva la necessità di aumentare il numero di persone provenienti da contesti svantaggiati che accedessero all'istruzione universitaria. Grazie all'incentivazione dello sviluppo di qualifiche professionali all'interno dei contesti universitari, il governo ha effettivamente ottenuto un buon risultato nei termini di questo obiettivo. Inoltre, anche il livello di retribuzione all'inizio della carriera sembrava confermare i risultati degli studi analizzati in precedenza.

Verhaest e Baert (2018) hanno analizzato un campione di laureati in Belgio per verificare l'effetto del workplace learning durante il periodo universitario sull'occupabilità e sulla qualità del lavoro. In particolare, lo scopo della ricerca era proprio quello di verificare i risultati dei precedenti studi che correlavano la scelta di un percorso professionalizzante a minori rischi e maggiori salari ad inizio carriera, ma a maggiori rischi di occupabilità e di guadagno nel lungo termine. Il campione, formato da laureati con un'età massima di 29 anni, era considerato dunque per comprendere se, a seguito della scelta di un programma maggiormente focalizzato sullo sviluppo delle competenze professionali, vi potesse essere un migliore bilanciamento tra maggiori possibilità di impieghi e rischio elevato di un disallineamento tra la qualità desiderata e quella percepita. I dati non hanno avvalorato l'ipotesi dell'esistenza di questo compromesso, mettendo quindi in discussione l'efficacia dei programmi ad intenso contenuto professionale. È possibile dunque osservare che i precedenti studi vengono nuovamente confermati anche dalle evidenze proposte da Verhaest e Baert (2018) che, inoltre, danno una conclusione più generale, che sottolinea come la scelta di un percorso professionalizzante non debba essere considerata a priori come una decisione stabilmente vantaggiosa per il laureato.

Un altro esempio molto interessante per quanto riguarda lo studio dell'impatto dei differenti tipi di istruzione universitaria, con un focus su quella professionalizzante, è stato pubblicato da Korber e Oesch (2019), con specifico riferimento al contesto svizzero dopo la recessione del

2008. L'articolo si chiede se il vantaggio iniziale dell'educazione accademica professionale possa durare per tutta la vita dello studente, oppure se tale vantaggio si logori nel tempo, lasciando eventualmente immutati i risultati di lungo periodo indipendentemente dalla natura della laurea che viene conseguita. Nonostante la congiuntura negativa del 2008 e degli anni successivi, lo studio ha dimostrato come i laureati con un focus professionale abbiano comunque mantenuto un tasso di occupazione piuttosto elevato in Svizzera e che le loro competenze non si siano deteriorate lungo il percorso di sviluppo della professione. Inoltre, in questo mercato sembra che nel lungo periodo non vi siano sostanziali differenze tra i laureati tradizionali e quelli con un focus sul lavoro. Infine, i ricercatori hanno anche confermato che queste tendenze potrebbero risultare vere in altri contesti dei Paesi OECD.

## **2.2 – L'impatto della mobilità sulle scelte occupazionali di inizio carriera**

La teoria economica prevede che gli individui siano razionali e che quindi scelgano la loro posizione lavorativa in base al rendimento. In particolare, visto che parte delle decisioni professionali degli individui riguarda anche il luogo in cui viene svolta la professione, la scelta della regione in cui vivere e lavorare dovrebbe dipendere da fattori razionali. In altre parole, gli individui dovrebbero scegliere dove risiedere in base al trade-off tra costi e benefici. Ciononostante, le decisioni sulla mobilità sono molto diverse se si fa riferimento a persone appena laureate e giovani, oppure a persone che hanno già raggiunto una maturità (professionale e personale). All'inizio della carriera, infatti, le persone non hanno ancora sviluppato profondi legami interpersonali nel luogo in cui risiedono e, probabilmente, non hanno ancora una famiglia. Per questo motivo, i laureati hanno costi minori per lo spostamento rispetto a persone più mature. In secondo luogo, i laureati non hanno ancora un'informazione completa riguardo il funzionamento del mercato del lavoro ed i salari percepiti, ivi compresa la loro reale competitività a livello regionale (Maier & Sprietsma, 2016).

I lavoratori che hanno un background accademico, cioè i lavoratori istruiti, sono una risorsa fondamentale per l'economia regionale. Infatti, nel medio e lungo termine, sono in grado di sfruttare le proprie conoscenze, acquisite durante il percorso di studi universitario, per sostenere e rafforzare le imprese per le quali lavorano, sostenendo in questo modo l'economia locale. Per questo motivo, le decisioni che i laureati prendono riguardo il posto in cui vivere ed il posto in cui lavorare sono fondamentali per determinare l'impatto che l'università ha sull'economia di un determinato luogo. In questa cornice, è fondamentale tenere in considerazione che il mercato del lavoro ha subito enormi cambiamenti negli ultimi dieci anni, così da permettere ai laureati di valutare proposte di lavoro ad enormi distanze rispetto al luogo di residenza originario, molto



spesso senza sostenere alcun costo se non quello del tempo utilizzato per ricerche e colloqui (Fini et al., 2022).

Nella ricerca pubblicata da Fini et al. (2022), i laureati italiani sono stati divisi in tre grandi categorie: gli stayers (coloro che scelgono di rimanere nella regione in cui hanno studiato), i return-movers (coloro che si muovono verso una regione diversa da quella di residenza per studiare ma poi tornano in quella regione per lavorare) e i forward-movers (coloro che lavorano in luogo differente rispetto a quello di studio o di residenza). Un risultato molto interessante per le scelte di carriera dei laureati è che sembra esserci una dipendenza tra la scelta di mobilità e le scelte del tipo di carriera intrapresa. Nello specifico, sembra che gli stayers ed i forward-movers abbiano una maggiore tendenza a scegliere lavori autonomi piuttosto che lavori non salariati. Il ritorno nella regione di origine, inoltre, dipende anche dal genere: le donne hanno maggior probabilità di rientrare rispetto agli uomini.

La ricerca ha anche mostrato come le università maggiormente impegnate sul territorio (la cosiddetta terza missione) abbiano anche un effetto di retention rispetto ai laureati, che tendono quindi a rimanere nella stessa regione in cui hanno studiato (stayers), nonostante comunque l'attività dell'università non possa essere ritenuta sufficiente affinché ciò avvenga e non può sostituire tutto l'insieme di interconnessioni di business necessarie per rendere attraente una regione per un laureato. Infine, la ricerca ha mostrato come i laureati che decidono di lavorare in regioni caratterizzate da condizioni economiche migliori hanno una maggiore tendenza a non intraprendere attività in proprio.

Kidd et al. (2017) hanno considerato la questione della mobilità e del capitale umano istruito nel contesto del Regno Unito. La ricerca ha mostrato come la mobilità sia un requisito apparentemente fondamentale per riuscire ad ottenere dei vantaggi in termini di reddito all'inizio della carriera dei laureati. Infatti, coloro che hanno la possibilità di spostarsi anche lontano dal proprio domicilio, vengono rispettati di più in sede di recruiting. In particolare, coloro che si spostano per studiare in un'università lontana e poi ritornano in quella originaria per svolgere la propria professione (coloro che erano stati chiamati da Fini et al. i return-movers) non riescono a sperimentare un vantaggio in termini salariali. Coloro che invece rimangono a lavorare nella stessa regione in cui hanno studiato (gli stayers) risultano guadagnare vantaggi ma in misura modesta. Coloro che, invece, presentano un'immobilità verso l'università ma scelgono poi di lavorare in regioni differenti da quella originaria hanno guadagni e vantaggi sensibilmente superiori.

Un'interessante ricerca proposta da Maier e Sprietsma (2016) ha analizzato un campione di laureati con la particolare caratteristica di aver completato il dottorato di ricerca. Questa elevata specializzazione educativa, analizzata dagli autori nel contesto tedesco, viene messa a confronto

in termini di vantaggio della mobilità con quella dei laureati di livello inferiore. Si scopre che i dottori di ricerca hanno una tendenza a legare la mobilità per la loro formazione terziaria alla mobilità per la loro formazione professionale. In altre parole, se i dottori di ricerca hanno scelto di spostarsi per studiare durante i corsi di dottorato, allora è probabile che si sposteranno anche per svolgere la professione. Inoltre, tale maggiore mobilità viene anche premiata con un aumento del 50% del salario in ingresso, realizzando quindi un aumento medio annuale del 3.1% (considerando che il campione analizzato aveva in media 15 anni di maturità professionale), con una tendenza a ridursi nel lungo periodo.

Le ragioni per cui chi si sposta per lavoro e per un livello di istruzione maggiore riesca ad ottenere un miglioramento sensibile del suo stipendio in entrata possono avere una natura differente. Dato che inizialmente i datori di lavoro non hanno informazioni inerenti alla carriera dell'individuo, allora si basano su alcuni elementi specifici, tra i quali c'è ovviamente la disponibilità a spostarsi. Inoltre, i laureati che ricercano un posto di lavoro anche lontano dalla loro regione di origine, hanno probabilmente la possibilità di ricercare il lavoro attraverso la lente del guadagno in ingresso. In effetti, la necessità di rimanere in una specifica regione può limitare i criteri di ricerca in modo determinante. Infine, avendo un maggior numero di datori di lavoro da valutare, i laureati che sono disponibili a spostarsi ricercano un'occupazione in modo più intenso. Ciononostante, è possibile constatare come una maggiore qualifica possa essere anche incentivante per non muoversi: è possibile infatti che i laureati più qualificati possano godere di una maggiore considerazione nella loro regione di origine. In questo senso, le persone con una laurea di livello inferiore potrebbero essere costrette a spostarsi di più rispetto a chi ottiene una formazione più lunga.

Altre ricerche sono partite dagli stessi presupposti da verificare. Per esempio, nel contesto svedese, la pubblicazione di Golsteyn e Stenberg (2017) hanno verificato se il guadagno iniziale dell'istruzione universitaria professionale si riducesse rispetto ai vantaggi di lungo periodo legati all'istruzione generale. Al contrario del caso precedente, in cui i vantaggi in termini di compensi convergevano nel tempo per entrambe le tipologie di istruzione, in questa ricerca emerge come l'istruzione generale abbia una tendenza a dare migliori frutti nel lungo periodo rispetto a quella professionalizzante. Tutto questo, dunque, porta a riflettere sulla profonda contestualità e complessità del fenomeno, probabilmente anche dipendente da una cultura del lavoro differente, da un mercato del lavoro più o meno sicuro e capace di reagire a crisi temporanee e da diversi altri fattori legati alla specificità del luogo oggetto dell'analisi.

## 2.3 Il bilanciamento tra vita e lavoro all'inizio della carriera

Il dibattito sulla possibilità di far bilanciare vita professionale e vita privata durante la carriera è piuttosto ricco e vi sono alcune evidenze che mostrano come, in alcuni casi, tali due universi possano essere considerati incompatibili tra di loro. In particolare, il bilanciamento tra vita privata e professionale può essere definito come l'insieme di questi elementi: soddisfazione derivante dalla vita personale, tempo dedicato ai figli e alle persone care, dedizione dei genitori alla cura della casa e tempo dedicato alla vita sociale al di fuori di quella professionale (Marques Dias, 2018).

Il problema principale sembrano averlo le donne, che percepiscono come molto più sfidante e complessa la scelta tra la carriera e la famiglia. In generale, sembra che le laureate siano molto meno inclini agli spostamenti internazionali e che provino frustrazione per le scelte che la carriera impone loro. In questo senso, la conciliazione tra vita e lavoro sembra poggiare su due basi distinte: da una parte c'è il livello di welfare pubblico e privato, che può incentivare o meno la scelta di dedicare una parte della propria vita alla famiglia. Dall'altro ci sono delle tradizioni e dei miti su cui si basa tale scelta, tra i quali anche la visione della vita del lavoratore stacanovista, leggendario individuo completamente devoto alla propria professione (Bozzon et al., 2017).

Vi sono poi le recenti evidenze sui cambiamenti dovuti alla globalizzazione e alla flessibilizzazione internazionale del lavoro, che impongono un modello di organizzazione del sistema pubblico e privato molto più basato sulla performance e sul rendimento. Tutto questo porta i giovani laureati a vedere come fortemente complessa e a tratti peggiorativa la loro condizione, già caratterizzata dall'implicita precarietà dei primi anni della loro carriera. Le ricerche indicano che spesso chi inizia la propria carriera deve mettere da parte, almeno per un certo periodo, gli impegni personali, familiari e sociali per concentrarsi sul lavoro. Questo impegno nel lavoro viene visto quasi come un privilegio, dove la passione per la propria professione e la necessità di ottenere buoni risultati si mescolano. È emerso anche che la difficoltà di conciliare gli impegni lavorativi con quelli personali nelle fasi iniziali della carriera può portare alcune persone a lasciare determinate professioni (Hasse & Trentemøller, 2008).

Darcy et al. (2012) hanno analizzato il problema della relazione tra lavoro e vita privata all'interno del contesto irlandese. La loro ricerca, che ha coinvolto più di 700 impiegati in 15 organizzazioni diverse, ha dimostrato che l'equilibrio tra vita e privata e lavoro è inversamente correlato alla dedizione dell'impiegato al lavoro stesso. Inoltre, questo risultato è indipendente dallo stadio della carriera. In secondo luogo, lo studio ha scoperto che il supporto manageriale è fondamentale per il raggiungimento di questo equilibrio. Perciò, se il luogo di lavoro è

preparato ed adeguato allo sviluppo contemporaneo di carriera e lavoro, risulterà più semplice raggiungere un bilanciamento tra questi due aspetti della vita. Purtroppo, la ricerca mette in luce il problema delle prime fasi della carriera, in cui l'utilizzo di politiche private o pubbliche del welfare fa percepire ai datori di lavoro una probabile riduzione dell'impegno del lavoratore. In sintesi, il bilanciamento tra vita e privata e lavoro sembra essere possibile, senza ripercussioni, solamente nelle fasi avanzate della carriera lavorativa degli individui. Nelle fasi iniziali, invece, il desiderio di coltivare anche la parte privata della vita sembra non poter trovare un buon accoglimento da parte dei datori di lavoro, sia nel privato che nel pubblico.

Lo scenario della qualità del bilanciamento tra vita e lavoro durante i vari stadi della carriera nell'Europa del Sud, in particolar modo per l'Italia, la Spagna ed il Portogallo, è stato analizzato in modo dettagliato da Marques Dias (2018). I giovani laureati, in cui si concentrano i redditi più bassi ed i contratti più precari, hanno in generale il maggiore problema di bilanciamento in questo senso. La qualità di un posto di lavoro viene comunque associato a vari indicatori, come il salario, la tipicità o l'atipicità del contratto, le condizioni e la sicurezza del lavoro, ma anche la possibilità di conciliare la vita familiare con la professione. Questo sembra importante al pari di altre variabili ritenute fondamentali a livello generale, come ad esempio il livello di competenze raggiunto e lo sviluppo di tali abilità, il grado di discrezionalità nella definizione e nell'attuazione del compito ed il grado di autonomia all'interno dell'organizzazione.

Un elemento molto interessante messo in luce dalla ricerca di Boccuzzo e Gianecchini (2015), si basa sulle differenze di esperienze professionali, a tre anni dalla laurea, di imprese di grandi e di piccole dimensioni. Sebbene le prime abbiano oggettivamente dei vantaggi rispetto al livello di competenze, ai salari e alle possibilità di promozione, le seconde realizzano una migliore performance per quanto riguarda il bilanciamento della vita professionale e quella privata dei dipendenti. Ciononostante, la ricerca sembra anche verificare che per i giovani laureati l'importanza della vita privata sia secondaria rispetto alla possibilità di applicare professionalmente ciò che hanno studiato durante l'esperienza accademica, le possibilità di una carriera più rapida e le condizioni economiche specifiche dei posti di lavoro in grandi imprese.

# Capitolo Tre

## La condizione occupazionale dei laureati in Italia

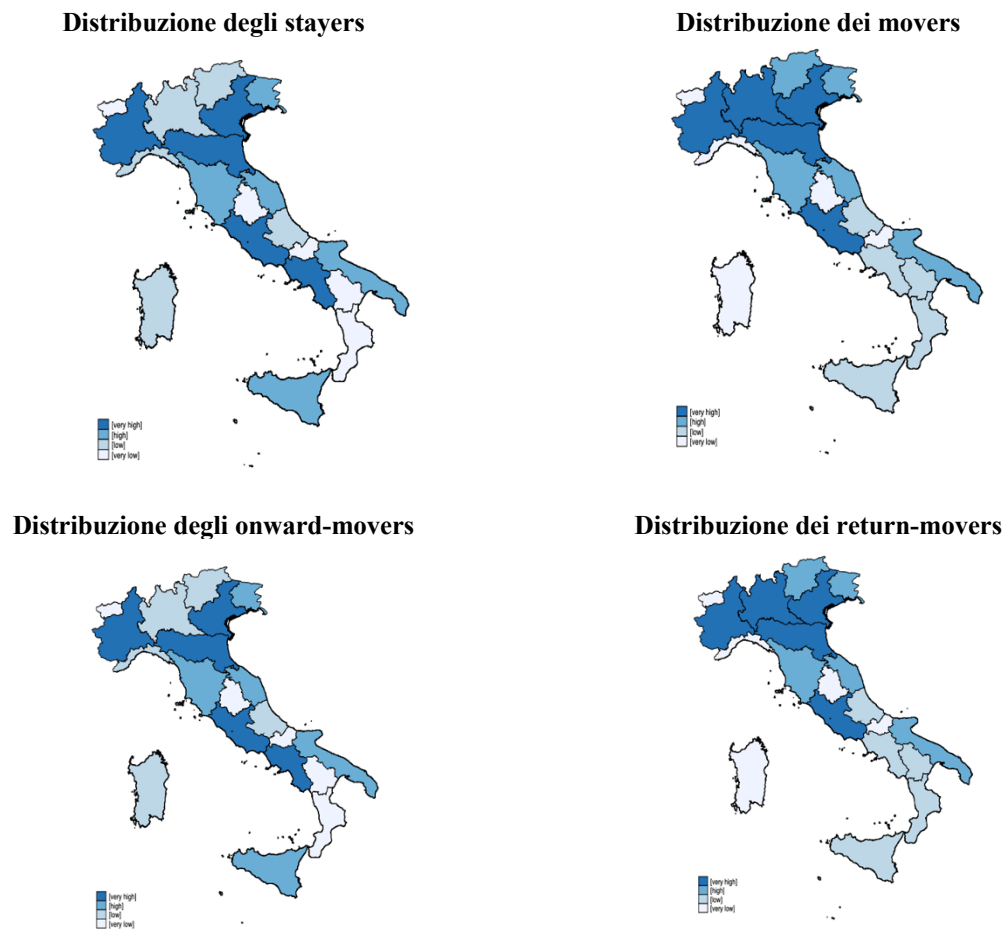
### 3.1 – Scelte di inizio carriera e laureati italiani: condizioni sociali e mobilità interregionale

L'analisi delle scelte di carriera dei laureati italiani deve partire dalle conseguenze della deregolamentazione e della flessibilizzazione imposta dalle ultime riforme del mercato del lavoro in questo contesto. I lavori atipici e la loro diffusione, come anche il perpetrarsi di una condizione di atipicità nella vita lavorativa degli individui, possono portare a condizioni particolarmente gravi, come ad esempio l'insicurezza percepita di lunga durata, la perdita delle skills professionali e le complessità relative alla ricerca costante di occupazioni differenti (Struffolino e Raitano, 2020).

In Italia, vi è una profonda differenza tra il Prodotto Interno Lordo delle regioni del Nord e di quelle del Sud. In particolare, le regioni del Nord realizzando un PIL doppio rispetto a quelle del Sud e la stessa differenza si evince per quanto riguarda i dati occupazionali. Il sistema universitario è diffuso in modo capillare nel territorio, grazie agli incentivi governativi, ciononostante il tasso di occupazione ad un anno dalla laurea, nel 2015, era pari al 49% al nord e 32% al sud. Questo impone un livello elevato di mobilità tra le regioni, che ovviamente avvantaggia quelle più ricche al nord e danneggia quelle che hanno effettivamente la necessità di sviluppare la propria ricchezza. In questo contesto, lo studio di Fini et al. (2022) ha prodotto risultati in tal senso, studiando la condizione occupazione dei giovani laureati attraverso un sondaggio e la partecipazione degli studenti di oltre 60 università in Italia.

Come già discusso nei capitoli precedenti per quanto riguarda le scelte di mobilità, anche in questa ricerca sono state considerate 4 differenti categorie di individui: stayers, movers, onward-movers e return-movers, ottenendo i risultati mostrati nella figura 3.1.

**Figura 3.1 – Mobilità interregionale in Italia dei giovani laureati**



*Fonte: Fini, R., Meoli, A., & Sobrero, M. (2019). University Graduates' Early Career Decisions and Interregional Mobility: Self-Employment vs. Salaried Job. Regional Studies, 56(6).*

Nello studio di Fini et al. (2019), i laureati italiani hanno mostrato delle notevoli differenze per quanto riguarda le scelte occupazionali di inizio carriera e la mobilità. Dopo un anno dalla laurea, due terzi dei laureati lavora ancora nella regione in cui ha conseguito il titolo, mentre un terzo decide di dirigersi altrove. Inoltre, di questa ultima parte, i due terzi hanno deciso di tornare nella propria regione di origine, mentre un terzo ha deciso di spostarsi in una regione diversa. Per di più, in tutto il campione analizzato, solamente un quarto delle unità statistiche ha deciso di intraprendere un lavoro in proprio, mentre il rimanente ha optato per lavorare come dipendente. In sintesi, sembra esserci una relazione diretta tra la scelta di intraprendere una carriera come libero professionista o imprenditore e la scelta di spostarsi verso regioni differenti da quella in cui si è concluso il percorso di laurea.

In aggiunta, è possibile osservare come le caratteristiche individuali contino in modo critico sulle decisioni di inizio carriera dei laureati. Per esempio, nel campione analizzato in questa ricerca, viene rilevato che le donne hanno una maggiore probabilità di intraprendere un lavoro come libere professioniste o imprenditrici e, in generale, i laureati giovani appaiono più

propensi a queste attività. Sebbene la questione di genere rilevata in questo articolo possa apparire contraddittoria rispetto alla letteratura rilevante, è ragionevole anche pensare che la condizione generale di svantaggio per le donne nel mercato del lavoro in qualche modo le obblighi ad intraprendere carriere da freelance, anche alla luce del fatto che questa sezione del campione ha maggiori probabilità di rientrare nella regione di origine.

Infine, lo studio mostra come le università possano effettivamente creare una condizione migliore affinché i laureati rimangano nella regione in cui hanno terminato gli studi. Le infrastrutture sociali, però, dovranno essere pienamente sviluppate per evitare che le università si rivelino semplici oasi in un deserto e quindi che non siano in grado di creare condizioni attraenti per i laureati. Vi è dunque la necessità che elementi collaterali contribuiscano a rendere attraente una determinata regione, come ad esempio lo stile e la qualità della vita, anche se questo è stato verificato essere un fattore che limita lo sviluppo delle attività in proprio mentre incentiva la carriera come dipendenti.

### **3.2 – Complessità prima e dopo la deregolamentazione del mercato**

In Italia si sono susseguite molte riforme del mercato del lavoro che, almeno fino all'inizio degli anni Duemila, avevano come scopo l'introduzione di regolamenti che potessero avvantaggiare gli strati più colpiti dalle crisi del mercato professionale. In particolare, fino alla fine del secolo scorso, in Italia la componente maggiormente compromessa risultava essere quella dei lavoratori più vecchi (Struffolino & Raitano, 2020). La tabella 3.1 mostra la successione delle principali riforme che hanno condotto all'attuale condizione di deregolamentazione del mercato del lavoro. Le riforme più attuali, invece, come il Jobs Act del 2016, hanno come scopo quello di garantire una maggiore flessibilità delle condizioni di assunzione ed occupazione, cercando di permettere al mercato di superare le recenti crisi internazionali ed assicurare il mantenimento in vita del tessuto imprenditoriale italiano.

A seguito di tutti questi interventi che hanno, di decennio in decennio, deregolamentato il trattamento dei dipendenti, sono state create delle forme di contratti e delle condizioni di lavoro sempre più instabili e meno certe. La condizione di precarietà del lavoro ha dunque assunto delle tempistiche sempre più lunghe e le condizioni di complessità dell'inizio della carriera sono di fatto aumentate per tutte le categorie di lavoratori. Inoltre, sono state anche rilevate delle differenze per quanto riguarda lo status socio-economico ed il genere. In particolare, la complessità dell'inizio della carriera è diventata molto più alta per le donne e per i lavoratori con un'istruzione bassa o una condizione sociale iniziale più complicata. Le opportunità educative associate allo status, dunque, sono in grado di rendere minore la complessità delle

condizioni occupazionali all’inizio della carriera. Questo può significare che l’intenzione di includere i lavoratori ai margini, inizialmente dichiarato come obiettivo per le riforme del mercato del lavoro italiano, non sia stata realizzata ma che tutte queste riforme abbiano invece complicato maggiormente la posizione di queste categorie di individui. La flessibilizzazione del mercato è stata dunque un danno per i lavoratori più giovani che si trovano ad affrontare condizioni di precarietà particolarmente rilevanti. Il divario nella coorte di lavoratori è quindi molteplice. Divide infatti i lavoratori istruiti da quelli meno istruiti, le donne dagli uomini e i lavoratori giovani da quelli anziani.

**Tabella 3.1 – Riforme del mercato del lavoro in Italia**

Periodo	Contenuto della riforma
1983-1984	Regolazione e proroga dei contratti part-time, apprendistato e formazione
1994	Proroga dei contratti di apprendistato e formazione
1995	Introduzione dal 1996 del fondo pensione pubblico Gestione Separata per i lavoratori parasubordinati, istituzionalizzando così i contratti di collaborazione (nessun costo di assunzione-licenziamento)
1997	Pacchetto Treu Legge 186/1997: introduzione delle agenzie di lavoro interinale e allentamento dei vincoli sull'assunzione di personale a tempo determinato
2001	Legge 368/2001: rimozione dei vincoli all'assunzione di personale a tempo determinato
2003	Legge Biagi Legge 30/2003: estensione delle agenzie di lavoro interinale e introduzione di nuove tipologie di contratti atipici (“collaborazioni a progetto”, “lavoro a chiamata”, “staff leasing”, “job sharing”).
2016	Jobs Act

È possibile comunque rilevare che le riforme più recenti hanno comunque condotto a dei vantaggi. Per esempio, il tempo di ricerca della prima occupazione è sensibilmente diminuito rispetto alla condizione precedente. Ciononostante, le tipologie di contratto con cui le persone entrano nel mercato del lavoro sono più spesso atipiche, con salari più bassi e garanzie molto ridotte. Inoltre, dagli studi non emergono aumenti nell’occupabilità e nemmeno degli incrementi salariali nei primi 6 anni di occupazione rispetto al passato. In generale, dunque, l’introduzione delle riforme più recenti ha sensibilmente peggiorato la condizione di inizio carriera dei più giovani. Inoltre, gli shock dell’euro nel 2001 e la crisi del 2008 hanno contribuito ad aumentare questa insicurezza, anche incentivata dal fatto che le politiche adottate nel mercato del lavoro non sono state affiancate da politiche industriale adeguate a garantirne l’applicazione più profittevole ed efficiente (Raitano & Fana, 2019).



### 3.3 – Analisi della condizione occupazionale dei laureati in Italia: il database Almalaurea

Procediamo ora con l'analisi dei dati sull'occupazione dei laureati italiani attraverso lo studio del database di Almalaurea. Prendiamo innanzitutto allo studio delle condizioni occupazionali dei laureati dal 2008 al 2018 a cinque anni dalla laurea.

#### Condizione occupazionale dei laureati dal 2008 a 2018 a cinque anni dalla laurea

Nella tabella 3.2 vengono mostrati i dati a partire dal database di Almalaurea per quanto riguarda le coorti dal 2008 al 2018 in base alla condizione occupazionale a cinque anni dal conseguimento del titolo. La coorte riguarda tutti i tipi di laureati.

**Tabella 3.2 - Condizione occupazionale dei laureati dal 2008 a 2018 a cinque anni dalla laurea**

Condizione occupazionale (%)	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lavorano	85,3	81,9	80,2	78,5	81,8	77,4	77,2	74,6	75,1	78,5	76,4
Non lavorano e non cercano	7,6	8	8,4	8,9	9,3	11,7	11,2	13,4	13,4	10,7	13,8
Non lavorano ma cercano	7,2	10,1	11,4	12,6	8,8	11	11,6	12,1	11,5	10,8	9,8
<b>Quota che non lavora, non cerca ma è impegnata in un corso universitario/praticantato (%)</b>	<b>3</b>	<b>3,1</b>	<b>2,9</b>	<b>3,6</b>	<b>5,6</b>	<b>7,7</b>	<b>6,9</b>	<b>7,9</b>	<b>6,9</b>	<b>5,7</b>	<b>6,6</b>
<b>Quota che lavora, per genere (%)</b>											
Uomini	89	86,8	85,6	85,5	85	81,5	80,9	79	79,3	81,8	79
Donne	82,9	78,9	77	74,3	79,9	74,7	75	71,8	72,5	76,3	74,7
<b>Esperienze di lavoro post-laurea (%)</b>											
Non lavorano ma hanno lavorato dopo la laurea	9,5	12,7	14,5	15,2	10,7	13,6	12,7	12,8	12,6	11,9	13
Non hanno mai lavorato dopo la laurea	5,3	5,4	5,3	6,3	7,4	9	10,1	12,6	12,3	9,6	10,6
<b>Tasso di occupazione</b>	<b>89,6</b>	<b>86,9</b>	<b>85</b>	<b>83,5</b>	<b>90,1</b>	<b>87,6</b>	<b>86,5</b>	<b>84,8</b>	<b>84,4</b>	<b>86,3</b>	<b>85,2</b>
<b>Tasso di disoccupazione</b>	<b>5</b>	<b>7,5</b>	<b>8,6</b>	<b>10</b>	<b>5,9</b>	<b>7,9</b>	<b>8,5</b>	<b>8,9</b>	<b>8,7</b>	<b>7,1</b>	<b>7</b>

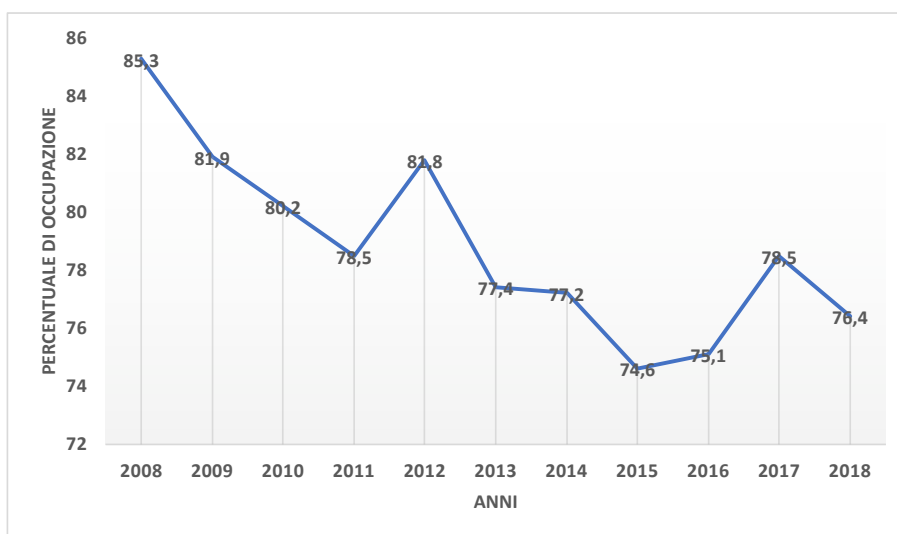
*Almalaurea – Database ufficiale – Rielaborazione dell'autore*

A partire dai dati possiamo effettuare alcune analisi descrittive utili a comprendere la dinamica delle informazioni sull'occupazione dei laureati. Prima di tutto, possiamo presentare la figura 3.2, in cui possiamo notare l'evoluzione della percentuale dei laureati che lavorano a cinque anni dalla laurea.

È evidente che la percentuale di laureati che lavorano dopo 5 anni dal conseguimento del titolo ha conosciuto un decremento pressoché costante durante tutto il periodo analizzato. In particolare, una previsione basata su una relazione lineare conduce, per quanto riguarda gli anni 2019 e seguenti, a poter costruire il grafico 3.3. Sebbene sia una previsione di tipo

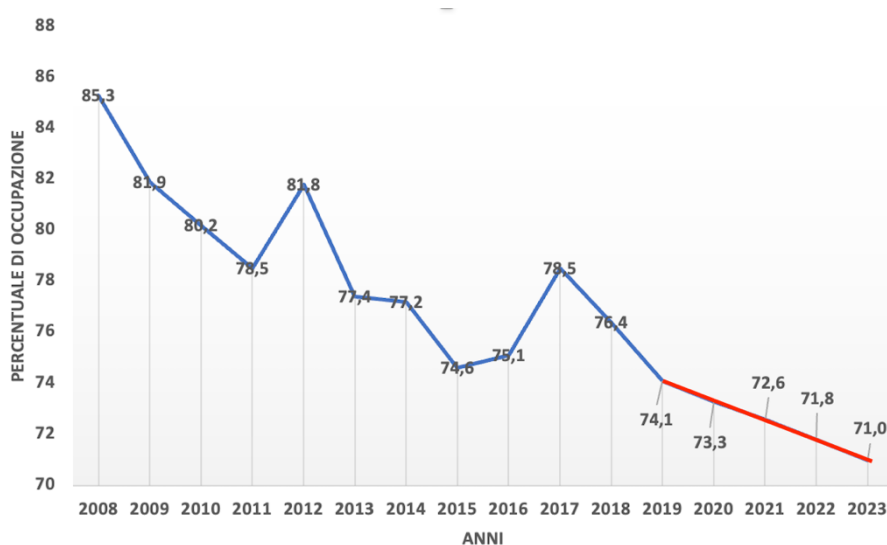
semplificativo, è chiaro che il trend sia in decrescita e sembra implicitamente richiedere politiche più efficaci per il mercato del lavoro giovanile<sup>1</sup>.

**Figura 3.2 – Percentuale dei laureati a 5 anni dalla laurea che lavorano**



Fonte: Dati ufficiali Almalaurea – Rielaborazione dell'autore

**Grafico 3.3 – Percentuale di laureati a 5 anni dal conseguimento del titolo (previsione)**



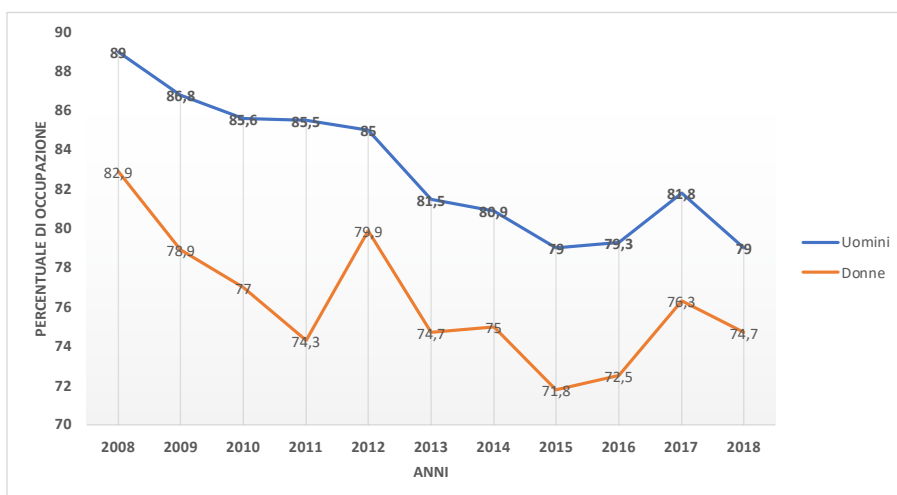
Fonte: Dati ufficiali Almalaurea – Rielaborazione dell'autore

Per quanto riguarda la distinzione di genere, si può osservare come l'occupazione maschile sia costantemente superiore a quella femminile. Il grafico 3.4 mostra i relativi andamenti e i dati lasciano emergere uno scostamento medio di 6.85 punti percentuali ed una deviazione standard di tale scostamento pari a 1.90 punti percentuali. Tale scostamento sembra comunque ridursi

<sup>1</sup> La previsione è stata effettuata attraverso un modello di regressione univariata. Il calcolo è stato fatto attraverso l'utilizzo di un foglio di calcolo Excel, disponibile su ragionevole richiesta. L'intercetta calcolata è pari a 1648.95 e la pendenza è pari a -0.78.

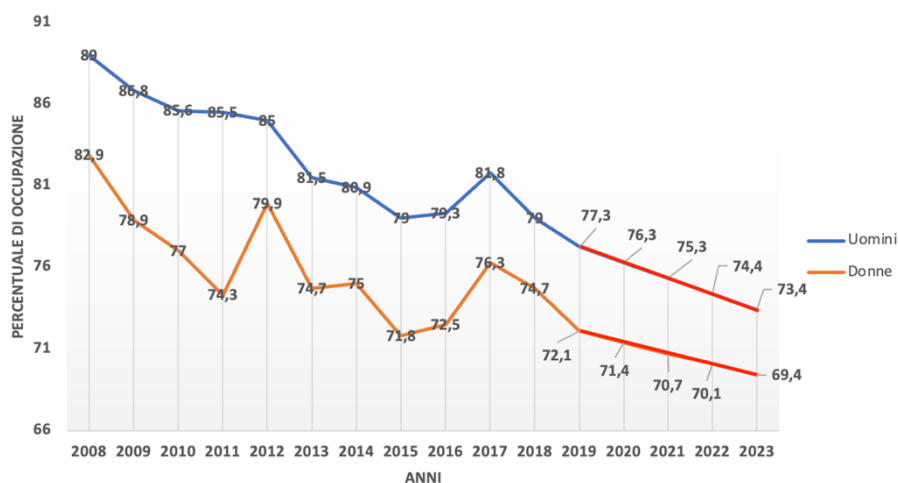
nel tempo. Infatti, i dati del 2008 mostrano una differenza tra uomini e donne pari a 6.1 punti percentuali, mentre i dati al 2018 mostrano una differenza pari a 4.3 punti percentuali. Inoltre, tramite una semplice previsione basata su un modello lineare, è possibile vedere che tale differenza è destinata a ridursi ulteriormente (grafico 3.5): la pendenza della serie storiche delle donne è inferiore (in termini assoluti) rispetto a quella degli uomini. La previsione mostra uno scostamento al 2023 pari a 4 punti percentuali<sup>2</sup>.

**Grafico 3.4 – Occupazione dei laureati italiani a 5 anni dalla laurea per genere**



Fonte: Dati ufficiali Almalaurea – Rielaborazione dell'autore

**Grafico 3.5 – Occupazione dei laureati italiani a 5 anni dalla laurea per genere (previsione)**



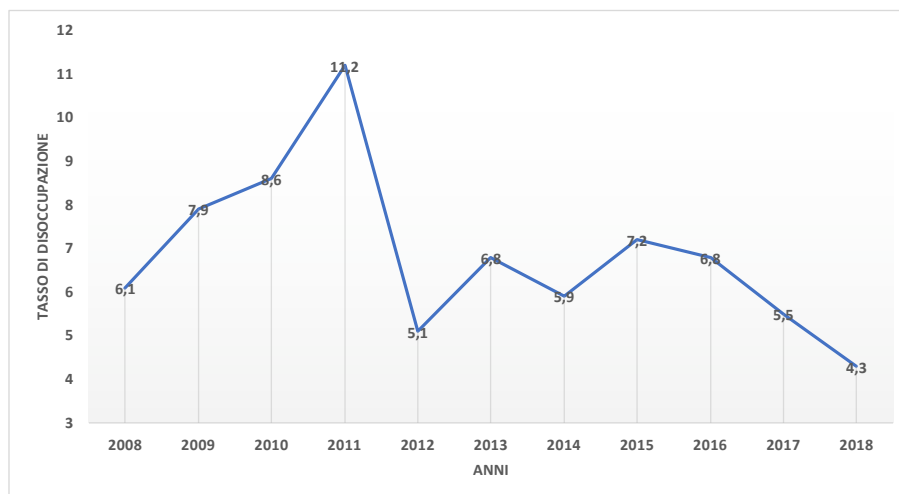
Fonte: Dati ufficiali Almalaurea – Rielaborazione dell'autore

Infine, consideriamo l'andamento del tasso di disoccupazione per questa coorte analizzata. Il grafico 3.6 mostra l'andamento del tasso di disoccupazione della coorte analizzata da

<sup>2</sup> Anche in questo caso, la previsione è stata fatta attraverso l'utilizzo di un foglio di calcolo disponibile su richiesta. La pendenza calcolata è pari a 2022.84 per gli uomini e a 1445.10 per le donne. La pendenza è pari a -0.96 per gli uomini e a -0.68 per le donne.

Almalaurea. La serie storica sembra piuttosto instabile, con un picco in coincidenza delle complesse situazioni provocate dalla crisi del 2008-2009, a seguito del fallimento di Lehman-Brothers e di tutti gli altri istituti di credito, che mise in ginocchio l'economia mondiale.

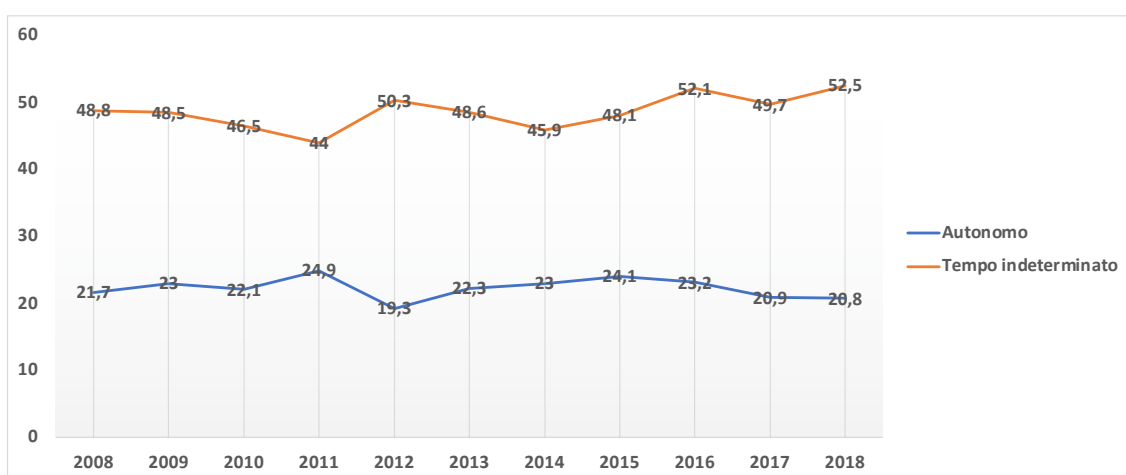
**Grafico 3.6 – Tasso di disoccupazione**



*Fonte: Dati ufficiali Almalaurea – Rielaborazione dell'autore*

Si analizzano di seguito le caratteristiche del lavoro a cinque anni dalla laurea. In particolare, si analizzano i trend relativi al lavoro autonomo e a tempo indeterminato. Il grafico 3.7 mostra l'andamento di questo dato, che si mostra particolarmente stabile nel tempo, non lasciando emergere particolari picchi in termini di scostamento tra la percentuale di lavoratori autonomi ed i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

**Grafico 3.7 – Lavoro autonomo e a tempo indeterminato a cinque anni dalla laurea**

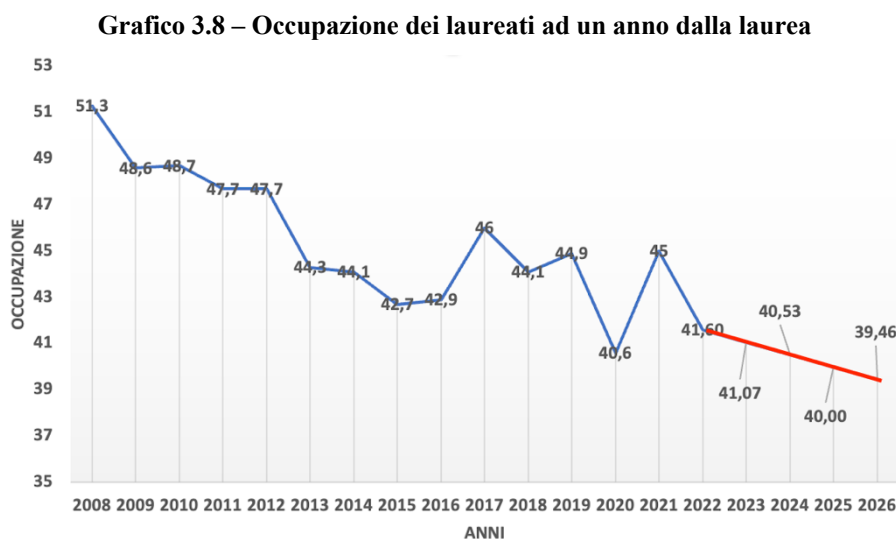


*Fonte: Dati ufficiali Almalaurea – Rielaborazione dell'autore*

### Condizione occupazionale dei laureati dal ad un anno dalla laurea

In questo sottoparagrafo prendiamo in considerazione la condizione occupazionale dei laureati dal 2008 al 2021 ad un anno dalla laurea (Tabella 3.3). In primo luogo consideriamo l'intera coorte analizzata da Almalaurea, dalla quale è possibile comprendere come il tasso di occupazione ad un anno dalla laurea si sia ridotto in modo piuttosto marcato durante il periodo analizzato. In particolare, dal 51.3% del 2008 si è passato, tramite un decremento abbastanza stabile, al 41.60% nel 2022. Inoltre, una proiezione lineare effettuata con una regressione semplice porta questa percentuale al 39.46% nel 2026.

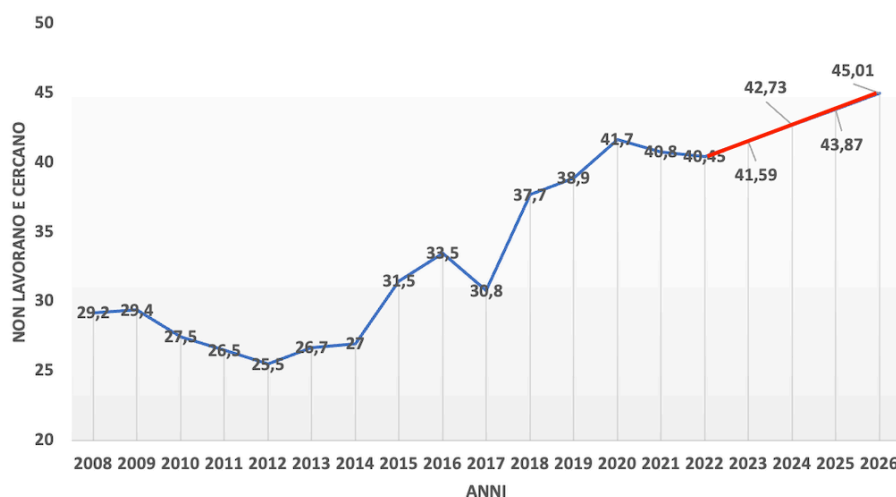
**Tabella 3.3 - Condizione occupazionale dei laureati dal 2008 al 2021 ad un anno dalla laurea**



*Fonte: Dati ufficiali Almalaurea – Rielaborazione dell'autore*

Visti i risultati della precedente analisi, è interessante comprendere l'evoluzione della percentuale di laureati che, ad un anno dal conseguimento del titolo, stanno cercando lavoro senza essere occupati. Per questo motivo, procediamo alla costruzione del grafico 3.9 che mostra come tale percentuale, dopo una lieve decrescita tra il 2010 ed il 2014, ha iniziato a crescere in modo drammatico raggiungendo il 40.45% nel 2022. La proiezione lineare che si mette a disposizione con questo grafico mostra che tale percentuale potrebbe crescere fino al 45% nel 2026.

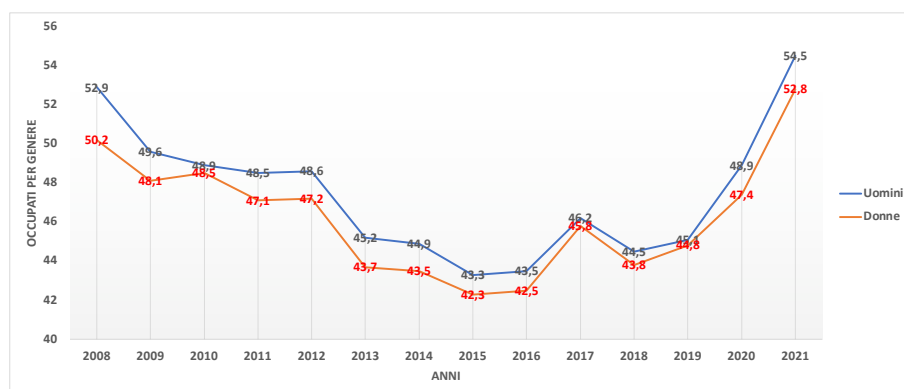
**Grafico 3.9 – Laureati che, ad un anno dalla laurea, cercano lavoro e non sono occupati**



Fonte: Dati ufficiali Almalaurea – Rielaborazione dell'autore

Analizziamo ora le differenze per genere. Il grafico 3.10 mostra l'andamento dell'occupazione per genere dal 2008 al 2021. Il grafo non presenta una proiezione lineare poiché potrebbe non essere esplicativa, dato il recente trend di aumento dell'occupazione. In generale, ad un anno dal conseguimento del titolo, gli occupati per genere appaiono piuttosto omogenei, sia per quanto riguarda i trend, sia per quanto riguarda gli scostamenti. Infatti, da un iniziale scostamento di 2.7 punti percentuali nel 2008, si giunge ad uno scostamento di 1.7 punti. Lo scostamento medio è pari ad 1.20 punti con una deviazione standard di 0.64 punti.

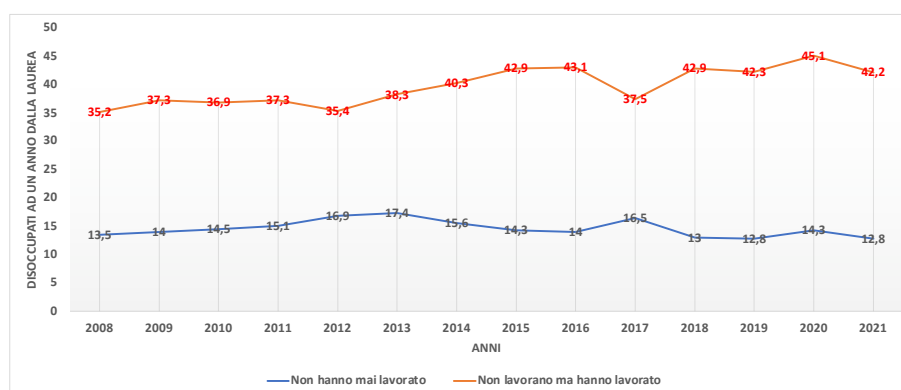
**Grafico 3.9 – Quota di occupazione per genere**



Fonte: Dati ufficiali Almalaurea – Rielaborazione dell'autore

Infine, è interessante verificare in quanti, ad un anno dal titolo non lavorano ma hanno già lavorato dopo il conseguimento e quanti, invece, non hanno effettivamente mai lavorato a partire dal conseguimento del titolo. Il grafico 3.10 mostra l'andamento di queste variabili.

**Grafico 3.10 – Disoccupati ad un anno dal conseguimento del titolo:  
distinzione tra chi ha lavorato e chi non ha mai lavorato**



*Fonte: Dati ufficiali Almalaurea – Rielaborazione dell'autore*

Il trend prende in considerazione solamente i disoccupati ad un anno dalla laurea e si rivela piuttosto stabile. Per quanto riguarda gli studenti che non hanno mai lavorato nell'anno successivo al conseguimento del titolo, i dati mostrano un trend quasi lineare, con un picco nel 2017 (16.5%) ed un picco in basso nel 2019 e nel 2021 (12.8%). Per quanto riguarda la serie storica di chi ha lavorato ma risulta disoccupato ad un anno dal conseguimento del titolo, è possibile constatare una maggiore variabilità, sebbene comunque di entità lieve. Il trend presenta un picco in basso nell'anno iniziale dell'analisi (nel 2008, 35.2%) ed un picco massimo nel 2020 (45.1%), in corrispondenza della crisi dovuta alla pandemia Covid-19.

# Conclusione

Questa tesi ha considerato la condizione dei neolaureati nei termini delle scelte di inizio carriera, prima da un punto di vista generale e, nell'ultimo capitolo, con specifico riferimento al mercato italiano. Attraverso l'analisi di tutte le possibili variabili che hanno un impatto su queste scelte, è stato possibile considerare i dati statistici principali che sono stati presentati grazie alle analisi di Almalaurea negli ultimi due decenni. Grazie a questo studio, dunque, è stato possibile presentare lo stato attuale delle cose, anche ipotizzando alcune possibili evoluzioni delle principali variabili considerate. In generale, l'analisi della letteratura sviluppata nei primi due paragrafi ha mostrato l'effettiva esistenza e, talvolta, la gravità di alcune problematiche legate alle scelte di inizio carriera come la condizione socio-economica, la mobilità interregionale, il mismatch tra necessità del mercato e formazione accademica, nonché problematiche collegate ai valori professionali e alla gestione del bilanciamento tra vita privata e lavoro.

Lo scenario che si è presentato, dunque, appare particolarmente complesso e tale complessità sembra inaspriarsi di anno in anno. I laureati devono considerare un numero sempre maggiore di variabili che non si limitano solamente alla scelta tra intraprendere un determinato lavoro salariato ovvero un'attività professionale in proprio, ma abbracciano un'ampia scala di variabili che coinvolgono anche forze macroeconomiche che talvolta non sono prevedibili. La capacità di adattamento alle mutevoli condizioni del mercato costringe quindi i laureati a delle scelte complesse e ad affrontare una progressiva assenza strutturale di certezze.

Per quanto riguarda il problema del disallineamento tra le competenze professionali richieste dal mercato e le competenze acquisite tramite la formazione accademica professionale, le ricerche analizzate in questa tesi mostrano la ripercussione principalmente nelle prime fasi della carriera. Questo mismatch, dunque, sembra rallentare una volta che il laureato acquisisce le competenze corrette. Purtroppo, questo problema porta con sé anche una condizione di sovraistruzione dei neolaureati, che rimangono intrappolati in una condizione di occupazione non all'altezza delle loro possibili future prestazioni e della loro attuale formazione.

Per quanto riguarda, invece, i valori professionali, le ricerche hanno dimostrato che la necessità di soddisfare i valori intrinseci sia, nei laureati, una forza molto più dirompente rispetto a quella di dare uno sfogo a quelli estrinseci, in particolare nel lungo periodo. Inoltre, qualora i valori intrinseci siano particolarmente forti, i neolaureati percepiscono una sempre maggiore necessità di autogestione della propria carriera. Infine, per quanto riguarda la differenza



salariale all'inizio della carriera, questa ha dimostrato essere abbastanza legata alle condizioni di flessibilità del mercato del lavoro interno.

L'impatto della formazione professionale, comparato a quello della formazione accademica professionale, sembra essere una variabile particolarmente rilevante per quanto riguarda la prima parte della carriera dei neolaureati. Esattamente come succede per i valori intrinseci, quando il mismatch tende a ridursi i laureati iniziano a prendere decisioni per la propria carriera che li allineano indipendentemente dal tipo di formazione accademica che hanno ricevuto. All'inizio del percorso, comunque, si rileva una differenza sostanziale in favore dei laureati con formazione professionale.

Anche la mobilità ha il suo impatto piuttosto forte sulle scelte di inizio carriera. La letteratura scientifica ha infatti suddiviso in stayers, return-movers e forward-movers i neolaureati, a seconda di coloro che scelgono di rimanere nella regione in cui hanno studiato, coloro che si muovono verso una regione diversa da quella di residenza per studiare ma poi tornano in quella regione per lavorare e coloro che lavorano in luogo differente rispetto a quello di studio o di residenza. Le evidenze dimostrano che i forward movers hanno più probabilità di intraprendere un lavoro in proprio. Inoltre, quanto svolto dalle università in termini di retention e di sviluppo dei contatti con il tessuto imprenditoriale del territorio ha un impatto piuttosto rilevante nei termini delle scelte di posizione geografica dei lavoratori.

Per quanto riguarda il contesto italiano, il terzo capitolo ha analizzato l'andamento delle principali variabili prese in considerazione da Almalaurea nelle sue periodiche rilevazioni. Prima di tutto, il tasso generale di occupazione dei laureati a cinque anni dalla laurea sembra destinato ad una progressiva riduzione. Inoltre, questo vale sia per le donne che per gli uomini. Coerentemente con questo dato, anche i laureati ad un anno dal conseguimento del titolo che non sono occupati e stanno cercando lavoro sembrano essere in progressivo aumento. Per tutti questi motivi, sembra che le politiche del mercato del lavoro debbano essere ridefinite probabilmente riducendo una flessibilità che attualmente si è confusa con una precarietà diffusa.

## Bibliografia

- Aina, C., & Casalone, G. (2020). Early labor market outcomes of university graduates: Does time to degree matter? *Socio-Economic Planning Sciences*, 71, 100822. <https://doi.org/10.1016/j.seps.2020.100822>
- Araújo, I., & Anabela, C. (2020). Educational Mismatches of Newly Hired Workers: Short and Medium-run Effects on Wages. *GLO Discussion Paper, No. 668, Global Labor Organization (GLO)*.
- Barbieri, P., & Gioachin, F. (2022). Social origin and secondary labour market entry: Ascriptive and institutional inequalities over the early career in Italy and Germany. *Research in Social Stratification and Mobility*, 77, 100670. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2021.100670>
- Bazen, S., & Charni, K. (2022). Gender Differences in the Early Career Earnings of Economics Graduates. *IZA Institute of Labour Economics*, 15954.
- Belfield, C., Britton, J., Buscha, F., Dearden, L., Dickson, M., Van Der Erve, L., Sibieta, L., Vignoles, A., Walker, I., & Zhu, Y. (2018). *The impact of undergraduate degrees on early-career earnings*. <https://doi.org/10.1920/re.ifs.2019.0808>
- Bertoni, M., & Brunello, G. (2020). Training during recessions: recent European evidence. *IZA Journal of Labor Policy*, 12(7). <https://doi.org/10.2478/izajolp-2022-0007>
- Boccuzzo, G., & Gianecchini, M. (2014). Measuring young graduates' job quality through a composite indicator. *Social Indicators Research*, 122(2), 453–478. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0695-6>
- Bozzon, R., Murgia, A., Poggio, B., & Rapetti, E. (2017). Work–life interferences in the early stages of academic careers: The case of precarious researchers in Italy. *European Educational Research Journal*, 16(2–3), 332–351. <https://doi.org/10.1177/1474904116669364>
- Darcy, C., McCarthy, A., Hill, J., & Grady, G. (2012). Work–life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. *European Management Journal*, 30(2), 111–120. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2011.11.001>
- Del Bono, E., & Morando, G. (2024). For Some, Luck Matters More: The Impact of the Great Recession on the Early Careers of Graduates from Different Socio-Economic Backgrounds. *IZA Institute of Labour Economics*.
- Ersoy, F. (2020). The effects of the great recession on college majors. *Economics of Education Review*, 77, 102018. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2020.102018>
- Esposito, P., & Scicchitano, S. (2022). Educational mismatch and labour market transitions in Italy: Is there an unemployment trap? *Structural Change and Economic Dynamics*, 61, 138–155. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2022.02.011>
- Fini, R., Meoli, A., & Sobrero, M. (2019). University Graduates' Early Career Decisions and Interregional Mobility: Self-Employment vs. Salaried Job. *Regional Studies*, 56(6).
- Fini, R., Meoli, A., & Sobrero, M. (2022). University graduates' early career decisions and interregional mobility: self-employment versus salaried job. *Regional Studies*, 56(6), 972–988. <https://doi.org/10.1080/00343404.2022.2069236>
- Giraud, L., Bernard, A., & Trinchera, L. (2019). Early career values and individual factors of objective career success. *Career Development International*, 24(4), 350–382. <https://doi.org/10.1108/cdi-06-2017-0093>
- Golsteyn, B. H., & Stenberg, A. (2017). Earnings over the Life Course: General versus Vocational Education. *Journal of Human Capital*, 11(2), 167–212. <https://doi.org/10.1086/691798>
- Hasse, C., & Trentemøller, S. (2008). *Break the Pattern! A Critical Enquiry into Three Scientific Workplace Cultures: Hercules, Caretakers and Worker Bees*. Understanding Puzzles in the Gendered European Map.

- Hoelscher, M., Hayward, G., Ertl, H., & Dunbar-Goddet, H. (2008). The transition from vocational education and training to higher education: a successful pathway? *Research Papers in Education*, 23(2), 139–151. <https://doi.org/10.1080/02671520802048679>
- Hu, S., & Wolniak, G. C. (2013). College student engagement and early career earnings: Differences by gender, Race/Ethnicity, and academic preparation. *The Review of Higher Education*, 36(2), 211–233. <https://doi.org/10.1353/rhe.2013.0002>
- Jackson, D., & Tomlinson, M. (2019). Career values and proactive career behaviour among contemporary higher education students. *Journal of Education and Work*, 32(5), 449–464. <https://doi.org/10.1080/13639080.2019.1679730>
- Johnson, M., Sage, R., & Mortimer, J. T. (2012). Work values, early career difficulties, and the U.S. economic recession. *Social Psychology Quarterly*, 75(3), 242–267. <https://doi.org/10.1177/0190272512451754>
- Kadir, J. M. A., Naghavi, N., Subramaniam, G., & Halim, N. a. A. (2020). Unemployment among Graduates - Is there a Mismatch? *International Journal of Asian Social Science*, 10(10), 583–592. <https://doi.org/10.18488/journal.1.2020.1010.583.592>
- Kidd, M. P., O’Leary, N. C., & Sloane, P. J. (2017). The impact of mobility on early career earnings: A quantile regression approach for UK graduates. *Economic Modelling*, 62, 90–102. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2017.01.011>
- Korber, M., & Oesch, D. (2019). Vocational versus general education: Employment and earnings over the life course in Switzerland. *Advances in Life Course Research*, 40, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2019.03.003>
- Marques Dias, M. R. C. (2018). Job Quality of Young Graduates in Southern European Countries. *ISCTE*.
- Negoită, G. (2022). Congruence Of Educational Outcomes With Labour Market Demand From Higher Education Graduates’ Perspective. *Research & Education*, 6.
- Raitano, M., & Fana, M. (2019). Labour market deregulation and workers’ outcomes at the beginning of the career: Evidence from Italy. *Structural Change and Economic Dynamics*, 51, 301–310. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2019.03.003>
- Raitano, M., & Subioli, F. (2022). School-to-work transition, early career outcomes and income dynamics across cohorts in Italy: does education pay? *International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/ijm-06-2021-0394>
- Róbert, P. (2014). Job mismatch in early career of graduates under post-communism. *International Journal of Manpower*, 35(4), 500–513. <https://doi.org/10.1108/ijm-05-2013-0113>
- Schweri, J., Eymann, A., & Aepli, M. (2020). Horizontal mismatch and vocational education. *Applied Economics*, 52(32), 3464–3478. <https://doi.org/10.1080/00036846.2020.1713292>
- Struffolino, E., & Raitano, M. (2020). Early-Career complexity Before and after Labour-Market deregulation in Italy: Heterogeneity by gender and socio-economic status across cohorts. *Social Indicators Research*, 151(1), 231–257. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02373-0>
- Van Den Berge, W. (2018). Bad start, bad match? The early career effects of graduating in a recession for vocational and academic graduates. *Labour Economics*, 53, 75–96. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.05.011>
- Verhaest, D., & Baert, S. (2017). The effects of workplace learning in higher education on employment and match quality: is there an early-career trade-off? *Empirical Economics*, 55(3), 1229–1270. <https://doi.org/10.1007/s00181-017-1308-4>
- Алексеевна, К. М., & Николаевич, Р. В. (2021). The gender gap in Early-Career wages of universities’ and vocational education institutes’ graduates. *Voprosy Obrazovaniâ*, 2, 172–198. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2021-2-172-198>