



**Istituto Pugliese
di Ricerche Economiche e Sociali
Bari**

Capitale umano qualificato, mercato del lavoro e mobilità territoriale

Capitale umano qualificato, mercato del lavoro e mobilità territoriale



**CACUCCI
EDITORE**



Istituto Pugliese di Ricerche Economiche e Sociali

Piazza G. Garibaldi,13

70122 Bari

Tel. 080 5228411

Fax 080 5228432

ipres@ipres.it

www.ipres.it

IPRES
Istituto Pugliese di Ricerche Economiche e Sociali
Bari

**Capitale umano qualificato,
mercato del lavoro
e mobilità territoriale**



CACUCCI
EDITORE
2010

PROPRIETÀ LETTERARIA RISERVATA

© 2010 Cacucci Editore – Bari

Via Nicolai, 39 – 70122 Bari – Tel. 080/5214220

<http://www.cacucci.it> e-mail: info@cacucci.it

Ai sensi della legge sui diritti d'Autore e del codice civile è vietata la riproduzione di questo libro o di parte di esso con qualsiasi mezzo, elettronico, meccanico, per mezzo di fotocopie, microfilms, registrazioni o altro, senza il consenso dell'autore e dell'editore.

L'IPRES

L'IPRES – Istituto Pugliese di Ricerche Economiche e Sociali, fondato nel 1968, è un'associazione tra enti locali e altri enti pubblici della regione Puglia.

Attualmente aderiscono all'IPRES esclusivamente enti pubblici espressione del sistema delle Autonomie locali e funzionali regionali.

L'attività di studio e di ricerca è rivolta prevalentemente agli enti associati, i quali assicurano le risorse necessarie.

L'Istituto è un ente senza scopi di lucro, persegue finalità di interesse generale ed è dotato di personalità giuridica (Decreto del Presidente della Regione Puglia n. 1284 del 15 ottobre 1998). La Regione Puglia “si avvale dell'IPRES per la promozione e la realizzazione di attività di studio, ricerca, programmazione e accrescimento professionale della pubblica amministrazione in materia di sviluppo sociale ed economico” (L. R. 12 gennaio 2005, n.1 – Titolo I, Capo V, art. 57, 1° comma).

L'Istituto possiede i requisiti degli “organismi di diritto pubblico”, fissati all'art. 3, comma 26, del D.Lgs. 12 aprile 2006 n. 163. Tale norma individua quegli enti che, al di là della forma giuridica – di diritto pubblico ovvero privato – perseguono finalità di interesse generale e sono perciò chiamati ad applicare i principi fondamentali dell'ordinamento comunitario, particolarmente quelli della concorrenza, della trasparenza e dell'efficacia dell'azione amministrativa.

L'IPRES, inoltre, per la sua qualità di istituzione senza scopo di lucro, controllata e finanziata in prevalenza da amministrazioni pubbliche, ancorché disciplinata dalle norme del codice civile relative alle “associazioni”, è inserito nell'elenco delle unità istituzionali del settore delle “Amministrazioni pubbliche” (art. 1, comma 5 della legge 30 dicembre 2004 n. 311 – “Legge finanziaria 2005”) elaborato annualmente dall'ISTAT e pubblicato, da ultimo, sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 176 del 31 luglio 2009.

Sono organi dell'Istituto l'Assemblea Generale, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente, il Collegio dei Revisori dei Conti e il Comitato Scientifico.

L'Assemblea Generale elegge il Presidente, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Scientifico e nomina il Collegio dei Revisori dei Conti. All'Assemblea sono riservati, inoltre, i poteri di indirizzo strategico e operativo, l'approvazione del programma delle ricerche, del bilancio di previsione, della relazione sulle attività svolte e del bilancio consuntivo.

LA STRUTTURA DELL'ISTITUTO

Gli enti associati

Sono soci dell'Istituto la Regione Puglia, i Comuni capoluogo di Provincia (Comuni di Bari, Brindisi, Foggia, Lecce e Taranto), le Province di Bari, Brindisi, Foggia, Lecce e Taranto, l'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro", l'Università degli Studi di Foggia, l'Università del Salento, il Politecnico di Bari, l'AATO Puglia (Autorità d'Ambito Territoriale Ottimale per la gestione del servizio idrico integrato della Regione Puglia), le Camere di Commercio di Bari, Brindisi e Taranto e l'ISPE (Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza)

Il Presidente

Prof. Nicola Di Cagno

I Consiglieri di Amministrazione

Dott. Bartolomeo Alemanno, Rag. Fernando Cocola, Dott. Mario de Donatis (Vice Presidente), Avv. Gualtiero Gualtieri, Prof. Giuseppe Moro, Dott. Rocco Pignataro

I membri del Comitato Scientifico

Sig. Giovanni Brigante, Dott. Cosimo Di Gaetano, Prof. Augusto Garuccio, Prof. Luigi Mangialardi, Prof. Antonio Paglia, Prof. Massimo Russo, Dott. Roberto Serra, Prof. Vincenzo Vecchione

I Revisori dei Conti

Avv. Giovanni Berardi, Dott. Nicola Lagreca, Dott.ssa Pamela Palmi (Presidente)

Il Direttore Generale

Dott. Angelo Grasso

Il personale di ricerca

Dott. Nicola Delvecchio, area programmazione territoriale (Coordinatore)
Dott.ssa Jlenia Destito, area relazioni internazionali
Dott. Gianfranco Gadaleta, area welfare e inclusione sociale
Dott.ssa Roberta Garganese, area finanza locale
Dott. Nunzio Mastrorocco, area statistica e valutazione
Dott. Vincenzo Santandrea, area occupazione e capitale umano (Coordinatore)

Il personale di supporto all'attività di ricerca

Sig. Fausto Cirrillo
Dott. Alessandro Lombardi

Il personale tecnico-amministrativo

Sig.ra Wanda Bevilacqua, assistenza alla direzione
Sig. Guglielmo Cinquepalmi, archivio storico
Dott. Giovanni Menga, contabilità e acquisti
Dott.ssa Marta Omero, comunicazione
Dott. Girolamo Rubini, servizio amministrativo (Responsabile)
Dott.ssa Angela Siconolfi, controllo di gestione e assicurazione della qualità

LE FINALITÀ ISTITUZIONALI

L'IPRES svolge la propria attività prevalentemente per gli enti associati, perseguendo i seguenti scopi (articolo 3 dello Statuto):

- procedere allo svolgimento di studi e ricerche sulla struttura economica, sociale e territoriale della Puglia, sulle sue trasformazioni, sugli andamenti congiunturali e strutturali dello sviluppo, sugli assetti istituzionali, gli strumenti e le politiche di intervento;
- eseguire le attività individuate dall'ente Regione Puglia ai sensi dell'art. 57 della L. R. n. 1 del 12 gennaio 2005;
- assistere gli enti del sistema delle Autonomie locali e funzionali pugliesi nelle attività di programmazione e coordinamento delle politiche economiche e sociali regionali;
- promuovere e attuare azioni di ricerca e di studio che consentano all'ente Regione Puglia e al sistema delle Autonomie locali e funzionali di interpretare il proprio ruolo con riferimento all'integrazione europea, alla competizione internazionale, allo sviluppo dei partenariati e della cooperazione internazionali, con particolare riferimento all'area del Mediterraneo e dei Balcani;
- sviluppare lo studio delle metodologie di programmazione, valutazione e verifica delle politiche pubbliche;
- elaborare studi propedeutici alla produzione legislativa regionale e al suo impatto sul tessuto socio-economico;
- assicurare la ricerca e l'assistenza tecnico-scientifica relativa al ciclo della programmazione (programmazione ex ante, monitoraggio e valutazione degli effetti) generale e settoriale, ordinaria e comunitaria degli enti associati;
- svolgere attività di documentazione nelle materie di interesse regionale con particolare riferimento alle buone prassi nel campo della programmazione regionale, della programmazione comunitaria, della programmazione e della concertazione delle politiche sociali e dello sviluppo locale;
- promuovere il raccordo tra le strutture di ricerca attive sul territorio regionale, con particolare riferimento al sistema universitario pugliese;
- predisporre studi preparatori per gli atti della programmazione regionale in relazione agli aspetti istituzionali, economici, sociali e territoriali; a tal fine può svolgere azioni di ricerca e di studio a supporto delle funzioni degli organi dell'ente Regione Puglia di cui all'articolo 20 della L. R. 12 maggio 2004 n. 7 "Statuto della Regione Puglia";
- attuare azioni di ricerca e di studio che favoriscano la partecipazione del sistema delle Autonomie locali ai processi di attuazione del principio di sussidiarietà; a tal fine può svolgere interventi per assicurare strumenti utili all'esercizio delle funzioni del "Consiglio delle autonomie locali" di cui all'articolo 45 della L. R. 12 maggio 2004 n. 7 "Statuto della Regione Puglia";
- attuare azioni di ricerca e di studio che favoriscano la partecipazione del sistema delle Autonomie funzionali, delle formazioni sociali e del "terzo settore" ai processi di programmazione regionale; a tal fine può svolgere interventi per assicurare gli strumenti utili all'esercizio delle funzioni della

“Conferenza regionale permanente per la programmazione economica, territoriale e sociale” di cui all’articolo 46 della L. R. 12 maggio 2004 n. 7 “Statuto della Regione Puglia”;

- promuovere e realizzare attività di comunicazione e informazione relative agli strumenti e alle azioni per lo sviluppo poste in essere dalla Regione Puglia, dal sistema delle Autonomie locali e funzionali e da altri enti pubblici e privati anche mediante seminari e interventi formativi;
- svolgere ogni altra attività devoluta dagli enti associati mediante specifico accordo.

In aggiunta alle attività previste dal programma delle ricerche, l’Istituto può svolgere attività di ricerca, di studio, di assistenza e consulenza per conto terzi (con contabilità separata e con il vincolo dell’equilibrio della relativa gestione), fermo restando il carattere prevalente delle attività in favore degli enti associati. L’Istituto può, inoltre, ricercare e stabilire forme di collegamento e di coordinamento con altri organismi simili, attivi in ambito regionale, nazionale, internazionale.

Per il perseguimento delle finalità istituzionali, l’IPRES può promuovere la nascita o partecipare ad organismi pubblici e privati (purché aventi personalità giuridica), nonché stipulare accordi di programma, convenzioni e altre forme di partenariato.

LE ATTIVITÀ DELL'IPRES

L'Istituto svolge numerose attività che si sostanziano nelle seguenti linee di ricerca:

Analisi statistica e valutazione: annuario statistico dei Comuni pugliesi, analisi delle dinamiche strutturali della popolazione e dei flussi migratori, stime di microdati a livello territoriale, individuazione di strumenti e modelli di valutazione, definizione di sistemi di monitoraggio, ricerche e indagini qualitative e quantitative.

Ricerca sociale, welfare regionale e capitale umano: analisi dei sistemi di offerta dei servizi alla persona, organizzazioni di volontariato, terzo settore, economia civile, piani di zona e modelli di integrazione socio-sanitaria, analisi del mercato e delle politiche attive del lavoro, politiche settoriali di intervento.

Programmazione territoriale e sviluppo locale: piani territoriali di coordinamento, piani e programmi di sviluppo socio-economico-territoriale di area vasta, piani e programmi di sviluppo urbano, reti istituzionali e *governance* dello sviluppo locale, analisi e approfondimenti settoriali.

Programmazione urbanistica-commerciale: pianificazione in materia di commercio in sede fissa su aree private e rivitalizzazione dei centri storici, piani del commercio su aree pubbliche, piani delle rivendite esclusive e non elusive della stampa quotidiana e periodica, programmazione degli esercizi di somministrazione al pubblico di alimenti e bevande.

Programmi e sviluppo di politiche comunitarie: programmi e progetti relativi a risorse comunitarie gestite ai livelli comunitario, nazionale e regionale, programmi e progetti di cooperazione transregionale e transnazionale, sviluppo di partenariati transnazionali tra istituzioni e attori economici e sociali, cooperazione decentrata e cooperazione allo sviluppo).

Relazioni internazionali e migrazioni: studio delle politiche comunitarie di coesione e delle politiche euro-mediterranee, potenziamento delle relazioni con gli enti comunitari e mediterranei che promuovono la cooperazione istituzionale fra regioni e territori, ricerca nel campo delle politiche e dei flussi migratori nell'area euro-mediterranea, approfondimento dei rapporti tra i livelli di governo (Unione Europea – Stato – Regioni – Enti locali) nei processi decisionali comunitari e, particolarmente, in materia di “potere estero”.

Ricerca sulla finanza locale: catalogazione e sistematizzazione di banche dati in materia di finanza pubblica, analisi quantitative e qualitative dei profili di entrata e di spesa della Regione e degli Enti Locali, definizione di strumenti e applicazione di modelli per l'analisi delle condizioni di efficienza, efficacia ed economicità delle amministrazioni locali, studi tematici sul federalismo fiscale.

LE PUBBLICAZIONI DELL'IPRES

1. *Delega al Governo in materia di federalismo fiscale in attuazione dell'articolo 119 della Costituzione. Aspetti istituzionali e prime simulazioni degli impatti della riforma sulla Regione Puglia*, Cacucci Editore, Bari, 2009.
2. *Puglia in cifre 2008*, Cacucci Editore, Bari, 2009.
3. *Puglia, Regione di frontiera. I percorsi scientifici e l'impegno istituzionale di Salvatore Distaso*, Cacucci Editore, Bari, 2009.
4. *La Puglia all'inizio del XXI secolo. Uno skyline demosociale*, Suma Editore, Sammichele di Bari, 2008.
5. *Analisi statistica della struttura demografica e familiare della popolazione straniera residente nella città di Bari*, Suma Editore, Sammichele di Bari, 2008.
6. *La statistica come componente nella costruzione di sistemi informativi territoriali*, Sedit, Bari, 2007.
7. *Puglia in cifre 2007*, Sedit, Bari, 2008.
8. *I migranti in Terra di Bari: integrazione e fabbisogni di servizi*, Edizioni Arti Grafiche Favia, Bari, 2007.
9. *Puglia in cifre 2006*, Sedit, Bari, 2007.
10. *Il Mezzogiorno dopo la grande regolarizzazione. Tre approfondimenti regionali: Campania, Puglia e Sicilia*, Franco Angeli, Milano, 2006.
11. *Il volontariato in Terra di Bari*, Edizioni di Pagina, Bari, 2006.
12. *Puglia in cifre 2005*, Sedit, Bari, 2006.
13. *La famiglia in Puglia tra cambiamenti e innovazioni*, Sedit, Bari, 2006.
14. *Istituzioni non profit e welfare regionale. Il ruolo del terzo settore nel sistema integrato di interventi e servizi sociali in Puglia*, Puglia grafica sud, Bari, 2005.
15. *Puglia in cifre 2004*, Progedit, Bari, 2005.
16. *Rapporto su alcuni aspetti territoriali, demografici e sociali del comune di Bari*, Puglia grafica sud, Bari, 2005.
17. *Il volontariato in Puglia*, Essegraf, Roma, 2004.
18. *Puglia in cifre 2003*, Progedit, Bari, 2004.
19. *Donne e violenza. Rapporto sulla città di Brindisi*, Progedit, Bari, 2003.
20. *Donne e mercato del lavoro. Il caso Puglia in Italia e in Europa*, Progedit, Bari, 2003.
21. *Puglia in cifre 2002*, Progedit, Bari, 2003.
22. *Puglia in cifre 2001*, Progedit, Bari, 2002.
23. *Personalità violate. Rapporto sulla violenza alle donne nella città di Foggia*, Edigraf, Foggia, 2002.
24. *Valutazione dei consumi idrici industriali in Puglia*, Stampato in proprio, Bari, 2001.
25. *Il mercato del Lavoro in Puglia*, Stampato in proprio, Bari, 1999.
26. *Puglia in cifre 2000*, Levante editori, Bari, 2001.
27. *Puglia in cifre 1999*, Levante editori, Bari, 2000.
28. *Puglia in cifre 1998*, Levante editori, Bari, 1999.

29. *Disagio ed esclusione. Il malessere giovanile nella scuola superiore della provincia di Bari*, Levante editore, Bari, 1997.
30. *Puglia in cifre 1997*, Levante editori, Bari, 1997.
31. *Il disagio socio culturale dei giovani nella scuola superiore della città di Taranto*, Levante editori, Bari, 1997.
32. *Una città per crescere. Potenziale sociale, progettualità e rete giovanile, in una grande città del Mezzogiorno*, Levante editori, Bari, 1994.
33. *La città invisibile. 1° rapporto sulla condizione giovanile nella città di Bari*, Levante editori, Bari, 1993.
34. *Rapporto sull'economia e sul territorio della Puglia*, Ecumenica editrice, Bari, 1991.
35. *I conti economici delle provincie pugliesi. 1961-72*, F.lli Zonno, Bari, 1975.
36. *Programmazione economica ed assetto territoriale*, F.lli Zonno, Bari, 1975.
37. *Politica del territorio. Corso di aggiornamento sulla legislazione urbanistica e dei lavori pubblici*, Edizioni Levante, Bari, 1975.
38. *Riforma della finanza locale e sviluppo economico regionale*, F.lli Zonno, Bari, 1974..

**Capitale umano qualificato,
mercato del lavoro
e mobilità territoriale**

PRESENTAZIONE

di Nicola Di Cagno
Presidente IPRES

Con il presente “rapporto” l’Istituto Pugliese di Ricerche Economiche e Sociali ha inteso richiamare l’attenzione sul capitale umano *qualificato* della Puglia rappresentato dai tanti giovani che hanno conseguito la laurea breve, la laurea specialistica, il titolo di master e il dottorato di ricerca. Sono le risorse che costituiscono uno dei fattori più rilevanti per lo sviluppo della conoscenza e dell’innovazione, elementi essenziali per la competitività del sistema produttivo regionale.

Il percorso di ricerca, realizzato nell’ambito del Programma triennale varato nel 2009 dall’Assemblea dei Soci, ha permesso di elaborare un primo studio sistematico sul capitale umano, unico in Puglia nel suo genere, innanzi tutto per il coinvolgimento del sistema degli “attori rilevanti” presenti sul territorio regionale.

La partecipazione alla ricerca della Regione Puglia, dell’intero sistema universitario pugliese (il Politecnico di Bari, l’Università del Salento, l’Università degli Studi di Bari Aldo Moro, l’Università degli Studi di Foggia e l’Università LUM Jean Monnet), delle Associazioni di categoria datoriali ed economiche della regione (CNA Puglia, Confapi Puglia, Confartigianato Puglia, Confindustria Puglia e Unioncamere Puglia), dei direttori del personale (AIDP Puglia) e dei manager d’impresa (Manageritalia Bari), ha reso possibile la definizione di un contesto operativo favorevole all’accumulo e alla diffusione di conoscenze prodotte sul territorio, consentendo anche di cogliere il valore di recenti studi condotti sul tema dall’ISFOL e dal Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca.

Lo scenario di riferimento e la motivazione di fondo all’origine di questo rapporto è l’esistenza, registrata a partire dagli anni Novanta, di un significativo flusso di emigrazione e pendolarismo di capitale umano qualificato, dalla Puglia e dalle altre Regioni del Mezzogiorno d’Italia, verso le Regioni del Centro-Nord e verso l’estero.

In questo contesto sono state approfondite, in particolare, le cause e le caratteristiche del disallineamento tra le dinamiche dell’offerta e quelle della domanda di lavoro qualificato.

L’analisi della relazione tra il mercato del lavoro e il capitale umano qualificato ha permesso di evidenziare i cambiamenti strutturali che hanno interessato questo segmento della popolazione, l’evoluzione dell’offerta di lavoro e l’articolazione della domanda espressa dal sistema produttivo regionale.

L'approfondimento della mobilità del capitale umano qualificato, oltre a evidenziare il legame con le condizioni di status socio-demografico e occupazionale, ha posto in risalto anche le dinamiche e le dimensioni del "flusso netto in uscita" delle persone qualificate (*brain drain*) che rappresenta uno dei più rilevanti punti di debolezza per la sostenibilità del sistema economico e sociale regionale.

L'importanza di sostenere il rientro e l'attrazione di risorse umane qualificate (*brain exchange*) ha portato infine a esaminare alcune buone pratiche espresse a livello nazionale nel campo dell'Apprendistato Alto.

L'IPRES intende assicurare continuità alla linea di ricerca sul capitale umano avviata con il presente studio orientando l'analisi verso nuovi "segmenti" del mercato del lavoro, in modo particolare quelli che colgono le esigenze del sistema produttivo regionale delle imprese di minori dimensioni. In tale prospettiva, alla luce dei primi confortanti risultati conseguiti, si dovrà porre particolare attenzione all'interazione e alle pratiche cooperative tra il mondo dell'università e quello dell'impresa, che le istituzioni pubbliche, in adesione al principio di sussidiarietà, sono chiamate a sostenere.

Nota introduttiva

Il lavoro è stato svolto nell'ambito della linea di ricerca dell'IPRES riservata al mercato del lavoro ed al capitale umano.

Coordinamento:

Rocco Vincenzo Santandrea, IPRES

Contributi:

Sabrina Maggio, Università del Salento, (parr. 3.1, 3.2, 3.3, 4.2)

Patrizia Margani, ISAE (par. 1.2, cap, 2)

Nunzio Mastrorocco, IPRES (parr. 3.4, 4.1, 5.3, 6.2)

Raffaella Patimo, Università degli Studi di Bari "Aldo Moro" (parr. 1.1, 5.1, 5.2, 6.1, 6.3, 6.4, 7.5)

Rocco Vincenzo Santandrea, IPRES (parr. 3.4, 6.2, cap. 7)

Indice

SOMMARIO	21
INTRODUZIONE	35
1. QUADRO TEORICO DI RIFERIMENTO	39
1.1 Capitale umano, mercato del lavoro e crescita	39
1.2 Capitale umano e mobilità territoriale	45
2. IL CONTESTO INNOVATIVO REGIONALE	53
2.1 Introduzione	53
2.2 Gli indicatori di input del processo innovativo	56
2.3 Gli indicatori di output del processo innovativo	63
2.4 Un indicatore di sintesi della performance innovativa	70
2.5 Alcuni spunti di riflessione	78
3. IL LAVORO QUALIFICATO IN PUGLIA	81
3.1 Il laureati in Puglia per Ateneo	81
3.2 Profilo socio-demografico dei laureati in Puglia	98
3.3 Transizione dall'Università al lavoro dei laureati	103
3.4 Dinamica del capitale umano nei prossimi 15 anni: uno scenario di riferimento	137
4. MIGRAZIONI E PENDOLARISMO DEL CAPITALE UMANO QUALIFICATO	145
4.1 Analisi strutturale del flusso migratorio	145
4.2 Caratteristiche socio-economiche della mobilità delle risorse umane qualificate	155
5. UNIVERSITÀ E SBOCCHI OCCUPAZIONALI PER L'ALTA FORMAZIONE	169
5.1 I servizi di job placement delle Università pugliesi	169
5.2 I corsi di formazione post-laurea strutturati presso le Università pugliesi	176
5.3 Alta formazione e sbocchi occupazionali.	181

6. LE IMPRESE PUGLIESI, LA DOMANDA DI LAVORO QUALIFICATO E I PROTAGONISTI DELLA PRODUZIONE DI CAPITALE UMANO	195
6.1 La struttura produttiva in Puglia: le unità locali e gli addetti	195
6.2 La struttura dell'occupazione qualificata	200
6.3 La domanda di lavoro delle imprese secondo i dati Excelsior 2009	209
6.4 Alcune riflessioni con i protagonisti attivi del mercato del lavoro qualificato	227
7. POLITICHE PER L'ALTA FORMAZIONE IN PUGLIA	233
7.1 Programmazione regionale	233
7.2 Alcuni primi risultati	237
7.3 Uno strumento in fase di sperimentazione: Apprendistato Alto	239
7.4 Strumenti per la transizione Università-mondo del lavoro: l'esperienza di FIO	242
7.5 Alcuni spunti di riflessione	243
BIBLIOGRAFIA	249

SOMMARIO

CAPITOLO 1- QUADRO TEORICO DI RIFERIMENTO

Questo capitolo offre una panoramica dei lavori teorici ed empirici che hanno analizzato il fenomeno dell'accumulazione e della mobilità del capitale umano qualificato.

L'accumulazione di competenze, abilità e conoscenza nei lavoratori è oggetto di interesse scientifico da lungo tempo, soprattutto da quando le ricerche su crescita e sviluppo differenziato tra Paesi o regioni dello stesso Paese hanno evidenziato uno stretto legame tra crescita del reddito e crescita di capitale.

Il capitale umano può essere accumulato nel tempo ed in diversi modi, aumentando la *qualità* del lavoro direttamente, attraverso l'investimento nello studio e nella formazione, e indirettamente, attraverso l'esternalità che viene a crearsi dall'accumulazione generale tra tutti i lavoratori.

Il dibattito si è così ampliato fino alle scelte di politica economica, quando si è discusso di performance del mercato del lavoro e ruolo dell'accumulazione di capitale umano.

Il semplice aumento dei livelli di istruzione all'aumentare del reddito di un paese non implica che l'istruzione provochi la crescita. Il dibattito sulla necessità di effettuare investimenti in capitale umano, in generale – ed in istruzione in particolare – e sul livello “ottimale” di tale investimento, ha finito per intrecciarsi inevitabilmente con quello delle migrazioni di capitale umano e sulla perdita di efficienza nel territorio da cui defluisce tale risorsa.

In generale, mentre appare largamente confermato che l'emigrazione rappresenti una componente essenziale della globalizzazione, non è altrettanto chiaro quali scenari possano emergere se i flussi migratori interessano soggetti caratterizzati soprattutto da un livello di istruzione elevato. Nel breve periodo possono prevalere effetti positivi, con i soggetti che si spostano da aree dove si registra un tasso di disoccupazione elevato verso territori dove la disoccupazione è viceversa più bassa; nel lungo periodo invece possono prevalere effetti negativi, che non deriva-

no dalla migrazione in quanto tale, quanto piuttosto dal fatto che tale spostamento si presenti persistente, unidirezionale e soprattutto che interessi in misura prevalente e marcata giovani qualificati, con un effetto di accumulazione del capitale umano qualificato nelle regioni più ricche.

Diverse analisi hanno evidenziato come il fenomeno della mobilità di capitale umano qualificato si sia riproposto in maniera significativa in chiave nazionale, interessando le regioni del Sud dell'Italia (da cui hanno origine i flussi migratori) verso quelle centro-settentrionali; in particolare, appare fortemente aumentata la propensione dei meridionali che studiano al Nord a rimanervi dopo la laurea, così come sia accresciuta negli ultimi anni la quota di quanti dopo essersi laureati nel Mezzogiorno scelgono di spostarsi a lavorare nelle regioni settentrionali del paese d'altra parte.

Questo processo interessa anche la Puglia.

Sulla base di tali considerazioni, risulta allora ragionevole pensare ad azioni volte a potenziare i flussi in entrata di capitale umano, ossia che il fenomeno del "brain drain" si trasformi o si accompagni ad un "brain exchange", attraverso il rientro nelle regioni di origine del capitale umano temporaneamente emigrato, attrazione di risorse umane qualificate di origine esterna nella fase di iscrizione alle Università pugliesi per i corsi di laurea e post laurea e nella fase di ricerca di lavoro post laurea.

CAPITOLO 2 – IL CONTESTO INNOVATIVO REGIONALE

L'obiettivo di questo capitolo è quello di focalizzare l'attenzione sul sistema innovativo pugliese, evidenziando eventuali potenzialità e debolezze in termini di ricerca, innovazione e trasferimento tecnologico. Le analisi presentate confermano il più debole posizionamento delle regioni del Mezzogiorno rispetto a quello del centro-nord nel campo dell'alta tecnologia, confermando una forte concentrazione a livello territoriale nella parte settentrionale del paese. Tuttavia, data la forte presenza nelle regioni meridionali di piccole e medie imprese specializzate nei settori del *made in Italy*, i processi innovativi sono maggiormente basati su logiche incrementalì, più difficili da misurare attraverso indicatori formalizzati; la posizione delle regioni del Sud tende, infatti, a migliorare quando viene considerata l'innovazione nel suo complesso, e non solo quella legata all'alta tecnologia, come emerge dai dati sull'indagine sulle imprese innovative.

Sulla base dei vari indicatori considerati, emerge come il fenomeno della debolezza innovativa dell'area meridionale e pugliese non sia sem-

plicemente ed esclusivamente il risultato di una insufficiente produzione di *output* innovativi (codificati attraverso i brevetti) o di qualche forma di inefficienza nello sfruttamento della dotazione di *input* innovativo (dotazione di capitale umano, spesa in R&S), quanto piuttosto di una relativamente bassa dotazione di tali fattori. A questo si accompagna anche una profonda diversità tra i vari sistemi regionali dell'innovazione all'interno del Paese, maggiormente incentrati sulla ricerca pubblica nel Mezzogiorno, fondamentalmente privata nel Centro-Nord. Appaiono inoltre ancora deboli, seppur in crescita, i legami fra il sistema produttivo e quello universitario, come testimoniato dal numero di imprese *spin-off* nelle regioni del Sud.

Di conseguenza, appare opportuno pensare ad una maggiore incentivazione dei sistemi di rete che permettano il contatto e la cooperazione fra i vari attori della ricerca e della conoscenza. Da questo punto di vista, è importante puntare da una parte sulla capacità di formazione e di attrazione di risorse e di capitale umano qualificato da parte del sistema educativo e, dall'altra, sul ruolo dell'università e del sistema della ricerca quale principale motore di sviluppo e di trasferimento tecnologico verso il sistema produttivo. Occorre agire su più livelli, attraverso un vero e proprio progetto di marketing strategico, che possa comprendere una serie di misure, volte anche ad un maggiore potenziamento dei programmi post laurea di studio, ad una più ampia offerta di *job placement*. Tali fenomeni, infatti, assumono una grande valenza strategica, perché favoriscono lo sviluppo di un indotto ad alto valore aggiunto, contribuendo al miglioramento della posizione competitiva di un paese.

CAPITOLO 3 – IL LAVORO QUALIFICATO IN PUGLIA

In questo capitolo viene delineato il profilo dei laureati in Puglia negli anni accademici dal 2003/2004 al 2007/2008, suddivisi per Ateneo, genere e tipo di Facoltà.

Successivamente, vengono analizzati i dati riguardanti la condizione occupazionale al 2007 dei laureati nell'anno 2004.

Infine, viene delineato uno scenario a 15 anni in relazione alla dinamica degli iscritti ed ai laureati nelle Università pugliesi.

Il numero di laureati in Puglia, suddivisi per Ateneo, ammontano per l'anno accademico 2007/2008 a circa 10.000 unità.

È stata valutata la posizione relativa dei 5 atenei pugliesi confrontando, mediante l'ausilio di una mappa di posizionamento, due indicatori della *performance* del sistema universitario, quali la variazione relativa media annua percentuale del numero di laureati e la variazione relativa

media annua percentuale del numero di immatricolati. Da tale analisi è risultato che:

con riferimento ai *laureati differenziati per genere*, emerge chiaramente in tutto l'arco temporale in esame, una netta prevalenza (più del 50% sul totale) delle laureate rispetto ai maschi, ad eccezione del Politecnico di Bari e della LUM;

calcolando l'*indice di concentrazione del numero di laureati per gruppi di Facoltà*, nel quinquennio di riferimento (nel vivo dell'attuazione della riforma degli ordinamenti didattici), è emersa una progressiva differenziazione del profilo dei laureati provenienti dagli atenei pugliesi. Tale risultato consente di concludere che il capitale umano formato negli atenei pugliesi è ben distribuito nelle diverse aree disciplinari e quindi è qualificato, nell'ottica dell'inserimento lavorativo, a ricoprire ruoli in differenti campi di attività;

con riferimento alla *provenienza geografica dei laureati* nei 5 anni accademici considerati, è emerso che la quasi totalità dei laureati in Puglia (97,9%) proviene dal Sud Italia e isole. Soltanto l'1,4% dei laureati in Puglia proviene dal Nord Italia ed appena lo 0,4% dal Centro Italia.

Per quanto riguarda la differenziazione dei laureati rispetto al *tipo di laurea conseguita*, si è rilevato che il 70,3% sul totale del quinquennio in esame, è rappresentata da triennialisti, mentre il 26,2% sul totale è rappresentata da laureati che hanno conseguito la Laurea Specialistica, infine, il restante 3,5% dei laureati ha conseguito la Laurea a Ciclo Unico.

Letà media alla laurea dei triennialisti, pari a 25 anni, risulta essere lievemente inferiore a quella di coloro che conseguono la Laurea a Ciclo Unico (pari a 25,7 anni). Tale scenario trova giustificazione nella considerazione che il collettivo dei laureati triennialisti è pressoché eterogeneo, ovvero raggruppa non solo studenti che hanno appena concluso la scuola secondaria di secondo grado, ma è presumibilmente costituito anche da studenti lavoratori o ancora da studenti, che dopo aver abbandonato gli studi per vari motivi, decidono di intraprendere il percorso formativo, allettati dalla durata più breve degli studi e dalla possibilità di conseguire un titolo, comunque funzionale all'accesso al mondo del lavoro o eventualmente alla prosecuzione degli studi. D'altra parte, l'età media alla Laurea Specialistica si attesta, nel periodo, intorno ai 26 anni.

Dall'analisi dei dati ISTAT sull'inserimento professionale dei laureati nel 2004 a tre anni dalla laurea, è emersa una maggiore prevalenza delle laureate (62,2%) in Puglia rispetto ai laureati maschi. Inoltre, indipendentemente dal genere, un laureato su cinque consegue una laurea triennale. Analoghe percentuali, in termini di genere e tipo di corso, si sono riscontrate per i laureati in tutti gli atenei italiani.

Per quanto riguarda l'*ateneo di provenienza*, la quasi totalità dei laureati in Puglia (93,3%) risiedeva, al momento dell'iscrizione all'universi-

tà, nella stessa regione di ateneo, mentre per l'Italia, la percentuale dei laureati residenti nella stessa regione dell'ateneo di appartenenza è più bassa (pari a circa il 76% sul totale).

Rispetto alla *classe sociale¹ di appartenenza della famiglia d'origine*, circa un terzo dei laureati negli atenei pugliesi appartiene ad un ceto sociale medio, il 12,4% dei laureati proviene da una famiglia della piccola borghesia, mentre alla borghesia ed alla classe operaia appartiene rispettivamente il 24,2% ed il 26,2% dei laureati.

Il percorso formativo intrapreso rappresenta una delle determinanti degli esiti occupazionali dei laureati; pertanto, è stato ricostruito il *curriculum* dei loro studi considerando l'indirizzo scolastico ed accademico concluso, il rendimento, il percorso universitario. In relazione all'indirizzo scolastico, il tipo di diploma maggiormente diffuso tra i laureati in Puglia e in Italia è la maturità scientifica, a cui segue il diploma di istituto tecnico e la maturità classica, con percentuali pressoché analoghe sia a livello regionale che nazionale.

Approfondimenti vengono realizzati con riferimento al rendimento scolastico e universitario, alla motivazione nella scelta del corso, alla *regolarità negli studi*.

Per quanto riguarda l'esperienza lavorativa durante gli studi, si evince che il 61,7% dei laureati in Puglia ha dichiarato di aver lavorato durante gli studi, svolgendo attività di tipo occasionale o stagionale (47,3%) o in maniera continuativa (14,3%), mentre il 38,4% dei laureati intervistati ha dichiarato di non aver mai lavorato.

Rispetto alla *ricerca di lavoro*, il 42,2% dei laureati in Puglia (il 31,4% in Italia), indipendentemente dal possesso di un lavoro o meno, ha dichiarato di essere alla ricerca di un'occupazione.

In relazione alle dinamiche occupazionali dei laureati, emerge uno scenario degno di nota: infatti, a tre anni dal conseguimento del titolo universitario, il 61,1% dei laureati in Puglia (il 71,8% per i laureati in Italia) è stato assorbito dal mercato del lavoro, mentre ben il 37,9% (il 26,2% in Italia) ancora non lavora.

È interessante osservare che tra i *laureati negli Atenei pugliesi*, ben il 71,5% ha trovato un'occupazione in Puglia ed il 5,1% nelle altre regioni del Sud Italia; il 5,2% nel Centro; il 16,7% nel Nord Italia (prevalente-

¹ Sono state individuate 4 classi sociali: borghesia (rappresentata da imprenditori, liberi professionisti, dirigenti, quadri e funzionari), classe media (caratterizzata da lavoratori in proprio, commercianti, artigiani, soci di cooperative, impiegati ad alta/media qualificazione), piccola borghesia (costituita da lavoratori autonomi senza qualifica, impiegati esecutivi) e classe operaia.

mente in Lombardia) ed infine l'1,4% dei laureati in Puglia ha trovato lavoro all'estero.

Per quanto concerne le caratteristiche del lavoro svolto dai laureati in Puglia, risulta che i due terzi dei laureati svolge un lavoro dipendente, il 17,8% un lavoro autonomo, il 10,9% un lavoro a progetto, mentre la restante quota svolge un lavoro occasionale.

In relazione al tipo di contratto di lavoro, circa la metà dei laureati in Puglia ha stipulato un contratto di lavoro a tempo indeterminato, poco più di un quarto ha un contratto di collaborazione a progetto o collettivo nazionale. Inoltre, è interessante segnalare che l'1,2% dei laureati in Puglia risulta essere senza contratto: tale dato così ridotto è piuttosto confortante e suggerisce una riflessione positiva sull'efficacia delle politiche di emersione del "lavoro irregolare" (non regolamentato), almeno nel segmento dei laureati.

Tra le modalità di accesso al lavoro, quella preferenziale è l'assunzione mediante presentazione di curriculum *vitae*. Inoltre, una quota piuttosto consistente di laureati accede al mercato del lavoro mediante pubblico concorso. Anche l'avvio di un'attività autonoma per iniziativa personale risulta essere un canale di accesso al lavoro abbastanza utilizzato dai laureati.

Per quanto riguarda il settore di attività economica, si evince che ben l'84,3% dei laureati in Puglia sono impiegati nel settore terziario, solo il 13,4% lavora nell'Industria, mentre appena il 2,3% è occupato nel settore primario.

Con riferimento al guadagno medio mensile, emerge che le retribuzioni medie mensili variano dagli 800 euro mensili, in termini nominali, ai 2.124,5 euro mensili, in relazione alle regioni di impiego e dei settori.

Infine, viene delineato uno scenario a 15 anni in Puglia con riferimento agli iscritti ed ai laureati. Lo scenario è stato costruito facendo riferimento ad alcune ipotesi che hanno preso in considerazione la variabile demografica, la stima di un valore medio dei diplomati in tutte le scuole superiori in Puglia per il triennio 2006-2008, il tasso di passaggio dalle scuole superiori all'università dell'ultimo anno disponibile (2006), la stima di un tasso medio di immatricolazione del triennio 2006-2008 dei diplomati in Puglia sia negli Atenei pugliesi che in altri Atenei, la stima di un tasso medio del triennio 2005-2007 di laureati in Puglia.

Sulla base delle ipotesi assunte, le previsioni relative alle potenziali immatricolazioni spettanti i prossimi quindici anni evidenziano trend decrescenti. Ancorché il principale motivo di tale fenomeno sia certamente imputabile a componenti demografiche che attestano un calo della popolazione nel suo complesso, è bene ricordare che se a livello di

Atenei italiani si registra una ripresa delle immatricolazioni per il 2025, gli atenei pugliesi confermano sempre andamenti decrescenti. *Coeteris paribus* si prevede, infatti, di perdere il 10 per cento delle immatricolazioni fino al 2015 e circa il 22 per cento fino al 2025.

Anche le previsioni relative a coloro che conseguono la laurea ed il diploma universitario evidenziano un trend fortemente decrescente nel prossimo quindicennio. Infatti, il numero di laureati negli Atenei pugliesi, subirebbe una drastica riduzione al 2015 (mediamente di 12 punti percentuali) e si porterebbe ad una perdita di circa 26 punti percentuali nel 2025.

CAPITOLO 4 – MIGRAZIONI E PENDOLARISMO DEL CAPITALE UMANO QUALIFICATO

Il capitolo analizza il processo migratorio che ha interessato la Puglia con un approfondimento specifico relativo al capitale umano qualificato. Si è fatto ricorso a differenti basi di dati ISTAT: cancellazioni ed iscrizioni anagrafiche dal 1996 al 2006 (ultimo anno disponibile e comparabile), rilevazione trimestrale continua delle Forze di Lavoro per il 2008.

Con riferimento alle cancellazioni e iscrizioni anagrafiche, è emerso che le iscrizioni anagrafiche in Puglia fluttuano tra 28 e 31 mila unità, a fronte di un range di 38-44 mila cancellazioni ed un saldo migratorio negativo che oscilla tra 10 e 13 mila.

Come ci si attendeva, le cancellazioni anagrafiche dalla Puglia vedono prediligere le regioni del Centro-Nord verso cui vi è un movimento medio annuo di oltre 25 mila unità. Facendo maggiore attenzione alla classe di età 15-39 anni si evincono importanti elementi strutturali. Circa il 63%-64% delle cancellazioni annuali riguardano persone di questa fascia di età, a fronte di un 55% - 56% di iscrizioni.

Per quanto attiene la componente 'genere', si osserva che le iscrizioni e cancellazioni dei maschi sono sempre leggermente superiori a quelle delle donne manifestando un sostanziale equilibrio tra i sessi sia nell'ambito della regione Puglia che *verso e da* le restanti regioni del Mezzogiorno e del Centro-Nord.

In generale per tutto il decennio oggetto della nostra analisi le cancellazioni "giovanili" dalla Puglia superano, in media, di circa 10.000 unità le iscrizioni in Puglia. Si tratta di circa 4/5 del saldo migratorio netto. Inoltre, mentre diminuisce la quota della fascia di età 15-39 anni per le iscrizioni in Puglia, a favore di quelle con 40 anni e più, aumenta la quota della medesima fascia di età per le cancellazioni dalla Puglia, rappresentando nel 2006 circa il 64% del totale delle cancellazioni.

È evidente, che si tratta di un fenomeno connesso con le difficoltà riscontrabili con il mercato del lavoro. Inoltre, una quota parte di tale flusso interessa sia i giovani post diploma, sia i possessori di un titolo di studio superiore alla ricerca di lavoro o che si sposta per un lavoro ottenuto.

Per quanto attiene le aree di provenienza e di destinazione, è la regione Lombardia a rappresentare il maggior “serbatoio” di iscrizioni anagrafiche per la Puglia; nel decennio in questione, infatti, ha favorito una media annua di oltre 3 mila unità rappresentando circa il 21% dell'intero movimento in ingresso.

Per quanto riguarda le cancellazioni si osserva che se fino al 2001 era la Lombardia la prima regione di destinazione dei pugliesi con valori che fluttuavano tra 5 e 6 mila unità, nel 2006 è l'Emilia Romagna a detenere il primato con un totale di cancellazioni anagrafiche dalla Puglia verso tale regione pari a 5.509 unità.

L'approfondimento rispetto al capitale umano qualificato ha riguardato lo stock di capitale umano qualificato che, al 2008, risulta *occupato ed immigrato in Puglia* da altra regione italiana o dall'estero, ovvero risulta residente in Puglia *da più di un anno*, per motivi di lavoro o risulta aver trasferito la propria residenza entro il 2008 (questa analisi è importante perché risponde alla domanda sulla dimensione delle risorse umane qualificate che vengono a risiedere in Puglia per motivi di lavoro e sulle loro caratteristiche socio demografiche); flusso del pendolarismo (dalla Puglia verso altra regione italiana o verso estero) registrato, nell'anno 2008, in Puglia, con particolare riferimento ai pendolari qualificati di lungo raggio (ovvero ai residenti in Puglia al 2008, con almeno la laurea triennale, che risultano lavorare in altra regione italiana, oppure all'estero).

Dall'analisi dei dati è emerso che 4.669 persone sono immigrati qualificati di lungo raggio, ovvero persone, con almeno la laurea triennale, che hanno trasferito la residenza in Puglia da altra regione o dall'estero, da più di un anno per motivi di lavoro. La quota di occupati qualificati immigrati di lungo raggio, è pari al 26,8% del totale degli immigrati di lungo raggio (23,1% per i residenti in tutta Italia).

Inoltre, il 56,6% sul totale degli occupati qualificati immigrati di lungo raggio è rappresentato da donne.

La propensione ad immigrare in Puglia (trasferimento di residenza in Puglia da altra regione o dall'estero) è più elevata per gli occupati qualificati appartenenti alle classi di età più giovani (25-34 anni e 35-44 anni) e con laurea di quattro anni o più o triennale. Inoltre, i dati sulla situazione familiare degli immigrati occupati qualificati di lungo raggio, evidenziano come la scelta di insediarsi stabilmente in Puglia riguardi

soprattutto le coppie con figli. Infine, con riferimento allo status occupazionale degli immigrati qualificati, emerge che 2 su 3 sono impiegati e lavorano soprattutto nel Terziario.

I pendolari qualificati di lungo raggio che, al 2008, si muovono dalla Puglia verso altre regioni italiane o verso l'estero, per motivi di lavoro, sono circa 7.400 (il 4% del totale degli occupati qualificati, di cui il 3,5% si sposta in altra regione, mentre lo 0,5% è pendolare all'estero).

Gli occupati qualificati pendolari di lungo raggio pugliesi rappresentano una quota pari al 15,5% sul totale degli occupati pendolari di lungo raggio pugliesi (21,9% per i residenti in tutta Italia).

In relazione al genere, il 60% sul totale degli occupati qualificati pendolari di lungo raggio è rappresentato da maschi. La propensione alla mobilità di lungo raggio (da Puglia verso altra regione o verso l'estero) è più consistente per gli occupati qualificati appartenenti alla classe di età tra i 25-34 anni e con laurea di quattro anni o più; inoltre, con riferimento al tipo di nucleo familiare di appartenenza è emerso che circa l'80% sul totale degli occupati qualificati pendolari di lungo raggio, è una coppia con figli ed è soprattutto pendolare in altra regione italiana.

Per quanto concerne la condizione occupazionale, è risultato che circa il 60% degli occupati qualificati pendolari di lungo raggio, ricopre la posizione di impiegato e opera soprattutto nel settore terziario.

CAPITOLO 5 – UNIVERSITÀ E SBocchi OCCUPAZIONALI PER L'ALTA FORMAZIONE

Nel capitolo viene realizzata un'analisi dell'offerta formativa post-laurea del sistema accademico pugliese. In seguito, viene effettuata una rilevazione dello stato attuale dei servizi del placement universitario nei cinque Atenei pugliesi. Infine, nell'ambito dello studio sugli sbocchi occupazionali del lavoro qualificato, interessanti spunti di riflessione provengono dalla lettura dei dati concernenti i dottorati di ricerca ed i corsi di alta formazione, cosiddetti *master*.

La rilevazione dell'offerta formativa post-laurea si inserisce in un percorso che ha come obiettivo quello di costruire una sorta di osservatorio dell'offerta formativa e degli effetti sugli sbocchi occupazionali, attivando strumenti di monitoraggio comuni tra le Università pugliesi, che renda omogenea, sistematica e comparabile i dati nel tempo, oltre a ricostruire delle serie storiche.

In questa fase del lavoro di ricerca, nell'ambito dell'offerta formativa per Atenei pugliesi e per facoltà, si è scelto di circoscrivere le informazioni ai Master di 1° e 2° livello – lasciando volutamente *a latere* le Scuo-

le di Specializzazione (quasi esclusivamente mediche) – per rendere più immediata ed omogenea la visione sul sistema post-laurea pugliese

L'analisi evidenzia che circa il 37% dei corsi master banditi non viene avviato. Allora, delle due, l'una: o molta della capacità di trasmissione del sapere delle Università pugliesi non trova idoneo impiego e viene sottoutilizzata, o le Università pugliesi sovrastimano la domanda di conoscenza della popolazione pugliese e devono vedere al ribasso le loro offerte. Probabilmente, queste due cause agiscono insieme e la soluzione ideale risiede in un'attenta lettura della domanda di conoscenza da parte dei fruitori diretti (gli studenti) ed indiretti (i potenziali datori di lavoro, tra i quali le imprese) per meglio calibrare l'offerta formativa.

Un *matching* più appropriato sicuramente può e deve partire in collaborazione con le strutture di placement ed orientamento che fungono da *trait d'union* in due mercati, in due mondi, se si preferisce, contemporaneamente: domanda e offerta di formazione, domanda e offerta di lavoro.

I servizi di job placement sviluppati dalle Università grazie all'assistenza di diversi programmi (tra cui più recentemente FxO "Formazione e Innovazione per l'Occupazione", ma anche Mentore, Arianna, Sirio) mette a disposizione una serie di prestazioni specialistiche rivolte ai laureati per facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro, con l'obiettivo di ridurre al minimo i tempi per trovare un'occupazione il più possibile coerente con gli studi effettuati

Le informazioni che emergono sono di estremo interesse, sia per le Università stesse che le hanno faticosamente prodotte, sia per lavoratori ed imprese che lamentano una difficoltà di mutuo raggiungimento di obiettivi ed intenti, sia per le istituzioni pubbliche che potrebbero individuare, e colmare, un vuoto di interesse sociale ed economico per l'intero territorio

Con riferimento agli sbocchi occupazionali per master e dottorati di ricerca si è inteso evidenziare solo talune delle possibili implicazioni in funzione della condizione occupazionale, delle modalità retributive e della mobilità sociale che tali titoli determinano.

La lettura incrociata dei dati relativi alle classi lavorative in cui si collocano i dottori di ricerca entro 18 mesi dal conseguimento del titolo, consente di verificare interessanti elementi contingenti.

Si analizza lo stato occupazionale a 6 mesi e poi a 18 mesi successivi al conseguimento del titolo sia per i master che per i dottorati di ricerca. Con riferimento a questi ultimi, non occupati nell'arco di 6 mesi dal conseguimento del titolo, l'analisi evidenzia che il 100% degli uomini risiede nella medesima regione dimostrando la scarsa vocazione a muoversi fuori i confini della propria regione rispetto alle attitudini ricoper-

te dalle donne che, invece, fa segnare una maggiore mobilità non solo oltre i confini nazionali ma anche in altre regioni del Mezzogiorno.

Anche la variabile *modalità di contratto* merita particolare attenzione: nell'arco di 18 mesi dal conseguimento del titolo il 100% dei dottori di ricerca che ottengono una occupazione a tempo determinato la individuano proprio nella regione di residenza (Puglia).

Per quanto attiene la condizione occupazionale dei partecipanti ai corsi post laurea e specificamente ai master, i dati – nel complesso – evidenziano che circa i 2/3 degli intervistati risultano occupati entro un anno e mezzo dalla conclusione dei corsi. Solo il 5% degli intervistati prosegue i propri studi dopo il conseguimento del titolo mantenendo uno status di studente.

La lettura dei dati relativi alle regioni di residenza e di lavoro di coloro che hanno conseguito un titolo di perfezionamento lascia intravedere inequivocabilmente che si tende a rimanere nella medesima regione di residenza dopo aver superato il master.

CAPITOLO 6 – LE IMPRESE PUGLIESI, LA DOMANDA DI LAVORO QUALIFICATO E I PROTAGONISTI DELLA PRODUZIONE CAPITALE UMANO

In questo capitolo viene analizzata la domanda di lavoro qualificata da parte delle imprese, supportata da un'analisi qualitativa realizzata sulla base di focus group tra diversi soggetti: strutture di job placement delle Università pugliesi, imprese, associazioni di management e direzione del personale, istituzione regionale.

La presenza di imprese di piccolissime dimensioni, che assorbono la maggior parte degli addetti pugliesi (il 60%) induce a riflettere sulle effettive esigenze in termini di qualificazioni della forza lavoro da impiegare in questa tipologia di impresa.

Nel 2008 le persone occupate con un titolo di studio che va dal diploma universitario fino al dottorato di ricerca sono circa 183 mila, con una preponderante presenza di occupati (oltre 157 mila unità) detentori della laurea relativa al vecchio ordinamento o a ciclo unico.

La stragrande maggioranza è occupata nelle altre attività terziarie (circa 170 mila unità), 13 mila sia nel commercio che nell'industria. In confronto al Centro Nord del Paese vi è una diversa distribuzione degli occupati con titolo di studio "superiore". Scarsissima, se non inesistente è la presenza di dottori di ricerca nell'industria tra i dirigenti e quadri, a differenza che in altre parti del Paese.

Con riferimento alla condizione di genere, si osserva una maggiore incidenza media femminile per le posizioni professionali più autonome o di minor profilo, facendo emergere una volta di più la quanto mai attuale problematica legata alle 'pari opportunità' nel mondo del lavoro.

Dall'analisi dei dati dell'Indagine Excelsior, le imprese che hanno previsto di effettuare assunzioni nel 2009 ammontano al 21,4% del totale, per la prima volta in calo dal 2005, per la Puglia come per il Mezzogiorno e l'Italia intera.

La dinamica totale pugliese delle assunzioni segue lo stesso trend di quella del resto del territorio nazionale: in aumento fino al 2007, stabile per il 2008 e con una forte battuta d'arresto per il 2009. La prospettiva della Puglia, anzi, appare meno difficile rispetto al resto d'Italia, sin dal 2005 e fino al 2009, quando, nel calo generalizzato, le imprese pugliesi hanno saputo mantenere questo vantaggio. L'analisi per settori e dimensioni di impresa evidenzia come la riduzione delle assunzioni riguardi soprattutto le imprese manifatturiere e quelle oltre i 10 addetti, mentre le micro-imprese, pur peggiorando la performance rispetto agli anni centrali del periodo di riferimento, rivedono le loro previsioni verso l'alto, con un'incidenza sul totale che aumenta (dal 50% del 2005 al 58% del 2009).

Le imprese piccole [10-49] e medie [50-249] registrano non solo una diminuzione nelle assunzioni previste, ma anche nell'incidenza sul totale della domanda di lavoro. Ancora una volta le difficoltà della media impresa emergono chiaramente.

Il secondo fronte su cui focalizzare l'analisi delle dinamiche delle assunzioni pugliesi attiene alla variabile cruciale della specializzazione dell'offerta di lavoro. Nell'analisi differenziata per qualifiche della domanda di lavoro, la prima riflessione è di carattere generale: la domanda di lavoro qualificato è più bassa della media italiana (mentre è pari al relativo valore per il Mezzogiorno), e conseguentemente è più alta della media italiana (idem) la domanda di lavoro non qualificato.

Osservando le previsioni di assunzioni per gruppo professionale e titolo di studio sorge il dubbio su quale tipo di specializzazione professionale sia il vero obiettivo delle imprese della regione: con tali livelli di scolarizzazione "formale", è immaginabile che elementi di innovazione possano arrivare solamente con una grande partecipazione delle imprese alla formazione *on the job* o interna all'azienda.

Da questa analisi sembra emergere un dato problematico: il diploma di scuola superiore è il titolo di studio che sembra dare maggiori possibilità di accesso al mercato del lavoro. Si tratta di un aspetto rilevante da approfondire in relazione all'esigenza dello sviluppo di investimenti nella conoscenza, nell'innovazione e nella ricerca.

L'“occupabilità” (*employability*) di lavoratori con livello professionale di Stato rimane invariata, a conferma dell'urgenza, a tutti i livelli, della questione dell'adeguatezza delle scuole professionali e della rispondenza alle esigenze del sistema socio-economico italiano.

Nella parte conclusiva si sono raccolte le riflessioni nate nell'ambito di focus organizzati con diversi soggetti protagonisti dello sviluppo del territorio, cui sono state sottoposte quattro diverse questioni, e cioè: individuare i principali punti di forza e debolezza nel percorso fatto dalle rispettive imprese per la ricerca, selezione, assunzione e gestione del personale qualificato; indicare, dal proprio punto di vista, il ruolo ricoperto dai diversi soggetti protagonisti del mercato del lavoro locale; considerare, a partire dalle condizioni attuali del mercato del lavoro, quali opportunità e rischi possano esservi nei prossimi 5 anni per il mercato del lavoro qualificato pugliese; esporre le priorità più urgenti avvertite al fine di rendere più compatibili le caratteristiche della domanda e dell'offerta di lavoro e più fluidi i canali di informazione finalizzati al potenziamento del loro *matching*.

I risultati emersi dai focus sono di estremo interesse e meritano sicuramente un'attenzione diffusa. Uno dei maggiori punti di debolezza, ad esempio, risiede nell'assoluta incomunicabilità del mondo universitario con il mondo delle imprese. E ciò è avvertito da ambo le parti (imprese e università), dai protagonisti del mondo produttivo pugliese di ogni dimensione e settore.

CAPITOLO 7 – POLITICHE PER ALTA FORMAZIONE IN PUGLIA

Come accade a conclusione di ogni rapporto, anche qui sono incluse alcune “indicazioni di policy”, in questo caso a livello regionale.

L'analisi dei capitoli precedenti ha evidenziato la complessità delle questioni inerenti la mobilità del capitale umano qualificato in Puglia, poiché investe una pluralità di attori, il loro comportamento, le loro risorse economiche, umane ed organizzative, le caratteristiche e l'intensità delle relazioni. Indubbiamente, però, un fattore particolarmente critico ha riguardato le caratteristiche strutturali del sistema regionale, sia produttivo che istituzionale.

Pertanto, in questo capitolo si cerca, molto più sobriamente, di avanzare solo qualche spunto di riflessione su percorsi di policy che investano l'intero sistema regionale: non solo gli ambiti con responsabilità e competenze specifiche quali l'istituzione Regione Puglia (legislazione, programmazione, regolamentazione, controllo) e il sistema delle Università pugliesi, ma anche i comportamenti delle imprese e delle asso-

ciazioni di manager e dei direttori delle risorse umane delle imprese che, insieme, possono favorire la costruzione di una rete più efficace ed efficiente rispetto alla situazione attuale.

Dopo un'analisi concernente il quadro programmatico e finanziario di medio periodo relativo alla Ricerca e Sviluppo ed al sostegno delle Risorse Umane qualificate (dagli Accordi di Programma Quadro per la Ricerca e Sviluppo, ai Programmi Operativi Regionali, ai Programmi Attuativi Regionali, al ciclo delle iniziative inerenti "Bollenti Spiriti" e "Ritorno al Futuro") si presenta uno strumento innovativo in fase di sperimentazione: Apprendistato Alto, promossa dal Ministero del Lavoro in partnership con le regioni del Centro Nord. Se ne analizzano i primi risultati e le criticità.

Infine, si avanzano alcuni spunti di riflessioni conclusive incentrate su tre ambiti:

- a. ruolo delle Università, nell'ottica della sua missione come *territorial development factory*;
- b. sviluppo di azioni orientate non tanto a contrastare il "*brain drain*" quanto a potenziare il "*brain exchange*";
- c. sviluppo di azioni per una più ampia offerta di *job placement* (in collaborazione con aziende leader, attraverso diverse modalità e strumenti: tirocini, inserimento all'interno dei corsi formativi di programmi di stage aziendali retribuiti o attraverso forme di apprendistato alto).

Si tratta indubbiamente di politiche complesse da attuare, poiché richiedono azioni di più soggetti, una governance multilivello, risorse economiche ed umane e tempi non certo brevi, ma purtroppo non ci sono scorciatoie percorribili in questo ambito.

INTRODUZIONE

Un fattore di particolare rilevanza per lo sviluppo è la dotazione e la qualità del capitale umano che lavora ed opera in un dato contesto territoriale.

Una abbondante letteratura dimostra come il “Capitale Umano” qualificato contribuisce a:

- una maggiore produttività totale dei fattori;
- un processo di aumento di produttività duraturo e sostenibile nel tempo;
- una maggiore capacità competitiva del contesto territoriale e quindi una maggiore capacità di attrazione di sviluppo di investimenti endogeni, di attrazione di investimenti esterni, di attrazione di nuovo capitale umano qualificato.

Un buon livello di studi e di qualifica professionale influenza in modo significativo la probabilità di trovare un lavoro nell'economia formale. Infatti, a livello dei 27 paesi dell'Unione Europea il tasso di occupazione è circa due volte più alto per le persone con elevati livelli di studi rispetto a quelle che non hanno completato gli studi superiori.

Inoltre, negli ultimi anni si osserva una vera e propria competizione tra diversi paesi sviluppati nella predisposizione di specifiche politiche di attrazione di capitale umano qualificato, sia dai paesi meno sviluppati che tra i paesi a sviluppo avanzato.

Questo processo si realizza attraverso un duplice percorso:

- l'attrazione di capitale umano qualificato nella fase dell'iscrizione nelle Università sia per il normale corso di studi che per quelli di specializzazione, con una politica successiva che ne incentiva e consolida la permanenza nel paese di destinazione;
- l'attrazione di capitale umano qualificato nella fase della ricerca di lavoro e permanenza del lavoro nel paese di destinazione.

Questi processi sembrano attivarsi anche nei rapporti tra le regioni italiane ed in particolare tra il Nord ed il Sud del Paese.

Infatti, a partire dalla seconda metà degli anni Novanta si rileva un consistente flusso di emigrazione/pendolarismo netto dalla Puglia, e dalle regioni del Mezzogiorno d'Italia, verso le regioni del Centro-Nord e verso l'estero.

Una parte significativa di questo fenomeno migratorio è costituito da capitale umano qualificato: al momento dell'iscrizione all'università o ai corsi di specializzazione post-laurea e al momento della ricerca di un lavoro.

Diversi sono i fattori che sottostanno a questi processi, che vengono discussi più in dettaglio nei diversi capitoli di questo rapporto.

Tuttavia, vale la pena sottolinearne almeno qualcuno.

Anzitutto, la caratteristica del sistema produttivo delle imprese, sia con riferimento alla dimensione che alla struttura di gestione delle stesse, due fenomeni tra l'altro correlati. La micro dimensione con molta difficoltà consente di assorbire quote significative di capitale umano qualificato, e alle volte di riconoscerne la necessità. Inoltre, questa dimensione non sempre consente di introdurre quei meccanismi e modelli di management necessari per sviluppare ed aumentare una domanda di lavoro da parte delle imprese alla ricerca di eccellenze.

In secondo luogo, per le imprese di medio-grande dimensione il mercato del lavoro qualificato è internazionale, non certo locale. In questo caso sono i sistemi formativi di eccellenza, la qualità, la rete di relazioni con il mondo delle imprese, l'organizzazione a fare la differenza, e quindi a favorire le condizioni di successo nella ricerca del lavoro delle risorse umane qualificate.

In terzo luogo, anche quando questa domanda esiste potenzialmente, si riscontra una situazione di significativo mismatch nel mercato del lavoro delle persone con qualifiche di studio più elevate. Tale mismatch tra domanda ed offerta di capitale umano qualificato non facilita certo il percorso di sviluppo, di up-grading tecnologico, di spostamento su nuovi paradigmi tecnologici delle imprese, soprattutto per quelle piccole, con un effetto complessivo non certo positivo sulla produttività e la competitività dell'intero sistema economico e produttivo territoriale.

Sulla base di questi risultati letti su scala internazionale, si è ritenuto di particolare rilevanza avviare un percorso di ricerca in questa direzione per quanto riguarda la Puglia.

L'analisi si propone non tanto di indagare i costi ed i benefici della singola persona in relazione al percorso ed ai livelli di istruzione acquisiti ed utilizzabili nel mercato del lavoro, quanto gli effetti per il sistema economico e sociale della Puglia.

Pertanto il rapporto si è posto i seguenti obiettivi:

- a. analizzare le caratteristiche e la dinamica di lungo periodo della relazione tra mercato del lavoro e capitale umano qualificato, al fine di evidenziare gli eventuali cambiamenti strutturali per questo segmento della popolazione sia sotto il profilo dell'offerta che della domanda da parte del sistema produttivo regionale;

- b. analizzare la mobilità del capitale qualificato al fine di individuare le caratteristiche, le condizioni di status socio-demografico ed occupazionale e la rilevanza del fenomeno. Infatti, si cerca di stimare il flusso netto in uscita del “brain drain” che, se assume valori netti elevati in uscita per lungo tempo, diventa insostenibile per il sistema economico e sociale regionale;
- c. evidenziare alcuni punti di criticità in termini di policy, individuando gli orientamenti programmatici e di spesa a livello regionale. Questo ultimo punto viene analizzato non in modo esaustivo, ma indicando linee e strategie, poiché non ci sono soluzioni a breve e facili, attesa la complessità del fenomeno. In proposito, in un recente lavoro, Mocetti e Porrello (2010) affermano: *“l'intervento delle autorità di politica economica deve essere teso, piuttosto che a frenare l'emigrazione, a rimuoverne le determinanti, che hanno come comune denominatore la quantità e la qualità della crescita economica nel Mezzogiorno”*².

In altri termini, ciò che si cerca di indagare riguarda:

- la dinamica della domanda di lavoro da parte del sistema produttivo regionale in relazione al capitale umano qualificato e quindi del loro inserimento professionale;
- la dinamica dell'offerta di lavoro da parte del capitale umano qualificato sia residente in Puglia, sia attratto dall'esterno;
- la dinamica della mobilità territoriale del capitale umano qualificato residente in Puglia e che arriva in Puglia dall'esterno;
- i settori produttivi a più alto utilizzo di capitale umano qualificato.

Il rapporto si articola in sette capitoli: il primo riguarda il quadro teorico di riferimento dell'analisi; il secondo riguarda il contesto regionale con riferimento sia alla ricerca e sviluppo che allo sviluppo delle innovazioni; il terzo fa riferimento al capitale umano qualificato sia in relazione alle caratteristiche socio-demografiche che agli sbocchi occupazionali. Questo capitolo contiene un approfondimento particolare con una prima riflessione sugli scenari della dinamica dei laureati in Puglia nei prossimi quindici anni. Il quarto capitolo riguarda il fenomeno delle migrazioni e del pendolarismo a lungo raggio. Il quinto analizza il rapporto delle Università pugliesi in relazione alle problematiche di inserimento lavorativo. Il capitolo sei concerne l'analisi della domanda di capitale umano qualificato da parte del sistema produttivo, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo.

² S. Mocetti e C. Porello (2010) La mobilità del lavoro in Italia: nuove evidenze sulle dinamiche migratorie; *Questioni di Economia e Finanza, (Occasional papers)*, Numero 61 – Gennaio 2010

Infine, il capitolo sette si sofferma su alcune questioni di policy, analizzando gli orientamenti programmatici regionali in materia di sostegno al capitale umano qualificato e alcuni significativi interventi effettuati. Si evidenzia qualche elemento di criticità e si avanzano alcuni spunti di riflessione, riconoscendo la complessità della questione oggetto del lavoro del presente rapporto.

1.

QUADRO TEORICO DI RIFERIMENTO

1.1 *Capitale umano, mercato del lavoro e crescita*

L'accumulazione di competenze, abilità e conoscenza nei lavoratori è oggetto di interesse scientifico e politico da lungo tempo, soprattutto da quando le ricerche su crescita e sviluppo differenziato tra Paesi o regioni dello stesso Paese hanno evidenziato uno stretto legame tra crescita del reddito e crescita di capitale. La teoria neoclassica ha imputato una parte relativamente piccola alla crescita del capitale fisico nel determinare quella del reddito di un Paese. È, infatti, dal contributo seminale di Solow (1956) che si è cominciato ad individuare un ruolo chiave per un fattore "residuale" allora non meglio definito. Successivamente, gli autori della teoria della crescita endogena (Lucas, Romer, Barro et al.) hanno aperto la strada all'individuazione di fattori determinanti la crescita quali l'innovazione tecnologica e l'accumulazione di competenze, abilità e conoscenze, da allora noti sotto l'espressione di capitale umano. Lucas scrive nel 1993: *the main engine of growth is the accumulation of human capital* (p. 270). Il capitale umano, quindi, diventa un fattore che da solo è in grado di determinare crescita perpetua di un'economia (Lucas, 1988, 1993); inoltre, per la sua natura di fattore produttivo atto a determinare la tecnologia di produzione del progresso tecnico (Romer, 1990), interagisce con altri fattori rilevanti (il progresso tecnico) per la crescita, ed il suo ruolo diventa strategico.

L'introduzione del capitale umano nella funzione di produzione al posto della quantità di lavoratori ha segnato una svolta nell'analisi della crescita ed il modello di Lucas rimane secondo molti (Solow, 1994) uno dei contributi più importanti apportati alla materia. Il capitale umano può essere accumulato nel tempo, aumentando la *qualità* del lavoro³ direttamente attraverso l'investimento nello studio e nella formazione, e indirettamente attraverso l'esternalità che viene a crearsi dall'accumulazione generale tra tutti i lavoratori.

³ Si fa notare che con il fattore produttivo lavoro può al più aumentare la *quantità* del lavoro.

Ma sarebbe fuorviante datare nella metà del secolo scorso il sorgere dell'interesse per la relazione crescita del reddito-accumulazione di capitale umano. Già Smith, nella sua *Indagine sulla Natura e le Cause della Ricchezza delle Nazioni*, si spinge nel paragone tra forza di lavoro specializzata e macchinari costosi⁴; inoltre, tra gli apprezzamenti più noti circa l'importanza del capitale umano, vi è quello tratto dai *Principles* (1890, ed. it. 1976, p. 564) di Alfred Marshall “*The most valuable of all capital is that invested in human beings*”.

L'esplosione dell'interesse recente, tuttavia, segue le già citate teorie della crescita ed i contributi seminali di Schultz (1960, 1962) e Becker (dal 1964 e per tutta la produzione scientifica successiva).

La rivoluzione intercorsa non solo nella terminologia adottata⁵, ma anche nella struttura concettuale, accosta gli studi sulla teoria del capitale umano a quelli relativi al capitale *sic et simpliciter*.

Si è così introdotto il dibattito anche nelle scelte di politica economica, discutendo di performance del mercato del lavoro e ruolo dell'accumulazione di capitale umano. Alcuni studi (Green, 1998; Heijke, Meng & Ramaekers, 2003; Heijke et al., 2002) hanno mirato a comprendere il ruolo e l'effetto che le diverse tipologie di competenze, abilità e conoscenze possono avere sul successo individuale in ambito lavorativo. In particolare, l'impostazione dell'*assignment theory* (Sattinger, 1993) – che spiega come i lavoratori siano impiegati in lavori che richiedono differenti *skills* in stretta relazione con le diverse caratteristiche di capitale umano da essi possedute – imputa l'incontro tra domanda e offerta di lavoro alle caratteristiche del lavoratore (come già in Becker, 1964) e del lavoro (come già accadeva nel *job competition model* di Thurow, 1975), con specifico riferimento al divario esistente tra le caratteristiche del capitale umano posseduto e quelle desiderate. L'alta formazione (da

⁴ Con le parole di Smith: “*Quando si costruisce una macchina costosa si deve prevedere che (...) rimpiazzì il capitale in essa impiegato, dando almeno il profitto ordinario. Un uomo che ha speso molto tempo e lavoro per imparare un mestiere che richiede straordinaria destrezza e arte può essere paragonato a una di queste macchine costose. (...) Si deve prevedere che il (suo) lavoro, oltre a dargli il salario ordinario del lavoro comune, lo rifarà dell'intera spesa della sua istruzione con l'aggiunta, almeno, dei profitti ordinari di un capitale di egual valore. (...) La differenza fra i salari del lavoro qualificato e quelli del lavoro comune è basata su questo principio*” (1776, ed. it. Newton 1995, p.134).

⁵ Becker stesso, in una delle edizioni successive alla prima apparizione di *Human Capital*. A *Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (cfr. Becker, Laterza, 2008, p.17) fa notare le critiche attribuite non solo per aver usato l'espressione Capitale Umano rivolta ad esseri umani, ma anche e soprattutto per aver utilizzato, *mutatis mutandis*, la relativa analisi teorica. Inutile far rilevare che adesso l'espressione e l'analisi teorica non solo sono accettate e universalmente riconosciute dagli accademici, ma sono anche entrate nel linguaggio comune.

quella universitaria in su, per intendersi) è, sì, organizzata intorno a grandi ambiti disciplinari, ma viene rilevato che le competenze ivi acquisite sono di tipo generico/accademico piuttosto che specifico, e perciò più richiesto nel mercato del lavoro. È anche riconosciuta la circostanza per cui le competenze e conoscenze accademiche sono utili per l'acquisizione di ulteriori e successive competenze specifiche, così come lo è la circostanza per cui nell'acquistare conoscenze di tipo specifico si finisce per acquisire indirettamente conoscenze e competenze generiche/accademiche. Tuttavia, sono queste ultime a contribuire in modo determinante alla crescita di altre caratteristiche del capitale umano (come le competenze e conoscenze manageriali, ovvero quelle maggiormente apprese sul posto di lavoro, cfr. Bartel & Sicherman, 1998), per cui le competenze ottimali da acquisire da parte dei lavoratori risulterebbero in un mix delle tre caratteristiche sopraelencate (accademiche, specifiche e manageriali) che raggiungerebbero il massimo livello di efficienza nel momento in cui le istituzioni deputate alla formazione e istruzione interagissero in maniera completa e continua con le istituzioni del mercato del lavoro.

I processi educativi e formativi, individuali e collettivi, sono stati perciò considerati, dalla letteratura economica così come dai *policy maker*, come veri e propri processi di investimento, con scelte alternative di portafoglio in base ai relativi rendimenti, da valutare sia a livello privato ed individuale che sociale e collettivo.

Lo stock di competenze e conoscenza è il risultato del processo di accumulazione. È un *asset* il cui livello ottimale va attentamente valutato a livello privato e sociale, soprattutto considerando che influenza la produzione di innovazione tecnologica, da cui è a sua volta influenzato, e che la stessa innovazione tecnologica, insieme allo stock delle tecnologie, viene a costituire un altro importante *asset* per la crescita economica. La ricerca, infine, quale stadio più elevato del processo di accumulazione di conoscenza, ricopre un rilievo fondamentale e, per la sua natura di bene pubblico, necessita di interventi mirati per garantirne una produzione ottimale per la collettività.

Se tutti i lavoratori investono nel proprio capitale umano, ogni singolo lavoratore ne beneficerà attraverso un aumento generale della produttività, a parità di capitale umano precedentemente accumulato. L'analisi del capitale umano assume che l'istruzione aumenta il livello delle retribuzioni e della produttività offrendo innanzi tutto conoscenza, competenza e capacità di analizzare i problemi. Ma l'esternalità positiva creata da un elevato capitale umano medio moltiplica ulteriormente questi effetti poiché vi è un'accumulazione "latente" da parte di chi sta vicino a chi è *portatore* di elevato capitale umano.

L'ambiente circostante i lavoratori – all'interno come all'esterno delle imprese – diventa essenziale per questo tipo di decisioni. L'esistenza della possibilità di formarsi in gioventù, e poi costantemente nel corso della vita lavorativa (*life-long learning process*), è uno dei principali fattori che contribuisce alla decisioni di investire in istruzione e per questa ragione, alla crescita economica. Chi ha maggiormente appreso nel corso della sua vita sarà maggiormente indotto a continuare ad apprendere per vie formali o informali.

Se, inoltre, si considera che le divergenze osservate, tra Paesi e nei Paesi, nei redditi procapite possono essere causate da diverse dotazioni e tassi di accumulazione di capitale umano tra i paesi, il capitale umano finisce col ricoprire un ruolo fondamentale e strategico anche in tema di cooperazione e di sviluppo di qualunque territorio.

L'OCSE calcola che tra i Paesi aderenti all'Organizzazione, il rendimento pubblico netto di un investimento in educazione terziaria ecceda in media i 50.000 \$ per studente (OECD, 2009). Ovviamente tali investimenti non rappresentano gli unici possibili per accumulare capitale umano.

Mincer, già da molto tempo, risale al 1974, ha suggerito con stime "audaci" (come le definisce Becker, Laterza 2008) che l'investimento totale in formazione sul lavoro potrebbe essere almeno altrettanto rilevante di quello in istruzione formalmente inteso. La formazione *on the job*, però, avrebbe effetti più rilevanti, per alti livelli di capitale umano, sulla *loyalty* dei lavoratori e sulla loro possibile mobilità. L'investimento specifico che lega lavoratori ed imprese rende questo tipo di capitale umano altamente qualificato meno mobile rispetto al periodo antecedente la formazione *on the job*.

Inoltre, come riferisce Becker (cfr. *ivi*), molti studi mostrano che l'istruzione favorisce la salute, accresce la propensione a votare, migliora il livello delle conoscenze nel controllo delle nascite, stimola l'apprezzamento della musica, della letteratura e dello sport. I rendimenti pubblici superano, cioè, i rendimenti privati e di qui sorge un ulteriore interesse collettivo agli investimenti aggregati in istruzione.

In termini dinamici, l'influenza intergenerazionale sull'accumulazione di capitale umano è presa in considerazione non solo per quanto riguarda i redditi⁶ ma piuttosto per altri aspetti meno evidenti: i bassi livelli di istruzione, che si associano a dipendenza dallo Stato sociale, e ad altri aspetti sociali negativi (tendenza alle gravidanze precoci e instabi-

⁶ La correlazione, pur positiva, tra redditi dei genitori e redditi dei figli non è infatti molto forte in generale, anche se lo è per basse fasce di reddito.

lità nelle relazioni matrimoniali) vengono facilmente trasferiti dai genitori ai figli, specialmente per via materna (Heckman, 2000).

Le organizzazioni internazionali (per tutte si veda il Rapporto OCSE pubblicato ogni anno) hanno appreso la lezione secondo la quale tutti i paesi che hanno sperimentato una crescita duratura del reddito hanno anche sperimentato significativi incrementi nel valore dell'istruzione, della formazione tecnica e nella formazione sul lavoro. Vero è che il semplice aumentare dell'istruzione (come *proxy* dell'accumulazione del capitale umano) all'aumentare del reddito di un paese non implica che l'istruzione provochi la crescita. Ricorre il dilemma correlazione-causalità tra i due fenomeni. Esiste, tuttavia, un meccanismo virtuoso per cui gli investimenti in istruzione e formazione fanno crescere la produttività⁷.

Dalle analisi empiriche, effettuate a vari livelli internazionali (OCSE e PISA; TIMSS) e nazionali (Istat, ISFOL), risulta che in Italia il rendimento dell'istruzione è più basso rispetto agli altri paesi avanzati.

Uno dei principali motivi è riconosciuto nel ritardo con cui i laureati entrano nel mondo del lavoro al termine di loro studi. Ma un altro motivo tanto più rilevante quanto poco appariscente, è la formazione della capacità di apprendimento che ha inizio sin dai primi anni di vita di un individuo. Gli autori di alcuni studi economici in tal proposito hanno manifestato espressamente come certe osservazioni in merito, non presentandosi come di carattere strettamente economico, siano ripetutamente trascurate⁸. Un altro fattore molto accreditato ai fini del miglioramento della produzione di capitale umano è l'assetto istituzionale (Bishop & Woessman, 2004, in particolare sui dati TIMSS e PISA). È appena il caso di far notare che per l'Italia, la maggior parte dei fattori istituzionali ritenuti rilevanti presenta un assetto opposto a quello necessario per favorire lo sviluppo dei livelli di apprendimento. Non è solo la scuola, o l'università sotto osservazione, ma sono le istituzioni scolastiche e formative insieme a quelle politiche e private che, non interagendo, o addirittura non comunicando, non producono i risultati per i quali sono preposte.

Ma è proprio nel periodo di transizione studio-lavoro che si rivelano le maggiori criticità.

⁷ Anche se il c.d. "approccio delle credenziali" (Collins, 1979) sostiene che non è l'istruzione ad aumentare la produttività dei lavoratori, ma vale il contrario: i lavoratori più determinati e che sarebbero stati più produttivi comunque, si ritrovano più istruiti perché, essendo più determinati, hanno frequentato l'università (Becker, 2008).

⁸ I principali autori di questi studi, da Schultz a Becker fino a Heckman, hanno peraltro vinto il Nobel per l'Economia rispettivamente nel 1979, nel 1992 e nel 2000.

Queste si traducono prioritariamente nelle debolezze della rete formativa italiana, sia per la presenza di *standard* qualitativi inferiori ai *benchmark* internazionali, sia per l'improvvisa cesura dell'interesse collettivo alla crescita professionale dei laureati. L'orientamento al mercato del lavoro all'interno delle università ha una storia recente e controversa, come si vedrà più avanti (v. §6.3).

Se il contesto produttivo in cui si manifesta questa realtà è debole e caratterizzato da realtà imprenditoriali che, per dimensione, natura e settore di sbocco, stentano a tenere il passo con le innovazioni mondiali; e se vige un sistema sociale *sostanzialmente bloccato*⁹ in cui la mobilità sociale e professionale resta appannaggio di pochi; allora i progressi quantitativi realizzati nei tassi di istruzione, pur alle volte elevati o comparabili numericamente con i tassi internazionali, non si trasformano nell'obiettivo collettivo prefissato: la crescita e quindi lo sviluppo economico locale.

Ci sono stati tentativi ampiamente diffusi e talvolta molto validi di incrementare l'offerta di competenze da parte delle nuove leve di lavoratori (laureati e non) nel mercato del lavoro. Sembra, tuttavia, che questi tentativi siano riamasti tali, a causa della mancata contestuale evoluzione del tessuto produttivo, come sembra suggerire il fatto che in questi anni il livello di *educational mismatch*, tra qualità dell'offerta di lavoro e competenze richieste dalle imprese, sembra essere accresciuto (v. *infra* §6.3).

"*Studiare serve soprattutto ad emigrare*", si legge nell'ultimo Rapporto sull'economia del Mezzogiorno della Svimez (2009), in particolare per coloro che non usufruiscono di agevolazioni nell'inserimento lavorativo di tipo familistico e/o relazioni informali.

Sembra che l'accumulazione di capitale umano, innalzando le aspettative di retribuzione, spinga i più bravi alla ricerca di un lavoro meglio remunerato di quanto non sarebbe possibile ottenere nel territorio di origine. Solo la mobilità geografica appare garantire migliori probabilità di riscuotere le rendite attese dall'investimento effettuato in istruzione (v. §1.2). In realtà, i fattori geografici indurrebbero gli individui a cercare lavoro in aree ristrette, circostanza che può determinare la mancata corrispondenza tra domanda e offerta dal punto di vista qualitativo oltre che quantitativo¹⁰.

È per queste ragioni che iniziative lodevoli come la concessione di Borse di Studio per l'Alta Formazione rischiano di aver un indesiderato *effetto boomerang*, esattamente all'opposto delle motivazioni che hanno

⁹ Coniglio e Peragine (2007), Svimez (2009).

¹⁰ Per una rassegna, cfr. Gori (2004).

spinto gli amministratori pubblici ad incentivare tali investimenti. Ma di questo, se ne parlerà più avanti.

Il dibattito sulla necessità di effettuare investimenti in capitale umano, in generale – ed in istruzione in particolare – e sul livello “ottimale” di tale investimento, ha finito per intrecciarsi inevitabilmente con quello delle migrazioni di capitale umano qualificato (v. §1.2) e sulla perdita di efficienza nel territorio da cui defluisce tale risorsa. La mobilità del capitale umano, infatti, è indiretta, indotta, poiché essa per sua natura si identifica con la mobilità dei lavoratori.

È evidente che il legame tra acquisizione e mobilità di capitale umano, oggetto di studio di questo rapporto, diventa determinante per la crescita di un sistema economico; ancor più quando si consideri che è anche, e congiuntamente, causa ed effetto di scelte di policy diverse, che quindi vanno necessariamente coordinate in quanto intensamente legate.

1.2 *Capitale umano e mobilità territoriale*

Il capitale umano è un fattore produttivo caratterizzato da mobilità indiretta¹¹; in questo senso, lo spostamento della popolazione, soprattutto di quella *high-skilled*, può far sì che i benefici collettivi che discendono da investimenti in istruzione si diffondano anche all'esterno dell'area che ne ha permesso la sua realizzazione. Del resto, è ampiamente noto come la propensione ad emigrare non si presenti omogenea tra i diversi gruppi di popolazione, ma, al contrario, differisca sulla base di una serie di variabili come sesso o età dei soggetti coinvolti, grado di istruzione accumulato, passata esperienza migratoria (specie se effettuata per motivi di studio), nonché dimensione dell'area di origine o di destinazione.

A tal proposito, diverse evidenze empiriche hanno evidenziato come i soggetti maggiormente qualificati hanno una propensione a muoversi superiore a quella delle coorti meno istruite (Ghatak *et al.*, 2006; Solimano, 2006) e che, a parità di istruzione elevata, la componente femminile presenta tassi di emigrazione maggiori rispetto a quella maschile (Docquier *et al.*, 2009), elemento ancor più rilevante se si pensa che l'istruzione femminile qualificata è vista come un fattore importante per la crescita delle aree più povere (OECD, 2009).

Nonostante la crescente massa di studi teorici ed empirici apparsi sull'argomento, alcuni aspetti restano tuttora ancora incerti. In partico-

¹¹ Si fa riferimento al concetto di mobilità indiretta, così come precisato nel paragrafo precedente del presente rapporto.

lare, mentre appare largamente confermato che l'emigrazione rappresenta una componente essenziale della globalizzazione, non è altrettanto chiaro quali scenari possano emergere se i flussi migratori interessano soggetti caratterizzati soprattutto da un livello di istruzione elevato. Negli ultimi anni, a seguito dell'aumentare di capitale umano qualificato che emigra, tale fenomeno ha suscitato notevole interesse fra economisti e i *policy makers*. All'interno del dibattito, questa forma di mobilità – la cui esasperazione numerica è nota con l'espressione di “brain drain” o fuga dei cervelli – è stata analizzata, a livello teorico, essenzialmente secondo tre modelli interpretativi (Docquier e Rapoport, 2004), che hanno enfatizzato soprattutto gli effetti di tale mobilità sul paese di origine e su quello di destinazione¹².

Un primo filone di studi (Grubel e Scott, 1966), che analizza gli effetti della migrazione di capitale umano qualificato sul territorio, enfatizza un ruolo essenzialmente neutrale della migrazione di capitale umano qualificato sullo sviluppo economico del paese di origine, sulla base della generale considerazione che le esternalità negative determinate da tale esodo sono del tutto trascurabili e soprattutto di dimensioni minori rispetto alle compensazioni che si avrebbero grazie alle rimesse degli emigranti verso il proprio paese di origine.

Una seconda generazione di modelli si pone in netto contrasto con la precedente interpretazione e sottolinea invece le conseguenze negative della migrazione dei soggetti *high-skilled* per i luoghi da cui essa ha origine (Bhagwati e Hamada, 1974). Sulla base di tale impostazione, una libera mobilità internazionale dei lavoratori qualificati conduce verso: a) un abbassamento del livello di capitale umano della forza lavoro, b) un gap fra rendimento privato dell'istruzione e rendimento sociale, c) una esternalità fiscale negativa, dato che i lavoratori che emigrano sono

¹² La letteratura che ha analizzato il fenomeno del *brain drain* si è concentrata principalmente sulle conseguenze della fuga dei cervelli, piuttosto che sulle sue cause. Tra queste ultime, i tentativi di spiegazione spaziano dall'esistenza di differenziali salariali tra il paese di emigrazione e quello di immigrazione, generati dalla presenza di asimmetrie informative nel mercato del lavoro (Kwok e Leland, 1982), all'esistenza di rendimenti crescenti nell'educazione che determinano un'esternalità da agglomerazione (Miyagiwa, 1991), a considerazioni legate alle diverse opportunità di lavoro fra paese di origine e paese di immigrazione o alla presenza di fattori ambientali non economici, quali la ricerca di un lavoro più stimolante o una migliore qualità della vita. Alcuni recenti lavori (Docquier, Lohest e Marfouk, 2007; Belot e Hatton, 2008; Beine, Docquier e Schiff, 2008) hanno investigato sulle determinanti macroeconomiche che possono spiegare i differenti livelli di *brain drain* fra i vari paesi. Tali studi rilevano come la dimensione del paese possa fornire un'interessante spiegazione per l'esistenza di questo fenomeno, con livelli di emigrazione molto più alti per le economie di più piccola dimensione; tuttavia, anche altre variabili come il livello del reddito, la distanza dalle maggiori destinazioni, la lingua o l'ambiente politico possono rappresentare delle determinanti importanti.

anche dei contribuenti. In questo senso, una quantità rilevante di flussi in uscita di capitale umano qualificato può provocare una riduzione del tasso di crescita pro capite e, conseguentemente, dei livelli di benessere dei paesi di origine dei flussi migratori (Miyagiwa, 1991; Haque e Kim, 1995); e questo aspetto è tanto più rilevante quanto più l'esodo non è compensato da una analoga mobilità in ingresso (*brain exchange*), ossia di attrazione di capitale umano da altre regioni o paesi.

Un terzo e più recente filone di ricerca ha invece sottolineato come l'emigrazione di capitale umano possa favorire il paese di origine, determinando un aumento del livello medio di capitale umano, e, conseguentemente, della produttività media del paese, dato che gli agenti saranno indotti ad investire in istruzione, spinti dalla prospettiva di emigrare (Mountford, 1997); in un simile quadro, è possibile allora pensare all'esistenza di un "brain gain" che si accompagna alla mobilità del capitale umano qualificato¹³.

In ogni caso – nonostante l'ampio dibattito¹⁴ –, la letteratura non è comunemente conclusiva sulla natura di degli effetti di tale mobilità. Nell'interpretazione del fenomeno, è infatti necessario valutare come l'effetto finale della migrazione possa risultare differente a seconda che si considerino gli effetti di breve o di lungo periodo. Nel breve periodo possono prevalere effetti positivi, dato che in presenza di differenziali nei livelli di disoccupazione, il flusso di lavoratori può favorire il generale equilibrio sul mercato del lavoro nazionale; in altre parole, i soggetti si spostano da aree dove si registra un tasso di disoccupazione elevato verso territori dove la disoccupazione è viceversa più bassa. Inoltre, è verosimile pensare che la migrazione consenta a soggetti che sarebbero rimasti inoccupati di lavorare e di valorizzare le proprie conoscenze e di acquisire nuove esperienze¹⁵. Nel lungo periodo sembrano invece prevalere

¹³ Utilizzando una *cross-section* di 127 paesi in via di sviluppo, Beine, Docquier e Rapoport (2006) hanno trovato un effetto positivo e significativo della migrazione sul capitale umano. Per ogni paese e regione, gli autori hanno messo in relazione il tasso di emigrazione dei lavoratori qualificati con quella dei non qualificati e hanno mostrato come la migrazione dei lavoratori *high-skilled* determina un aumento del 5% nella quota di individui istruiti che resta nel paese di origine.

¹⁴ Per una esauriente rassegna su tale argomento, si veda anche Monteleone (2009).

¹⁵ È proprio in questa direzione che – secondo l'ultimo Rapporto Svimez – nel corso degli anni 2000 – si è andata delineando una nuova forma di migrazione, cosiddetta "precaria" – percepita come temporanea o transitoria, che non comporta cioè alcun cambio di residenza ed è legata alla fase di ingresso nel mercato del lavoro – di lavoratori qualificati che si spostano dal Sud verso il Nord del paese. In generale, tale migrazione è determinata dalla crescente offerta di lavori temporanei che non giustificano quindi i cambi di residenza del lavoratore, e anche dalla presenza di un sistema inefficiente di servizi familiari che rende preferibile mantenere il proprio nucleo familiare vicino alla famiglia di origine per beneficiare del cosiddetto *welfare* di tipo familiare (Rapporto Svimez, 2008 e 2009).

effetti negativi, che non derivano dalla migrazione in quanto tale, quanto piuttosto dalla circostanza che tale spostamento si presenti persistente, unidirezionale e soprattutto che interessi in misura prevalente e marcata giovani qualificati, provocando un effetto di perdita di capitale umano nelle regioni meno avanzate, con un effetto perverso di accumulazione del capitale umano qualificato nelle regioni più ricche.

All'interno del dibattito sugli effetti di tali migrazioni sugli individui, risulta poi difficile valutare se le migrazioni si accompagnino anche ad una maggiore soddisfazione di chi si sposta (Rapporto Svimez, 2008, 2009; Ciriaci, 2005). In questo senso, se la migrazione è volontaria, è possibile che questa scelta sia dettata anche dal desiderio di vivere e lavorare in ambienti più stimolanti professionalmente e più gratificanti in termini di qualità della vita, con livelli salariali maggiori e con possibilità di soddisfazione lavorativa maggiori di quelle offerte dai luoghi di origine. Mariani (2007) sottolinea come uno degli incentivi alla migrazione può essere rappresentato dall'esigenza di superare la forte stratificazione sociale tipica delle aree economicamente più arretrate; allo stesso tempo, Coniglio e Peragine (2007) mostrano come vi sia una relazione fra fuga di capitale umano qualificato e ridotto grado di mobilità sociale nelle regioni del Sud, nel senso che la mobilità geografica può diventare un canale per la realizzazione ed il riconoscimento delle capacità accumulate da parte dei soggetti e quindi un veicolo per una sorta di ascesa sociale. Secondo tale visione, a ricorrere a forme di mobilità territoriale saranno quindi coloro che si trovano al di fuori dalle reti del cosiddetto "reclutamento informale".¹⁶ In questo modo, la relazione fra background familiare e percorsi formativi può incidere in misura rilevante sulle scelte di mobilità geografica dei laureati (D'Antonio e Scarlato, 2007).

Al contrario, se l'emigrazione è l'effetto di una scelta "obbligata", è verosimile pensare che essa sia stata operata per necessità e per mancanza di possibilità lavorative nei luoghi di origine (Rapporti Svimez, 2008 e 2009). E ciò può avvenire attraverso due canali principali, quello tradizionale della mobilità post-laurea e quello legato alla mobilità invece per studio¹⁷.

¹⁶ Su questo aspetto, Mariani (2007) si sofferma, più in generale, sulla dicotomia che può presentarsi al momento della scelta di inserimento nel mondo del lavoro: quella fra *rent-seeking* (che include meccanismi di tipo informale, legami familiari, reti di conoscenze) ed occupazione, attraverso la scelta di migrare. Tale ipotesi si ricollega alle teorie sul capitale sociale, inteso come fiducia e cooperazione fra i membri della comunità (Putnam, 1993), nel senso che nei territori dove è scarso il capitale sociale, la selezione avviene principalmente sulla base dei legami familiari, piuttosto che sulle capacità del singolo individuo.

¹⁷ A questo proposito, appare utile sottolineare come la mobilità per studio comporti maggiori costi economici rispetto al trasferimento per motivi di lavoro. Nel primo caso,

Sulla base di tali considerazioni, seguendo l'impostazione di Jahnke (2001), Ciriaci (2005) considera quattro possibili casi di mobilità: gli *immobili* (ossia coloro che hanno studiato e lavorano nello stesso luogo in cui risiedevano prima dell'iscrizione all'università), i *mobili tornati* (ossia coloro che, avendo studiato in un determinato territorio, vi tornano a lavorare dopo aver ottenuto una certa qualificazione), i *mobili non tornati* e i *mobili post-lauream* (ossia coloro che si sono spostati solo per motivi di lavoro). Dall'analisi emerge come il laureato meridionale che si è spostato per lavorare nel centro-nord (ossia il *mobile post-lauream*), è il soggetto che si dichiara maggiormente insoddisfatto, non solo rispetto al trattamento economico, ma anche e soprattutto con riferimento alla stabilità e alla sicurezza della propria occupazione.

Levidenza empirica sul caso italiano (Goria e Ichino, 1994, Sestito, 1995; Jahnke, 2001; Piras, 2005; D'Antonio e Scarlato, 2007; Coniglio e Prota, 2008; ARTI, 2008) mostra come ad emigrare siano soprattutto i laureati più brillanti e in generale coloro che pensano che, in questo modo, possano ottenere un riconoscimento maggiore per le conoscenze ed abilità che hanno accumulato.

Uno dei fatti stilizzati emersi negli ultimi anni è infatti la trasformazione dell'Italia da paese di destinazione di consistenti flussi migratori provenienti dall'estero a paese di partenza di lavoratori ad alta qualifica (Brandi, 2001). Come sottolineato negli ultimi Rapporti Svimez (2008, 2009), tale fenomeno si è riproposto in maniera significativa in chiave interna, interessando le regioni del Sud del paese (da cui hanno origine i flussi migratori) verso quelle centro-settentrionali; tali ondate migratorie si differenziano in misura sostanziale da quelle degli anni Cinquanta – Settanta, nelle quali invece la componente principale degli esodi era rappresentata dalla parte più giovane della popolazione e dagli ultra quarantenni. In questo senso, è venuta meno la tesi di un progressivo rallentamento della mobilità interna (Bisogno, 1999; Berti e Zanotelli, 2008), rafforzandosi al contrario l'idea di una sua radicale trasformazione nel corso degli anni: gli spostamenti diventano più brevi, con

infatti, la frequenza universitaria rende più difficile lo svolgimento di un lavoro a tempo pieno e, in mancanza di finanziamenti o borse di studio, ai costi legati all'alloggio si associano anche quelli legati all'iscrizione all'università; nel secondo caso, i laureati meridionali hanno maggiori possibilità di inserimento nel mercato del lavoro e quindi di finanziarsi senza supporto economico della famiglia. D'altra parte, è altrettanto vero come i meridionali che si sono trasferiti per studio riescano a sfruttare meglio i legami fra università e mercato del lavoro, ad esempio attraverso stage o tirocini, mentre coloro che si sono trasferiti dopo essersi laureati al Sud, potrebbero essere maggiormente costretti, per sfuggire alla mancanza di lavoro nella propria terra di origine, ad accettare qualsiasi tipo di lavoro, indipendentemente dalle proprie aspirazioni personali.

progetti a termine, ed interessano una porzione di popolazione con alti livelli di scolarizzazione (Pugliese, 2002).

Del resto, il fenomeno della mobilità territoriale e dell'esodo del personale qualificato si presenta ancora più complesso se si considera anche la questione generazionale, ossia la perdita di peso demografico delle nuove generazioni rispetto a quelle precedenti. Tale fenomeno, definito "de-giovanimento" della popolazione (Rosina, 2008), è particolarmente accentuato in Italia e risulta abbastanza evidente sia rispetto alle generazioni precedenti sia rispetto ai coetanei degli altri Paesi. In questo modo, non esiste solo un problema di saldo negativo fra flussi di emigrazione e quelli di immigrazione, ma emerge anche un problema legato alla necessità di valorizzare quei "pochi" giovani (solo il 40% degli italiani ha infatti meno di 40 anni) che restano nel paese ed accrescere in questo modo il capitale umano, con benefiche ricadute in termini di sviluppo e produttività sulle aree coinvolte.

Analizzando la situazione occupazionale dei laureati italiani nel 1995 a tre anni di distanza dalla laurea, Jahnke (2001) mostra come oltre il 20% dei laureati meridionali lavorano nel centro-nord del paese o all'estero; più recentemente, Ciriaci (2005) rileva che quasi il 40% dei laureati meridionali nel 2001 lavorano nel centro-nord, a tre anni di distanza dalla laurea. Piras (2005) sottolinea come questo esodo dalle regioni meridionali si sia intensificato a partire dalla seconda metà degli anni novanta ed abbia interessato soprattutto le regioni della Calabria, della Basilicata, del Molise, della Puglia e della Campania. D'Antonio e Scarlato (2007) evidenziano come sia fortemente aumentata la propensione dei meridionali che studiano al Nord a rimanervi dopo la laurea, così come sia accresciuta negli ultimi anni la quota di quanti dopo essersi laureati nel Mezzogiorno scelgono di spostarsi a lavorare nelle regioni settentrionali del paese¹⁸.

Per la Puglia, il presente rapporto stima che circa il 22% dei laureati in Puglia nel 2004 a tre anni dalla laurea lavora nel Centro Nord, il 5,1% nel resto delle regioni del Mezzogiorno e 1,4% all'estero.

Da questo punto di vista, risulta quindi evidente come non si tratta solo di un fenomeno quantitativamente rilevante e in crescita negli ultimi anni (Becker *et al.*, 2004), ma soprattutto di un processo qualitativamente significativo. A tal proposito, Ciriaci (2007) mostra come la cre-

¹⁸ Analizzando la coorte di laureati del 2001, Panichella (2009) investiga sulla composizione interna per genere e per origine sociale dei flussi migratori dei laureati meridionali e mostra come, a tre anni dal conseguimento della laurea, a parità di mobilità territoriale, la componente femminile e quella dei laureati con una bassa origine sociale hanno meno probabilità di trovare un lavoro stabile.

sciente mobilità della forza lavoro non sembra aver svolto un ruolo di rallentamento delle divergenze fra le diverse aree del paese, sia in termini di redditi che di disoccupazione. Anzi, in questo modo, si conferma l'idea della fuga dei cervelli quale meccanismo di accentuazione degli squilibri; in termini di sviluppo i flussi migratori dei laureati tendono ad agire riducendo il tasso crescita naturale del Mezzogiorno e aumentando quello delle regioni settentrionali del paese.

Sulla base di tali considerazioni, è possibile pensare che – attraverso l'esodo di capitale umano – si possa determinare una specie di circolo vizioso, in cui flussi costanti e intensi di individui da una regione verso un'altra del paese possano tendere ad autoalimentarsi e a diventare permanenti, cumulando nel tempo i loro effetti, anche negativi. Di conseguenza, se l'emigrazione di capitale umano qualificato può rallentare il ritmo di crescita di una regione, ne riduce – *coeteris paribus* – la domanda di lavoro, determinando a sua volta ulteriori migrazioni. Alla fine, il fenomeno non tende a portarsi verso una situazione di equilibrio, ma si determina, al contrario, un esito che possiamo definire di tipo “catastrofico” (Arthur, 1994; Krugman, 1991; Viesti, 2005), in cui la regione di origine non fa che impoverirsi ulteriormente; in altre parole, i flussi migratori sembrano destinati a diventare permanenti.

In questo senso, come già accennato, sarebbe ragionevole pensare che ai flussi in uscita di capitale umano dalle regioni deboli del paese si accompagnassero flussi in entrata, ossia che il fenomeno del “brain drain” divenisse un “brain exchange”, attraverso il rientro nelle regioni di origine del capitale umano temporaneamente emigrato, e migrazioni di senso inverso, da Nord verso il Sud del paese (Viesti, 2005). In linea generale, questo potrebbe accadere, come positiva conseguenza di un accelerato processo di crescita economica delle regioni del Sud – più intenso rispetto al resto del paese – che comporterebbe una maggiore domanda di lavoro, un maggior sviluppo di settori produttivi, che impiegano capitale umano qualificato, una più intensa presenza di imprese collocate su produzioni più innovative o di maggiore dimensione, e che quindi impiegano in misura maggiore capitale umano qualificato (Visco, 2009)¹⁹. Ma è necessario che il circolo virtuoso cominci, da qualche parte.

¹⁹ Secondo la letteratura prevalente, la carenza di capitale umano, così come gli insufficienti investimenti in ricerca e sviluppo, sono considerati fra gli elementi che ha contribuito ad imprimere uno scarso dinamismo all'economia italiana e fra le cause del “declino economico” dell'Italia (Meridiana, 2005).

2.

IL CONTESTO INNOVATIVO REGIONALE

2.1 *Introduzione*

Come ampiamente documentato dalla letteratura economica (cfr. cap. 1), l'investimento in ricerca e sviluppo (R&S)²⁰ ricopre un ruolo fondamentale per la crescita economica di un territorio. E in questo senso, diversi studi hanno cercato di stimare l'impatto degli investimenti in R&S sulla produttività di un paese: ad esempio, analizzando alcuni paesi dell'OCSE negli anni Settanta-Ottanta, Sakurai *et al.* (1996) hanno stimato intorno al 15% il tasso di rendimento medio annuo dell'attività di R&S per il settore manifatturiero.

Le verifiche empiriche effettuate a livello di impresa mostrano come generalmente l'introduzione di innovazione conduce – attraverso una maggiore competitività – ad una più elevata domanda di lavoro. D'altra parte, una consistente presenza di reti di imprese innovative, di centri di ricerca e di istituzioni universitarie rappresenta un elemento di attrazione per gli investimenti esteri delle imprese tecnologicamente più avanzate che organizzano la propria attività di ricerca a livello globale. Inoltre – come sottolineato dalla letteratura sui sistemi regionali di innovazione (SIR) – la capacità innovativa di un territorio non dipende soltanto dall'azione dei singoli soggetti economici, ma, e soprattutto, dalle relazioni di scambio e di collaborazione che si instaurano fra le imprese e fra queste e gli attori della ricerca, della formazione e della conoscenza (Cooke, 1992; 2001). In altre parole, da questo punto di vi-

²⁰ La ricerca e sviluppo è definita nel *Manuale di Frascati* come il “complesso di attività creative intraprese in modo sistematico allo scopo di accrescere l'insieme delle competenze, ivi comprese quelle sull'uomo, sulla cultura e sulla società e di utilizzarle per nuove applicazioni (Frascati Manual, OECD, 2002). La R&S comprende principalmente tre attività: la ricerca di base, quella applicata, lo sviluppo sperimentale. La prima consiste nel lavoro sperimentale o teorico intrapreso per acquisire principalmente nuove conoscenze e finalizzato sui fondamenti dei fenomeni e dei fatti osservabili, non finalizzato ad una specifica applicazione o utilizzazione; la seconda è intrapresa per acquisire nuove conoscenze, finalizzata essenzialmente ad una pratica e specifica applicazione, mentre lo sviluppo sperimentale riguarda il lavoro sistematico, basato sulle conoscenze esistenti acquisite attraverso la ricerca e l'esperienza pratica, condotto per completare, sviluppare o migliorare prodotti e processi produttivi, sistemi e servizi.

sta, l'innovazione viene considerata non come un processo lineare e unidirezionale che parte dalla ricerca di base verso quella applicata, ma piuttosto come un processo che prevede meccanismi di interazione e di continui aggiustamenti.

Di conseguenza, assume cruciale importanza – da una parte – la capacità di formazione e di attrazione di risorse e di capitale umano qualificato da parte del sistema educativo e, dall'altra, il ruolo dell'università e del sistema della ricerca quale principale motore di sviluppo e di trasferimento tecnologico verso il sistema produttivo. A tal proposito, Lazzeroni (2001) riconosce all'università quattro diverse funzioni, fra loro strettamente interconnesse: alla tradizionale attività di formazione delle risorse umane e di professionalità necessarie al sistema produttivo (*human capital factory*), si affianca l'attività di attore economico orientato alla ricerca di base e generatore di nuova conoscenza (*knowledge factory*), quella di promozione delle opportunità imprenditoriali e di commercializzazione, attraverso la valorizzazione ed il trasferimento dei risultati raggiunti in ambito universitario (*technology transfer factory*) ed infine quella di ente di promozione e di gestione dei progetti di innovazione territoriale, orientati quindi alla crescita dell'area in cui l'università opera (*territorial development factory*). Nell'ambito di tali considerazioni, il fenomeno della mobilità dei talenti appare, di conseguenza, di fondamentale rilevanza per lo sviluppo economico e la crescita innovativa di un dato territorio, dato che – come alcune verifiche empiriche hanno mostrato (cfr. §1.2) – nel lungo periodo il flusso in uscita di capitale umano con elevata competenza potrebbe comportare l'impovertimento di *know-how* e di competenze nell'area di origine dei flussi.

Da questo punto di vista, il sistema innovativo regionale pugliese presenta alcune aree di debolezza in termini di ricerca, innovazione e trasferimento tecnologico. E tale considerazione assume un'importanza ancora più rilevante, in prospettiva del raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Agenda di Lisbona. Negli anni recenti, infatti, sono notevolmente cresciuti l'interesse e l'enfasi posta dagli studiosi e dai *policy makers* sull'idea che occorra promuovere politiche orientate all'incentivazione della ricerca e della capacità innovativa per poter accrescere le potenzialità di sviluppo di una economia.

Vari fattori concorrono a spiegare la debole performance innovativa del sistema regionale pugliese; tra di essi particolarmente rilevante è l'aspetto strutturale legato alla combinazione della dimensione media ridotta delle sue imprese e della forte specializzazione nelle produzioni mature; come ampiamente rilevato in letteratura, infatti, nei settori tradizionali la concorrenza si esplica più che attraverso innovazioni (di prodotto e/o di processo), attraverso il contenimento del costo dei fattori, soprattutto del lavoro. Di conseguenza, in questi settori gli investimenti in ricerca e

sviluppo sono alquanto ridotti e la necessità di manodopera qualificata è abbastanza contenuta. Si tratta, in verità, di una tendenza comune a gran parte delle regioni italiane, ma, come vedremo, per le aree del Mezzogiorno, il fenomeno appare ancora più accentuato. Esistono infatti anche ostacoli che sono interni alle realtà stesse delle imprese, ad esempio fattori socio-culturali, come la presenza di imprese fondamentalmente a carattere familiare o la scarsa capacità da parte degli imprenditori di interagire fra loro e di instaurare e gestire complessi sistemi di relazioni. Le imprese dei settori tradizionali, allora, possono provare a competere solo usando una strategia di differenziazione verticale dei prodotti, cioè attraverso miglioramenti qualitativi degli stessi. Le innovazioni, e gli investimenti in innovazioni, pertanto, dovrebbero sintonizzarsi su queste priorità.

Sul fronte della crescita, poi, la regione segue un ritmo rallentato, anche se al di sopra della media nazionale var. 2008-2007²¹. Tale performance è in larga misura riconducibile alla modesta produttività del lavoro nella regione, inferiore a quella delle altre aree più avanzate del paese; d'altra parte – come recenti evidenze hanno mostrato (Bronzini e Piselli, 2009) – anche la produttività totale dei fattori – che rappresenta, seppur in maniera approssimativa, un indice degli effetti positivi del progresso tecnologico e dell'innovazione sulla crescita della produzione – evidenzia un andamento abbastanza deludente della Puglia rispetto soprattutto alle regioni del centro-nord. A tale proposito, uno degli aspetti più interessanti che emerge da tale recente studio è dato dalla conferma di una relazione di lungo periodo – statisticamente significativa – tra livelli di produttività, capitale umano, capitale pubblico e attività di R&S. Sotto questo punto di vista, il lavoro mostra come la Puglia presenti valori relativamente bassi sia nell'accumulazione di capitale umano e capitale pubblico, sia nell'attività di ricerca.

Alla luce di tali considerazioni, appare allora interessante analizzare alcuni indicatori di *input* e di *output* del processo innovativo che possono aiutare a fornire una adeguata misurazione dell'investimento in attività di R&S all'interno del territorio pugliese. Sul versante degli *input* dei processi innovativi, gli indicatori che generalmente permettono di valutare la capacità innovativa di un dato territorio ed esprimere l'entità dell'investimento in ricerca sono quelli relativi alla spesa per R&S, distinta fra pubblica e privata, e gli addetti alla R&S, anch'essi distinti nella componente pubblica e privata. La disponibilità di tali dati distinti per regione e per settore istituzionale permette d'altra parte di avere un'informazione dettagliata non solo sulle performance delle singole aree territoriali, ma anche

²¹ Istat, **Statistiche in breve** Periodo di riferimento: Anno 2008, diffuso il: 15 ottobre 2009.

sul “modello” di ricerca prevalente (modello lineare vs modello a catena) e soprattutto se esso sia trainato dal settore pubblico o dal settore privato (Perani e Sirilli, 2008). Come già sottolineato, nonostante nei settori tradizionali – tipici del sistema produttivo italiano – le innovazioni siano fondamentalmente di natura incrementale e solo talvolta riconducibili ad attività di ricerca, i dati sulla R&S rappresentano comunque una buona *proxy* degli *input* innovativi di un sistema economico.

Sul fronte dell'*output* dei processi innovativi, invece, gli indicatori generalmente utilizzati per misurare la capacità di generare innovazione sono quelli relativi ai brevetti ed alle pubblicazioni scientifiche. Il brevetto è un diritto riconosciuto dallo Stato ad un inventore in cambio della pubblicazione della sua invenzione e conferisce all'inventore, per un periodo definito e sotto particolari condizioni, il monopolio sull'utilizzazione commerciale del ritrovato tecnico. Le pubblicazioni scientifiche rappresentano invece quella parte dei risultati della ricerca a disposizione della comunità scientifica. In letteratura, sono state evidenziate alcune limitazioni legate all'utilizzo di tali indicatori. Da una parte i brevetti tendono a rilevare solo le innovazioni più radicali e formalizzate, non cogliendo in maniera adeguata il tipo di innovazione incrementale, derivanti dall'adattamento di tecnologie esistenti e da comportamenti imitativi o dall'adozione di nuove modalità organizzative diffusa nei settori più tradizionali e nelle imprese minori; dall'altra, i dati bibliometrici tendono ad evidenziare soprattutto le pubblicazioni che sono generalmente realizzate nelle università e nei centri di ricerca delle grandi imprese. In ogni caso, nonostante tali considerazioni, i brevetti – e le pubblicazioni scientifiche – rappresentano una preziosa fonte di informazioni sugli sviluppi del progresso tecnico in una dimensione spaziale e temporale e sono utilizzati come indicatori della propensione innovativa dei vari territori.

2.2 *Gli indicatori di input del processo innovativo*

La distribuzione regionale della spesa per ricerca e sviluppo *intra-muros*²² in Italia evidenzia una marcata concentrazione territoriale: nel 2007, il Nord-Ovest mantiene una posizione dominante, con il 36,9% della spesa, seguita dal Centro (23,5%) e dal Nord-Est (22%). La ricerca e sviluppo è fortemente concentrata in tre regioni – Piemonte, Lombar-

²² Le spese *intra-muros* sono quelle spesa per attività di ricerca scientifica e sviluppo (R&S) svolta dalle imprese e dagli enti pubblici con proprio personale e con proprie attrezzature.

dia e Lazio – che coprono quasi il 50% della spesa nazionale. Nei primi due casi, ciò è dovuto fondamentalmente al contributo delle imprese, mentre nel Lazio è preponderante l'attività di R&S svolta dalle istituzioni pubbliche. La spesa complessiva in ricerca e sviluppo realizzata dal Mezzogiorno è appena il 17,5% dell'investimento nazionale; in termini di addetti, il Mezzogiorno si attesta sulle 38.000 unità – di prevalenza pubbliche – che rappresentano circa il 19% del totale nazionale.

La Puglia presenta una quota di investimenti in ricerca effettuata dalle imprese di circa il 28%, con una media della ripartizione del 34%; nel Nord-Ovest tale quota copre quasi il 70% della spesa totale, nel Nord-Est supera il 50% e al Centro è pari a quasi il 40% della spesa complessiva. In termini di addetti, la Puglia si attesta sui 7.300 unità, soprattutto pubbliche, che rappresentano circa il 4% del totale nazionale. Nell'ambito delle regioni meridionali, la performance peggiore è data dalla Calabria, con una quota di investimenti in ricerca effettuata dalle imprese di circa l'8%; in Sardegna e Molise, tale quota supera il 10% della spesa totale (Tav. 2.1).

Tav. 2.1 – Spesa per R&S nel Mezzogiorno e in Italia, 2007,
(valori assoluti e %)*

	Spesa in R&S (min. €)	% spesa delle imprese	Addetti in R&S (unità equivalenti a tempo pieno)	% addetti delle imprese
Italia	18.231	55,4	208.376	48,9
Nord-Ovest	6.730	76,6	66.940	69,3
Nord-Est	4.019	55,6	48.702	56,7
Centro	4.283	37,7	54.103	31,7
Mezzogiorno	3.194	34,0	38.630	27,7
Abruzzo	289	43,2	3.291	43,0
Basilicata	75	24,5	1.184	24,8
Calabria	153	8,4	1.838	9,2
Campania	1.218	47,3	13.000	35,4
Molise	29	15,8	503	25,7
PUGLIA	543	27,6	7.370	24,7
Sicilia	695	25,1	8.555	20,9
Sardegna	198	13,0	2.888	16,8

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT, La ricerca e Sviluppo in Italia, anno 2007

* La spesa privata comprende la spesa in ricerca e sviluppo delle imprese e delle imprese private non profit; mentre la spesa pubblica comprende la spesa in ricerca e sviluppo dell'amministrazione pubblica e dell'università

Dall'analisi dei dati emerge come i modi meno formalizzati di fare innovazione all'interno dei sistemi aziendali, abbastanza diffusi al centro-nord, sono meno presenti nel Mezzogiorno, dove invece la ricerca è fondamentalmente di tipo pubblico. Ciò è dovuto principalmente al fatto che la maggior parte degli investimenti si riferiscono alla ricerca applicata, spesso condotta su produzioni di nicchia e non nei maggiori settori industriali che generalmente hanno invece un impatto positivo sulla competitività dei territori. D'altra parte, è ampiamente noto come la propensione a investire in attività di R&S sia influenzata dal peculiare assetto produttivo del paese, caratterizzato da una forte presenza di piccole e medie imprese spesso specializzate in settori a basso contenuto tecnologico, all'interno dei quali la produzione è fortemente caratterizzata da componenti di design (come nei settori della moda o del *made in Italy*)²³.

Se analizziamo la spesa per innovazione per regione, la Tav. 2.2 (a e b), mostra come la distribuzione territoriale può cambiare in maniera significativa a seconda che si considerino le imprese o le unità regionali²⁴.

²³ Da un recente indagine MedioBanca-Unioncamere emerge una maggiore presenza di medie imprese manifatturiere ubicate nel Mezzogiorno – qualificate come “Quarto Capitalismo” – a partire dalla fine degli anni Novanta, che si caratterizzano per un prevalente controllo familiare, specializzazione dell'attività produttiva, politica commerciale basata sulla creazione di nicchie di mercato, elevata qualità dei prodotti (Mediobanca-Unioncamere, 2009). Tuttavia, confrontando le varie categorie di imprese italiane sulla base della classificazione dell'OECD sul diverso livello tecnologico delle produzioni (OECD, 2003), emerge come esiste una marcata differenza fra nord est e mezzogiorno: misurata in termini di fatturato complessivo, l'incidenza delle tecnologie alte e medio-alte nel nord est è decisamente maggiore di quella delle regioni del Sud (Mediobanca-Unioncamere, 2009).

²⁴ A partire dall'indagine sulle attività di innovazione delle imprese italiane con almeno 10 addetti che avevano introdotto innovazioni nel periodo 2000-2004 – svolta nell'ambito della quarta rilevazione europea sull'innovazione (Community Innovation Survey – CIS), l'ISTAT ha condotto una seconda rilevazione relativa a tutte le circa 1.100 imprese innovative localizzate in più di una regione italiana. Per garantire una maggiore rappresentatività e correttezza della localizzazione dell'attività innovativa, oltre all'impresa, è stata definita una nuova unità di analisi (l'unità regionale), cioè l'unità economica costituita dall'insieme delle unità locali di una stessa impresa presenti in una determinata regione, rendendo così disponibili statistiche sull'innovazione tecnologica delle imprese industriali e dei servizi a livello regionale. A tale proposito si veda Filiberti *et al.* (2007).

Tav. 2.2 – Spesa per innovazione delle Imprese/Unità regionali per regione – anni 2002-2004

(a) imprese

	Imprese con 10-249 addetti		Imprese con 250 addetti e oltre		Totale imprese	
	Spesa per l'innovazione	Percentuale sul totale nazionale	Spese per l'innovazione	Percentuale sul totale nazionale	Spesa per l'innovazione	Percentuale sul totale nazionale
Piemonte	1.418.861	9,3	1.819.551	12,0	3.238.412	10,7
Valle d'Aosta	34.729	0,2	30.348	0,2	65.077	0,2
Lombardia	4.715.268	31,0	5.633.619	37,2	10.348.887	34,1
Prov. di Bolzano	144.738	1,0	49.014	0,3	193.752	0,6
Prov. di Trento	235.629	1,5	91.726	0,6	327.355	1,1
Veneto	1.703.760	11,2	1.187.504	7,8	2.891.264	9,5
Friuli Venezia Giulia	422.352	2,8	365.064	2,4	787.416	2,6
Liguria	296.832	1,9	280.614	1,9	577.446	1,9
Emilia Romagna	1.766.873	11,6	1.390.092	9,2	3.156.965	10,4
Toscana	784.474	5,2	381.108	2,5	1.165.582	3,8
Umbria	255.509	1,7	43.918	0,3	299.427	1,0
Marche	473.257	3,1	75.974	0,5	549.231	1,8
Lazio	1.033.626	6,8	3.455.500	22,8	4.489.126	14,8
Abruzzo	297.900	2,0	56.745	0,4	354.645	1,2
Molise	16.305	0,1	12.230	0,1	28.535	0,1
Campania	517.302	3,4	151.863	1,0	669.165	2,2
PUGLIA	309.005	2,0	30.729	0,2	339.734	1,1
Basilicata	58.627	0,4	22.335	0,1	80.962	0,3
Calabria	67.244	0,4	3.368	0,0	70.612	0,2
Sicilia	565.845	3,7	53.781	0,4	619.626	2,0
Sardegna	110.540	0,7	15.277	0,1	125.817	0,4
Totale	15.228.676	100,0	15.150.360	100,0	30.379.036	100,0

Fonte: ISTAT, Statistiche sulle innovazioni delle imprese, anni 2002-2004

Tav. 2.2 – Spesa per innovazione delle Imprese/Unità regionali per regione – anni 2002-2004

(b) unità regionali

	Unità regionali con 10-99 addetti		Unità regionali con 100 addetti e oltre		Totale unità regionali	
	Spesa per l'innovazione	Percentuale sul totale nazionale	Spese per l'innovazione	Percentuale sul totale nazionale	Spesa per l'innovazione	Percentuale sul totale nazionale
Piemonte	1.082.661	7,2	1.936.144	12,7	3.018.805	9,9
Valle d'Aosta	31.777	0,2	46.534	0,3	78.311	0,3
Lombardia	4.554.225	30,2	5.096.608	33,4	9.650.833	31,8
Prov. di Bolzano	225.131	1,5	100.726	0,7	325.857	1,1
Prov. di Trento	213.444	1,4	195.915	1,3	409.359	1,3
Veneto	1.847.103	12,2	1.329.969	8,7	3.177.072	10,5
Friuli Venezia Giulia	420.991	2,8	438.849	2,9	859.840	2,8
Liguria	314.122	2,1	290.381	1,9	604.503	2,0
Emilia Romagna	1.627.240	10,8	1.750.181	11,5	3.377.421	11,1
Toscana	796.218	5,3	470.646	3,1	1.266.864	4,2
Umbria	181.459	1,2	55.373	0,4	236.832	0,8
Marche	388.655	2,6	305.878	2,0	694.533	2,3
Lazio	1.364.355	9,0	1.783.179	11,7	3.147.534	10,4
Abruzzo	221.632	1,5	381.430	2,5	603.062	2,0
Molise	23.320	0,2	24.748	0,2	48.068	0,2
Campania	668.534	4,4	489.480	3,2	1.158.014	3,8
PUGLIA	394.514	2,6	121.146	0,8	515.660	1,7
Basilicata	105.583	0,7	21.489	0,1	127.072	0,4
Calabria	83.429	0,6	50.776	0,3	134.205	0,4
Sicilia	401.144	2,7	305.052	2,0	706.196	2,3
Sardegna	154.492	1,0	84.504	0,6	238.996	0,8
Totale	15.100.029	100,0	15.279.008	100,0	30.379.037	100,0

Fonte: ISTAT, Statistiche sulle innovazioni delle imprese. anni 2002-2004

Dall'analisi dei dati emerge come la quota percentuale della spesa per innovazione della Puglia sul totale nazionale sia maggiore se si considerano le "unità regionali", piuttosto che le imprese; tale considerazione risulta confermata per ciascun livello dimensionale e per ciascuna regione del Mezzogiorno, ad eccezione dell'Abruzzo²⁵. Tuttavia – sebbene

²⁵ La distinzione fra imprese e unità locale consente di passare da una distribuzione della spesa per innovazione a livello regionale che considera un approccio "per impresa" (dove

il livello della spesa per ricerca e sviluppo e quella per innovazione rappresentino due indicatori di intensità innovativa apparentemente simili – la spesa per innovazione si focalizza essenzialmente sulla capacità di un certo territorio di trasformare le nuove conoscenze in ricchezza, con possibili ricadute nel tessuto produttivo (Perani e Sirilli, 2008). Su tali considerazioni, viene confermata la tendenza alla concentrazione degli investimenti innovativi, con un ruolo predominante esercitato dal centro-nord e un forte ritardo per le regioni del Mezzogiorno.

La Tav. 2.3 mostra la spesa sostenuta in attività di R&S in percentuale del PIL, confrontando i valori del 2000 con quelli del 2006: dall'analisi dei dati, emerge per l'Italia una percentuale pari all'1% che nel 2006 ha conosciuto un incremento dell'0,1%. Inoltre, il nord-ovest e il centro registrano le percentuali più alte, mentre il nord-est e il Mezzogiorno si attestano al di sotto della media nazionale. Le regioni del Mezzogiorno spendono circa lo 0,9% del PIL in attività di R&S, contro una quota pari all'1,3% nel centro e lo 1,2% nelle regioni settentrionali; questo conferma la forte polarizzazione negli investimenti in attività innovative, segnale di una dualità nel sistema innovativo italiano con forti differenze tra centro-nord e mezzogiorno.

Il Piemonte è la regione con il rapporto più elevato fra investimenti in R&S e PIL regionale (1,8% sul PIL) seguito dal Lazio (1,7%); dal confronto con il quinquennio precedente, le due regioni hanno poi invertito la loro posizione all'interno della graduatoria. In posizione intermedia, troviamo Emilia Romagna (1,5), Friuli Venezia Giulia (1,4), Liguria, Campania e Lombardia (1,2), mentre in fondo alla classifica troviamo Calabria, Valle d'Aosta e Molise.

Tav. 2.3 – Spese per R&S (intra muros) in percentuale del PIL e rank decrescente rispetto al 2006

	2000		2007		Diff
	%	Rank	%	Rank	
Piemonte	1,7	2	1,8	1	1
Lazio	1,9	1	1,7	2	-1
Emilia Romagna	0,9	9	1,5	3	6
Friuli Venezia Giulia	1,2	3	1,4	4	-1
Campania	1,0	7	1,2	5	2

tutta la spesa per innovazione di un'impresa è impiegata nella regione in cui ha sede l'impresa) ad un approccio per "unità regionale" che permette invece di analizzare come la spesa sia effettivamente distribuita fra le regioni.

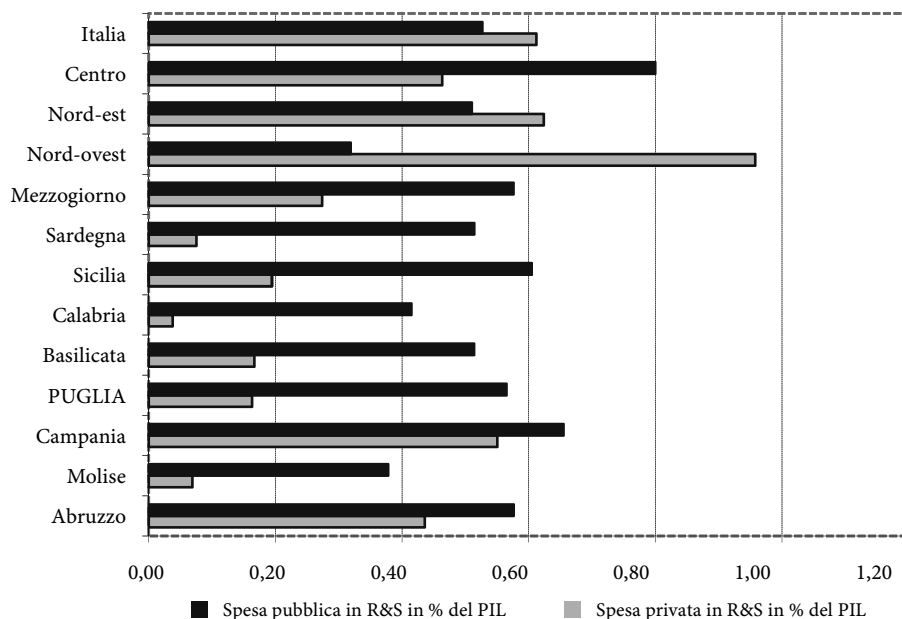
Lombardia	1,1	5	1,2	6	-1
Liguria	1,1	4	1,2	7	-3
Abruzzo	0,9	10	1,0	8	2
Toscana	1,0	6	1,0	9	-3
Umbria	0,9	8	0,9	10	-2
Veneto	0,5	16	0,8	11	5
Trentino Alto Adige	0,5	18	0,8	12	6
Sicilia	0,9	11	0,8	13	-2
PUGLIA	0,6	15	0,8	14	1
Basilicata	0,8	12	0,7	15	-3
Marche	0,5	17	0,7	16	1
Sardegna	0,7	14	0,6	17	-3
Calabria	0,3	20	0,5	18	2
Valle d'Aosta	0,7	13	0,5	19	-6
Molise	0,4	19	0,4	20	-1
Italia	1,0		1,2		

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati DPS-ISTAT, Indicatori di contesto e variabili di rottura, dicembre 2009

La Puglia guadagna una posizione in graduatoria, raggiungendo il quattordicesimo posto, con un rapporto fra spesa in R&S e Pil pari allo 0,8%. Considerando le altre regioni del Mezzogiorno, la Campania, l'Abruzzo e la Sicilia si trovano invece entro le prime dieci regioni, le prime due guadagnando due posizioni a fine periodo, la Sicilia perdendone due; la Basilicata è la regione che consegue la peggiore performance, perdendo ben tre posizioni nella graduatoria

La lettura di questi dati confermano la profonda diversità tra i vari sistemi regionali dell'innovazione, maggiormente incentrati sulla ricerca pubblica nel Mezzogiorno, fondamentalmente privata nel centro-nord. In questo contesto, la Puglia presenta un dato relativo alla componente pubblica della spesa in R&S, in percentuale del PIL al di sopra della media nazionale, mentre al contrario – come si evince dalla Fig. 2.1 – la Puglia presenta una spesa privata in R&S espressa in percentuale del PIL molto bassa (pari allo 0,16%), al di sotto della media della ripartizione (0,27%) e inferiore a quella italiana (0,61%). Tale evidenza mostra che se, da un lato gli investimenti in attività innovativa hanno rappresentato una priorità all'interno della politica regionale, tuttavia tali investimenti non sono riusciti a mettere in moto un circolo virtuoso che interessi anche il settore privato.

Fig. 2.1 – Spese per ricerca e sviluppo (intra muros) pubblica e privata in % del PIL, 2007

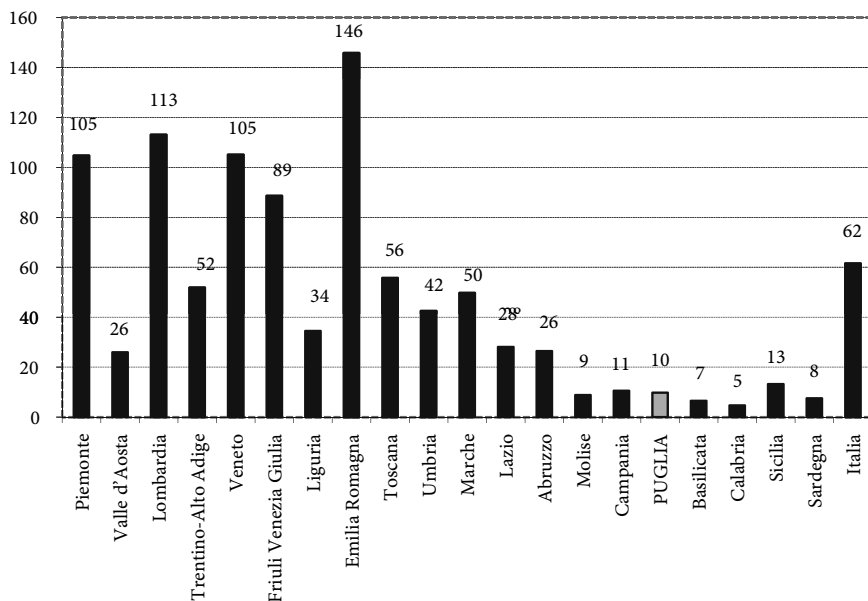


Fonte: DPS-ISTAT, Indicatori di contesto e variabili di rottura, dicembre 2009

2.3 Gli indicatori di output del processo innovativo

Sul fronte dell'*output*, i dati relativi al numero di brevetti depositati presso l'Ufficio Europeo dei Brevetti (EPO) per milione di abitante permettono di ottenere informazioni circa l'intensità brevettuale di un dato sistema economico. Dall'analisi dei dati (Fig. 2.2), si conferma un forte dualismo fra le regioni del nord e quelle del sud: le regioni settentrionali ha fatto infatti registrare nel 2005 circa 107 brevetti per milione di abitanti, il Mezzogiorno solamente 11 brevetti per milione, nettamente al di sotto della media nazionale (62 per brevetti per milione). All'interno di questo quadro, il dato della Puglia evidenzia una produttività complessiva della spesa in R&S molto modesta ed al di sotto della media italiana, seppure leggermente superiore a quella della Basilicata (7 brevetti), Calabria (5), Sardegna (8 brevetti). Una delle possibili spiegazioni di tale fenomeno potrebbe risiedere nel fatto che i settori tradizionali del *made in Italy*, nei quali la Puglia è specializzata, sono caratterizzati da processi di innovazione di tipo incrementale e informale che comportano una limitata produzione di brevetti.

Fig. 2.2 – Numero di brevetti registrati allo European Patent Office (EPO) per milione di abitanti, 2005



Fonte: DPS-ISTAT, Indicatori di contesto e variabili di rottura, dicembre 2009

Come si evince dalla Fig. 2.2, l'Emilia Romagna è la regione che ha fatto registrare nel 2005 un numero di brevetti per milione di abitanti più elevato (146 brevetti per milione), seguito dalla Lombardia (113), dal Piemonte (105) e dal Veneto (105). Tali considerazioni sono confermate anche dai risultati di una recente indagine (Trigilia e Ramella, 2008) su un campione di imprese ad alta propensione brevettuale che nel decennio 1995-2004 avevano presentato almeno tre domande di brevetto europeo nei settori ad alta tecnologia e della meccanica. Dallo studio, inoltre, emerge come, comparando la distribuzione standardizzata dei brevetti domandati in ciascuna regione (definita come capacità brevettuale) con la distribuzione standardizzata del rapporto fra brevetti e addetti alle imprese manifatturiere (definita come produttività brevettuale), è possibile raggruppare le regioni italiane in tre categorie, le grandi regioni innovative (Lombardia, Emilia Romagna, Piemonte, Veneto, Lazio e Toscana), le piccole regioni innovative (Liguria, Friuli Venezia Giulia e Trentino Alto Adige) ed il resto delle regioni che comprende tutte le regioni del Mezzogiorno, insieme con Marche, Umbria e Valle d'Aosta.

All'interno di questo quadro, vale comunque la pena analizzare anche la dinamica nel tempo del fenomeno brevettuale e la sua composizione settoriale, al fine di verificare in quali settori tale fenomeno risulta più diffuso. La distribuzione territoriale del numero di brevetti (e del loro peso sul to-

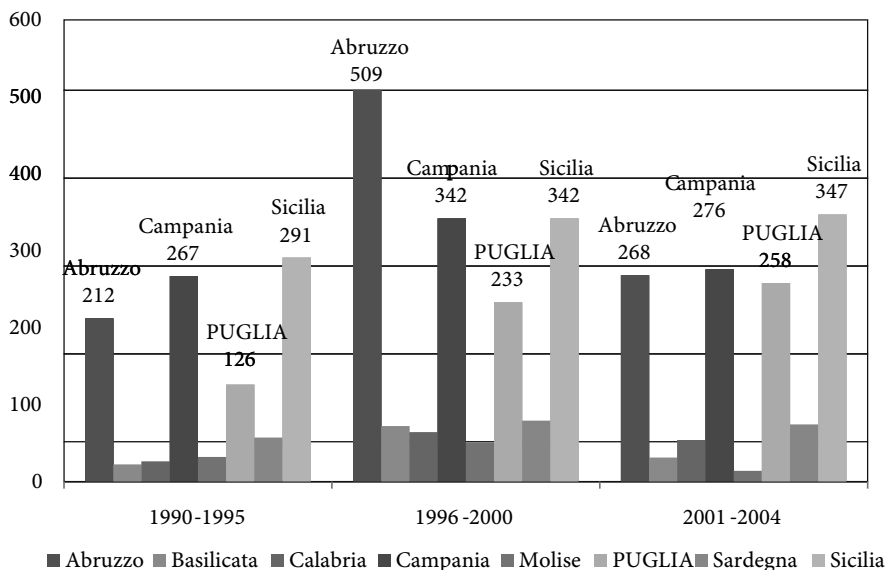
tale nazionale) per alcuni sottoperiodi (1978-1987, 1988-1996, 1997-2004) mostra una significativa crescita nel tempo del numero di brevetti pugliesi registrati all'EPO (Tav. 2.4). Allo stesso tempo, la quota dei brevetti pugliesi sul totale Italia è aumentata, passando dallo 0,8% del totale nazionale nel periodo 1978-1987 all'1,5% nel periodo 1997-2004; nelle restanti regioni del Mezzogiorno, l'Abruzzo, la Campania e la Sicilia hanno fatto registrare nell'arco dello stesso periodo una capacità brevettuale più significativa e decisamente migliore di quella delle altre regioni del Mezzogiorno. Dall'analisi dei dati, emerge inoltre chiaramente, il ruolo predominante svolto dalle grandi regioni innovative (Lombardia, Emilia Romagna, Veneto, Piemonte, Toscana e Lazio); in generale, la crescita del numero di brevetti registrata nel corso del decennio ha interessato soprattutto le regioni del nord e del sud, ma non ha modificato in maniera significativa il divario fra la parte settentrionale e meridionale del paese.

Tav. 2.4 – Numero di brevetti nelle regioni italiane per sottoperiodi

	1978-1987		1988-1996		1997-2004	
	Numero brevetti	su Italia	Numero brevetti	su Italia	Numero brevetti	su Italia
Lombardia	4.730	45,1	9.776	44,0	12.871	41,2
Emilia Romagna	1.358	12,9	3.488	15,7	5.679	18,2
Piemonte	2.170	20,7	3.945	17,8	4.711	15,1
Veneto	1.065	10,1	2.660	12,0	4.145	13,3
Lazio	844	8,0	1.879	8,5	2.070	6,6
Toscana	642	6,1	1.380	6,2	2.020	6,5
Friuli Venezia Giulia	591	5,6	1.018	4,6	1.134	3,6
Liguria	331	3,2	771	3,5	928	3,0
Marche	161	1,5	527	2,4	793	2,5
Abruzzo	92	0,9	391	1,8	657	2,1
Sicilia	274	2,6	439	2,0	646	2,1
Campania	136	1,3	389	1,8	553	1,8
Trentino Alto Adige	115	1,1	324	1,5	495	1,6
PUGLIA	83	0,8	187	0,8	461	1,5
Umbria	122	1,2	181	0,8	336	1,1
Sardegna	45	0,4	86	0,4	143	0,5
Calabria	32	0,3	46	0,2	105	0,3
Basilicata	21	0,2	38	0,2	90	0,3
Valle d'Aosta	15	0,1	32	0,1	70	0,2
Molise	11	0,1	53	0,2	47	0,2
Italia	10.493	100,0	22.205	100,0	31.214	100,0

Fonte: ARTI, La Puglia che inventa, i brevetti pugliesi, 1978-2008, novembre 2008 (http://www.arti.puglia.it/fileadmin/user_files/download/Quad_13.pdf), pag.14.

Fig. 2.3 – Numero di brevetti nel Mezzogiorno, 1990-2004



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ARTI,

La Puglia che inventa, i brevetti pugliesi, 1978-2008, novembre 2008 (http://www.arti.puglia.it/fileadmin/user_files/download/Quad_13.pdf, pag. 41-42

A livello settoriale (Tav. 2.5), emergono alcune specializzazioni: in particolare, in Lombardia risultano particolarmente significativi i settori dell'elettronica e della chimica dei materiali, mentre il settore della meccanica è maggiormente concentrato in Piemonte; da sottolineare poi la quota di brevetti del Veneto nella classe tecnologica dei beni di consumo e il peso del Lazio nel settore delle biotecnologie.

In Puglia, i settori della chimica dei materiali e della meccanica coprono complessivamente la metà del numero totale dei brevetti regionali ed oltre il 2% dei brevetti nazionali nel settore della chimica dei materiali sono brevetti pugliesi, così come l'1,5% nel settore della meccanica (complessivamente la quota dei brevetti pugliesi sul totale nazionale è di poco superiore all'1%).

A tale proposito, secondo la già citata analisi di Trigilia e Ramella (2008), utilizzando come unità di analisi i sistemi locali del lavoro (SLL), almeno due sistemi locali del Mezzogiorno si inseriscono nella classifica dei primi dieci all'interno di un settore produttivo ad alta o media tecnologia, secondo la classificazione dell'OCSE (OCSE, 2003), ossia Cagliari nel settore farmaceutico e Brindisi nell'industria chimica. Tale analisi è confermata anche attraverso la lettura fornita dall'indice di vantaggio tecnologico rilevato simmetrico (VTRS), che permette di individuare i più

importanti poli di specializzazione settoriale a livello nazionale²⁶: l'analisi mostra come tra i sistemi locali con un elevato grado di specializzazione nelle industrie ad alta tecnologia e a media tecnologia figurano rispettivamente Taranto (apparecchi medicali, chirurgici e ortopedici) con un elevato grado di specializzazione (0,79) e Brindisi (prodotti chimici e fibre sintetiche escluso farmaceutica) con un grado di specializzazione pari a 0,82.

Tav. 2.5 – Numero di brevetti per regione e classe tecnologica, 1978-2004 (composizione %)

	Elettronica	Strumenti	Chimica dei materiali	Farmacologico/Bio-tecnologie	Processi Industriali	Meccanica	Beni di consumo	Totale
Abruzzo	1,4	5,9	1,9	1,9	1,3	1,1	0,6	1,8
Basilicata	0,5	0,4	0,3	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2
Calabria	0,4	0,5	0,4	0,1	0,2	0,2	0,2	0,3
Campania	2,1	1,6	2,1	3,9	1,4	1,3	1,1	1,7
Emilia Romagna	7,8	18,0	15,4	12,9	25,2	16,3	13,9	16,5
Friuli V. G.	2,9	3,6	3,2	2,4	4,3	4,9	6,9	4,3
Lazio	7,4	10,1	14,5	20,4	4,0	3,5	4,5	7,5
Liguria	3,3	7,1	3,3	1,9	2,1	3,1	2,2	3,2
Lombardia	66,2	44,0	70,2	55,2	39,4	36,9	37,1	47,8
Marche	1,6	2,0	1,2	1,0	2,1	2,7	4,6	2,3
Molise	0,1	0,0	0,2	0,1	0,1	0,2	0,3	0,2
Piemonte	19,9	15,8	16,4	7,3	14,1	26,7	10,3	16,9
PUGLIA	0,9	1,2	2,1	0,7	0,6	1,5	0,9	1,1
Sardegna	0,3	0,4	1,1	0,9	0,2	0,3	0,3	0,4
Sicilia	7,4	1,1	3,7	1,7	0,6	0,8	0,7	2,1
Toscana	5,8	7,4	5,9	10,2	8,8	6,3	5,8	7,0
Trentino A. A.	0,7	1,9	0,7	0,7	1,6	1,7	2,3	1,5
Umbria	0,4	0,8	1,5	1,7	1,1	0,7	1,3	1,0
Valle d'Aosta	0,3	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2
Veneto	7,9	9,5	11,6	8,7	11,8	11,7	22,0	12,3
Italia	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: ARTI, La Puglia che inventa, i brevetti pugliesi, 1978-2008, novembre 2008 (http://www.arti.puglia.it/fileadmin/user_files/download/Quad_13.pdf, Tav. 7, pag. 20).

²⁶ L'indice di vantaggio tecnologico rilevato simmetrico descrive il grado di concentrazione in un territorio di brevetti di uno specifico settore. Il suo valore si avvicina all'unità quanto più i brevetti sono attribuibili ad un unico settore e/o costituiscono una porzione significativa dei brevetti nazionali di quel settore; al contrario il valore dell'indice si avvicina a -1 quanto il territorio è de-specializzato o quando i brevetti in quel settore sono spazialmente diffusi e pertanto risulta ridotto il vantaggio tecnologico rilevato rispetto agli altri territori (Trigilia e Ramella, 2008, pag. 27).

Una chiave di lettura diversa nell'esplorazione della geografia dell'innovazione a livello territoriale può essere infine fornita dal confronto fra i brevetti e la spesa in ricerca e sviluppo. Questa ulteriore specificazione permette di sottolineare una discreta produttività del sistema regionale pugliese: nel 2005, il valore dell'indicatore, sebbene ridotto fra il 2002 e il 2005, risulta comunque superiore a quello delle altre regioni del Mezzogiorno, ad eccezione dell'Abruzzo e della Basilicata. Il rapporto tra brevetti e spesa in R&S in Italia si attesta su un valore intorno allo 0,3 nel periodo tra il 2000 e il 2003. Il Veneto si conferma la regione con la produttività più elevata della spesa in R&S (in termini di brevetti), sebbene tale indicatore si riduca progressivamente nel tempo, seguito dall'Emilia Romagna e dalla Valle d'Aosta.

*Tav. 2.6 – Rapporto tra brevetti e spesa in ricerca e sviluppo
(n° brevetti per milione di euro)*

	2002	2003	2004	2005
Piemonte	0,36	0,35	0,36	0,39
Valle d'Aosta	0,78	0,50	1,30	0,44
Lombardia	0,65	0,57	0,58	0,56
Trentino Alto Adige	0,77	0,42	0,48	0,35
Veneto	0,95	0,9	0,74	0,72
Friuli Venezia Giulia	0,46	0,4	0,5	0,41
Liguria	0,35	0,39	0,26	0,28
Emilia Romagna	0,82	0,64	0,59	0,59
Toscana	0,32	0,31	0,34	0,35
Umbria	0,31	0,3	0,3	0,27
Marche	0,75	0,63	0,53	0,48
Lazio	0,13	0,12	0,1	0,12
Abruzzo	0,50	0,42	0,27	0,28
Molise	0,19	0,01	0,10	0,00
Campania	0,10	0,10	0,09	0,08
PUGLIA	0,22	0,21	0,19	0,17
Basilicata	0,10	0,05	0,22	0,27
Calabria	0,19	0,17	0,17	0,1
Sicilia	0,14	0,14	0,18	0,15
Sardegna	0,10	0,12	0,12	0,08
Italia	0,34	0,31	0,30	0,31

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ARTI, La Puglia che inventa, i brevetti pugliesi, 1978-2008, novembre 2008 (http://www.arti.puglia.it/fileadmin/user_files/download/Quad_13.pdf, pag. 18)

La Tav. 2.7 fa riferimento invece all'altro indicatore utilizzato per misurare i risultati della ricerca scientifica, ossia quello basato sulle pubblicazioni scientifiche. Gli indicatori bibliometrici si riferiscono al numero di pubblicazioni scientifiche su riviste referate a livello internazionale ed alla qualità degli articoli prodotti o in base all'*impact factor* della rivista dove sono pubblicati o in base al numero di citazioni ricevute. Breno *et al.* (2002, 2005) hanno studiato i risultati della ricerca scientifica nelle università italiane utilizzando i dati bibliografici contenuti nella banca dati ISI (Institute for Scientific Information). Sulla base di tali informazioni, gli autori considerano alcuni indicatori, quali l'indice di produttività, ossia il rapporto fra le pubblicazioni e docenti, l'indice di presenza, ossia il rapporto fra citazioni e docenti, e l'indice di impatto, ossia il numero delle citazioni rapportato al numero delle pubblicazioni. Dall'analisi emerge come le regioni che presentano un indice di produttività e di presenza più elevato sono localizzate nel nord est, ossia Trentino Alto Adige, Friuli e Veneto. La Puglia presenta 2,5 pubblicazioni per docenti, 8,9 citazioni per docenti e 3,5 citazioni per pubblicazioni; per l'Italia gli stessi indicatori sono rispettivamente 3,6 pubblicazioni per docenti, 15,5 citazioni per docenti e 4,3 citazioni per pubblicazioni.

Tav. 2.7 – Indicatori di produttività e di diffusione delle pubblicazioni ISI prodotte dagli atenei italiani, distinti per regione, 1995-1999 (prime dieci regioni per livello di produttività, Puglia, Italia)

Regioni	Docenti	Pubblicazioni	Citazioni	Indice di produttività	Indice di presenza	Indice di impatto
Trentino A. A.	187	1.165	3.818	6,2	20,4	3,3
Friuli V. G.	1.031	5.439	23.599	5,3	22,9	4,3
Veneto	2.142	10.332	51.535	4,8	24,1	5,0
Toscana	3.292	14.838	63.988	4,5	19,4	4,3
Lombardia	4.962	20.754	101.816	4,2	20,5	4,9
Marche	748	3.073	11.761	4,1	15,7	3,8
Emilia Romagna	3.676	14.922	62.484	4,1	17,0	4,2
Liguria	1.226	4.767	21.242	3,9	17,3	4,5
Umbria	777	2.838	13.708	3,7	17,6	4,8
Lazio	4.344	15.821	63.987	3,6	14,7	4,0
PUGLIA	1.618	4.102	14.362	2,5	8,9	3,5
Italia	35.654	129.132	551.864	3,6	15,5	4,3

Fonte: Breno *et al.* (2002)

2.4 Un indicatore di sintesi della performance innovativa

In questo paragrafo si mostrano infine i risultati di alcune analisi condotte al fine di misurare il livello di innovazione dei vari sistemi regionali. Una prima valutazione è fornita dal *Regional Summary Innovation Index* (RNSII), elaborato dalla Commissione Europea con l'intento di confrontare la performance relativa delle regioni all'interno del paese, identificando in questo modo le regioni *leaders* a livello nazionale in ciascuno degli indicatori considerati²⁷. In Italia, il RNSII²⁸ è calcolato dall'Osservatorio per la ricerca e l'innovazione della Finanziaria Laziale di Sviluppo (FILAS) che annualmente redige il "Quadro Regionale di valutazione dell'innovazione"²⁹.

Sulla base di tale indicatore, la Puglia si attesta nelle ultime posizioni, seguita solamente dalla Calabria e dal Molise (Fig. 2.4)³⁰; fra le regioni del Mezzogiorno, Abruzzo, Campania, Sardegna e Basilicata registrano le performance più soddisfacenti. La leadership è detenuta dalla Lombardia, seguita dal Lazio e dal Piemonte che si affermano come le regioni più innovative e dinamiche a livello nazionale.

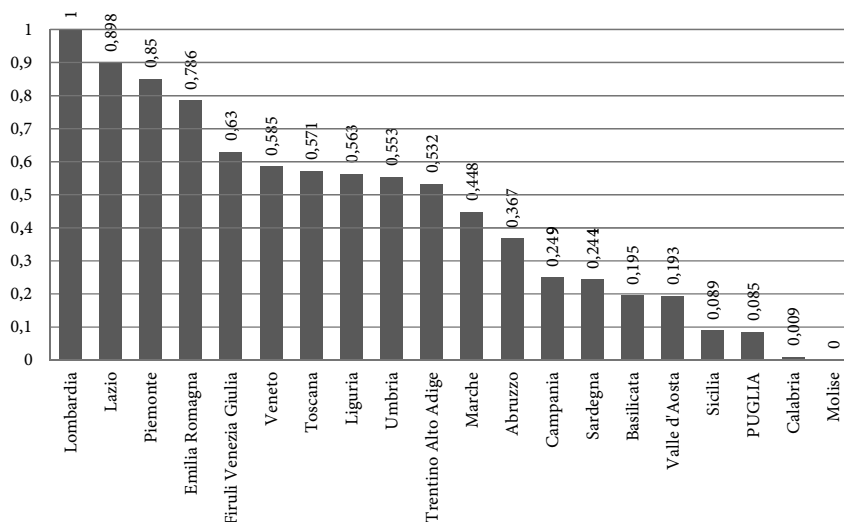
²⁷ Gli indicatori considerati comprendono quattro diverse categorie: risorse umane, creazione di conoscenza, applicazione della conoscenza, finanza innovativa.

²⁸ L'indice RNSII (Regional National Summary Innovation Index) per la generica regione r è calcolato, come: $RNSIIr = \sum_k P_k I_k^r / \sum_k P_k$ dove $I_k = (I_k - \min I_k) / (\max I_k - \min I_k)$, $r = 1 \dots 20$, dove k indica l'indicatore e P_k è il peso ad esso attribuito (per il calcolo dell'indice, tutti gli indicatori hanno un peso pari a 1).

²⁹ Nell'edizione del 2008, il RNSII considera 24 indicatori, raggruppabili in nove categorie: a) istruzione (laureati in scienza e tecnologia per mille abitanti della classe di età 20-29, istruzione terziaria in % della classe di età 25-64, occupati che partecipano ad attività formative e di istruzione in % sugli occupati); b) occupazione (occupazione nel settore manifatturiero ad alta e medio-alta tecnologia in % del totale delle forze lavoro, occupazione nel settore dei servizi ad alto e medio-alta tecnologia in % del totale delle forze lavoro, produttività del lavoro nelle PMI); c) Ricerca e Sviluppo (Incidenza della spesa pubblica in Ricerca e Sviluppo in % del PIL, incidenza della spesa privata in Ricerca e Sviluppo in % del PIL), d) Brevetti (Brevetti ad alta tecnologia depositati presso l'Ufficio Brevetti Europeo per milione di abitanti), e) innovazione delle imprese (Imprese innovatrici nel triennio 2002-2004 in % sul totale, incidenza della spesa per l'innovazione delle imprese innovatrici in % del PIL), f) diffusione delle nuove tecnologie (grado di diffusione di internet, tasso di penetrazione siti aziendali, diffusione dell'informatizzazione nei comuni, indice di diffusione della banda larga nelle imprese), g) performance, dinamicità e qualità delle imprese (natalità netta delle imprese, esportazioni tecnologiche in % esportazioni totali), h) competitività (intensità di accumulazione del capitale, capacità di attrazione degli investimenti esteri, capacità di sviluppo dei servizi alle imprese), i) strumenti per lo sviluppo (QCS 2000-2006 obiettivo 1 – quota di attuazione su costo totale, erogazione interventi regionali per impresa, competitività sui progetti UE). Si veda a tale proposito, Filas (2008).

³⁰ Nella Fig. 2.4.1 l'indice RNSII è normalizzato e varia fra 0 (la regione classificata ultima) e 1 (la regione al primo posto); in questo modo, è possibile un più immediato confronto fra le regioni italiane.

Fig. 2.4. – Confronto interregionale basato sul RNSIIN – 2008



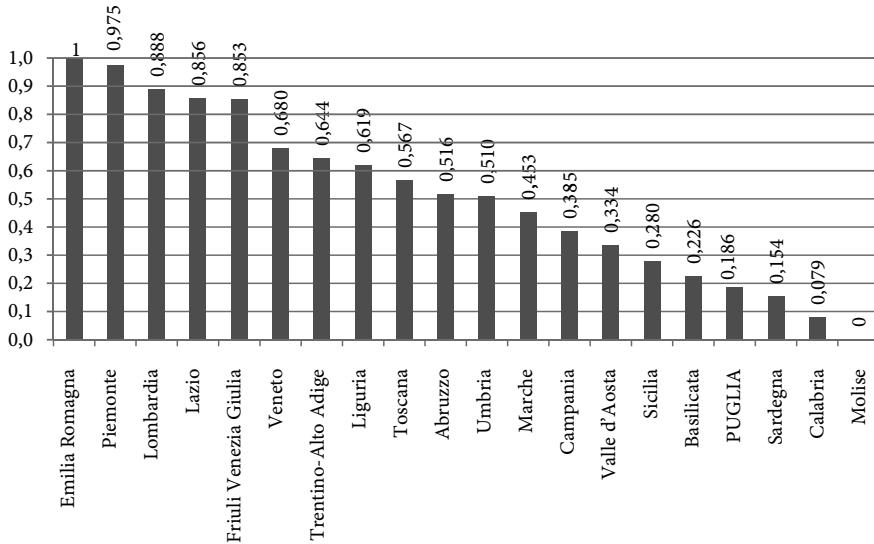
Fonte: Elaborazioni IPRES su dati Osservatorio Filas (2008)

Seguendo la stessa metodologia è stato possibile calcolare un indicatore di sintesi che analizzi in maniera più approfondita le dinamiche innovative del sistema innovativo regionale, soffermandosi in particolare su alcuni indicatori di *input* che attengono ai fattori che sono direttamente coinvolti nella produzione di nuova conoscenza, ed alcuni indicatori di *output* che tendono a misurare i risultati dell'attività in R&S. In particolare, l'indicatore di sintesi è calcolato sulla base di dieci indicatori semplici, messi a disposizione attraverso la banca dati DPS-ISTAT:

1. numero di laureati in scienze e tecnologie per mille abitanti della classe di età 20-29;
2. addetti in R&S per mille abitanti;
3. spesa della ricerca e sviluppo della Pubblica Amministrazione e dell'Università in percentuale del PIL;
4. spesa della ricerca e sviluppo delle imprese pubbliche e private in percentuale del PIL;
5. numero di imprese che hanno introdotto innovazioni di prodotto e/o di processo sul totale delle imprese;
6. numero di unità regionali che hanno introdotto innovazioni di prodotto e/o di processo sul totale delle unità regionali;
7. spesa media regionale per innovazione per addetto nella popolazione totale delle imprese (migliaia di euro correnti);
8. spesa media regionale per innovazione per addetto nella popolazione totale delle unità regionali (migliaia di euro correnti);

9. numero di brevetti registrati all'Ufficio Europeo dei Brevetti per milione di abitanti;
10. spesa sostenuta per attività di ricerca e sviluppo *intra muros* della Pubblica Amministrazione, dell'Università e delle imprese pubbliche e private in percentuale del PIL.

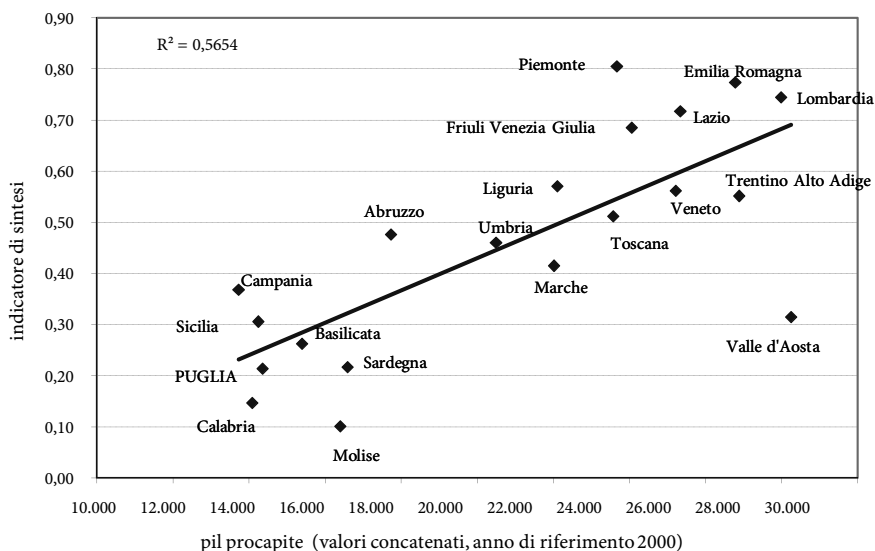
Fig. 2.5 – Indicatore di sintesi – 2008(*)



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati DPS-ISTAT, Indicatori di contesto e variabili di rottura, dicembre 2009. (*) L'indice è normalizzato e varia fra 0 (la regione classificata ultima) ed 1 (la regione al primo posto)

Anche dall'analisi di tale indicatore sintetico si conferma una modesta capacità di produrre conoscenza da parte della Puglia. In ogni caso, prima di analizzare in maniera più approfondita le singole componenti dell'indicatore, appare opportuno confrontare tale indice con un indicatore di performance economica (Fig. 2.6). Dall'analisi dei dati, emerge una relazione positiva fra la performance innovativa e quella economica delle regioni: le aree che presentano livelli di PIL procapite più alti registrano infatti anche performance innovative maggiormente di rilievo, ad eccezione della Valle d'Aosta che presenta una significativa performance economica a fronte di un modesto impegno innovativo. Da questo punto di vista, la Puglia, che tradizionalmente presenta bassi livelli di produzione, si presenta anche con un basso indice sul fronte dell'innovazione; tale considerazione vale anche per le altre regioni del Mezzogiorno, ad eccezione dell'Abruzzo.

Fig. 2.6 – Performance innovativa e performance economica a livello regionale



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Passando invece all'analisi delle singole componenti dell'indicatore (Tav. 2.8), si evidenzia come i dati relativi alla spesa in R&S e quelli inerenti l'attività brevettuale, mostrano – come evidenziato anche in precedenza – da una parte una forte preponderanza della componente pubblica della spesa rispetto a quella privata e dall'altra una produttività della spesa stessa relativamente bassa, inferiore alla media del paese. Ma tali considerazioni spiegano in verità solo parzialmente la debole performance innovativa della Puglia; la regione presenta, infatti, aree di debolezze anche considerando altre componenti del processo innovativo.

In primo luogo, l'offerta di laureati nelle discipline tecnico-scientifiche (% della classe 20-29) della Puglia è al di sotto della media nazionale (pari a 11,9) e di quella del Mezzogiorno (8,0); nel centro-nord il numero di laureati in materie scientifico-tecnologiche è pari a 14,5 (per mille abitanti della classe 20-29). Emerge di conseguenza una profonda difficoltà da parte del sistema formativo delle regioni del sud a produrre laureati, specie nelle materie tecnologiche e scientifiche – più importanti per l'innovazione – allo stesso ritmo delle regioni del centro-nord. E questo elemento appare tanto più importante in qualità del fatto che la produzione di laureati, soprattutto nelle materie tecnico-scientifiche, è spesso associata ad una maggiore occupazione nei settori più tecnologici (Abel e Deitz, 2009).

Tav. 2.8 – Componenti dell'Indicatore di sintesi*

Laureati in scienza e tecnologia 2007 (1)	Addetti alla Ricerca e Sviluppo (R&S) 2007 (2)	Incidenza della spesa pubblica in Ricerca e Sviluppo (R&S) 2006 (3)	Incidenza della spesa delle imprese in Ricerca e Sviluppo (R&S) 2007 (4)	Imprese che hanno introdotto innovazioni di prodotto e/o di processo 2004 (5)	Unità regionali che hanno introdotto innovazioni di prodotto e/o di processo 2004 (6)	Spesa media regionale per innovazione delle imprese 2004 (7)	Spesa media regionale per innovazione delle unità regionali 2004 (8)	Intensità brevetuale 2005 (9)	Capacità innovativa 2007 (10)	
Piemonte	13,69	4,89	0,38	1,39	36,00	33,45	4,37	3,97	104,74	1,83
Valle d'Aosta	0,39	2,18	0,18	0,19	23,30	23,32	4,87	4,70	25,93	0,45
Lombardia	15,18	4,13	0,28	0,83	34,13	35,42	4,55	4,88	113,04	1,22
Trentino-Alto Adige	6,72	3,70	0,42	0,36	34,87	36,15	3,46	4,48	51,85	0,85
Veneto	11,25	3,49	0,33	0,50	35,51	35,11	3,37	3,45	105,09	0,85
Friuli Venezia Giulia	15,07	4,23	0,72	0,65	32,31	33,04	4,10	3,94	88,57	1,39
Liguria	13,32	3,54	0,43	0,73	31,90	27,33	3,49	3,20	34,47	1,18
Emilia-Romagna	17,31	5,43	0,66	0,81	35,46	34,47	3,88	4,09	145,75	1,48
Toscana	16,45	3,82	0,59	0,41	26,79	29,36	2,49	2,43	55,70	1,01
Umbria	12,75	3,17	0,69	0,18	32,29	27,46	2,92	2,09	42,47	0,88
Marche	11,82	3,04	0,32	0,34	28,34	30,78	2,47	2,77	49,72	0,66
Lazio	16,36	5,90	1,06	0,56	25,99	24,46	4,47	4,47	28,06	1,66
Abruzzo	9,64	2,50	0,58	0,44	28,13	29,64	2,71	3,67	26,42	1,02
Molise	1,35	1,57	0,38	0,07	13,40	16,67	1,73	1,77	8,80	0,45
Campania	9,88	2,24	0,66	0,55	22,17	21,14	1,96	2,74	10,54	1,24
PUGLIA	6,36	1,81	0,56	0,16	20,76	22,12	1,45	1,68	9,78	0,78
Basilicata	5,26	2,00	0,51	0,17	20,22	24,07	2,16	2,41	6,52	0,68
Calabria	9,60	0,92	0,41	0,04	19,81	21,69	0,97	1,38	4,68	0,45
Sicilia	6,96	1,70	0,60	0,19	20,41	20,57	3,03	2,59	13,23	0,81
Sardegna	7,65	1,74	0,51	0,08	20,76	22,57	1,22	1,73	7,50	0,59
Italia	11,86	3,51	0,53	0,61	30,68	30,69	3,73	3,73	61,51	1,18

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati DPS-ISTAT, Indicatori di contesto e variabili di rottura, dicembre 2009

(*) Dato che i vari indicatori hanno frequenza diversa, per ognuno di essi si è indicato l'anno di rilevazione.

A complicare questa situazione concorre in secondo luogo anche un basso tasso di attrazione delle università meridionali e, di conseguenza un debole tasso di permanenza dei giovani studenti nelle regioni del Mezzogiorno: infatti, l'indice di attrattività delle università del Mezzogiorno – dato dal rapporto percentuale fra il saldo migratorio netto ed il totale degli studenti immatricolati – è molto basso rispetto a quello delle regioni centro-settentrionali (in Puglia, l'indice di attrattività è pari a -38,9; in Toscana è pari a 18,0, nel Lazio a 24,3) e presenta valori negativi, a testimonianza di un ancora consolidato fenomeno di migrazione interna dei giovani meridionali che studiano in università extra-regionali³¹.

Allo stesso tempo, emerge un divario fra la situazione del sistema formativo ed una domanda di lavoro da parte delle imprese meridionali. Le indagini svolte per analizzare le tendenze in atto evidenziano da questo punto di vista una *performance* alquanto deludente. Secondo un sondaggio condotto dalla Banca d'Italia presso un campione circa 4000 imprese con almeno 20 addetti (Banca d'Italia, 2007), negli anni 2005-2007, infatti, il 10% delle imprese del sud ha assunto personale ad elevata specializzazione (*PhD*, dottorato di ricerca), meno del 20% delle imprese intervistate che operano nel Mezzogiorno possiedono un proprio centro di ricerca o di progettazione, localizzato sul territorio, mentre meno del 2% ne possiede uno all'estero. Una recente inchiesta condotta da OBI-SRM presso le imprese di alcune regioni del Mezzogiorno (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia), sottolinea come circa il 50% delle imprese manifatturiere pugliesi ricercano sul mercato profili professionali di livello almeno impiegatizio (OBI-SRM, 2008).

A fronte di tale situazione, lo sforzo da parte delle imprese per riqualificare il proprio personale attraverso azioni di formazione professionale appare abbastanza modesto, anche se tale considerazione dipende in misura sensibile dalla dimensione d'impresa. Secondo la già citata indagine OBI-SRM, sono soprattutto le imprese più grandi che hanno investito nel 2007 e nel 2008 in azioni volte a valorizzare il proprio capitale umano; questo dipende dal fatto che le attività di formazione sono fondamentalmente finanziate dalle risorse proprie delle imprese e quindi, in tal senso, le imprese di maggiori dimensioni dispongono di maggiori mezzi a disposizione e inoltre sono anche quelle che si confrontano maggiormente con la concorrenza internazionale³².

³¹ Tale risultato risulta d'altra parte confermato dall'ampia evidenza empirica, citata nel § 1.2 del presente rapporto; a tal proposito si veda anche Moretti e Porello, (2009).

³² Secondo l'indagine OBI_SRM, oltre il 40% delle imprese pugliesi oltre 250 addetti hanno investito in formazione professionale nel 2007 e nel 2008, ma solo il 24,5% delle imprese fino a 50 addetti lo ha fatto nel 2007 e quasi il 20% nel 2008.

In secondo luogo, sul fronte della capacità tecnologica, il numero delle imprese pugliesi che hanno introdotto innovazioni di processo e/o di prodotto nel triennio 2002-2004 è abbastanza modesto, soprattutto se confrontato con quelle delle restanti regioni del paese, in particolare del centro-nord: l'incidenza in Puglia delle imprese innovative è pari al 20,8% di quelle con almeno 10 addetti, un valore nettamente al di sotto della media nazionale (pari a 30,7%), in Piemonte tale percentuale è pari al 36%, in Lombardia al 34,1%, in Veneto ed in Emilia Romagna al 35,5%. Distinguendo a seconda del tipo di innovazione, nel complesso delle attività economiche le innovazioni introdotte dalle imprese pugliesi sono fundamentalmente di processo (circa il 7,8%, contro il 15% circa a livello nazionale), congiunte (il 9,4%, contro il 10% a livello Italia) e solo in misura ridotta di prodotto (3,6% contro il 5,2% a livello nazionale); per le restanti regioni del Mezzogiorno emerge un andamento del tutto simile a quello descritto per la Puglia, ad eccezione dell'Abruzzo, dove invece le innovazioni introdotte dalle imprese sono soprattutto di processo (17,2%). Se però passiamo da un'analisi delle attività innovative a livello di impresa ad una in termini di unità locali, la distribuzione territoriale appare leggermente differente: se da una parte alcune regioni come Marche o Abruzzo presentano una maggiore incidenza di unità innovative che di imprese innovative, altre regioni come il Piemonte o il Lazio appaiono invece penalizzate. In particolare, la Puglia registra un leggero recupero, passando dal 20,8% in termini di imprese innovatrici al 22,1% in termini di unità locali innovatrici. In generale, il pattern innovativo delle regioni del Mezzogiorno appare diverso da quello delle regioni centro settentrionali, dove l'innovazione ha natura congiunta ed è orientata in maniera preponderante verso le innovazioni di prodotto.

A tale proposito, Evangelista *et al.* (2002) disegnano una panoramica delle principali caratteristiche dei sistemi innovativi italiani: secondo tale studio, le principali regioni del Mezzogiorno (Sicilia, Campania, Sardegna, Puglia, Abruzzo-Molise) appartengono al gruppo definito *technologically backward regions* che si caratterizza per una debole performance tecnologica, per strategie innovative di natura imitativa e orientate soprattutto verso innovazioni di processo e per carenti relazioni fra imprese e università. Le regioni del nord-est e alcune del centro e del sud (Friuli Venezia Giulia, Trentino Alto Adige, Marche, Veneto, Umbria, Basilicata-Calabria) appartengono invece al gruppo definito *weak innovation system*, caratterizzato da una maggiore innovatività, soprattutto di prodotto, da un maggior investimento da parte delle imprese soprattutto nell'acquisto di nuovi macchinari e da un debole sforzo in attività di ricerca e sviluppo. La Toscana e l'Emilia Romagna fanno parte invece del gruppo identificato come *informal learning system*,

all'interno del quale le attività di innovazione sono prevalentemente di processo e spesso di natura incrementale, le imprese sviluppano rapporti molto solidi con la rete di fornitori e clienti, favoriti anche dalla specializzazione settoriale e dall'organizzazione distrettuale, ma instaurano scarse relazioni con l'università, mentre le regioni del nord-ovest e il Lazio appartengono al gruppo definito come *science-based system*, caratterizzato da un forte investimento in attività e ricerca da parte delle imprese, da una preponderanza di innovazioni di processo e da un considerevole sviluppo di legami e interazioni con i clienti e fornitori da una lato e sistema accademico e della ricerca dall'altro.

Secondo il già citato sondaggio condotto dalla Banca d'Italia, la principale modalità di innovazione tecnologica adottata dalle imprese consiste nell'acquisizione di software e di macchinari innovativi dall'esterno, che negli anni 2005-2007 ha riguardato soprattutto le imprese operanti nel nord. Sulla base invece di una recente indagine condotta dal Censis (Censis, 2009)³³, è opinione prevalente fra gli intervistati che lavorano nelle strutture pugliesi che il miglioramento dei processi produttivi non avviene tramite strumenti e strategie specifiche (attività di R&S, uso di nuove tecnologie o per una forma di condivisione del sapere fra le imprese che cooperano fra loro), quanto in virtù dell'esperienza dei singoli imprenditori. Emerge di conseguenza una scarsa capacità da parte delle imprese meridionali di sfruttare al meglio le nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentono di "codificare" le informazioni, le procedure e le tecniche produttive e trasformare gli *input* in applicazioni concrete facilmente identificabili e valutabili.

Infine, per quanto riguarda il problema del trasferimento tecnologico verso il sistema produttivo, sempre secondo l'indagine Censis, emerge un'ampia condivisione sulla mancanza, all'interno del sistema meridionale, di soggetti e canali che facilitino il collegamento fra gli istituti di ricerca ed il tessuto imprenditoriale; una quota meno rilevante di intervistati che operano nel territorio pugliese considera invece come principale ostacolo al trasferimento tecnologico un'adeguata attività di rilevazione dei fabbisogni di innovazione delle aziende a livello locale e la mancanza all'interno dei centri di ricerca di una idonea valutazione del ritorno dei progetti, in termini di applicazione industriale. A tale

³³ La ricerca del Censis, e promossa dal Miur nell'ambito di un'azione pilota del PON Ricerca, ha coinvolto il personale delle amministrazioni pubbliche (Regioni, enti locali, Università, centri di ricerche, istituti di alta formazione artistica e musicale, Camere di commercio) che hanno partecipato a corsi di formazione e aggiornamento previsti dall'azione pilota nell'ambito dei sistemi regionali del Mezzogiorno. La ricerca era volta ad analizzare i vincoli e le opportunità di sviluppo delle reti per il rafforzamento della ricerca scientifica, innovazione e trasferimento tecnologico del Mezzogiorno.

riguardo, i risultati dell'ultimo rapporto Netval (Rapporto Netval, 2008)³⁴ mostrano, infatti, come il fenomeno di creazione di imprese *spin-off* della ricerca pubblica sia ancora concentrato e consolidato soprattutto al centro-nord, anche se appare in recente espansione al sud; in Puglia è localizzato solo il 4,2% delle imprese *spin-off* scaturite dall'attività di ricerca universitaria. Delle 710 imprese *spin-off* attive al 31 dicembre 2008, infatti, oltre il 50% delle imprese identificate è localizzato nell'Italia settentrionale, il centro ne ospita circa il 26%, mentre nel Mezzogiorno risiede circa il 20%. L'Emilia Romagna è la regione che ospita il maggior numero di *spin-off* (15,6%), seguita Lombardia (12,1%), Toscana (11%); Piemonte (9%) e Sardegna (6,2%); si registrano livelli di concentrazione modesti in Calabria, Liguria, Sicilia, Campania e Trentino Alto Adige, mentre le percentuali relative ad Abruzzo, Molise e Basilicata rivestono un peso trascurabile, seppure in lieve aumento nel corso degli ultimi anni³⁵.

2.5 Alcuni spunti di riflessione

I principali risultati delle analisi presentate confermano il più debole posizionamento delle regioni del Mezzogiorno rispetto a quello del centro-nord nel campo dell'alta tecnologia, confermando una forte concentrazione a livello territoriale nella parte settentrionale del paese. Tuttavia, appare chiaro come, data la forte presenza nelle regioni meridionali di piccole e medie imprese specializzate nei settori tradizionali del *made in Italy*, i processi innovativi siano maggiormente basati su logiche incrementali, più difficili da cogliere e misurare tramite indicatori formalizzati; non casualmente, infatti, la posizione delle regioni del Sud tende a migliorare quando viene considerata l'innovazione nel suo complesso, e non solo quella legata all'alta tecnologia (come evidenziato dall'indagine sulle imprese innovative). Come ampiamente noto, tale fenomeno rappresenta una caratteristica del sistema produttivo italiano, ma che assume una rilevanza ancora stringente per le aree del Mezzogiorno, caratterizzate anche da una struttura imprenditoriale di tipo familiare.

³⁴ L'ultima indagine dell'associazione Netval (Network Universitario per la valorizzazione della Ricerca) è stata condotta su 65 università, per un totale di 1.799.056 studenti (il 94% del totale degli iscritti) e 37.140 docenti in materie scientifico-tecnologico (il 95% del totale italiano).

³⁵ Ai fini dell'indagine Netval, sono identificate come *spin-off* quelle imprese operanti nei settori high-tech costituite da (almeno) un professore/ricercatore universitario o da un dottorando/contrattista/studente che abbia effettuato attività di ricerca pluriennale su un tema specifico, oggetto di creazione dell'impresa stessa.

D'altra parte, però, data la complessità del fenomeno, la relazione causale fra la presenza nel territorio di piccole imprese specializzate nelle produzioni più mature e ritardo tecnologico dell'area³⁶ non è del tutto univoca e universalmente condivisa, dato che potrebbero mettersi in moto significative interazioni fra carenze dal lato dell'offerta e debolezze dal lato della domanda. In altre parole, è plausibile pensare come una debole e non adeguata valorizzazione di capitale umano possano incidere in maniera significativa sulla propensione alla sua accumulazione e probabilmente anche sulla qualità delle strutture educative e formative presenti nell'area. D'altra parte, proprio una limitata quantità di capitale umano, non arricchito qualitativamente, potrebbe facilitare una struttura produttiva improntata sulla piccola dimensione ed alimentare una cultura imprenditoriale avversa all'innovazione, in una sorta di circolo vizioso, nelle quali le debolezze della domanda e dell'offerta si rafforzano reciprocamente (si veda a tal proposito, Raitano e Supino, 2005).

Alla luce di queste considerazioni e sulla base dei vari indicatori considerati, emerge come il fenomeno della debolezza innovativa dell'area meridionale e pugliese non sia semplicemente ed esclusivamente il risultato di una insufficiente produzione di *output* innovativi (codificati attraverso i brevetti) o di qualche forma di inefficienza nello sfruttamento della dotazione di *input* innovativo (dotazione di capitale umano, spesa in R&S), quanto piuttosto di una relativamente bassa dotazione di tali fattori. A questo si accompagna anche una profonda diversità tra i vari sistemi regionali dell'innovazione all'interno del paese, maggiormente incentrati sulla ricerca pubblica nel Mezzogiorno, fondamentalmente privata nel centro-nord. Inoltre, appaiono ancora deboli, seppur in crescita, i legami fra il sistema produttivo e quello universitario, come testimoniato dal numero di imprese *spin-off* nelle regioni del Sud.

A questo proposito, i risultati dell'indagine Censis (Censis, 2009) mostrano come, fra i principali fattori di criticità del sistema di ricerca del Mezzogiorno maggiormente segnalati dagli intervistati delle strutture pugliesi emergono soprattutto, oltre alla scarsità delle risorse finanziarie, l'autoreferenzialità dei centri di ricerca e la conseguente scarsa cooperazione fra istituzioni scientifico-tecnologiche e sistema produttivo. Appare in questo senso opportuno promuovere in misura più significativa il ruolo delle università, nell'ottica della sua missione come *ter-*

³⁶ Secondo la già citata indagine Censis, la forte concentrazione di imprese nei comparti manifatturieri tradizionali caratterizzati da un basso tasso di innovazione e la dimensione aziendale sono considerati fra le principali cause sottostanti la scarsità di attività di ricerca e innovazione nelle imprese meridionali, seguiti dalla generale considerazione di una gestione d'impresa, tipicamente familiare.

ritorial development factory, che alimenta il sistema locale, promuove progetti di innovazione, trasferisce modelli di sviluppo di nuove tecnologie, attivando processi di retroazione che trasformino l'università, rendendola più sensibile alle problematiche del sistema produttivo. Sempre secondo la già citata ricerca Censis, infatti, fra gli strumenti segnalati dagli intervistati per favorire un maggior trasferimento tecnologico sono indicati gli accordi tra rappresentanze imprenditoriali, amministrazioni pubbliche, università ed enti di ricerca (ad esempio attraverso la creazione di *liaison office*), seguiti dalla possibilità di puntare sui Sistemi di innovazione regionale (SIR), in cui si coordinano istituti di ricerca di base, parchi scientifici, imprese. Di conseguenza, appare opportuno pensare ad una maggiore incentivazione di sistemi di rete che permettano il contatto e la cooperazione fra i vari attori della ricerca e della conoscenza³⁷. D'altra parte, occorre agire su più livelli, attraverso un vero e proprio progetto di marketing strategico, che possa comprendere una serie di misure, volte anche ad un maggiore potenziamento dei programmi post laurea di studio, ad una più ampia offerta di *job placement* (in collaborazione con aziende di alto prestigio, attraverso l'inserimento all'interno dei corsi formativi di programmi di stage aziendali retribuiti o attraverso forme di apprendistato). Come è noto, tali fenomeni assumono una grande valenza strategica, perché favoriscono lo sviluppo di un indotto ad alto valore aggiunto, contribuendo al miglioramento della posizione competitiva di un paese.

³⁷ Si veda a tal proposito Fiore *et al.* (2009) che illustrano alcune misure messe in atto dall'Agenzia Regionale per la Tecnologia e l'Innovazione (ARTI) in Puglia per potenziare la capacità innovativa della regione.

3.

IL LAVORO QUALIFICATO IN PUGLIA

In questo capitolo, sarà delineato il profilo dei laureati in Puglia negli anni accademici dal 2003/2004 al 2007/2008. In particolare, dopo una breve analisi, effettuata sulla base dei dati MIUR³⁸ e riguardante i laureati in Puglia, suddivisi per Ateneo, genere e tipo di Facoltà, saranno descritte le caratteristiche strutturali degli stessi laureati, con particolare riferimento alla loro provenienza geografica ed al tipo di laurea conseguita.

Successivamente, saranno analizzati i dati ISTAT riferiti all'anno 2007 e riguardanti la transizione dall'Università al lavoro dei laureati nell'anno 2004. Infine, sarà fornito un probabile scenario della dinamica degli immatricolati e dei laureati in Puglia nei prossimi 15 anni: tali previsioni saranno elaborate ipotizzando l'invarianza delle capacità strutturali delle Università pugliesi nell'orizzonte temporale considerato.

3.1. *I laureati in Puglia per Ateneo*

Il sistema universitario della Regione Puglia è costituito da cinque Atenei:

- l'Università degli Studi di Bari³⁹, fondata nel 1924;
- l'Università degli Studi di Lecce (oggi Università del Salento), nata ufficialmente alla fine del 1955, ma riconosciuta come ateneo statale solo nell'a.a. 1967/68,
- il Politecnico di Bari, inizialmente annesso all'Università degli Studi di Bari e divenuto autonomo agli inizi degli anni '90;
- l'Università di Foggia, nata come sede distaccata dell'Università degli Studi di Bari e riconosciuta come ateneo statale nel 1999,

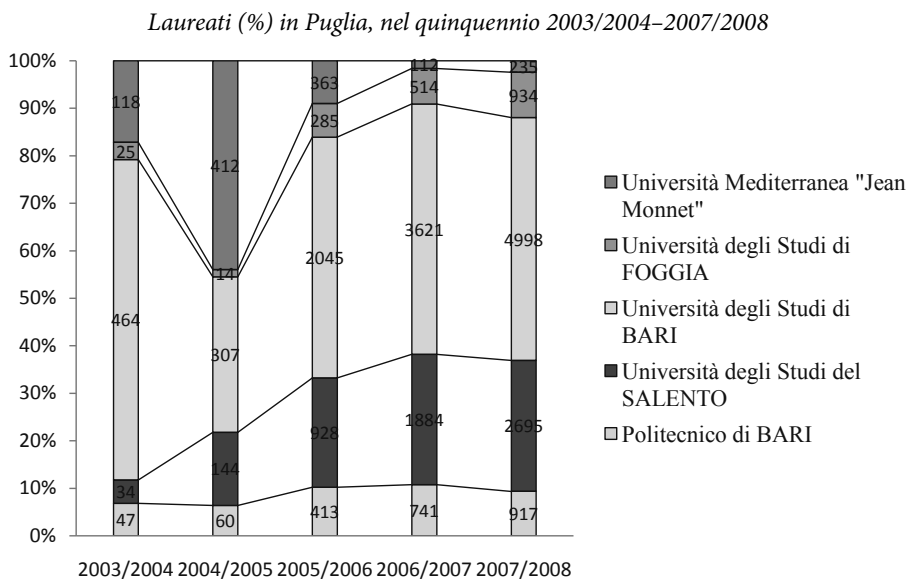
³⁸ Dati MIUR aggiornati al 3 ottobre 2009 (<http://anagrafe.miur.it>).

³⁹ L'Università di Bari è anche sede del Consorzio delle Università del Mediterraneo (CUM), realizzato nel 1983 e riconosciuto dall'UNESCO come organismo sovranazionale non governativo, al quale afferiscono attualmente 158 Atenei di tutti i Paesi del Bacino Mediterraneo.

- la Libera Università Mediterranea “Jean Monnet” di Casamassima (in provincia di Bari), nata nel 1995 come Università non statale legalmente riconosciuta ed autorizzata al rilascio di titoli di studio aventi valore legale dal Ministero dell’Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica, con D.M. 10.04.2000.

Con riferimento al numero di laureati in Puglia, suddivisi per Ateneo (Fig. 3.1), emerge che la percentuale più elevata di laureati si registra, in quasi tutti gli anni accademici considerati, presso l’Università degli Studi di Bari, a cui segue l’Università del Salento. D’altra parte, l’Università di Foggia presenta le percentuali più basse di laureati negli anni accademici 2003/2004, 2004/2005 e 2005/2006, mentre, negli ultimi due anni accademici esaminati, le percentuali minime di laureati si riscontrano presso l’Università Mediterranea “Jean Monnet”.

Fig. 3.1: Distribuzione percentuale dei laureati negli a.a. 2003/2004-2007/2008, per ateneo di appartenenza.



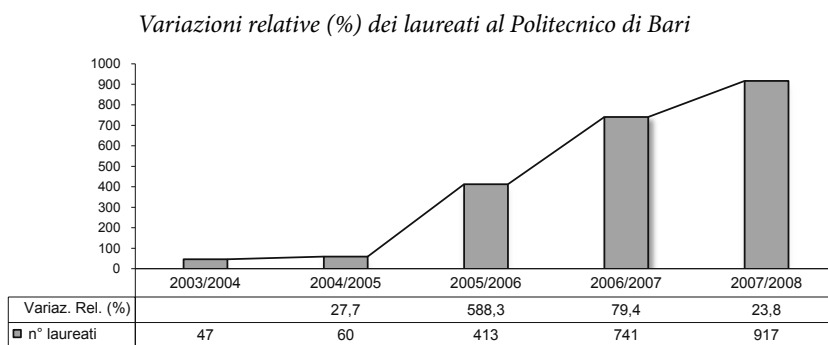
(Fonte: elaborazione IPRES su dati MIUR, 2009)

Al fine di evidenziare l’evoluzione temporale del numero dei laureati di ciascun Ateneo pugliese, sono state calcolate le variazioni relative percentuali per ciascun anno del periodo in esame, rispetto ai valori dell’anno precedente (Figg. 3.2-3.6). Analizzando le Figg. 3.2 e 3.3 è immediato rilevare un aumento piuttosto consistente del numero di laureati nell’anno accademico 2005/2006 sia per l’Università del Salento che per il Politecnico di Bari (pari a +588,3% rispetto all’a.a. 2003/2004, per

il Politecnico di Bari ed a +544,4% per l'Università del Salento), e la presenza di un *trend* crescente, in tutto il periodo considerato.

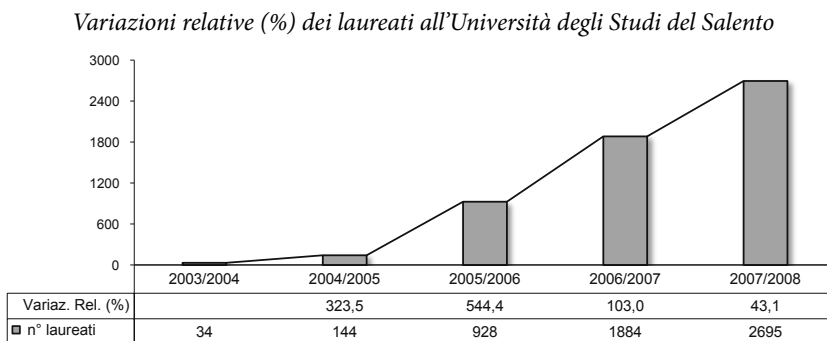
In maniera analoga (Figg. 3.4 e 3.5), per le Università di Bari e di Foggia si registra un andamento pressoché crescente negli anni accademici 2005/2006, 2006/2007 e 2007/2008; tuttavia, nell'anno accademico 2004/2005 si rileva una consistente flessione del numero di laureati (pari a -33,8% rispetto all'a.a. 2003/2004, per l'Università di Bari ed a -44% per l'Ateneo di Foggia). Infine, dalla Fig. 3.6 è immediato constatare per l'Università Mediterranea, un andamento piuttosto variabile in tutto l'arco temporale in esame: negli anni accademici 2005/2006 e 2006/2007 si registra una contrazione del numero dei laureati rispetto all'a.a. 2003/2004, mentre si verificano incrementi piuttosto considerevoli del numero dei laureati negli a.a. 2004/2005 e 2007/2008.

Fig. 3.2: laureati al Politecnico di Bari nel periodo 2003/2004-2007/2008.



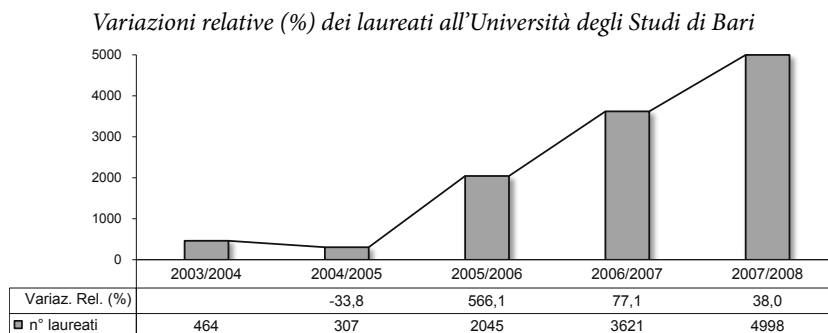
(Fonte: elaborazione IPRES su dati MIUR, 2009)

Fig. 3.3: laureati all'Università del Salento nel periodo 2003/2004-2007/2008.



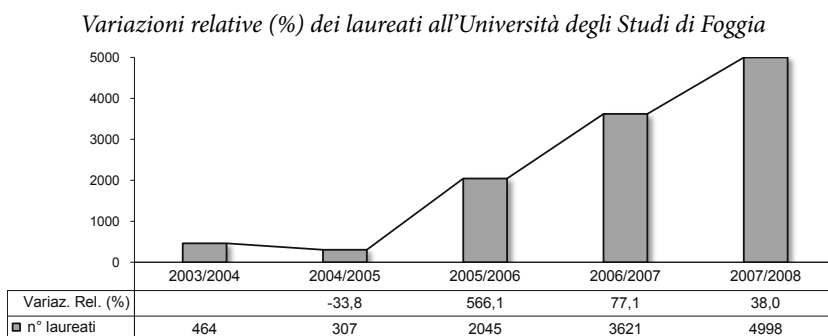
(Fonte: elaborazione IPRES su dati MIUR, 2009)

Fig. 3.4: laureati all'Università degli studi di Bari nel periodo 2003/2004-2007/2008.



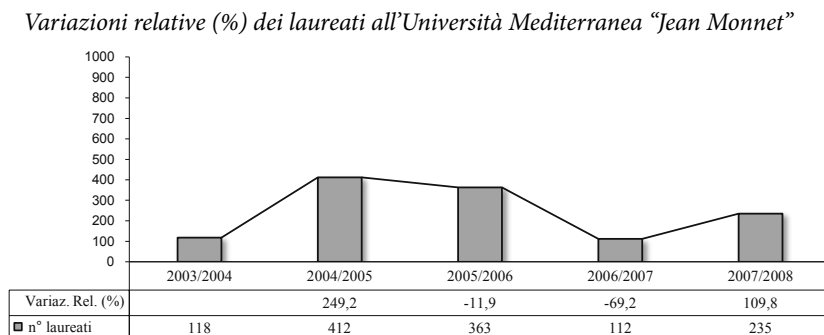
(Fonte: elaborazione IPRES su dati MIUR, 2009)

Fig. 3.5: laureati all'Università degli studi di Foggia nel periodo 2003/2004-2007/2008



(Fonte: elaborazione IPRES su dati MIUR, 2009)

Fig. 3.6: laureati all'Università Mediterranea "Jean Monnet" nel periodo 2003/2004-2007/2008.



(Fonte: elaborazione IPRES su dati MIUR, 2009)

Al fine di delineare le reali dinamiche del sistema universitario pugliese nel periodo 2003/2004-2007/2008, è stata valutata la posizione

relativa dei 5 Atenei pugliesi confrontando, mediante l'ausilio di una *mappa percettiva o di posizionamento*⁴⁰, due indicatori della *performance* del sistema universitario, quali la variazione relativa media annua percentuale del numero di laureati e la variazione relativa media annua percentuale del numero di immatricolati.

Fissato un sistema di riferimento cartesiano, la mappa di posizionamento (Fig. 3.7) è stata costruita riportando, sull'asse delle ascisse, la variazione relativa media percentuale del numero di laureati per il periodo in esame e, sull'asse delle ordinate, la variazione relativa media percentuale del numero di immatricolati per lo stesso periodo. Come è immediato osservare dalla Fig. 3.7, si individuano quattro differenti regioni di piano, indicate con A, B, C e D, corrispondenti a quattro differenti situazioni. Al fine di interpretare tale grafico, è opportuno evidenziare che

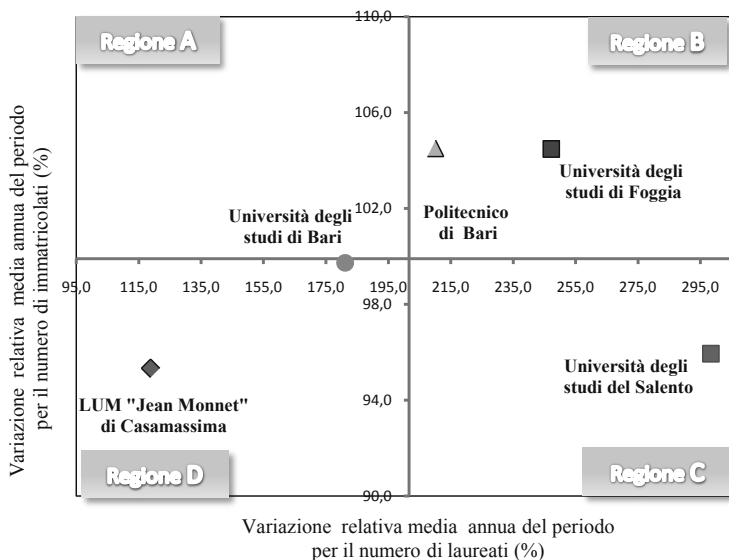
- la regione A, rappresenta la posizione in cui si ritrovano gli atenei caratterizzati da elevata crescita media della percentuale degli immatricolati e bassa crescita media della percentuale dei laureati.
- la regione B rappresenta la posizione “ideale” in cui si collocano gli atenei caratterizzati da dinamiche positive in termini di più elevata crescita media sia della percentuale di laureati che di quella degli immatricolati,
- la regione C, rappresenta la posizione in cui si ritrovano gli atenei caratterizzati da consistente crescita media del numero di laureati, ma da una più ridotta attrattività della quota di immatricolati,
- la regione D, rappresenta la posizione “più debole” in cui si collocano quegli atenei caratterizzati da bassa crescita media sia della percentuale di laureati che di quella degli immatricolati.

Sulla base di tali considerazioni, dalla Fig. 3.7 emerge che, nell'orizzonte temporale di riferimento,

- l'Università di Foggia ed il Politecnico di Bari si collocano nella posizione ideale in termini di crescita media sia della percentuale dei laureati che di quella degli immatricolati;

⁴⁰ Una mappa percettiva o di posizionamento è uno strumento grafico molto utilizzato nell'ambito dell'analisi statistica multivariata (Morrison, 1976), nonché nelle ricerche di *marketing*, al fine di identificare le relazioni tra due variabili e valutarne la “posizione ideale” nell'ambito dello spazio cartesiano di riferimento e trarre conclusioni statisticamente rilevanti.

Fig. 3.7: mappa di posizionamento dei 5 atenei pugliesi.

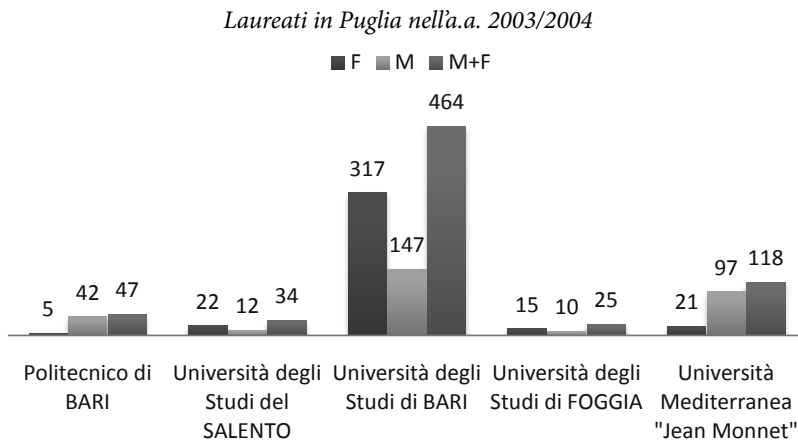


- l'Università del Salento registra una elevata crescita media della percentuale di laureati, ma presenta una più ridotta crescita media della percentuale degli immatricolati;
- la LUM di Casamassima si colloca nella posizione più debole nel sistema universitario pugliese, essendo caratterizzata da scarsa crescita media sia della percentuale degli immatricolati che di quella dei laureati;
- l'Università di Bari, pur essendo la realtà universitaria più significativa nel panorama degli atenei pugliesi, sia per numero di studenti che per numero di Facoltà presenti nell'offerta formativa, si colloca in una posizione "limite", poiché registra una bassa crescita media sia della percentuale dei laureati che degli immatricolati.

3.1.2 Laureati in Puglia, per genere

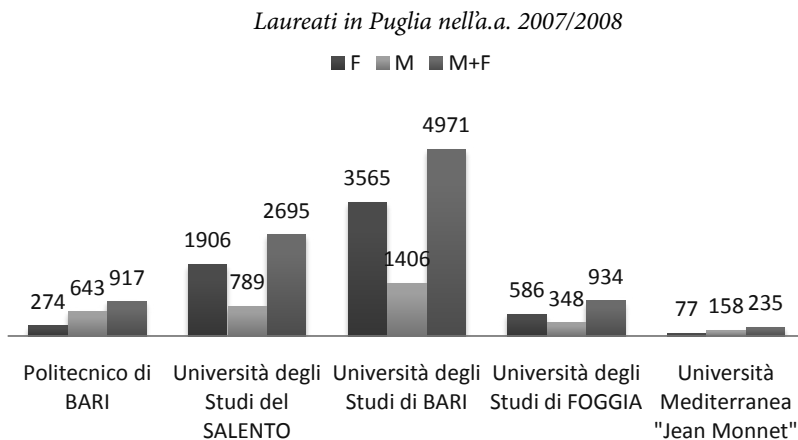
Con riferimento ai laureati differenziati per genere (Figg. 3.8-3.10) emerge chiaramente in tutto l'arco temporale in esame, una netta prevalenza (più del 50% sul totale laureati) dei laureati di sesso femminile rispetto a quelli di sesso maschile, ad eccezione del Politecnico di Bari e dell'Università Mediterranea; infatti, in questi ultimi la percentuale di donne laureate si attesta intorno al 30% sul totale dei laureati nell'a.a. 2007/2008.

Fig. 3.8: distribuzione dei laureati in Puglia nell'anno accademico 2003/2004



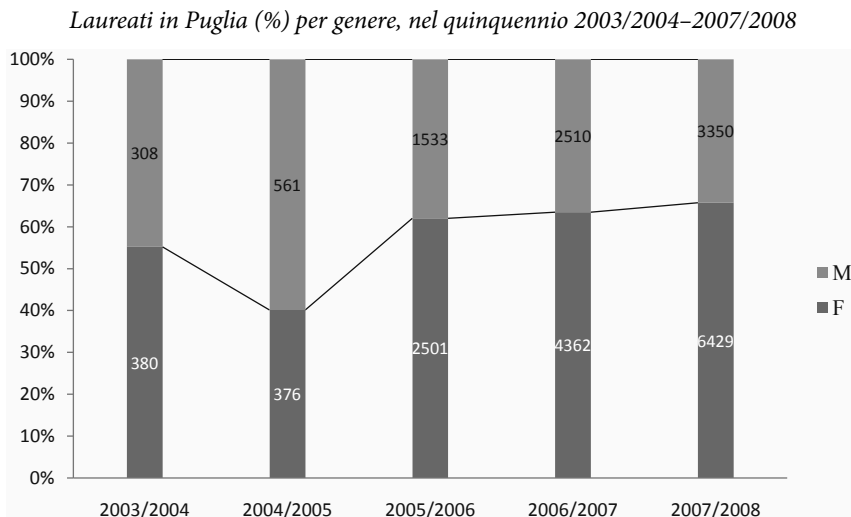
(Fonte: elaborazioni IPRES su dati MIUR, 2009).

Fig. 3.9: distribuzione dei laureati in Puglia nell'anno accademico 2007/2008



(Fonte: elaborazioni IPRES su dati MIUR, 2009).

Fig. 3.10: distribuzione dei laureati in Puglia, suddivisi per genere.



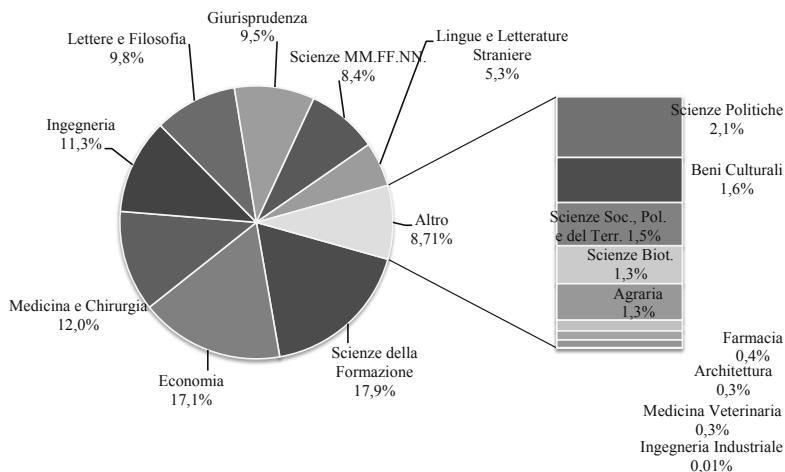
(Fonte: elaborazioni IPRES su dati MIUR, 2009).

3.1.3 Laureati in Puglia, per tipo di Facoltà

Come precedentemente accennato, l'analisi finora eseguita a livello di Ateneo può essere ulteriormente dettagliata valutando, nell'orizzonte temporale considerato, la distribuzione percentuale dei laureati in Puglia, per tipo di Facoltà (Fig. 3.11).

Fig. 3.11: Distribuzione % dei laureati in Puglia, suddivisi per tipo di Facoltà

% laureati in Puglia (sul tot. 22.310) per tipo di Facoltà nel periodo 2003/2004–2007/2008



(Fonte: elaborazioni IPRES su dati MIUR, 2009).

Analizzando il diagramma a torta riportato in Fig. 3.11 è immediato osservare che, nel periodo in esame, le percentuali più elevate di laureati negli atenei pugliesi, si riscontrano nelle Facoltà di Scienze della Formazione (17,9%) e di Economia (17,1%). Seguono le Facoltà di Medicina e Chirurgia (12%), di Ingegneria (11,3%), di Lettere e Filosofia (9,8%), di Giurisprudenza (9,5%), di Scienze MM.FF.NN. (8,4%) e di Lingue e Letterature Straniere (5,3%).

In Tav. 3.1 è riportata la percentuale dei laureati per Facoltà e per Ateneo, sul totale dei laureati del quinquennio, nonché la variazione relativa media annua nel triennio 2005/2006-2007/2008. In particolare, focalizzando l'attenzione sulle 8 Facoltà con una più elevata percentuale di laureati (Fig. 3.11) nel quinquennio di riferimento, dalla Tav. 3.1. si evince che

- ben l'83,8% dei laureati in Scienze della Formazione proviene dall'Università di Bari ed il restante 16,2% dall'Università del Salento;
- quasi la metà (48,7%) sul totale dei laureati in Economia, presso gli atenei pugliesi proviene dall'Università di Bari, il 22,8% dalla LUM, il 17,1% dall'Università del Salento ed infine l'11,4% dall'Università di Foggia;
- il 74,1% dei laureati in Medicina e Chirurgia presso gli atenei pugliesi proviene dall'Ateneo di Bari, mentre il restante 25,9% dall'Università di Foggia;
- ben l'83,7% sul totale dei laureati in Ingegneria consegue il titolo presso il Politecnico di Bari, mentre il restante 16,3% presso l'Università del Salento;
- le più elevate percentuali di laureati in Lettere e Filosofia sono prodotte soprattutto dall'Università del Salento (50,1%) e dall'ateneo di Bari (32,8%);
- il 75,2% sul totale dei laureati in Giurisprudenza presso gli atenei pugliesi è quasi equamente ripartito tra l'Università del Salento e l'Università di Bari;
- il 60% dei laureati in Scienze MM.FF.NN. è prodotto dall'Università di Bari, mentre il restante 40% dall'Università del Salento;
- la percentuale dei laureati in Lingue e Letterature Straniere è quasi equamente ripartita tra l'Università del Salento e quella di Bari.

Inoltre, con riferimento alle variazioni relative medie annue percentuali del numero di laureati, valutate sul triennio 2005/2006-2007/2008, è immediato rilevare che

- per la Facoltà di Scienze della Formazione, la più elevata variazione relativa media annua positiva (77,9%) del numero di laureati si è ri-

scontrata nell'Università del Salento; mentre, l'Università di Bari ha registrato una variazione positiva, ma più contenuta;

- per la Facoltà di Economia, la più elevata variazione relativa media annua positiva del numero di laureati si è registrata per l'Università di Foggia (123,1%); degna di nota è anche la variazione positiva riscontrata per l'Università del Salento (84,4%) e l'Ateneo di Bari (66,8%), mentre, una variazione relativa media annua negativa (pari a -28,4%) è stata rilevata per la LUM di Casamassima;
- per la Facoltà di Medicina e Chirurgia, entrambi gli atenei di Bari e Foggia hanno registrato una variazione relativa media annua positiva del numero di laureati nel triennio pressoché equivalente;
- per la Facoltà di Ingegneria, si è riscontrata una variazione relativa media annua positiva del numero di laureati sia presso il Politecnico di Bari, sia presso l'Università del Salento;
- per la Facoltà di Lettere e Filosofia, l'Università di Bari e di Foggia hanno presentato più consistenti variazioni medie annue positive rispetto all'Università del Salento;
- per la Facoltà di Giurisprudenza, l'Università di Bari e di Foggia hanno fornito il maggior contributo in termini di variazioni medie annue del numero di laureati nel triennio rispetto all'Università del Salento ed alla LUM;
- per la Facoltà di Scienze MM.FF.NN., si è rilevata una variazione relativa media annua positiva del numero di laureati pressoché equivalente sia presso l'Università di Bari che presso l'Università del Salento;
- per la Facoltà di Lingue e Letterature Straniere, il primato in termini di variazione relativa media annua positiva del triennio in esame è detenuto dall'Università di Bari, tuttavia, anche l'Università del Salento ha registrato una crescita media del numero di laureati nel triennio, sebbene più contenuta.

Tav. 3.1: laureati per Facoltà e per Ateneo nel periodo 2003/2004-2007/2008.

Facoltà	Ateneo	Totale laureati 03/04-07/08	Var. rel. media annua (%) nel triennio 05/06-07/08	% laureati sul totale del periodo 03/04-07/08
Agraria	Università di Bari	166	47,0	58,9
	Università di Foggia	116	79,5	41,1
Tot.		282	59,7	100
Architettura	Politecnico di Bari	70	148,3	100
Tot.		70	148,3	100
Beni C.	Università del Salento	349	139,1	100
Tot.		349	139,1	100
Economia	Università del Salento	652	84,4	17,1
	Università di Bari	1.853	66,8	48,7
	Università di Foggia	435	123,1	11,4
	LUM "Jean Monnet"	867	-28,4	22,8
Tot.		3.807	44,8	100
Farmacia	Università di Bari	83	192,8	100
Tot.		83	192,8	100
Giurispr.	Università del Salento	808	37,0	38,1
	Università di Bari	786	91,8	37,1
	Università di Foggia	154	71,0	7,3
	LUM "Jean Monnet"	373	9,3	17,6
Tot.		2.121	53,2	100
Ingegneria	Politecnico di Bari	2108	47,0	83,7
	Università del Salento	412	57,0	16,3
Tot.		2.520	48,6	100
Ing. Ind.	Università del Salento	2	-	100
Tot.		2	-	100
Lettere e Filosofia	Università del Salento	1.098	64,0	50,1
	Università di Bari	720	107,1	32,8
	Università di Foggia	375	102,9	17,1
Tot.		2.193	83,6	100
Lingue e Lett. Str.	Università del Salento	632	43,0	53,6
	Università di Bari	548	93,6	46,4
Tot.		1.180	64,7	100
Medicina e Chir.	Università di Bari	1.977	62,8	74,1
	Università di Foggia	692	57,2	25,9
Tot.		2.669	60,9	100

Medicina Veter.	Università di Bari	60	30,6	100
Tot.		60	30,6	100
Scienze Biotecn.	Università di Bari	294	27,2	100
Tot.		294	27,2	100
Scienze della Form.	Università del Salento	646	77,9	16,2
	Università di Bari	3.348	33,5	83,8
Tot.		3.994	39,3	100
Scienze MM.FF. NN.	Università del Salento	752	67,5	40
	Università di Bari	1.130	55,1	60
Tot.		1.882	59,9	100
Scienze Politiche	Università di Bari	470	48,6	100
Tot.		470	48,6	100
Scienze Soc., Pol. e del Terr	Università del Salento	334	-	100
Tot.		334	-	100
Tot.		22.310	142,4	

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati MIUR

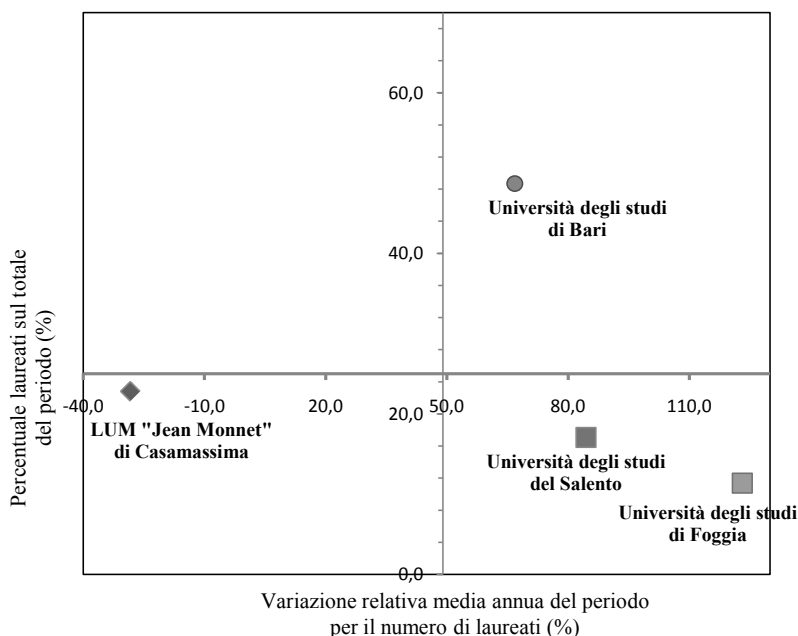
Dal momento che le Facoltà di Giurisprudenza ed Economia sono presenti in quasi tutti gli atenei pugliesi (salvo che nel Politecnico di Bari), si è ritenuto interessante valutare la posizione relativa degli stessi atenei nel panorama universitario regionale, confrontando, mediante l'utilizzo di una mappa di posizionamento, la variazione relativa media annua per il numero di laureati (penultima colonna di Tav. 3.1) rispetto alla percentuale dei laureati sul totale del quinquennio di riferimento (ultima colonna di Tav. 3.1).

Dall'analisi delle mappe di posizionamento riportate nelle Figg. 3.12-3.13 si evince che:

- per la Facoltà di Economia, la posizione ottimale è occupata dall'ateneo di Bari, caratterizzato da una elevata variazione media annua nel triennio e da una considerevole percentuale di laureati sul totale dei laureati in Economia, mentre, in una posizione piuttosto critica si colloca la LUM con una variazione media annua negativa ed una bassa percentuale di laureati sul totale del periodo in esame; infine, in una posizione soddisfacente (sebbene da migliorare e potenziare), si collocano l'Università del Salento e l'Università di Foggia, caratterizzate, entrambe da elevata variazione media annua del numero di laureati nel triennio, ma da una percentuale di laureati sul totale del quinquennio non superiore al 20%;
- per la Facoltà di Giurisprudenza, il primato è detenuto sempre dall'Università di Bari, che occupa la migliore posizione nella mappa

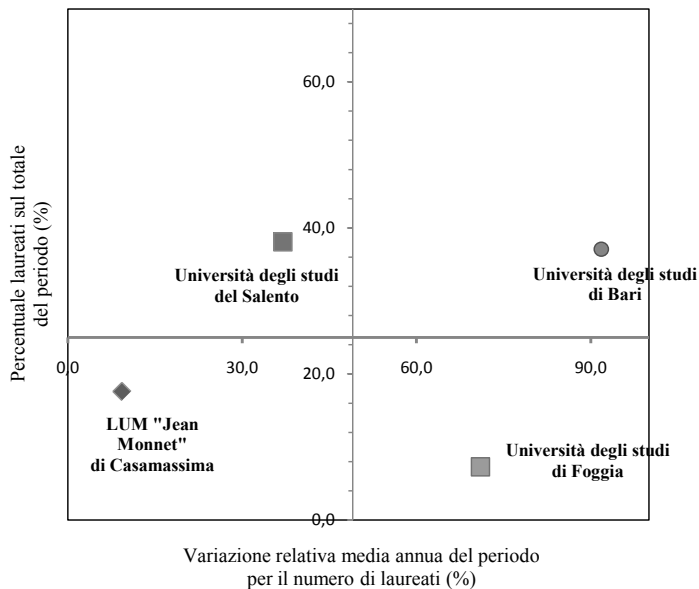
di Fig. 3.13, essendo caratterizzata da una consistente variazione media annua positiva del numero di laureati nel triennio, sebbene presenti una percentuale di laureati sul totale non superiore a quella dell'Università del Salento; d'altra parte, l'Università del Salento, nonostante registri una percentuale di laureati sul totale equivalente a quella dell'ateneo di Bari, si differenzia da quest'ultimo per una variazione media annua percentuale del numero di laureati nel triennio, che seppur positiva, risulta essere inferiore rispetto a quella degli altri atenei, ad eccezione della LUM. Quest'ultima, si colloca in posizione ancor meno favorevole, con una percentuale di laureati sul totale non superiore al 18% ed una variazione media annua positiva poco significativa se commisurata a quella degli altri atenei pugliesi. Infine, l'Ateneo di Foggia, con elevata variazione media annua positiva, si colloca in una posizione soddisfacente, sebbene ancora da migliorare e consolidare.

Fig. 3.12: mappa di posizionamento dei 4 atenei pugliesi in cui è presente la Facoltà di Economia.



(Fonte: elaborazioni IPRES su dati MIUR, 2009).

Fig. 3.13: mappa di posizionamento dei 4 atenei pugliesi in cui è presente la Facoltà di Giurisprudenza.



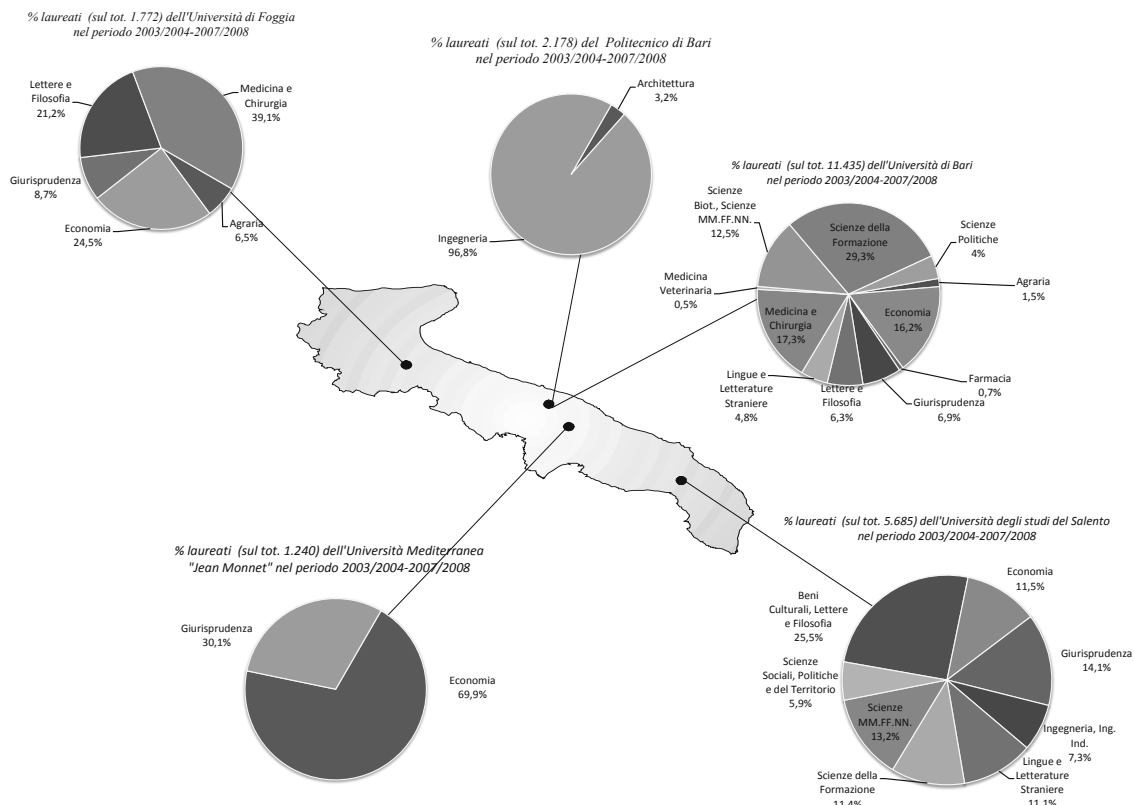
(Fonte: elaborazioni IPRES su dati MIUR, 2009).

Inoltre, al fine di fornire uno scenario significativo della distribuzione dei laureati, nelle differenti aree dell'offerta formativa di ciascun ateneo pugliese,

- è stato realizzato un cartogramma della Puglia (Fig. 3.14) relativo alla distribuzione percentuale dei laureati, provenienti dai 5 atenei pugliesi e classificati per gruppi di Facoltà omogenei rispetto all'indirizzo (umanistico, scientifico, medico);
- è stato calcolato l'indice di concentrazione di Gini⁴¹ (Posa et al., 2008) del numero di laureati per gruppi di Facoltà, con riferimento al quinquennio 2003/2004-2007/2008;
- è stata ricostruita la dinamica temporale del numero di laureati nel quinquennio in esame, con riferimento ai gruppi di facoltà omogenei rispetto all'indirizzo.

⁴¹ L'indice di concentrazione di Gini è un indice statistico relativo che misura il livello di concentrazione di una o più distribuzioni di valori riferiti ad una caratteristica di interesse nel collettivo di riferimento. Si osservi che l'indice assume valori compresi tra 0 ed 1. In particolare, valori di tale indice più vicini a 0 indicano una situazione vicina all'equidistribuzione della caratteristica osservata, mentre, valori di tale indice prossimi ad 1 denotano una situazione vicina alla massima concentrazione della caratteristica esaminata.

Fig. 3.14: distribuzione % dei laureati in Puglia, per Ateneo, periodo 2003/2004-2007/2008.



(Fonte: elaborazioni IPRES su dati MIUR, 2009).

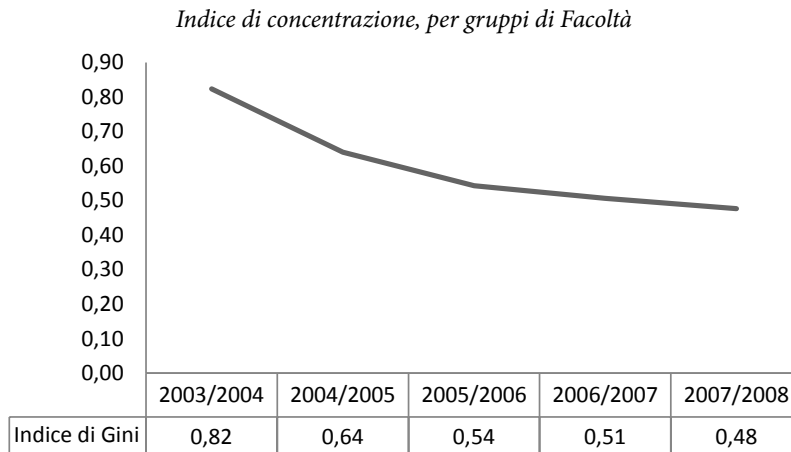
Analizzando la Fig. 3.14 è immediato rilevare che, nel quinquennio in esame:

- il Politecnico di Bari, per vocazione, è rivolto a fornire una laurea in Ingegneria;
- l'Università di Bari presenta una percentuale preponderante di laureati per i gruppi di Facoltà di Medicina e di indirizzo umanistico;
- l'Università del Salento presenta la maggiore percentuale di laureati (quasi l'80%) per i gruppi di Facoltà di indirizzo umanistico; segue, con una percentuale approssimativamente pari al 21%, il gruppo di Facoltà di indirizzo scientifico;
- l'Università Mediterranea "Jean Monnet" registra la più elevata percentuale di laureati (pari al 69,9%) per la Facoltà di Economia;
- l'Università di Foggia presenta una percentuale preponderante di laureati per la Facoltà di Medicina e Chirurgia (39,1%) e per i gruppi di Facoltà di indirizzo umanistico.

Inoltre, dal calcolo dell'indice di concentrazione del numero di laureati per gruppi di Facoltà, nel quinquennio di riferimento (nel vivo dell'attuazione della riforma degli ordinamenti didattici), è emerso un quadro piuttosto significativo (Fig. 3.15):

- l'a.a. 2003/2004 è stato caratterizzato da una elevata concentrazione del numero di laureati tra i gruppi di Facoltà in esame, con un indice di Gini approssimativamente pari a 0,8;
- il quadriennio successivo è stato caratterizzato da una progressiva diminuzione della concentrazione del numero di laureati per i gruppi di Facoltà considerati con un indice di Gini che oscilla tra 0,6 (per l'a.a. 2004/2005) e 0,5 (per gli a.a. 2005/2006 e 2007/2008).

Fig. 3.15: *Indice di concentrazione in Puglia, per gruppi di Facoltà omogenei.*



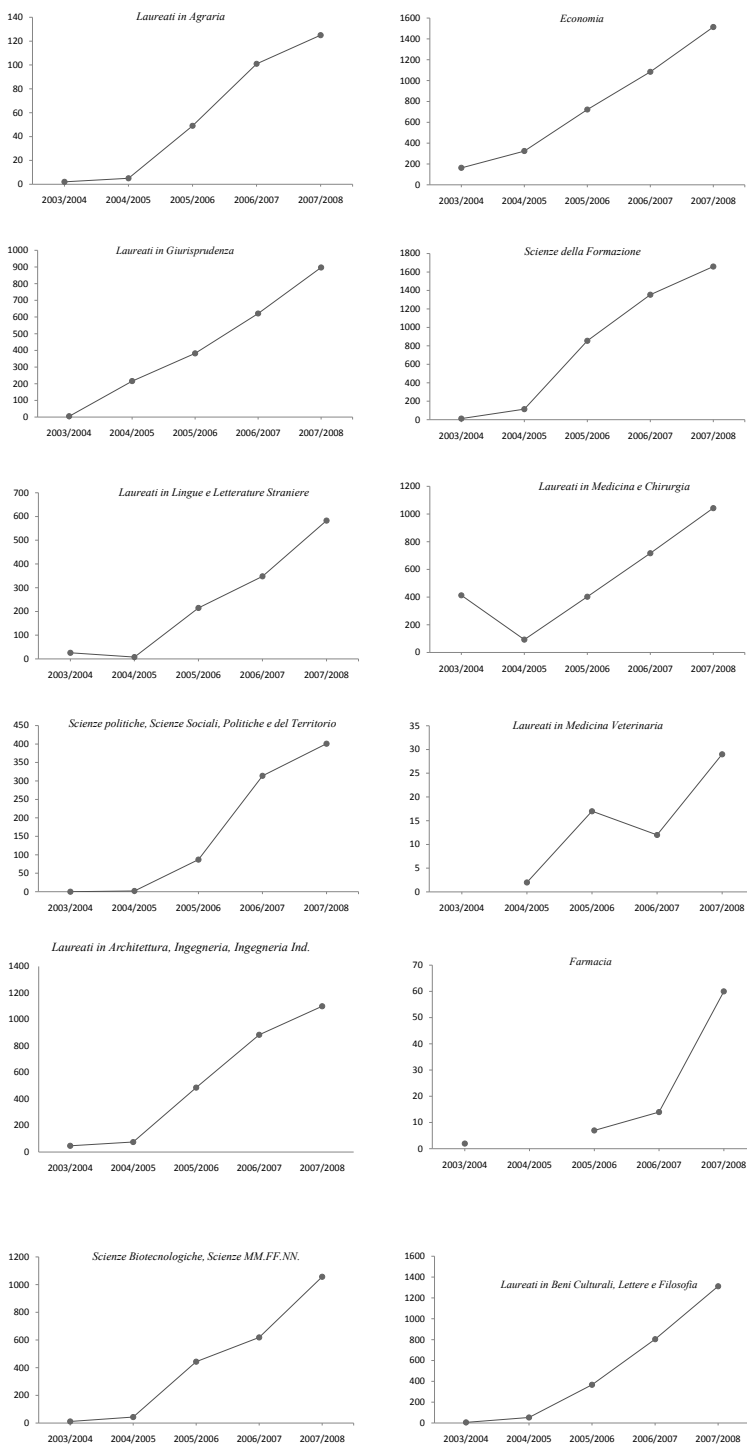
(Fonte: elaborazioni IPRES su dati MIUR, 2009).

Tale risultato è indicativo di una progressiva differenziazione del profilo dei laureati provenienti dagli Atenei pugliesi. Pertanto, il capitale umano formato negli atenei pugliesi, è ben distribuito nelle diverse aree disciplinari e quindi è qualificato, nell'ottica dell'inserimento lavorativo, a ricoprire ruoli in differenti campi di attività.

Infine, in Fig. 3.16 sono illustrati i diagrammi cartesiani del numero di laureati nei 5 atenei pugliesi, per gruppi di Facoltà, per il quinquennio di riferimento.

Analizzando la Fig. 3.16 è immediato ravvisare una generalizzata tendenza all'incremento costante del numero dei laureati per tutti i gruppi di Facoltà.

Fig. 3.16: numero di laureati nei 5 atenei pugliesi, per gruppi di Facoltà, nel periodo 2003/2004-2007/2008.



3.2. *Profilo socio-demografico dei laureati in Puglia*

Al fine di completare il profilo dei laureati in Puglia e valutarne le performance, è importante considerare la provenienza geografica, il tipo di laurea conseguita e l'età media alla laurea.

Con riferimento alla provenienza geografica dei laureati nei 5 anni accademici considerati, dalla Tav. 3.2 emerge che la quasi totalità dei laureati in Puglia (97,9%) proviene dal Sud Italia e isole: in particolare, il 91,3% dei laureati è residente in Puglia ed il restante 5,8% è distribuito tra le regioni Basilicata (3,2%) e Campania (2,6%). Soltanto l'1,4% dei laureati in Puglia proviene dal Nord Italia ed appena lo 0,4% dal Centro Italia.

Per quanto riguarda la differenziazione dei laureati rispetto al tipo di laurea conseguita, dalla Tav. 3.3 è immediato rilevare che il 70,3% sul totale del quinquennio in esame, è rappresentata da triennialisti, mentre il 26,2% sul totale è rappresentata da laureati che hanno conseguito la Laurea Specialistica, infine, il restante 3,5% dei laureati ha conseguito la Laurea a Ciclo Unico.

In particolare, focalizzando l'attenzione sulla percentuale dei laureati suddivisi per classe di età e differenziati per tipo di laurea conseguita, dalla Tav. 3.4 emerge che:

- la quasi totalità dei laureati (99,9%) con età inferiore ai 23 anni ha conseguito la Laurea Triennale (o di primo livello);
- ben l'82,4% dei laureati appartenenti alla fascia di età compresa tra 23 e 24 anni, è rappresentata da triennialisti, il 14,1% da laureati nella Specialistica (o di secondo livello) e solo il 3,5% da laureati del Ciclo unico;
- il 60,3% dei laureati di età compresa tra 25 e 26 anni ha conseguito il titolo di Laurea Specialistica, mentre il restante 39,7% dei laureati è ripartito tra laureati della Triennale (31,9%) e del Ciclo Unico (7,8%);
- i due terzi dei laureati (67,8%) appartenenti alla classe di età dai 27 anni in su ha conseguito il titolo di Laurea Triennale, inoltre, poco meno di un terzo dei laureati (30,2%) di oltre 27 anni ha conseguito la Laurea Specialistica, mentre, una ridotta percentuale di laureati (2,1%) ha conseguito la Laurea a Ciclo Unico.

Si osservi che la presenza di una percentuale così elevata (67,8%) di triennialisti appartenenti alla fascia di età superiore ai 27 anni, è giustificabile nella considerazione che, con l'avvento della riforma universitaria

del 3+2 (D.M. 509/99), l'introduzione della laurea "breve" ha spinto anche coloro che avevano abbandonato gli studi per esigenze lavorative o per altri motivi, a riprendere e ultimare il percorso formativo. Infatti, il conseguimento della Laurea Triennale (o di primo livello) già di per sé fornisce una solida formazione di base, specifica e professionalizzante, in vista della prosecuzione di studi ulteriormente qualificanti (quali Laurea Specialistica, Master, ecc.) oppure immediatamente spendibile sul mondo del lavoro per avanzamenti di carriera e funzionale all'inserimento lavorativo.

Tav. 3.2: provenienza geografica dei laureati in Puglia, periodo 2003/2004-2007/2008.

Regione di Residenza	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	Totale	
Emilia Romagna		6	13	14	9	42	
% Laureati		0,6%	0,3%	0,2%	0,1%	0,2%	
Friuli Venezia Giulia		1	6	5	3	15	
% Laureati		0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	
Liguria			4		2	6	
% Laureati			0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	
NORD ITALIA	Lombardia	4	7	20	17	22	70
	% Laureati	0,6%	0,7%	0,5%	0,2%	0,2%	0,3%
	Piemonte		7	78	9	9	103
	% Laureati		0,7%	1,9%	0,1%	0,1%	0,5%
	Trentino Alto Adige		3	1	2		6
	% Laureati		0,3%	0,0%	0,0%		0,0%
	Valle D'Aosta			2			2
	% Laureati			0,0%			0,0%
	Veneto		9	18	14	36	77
	% Laureati		1,0%	0,4%	0,2%	0,4%	0,3%
CENTRO ITALIA	Marche			2	4	3	9
	% Laureati			0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
	Toscana	1	3	3	2	4	13
	% Laureati	0,1%	0,3%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%
	Umbria				1	1	2
	% Laureati				0,0%	0,0%	0,0%
	Lazio	1	11	11	9	12	44
	% Laureati	0,1%	1,2%	0,3%	0,1%	0,1%	0,2%

	Basilicata	23	18	123	231	314	709
	% Laureati	3,3%	1,9%	3,0%	3,4%	3,2%	3,2%
	Calabria	4	2	18	42	42	108
	% Laureati	0,6%	0,2%	0,4%	0,6%	0,4%	0,5%
SUD ITALIA E ISOLE	Campania	5	277	170	57	80	589
	% Laureati	0,7%	29,6%	4,2%	0,8%	0,8%	2,6%
	Abruzzo	3		4	3	2	12
	% Laureati	0,4%		0,1%	0,0%	0,0%	0,1%
	Molise			2		5	7
	% Laureati			0,0%		0,1%	0,0%
	Puglia	638	577	3.537	6.417	9.200	20.369
	% Laureati	92,7%	61,6%	87,7%	93,4%	94,1%	91,3%
	Sardegna		2	2	3	4	11
	% Laureati		0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Sicilia	6	8	15	22	13	64
	% Laureati	0,9%	0,9%	0,4%	0,3%	0,1%	0,3%
ALTRO	Regione Estera	3	6	5	19	18	51
	% Laureati	0,4%	0,6%	0,1%	0,3%	0,2%	0,2%
	Regione Non Definita				1		1
	% Laureati				0,0%		0,0%
	Totale Laureati	688	937	4.034	6.872	9.779	22.310
	% Laureati	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tav. 3.3: laureati sul totale del periodo 2003/2004-2007/2008, per tipo di laurea.

Tipo di laurea	Totale laureati	% laureati sul totale
A Ciclo Unico	781	3,5
Specialistica	5847	26,2
Triennale	15682	70,3
Tot. compl.	22.310	100,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati MIUR

Tav. 3.4: laureati sul totale del periodo 2003/2004-2007/2008, per classe di età e tipo di laurea.

Classi di età (anni)	Tipo di laurea	Tot. laureati per classe di età e laurea	% laureati per classe di età e tipo di laurea
< 23	Specialistica	2	0,1
	Triennale	3.110	99,9
Tot.		3.112	100,0

23 - 24	A Ciclo Unico	292	3,5
	Specialistica	1.181	14,1
	Triennale	6.879	82,4
Tot.		8.352	100,0
25 - 26	A Ciclo Unico	361	7,8
	Specialistica	2.785	60,3
	Triennale	1.471	31,9
Tot.		4.617	100,0
27 e oltre	A Ciclo Unico	128	2,1
	Specialistica	1.879	30,2
	Triennale	4.222	67,8
Tot.		6.229	100,0
Tot. compl.		22.310	100,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati MIUR

Inoltre, sono state calcolate alcune misure di sintesi (Tav. 3.5), quali l'età media alla laurea e la deviazione *standard*, dei laureati negli atenei pugliesi nel quinquennio considerato.

Analizzando l'ultima colonna della Tav. 3.5 si evince che l'età media alla laurea dei triennialisti, pari a 25 anni, inaspettatamente, risulta essere lievemente inferiore a quella di coloro che conseguono la Laurea a Ciclo Unico (pari a 25,7 anni). Tale scenario trova giustificazione nella considerazione che, come precedentemente accennato, il collettivo dei laureati triennialisti è pressoché eterogeneo, ovvero raggruppa non solo studenti che hanno appena concluso la scuola secondaria di secondo grado, ma è presumibilmente costituito anche da studenti lavoratori o ancora da studenti, che dopo aver abbandonato gli studi per vari motivi, decidono di intraprendere il percorso formativo, allettati dalla durata più breve degli studi e dalla possibilità di conseguire un titolo comunque funzionale all'accesso al mondo del lavoro o eventualmente alla prosecuzione degli studi.

D'altra parte, l'età media alla Laurea Specialistica si attesta, nel periodo, intorno ai 26,4 anni.

Tav. 3.5: misure di sintesi per la distribuzione del numero dei laureati, per tipo di laurea, nel periodo 2003/2004-2007/2008.

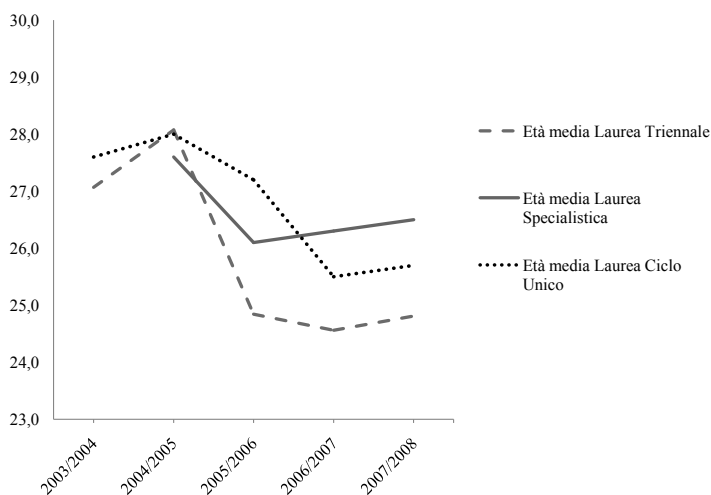
Laurea triennale	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2003/2004- 2007-2008
n. laureati	683	780	3.010	4.668	6.541	15.682
Età media (anni)	27,1	28,1	24,8	24,6	24,8	25
Deviazione <i>standard</i> (anni)	1,9	1,1	2,7	2,2	2,1	2,4

Laurea specialistica	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2003/2004-2007-2008
n. laureati	-	152	1.009	1.966	2.720	5.847
Età media (anni)	-	27,6	26,1	26,3	26,5	26,4
Deviazione standard (anni)	-	1,6	1,8	1,6	1,6	1,6
Laurea a Ciclo Unico	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2003/2004-2007-2008
n. laureati	5	5	15	238	518	781
Età media (anni)	27,6	28	27,2	25,5	25,7	25,7
Deviazione standard (anni)	1,8	1,0	1,5	1,4	1,6	1,6

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati MIUR

Al fine di rendere maggiormente interpretabili le informazioni riportate in Tav. 3.5, si è ritenuto interessante confrontare le serie storiche dell'età media dei laureati che hanno conseguito il titolo Triennale, Specialistico o quello a Ciclo Unico, mediante il diagramma cartesiano illustrato in Fig. 3.17.

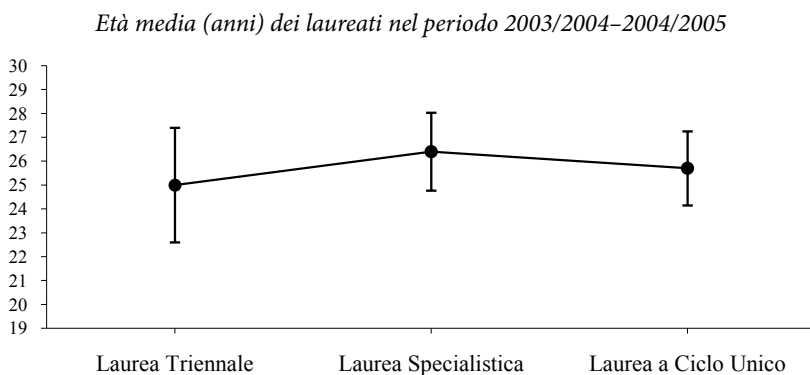
Fig. 3.17: età media dei laureati, per tipo di laurea e per anno accademico.



Dall'analisi comparativa (Fig. 3.17) emerge che nel biennio 2003/2004-2005/2006 l'età media alla laurea dei laureati pugliesi (triennalisti e a Ciclo Unico) risulta essere piuttosto elevata, mentre, dal 2005/2006 (in cui si registrano i primi laureati della Specialistica) fino al 2007/2008 si assiste ad un progressivo abbassamento dell'età media alla laurea per le tre tipologie di laurea. L'età media per i laureati dei corsi specialistici si attesta intorno ai 26,4 anni nel periodo considerato.

L'eterogeneità dei collettivi di laureati rispetto all'età del conseguimento del titolo di primo livello, di secondo livello o la Laurea a Ciclo Unico è illustrata in Fig. 3.18. In tale grafico è riportato, per ciascuna delle tre tipologie di laureati nel quinquennio di riferimento, l'età media ed un baffo di semi-ampiezza pari alla deviazione *standard*. Come è immediato rilevare dalla Fig. 3.18, l'età media del periodo per i laureati della Triennale presenta dei baffi maggiori rispetto a quelli associati all'età media dei laureati della Specialistica o del Ciclo Unico: ciò è indicativo della maggiore variabilità presente nei dati e rappresenta una ulteriore conferma della maggiore eterogeneità del collettivo dei triennalisti rispetto agli altri.

Fig. 3.18: età media dei laureati nel periodo 2003/2004-2007/2008, con indicazione delle barre della deviazione *standard*.



Inoltre, ai fini inferenziali, è stato effettuato un *test* statistico del Chi-quadrato (Mood et al., 1992; Levine et al., 2000) per ciascuna delle 3 tipologie di laurea, al fine di valutare se è possibile ritenere verosimile l'esistenza di indipendenza tra il "tipo di Facoltà" prescelto dai laureati e l'"età alla laurea". Si è concluso con il rifiuto dell'ipotesi nulla secondo la quale si assumeva l'indipendenza tra il tipo di Facoltà prescelto e l'età alla laurea.

Il risultato del *test* ha quindi consentito di confermare che la tipologia di indirizzo prescelto può portare ad un allungamento della durata degli studi, ritardando inevitabilmente l'inserimento nel mondo lavorativo.

3.3. *Transizione dall'Università al lavoro dei laureati*

Nell'ambito dello studio sul capitale umano qualificato in Puglia, si è ritenuto interessante esaminare la transizione dall'Università al lavoro

dei laureati nel 2004 a tre anni dal conseguimento del titolo, nonché le eventuali *chance* occupazionali.

Tale analisi è stata realizzata avvalendosi dei dati ISTAT⁴² sull'inserimento professionale dei laureati nel 2004 in tutti gli atenei italiani a tre anni dal conseguimento del titolo di studio, con riferimento sia ai corsi di laurea lunghi (lauree tradizionali e lauree a ciclo unico) che a quelli triennali.

Al fine di fornire una valutazione puntuale sulla dinamica dell'offerta di lavoro qualificato in Puglia è stato analizzato il contesto socio-culturale in cui maturano le scelte dei giovani laureati negli atenei pugliesi, le loro prospettive di lavoro, nonché la loro condizione occupazionale. In particolare, è stata focalizzata l'attenzione sul profilo socio-demografico (aspetti anagrafici e origine sociale) dei laureati (triennalisti e dei corsi lunghi) in Puglia, sul loro percorso formativo, sulle eventuali esperienze lavorative durante gli studi, nonché sulla loro condizione occupazionale al 2007 (ovvero a tre anni dal conseguimento del titolo universitario). A tal proposito, laddove ritenuto significativo, è stata confrontata la situazione dei laureati in Puglia rispetto a quella dei laureati in tutti gli atenei italiani.

3.3.1 *Profilo socio-demografico dei laureati*

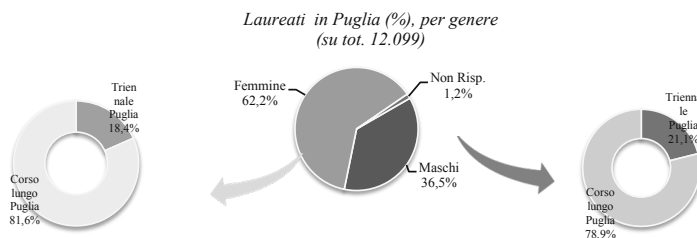
Con riferimento ai laureati in Puglia nel 2004, differenziati per genere, analizzando la Fig. 3.19-a) risulta una maggiore prevalenza dei laureati di sesso femminile (62,2%) rispetto ai laureati di sesso maschile. Inoltre, indipendentemente dal genere, un laureato su cinque del collettivo esaminato consegue una laurea triennale. Analoghe percentuali, in termini di genere e tipo di corso, si sono riscontrate per i laureati in tutti gli atenei italiani.

Per quanto riguarda l'ateneo di provenienza (Fig. 3.19-b), emerge che la quasi totalità dei laureati in Puglia (93,3%) risiedeva, al momento dell'iscrizione all'università, nella stessa regione di ateneo, mentre per l'Italia, la percentuale dei laureati residenti nella stessa regione dell'ateneo di appartenenza è più bassa (pari a circa il 76% sul totale).

Relativamente al titolo di studio dei genitori dei laureati, dalla Fig. 3.19-c) è immediato rilevare che solo il 6,8% dei laureati in Puglia (il

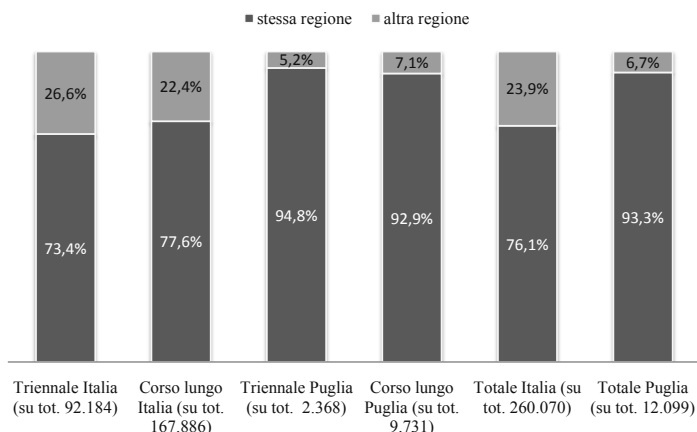
⁴² L'indagine 2007 sull'inserimento professionale dei laureati nell'anno solare 2004, è stata eseguita su una popolazione di 260.070 laureati (167.886 in corsi lunghi e 92.184 in corsi triennali) a circa tre anni dal conseguimento del titolo. I rispondenti all'indagine campionaria sono stati complessivamente 47.300 (26.570 laureati in corsi lunghi e 20.730 in corsi triennali).

Fig. 3. 19: caratteristiche socio-demografiche dei laureati del 2004.



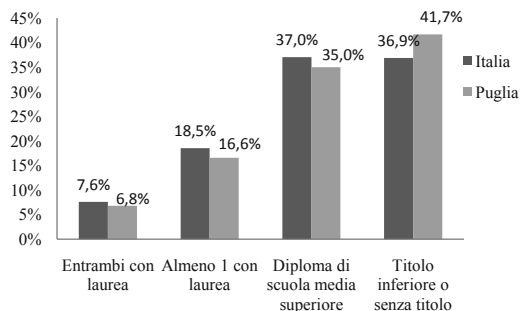
a) *Genere*

La regione di Ateneo è la stessa dove risiedeva al momento dell'iscrizione all'università?



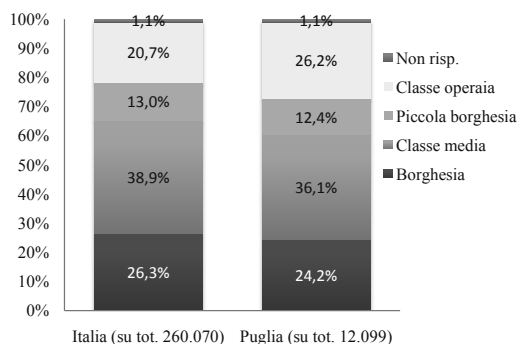
b) *Regione di Ateneo*

Laureati (%) per titolo di studio dei genitori



c) *Titolo di studio dei genitori*

Laureati (%) per classe sociale



d) *Classe sociale*

7,6% in Italia) discende da genitori entrambi laureati, il 16,6% (il 18,5% per l'Italia) appartiene ad un nucleo familiare con almeno un genitore laureato, mentre ben il 41,7% dei laureati (il 36,9% per l'Italia) proviene da genitori con un titolo di studio inferiore al diploma di scuola media superiore o addirittura senza titolo.

Infine, rispetto alla classe sociale⁴³ di appartenenza della famiglia d'origine, analizzando la Fig. 3.19-d) si evince che circa un terzo dei laureati negli atenei pugliesi (il 36,1% su 12.099 laureati) appartiene ad un ceto sociale medio, il 12,4% dei laureati proviene da una famiglia della piccola borghesia, mentre alla borghesia ed alla classe operaia appartiene rispettivamente il 24,2% ed il 26,2% dei laureati.

È opportuno sottolineare che lo scenario regionale rispecchia anche quello nazionale.

3.3.2 *Formazione curricolare dei laureati*

Il percorso formativo intrapreso rappresenta una delle determinanti degli esiti occupazionali dei laureati; pertanto, è stato ricostruito il curriculum dei loro studi considerando l'indirizzo scolastico ed accademico concluso, il rendimento, il percorso universitario (regolarità negli studi, numero di anni fuori corso, numero medio di anni di ritardo). Con riferimento all'indirizzo scolastico, dalla Fig. 3.20-a) si evince che il tipo di diploma maggiormente diffuso tra i laureati in Puglia e in Italia è la maturità scientifica, a cui segue il diploma di istituto tecnico e la maturità classica, con percentuali pressoché analoghe sia a livello regionale che nazionale. A tal proposito, si è ritenuto interessante confrontare, mediante il *test* di significatività Z^{44} (Levine et al., 2000), le percentuali dei laureati in Puglia e in Italia rispetto all'area disciplinare prescelta (Umanistica, Economico-Statistica, Politico-Sociale, Scientifica, Giuridica, Ingegneria, Architettura, Medica ed Educazione Fisica). In particolare, è stata sottoposta a verifica l'ipotesi che le percentuali dei laureati in Puglia e in Italia, valutate rispetto al tipo di area disciplinare,

⁴³ Sono state individuate 4 classi sociali: borghesia (rappresentata da imprenditori, liberi professionisti, dirigenti, quadri e funzionari), classe media (caratterizzata da lavoratori in proprio, commercianti, artigiani, soci di cooperative, impiegati ad alta/media qualificazione), piccola borghesia (costituita da lavoratori autonomi senza qualifica, impiegati esecutivi) e classe operaia.

⁴⁴ Il *test* statistico Z sul confronto tra proporzioni consente di stabilire se una differenza osservata tra due proporzioni campionarie possa ritenersi statisticamente significativa e tradursi in una differenza effettiva tra le due popolazioni da cui i campioni sono estratti, oppure se tale differenza possa essere dovuta esclusivamente alla variabilità campionaria.

non siano significativamente diverse tra loro. Il risultato del *test Z* ha consentito di concludere che, ad esclusione dell'area scientifica, le percentuali di laureati in Puglia, per area disciplinare, presentano differenze significative rispetto alle percentuali riscontrate in Italia. Più specificatamente, le maggiori differenze tra le percentuali di laureati in Italia e in Puglia per area disciplinare, si registrano per:

- *l'area giuridica*, in cui la produzione di laureati in Puglia è più elevata di 9 punti percentuali rispetto all'Italia;
- *l'area umanistica*, nella quale la produzione di laureati in Puglia è superiore all'Italia di ben 5,1 punti percentuali;
- *l'area politico-sociale*, in cui la produzione di laureati in Puglia risulta inferiore di 5,2 punti percentuali rispetto all'Italia.
- *l'area medica*, dove la produzione di laureati in Puglia risulta inferiore di 4,3 punti percentuali rispetto all'Italia.

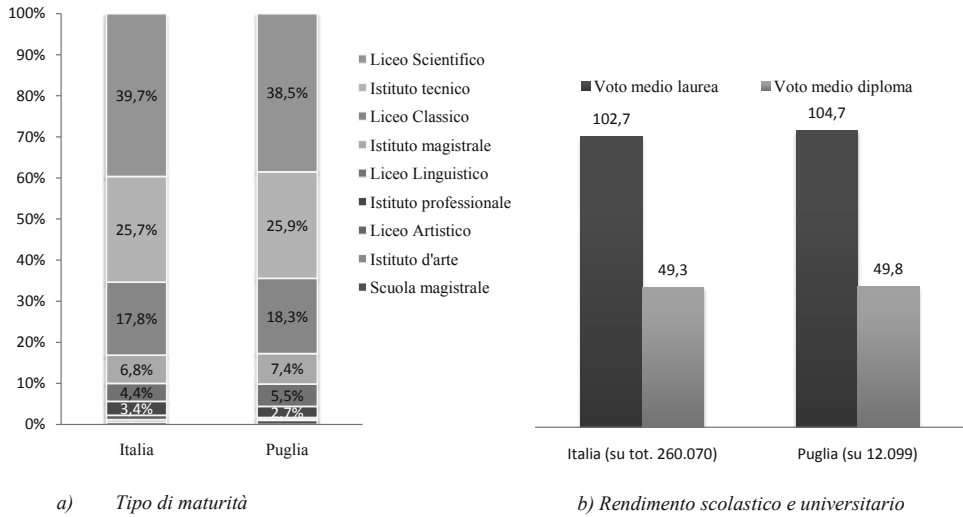
Inoltre, con riferimento al rendimento scolastico e universitario, dalla Fig. 3.20-b) si evince che il voto medio di diploma di scuola secondaria di secondo grado si attesta intorno a 50/60 per i laureati in Puglia, mentre risulta essere lievemente inferiore (49/60) per i laureati in Italia; inoltre, anche per il voto medio di laurea si riscontra lo stesso *trend*: infatti, i laureati in Puglia presentano un voto medio di laurea pari a circa 105/110, superiore di 2 punti rispetto alla media nazionale.

Per quanto riguarda la motivazione nella scelta del corso, analizzando la Fig. 3.20-c) si evince che ben il 78% dei laureati in Puglia ha deciso autonomamente il corso di studi, spinto dall'interesse per la disciplina, mentre, solo il 13,7% ha optato per il tipo di corso di studi in grado di garantire migliori prospettive lavorative. Analoghe percentuali si registrano a livello nazionale.

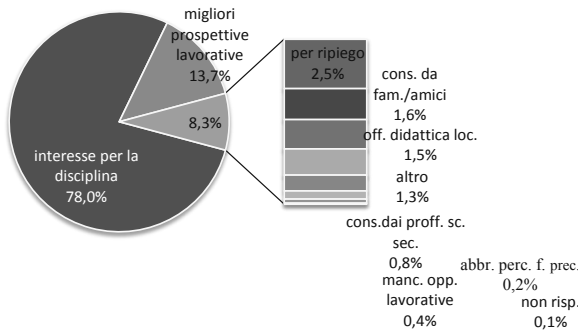
In relazione alla regolarità negli studi, dalla Fig. 3.20-d) emerge che la percentuale dei laureati in Puglia al primo anno fuori corso risulta essere inferiore di circa 9 punti percentuali (27,5% su 8.553) rispetto al contesto nazionale (36,7% su 141.916), mentre a partire dai due anni fuori corso in poi la situazione si capovolge: infatti, si registra una percentuale maggiore dei laureati in Puglia rispetto a quella nazionale; infine, si registrano percentuali analoghe sia in Puglia che in tutta Italia, per i laureati al 4 anno fuori corso. Inoltre, si rileva, a livello regionale, un numero medio di anni di ritardo nel conseguimento del titolo di laurea pari a 2,4 (anni), mentre, a livello nazionale, risulta relativamente più basso (approssimativamente pari a 2,2 anni).

Infine, dalla Fig. 3.20-e) è evidente che per la maggior parte dei laureati in Puglia (68,7%), la sede universitaria è dislocata in una città diversa da quella di residenza; peraltro, tra coloro che non sono residenti

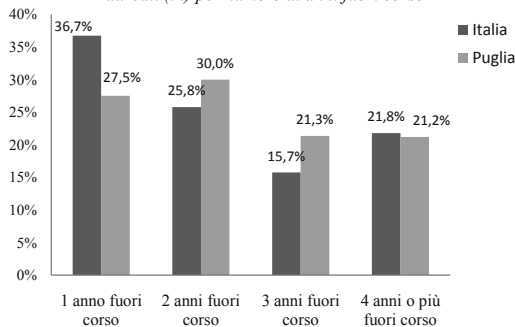
Fig. 3. 20: formazione dei laureati.



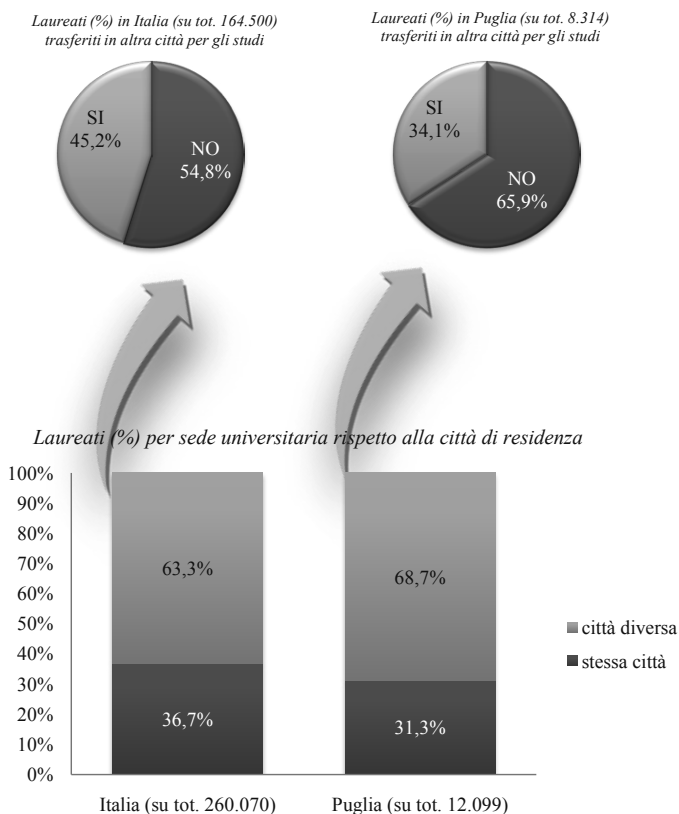
Motivazioni scelta corso concluso nel 2004, per i laureati in Puglia



c) Motivazioni per la scelta del corso
Laureati (%) per numero di anni fuori corso



d) numero di anni fuori corso



e) Sede universitaria

nella stessa sede universitaria, solo il 31,3% ha deciso di trasferirsi nella città degli studi, mentre gli altri sono presumibilmente pendolari. A livello nazionale, si presenta una situazione pressoché analoga.

3.3.3 Esperienze lavorative durante gli studi e prospettive di lavoro

In questo paragrafo vengono descritte le eventuali esperienze lavorative maturate, durante gli studi, dai laureati (triennalisti o del Corso lungo) e la loro volontà a continuare il percorso formativo; in particolare, è stata focalizzata l'attenzione sulle prospettive di lavoro dei laureati (occupati o non occupati) che, al momento dell'indagine ISTAT, si sono dichiarati alla ricerca di un'occupazione e sulle caratteristiche del lavoro da essi desiderato (tipo e orario di lavoro preferiti, propensione a cambiare città, attese retributive).

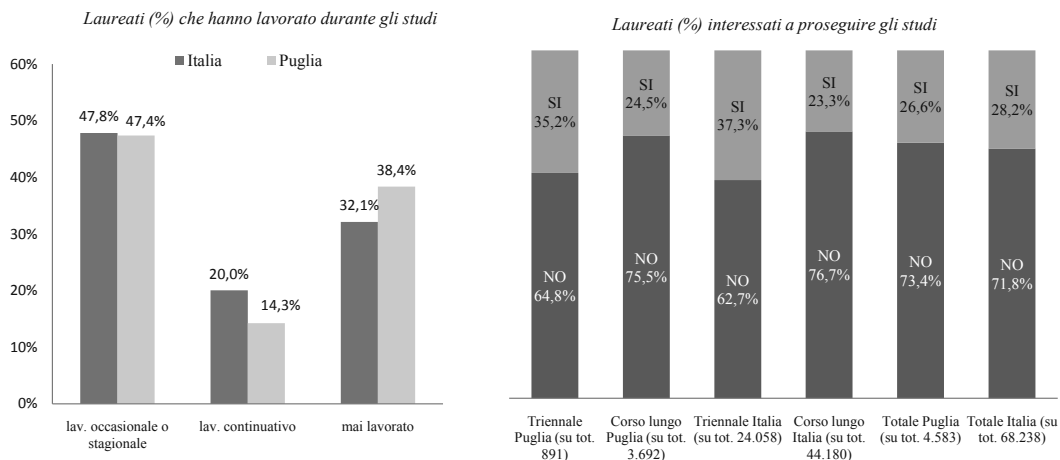
Per quanto riguarda l'esperienza lavorativa, dalla Fig. 3.21-a) si evince che il 61,7% dei laureati in Puglia ha dichiarato di aver lavorato durante gli studi, svolgendo attività di tipo occasionale o stagionale (47,3%)

o in maniera continuativa (14,3%), mentre il 38,4% dei laureati intervistati ha dichiarato di non aver mai lavorato. D'altra parte, a livello nazionale, si registra una percentuale lievemente superiore dei laureati negli atenei italiani che ha dichiarato di aver svolto attività occasionale o continuativa durante gli studi.

Con riferimento alla volontà a proseguire gli studi, solo un quarto dei laureati in Puglia (26,6% sul totale dei triennialisti e laureati del Corso lungo) e poco meno di un terzo dei laureati in Italia (28,2% sul totale dei triennialisti e laureati del Corso lungo) è interessato a proseguire nel percorso accademico. In particolare, dalla Fig. 3.21-b) si evince che tra i laureati in Puglia che hanno conseguito la laurea Triennale, il 35,2% di essi intende proseguire gli studi; mentre, tra i laureati in Puglia provenienti dal Corso lungo, solo il 24,5% è interessato a continuare il percorso formativo. In Italia, non si ravvisano sostanziali differenze rispetto al contesto regionale sia per i laureati del Corso lungo che per i triennialisti.

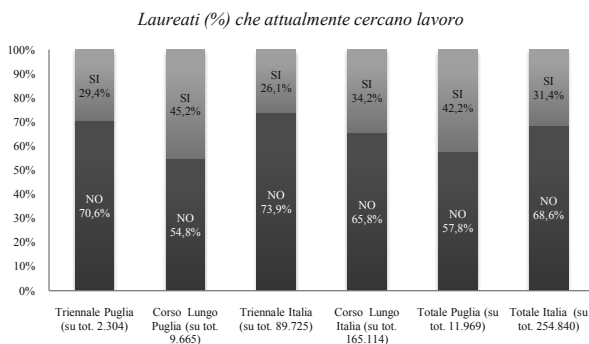
Rispetto alla ricerca di lavoro (Fig. 3.21-c), il 42,2% dei laureati in Puglia (il 31,4% in Italia), indipendentemente dal possesso di un lavoro o meno, ha dichiarato di essere alla ricerca di un'occupazione. In particolare, dalla Fig. 3.21-d) si evince che il 56,7% dei laureati in Puglia (il 59,7% in Italia) desidererebbe un lavoro alle dipendenze, il 19,5% dei laureati in Puglia (il 20,5% in Italia) preferirebbe un lavoro autonomo, mentre la restante parte degli intervistati non ha espresso alcuna preferenza in merito. Relativamente al tipo di orario preferito, dalla Fig. 3.21-e) emerge che circa i due terzi dei laureati in Puglia (il 72,8% in Italia) sarebbe propenso ad accettare un lavoro a tempo pieno, mentre, appena il 22,2% dei laureati in Puglia (il 20,7% in Italia) gradirebbe un lavoro part-time. Inoltre, con riferimento alla retribuzione mensile desiderata, analizzando la Fig. 3.21-f) è evidente che il reddito medio mensile minimo che i laureati in Puglia si aspetterebbero di percepire (pari a 1.267,5 euro) è lievemente inferiore rispetto alla media nazionale (pari a 1.317,3 euro): in particolare, differenziando i laureati per tipo di corso (triennale o lungo) è immediato rilevare come le attese retributive siano maggiori per i laureati dei corsi lunghi rispetto ai triennialisti, essendo i primi maggiormente qualificati rispetto ai secondi. In relazione alla disponibilità alla mobilità territoriale, dalla Fig. 3.21-g) si evince che solo il 30,8% dei laureati in Puglia sarebbe disposto ad andare anche all'estero per lavorare, mentre tra coloro che sono disponibili a lavorare solo in Italia, il 69,5% sarebbe disposto anche a cambiare città. Una situazione pressoché analoga si registra per il collettivo dei laureati in Italia. Infine, con riferimento alla possibilità di iniziare, entro 2 settimane, un lavoro che presenti le caratteristiche appena prospettate, dalla Fig. 3.21-h) è

Fig. 3. 21: Lavoro durante gli studi e prospettive di lavoro.

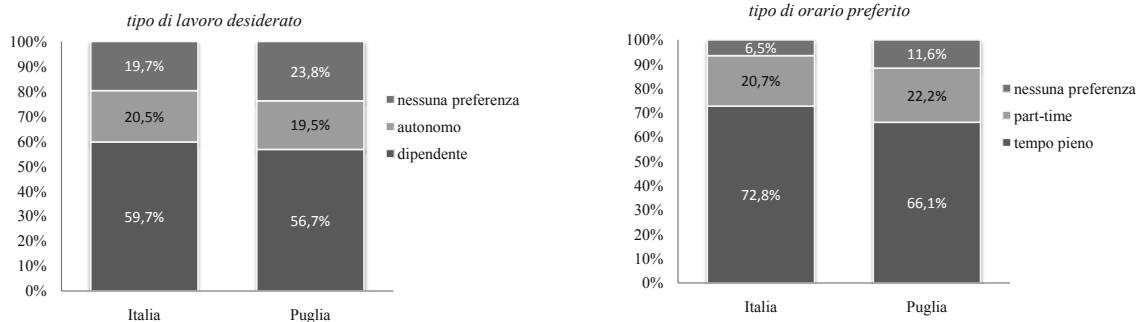


a) lavoro durante gli studi

b) volontà a proseguire gli studi

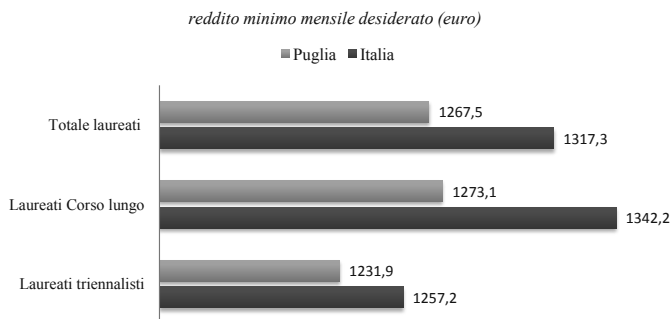


c) ricerca di lavoro dei laureati occupati e non occupati

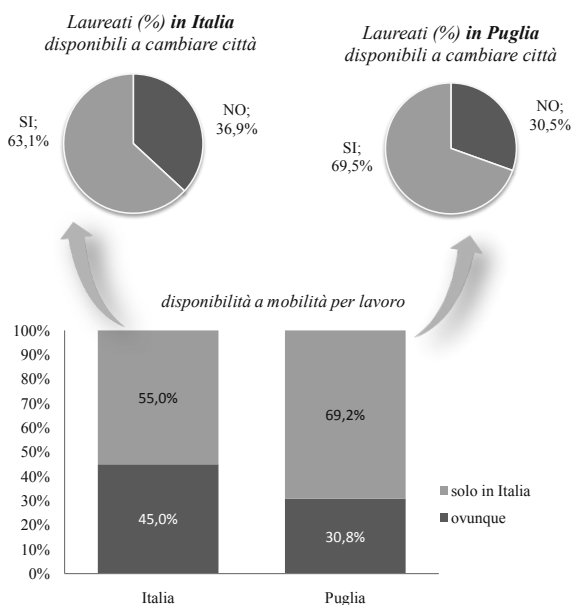


d) tipo di lavoro desiderato

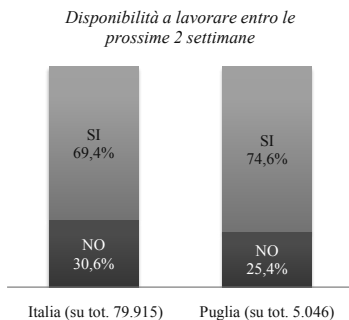
e) tipo di orario preferito



f) reddito medio mensile desiderato



g) disponibilità a cambiare città per lavorare



h) disponibilità a lavorare entro 2 settimane

immediato rilevare che il 74,6% dei laureati in Puglia (il 69,4% in Italia) ha fornito senza esitazione la propria disponibilità, mentre il 25,4% dei laureati in Puglia (il 30,6% in Italia) ha dichiarato di non potersi rendere disponibile ad iniziare l'attività lavorativa in tempi così brevi, per giustificati motivi.

3.3.4 Situazione occupazionale dopo gli studi

In questo paragrafo, è stata ricostruita la storia lavorativa dei laureati in Puglia a tre anni dalla laurea, valutando l'efficacia del titolo universitario nell'esercizio dell'attività lavorativa; inoltre, è stata focalizzata l'attenzione sulle caratteristiche del lavoro svolto: posizione nella professione, tipo di lavoro (occasionale o continuativo), tipo di contratto, settore di attività economica, guadagno medio mensile, modalità e tempi di ingresso sul mercato del lavoro (canali di accesso, condizione occupazionale ad un anno dalla laurea ed al 2004, difficoltà di accesso al lavoro per classe sociale, numero di anni di esperienza lavorativa maturati dal conseguimento del titolo).

Con riferimento al momento in cui ha avuto inizio l'attività lavorativa attuale per i laureati in Puglia, dall'analisi della Fig. 3.22 emerge che ben l'86% dei laureati-occupati in Puglia (il 79,9% in Italia) ha intrapreso il lavoro attuale dopo la laurea, mentre, per circa il 14% dei laureati-occupati in Puglia (il 20,1% in Italia), l'avvio dell'attività lavorativa attuale è antecedente al conseguimento della laurea. In particolare, tra i laureati in Puglia che hanno iniziato a svolgere il lavoro attuale prima della laurea, circa i due terzi hanno dichiarato che l'acquisizione della laurea non ha contribuito a migliorare né la posizione lavorativa (il 65,9% dei laureati in Puglia) né il trattamento economico (il 65,7% dei laureati in Puglia); le stesse considerazioni valgono per i laureati in Italia, per i quali il lavoro attualmente in corso risale a prima della laurea. D'altra parte, dalla Fig. 3.23 si evince che tra i laureati in Puglia che hanno iniziato a svolgere il lavoro attuale dopo la laurea, il 42,6% dei laureati-occupati in Puglia (il 58,7% dei laureati-occupati in Italia) ha affermato che il possesso della laurea era un requisito richiesto per l'accesso all'attività lavorativa odierna. In particolare, tra i laureati-occupati in Puglia che hanno asserito di aver avuto bisogno della laurea per accedere all'impiego attuale, soltanto il 44,1% di essi ha dichiarato che per l'accesso al lavoro attuale era richiesta una laurea di una specifica disciplina.

Per quanto riguarda l'efficacia e la coerenza del titolo di laurea acquisito con il lavoro effettivamente svolto, si è ritenuto utile approfondire l'analisi confrontando, mediante l'ausilio della mappa di posizionamento illustrata in Fig. 3.24, due aspetti particolarmente significativi: la ne-

cessità formale o sostanziale della laurea ai fini dell'accesso al lavoro attuale e l'utilizzo effettivo delle competenze acquisite durante gli studi, per lo svolgimento del lavoro attuale. Più specificatamente, sulla mappa di Fig. 3.24 sono state individuate quattro possibili situazioni:

- declassamento, che rappresenta la posizione più dequalificante e di “completo sotto-utilizzo”, in cui si ritrovano gli occupati la cui laurea non è richiesta ai fini dell'accesso al lavoro attuale, né risulta utile per lo svolgimento delle mansioni lavorative;
- utilizzo formale, riguardante gli occupati, la cui laurea è richiesta ai fini dell'accesso al lavoro attuale, ma per niente necessaria per l'esercizio dell'attività lavorativa in corso;
- utilizzo sostanziale, che rispecchia la posizione in cui si ritrovano i laureati-occupati, ai quali non è stato richiesto il titolo di laurea per l'accesso al lavoro, ma che “di fatto” sfruttano, senza un legittimo riconoscimento, le competenze acquisite durante gli studi per svolgere l'incarico loro affidato;
- utilizzo ottimale, che descrive la posizione “ideale”, qualificante e meritoria, in cui si collocano i laureati-occupati, ai quali la laurea è stata richiesta ai fini dell'accesso al lavoro attuale ed è di fatto necessaria per lo svolgimento delle mansioni loro assegnate.

Fig. 3. 22: inizio del lavoro attualmente svolto dai laureati.

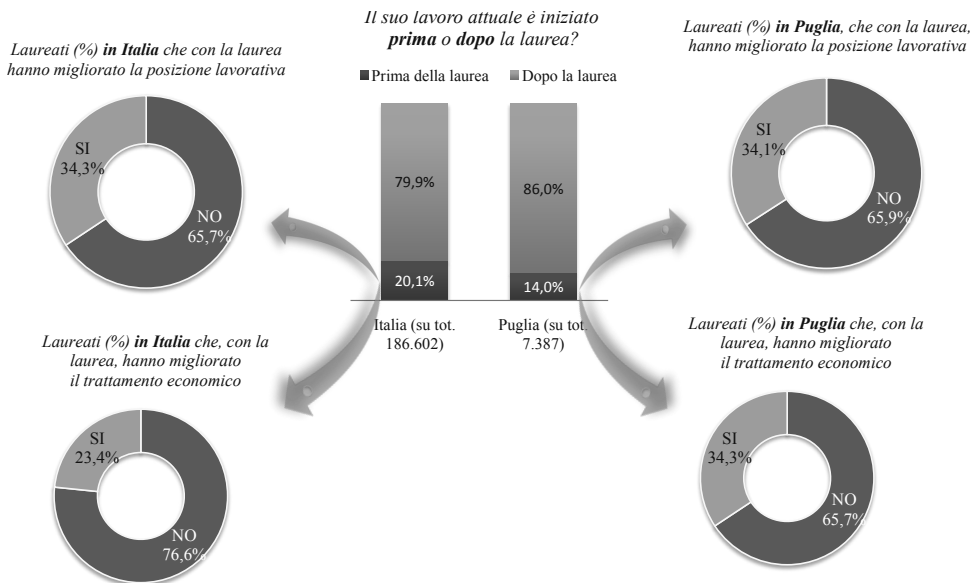


Fig. 3.23: necessità di laurea specifica per l'accesso al lavoro attuale.

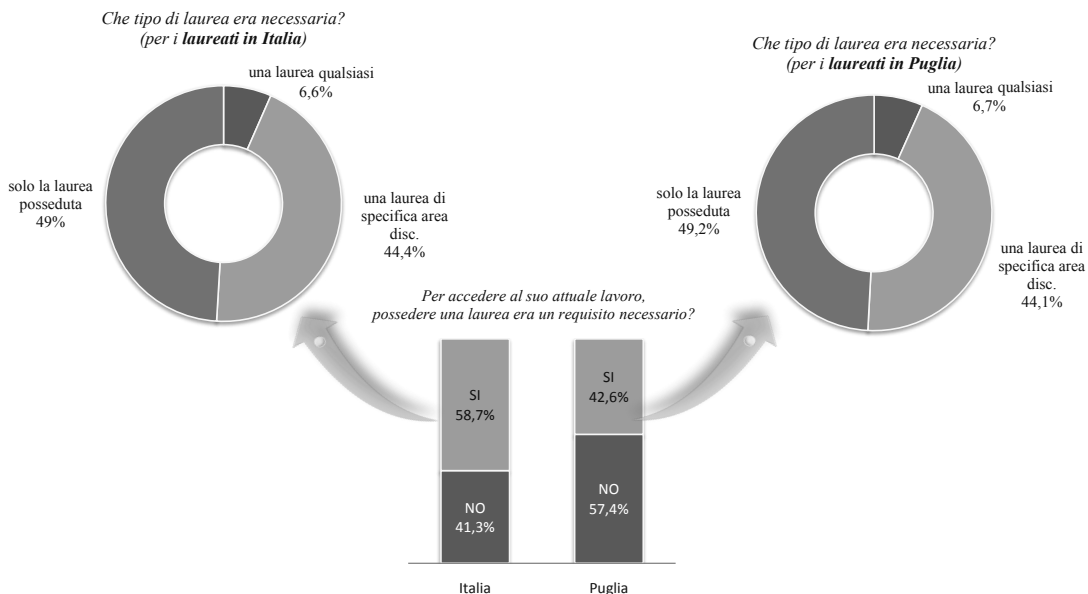
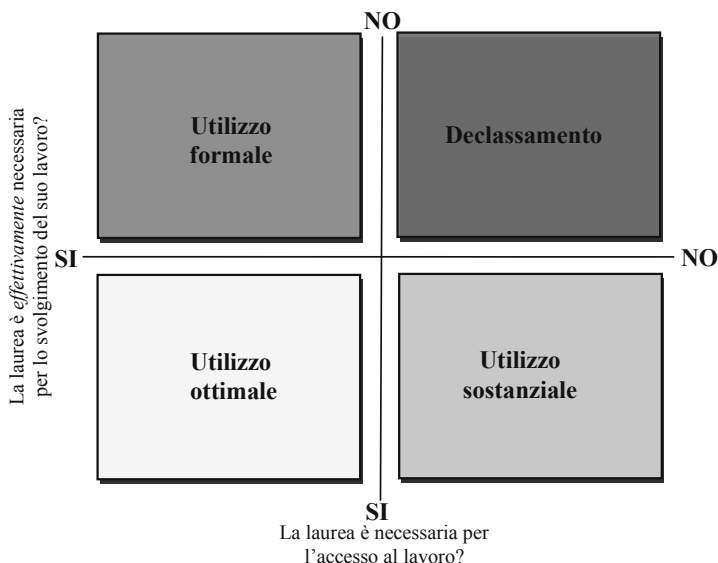


Fig. 3.24: mappa di posizionamento relativa alla necessità formale e sostanziale della laurea per il lavoro attualmente svolto.



Sulla base di tali considerazioni, dalla Fig. 3.25 è immediato rilevare che:

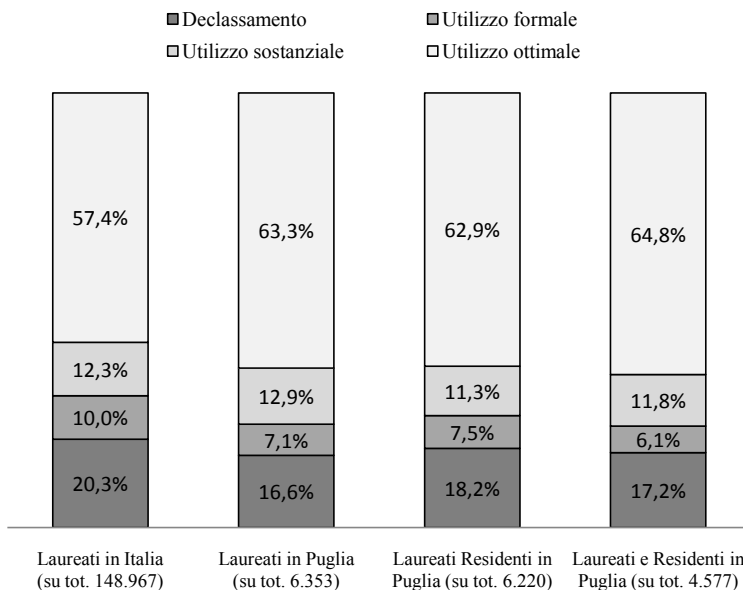
- tra i laureati-occupati in Puglia, il 63,3% di essi considera il titolo di laurea necessario ai fini dell'accesso al lavoro attuale e coerente con le mansioni attualmente svolte, il 12,9% degli stessi laureati in Puglia ritiene la laurea inefficace ai fini dell'accesso al lavoro attuale, ma comunque utile per lo svolgimento delle mansioni loro affidate; inoltre, il 7,1% dei laureati in Puglia attribuisce alla laurea una valenza solo formale, ma di fatto completamente inutile per lo svolgimento del lavoro attuale, infine, il 16,6% dei laureati in Puglia si considera totalmente "declassato", in quanto svolge attualmente un'attività lavorativa per la quale la laurea non è formalmente, né sostanzialmente necessaria;
- tra i laureati-occupati e Residenti in Puglia, il 64,8% di essi si ritiene perfettamente qualificato a svolgere il lavoro attuale, l'11,8% degli stessi laureati e residenti in Puglia considera la laurea necessaria per lo svolgimento del lavoro attuale, seppure non sia stata richiesta ai fini dell'accesso; inoltre, il 6,1% dei laureati e residenti in Puglia reputa che il titolo di laurea sia necessario solo ai fini dell'accesso al lavoro, ma sostanzialmente inutile per lo svolgimento del lavoro attuale, infine, il 17,2% dei laureati e residenti in Puglia versa in una posizione di completo "sotto-utilizzo", in quanto attualmente svolge un lavoro non pertinente e dequalificante, che non gli consente di sfruttare il titolo acquisito né a livello formale né sostanziale.

Si osservi che, nel seguito della sezione 3.3, si utilizzerà indifferentemente il termine "domicilio abituale" o "residenza", intendendo il luogo dove i laureati-intervistati hanno dichiarato di vivere abitualmente.

A livello nazionale, valgono per lo più le stesse osservazioni riguardo all'opinione dei laureati sulla necessità formale e sostanziale del titolo universitario acquisito. Tuttavia, dalla Fig. 3.25 emerge un dato piuttosto rilevante a favore dei laureati e residenti in Puglia: infatti, la percentuale di utilizzo ottimale dei laureati e residenti in Puglia (pari al 64,8% sul totale) è più elevata di ben 7,4 punti percentuali rispetto a quella dei laureati in Italia; d'altra parte, la percentuale dei laureati e residenti in Puglia completamente declassati risulta essere inferiore di 3,1 punti percentuali rispetto a quella dei laureati in Italia.

L'analisi sull'efficacia della laurea ai fini del lavoro attuale, è stata ulteriormente approfondita, distinguendo le opinioni dei laureati in Italia e in Puglia rispetto al tipo di lavoro svolto (Tav. 3.6). Una posizione privi-

Fig. 3.25: opinione dei laureati sulla valenza formale e sostanziale della laurea ai fini del lavoro attualmente svolto.



legiata rivestono i laureati, sia in Italia sia in Puglia (compresi i *laureati Residenti*⁴⁵ in Puglia, nonché i *laureati e residenti* in Puglia) che esercitano un'attività di lavoro autonomo e che hanno la possibilità di sfruttare il titolo di laurea sia per l'accesso, sia per lo svolgimento del lavoro attuale. D'altra parte, i laureati in Italia e in Puglia (compresi i laureati e residenti in Puglia, nonché i laureati Residenti in Puglia) che attualmente risultano occupati con contratti di prestazione occasionale, presentano le maggiori percentuali di declassamento, ovvero si sentono completamente sotto-utilizzati e dequalificati. A tal proposito, si è ritenuto interessante valutare la posizione relativa dei laureati, differenziati per categoria lavorativa di appartenenza, confrontando, mediante l'ausilio di una mappa di posizionamento, la percentuale dei laureati-occupati in Italia ed in Puglia che si ritengono totalmente declassati con il livello medio di soddisfazione⁴⁶ per il lavoro attualmente svolto, calcolato su

⁴⁵ Per *laureati Residenti in Puglia* si intendono coloro che hanno conseguito la laurea in atenei italiani, ma non necessariamente in Puglia.

⁴⁶ Il *livello medio di soddisfazione* è stato calcolato effettuando la media aritmetica del livello di soddisfazione degli stessi laureati-occupati. Si osservi che il livello di soddisfazione degli occupati-laureati scaturisce dalla valutazione di differenti criteri (coerenza degli studi con le mansioni lavorative, stabilità lavorativa, sicurezza, trattamento economico, possibile

tutti i laureati-occupati. Dall'analisi delle mappe riportate in Fig. 3.26 emerge che:

- i laureati in Puglia con contratto di prestazione occasionale, ed a seguire i laureati in Puglia con collaborazioni a progetto o con lavori alle dipendenze, sono quelli che si ritengono maggiormente declassati e presentano livelli di soddisfazione per il lavoro attualmente svolto meno elevati; d'altra parte, i laureati in Puglia che esercitano un'attività di lavoro autonomo presentano percentuali di declassamento più basse e livelli medi di soddisfazione per l'occupazione attuale più elevati;
- i laureati Residenti in Puglia ed i laureati e residenti in Puglia, nonché i laureati negli atenei italiani, si trovano pressoché nelle stesse condizioni dei laureati in Puglia, con riferimento alle quattro tipologie di contratto considerate.

Tav. 3.6: *opinione dei laureati in Italia e in Puglia, differenziati per tipo di lavoro, in merito alla valenza formale e sostanziale della laurea.*

Tipo di lavoro	La laurea è un requisito necessario...								
	Laureati in Italia				Laureati in Puglia				
	... per svolgere il suo attuale lavoro?				... per svolgere il suo attuale lavoro?				
		% NO	% SI	% tot.		% NO	% SI	% tot.	
Lavoro autonomo	... per accedere al suo attuale lavoro?	% NO	13,7	10,3	24	% NO	9,3	10,2	19,5
		% SI	5,1	70,9	76	% SI	4,7	75,8	80,5
		% tot.	18,7	81,3	100	% tot.	14	86	100
Collab. a progetto	... per accedere al suo attuale lavoro?	% NO	21	14,6	35,6	% NO	20,4	13,2	33,6
		% SI	9,3	55,1	64,4	% SI	7,4	59	66,4
		% tot.	30,3	69,7	100	% tot.	27,8	72,2	100
Prestaz. occ.	... per accedere al suo attuale lavoro?	% NO	27,6	13,3	40,9	% NO	27,1	13,7	40,8
		% SI	4,9	54,1	59,1	% SI	1,4	57,8	59,2
		% tot.	32,6	67,4	100	% tot.	28,5	71,5	100
Lavoro dipendente	... per accedere al suo attuale lavoro?	% NO	21,4	12,3	33,7	% NO	17,3	13,5	30,8
		% SI	11,5	54,8	66,3	% SI	8	61,1	69,2
		% tot.	32,9	67,1	100	% tot.	25,3	74,7	100

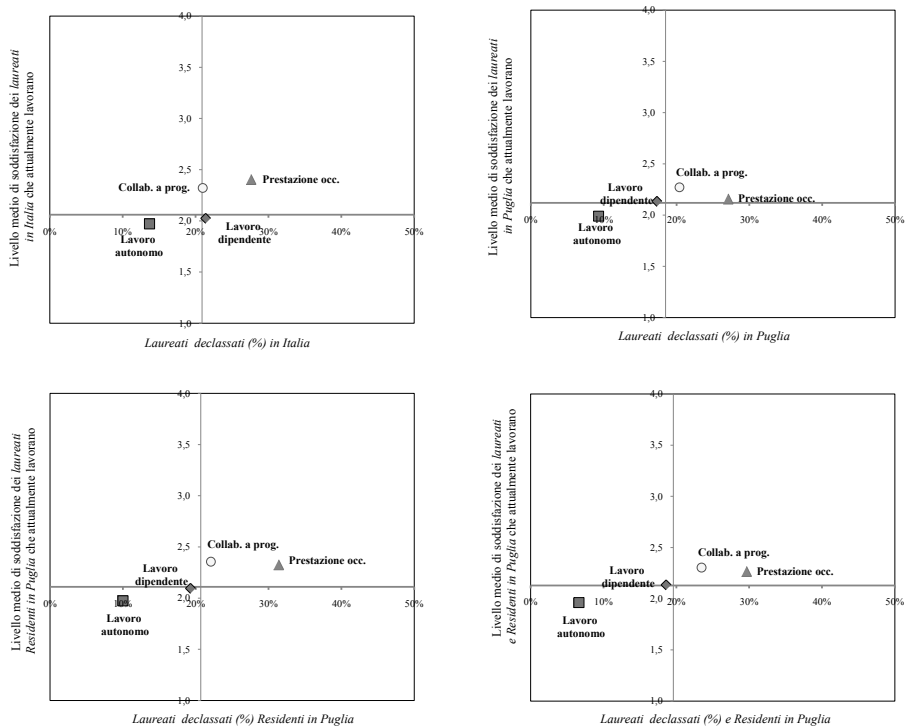
Fonte. Elaborazioni IPRES su dati Istat

avanzamento di carriera, ecc.) utilizzati dai laureati per giudicare la qualità del lavoro svolto ed assume valori compresi tra 1 (*molto soddisfatto* per il lavoro attuale) e 4 (*per niente soddisfatto* del lavoro attuale).

Tipo di lavoro	La laurea è un requisito necessario...								
	Laureati Residenti in Puglia			Laureati e Residenti in Puglia					
	... per svolgere il suo attuale lavoro?			... per svolgere il suo attuale lavoro?					
		% NO	% SI	% tot.		% NO	% SI	% tot.	
Lavoro autonomo	... per accedere al suo attuale lavoro?	% NO	10	8,5	18,5	% NO	6,6	9,1	15,7
		% SI	7,4	74,1	81,5	% SI	3,1	81,1	84,3
		% tot.	17,4	82,6	100	% tot.	9,8	90,2	100
Collab. a progetto	... per accedere al suo attuale lavoro?	% NO	22,1	11	33	% NO	23,5	11,7	35,2
		% SI	11,4	55,6	67	% SI	6,6	58,2	64,8
		% tot.	33,5	66,5	100	% tot.	30,0	70	100
Prestaz. occ.	... per accedere al suo attuale lavoro?	% NO	31,4	11,8	43,2	% NO	29,6	16,4	46,1
		% SI	1,2	55,6	56,8	% SI	1,7	52,2	53,9
		% tot.	32,6	67,4	100	% tot.	31,3	68,7	100
Lavoro dipendente	... per accedere al suo attuale lavoro?	% NO	19,3	12,4	31,7	% NO	18,6	12,4	31
		% SI	7,2	61,1	68,3	% SI	7,3	61,6	69
		% tot.	26,5	73,5	100	% tot.	25,9	74,1	100

Fonte. Elaborazioni IPRES su dati Istat

Fig. 3.26: laureati-occupati declassati, per tipo di lavoro attualmente svolto, rispetto al livello medio di soddisfazione di tutti i laureati-occupati.



In relazione alle dinamiche occupazionali dei laureati, dall'analisi della Fig. 3.27-a) emerge uno scenario degno di nota: infatti, a tre anni dal conseguimento del titolo universitario, il 61,1% dei laureati in Puglia (il 71,8% per i laureati in Italia) è stato assorbito dal mercato del lavoro, mentre ben il 37,9% (il 26,2% in Italia) ancora non lavora. A tal proposito, si è ritenuto interessante fornire un quadro sinottico della ripartizione dei laureati in Puglia e negli altri atenei italiani rispetto alla macro-area di lavoro (regioni italiane o estero) in cui hanno trovato occupazione. Dall'analisi della Fig. 3.27-b), risulta che, a tre anni dalla laurea,

- il 74,1% dei laureati negli atenei dell'Italia meridionale sono rimasti a lavorare nel Sud Italia e isole; il 14,5% ha trovato lavoro nel Nord Italia, il 9,7% nel Centro Italia, mentre appena l'1,7% ha trovato un'occupazione all'estero;
- ben il 90,6% dei laureati nel Nord Italia lavora nell'Italia settentrionale, il 6,4% dei laureati nel Nord Italia è equamente distribuito sul mercato del lavoro del Centro (3,2%) e del Sud Italia (3,2%), infine il restante 3% dei laureati del Nord Italia ha trovato un'occupazione all'estero;
- il 78,4% dei laureati negli atenei dell'Italia centrale si è inserito nel mercato del lavoro del Centro Italia, il 19,4% dei laureati negli atenei dell'Italia centrale è stato assorbito dal mercato del lavoro del Nord (9,8%) e del Sud Italia (9,6%), infine, il 2,2% dei laureati negli atenei dell'Italia centrale ha trovato un lavoro all'estero.

In particolare, dalla Tav. 3.7 è interessante osservare che tra i *laureati negli atenei pugliesi*, ben il 71,5% ha trovato un'occupazione in Puglia ed il 5,1% nelle altre regioni del Sud Italia; d'altra parte, per il 16,7% dei laureati in Puglia la macro-area di lavoro è rappresentata dal Nord Italia: più specificatamente, ben il 10,4% dei laureati in Puglia confluisce nella regione Lombardia, il 2,7% nel Veneto, il 2,1% in Emilia R., mentre la restante percentuale di laureati in Puglia viene assorbito dal mercato del lavoro della regione Piemonte (0,9%) e Trentino A.A. (0,5%). Inoltre, il 5,3% dei laureati in Puglia è occupato nell'Italia centrale (soprattutto nella regione Lazio) ed infine l'1,4% dei laureati in Puglia ha trovato lavoro all'estero.

Inoltre, dalla Tav. 3.8 che riporta la distribuzione percentuale dei *laureati che lavorano nella regione Puglia* ad 1 anno ed a 3 anni dalla laurea, classificati per regione di ateneo di appartenenza, è immediato rilevare che:

- ben il 67,7% dei laureati a 3 anni dalla laurea (il 62,9% per i laureati a 1 anno dalla laurea) che lavora in Puglia, ha conseguito il titolo negli atenei pugliesi;

- il 12,1% dei laureati a 3 anni dalla laurea (il 14,8% per i laureati a 1 anno dalla laurea) che lavora in Puglia, ha conseguito il titolo negli altri atenei dell'Italia meridionale;
- il 10,6% dei laureati a 3 anni dalla laurea (l'11,6% per i laureati a 1 anno dalla laurea) che lavora in Puglia, ha conseguito il titolo negli atenei dell'Italia Centrale;
- il 9,6% dei laureati a 3 anni dalla laurea (il 10,7% per i laureati a 1 anno dalla laurea) che lavora in Puglia, ha conseguito il titolo negli atenei dell'Italia settentrionale.

Per quanto concerne le caratteristiche del lavoro svolto dai laureati in Puglia, dalla Fig. 3.28-a) risulta che i due terzi dei laureati in Puglia (il 67,8%) svolge un lavoro dipendente, il 17,8% è un lavoratore autonomo, il 10,9% svolge attività di lavoro a progetto, mentre la restante percentuale di laureati svolge prestazioni di tipo occasionale. In particolare, dalla Fig. 3.28-b) emerge che la maggior parte dei laureati in Puglia (il 91% su 7.837) svolge un tipo di lavoro continuativo, mentre solo il 9% lavora occasionalmente o stagionalmente.

In relazione al tipo di contratto di lavoro, dalla Fig. 3.28-c) si evince che approssimativamente la metà dei laureati in Puglia (il 44,7%) ha stipulato un contratto di lavoro a tempo indeterminato, poco più di un quarto dei laureati in Puglia ha un tipo di contratto di collaborazione a progetto (16,1% su 6.072) o collettivo nazionale (13,2% su 6.072). Inoltre, è interessante segnalare che l'1,2% dei laureati in Puglia risulta essere senza contratto: tale dato così ridotto è piuttosto confortante e suggerisce una riflessione positiva sull'efficacia delle politiche di emersione del "lavoro irregolare" (non regolamentato), almeno nel segmento dei laureati.

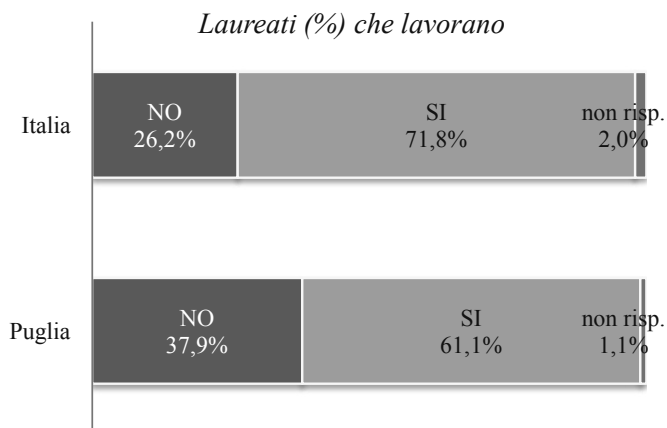
In Fig. 3.28-d) sono indicati i canali di ingresso al mercato del lavoro da parte dei laureati in Puglia e in Italia. Analizzando tale grafico è immediato rilevare che, tra le modalità di accesso al lavoro, quella preferenziale è l'assunzione mediante presentazione di curriculum *vitae*, che coinvolge il 24,9% dei laureati in Puglia (il 25,5% in Italia). Inoltre, una quota piuttosto consistente di laureati (il 14,4% in Puglia ed il 15,2% in Italia) accede al mercato del lavoro mediante pubblico concorso. Significativa è anche la percentuale di laureati che ha ottenuto un'occupazione mediante inserzione sui giornali (il 10,1% in Puglia ed il 9,1% in Italia), segnalazione da familiari o amici (8,8% in Puglia e 11,2% in Italia), oppure per conoscenza del datore di lavoro (8,7% per la Puglia e 7,2% per l'Italia). D'altra parte, anche l'avvio di una attività autonoma per iniziativa personale risulta essere un canale di accesso al lavoro abbastanza utilizzato dai laureati (il 7,4% dei laureati in Puglia ed il 6,3% per l'Italia).

Per quanto riguarda il settore di attività economica, dalla Fig. 3.28-e) si evince che ben l'84,3% dei laureati in Puglia, che sono altresì domiciliati in Puglia, sono impiegati nel settore terziario, solo il 13,4% lavora nell'Industria, mentre appena il 2,3% è occupato nel settore primario. I laureati in Puglia, domiciliati nelle altre regioni del Sud Italia e nelle isole, sono presenti in quasi tutti e tre i settori economici: in particolare, in Sicilia e Molise sono occupati solo nel settore terziario, mentre in Sardegna sono pressoché equamente ripartiti tra settore secondario (48,5%) e terziario (51,5%). D'altra parte, i laureati in Puglia, ma con domicilio abituale nelle regioni del Nord Italia, sono in larga parte impiegati nel settore dei Servizi ed in misura ridotta nel settore secondario (Industria), inoltre, solo l'1,4% dei laureati in Puglia e domiciliati nella Lombardia, nonché l'1,9% dei laureati in Puglia e domiciliati in Emilia-Romagna, è occupato nel settore primario. I laureati in Puglia con domicilio abituale nel Centro Italia sono impiegati esclusivamente nei settori secondario e terziario: più specificatamente, in Umbria solo nell'Industria ed in Toscana solo nel terziario. Infine, i laureati in Puglia, con domicilio abituale all'estero, sono occupati per il 60,1% nel settore dei Servizi e per il 39,9% nell'Industria.

Con riferimento al guadagno medio mensile, dalla Fig. 3.28-f) emerge che le retribuzioni medie mensili, espresse in termini nominali, dei laureati in Puglia, domiciliati nell'Italia settentrionale, risultano più elevate (corrispondenti, in media, a 1.295,6 *euro* nel Nord-Ovest Italia e 1.302,7 *euro* nel Nord-Est Italia) rispetto a quelle dell'Italia centrale (pari, in media, a 1.290,6 *euro*) e meridionale (corrispondenti, in media, a 1.154,8 *euro*). Tuttavia, da una rivalutazione monetaria⁴⁷ delle retribuzioni nominali dei laureati in Puglia, per area di residenza, realizzata tenendo conto del differente costo della vita per area territoriale, è immediato rilevare come i differenziali retributivi tra Nord, Centro e Sud Italia (isole comprese) si attenuino notevolmente. Inoltre, come risulta dalla Fig. 3.28-g), le retribuzioni medie mensili più elevate sono percepite dai laureati in Puglia, residenti in Sicilia, i quali guadagnano, in termini nominali, ben 2.124,5 *euro* al mese, ovvero, in termini reali, circa 2.199,6 *euro* al mese; d'altra parte, stipendi medi mensili meno elevati sono riscossi dai laureati in Puglia e residenti, rispettivamente, in Basilicata (854,3 *euro* al mese, in termini nominali ovvero 884,5 *euro* al mese, in termini reali) e Molise (851,5 *euro* mensili nominali ovvero 881,6 *euro* mensili reali); infine, all'ultimo posto della graduatoria si collocano i laureati in Puglia, residenti nel Trentino Alto Adige, che percepiscono mensilmente, in termini nominali, circa 800 *euro*, corrispondenti a 723,4 *euro*, in termini reali.

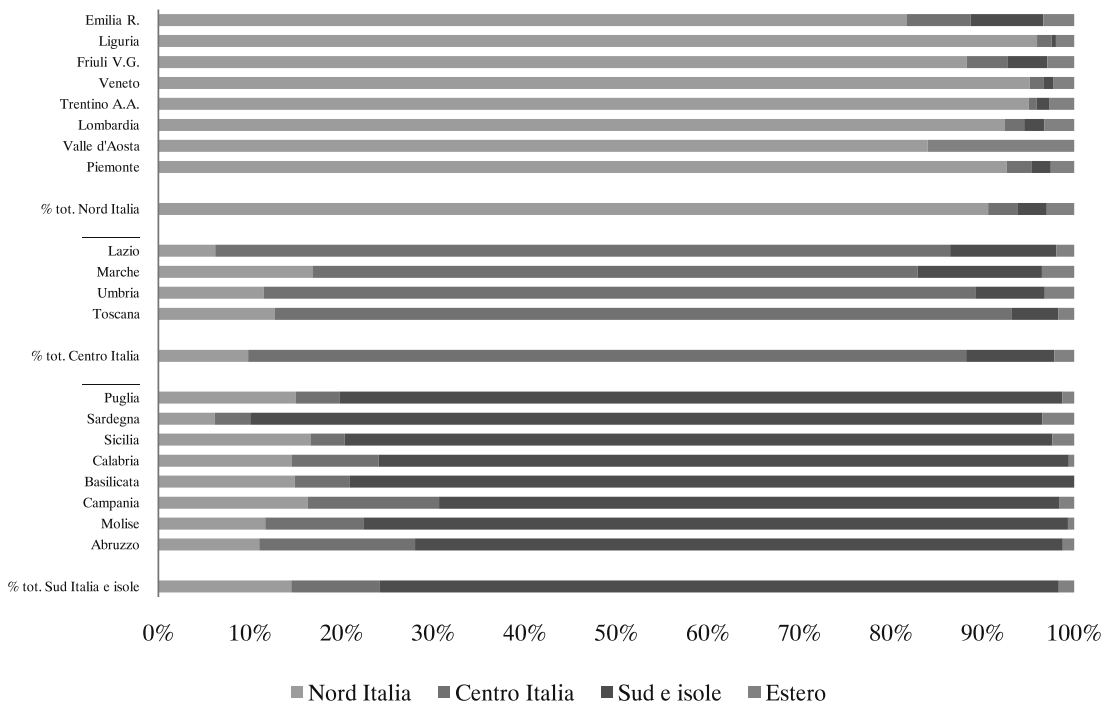
⁴⁷ La rivalutazione monetaria degli stipendi medi mensili dei laureati in Puglia, è stata effettuata mediante gli indici PPA (Parità del Potere di Acquisto), riferiti all'anno 2006 e calcolati dall'ISTAT in collaborazione con l'Istituto Tagliacarne, nonché degli indici dei prezzi al consumo pubblicati dall'ISTAT e riferiti sempre allo stesso anno 2006.

Fig. 3.27: lavoro dopo gli studi.



a) laureati in Puglia e in Italia che lavorano

Laureati (%) per macro-area di ateneo e di lavoro



b) laureati a 3 anni dalla laurea, per macro-area di Ateneo e macro-area di lavoro

Tav. 3. 7: distribuzione percentuale dei laureati a 3 anni dalla laurea, per macro-area di Ateneo e macro-area di lavoro.

Macro-area di ateneo	Macro-area di lavoro												Est.	Tot.									
	Nord Italia						Centro Italia								Sud Italia e isole								
Regione di ateneo	Piemonte	Val d'Aosta	Lombardia	Trentino A.A.	Veneto	Friuli V.G.	Liguria	Emilia Romagna	Toscana	Umbria	Marche	Lazio	Abruzzo	Molise	Campania	Puglia	Basilicata	Calabria	Sicilia	Sardegna			
Piemonte	82,0	1,5	5,6	0,2	0,7	0,4	0,9	1,3	0,5	-	0,3	1,8	0,0	-	0,3	0,6	0,1	0,3	0,5	0,3	2,6	100	
Valle d'Aosta	-	84,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16,0	100
Lombardia	3,5	0,2	83,5	0,9	1,6	0,2	0,5	2,0	0,3	0,1	0,1	1,7	0,0	0,1	0,3	0,3	0,4	0,2	0,8	0,1	3,2	100	
Trentino A.A.	0,2	-	3,0	71,2	19,6	-	0,6	0,4	0,3	-	0,3	0,2	0,4	-	-	1,1	-	-	-	-	-	2,7	100
Veneto	0,4	-	7,9	4,5	77,3	2,8	0,0	2,3	0,4	0,0	0,3	0,8	-	-	0,0	0,4	-	0,0	0,4	0,1	2,3	100	
Friuli V.G.	0,5	-	5,1	0,6	19,0	62,2	0,1	0,7	0,8	0,1	0,1	3,6	-	-	0,8	1,7	-	0,3	1,2	0,3	2,9	100	
Liguria	9,1	-	5,1	0,5	1,0	0,1	79,5	0,7	1,2	-	0,3	0,1	-	-	-	0,3	-	-	-	-	2,0	100	
Emilia R.	1,6	0,1	10,6	1,0	6,4	0,6	0,7	60,7	1,7	0,4	2,6	2,3	1,3	0,1	0,7	1,8	0,4	1,5	1,4	0,7	3,4	100	
Toscana	1,3	-	3,6	0,2	0,7	0,1	2,5	4,4	75,1	0,9	0,9	3,4	0,4	0,1	0,5	1,3	0,2	0,6	1,3	0,8	1,7	100	
Umbria	1,9	-	3,9	0,9	1,7	0,3	0,6	2,1	5,8	58,4	2,3	11,2	1,4	0,3	0,7	2,4	0,5	1,4	0,7	0,3	3,2	100	
Marche	0,6	-	4,5	-	1,7	0,6	0,1	9,3	2,3	1,2	58,2	4,5	4,9	0,4	1,0	3,4	0,4	0,6	2,4	0,5	3,5	100	
Lazio	1,2	-	2,5	0,1	0,5	0,4	0,4	1,0	1,3	1,2	0,5	77,3	1,1	0,5	5,3	1,7	0,2	1,2	1,1	0,4	2,0	100	
Abruzzo	0,7	0,1	2,8	0,8	1,8	0,7	0,4	3,8	1,1	0,3	4,3	11,3	47,5	2,9	5,0	9,8	1,0	2,4	2,0	0,1	1,3	100	
Molise	-	0,7	4,1	-	1,2	0,3	0,6	4,7	0,2	-	0,8	9,7	8,1	51,7	8,7	6,5	-	-	1,9	-	0,7	100	
Campania	1,1	-	7,6	0,5	1,4	0,2	0,5	5,0	3,2	0,1	0,4	10,7	0,2	0,1	62,9	1,1	1,9	0,7	0,6	0,2	1,6	100	
Puglia	0,9	0,0	10,4	0,5	2,7	-	-	2,1	0,9	0,0	0,3	4,0	0,5	0,4	0,7	71,5	2,8	0,4	0,2	0,1	1,4	100	
Basilicata	0,3	-	7,3	-	1,2	0,8	-	4,7	3,2	-	-	2,7	0,9	-	6,0	14,2	56,4	1,1	1,1	-	-	100	
Calabria	2,0	0,1	7,1	0,2	1,0	0,1	0,1	4,9	3,0	0,4	-	6,7	0,8	-	2,4	0,3	0,1	68,4	1,9	0,1	0,6	100	
Sicilia	2,1	-	9,5	0,1	2,8	0,1	0,0	1,2	0,6	-	-	3,0	0,2	-	0,4	0,3	0,1	6,0	71,3	0,1	2,3	100	
Sardegna	0,4	0,1	3,6	-	0,6	-	-	0,9	1,2	-	0,2	2,2	-	0,2	-	0,0	-	0,1	1,4	85,9	3,1	100	

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

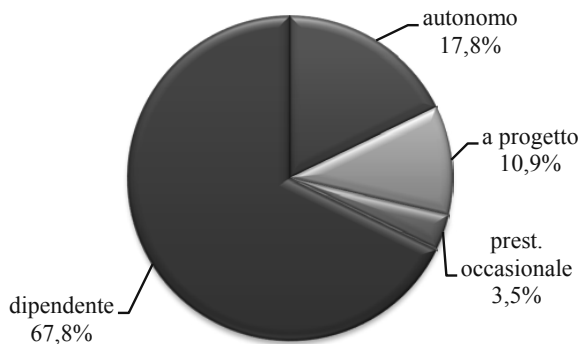
Tav. 3.8: laureati che lavorano in Puglia, rispettivamente, a 1 anno ed a 3 anni dalla laurea, classificati per regione di Ateneo.

	Regione di ateneo	laureati a 1 anno dalla laurea	% laureati a 1 anno	Regione di ateneo	laureati a 3 anni dalla laurea	% laureati a 3 anni
Nord Italia	Piemonte	68	1,4	Piemonte	70	1,0
	Lombardia	93	1,9	Lombardia	118	1,7
	Trentino Alto Adige	17	0,4	Trentino Alto Adige	17	0,2
	Veneto	33	0,7	Veneto	50	0,7
	Friuli Venezia Giulia	84	1,8	Friuli Venezia Giulia	84	1,2
	Liguria	6	0,1	Liguria	11	0,2
	Emilia Romagna	203	4,3	Emilia Romagna	325	4,6
Centro Italia	Toscana	139	2,9	Toscana	163	2,3
	Umbria	36	0,8	Umbria	79	1,1
	Marche	128	2,7	Marche	163	2,3
	Lazio	250	5,2	Lazio	350	4,9
Sud Italia e isole	Abruzzo	531	11,1	Abruzzo	584	8,2
	Molise	40	0,8	Molise	43	0,6
	Campania	99	2,1	Campania	139	2,0
	Puglia	3.002	62,9	Puglia	4.807	67,7
	Basilicata	32	0,7	Basilicata	56	0,8
	Sicilia	4	0,1	Calabria	9	0,1
	Sardegna	1	0,0	Sicilia	29	0,4
				Sardegna	1	0,0
Tot.		4.769	100,0	Tot.	7.099	100,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Fig. 3.28: caratteristiche del lavoro svolto dai laureati in Puglia dopo gli studi.

*Laureati (%) in Puglia per posizione nella professione
(su tot. 7.387)*



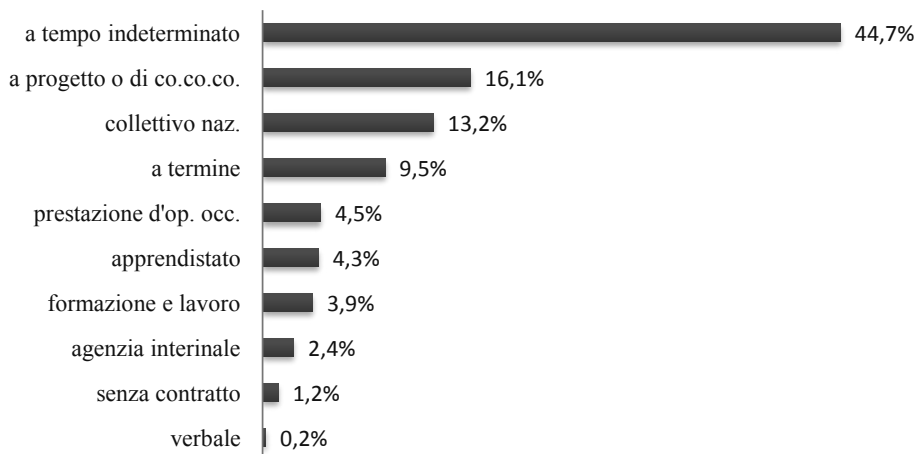
a) *posizione nella professione*

*Laureati (%) in Puglia per tipo di lavoro
(su tot. 7.387)*



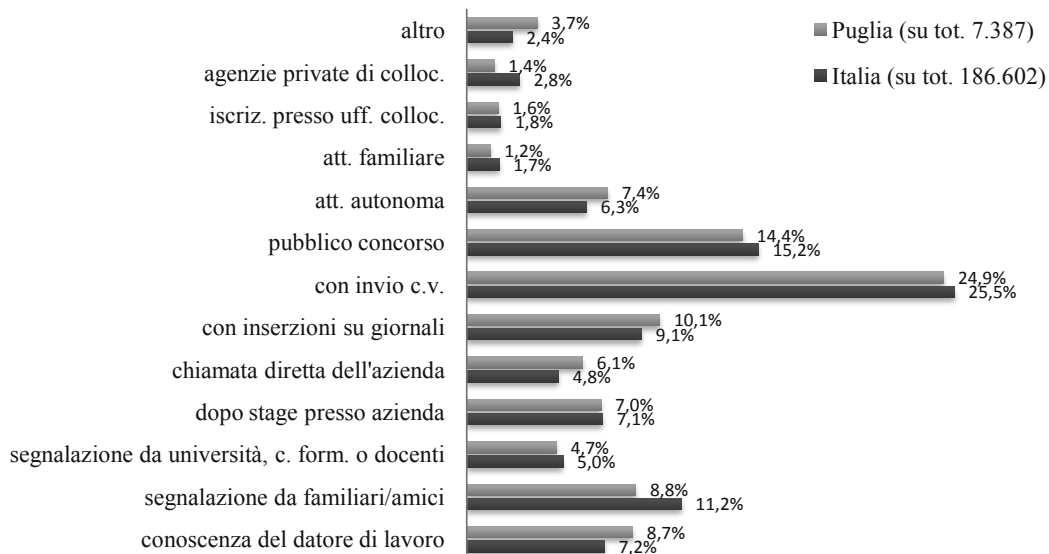
b) *tipo di lavoro*

*Laureati (%) in Puglia per tipo di contratto
(su tot. 6.072)*

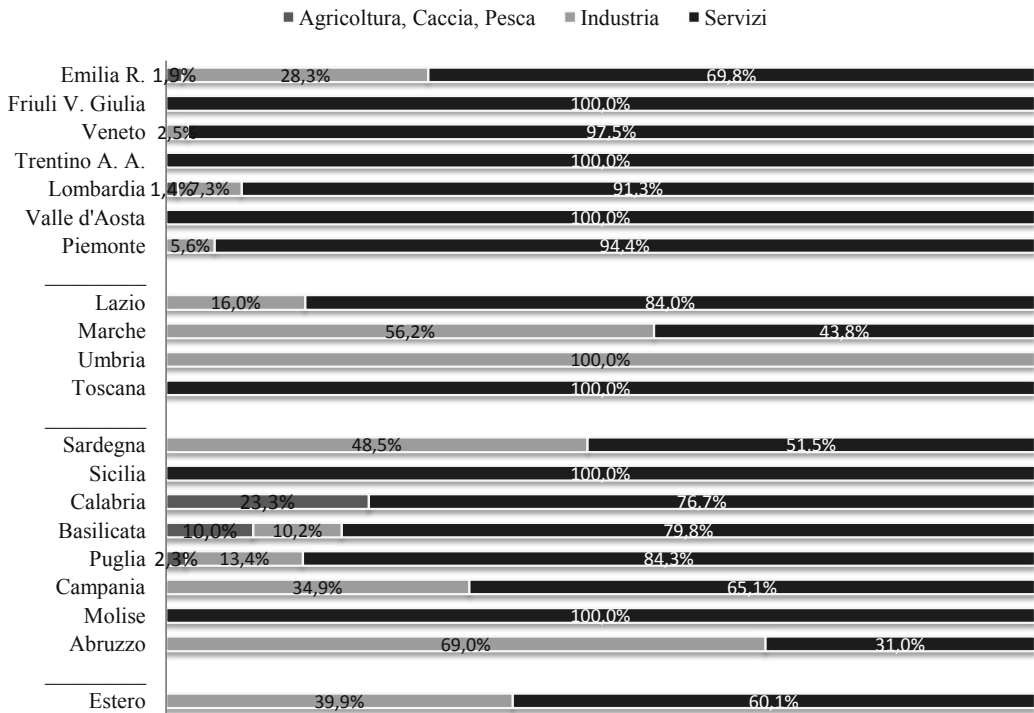


c) tipo di contratto

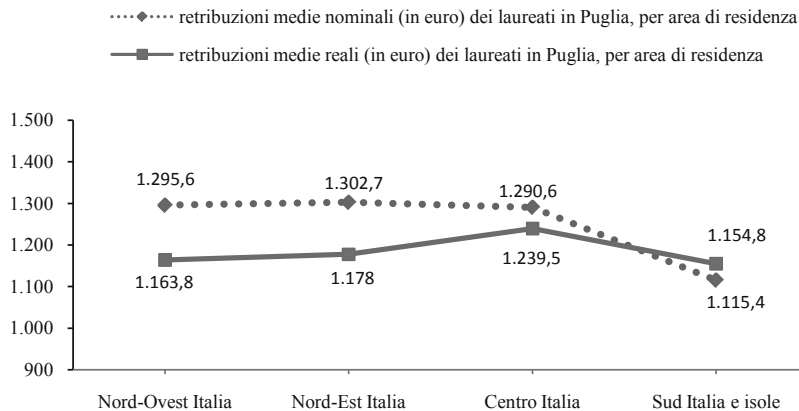
Laureati (%) per canali di accesso al lavoro



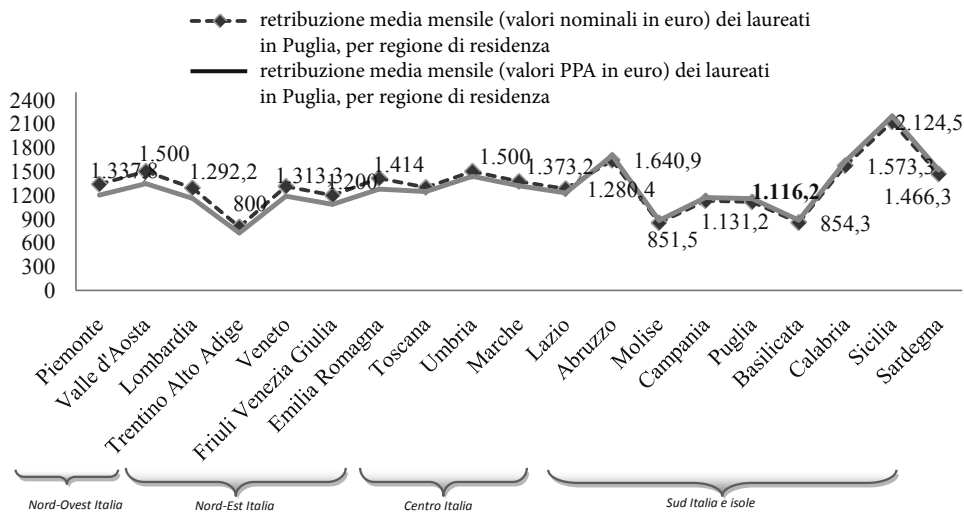
d) modalità di accesso al mercato del lavoro per i laureati in Puglia e in Italia



e) settore economico in cui lavorano i laureati in Puglia, ripartiti per regione di domicilio abituale



f) retribuzione media mensile (valori nominali e PPA in euro) dei laureati in Puglia, per area di residenza



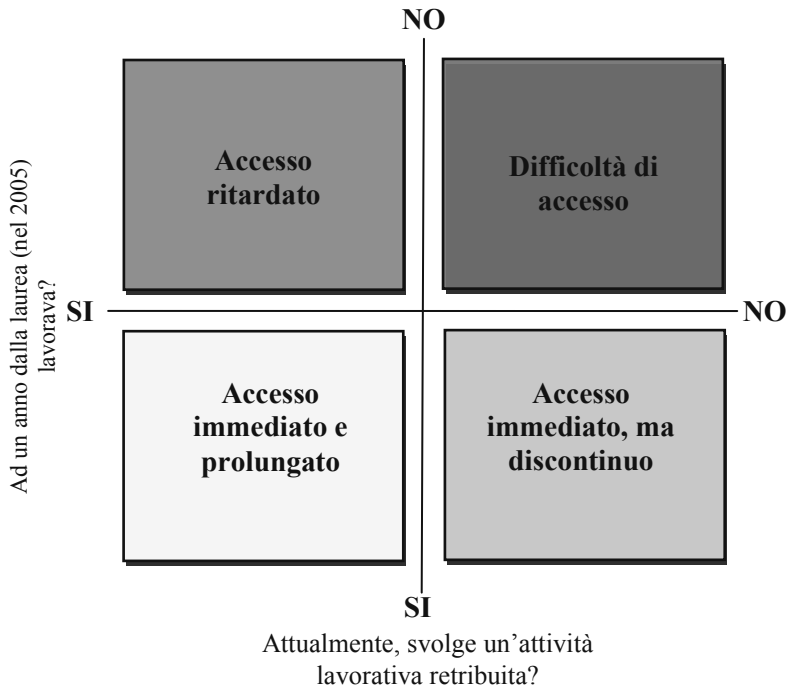
g) retribuzione media mensile (valori nominali e PPA in euro) dei laureati in Puglia, per regione di residenza

Con riferimento all'accesso al lavoro, si è ritenuto particolarmente significativo confrontare la posizione lavorativa attuale (ovvero al momento dell'indagine ISTAT del 2007) e ad un anno dalla laurea (ovvero al 2005) dei laureati sia in Italia che in Puglia. È opportuno sottolineare che sono stati analizzati gli occupati e i non occupati alla ricerca di lavoro: in altri termini, sono stati esclusi dalla valutazione i laureati che non lavorano e non sono alla ricerca di lavoro.

In particolare, mediante l'ausilio della mappa di posizionamento illustrata in Fig. 3.29, sono state individuate quattro probabili condizioni:

- difficoltà di accesso al lavoro, che rappresenta la posizione più critica per i laureati che ad un anno dalla laurea non lavoravano e che al 2007 non lavorano;
- accesso ritardato al lavoro, riguardante i laureati che attualmente sono occupati, ma che ad un anno dalla laurea non lavoravano;
- accesso immediato, ma discontinuo, che interessa i laureati che sono riusciti ad inserirsi nel mercato del lavoro ad un anno dalla laurea, ma che, al 2007, risultano senza occupazione;
- accesso immediato e prolungato, che rappresenta la collocazione ottimale per i laureati che hanno trovato lavoro ad un anno dalla laurea e che attualmente conservano il posto di lavoro.

Fig. 3.29: mappa di posizionamento delle condizioni dei laureati rispetto all'accesso al lavoro ad un anno e a tre anni dalla laurea.

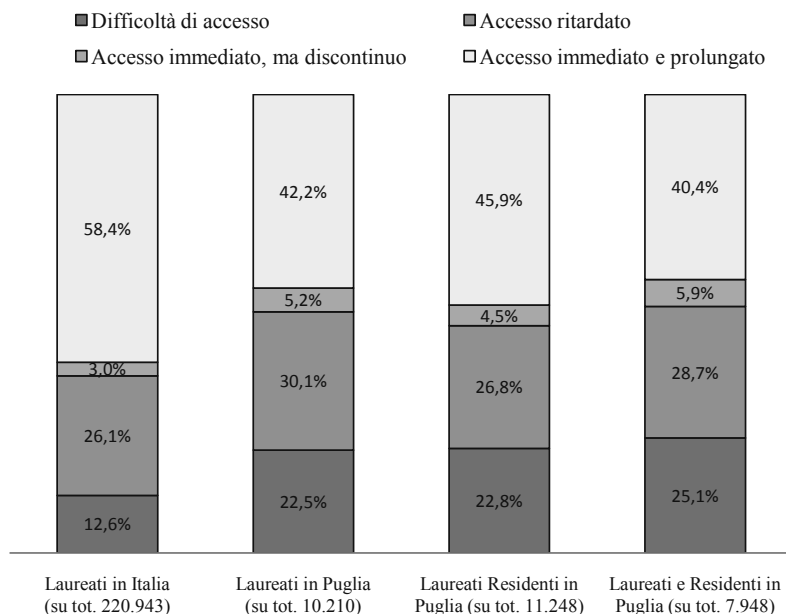


Pertanto, analizzando la Fig. 3.30 è immediato rilevare che:

- tra i laureati in Puglia, il 42,2% di essi si è inserito immediatamente e stabilmente sul mercato del lavoro, il 22,5% ha gravi difficoltà di accesso al lavoro, mentre, il restante 35,3% ha avuto un ingresso ritardato sul mercato del lavoro (30,1%) oppure un ingresso immediato (5,2%), ma “a singhiozzo”;
- tra i laureati e Residenti in Puglia, il 40,4% di essi si è inserito subito ed in maniera duratura sul mercato del lavoro, mentre ben il 25,1% ha notevoli difficoltà di accesso al lavoro; inoltre, il restante 34,6% lamenta un accesso ritardato sul mercato del lavoro (28,7%) oppure un ingresso immediato (5,9%), ma “a singhiozzo”.

A livello nazionale, lo scenario che si delinea è lievemente più confortante rispetto al contesto regionale; infatti, in Italia, si registra una percentuale più elevata (pari al 58,4%) di laureati negli atenei italiani attivamente inserita nel mercato del lavoro dal 2004, mentre solo il 12,6% dei laureati in Italia manifesta gravi difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro.

Fig. 3.30: posizione dei laureati rispetto all'accesso al lavoro.



Tale analisi longitudinale, sviluppata considerando la condizione occupazionale dei laureati (in Italia ed in Puglia) al 2007 rispetto al 2004, è stata ulteriormente raffinata, differenziando altresì i laureati occupati e non occupati alla ricerca di lavoro, rispetto alla classe sociale (Tab. 3.9). Risultano tendenzialmente più attivi dal punto di vista dell'accesso al lavoro, i laureati, sia in Italia sia in Puglia (compresi i laureati e Residenti in Puglia, nonché quelli Residenti in Puglia), appartenenti alla classe operaia ed alla piccola borghesia. D'altra parte, le più elevate percentuali di difficoltà di accesso al lavoro si riscontrano per i laureati in Italia (compresi i laureati e Residenti in Puglia, nonché quelli Residenti in Puglia) che appartengono alla classe borghese; infine, i laureati in Puglia appartenenti alla classe media manifestano maggiore difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro rispetto a quelli appartenenti alle altre tre classi sociali. A tal proposito, si è ritenuto ragionevole valutare la posizione relativa del ceto sociale di appartenenza dei laureati rispetto ai tempi di ingresso sul mercato del lavoro ed alla qualifica posseduta; a tale scopo, è stata confrontata, mediante una mappa di posizionamento, la percentuale dei laureati in Italia ed in Puglia con difficoltà di accesso al lavoro (ovvero che attualmente non lavorano e che non lavoravano nemmeno ad 1 anno dalla laurea)

con il livello medio di qualifica⁴⁸, posseduto da tutti i laureati negli atenei italiani o pugliesi. Dall'analisi delle mappe riportate in Fig. 3.31 è immediato rilevare che:

- i laureati in Puglia appartenenti alla classe media, ed a seguire i laureati in Puglia di ceto borghese, sono quelli che presentano le maggiori percentuali di difficoltà di accesso al lavoro e che vantano, in media, un più elevato livello di qualifica professionale, i laureati in Puglia appartenenti alla classe piccolo-borghese sono i più attivi dal punto di vista dell'accesso al lavoro, ma sono anche quelli che presentano, insieme ai laureati appartenenti alla classe operaia, un minor livello medio di qualifica;

Tav. 3.9: condizione occupazionale a tre e ad un anno dalla laurea (2004), per ceto sociale.

Classe sociale	Laureati in Italia				Laureati in Puglia					
		Ad 1 anno dalla laurea (nel 2005) lavorava?			Ad 1 anno dalla laurea (nel 2005) lavorava?					
		% NO	% SI	% tot.		% NO	% SI	% tot.		
Borghesia	Attualmente, svolge un lavoro retribuito?	% NO	13,8	2,7	16,5	Attualmente, svolge un lavoro retribuito?	% NO	23	4,8	27,8
		% SI	28,7	54,9	83,5		% SI	32,1	40,2	72,2
		% tot.	42,4	57,6	100		% tot.	55,1	44,9	100
Classe media	Attualmente, svolge un lavoro retribuito?	% NO	12,2	3,3	15,5	Attualmente, svolge un lavoro retribuito?	% NO	24,1	5,6	29,7
		% SI	26	58,5	84,5		% SI	31	39,3	70,3
		% tot.	38,2	61,8	100		% tot.	55	45	100
Piccola borghesia	Attualmente, svolge un lavoro retribuito?	% NO	11,7	2,8	14,6	Attualmente, svolge un lavoro retribuito?	% NO	19,2	5,8	25
		% SI	24,7	60,8	85,4		% SI	31,8	43,2	75
		% tot.	36,4	63,6	100		% tot.	51	49	100
Classe operaia	Attualmente, svolge un lavoro retribuito?	% NO	12,4	2,8	15,2	Attualmente, svolge un lavoro retribuito?	% NO	21	4,9	25,9
		% SI	23,9	60,9	84,8		% SI	26,3	47,7	74,1
		% tot.	36,3	63,7	100		% tot.	47,3	52,7	100

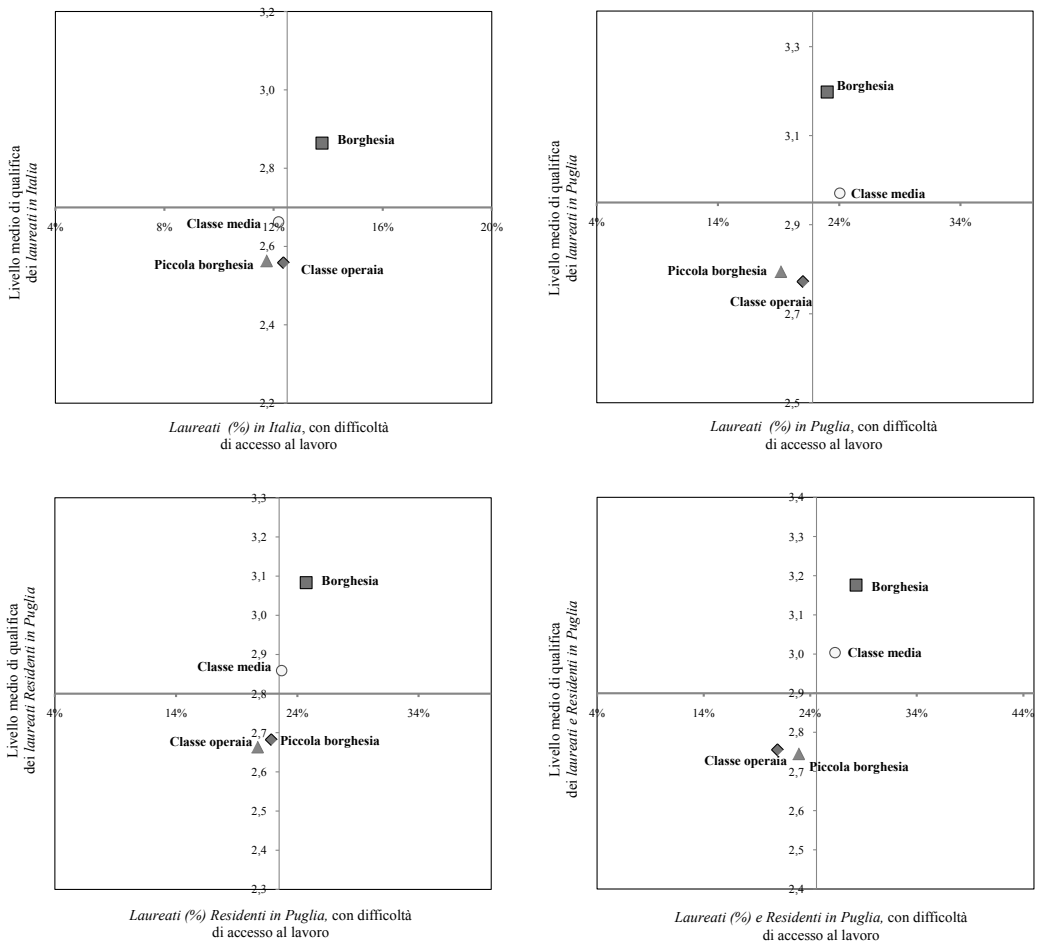
⁴⁸ Per livello medio di qualifica si intende il numero di titoli mediamente acquisiti dai laureati durante il percorso formativo.

Classe sociale	Laureati Residenti in Puglia				Laureati e Residenti in Puglia					
	Ad 1 anno dalla laurea (nel 2005) lavorava?				Ad 1 anno dalla laurea (nel 2005) lavorava?					
		% NO	% SI	% tot.		% NO	% SI	% tot.		
Borghesia	Attualmente, svolge un lavoro retribuito?	% NO	24,7	4,5	29,2	Attualmente, svolge un lavoro retribuito?	% NO	28,3	5,6	33,9
		% SI	31	39,8	70,8		% SI	29,6	36,5	66,1
		% tot.	55,7	44,3	100		% tot.	57,9	42,1	100
Classe media		% NO	22,7	4,9	27,6		% NO	26,3	6,7	33
		% SI	26,6	45,8	72,4		% SI	29,1	37,9	67
		% tot.	49,3	50,7	100		% tot.	55,4	44,6	100
Piccola borghesia		% NO	20,7	5,3	26		% NO	22,9	6,6	29,5
		% SI	21,9	52,1	74		% SI	24,8	45,6	70,5
		% tot.	42,6	57,4	100		% tot.	47,8	52,2	100
Classe operaia		% NO	21,9	3,9	25,7		% NO	20,9	5	25,9
		% SI	25,5	48,7	74,3		% SI	29,1	45	74,1
		% tot.	47,4	52,6	100		% tot.	50	50	100

Fonte: elaborazioni IPRES su dati ISTAT

- i laureati Residenti in Puglia appartenenti al ceto borghese presentano le maggiori difficoltà di accesso al lavoro e sono, mediamente, più qualificati; i laureati Residenti in Puglia provenienti dalla classe piccolo-borghese hanno, in media, minori titoli, tuttavia, tendono ad inserirsi con maggiore facilità nel mondo del lavoro; i laureati Residenti in Puglia di ceto operaio presentano pressoché gli stessi titoli dei laureati appartenenti alla piccola borghesia, ma maggiori difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro. In una posizione intermedia tra i laureati della classe borghese e della piccola borghesia, si collocano i laureati Residenti in Puglia di ceto medio;
- i laureati e Residenti in Puglia provenienti dalla borghesia, ed a seguire i laureati e Residenti in Puglia appartenenti al ceto medio, presentano maggiori difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro e più elevati livelli medi di qualifica; i laureati e residenti in Puglia provenienti rispettivamente dalla classe operaia e dalla piccola borghesia, presentano, in media, livelli analoghi di qualifica e minori percentuali di difficoltà di accesso al lavoro rispetto ai laureati delle altre 2 classi sociali;
- i laureati negli atenei italiani appartenenti alla classe borghese presentano le maggiori percentuali di difficoltà di accesso al lavoro ed i più elevati livelli medi di qualifica, mentre, i laureati in Italia provenienti dalla piccola borghesia e dalla classe operaia presentano le più basse percentuali di difficoltà di accesso al lavoro ed anche più bassi livelli medi di qualifica.

Fig. 3.31: laureati con difficoltà di accesso al lavoro, per ceto sociale, rispetto al livello medio di qualifica di tutti i laureati.



Fonte: elaborazione IPRES su dati ISTAT

Infine, con riferimento al numero di anni di esperienza maturati, per il lavoro attuale, dopo la laurea, dalla Fig. 3.32 è immediato rilevare che

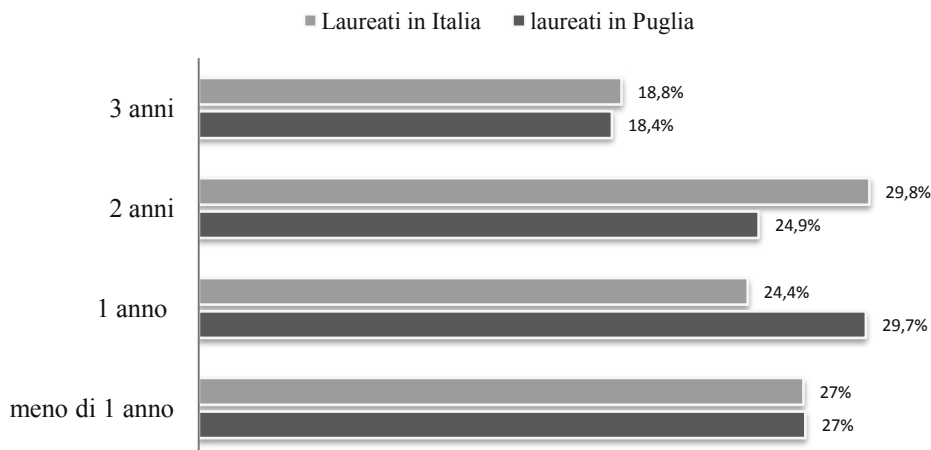
- tra i laureati in Puglia che al momento dell'indagine svolgono un'attività lavorativa retribuita, il 56,7% ha raggiunto non più di un anno di esperienza, ovvero ha dichiarato di svolgere il lavoro attuale dal 2006 (il 29,7% sul totale) oppure dal 2007 (27%); d'altra parte, il 24,9% dei laureati in Puglia che al momento dell'indagine sono occupati, ha sviluppato 2 anni di esperienza lavorativa, quindi svolge il lavoro attuale dal 2005, infine, appena un quinto dei laureati in Puglia che al momento dell'indagine ha dichiarato di svolgere un lavoro

remunerato, ha accumulato tre anni di esperienza lavorativa, ovvero ha dichiarato di svolgere il lavoro attuale dal 2004;

- a livello nazionale la situazione è pressoché analoga a quella regionale: infatti, tra i laureati negli atenei italiani attivamente impiegati nel lavoro al momento dell'indagine, il 51,3% ha maturato al massimo un anno di esperienza lavorativa, il 29,8% dei laureati in Italia ha sviluppato due anni di esperienza, mentre, solo il 18,8% dei laureati in Italia può vantare un'esperienza triennale.

Fig. 3.32: anni di esperienza maturati per il lavoro attuale, a partire dall'anno 2004.

n. anni di esperienza maturati per il lavoro attuale, dal 2004 (dopo la laurea)



Fonte: elaborazione IPRES su dati ISTAT

In definitiva, con riferimento al lavoro svolto al momento dell'indagine, risulta un numero medio di anni di esperienza per i laureati in Italia, pari a 1,4 anni (corrispondenti a quasi 17 mesi lavorativi); mentre, i laureati in Puglia risultano aver maturato mediamente 1,3 anni di esperienza (corrispondenti a poco meno di 16 mesi lavorativi).

Tav. 3.10: numero di anni di esperienza dei laureati in Italia e in Puglia, con riferimento al lavoro attuale e per area disciplinare.

n. anni esp. per i laureati in Italia	Area disciplinare								
	Uman.	Econ.-stat.	Pol.-soc.	Scientif.	Giurid.	Ingegn.	Architet.	Med.	Ed. Fisica.
meno di 1 anno	31,2	26,6	31,3	25,8	26,6	29,9	28,2	8,4	28,1
2 anni	28,8	27,3	29,3	24,1	23	21,9	22,4	10,6	24,5
3 anni	25,6	28,4	26,8	33,2	22,2	29,3	31,1	47,8	30,8
4 anni	14,4	17,7	12,6	17	28,2	18,9	18,3	33,1	16,5
Tot.	100	100	100	100	100	100	100	100	100

n. anni esp. per i laureati in Puglia	Area disciplinare								
	Uman.	Econ.-stat.	Pol.-soc.	Scientif.	Giurid.	Ingegn.	Architet.	Med.	Ed. Fisica
meno di 1 anno	32,4	28	21,7	27,5	23,4	28,3	19,2	13,9	40,2
2 anni	36,6	31,5	34,5	25,4	37,2	20,9	33,8	6,3	34,5
3 anni	18,2	29,8	13,3	26,4	11,6	32,4	25,8	54,4	12,6
4 anni	12,7	10,8	30,5	20,7	27,7	18,4	21,3	25,5	12,6
Tot.	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Inoltre, considerando sempre il lavoro svolto dai laureati al momento dell'indagine, è possibile trarre un interessante spunto di riflessione, dalla valutazione del numero di anni di esperienza lavorativa per area disciplinare. Analizzando la Tav. 3.10 si evince che:

- tra i laureati in Puglia, il 79,9% sul totale dei laureati in Puglia afferente all'area medica, ha maturato almeno tre anni di esperienza, il 30,5% sul totale dei laureati in Puglia appartenente all'area politico-sociale, ha raggiunto ben quattro anni di esperienza, mentre, circa il 70% sul totale dei laureati in Puglia afferenti all'area umanistica ed a quella delle Scienze Motorie (Educazione Fisica) ha conseguito non più di due anni di esperienza;
- a livello nazionale lo scenario che si delinea è lievemente differente rispetto a quello regionale: infatti, l'81% sul totale dei laureati in Italia afferente all'area medica, al momento dell'indagine ha dichiarato di aver maturato almeno tre anni di esperienza, il 28,2% sul totale dei laureati in Italia appartenenti all'area giuridica ha raggiunto ben

quattro anni di esperienza, mentre, circa il 47,3% sul totale dei laureati in Italia afferenti all'area delle Scienze Motorie (Educazione Fisica) ha sviluppato almeno tre anni di esperienza.

3.4 Dinamica del capitale umano nei prossimi 15 anni: uno scenario di riferimento.

Al termine di questo capitolo si è cercato di definire uno scenario di riferimento della dinamica degli immatricolati e dei laureati in Puglia rispetto a quella nazionale.

L'obiettivo dell'esercizio è quello di definire uno scenario probabile delle dinamiche in corso, proiettate nei prossimi 15 anni, dell'offerta di capitale umano qualificato in Puglia, in assenza di interventi di modifica sia a livello demografico che strutturale delle Università pugliesi⁴⁹.

Lo scenario è stato costruito facendo riferimento ad alcune ipotesi:

- a. Variabile demografica: sono state assunte le ipotesi centrali delle previsioni demografiche rilasciate dall'ISTAT dal 2007; l'arco temporale utilizzato arriva fino al 2030; la classe di età considerata è quella 18-24 anni;
- b. Stima di un valore medio dei diplomati in tutte le scuole superiori in Puglia (2006-2008)⁵⁰;
- c. Si è assunto il valore del tasso di passaggio dalle scuole superiori all'università dell'ultimo anno disponibile (2006) pari al 72,6% degli alunni diplomati in Puglia (un tasso del 66% per i maschi e 79% per le donne), valori simili al dato medio nazionale;
- d. Si è stimato un tasso medio di immatricolazione degli ultimi anni disponibili (2006-2008) dei diplomati in Puglia sia negli Atenei pugliesi che in altri Atenei;
- e. Infine si è stimato un tasso medio degli ultimi anni disponibili (2005-2007) di laureati/anno sia di residenti in Puglia che provenienti da altre regioni o Paesi.

I dati da c) a e) sono stati ricavati dalla banca dati del Ministero dell'Università⁵¹.

⁴⁹ Le consistenze relative ai diplomati e laureati nelle Università pugliesi evidenziati nel presente paragrafo si discostano da quelli dei paragrafi 3.1 e 3.2, poiché si considerano i laureati per anno solare e non per anno accademico; ciò al fine di meglio stimare lo scenario di riferimento.

⁵⁰ I dati sono ricavati dalla banca dati statistica dell'istruzione del MIUR, Vari anni.

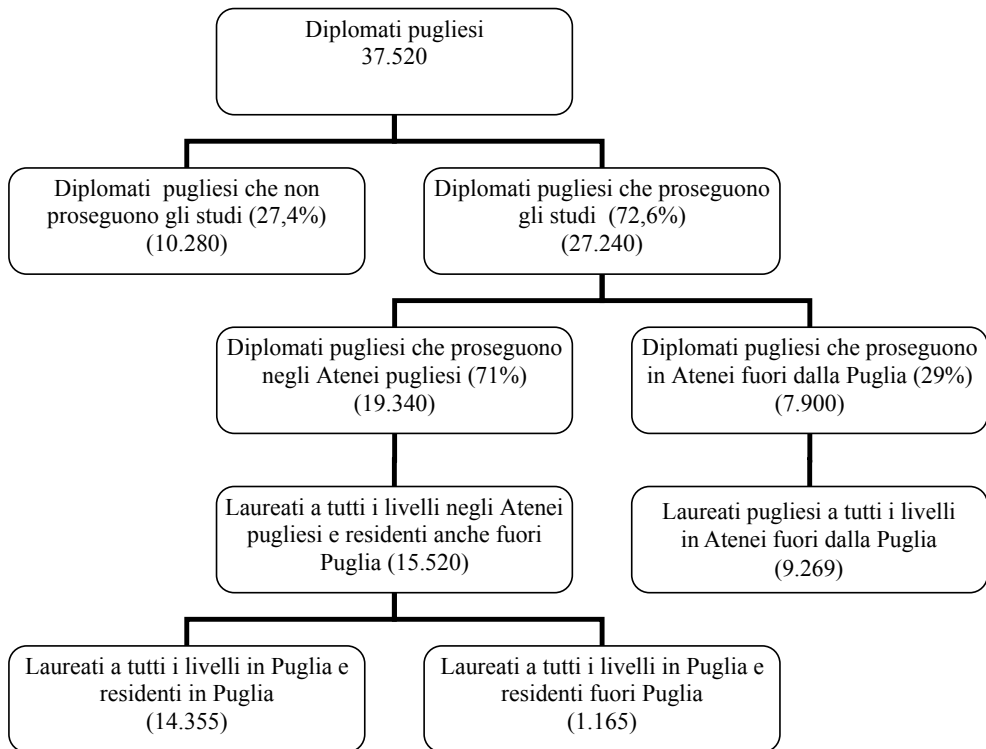
⁵¹ MIUR, Indagine sull'istruzione universitaria. Ufficio di Statistica, vari anni.

Sulla base di queste ipotesi si è cercato, anzitutto, di ricostruire una sorta di “flow chart” della mobilità degli studenti pugliesi dalla diploma di scuola media superiore alla laurea. Tale schema consente da un lato di individuare la mobilità degli studenti già nella fase di passaggio a percorsi di istruzione superiore; dall’altro valutare la dimensione della “perdita” di capitale umano nel percorso formativo complessivo.

In secondo luogo si è proceduto alla definizione degli scenari a medio-lungo termine degli immatricolati e dei laureati in Puglia.

La stima del valore medio degli ultimi anni (2006-2008) dei diplomati in Puglia pari a 37.520, questo costituisce il nostro valore di partenza per la costruzione della “flow chart”.

Fig. 3.33 Flow chart sulla mobilità degli studenti universitari



Fonte: elaborazioni e stime IPRES su dati MIUR, vari anni.

La stima del valore medio degli immatricolati negli Atenei pugliesi residenti rispetto ai diplomati in Puglia per gli anni 2006-2008 ammonta 19.340 (51,5% del totale diplomati)

La stima del valore medio (2005-2007) dei laureati (delle diverse tipologie di laurea e diploma) pugliesi nel complesso ammonta a circa 23.624, di cui 14.355 negli Atenei pugliesi e 9.269 in Atenei di altre regioni o all'estero. È opportuno sottolineare che il dato si riferisce a tutti i laureati con differenti situazioni del percorso universitario. Si stima, ad esempio, che i laureati fuori corso nell'anno 2007 ammontano a circa 10.000 unità, poco meno dei due terzi di tutti i laureati in quell'anno in Puglia. Ai laureati negli Atenei pugliesi sono stati aggiunti quelli provenienti da fuori regione, che ammontano a 1.165 (nella media del triennio considerato).

Sulla base di questi parametri si sono stimate le previsioni per i prossimi 15-20 anni in Puglia.

Uno scenario per gli immatricolati

Gli immatricolati negli atenei pugliesi residenti anche fuori dalla Puglia ammontavano, nel periodo 2007/08 a poco meno di 20 mila immatricolati (8.078 maschi 11.596 donne). L'Ateneo di Bari, con 10.244 immatricolati rappresenta ben il 52% dell'universo.

Il 90% degli immatricolati è rappresentato da studenti residenti in Puglia, evidenziando una più bassa capacità attrattiva di studenti fuorisede rispetto ad altre regioni del Centro-Nord Italia (come, ad esempio, Toscana, Lombardia ed Emilia Romagna).

Tav. 3.11 – Immatricolati a.a. 2007-2008

ATENEI	Immatricolati negli atenei pugliesi totali		
	Maschi	Femmine	Totale
Università di Bari	3.850	6.394	10.244
Politecnico di Bari	1.275	503	1.778
Università del Salento	1.812	3.081	4.893
“LUM” Casamassima	119	89	208
Università di Foggia	1.022	1.529	2.551
Totale	8.078	11.596	19.674
% su totale Italia	6,0	6,7	6,4

ATENEI	Di cui: Immatricolati negli atenei pugliesi e residenti in Puglia		
	Maschi	Femmine	Totale
Università di Bari	3.565	5.193	8.758
Politecnico di Bari	1.218	475	1.693
Università del Salento	1.752	2.968	4.720

“LUM” Casamassima	113	79	192
Università di Foggia	934	1.421	2.355
Totale	7.582	10.136	17.718

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati MIUR.

Rapportando il numero degli immatricolati alla popolazione residente tra i 18 e 24 anni è possibile costruire un tasso grezzo di immatricolazione. Nella fattispecie, il rapporto di immatricolazione negli atenei italiani è del 7,2 per cento a fronte di 5,6 immatricolati (anche non residenti in Puglia) ogni 100 residenti in Puglia. Il rapporto pari a 0,6 punti percentuali, invece, identifica gli immatricolati negli atenei pugliesi residenti fuori dalla Puglia ogni 100 18-24-enni residenti in Puglia.

Tav. 3.12 – *Immatricolati a.a. 2007-2008*

Indicatore	Maschi	Femmine	Totale
Rapporto di immatricolazione negli atenei italiani	6,1	8,3	7,2
Rapporto di immatricolazione negli atenei pugliesi di residenti anche fuori Puglia	4,5	6,7	5,6
Rapporto di immatricolazione negli atenei pugliesi di residenti in Puglia	4,2	5,9	5,0
Rapporto di immatricolazione negli atenei pugliesi di residenti fuori Puglia	0,3	0,8	0,6

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati MIUR.

L'analisi delle previsioni relative alle potenziali immatricolazione spettanti i prossimi due decenni evidenzia dei trend decrescenti. Il principale motivo di tale andamento è certamente da imputare a componenti demografiche che attestano un calo della popolazione nel suo complesso.

Tuttavia, se per un verso il modello costruito permette di evidenziare – a livello di atenei italiani – una ripresa delle immatricolazioni per il 2025, i trend degli atenei pugliesi sono sempre decrescenti.

Coeteris paribus si prevede, infatti, di perdere il 10 per cento delle immatricolazioni fino al 2015 e circa il 22 per cento fino al 2025; decrementi relativi identici per le tre categorie di immatricolati osservati finora.

Tav. 3.13 – Previsioni di immatricolazioni universitarie

	2008	2015 *	2025 *
MASCHI			
Immatricolati negli atenei italiani	133.464	131.314	170.108
Immatricolati negli atenei pugliesi e residenti anche fuori Puglia	8.045	7.291	6.231
Immatricolati negli atenei pugliesi e residenti in Puglia	7.551	6.843	5.848
Immatricolati negli atenei pugliesi e residenti fuori Puglia	494	448	383
FEMMINE			
Immatricolate negli atenei italiani	173.028	169.291	169.513
Immatricolate negli atenei pugliesi e residenti anche fuori Puglia	11.537	10.393	8.966
Immatricolate negli atenei pugliesi e residenti in Puglia	10.085	9.085	7.838
Immatricolate negli atenei pugliesi e residenti fuori Puglia	1.453	1.309	1.129
TOTALE			
Immatricolati negli atenei italiani	306.492	300.605	301.896
Immatricolati negli atenei pugliesi e residenti anche fuori Puglia	19.582	17.684	15.197
Immatricolati negli atenei pugliesi e residenti in Puglia	17.635	15.928	13.686
Immatricolati negli atenei pugliesi e residenti fuori Puglia	1.947	1.756	1.511

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati MIUR. * *Stime*.

Per quanto attiene l'universo dei cinque atenei pugliesi, a partire dal 2000 il trend dei laureati e diplomati è sempre crescente fatta eccezione per l'ultimo anno osservabile (2007) che fa segnare un calo del totale dei laureati pari a 498 unità (-3,10%).

Gli incrementi maggiori si osservano nel 2004 e nel 2005 a seguito dell'introduzione delle cosiddette "lauree brevi". L'Università degli studi di Bari rappresenta poco meno del 60% dei laureati e diplomati in Puglia.

Tav. 3.14 – Laureati e diplomati nelle università pugliesi dal 2000 al 2007.
Variazioni assolute e relative per anno.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	MEDIA
Università di Foggia	610	670	762	917	1.080	1.088	1.299	1.228	957
Università di Bari	5.337	5.939	6.442	6.451	7.434	8.396	8.534	8.395	7.116
Politecnico di Bari	686	797	1.060	1.038	1.272	1.616	1.789	1.517	1.222
“LUM” Casamassima	-	-	4	30	114	312	528	376	227
Università del Salento	1.461	1.699	2.064	2.156	2.900	3.487	3.940	4.076	2.723
Totale	8.094	9.105	10.332	10.592	12.800	14.899	16.090	15.592	12.188
Variazioni assolute rispetto all'anno precedente	-	1.011	1.227	260	2.208	2.099	1.191	-498	7.498
Variazioni % rispetto all'anno precedente	-	12,49	13,48	2,52	20,85	16,40	7,99	-3,10	92,63

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati MIUR

Ai fini della nostra analisi, molto importante è l'*indicatore di capitale umano* calcolato rapportando il numero di laureati alla popolazione di riferimento.

Per il 2007, l'incidenza di laureati e diplomati negli atenei italiani sulla popolazione totale è pari a 3,44%; il dato scende a 2,26 punti allorquando si osservano gli 'output' dell'intero sistema universitario degli atenei pugliesi e residenti anche fuori dalla Puglia. L'indicatore si abbassa di pochi decimi di punto se si analizzano i soli laureati residenti nella regione. È pari ad appena lo 0,18% il rapporto di laureati e diplomati negli atenei pugliesi ma residenti fuori dalla regione.

Tav. 3.15 – Indicatore di capitale umano – 2007

	Maschi	Femmine	Totale
Indicatore di capitale umano negli atenei italiani	2,84	4,05	3,44
Indicatore di capitale umano negli atenei pugliesi su residenti anche fuori Puglia	1,65	2,89	2,26
Indicatore di capitale umano negli atenei pugliesi su residenti in Puglia	1,49	2,70	2,09
Indicatore di capitale umano negli atenei pugliesi su residenti fuori Puglia	0,17	0,19	0,18

Fonte: MIUR. Elaborazioni IPRES.

Anche le previsioni relative a coloro che conseguono la laurea ed il diploma universitario evidenziano un trend fortemente decrescente nel prossimo quindicennio. A parità di condizioni, infatti, nel complesso, al 2025 il numero di laureati e diplomati negli atenei italiani è ipotizzabile che fletta di circa oltre 8 punti percentuali.

Tav. 3.16 – Previsioni di laureati

	2008	2015	2025
MASCHI			
Laureati negli atenei italiani	125.893	118.552	116.672
Laureati negli atenei pugliesi e residenti anche fuori Puglia	5.774	5.042	4.298
Laureati negli atenei pugliesi e residenti in Puglia	5.197	4.538	3.869
Laureati negli atenei pugliesi e residenti fuori Puglia	577	504	430
FEMMINE			
Laureate negli atenei italiani	174.139	163.492	158.086
Laureate negli atenei pugliesi e residenti anche fuori Puglia	9.820	8.548	7.234
Laureate negli atenei pugliesi e residenti in Puglia	9.187	7.997	6.768
Laureate negli atenei pugliesi e residenti fuori Puglia	633	551	466
TOTALE			
Laureati negli atenei italiani	300.033	282.044	274.758
Laureati negli atenei pugliesi e residenti anche fuori Puglia	15.594	13.590	11.533
Laureati negli atenei pugliesi e residenti in Puglia	14.384	12.535	10.636
Laureati negli atenei pugliesi e residenti fuori Puglia	1.211	1.055	896

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati MIUR.

Per altro verso, il numero di laureati negli atenei pugliesi residenti o meno nella regione, subirebbe una drastica riduzione al 2015 (mediamente di 12 punti percentuali) e si porterebbe ad una perdita di circa 26 punti percentuali nel 2025.

4.

MIGRAZIONI E PENDOLARISMO DEL CAPITALE UMANO QUALIFICATO

4.1 *Analisi strutturale del flusso migratorio*

Il presente paragrafo analizza il processo migratorio che – in entrata e di uscita – ha interessato la Puglia dal 1996 al 2006 (ultimo anno disponibile e comparabile). I dati osservati ed analizzati sono di fonte Istat e concernono le iscrizioni e le cancellazioni anagrafiche distinte per sesso, classe di età e regione di provenienza e di destinazione.

Nello specifico, sono stati analizzati i dati del movimento anagrafico, in *ingresso* ed in *uscita*, della regione Puglia rispettivamente dalle e verso le altre regioni d'Italia.

In particolare i movimenti anagrafici che hanno interessato Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Trentino Alto Adige, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna, Toscana, Umbria, Marche e Lazio sono stati accorpati nell'area *Centro-Nord*; il *Mezzogiorno*, ovviamente, ha compreso il resto delle regioni d'Italia al “netto” della Puglia.

È apparso importante, inoltre, studiare la mobilità nell'ambito della Puglia osservando, nel suo insieme, il flusso intra-regionale da non confondere col processo di pendolarismo che come noto non interessa le registrazioni anagrafiche.

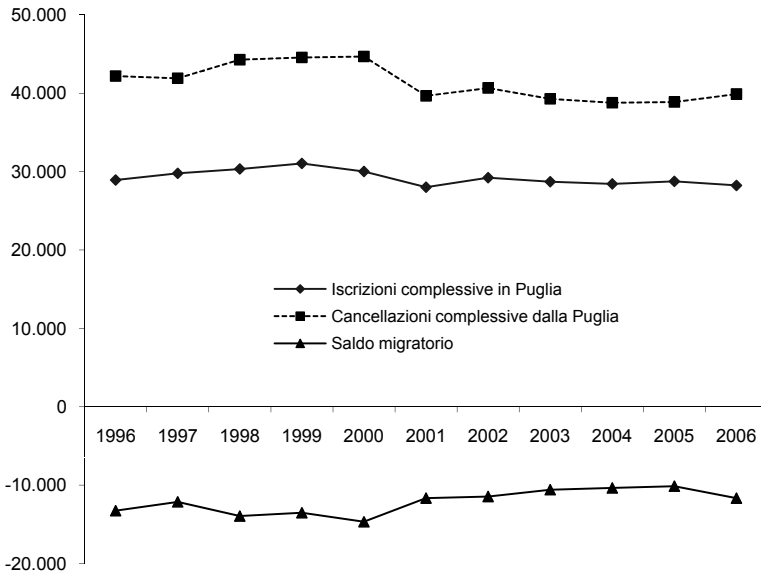
4.1.1 – *Un'analisi di contesto*

L'analisi delle iscrizioni, cancellazioni e del relativo saldo migratorio evidenzia chiaramente una perdita netta di residenti nell'arco dell'intero periodo osservato.

Nel corso di un decennio si può osservare che dopo una flessione dei saldi netti negativi in uscita tra il 2000 ed il 2005, si ha un aumento dei saldi netti negativi negli anni successivi.

Nel complesso gli ‘input’ anagrafici in Puglia fluttuano tra 28 e 31 mila unità, a fronte di un range di 38-44 mila cancellazioni ed un saldo migratorio negativo che oscilla tra 10 e 14 mila.

Fig. 4.1 – Iscrizioni, cancellazioni e saldo migratorio- Puglia



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Interessanti spunti di riflessione si possono avanzare in considerazione delle aree di provenienza e di destinazione.

Poco meno del 50% delle iscrizioni anagrafiche della Puglia deriva dal movimento che si genera nella medesima regione, a fronte di un terzo circa degli 'input' che provengono dalle regioni del Centro-Nord.

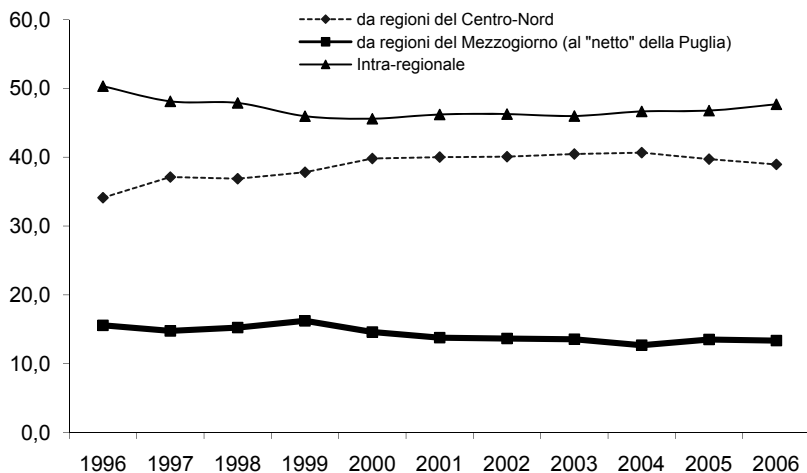
Altresì, la provenienza in Puglia da parte di regioni del Mezzogiorno, al netto della Puglia, fa registrare un range che fluttua tra il 13% e 16% dell'universo osservato ogni singolo anno.

Tav. 4.1 – Iscrizioni anagrafiche in Puglia, per provenienza e per anno

Anno	Iscrizioni complessive in Puglia	di cui:		
		da regioni del Centro-Nord	da regioni del Mezzogiorno (al "netto" della Puglia)	intra-regionale
1996	28.927	9.870	4.503	14.554
2001	28.012	11.210	3.859	12.943
2006	28.240	11.001	3.773	13.466

Elaborazioni IPRES su dati di fonte ISTAT (2009) e relativi al periodo 1996-2006.

Fig. 4.2 –Iscrizioni anagrafiche in Puglia per area di provenienza. (%)



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Come ci si attendeva, le cancellazioni anagrafiche dalla Puglia vedono prediligere le regioni del Centro-Nord verso cui vi è un movimento medio annuo di oltre 25 mila residenti evidenziando un peso relativo sempre superiore al 54% dei rispettivi movimenti ed a fronte di circa un 10% annuo delle proprie cancellazioni orientante verso le altre regioni del Mezzogiorno.

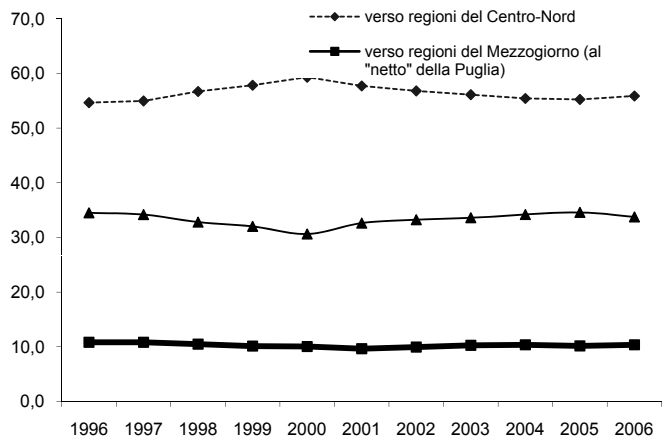
Acquista un certo significato il dato che vede calare nel corso degli ultimi anni il numero delle cancellazioni anagrafiche dalla Puglia a favore delle regioni centro settentrionali.

Tav. 4.2 – Cancellazioni anagrafiche dalla Puglia, per destinazione e per anno

Anno	Cancellazioni complessive dalla Puglia	di cui:		
		verso regioni del Centro-Nord	verso regioni del Mezzogiorno (al "netto" della Puglia)	intra-regionale
1996	42.187	23.064	4.569	14.554
2001	39.671	22.899	3.829	12.943
2006	39.899	22.297	4.136	13.466

Elaborazioni IPRES su dati di fonte ISTAT (2009) e relativi al periodo 1996-2006.

Fig. 4.3 – Cancellazioni anagrafiche dalla Puglia per aree di destinazione.
(%)

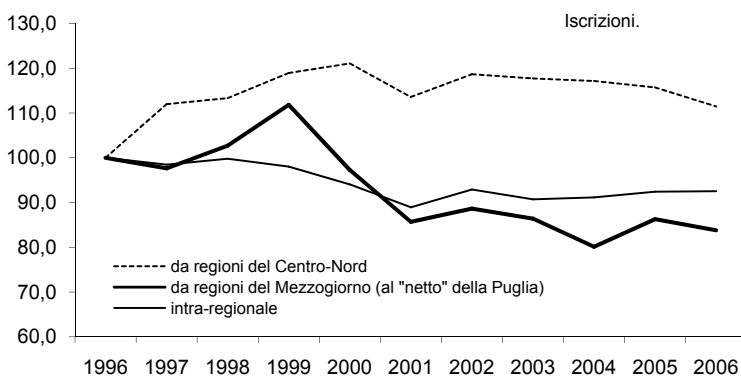


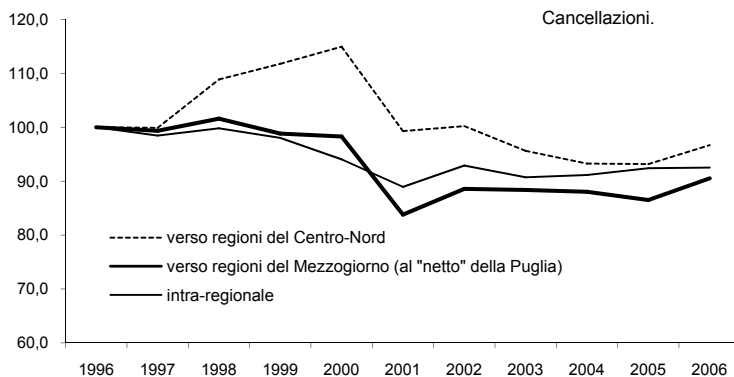
Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Tuttavia, è importante ricordare che tale flessione è anche riconducibile all'andamento della natalità, della mortalità e del processo di invecchiamento demografico che inevitabilmente restringe i flussi migratori.

Conferme a quanto sin qui affermato provengono dallo studio dei numeri indice costruiti anche per verificare i tassi di variazione dei processi in oggetto.

Fig. 4.4 – Iscrizioni e Cancellazioni. Numeri indice 1996=100





Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Posto, infatti, il dato del 1996 pari a 100 si evincono movimenti anagrafici verso le regioni del Centro-Nord sempre superiori a quelli delle restanti aree.

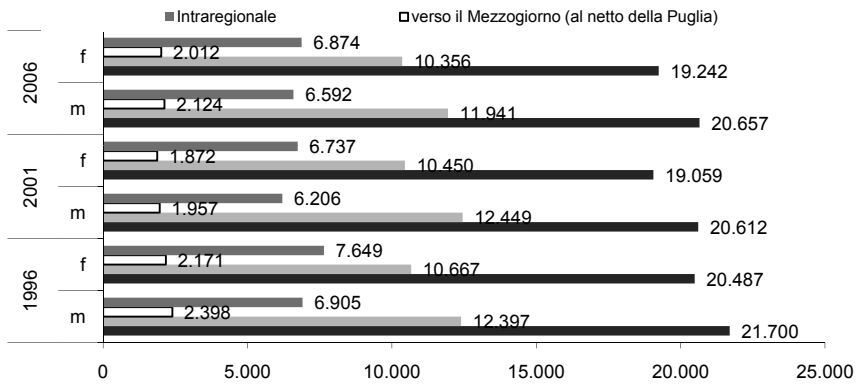
Altresì, i trend sono tra loro simili sia nella fase di crescita (determinata sino alla fine dello scorso millennio) che nella fase di flessione dei ritmi di crescita dei movimenti registrati ed associabili all'ultimo quinquennio.

4.1.2 – Alcune caratteristiche strutturali

Focalizzando l'attenzione per la classe di età più giovane della popolazione di particolare rilevanza per l'analisi della mobilità territoriale per motivi di lavoro (15-39 anni) si evincono importanti elementi strutturali.

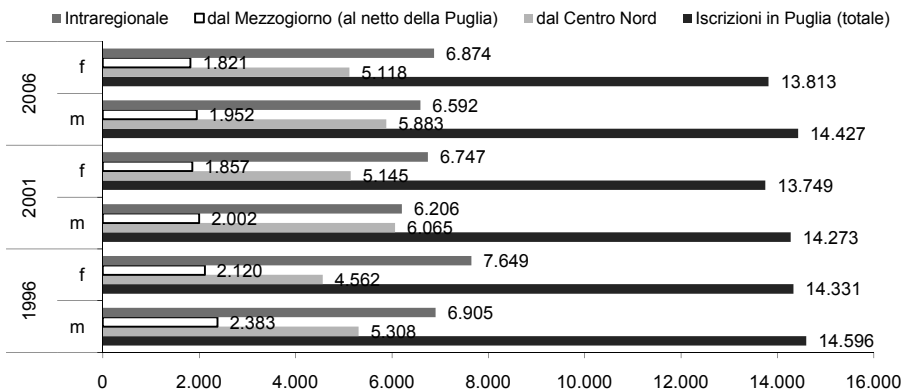
Per quanto attiene la componente 'genere', si osserva che le iscrizioni e cancellazioni dei maschi sono sempre leggermente superiori a quelle delle donne manifestando un sostanziale equilibrio tra i sessi sia nell'ambito della regione Puglia che verso e da le restanti regioni del Mezzogiorno e del Centro-Nord.

Fig. 4.5a – Iscrizioni anagrafiche per sesso, anno e area di provenienza



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Fig. 4.5b – Cancellazioni anagrafiche per sesso, anno e area di provenienza



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Un'analisi puntuale del movimento anagrafico per classe di età lascia intravedere che la maggiore incidenza – tanto nelle iscrizioni quanto nelle cancellazioni – si registra propriamente nella fascia 15-39 anni.

Nello specifico, con riferimento agli ultimi dati disponibili, il 54,6% degli 'input' in Puglia si colloca in tale range; il 21,25% proviene da regioni del Centro-Nord, il 7,7% da regioni del Mezzogiorno (esclusa la Puglia) e ben il 25,7% è funzione del movimento intraregionale.

Tav. 4.3 – Iscrizioni anagrafiche in Puglia,
per area di provenienza e per classi di età

1996	Valori assoluti	di cui:			Valori relativi fatto 100 il totale			%
		dal Centro Nord	dal Mezzo-giorno (al netto della Puglia)	Intra-regionale	dal Centro Nord	dal Mezzo-giorno (al netto della Puglia)	Intra-regionale	
< 14	5.886	1.947	954	2.985	6,7	3,3	10,3	20,3
15-39	16.312	5.610	2.611	8.091	19,5	9,0	28,0	56,4
40 +	6.729	2.313	938	3.478	7,9	3,3	12,0	23,3
Totale	28.927	9.870	4.503	14.554	34,1	15,6	50,3	100,0
2006	Valori assoluti	di cui:			Valori relativi fatto 100 il totale			%
		dal Centro Nord	dal Mezzo-giorno (al netto della Puglia)	Intra-regionale	dal Centro Nord	dal Mezzo-giorno (al netto della Puglia)	Intra-regionale	
< 14	4.756	1.992	622	2.142	7,1	2,2	7,6	16,8
15-39	15.419	5.994	2.163	7.262	21,2	7,7	25,7	54,6
40 +	8.065	3.015	988	4.062	10,7	3,5	14,4	28,6
Totale	28.240	11.001	3.773	13.466	39,0	13,4	47,7	100,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati di fonte ISTAT (2009) e relativi al periodo 1996-2006.

Tav. 4.4 – Cancellazioni anagrafiche dalla Puglia,
per area di destinazione, per classi di età

1996	Valori assoluti	di cui:			Valori relativi fatto 100 il totale			%
		verso il Centro Nord	verso il Mezzo-giorno (al netto della Puglia)	Intra-regionale	verso il Centro Nord	verso il Mezzo-giorno (al netto della Puglia)	Intra-regionale	
< 14	7.839	4.002	852	2.985	9,5	2,0	7,1	18,6
15-39	26.461	15.580	2.790	8.091	37,0	6,7	19,1	62,8
40 +	7.887	3.482	927	3.478	8,2	2,1	8,3	19,1
Totale	42.187	23.064	4.569	14.554	54,7	10,8	34,5	100,0
2006	Valori assoluti	di cui:			Valori relativi fatto 100 il totale			%
		verso il Centro Nord	verso il Mezzo-giorno (al netto della Puglia)	Intra-regionale	verso il Centro Nord	verso il Mezzo-giorno (al netto della Puglia)	Intra-regionale	
< 14	5.346	2.545	659	2.142	6,4	1,7	5,4	13,4
15-39	25.465	15.770	2.433	7.262	39,7	6,2	18,2	63,8
40 +	9.088	3.982	1.224	4.062	9,8	2,5	10,2	22,8
Totale	39.899	22.297	4.136	13.466	55,9	10,4	33,8	100,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati di fonte ISTAT (2009) e relativi al periodo 1996-2006.

In generale, per ambo le tendenze (iscrizioni e cancellazione anagrafiche), le quote più basse si concentrano sia nelle età in cui termina la scuola dell'obbligo, sia in quelle in cui inizia il pensionamento.

È interessante verificare che col passare del tempo le curve tendono a spostarsi verso destra, ovvero, parrebbe che al crescere dell'età cresca la mobilità anagrafica della popolazione.

Una omologa lettura dei dati relativi alle cancellazioni per classi di età lascia intravedere per il 2006 che ben il 63,8% degli 'output' dalla Puglia si concentra proprio nella classe dei 15-39enni.

Specificamente, il 39,7% delle cancellazioni sono orientate verso le regioni del Centro-Nord, il 6,2% è espressione di cancellazioni anagrafiche dalla Puglia verso altre regioni del Mezzogiorno ed il 18,2% dei 15-39 pugliesi sono espressione di un movimento intraregionale.

Fig. 4.6a – Iscrizioni per classe di età e anno (%)

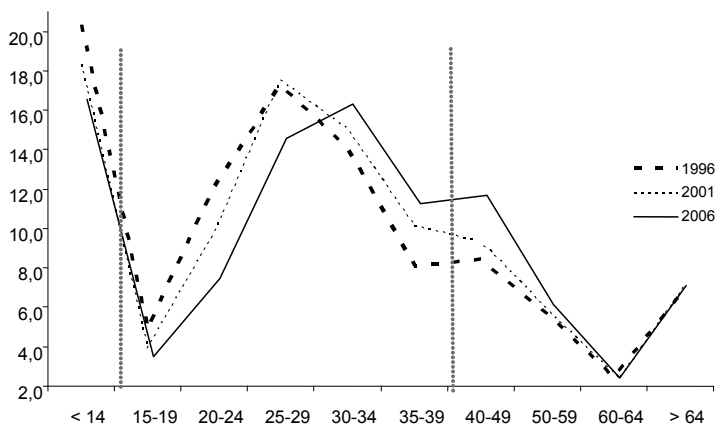
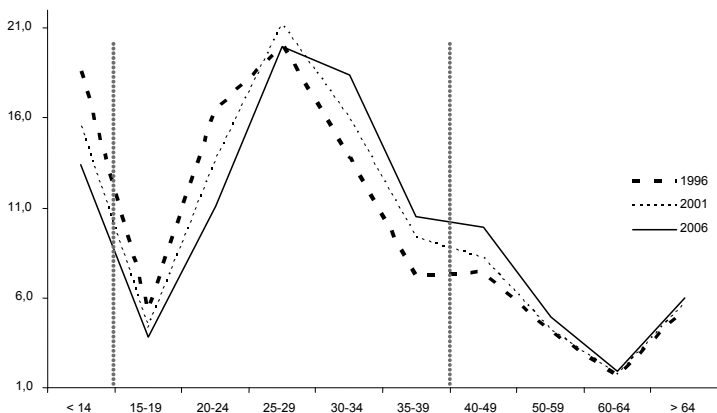


Fig. 4.6b – Cancellazioni per classe di età e anno (%)



Nell'ambito dello studio sulla mobilità di un territorio non possono essere tralasciate le indicazioni concernenti le aree di provenienza e di destinazione.

In particolare, è la regione Lombardia a rappresentare il maggior "serbatoio" di iscrizioni anagrafiche per la Puglia; nel decennio in questione, infatti, ha favorito una media annua di oltre 3 mila unità rappresentando circa il 21% dell'intero movimento in ingresso.

Tav. 4.5 – Iscrizioni anagrafiche in Puglia, per regione. Valori assoluti e %

Regione di provenienza	1996		2006	
	v.a.	%	v.a.	%
Piemonte	1.395	9,7	1.267	8,6
Lombardia	3.074	21,4	3.109	21,0
Emilia-Romagna	1.334	9,3	2.084	14,1
Lazio	1.484	10,3	1.261	8,5
Campania	1.290	9,0	1.285	8,7
Altre	5.796	40,3	5.768	39,0
Totale	14.373	100,0	14.774	100,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati di fonte ISTAT (2009) e relativi al periodo 1996-2006.

Tav. 4.6 – Cancellazione anagrafiche dalla Puglia per regione. Valori assoluti e relativi

Regione di destinazione	1996		2006	
	v.a.	%	v.a.	%
Piemonte	2.584	9,4	1.689	6,4
Lombardia	6.724	24,3	5.491	20,8
Veneto	2.144	7,8	1.993	7,5
Emilia-Romagna	5.003	18,1	5.509	20,8
Toscana	1.336	4,8	1.433	5,4
Marche	1.350	4,9	1.461	5,5
Lazio	2.202	8,0	2.720	10,3
Campania	1.118	4,0	1.035	3,9
Altre	5.172	18,7	5.102	19,3
Totale	27.633	100,0	26.433	100,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati di fonte ISTAT (2009) e relativi al periodo 1996-2006.

E se nel 1996 era il Lazio la seconda regione a collocarsi in questa particolare classifica, e da cui provenivano 1.484 iscritti (10,3%), negli anni seguenti è l'Emilia Romagna a posizionarsi subito dietro la Lombardia segnando quote che fluttuano dal 9,3 al 14,15% dell'universo.

Merita una certa attenzione il dato del 2006 relativo alla Campania pari a 1.285 unità che sembrerebbero scegliere la Puglia per le migliori potenzialità occupazionali rispetto alle altre regioni del Mezzogiorno

Una omologa lettura dei dati relativi alle cancellazioni attesta che se fino al 2001 era la Lombardia la prima regione di destinazione dei pugliesi con valori che fluttuavano tra 5 e 6 mila unità, nel 2006 è l'Emilia Romagna a detenere il primato con un totale di cancellazioni anagrafiche dalla Puglia verso tale regione pari a 5.509 unità.

Seguono altre regioni del Centro-Nord come Lombardia (5.491), Lazio (2.720), Veneto (1.983), Piemonte (1.689) e Marche (1.461).

In termini relativi, l'Emilia Romagna e la Lombardia rappresentano oltre il 40% dell'intero movimento in uscita dalla Puglia. Specificamente, assai basse sono le incidenze verso le altre regioni del Mezzogiorno.

Con riferimento alla mobilità della classe di età 15-39 anni, si evince che il peso relativo di questa classe è quasi sempre superiore al 50%.

Nello specifico, per il 2006, il 61,5% dell'universo proveniente dall'Emilia Romagna si colloca in questa classe e notevole è anche l'incidenza delle iscrizioni in Puglia con provenienza dal Veneto che pur rappresentando un terzo di quelle che sono le iscrizioni provenienti dalla Lombardia, segna una incidenza a quest'ultima simile allorquando si legge il solo dato relativo alla classe di età 15-39 anni.

Ancora più elevate sono le incidenze delle cancellazioni anagrafiche per i 15-39 anni; in particolare ben il 74,6% delle cancellazioni anagrafiche verso l'Emilia Romagna (prima regione di destinazione nel 2006 da parte della Puglia) ha una età compresa tra 15 e 39 anni e – parimenti – notevoli sono le quote del Veneto (72,6%) e Lombardia (70,4%).

In generale per tutto il decennio oggetto della nostra analisi le cancellazioni "giovanili" dalla Puglia superano, in media, di circa 10.000 unità le iscrizioni in Puglia. Si tratta di circa 4/5 del saldo migratorio netto. Inoltre, mentre diminuisce la quota della fascia di età 15-39 anni per le iscrizioni in Puglia, a favore di quelle con 40 anni e più, aumenta la quota della medesima fascia di età per le cancellazioni dalla Puglia, rappresentando nel 2006 circa il 64% del totale delle cancellazioni.

È evidente, che si tratta di un fenomeno connesso con le difficoltà riscontrabili con il mercato del lavoro. Inoltre, una quota parte di tale flusso interessa sia i giovani post diploma, sia i possessori di un titolo di studio superiore alla ricerca di lavoro o che si sposta per un lavoro ottenuto.

Nel successivo paragrafo si approfondisce sotto il profilo delle caratteristiche socio-demografiche la quota di migrazione che interessa il capitale umano qualificato.

4.2 Caratteristiche socio-economiche della mobilità delle risorse umane qualificate

In questa sezione, a differenza di quanto descritto nel §3.3 riferito all'indagine ISTAT sull'inserimento professionale dei laureati nel 2004 a tre anni dal conseguimento del titolo di studio, si è ritenuto interessante approfondire il tema della mobilità analizzando,

- lo stock di capitale umano qualificato che, al 2008, risulta occupato ed immigrato in Puglia da altra regione italiana o dall'estero, ovvero risulta residente in Puglia da più di un anno, per motivi di lavoro;
- la consistenza degli occupati qualificati immigranti in Puglia nell'ultimo anno e provenienti da altra regione o dall'estero, ovvero che risultano aver trasferito la propria residenza in Puglia entro l'anno 2008;
- il flusso del pendolarismo (dalla Puglia verso altra regione italiana o verso estero) registrato, nell'anno 2008, in Puglia, con particolare riferimento ai pendolari qualificati di lungo raggio (ovvero ai residenti in Puglia al 2008, con almeno la laurea triennale, che risultano lavorare in altra regione italiana, oppure all'estero).

Tale analisi, realizzata avvalendosi dei dati ISTAT⁵² sulla *Rilevazione Continua delle Forze lavoro* riferita all'anno 2008, risulta particolarmente significativa in quanto incomincia ad approfondire quanta e quale risorsa umana qualificata viene in Puglia per ragioni/opportunità di lavoro e quindi consente di rafforzare le considerazioni già sviluppate nel §3.3 sull'attrattività delle risorse umane qualificate verso la Puglia (mediante le variabili "immigrati" ed "immigranti"). Si tratta di un approfondimento sul flusso in entrata in Puglia, evidenziando che esiste ed è possibile un percorso di "brain exchange".

Inoltre, si focalizza l'attenzione sugli spostamenti a lungo raggio per ragioni/opportunità di lavoro (senza cambiare residenza) di persone

⁵² L'indagine sulle Forze lavoro (2008), è una rilevazione campionaria eseguita dall'ISTAT con periodicità trimestrale, che consente di ottenere stime ufficiali sugli occupati e sulle persone in cerca di occupazione in Italia. La popolazione di riferimento è costituita da tutti i componenti delle famiglie residenti in Italia (di cittadinanza italiana e straniera) anche se temporaneamente non presenti in quanto emigrati all'estero, purché risultino iscritti alle anagrafi comunali.

con almeno una laurea triennale dalla Puglia verso altre regioni italiane o verso l'estero (mediante la variabile "pendolari").

Laddove ritenuto significativo, è stato confrontato il contesto pugliese con quello nazionale⁵³.

4.2.1 *Profilo socio-demografico e status occupazionale degli immigrati qualificati in Puglia*

In questo paragrafo sono descritte le caratteristiche socio-demografiche (sesso, età, tipo di nucleo di appartenenza e titolo di studio) e lo status occupazionale (posizione professionale, tipo di contratto, settore di attività economica) degli immigrati qualificati⁵⁴, nonché degli eventuali "immigranti" qualificati⁵⁵.

Si osservi che le elaborazioni sono state eseguite considerando gli *occupati qualificati residenti in Puglia*, che al 2008, sono risultati pari a 183.307 unità, ovvero corrispondenti, in termini percentuali, al 14,2% del totale degli occupati. Inoltre, è opportuno sottolineare che sarà focalizzata l'attenzione sugli immigrati qualificati (ed eventuali immigranti qualificati) di lungo raggio, ovvero coloro che si sono trasferiti in Puglia da altra regione italiana o dall'estero, mentre, saranno tralasciati i trasferimenti all'interno della regione (cambio di residenza da altro comune o da altra provincia della stessa regione).

Caratteristiche socio-demografiche

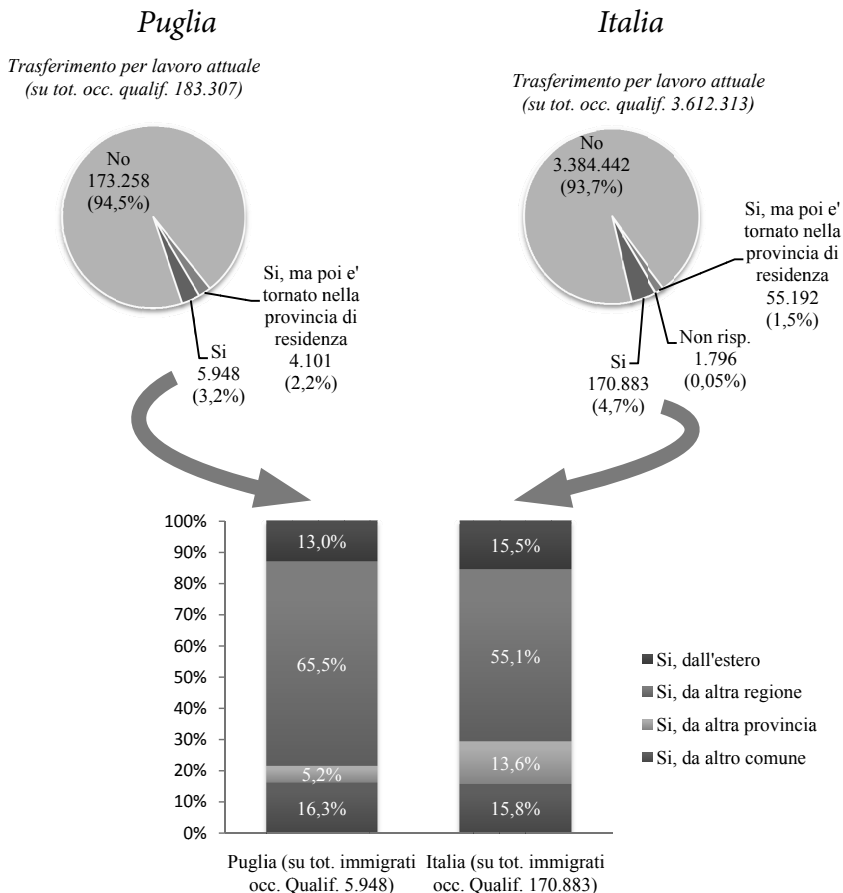
Con riferimento alle risorse umane qualificate residenti in Puglia al 2008, dalla Fig. 4.6 è immediato rilevare che circa 5.948 persone (solo il 3,2% sul totale degli occupati qualificati residenti, al 2008 in Puglia, il 4,7% in Italia) si sono trasferite per svolgere il lavoro attuale, di cui 1.279 si riferiscono alla migrazione intraregionale (che non si considera nella successiva analisi) e 4.669 riguardano gli immigrati qualificati di lungo raggio (che si sono trasferiti in Puglia da altra regione o dall'estero).

⁵³ Cfr SVIMEZ (2008, 2009).

⁵⁴ Si definiscono *immigrati qualificati* gli individui, con almeno la laurea triennale, che si sono trasferiti, da più di un anno in Puglia, da altro comune, da altra provincia, da altra regione, o dall'estero, per motivi di lavoro.

⁵⁵ Si definiscono *immigranti qualificati* gli individui, con almeno la laurea triennale, che hanno trasferito la residenza in Puglia (ovvero che si sono trasferiti da altro comune, da altra provincia, da altra regione, dall'estero) nell'ultimo anno, per motivi di lavoro.

Fig. 4.6: Occupati qualificati attualmente residenti in Puglia (o in Italia), che hanno o meno trasferito la propria residenza in Puglia (o in Italia) per svolgere il lavoro attuale.



Dalla Tav. 4.7 si evince che, in Puglia, la quota di occupati qualificati immigrati di lungo raggio, è pari al 26,8% del totale degli immigrati di lungo raggio (23,1% per i residenti in tutta Italia).

Più specificatamente, focalizzando l'attenzione sugli immigrati di lungo raggio (ovvero su occupati qualificati di lungo raggio trasferiti in Puglia nell'ultimo anno), è interessante sottolineare che: nessuno risulta essersi trasferito nell'ultimo anno in Puglia tra gli occupati qualificati, mentre 574 occupati non qualificati residenti in Puglia, risultano essersi trasferiti, nell'ultimo anno, da altra regione italiana (426 persone) o dall'estero (148 persone).

Tav. 4.7: *Occupati qualificati immigrati di lungo raggio in Puglia ed in Italia, distinti per sesso.*

Sesso	Puglia (anno 2008)			Italia (anno 2008)	
	Occupati qualificati immigrati di lungo raggio in Puglia	% occ. qual. immigrati di lungo raggio su tot. occ. qualif.	% occ. qual. immigrati di lungo raggio su tot. occ. immigrati di lungo raggio	% occ. qual. immigrati di lungo raggio su tot. occ. qualif.	% occ. qual. immigrati di lungo raggio su tot. occ. immigrati di lungo raggio
M	2.025	2,1	16,9	4,0	20,0
F	2.644	3,1	48,9	2,7	29,9
Tot.	4.669	2,5	26,8	3,3	23,1

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Con riferimento al genere, è evidente che tra gli *occupati qualificati immigrati di lungo raggio residenti in Puglia al 2008*, il 56,6% è rappresentato da donne. Inoltre, il 48,9% è la quota delle donne qualificate rispetto al totale delle donne immigrate in Puglia per lavoro, contro appena il 16,9% degli uomini qualificati.

Da un punto di vista anagrafico, le fasce di età con maggiore intensità migratoria sono rappresentate dalle classi 25-34 anni (1.727 immigrati occupati qualificati) e 35-44 anni (1.466 immigrati occupati qualificati), il 68,4% sul totale degli occupati qualificati immigrati di lungo raggio) da altra regione italiana o dall'estero.

Più specificatamente, dalla Tav. 4.8 emerge che la maggior parte degli occupati qualificati immigrati appartenenti a tali classi di età, si sono trasferiti in Puglia soprattutto da altre regioni italiane ed in misura piuttosto contenuta dall'estero.

Con riferimento al tipo di nucleo familiare, dalla Tav. 4.9 si evince che 2.883 persone (63,3%) su 4.555 occupati qualificati immigrati di lungo raggio, hanno dichiarato di essere una coppia con figli, mentre, solo il 18,2% ha affermato di non essere coniugato, mentre, il restante 18,5% ha asserito di essere una coppia senza prole oppure un monogenitore.

In relazione al titolo di studio, dalla Tav. 4.10 è evidente che ben il 77,6% degli occupati qualificati immigrati di lungo raggio possiede una laurea di quattro anni o più, il 15,4% ha acquisito una laurea triennale e solo il 3% degli occupati qualificati immigrati di lungo raggio, ha conseguito il dottorato di ricerca.

Tav. 4.8: *Occupati qualificati immigrati di lungo raggio in Puglia per età.*

Classi di età	Occ. Qualif. immigrati di lungo raggio		
	Si, da altra regione	Si, dall'estero	totale
25-34	1.191	536	1.727
35-44	1.355	111	1.466
45-54	1.286	127	1.413
55-64	63	-	63
Tot.	3.895	774	4.669

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Tav. 4.9: *Occupati qualificati immigrati di lungo raggio in Puglia, per tipo di nucleo.*

Tipo di nucleo	Occ. Qualif. immigrati di lungo raggio		
	Si, da altra regione	Si, dall'estero	totale
Persona singola	702	127	829
Coppia con figli	2.634	249	2.883
Coppia senza figli	151	-	151
Monogenitore maschio	192	-	192
Monogenitore donna	102	398	500
Tot.	3.781	774	4.555

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Tav. 4.10: *Occupati qualificati immigrati di lungo raggio in Puglia, per titolo di studio.*

Titolo di studio	Occ. Qualif. immigrati di lungo raggio		
	Si, da altra regione	Si, dall'estero	Totale
Laurea triennale	720	-	720
Laurea di 4 anni o più	2.986	636	3.622
Specializzazione post-laurea	189	-	189
Dottorato di ricerca	-	138	138
Tot.	3.895	774	4.669

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Status occupazionale

Con riferimento alla posizione professionale, dalla Tav. 4.11 emerge che:

- circa il 60% (2.717) degli occupati qualificati immigrati di lungo raggio insediati stabilmente in Puglia), sono degli impiegati;
- circa il 28,5% (1.330) ricoprono il ruolo di quadro;
- infine, il 6,2% ricopre il ruolo di dirigente, il 4,6% di operaio, mentre il 2,5% di libero professionista.

Tav. 4.11: Occupati qualificati immigrati di lungo raggio in Puglia, per posizione professionale

Posizione Professionale	Occ. Qualif. immigrati di lungo raggio		
	Si, da altra regione	Si, da estero	Totale
Dirigente	291	-	291
Quadro	1.081	249	1.330
Impiegato	2.319	398	2.717
Operaio	88	127	215
Lib. Profess.	116	-	116
Tot.	3.895	774	4.669

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

In particolare, differenziando gli occupati qualificati che svolgono attività di lavoro dipendente, rispetto alla tipologia di contratto, dalla Tav. 4.12 è immediato rilevare che il 90,4% degli *occupati qualificati immigrati* in Puglia da altra regione o dall'estero, ha stipulato un contratto a tempo indeterminato.

Tav. 4.12: Occupati qualificati immigrati di lungo raggio in Puglia, per tipo di contratto.

Tipo di contratto	Occ. Qualif. immigrati di lungo raggio		
	Si, da altra regione	Si, da estero	Totale
A tempo determinato	298	138	436
A tempo indet.	3.481	636	4.117
Tot.	3.779	774	4.553

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Infine, con riferimento al settore di attività economica, dalla Tav. 4.13 si evince che ben il 92,4% degli occupati qualificati immigrati in Puglia da altra regione italiana o dall'estero, lavora nel Terziario, mentre, la restante percentuale è occupata nell'Industria.

Tav. 4.13: *Occupati qualificati immigrati di lungo raggio in Puglia, per settore di attività economica*

Settore di attività economica	Occ. Qualif. Immigrati di lungo raggio		
	Si, da altra regione	Si, da estero	Totale
Industria	354	-	354
Terziario	3.541	774	4.315
Tot.	3.895	774	4.669

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

4.2.2 *Alcune considerazioni sugli immigrati di lungo raggio*

A conclusione dell'analisi descrittiva sugli immigrati qualificati di lungo raggio che, al 2008, risultano aver trasferito da più di un anno la residenza in Puglia per motivi di lavoro, se ne delinea un quadro sintetico sulle caratteristiche anagrafiche e occupazionali.

In particolare, si può notare che il 56,6% sul totale degli occupati qualificati immigrati di lungo raggio è rappresentato da donne. La propensione ad immigrare in Puglia (trasferimento di residenza in Puglia da altra regione o dall'estero) è più elevata per gli occupati qualificati appartenenti alle classi di età più giovani (25-34 anni e 35-44 anni) e con laurea di quattro anni o più o triennale.

Inoltre, i dati sulla situazione familiare degli *immigrati occupati qualificati di lungo raggio*, evidenziano come la scelta di insediarsi stabilmente in Puglia riguardi soprattutto le coppie con figli.

Infine, con riferimento allo status occupazionale degli immigrati qualificati, emerge che 2 su 3 sono impiegati e lavorano soprattutto nel Terziario.

4.2.3 *Profilo socio-demografico e status occupazionale dei pendolari di lungo raggio*

Come precedentemente accennato, l'analisi della mobilità territoriale delle risorse umane qualificate contempla non soltanto gli immigrati che hanno trasferito la residenza in Puglia ai fini dello svolgimento del

lavoro attuale, ma anche un'altra forma di spostamento dalla Puglia per motivi di lavoro, denominata "pendolarismo".

In particolare, in base alla distanza tra il luogo di residenza ed il luogo di lavoro abituale, è possibile distinguere tre tipologie di lavoratori:

- gli stanziali, ovvero coloro che lavorano nel comune di residenza;
- i pendolari a breve raggio, ovvero coloro che lavorano in altro comune della stessa provincia o in altra provincia della stessa regione, con rientro giornaliero nel luogo di residenza;
- i pendolari di lungo raggio, ovvero coloro che lavorano in altra regione italiana o all'estero, con ritorno non quotidiano nel luogo di residenza.

Nel 2008, in Puglia la situazione si presenta come segue:

- gli stanziali sono circa 115.000 persone (il 62,6% del totale degli occupati qualificati);
- i pendolari di breve raggio sono circa 61.000 (il 33,4% del totale degli occupati qualificati, di cui, il 28% è pendolare in altro comune della stessa provincia e solo il 5,4% è pendolare in altra provincia della stessa regione);
- i pendolari di lungo raggio sono circa 7.400 (il 4% del totale degli occupati qualificati, di cui il 3,5% si sposta in altra regione, mentre lo 0,5% è pendolare all'estero).

A livello nazionale, le percentuali sono pressoché analoghe. Inoltre, non sussistono significative differenze di genere tra le tre categorie di pendolari, né a livello regionale né a livello nazionale.

Tav. 4.14: Occupati qualificati, differenziati in lavoratori stanziali e pendolari. Puglia

Tipologie di lavoratori	Luogo di lavoro abituale	Occupati Qualificati per Sesso		
		M	F	Totale
Stanziali	Nel comune di residenza	61.432	53.313	114.745
	%	33,5	29,1	62,6
Pendolari di breve raggio	All'interno della stessa provincia	25.639	25.638	51.277
	%	14,0	14,0	28,0
	Altra prov. della stessa regione	6.405	3.494	9.899
	%	3,5	1,9	5,4
Pendolari di lungo raggio	Altra regione	4.038	2.393	6.431
	%	2,2	1,3	3,5

All'estero	419	536	955
%	0,2	0,3	0,5
Tot.	97.933	85.374	183.307
%	53,4	46,6	100

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Gli occupati qualificati *pendolari di lungo raggio* pugliesi rappresentano una quota pari al 15,5% sul totale degli occupati *pendolari di lungo raggio* pugliesi (21,9% per i residenti in tutta Italia).

Tab. 4.15: *Occupati qualificati pendolari di lungo raggio distinti per sesso.*

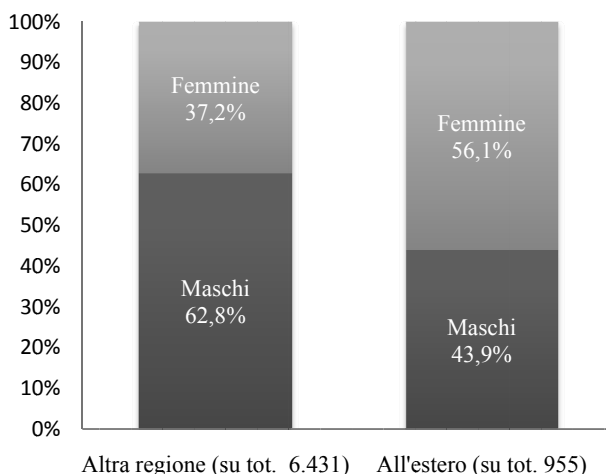
Sesso	Puglia (anno 2008)			Italia (anno 2008)		
	Occupati qualificati pendolari di lungo raggio	% occ. qual. pend. di lungo raggio su tot. occ. qualif.	% occ. qual. pend. di lungo raggio su tot. occ. pendolari di lungo raggio	% occ. qual. pend. di lungo raggio su tot. occ. qualif.	% occ. qual. pend. di lungo raggio su tot. occ. pendolari di lungo raggio	
M	4.457	4,6	10,6	5,5	18,5	
F	2.929	3,4	50,3	3,4	31,7	
Tot.	7.386	4,0	15,5	4,5	21,9	

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Caratteristiche socio-demografiche

In relazione al genere, è evidente che, in Puglia, tra gli occupati qualificati pendolari di lungo raggio, ben il 60,3% è rappresentato da maschi (Tav. 4.15). Più specificatamente, è interessante osservare che all'aumentare del raggio di mobilità (da oltre regione all'estero), la quota dei pendolari donne, che si spostano all'estero per motivi di lavoro, risulta superiore rispetto a quella maschile (Fig. 4.7). Analoghe percentuali si registrano a livello nazionale.

Fig. 4.7: Distribuzione percentuale, per genere, degli occupati qualificati pendolari di lungo raggio dalla Puglia.



Per quanto concerne l'età, è evidente che i più giovani, appartenenti alla fascia di età tra i 25 ed i 34 anni, sono quelli che presentano la maggiore propensione alla mobilità di lungo raggio: il 70,4% (circa 5.200 persone) sul totale dei pendolari qualificati di lungo raggio. In particolare, quasi il 60% (circa 4.350 individui) dei pendolari qualificati tra i 25 e i 34 anni si sposta in altra regione per lavorare, mentre, il restante 11,4% (circa 850 individui) di essi si sposta all'estero.

Tav. 4.16: Occupati qualificati pendolari di lungo raggio per età.

Classi di età	Occ. Qualif. Pendolari di lungo raggio residenti in Puglia				Totale
	In altra regione		All'estero		
	M	F	M	F	
15-24	71	172	-	-	243
25-34	2.568	1.785	310	536	5.198
35-44	888	399	-	-	1.287
45-54	310	38	109	-	457
55-64	201	-	-	-	201
Tot.	4.038	2.393	419	536	7.387

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Rispetto al tipo di nucleo familiare, dalla Tav. 4.17 si evince che ben il 75,7% (circa 5.200 persone) sul totale degli occupati qualificati pendolari di lungo raggio, è una coppia con figli ed è fondamentalmente pen-

dolare in altra regione italiana; quasi il 21% (circa 1.450 individui) sul totale degli occupati qualificati pendolari di lungo raggio, è non coniugato o monogenitore donna, mentre, la restante percentuale del 3% è rappresentata da coppie senza prole o da monogenitore uomo.

Con riferimento al titolo di studio, dalla Tav. 4.18 emerge che più dei due terzi (circa 5.200 persone) degli occupati qualificati pendolari di lungo raggio possiede una laurea di quattro anni o più, il 18,4% (quasi 1.400 individui) degli occupati qualificati pendolari di lungo raggio è un triennialista, il 6,7% (500 individui) di essi ha acquisito una laurea specialistica; d'altra parte, appena il 4,6% (circa 350 persone) degli occupati qualificati pendolari di lungo raggio possiede un titolo superiore alla laurea (il 2,7% ha conseguito un master e si sposta solo oltre regione per lavorare, il 2% ha acquisito un dottorato di ricerca e si sposta esclusivamente all'estero per svolgere il lavoro attuale).

Tav. 4.17: Occupati qualificati pendolari di lungo raggio, differenziati per tipo di nucleo.

Tipo di nucleo	Occ. Qualif. Pendolari di lungo raggio residenti in Puglia				Totale
	In altra regione		All'estero		
	M	F	M	F	
Persona Singola	233	520	-	-	753
Coppia con figli	3.361	1.546	243	138	5.289
Coppia senza figli	118	-	-	-	118
Monogenitore maschio	-	124	-	-	124
Monogenitore donna	52	74	176	398	700
Tot.	3.764	2.264	419	536	6.984

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Tav. 4.18: Occupati qualificati pendolari di lungo raggio, per titolo di studio.

Titolo di studio	Occ. Qualif. Pendolari di lungo raggio residenti in Puglia				Totale
	In altra regione		All'estero		
	M	F	M	F	
Laurea triennale	726	636	-	-	1.363
Laurea specialistica	496	-	-	-	496
Laurea di 4 anni o più	2.702	1.669	419	398	5.188
Specializzazione post-laurea	114	88	-	-	202
Dottorato di ricerca	-	-	-	138	138
Tot.	4.038	2.393	419	536	7.387

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Status occupazionale

Per quanto riguarda la situazione occupazionale, dalla Tav. 4.19 emerge che, in Puglia, il 55,7% degli occupati qualificati pendolari di lungo raggio, ricopre la posizione di impiegato; il 25,6% occupa il ruolo di quadro o dirigente, il 17% svolge lavori "precari" (Co.Co.Co, prestazione d'opera occasionale, lavoratore in proprio), il resto esercita la libera professione, oppure l'apprendistato o l'attività di operaio in genere.

Nessuno esercita l'attività di imprenditore.

Tav. 4.19: Occupati qualificati pendolari di lungo raggio, per posizione professionale.

Posizione Professionale	Occ. Qualif. Pendolari di lungo raggio residenti in Puglia				Totale
	In altra regione		All'estero		
	M	F	M	F	
Dirigente	290	264	-	-	553
Quadro	573	627	-	138	1.338
Impiegato	2.462	836	419	398	4.115
Operaio	88	-	-	-	88
Appr.	104	-	-	-	104
Libero Professionista	116	155	-	-	271
Lavoratore in proprio	353	-	-	-	353
Co.co.co.	52	339	-	-	392
Prest. Opera occ.	-	172	-	-	172
Tot.	4.093	2.423	425	543	7.484

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Con riferimento alla tipologia contrattuale, dalla Tav. 4.20 è immediato rilevare che, in Puglia, quasi il 60% (circa il 73% in Italia) dei pendolari qualificati di lungo raggio è stato assunto con contratto a tempo indeterminato, d'altra parte, il restante 40% (il 27% in Italia) ha stipulato un contratto a tempo determinato e quindi si ritrova in una situazione di instabilità occupazionale.

Tav. 4.20: *Occupati qualificati pendolari di lungo raggio, per tipo di contratto.*

Tipo di contratto	Occ. Qualif. Pendolari di lungo raggio residenti in Puglia				Totale
	In altra regione		All'estero		
	M	F	M	F	
A tempo det.	1.160	1.092	176	138	2.565
A tempo indet.	2.358	635	243	398	3.634
Tot.	3.517	1.727	419	536	6.199

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Infine, analizzando la Tav. 4.21 è immediato rilevare che il settore di attività economica che connota i pendolari qualificati di lungo raggio è prevalentemente quello Terziario, con percentuali simili sia a livello regionale che nazionale.

Tab. 4.21: *Occupati qualificati pendolari di lungo raggio, per settore di attività economica.*

Settore di attività economica	Occ. Qualif. Pendolari di lungo raggio residenti in Puglia				Totale
	In altra regione		All'estero		
	M	F	M	F	
Agricoltura	-	94	-	-	94
Industria	746	169	109	-	1.024
Terziario	3.292	2.131	310	536	6.269
Tot.	4.038	2.393	419	536	7.387

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

4.2.4 Alcune considerazioni sui pendolari di lungo raggio

L'analisi descrittiva sui pendolari qualificati di lungo raggio che, al 2008, si muovono dalla Puglia verso altre regioni italiane o verso l'estero, per motivi di lavoro, consente di tracciarne un profilo socio-demografico e occupazionale puntuale. In particolare, si può notare che il 60% sul totale degli occupati qualificati pendolari di lungo raggio è rappresentato da maschi. La propensione alla mobilità di lungo raggio (da Puglia verso altra regione o verso l'estero) è più consistente per gli occupati qualificati appartenenti alla classe di età tra i 25-34 anni e con laurea di

quattro anni o più; inoltre, con riferimento al tipo di nucleo familiare di appartenenza è emerso che circa l'80% sul totale degli occupati qualificati pendolari di lungo raggio, è una coppia con figli ed è soprattutto pendolare in altra regione italiana.

Per quanto concerne la condizione occupazionale, è risultato che circa il 60% degli occupati qualificati pendolari di lungo raggio, ricopre la posizione di impiegato e opera soprattutto nel settore terziario.

5.

UNIVERSITÀ E SBOCCHI OCCUPAZIONALI DEL LAVORO QUALIFICATO

5.1 I servizi di job placement delle Università pugliesi

In questo paragrafo si propone una rilevazione dello stato attuale dei servizi del placement universitario nei cinque atenei pugliesi. Il Job Placement sviluppato dalle università grazie all'assistenza di diversi programmi (tra cui più recentemente FlixO "Formazione e Innovazione per l'Occupazione", ma anche Mentore, Arianna, Sirio) mette a disposizione una serie di prestazioni specialistiche rivolte ai laureati per facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro, con l'obiettivo di ridurre al minimo i tempi per trovare un'occupazione il più possibile coerente con gli studi effettuati.

Gli uffici di Job Placement offrono, di norma, servizi mirati a studenti/laureati ed imprese, come l'informazione sul sistema produttivo locale e sui profili aziendali, l'orientamento e la formazione per accrescimento delle competenze e il potenziamento del bagaglio professionale in accordo con i reali fabbisogni delle imprese, l'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro.

Nelle prime fasi del presente lavoro, dopo un incontro preliminare con rappresentanti delle cinque Università pugliesi, il gruppo di ricerca ha sottoposto lo schema di seguito riportato (v. Box 5.1) affinché venisse compilato dalle strutture di ateneo interessate al placement al fine di rilevare in forma omogenea lo stato dell'arte.

Le informazioni che emergono sono di estremo interesse, sia per le Università stesse che le hanno faticosamente prodotte, sia per lavoratori ed imprese che lamentano una difficoltà di mutuo raggiungimento di obiettivi ed intenti, sia per le istituzioni pubbliche che potrebbero individuare, e colmare, un vuoto di interesse sociale ed economico per l'intero territorio.

Box 5.1 – Info richieste dall'IPRES alle Università pugliesi

-
1. Anno di insediamento dell'ufficio e contesto nel quale nasce (progetto pilota, iniziativa di singoli Dipartimento, volontà centrale, ecc. ...);

 2. Unità di personale coinvolte e particolari competenze ad esse ascritte (distacco da altri uffici, personale temporaneo, particolari requisiti richiesti in "Gestione delle risorse umane" ad es., ecc. ...);

 3. Spese sostenute (annualizzate):

 4. Tipologia dell'ufficio, anche in conseguenza della natura iniziale dell'esperienza (transitorio, permanente, con propria sede, visibile sul web di Ateneo);

 5. Cenni alle esperienze intraprese nel periodo, siano esse di tipo standardizzato (mediazione domanda-offerta di lavoro, *career day*, ecc...) siano esse di tipo eccezionale;

 6. Collaborazioni con enti e/o associazioni varie di categoria, eventuali finanziamenti ottenuti (non solo FIO);

 7. Infine, vogliate indicare le principali due criticità per le quali, sulla base della vostra esperienza passata, impieghereste i primi fondi sostanzialmente disponibili per migliorare il servizio;

 8. Altri suggerimenti

Dalla lettura congiunta delle diverse esperienze si evince come le azioni delle Università, quasi per tutte avviate in modo sostanziale con i vari programmi di supporto, in particolare con il programma FIO (v. § 7.3), risentono in gran parte della modalità marginale e a singhiozzo che ha distinto il loro operato, in virtù della minor o maggiore disponibilità di risorse finanziarie. È da rilevare che l'unico Ateneo privato considerato ha spontaneamente ed endogenamente deciso di dotarsi di una struttura di placement per seguire passo per passo i propri studenti.

Lelemento più stridente appare proprio la massima difficoltà del maggior Ateneo pugliese di dotarsi di una struttura stabile, permanente ed efficiente, proprio come efficienti continuano (chissà ancora per quanto) ad essere le singole individualità che, dopo aver, nel corso degli anni, seguito la sorte dei programmi destinati alle attività in merito in apposite ma transitorie strutture, persistono, in uffici diversi, ad offrire un servizio mancante a studenti e laureati.

Dalle criticità e dai suggerimenti indicati dalle Università stesse emerge non solo la rilevanza strategica di un tale servizio al loro interno, ma l'impellenza di un coordinamento, come minimo regionale, che contribuisca a rendere più tempestivi ed efficaci gli interventi sul territorio e l'interscambio con la realtà imprenditoriale che, com'è noto, è disposta ad interrelarsi con il mondo accademico (come emerso dal focus, v. § 6.4), a patto che non ci siano ridondanze e comportamenti ripetitivi, costosi in modo diretto ed indiretto (costo-opportunità).

Box 5. 2 – Le caratteristiche del servizio di Job Placement nell'Università di Bari

1. La preliminare attivazione di un servizio di placement avviene con l'attivazione di progetti ministeriali MIUR: il progetto "Mentore", il progetto "Arianna", il progetto "Sirio" ed il progetto "FIxO". Le attività connesse sono iniziate a partire dal 2001 fino al completamento avvenuto nel 2009. Ad oggi non esiste un *ufficio placement* a carattere permanente.
2. Non vi sono specifiche unità di personale coinvolte, se non quelle in alcuni uffici dell'Amministrazione Centrale come l'*Ufficio Stage e Tirocini* ed il Dipartimento per l'Innovazione e la Didattica, precedentemente coinvolte nei progetti ed ora operanti quasi esclusivamente su base volontaria.
Per la realizzazione di tutte le iniziative previste dai progetti citati nel periodo 2001-2009 sono stati coinvolte 55 unità (tra Personale Docente strutturato e non) e 45 unità temporanee, con diverse professionalità in tema di orientamento tutorato e nel campo del "career counseling".
3. Nel periodo 2001-2009, il budget dedicato alle attività di placement e di incontro domanda-offerta di lavoro, rappresenta il 15% circa degli importi disponibili nei progetti, ca. 60.000 euro annui.
4. Oggi non esiste un *Ufficio Placement*. Nel corso delle realizzazioni dei citati progetti sono state approntate due sistemazioni logistiche denominate a) "Ufficio tirocini" (ad oggi esistente), associato al servizio di orientamento e placement d'ateneo e b) "COSIP" (temporaneo, non più presente), per servizio di consulenza integrato per lo sviluppo di una cultura/competenze di placement dei laureati e laureandi dell'ateneo.
5. La molteplicità delle azioni intraprese nell'ambito dei progetti riguardano:
 - attività di assessment selettivo per laureandi e laureati sulle competenze trasversali distintive per le rispettive professioni,
 - eventi di incontro domanda e offerta di lavoro con contatti con il mondo delle imprese del territorio,
 - iniziative di diffusione delle professionalità licenziate dall'ateneo barese nel territorio di riferimento (Workshop "Localmente", ecc.)
 - ricognizione delle competenze trasversali attraverso il coinvolgimento dei docenti-tutor (Progetto "Academic Account")
 - attività di sportello per la consulenza personale per operazioni di "Self-presentation" e di incontro con il mercato del lavoro
6. Le iniziative in collaborazione con enti ed organismi interessati ha riguardato strutture ed istituzioni locali, pubbliche e private, interessate alle dinamiche dell'occupazione e dell'inserimento lavorativo.
A diverso titolo, hanno partecipato alle iniziative in questione: la provincia di Foggia, il Politecnico di Bari, il Consorzio Interuniversitario "Universus", Comuni della Provincia di Bari, Agenzie ed imprese locali, le strutture e le organizzazioni di placement del territorio (Centri per l'Impiego, EURES, ecc.)

 7. Criticità:

- mancata stabilizzazione del servizio da parte dell'ateneo rispetto al volume ed alla qualità delle sperimentazione e delle attività realizzate, che hanno assunto un carattere estemporaneo e provvisorio tale da determinare una percezione di discontinuità, nociva rispetto alla qualità del servizio
 - dispersione delle professionalità maturate nel corso della sperimentazione a motivo della discontinuità e precarietà dei rapporti di collaborazione. Ciò determina una perdita di "capitale umano" sul quale l'università di Bari ha investito e che non risulta più disponibile per la prosecuzione del servizio
 - difficoltà di integrazione della pluralità dei servizi di consulenza per il placement presenti a livello provinciale, regionale e nazionale
 - difficoltà di coinvolgimento delle imprese nella logica di gestione dei processi di "recruitment" ai fini della individuazione e definizione dei profili professionali utili e necessari per lo sviluppo imprenditoriale locale
-

8. Le politiche e le strategie di placement possono avere una loro validità e consistenza solo se dispiegate in un'ottica di integrazione "politica" ed operativa degli atenei coinvolti.

Suggerimenti: Necessità di unità d'azione nel territorio per evitare di creare un effetto "entropico" se condotte "a ondate" sulle imprese locali – oggetto di interventi, selettivi, differenziati e/o ripetitivi di promozione di attività di placement (stage e tirocini, interventi di formazione, ecc.).

Necessità di individuare e definire un modello d'intervento e profili di professionalità degli operatori specifici e distintivi, in grado, cioè, di promuovere una cultura del placement presso i laureati della regione e una cultura del recruitment presso il sistema imprenditoriale locale.

Box 5. 3 – Le caratteristiche del servizio di Job Placement nell'Università di Foggia

1. Inaugurato presso l'Ateneo foggiano nel novembre 2008, nell'ambito del Programma FixO. In seguito, con la riorganizzazione degli Uffici dell'Amministrazione Centrale, l'attività è stata istituzionalizzata. Attualmente, il placement universitario è svolto dall'*Ufficio Stage e Placement*, collocato nel Dipartimento Orientamento e Tutorato.
 2. Tre unità di personale, tra cui il responsabile, con pregresse esperienze nel post-laurea, gestione stage e tirocini. La responsabile ha altresì frequentato il corso, tenutosi nel mese di maggio 2009 presso la S.U.M. (Politecnico di Milano), "I servizi di placement nelle Università"
 3. Le spese di impianto e start-up dell'ufficio sono state interamente coperte con il finanziamento di circa € 50.000,00 ricevuto a seguito dell'adesione dell'Università degli Studi di Foggia al Programma FixO.
-

4. L'Ufficio si configura al momento come stabile e permanente, seppur associato alla gestione dell'attività di stage post lauream e degli stage. Ha una propria sede, collocata al piano terra del Palazzo Ateneo, visibile e facilmente accessibile al pubblico. Al momento non ha una propria pagina sul sito web istituzionale, ma le informazioni inerenti l'attività sono ugualmente reperibili, ricomprese nella sezione "Servizi agli Studenti".
5. Tra le attività svolta si annoverano: career day, pubblicazione di offerte di lavoro, raccolta curricula. Le nuove attività previste non sono ancora iniziate.
6. Partecipazione al "Tavolo del Placement", sorto a seguito della II Conferenza di Ateneo sulla Didattica (giugno 2009) con la partecipazione, oltre ad esponenti del corpo docente dell'Università, di rappresentanti della Camera di Commercio di Foggia, di Assoindustria, della Confesercenti, di Agenzie di lavoro interinale, di Istituti di formazione noti a livello internazionale e di imprenditori locali affermati. Al momento non vi è alcun finanziamento esterno per le attività istituzionali in capo all'Ufficio.
7. Caratteristiche tipiche del tessuto imprenditoriale e economico; un eccessivo ricorso allo strumento del tirocinio, con poche reali possibilità di inserimento effettivo in organico; inadeguata/incompleta formazione degli operatori di placement: il servizio offerto spesso risulta pertanto poco "personalizzato"; Formazione accademica non vicina alle reali esigenze aziendali.
8. fondi spesso inadeguati alla implementazione ed al sostenimento di iniziative mirate (ad es. corsi per insegnare ai neolaureati a compilare cv, cover letter, a compiere un'efficiente ricerca di lavoro, a presentarsi in maniera brillante ai colloqui di selezione...)

Box 5. 4 – Le caratteristiche del servizio di Job Placement nell'Università del Salento

1. Dal 2003, una apposita Unità Organizzativa a livello di Ufficio dell'Amministrazione Centrale. Nell'ottobre del 2009, nell'ambito di una riorganizzazione dei servizi dell'Amministrazione centrale, si è ritenuto opportuno isolare le funzioni di *Job Placement* dalle funzioni più propriamente legate ad azioni di valorizzazione della ricerca, con la istituzione di uno specifico Ufficio denominato "Career Service".
 2. Attualmente sono allocate tre unità di personale dell'Area Amministrativa-Gestionale: il Capo Ufficio e due addetti.
 3. Nell'ambito del DM 262/2004 "Programmazione del sistema universitario per il triennio 2004-2006" è stato approvato il Progetto "Job Placement" finanziato per un importo totale di euro 97.000,00 (di cui euro 29.000,00 a carico dell'Università). Inoltre nell'ambito del progetto FIO ha potuto contare su un finanziamento di circa 50.000 Euro. Dette risorse sono state complessivamente utilizzate nel triennio 2006-2008.
-

-
4. L'Ufficio Career Service è stabile è collocato all'interno dell'Area della Valorizzazione della Ricerca della Ripartizione Ricerca.
 5. Cenni alle esperienze intraprese nel periodo, siano esse di tipo standardizzato (mediazione domanda-offerta di lavoro, *career day*, ecc...) siano esse di tipo eccezionale.
 6. Si sono attivate collaborazioni di scopo, in particolare con Enti Locali.
 7. Standardizzare le procedure; Lavorare in rete
 8. Altri suggerimenti: Collegarsi e farsi sostenere (non solo finanziariamente) dagli Enti locali; Costituire con gli stessi un osservatorio del Mercato del Lavoro le cui previsioni servano per orientare in ingresso/uscita gli studenti. Rafforzare la cultura d'impresa anche con azioni di sostegno alla progettazione. Migliorare le azioni di orientamento in uscita e di counseling.
-

Box 5. 5 – Le caratteristiche del servizio di Job Placement nell'Università LUM Jean Monnet

-
1. Attivo dal 2004 per volontà del Rettore.
 2. All'inizio era coinvolta una sola unità di personale, attualmente 4 unità fisse e 2 *mobili*
 3. Decise a seconda delle necessità: non c'è un budget predefinito.
 4. L'ufficio Orientamento è permanente, con una propria sede presso l'Ateneo e con un proprio spazio anche sul sito web dell'università.
 5. Principalmente tre attività: orientamento in entrata, che comprende tutte quelle attività rivolte alle scuole superiori e ai loro studenti (visite nelle scuole, seminari, saloni dello studente, etc.); orientamento in itinere, che comprende tutte quelle attività rivolte agli studenti iscritti alla LUM (stage curriculari e non, convegni, seminari, corsi di approfondimento, etc.); orientamento in uscita, che comprende tutte quelle attività volte a garantire allo studente LUM un immediato ingresso nel mondo del lavoro (*career day*, *job orienta*, stage, corsi di aggiornamento, etc).
 6. Collaborazioni con enti e associazioni di categoria; tra queste, FlxO e Leonardo, e anche la collaborazione con la piattaforma Surikati, per garantire stage retribuiti in Inghilterra; quella con Confapi, fondamentale e di assoluto spessore non solo perché garantisce stage e assunzioni, ma anche perché promuove l'attività di ricerca e la crescita del territorio; quella con la Corte Costituzionale, utile agli studenti di giurisprudenza per provare l'esperienza di uno stage di altissimo livello; quella con Oltrelinea, un'altra associazione datoriale in forte crescita.
 7. Criticità: N.I.
 8. Altri suggerimenti: N.I.
-

N.I. = Non Indicato

Box 5. 6 – Le caratteristiche del servizio di Job Placement nel Politecnico di Bari

-
1. Dal gennaio 2008, ufficializzando i servizi di intermediazione lavorativa e/o di accompagnamento al mondo del lavoro attuati precedentemente in progetti legati al Ministero del Lavoro o a specifiche attività di orientamento in uscita già svolte dall'Ufficio Stage e Tirocini e dal Centro Orientamento di Ateneo.
 2. Nessuna unità preposta all'accoglienza dell'utenza. Il responsabile dei servizi di placement è il Delegato del Rettore all'Orientamento che coordina anche le attività di orientamento in ingresso e in itinere
Gli uffici che si occupano di placement sono stati così costituiti:
 - Ufficio Stage e Tirocini: 1 unità di personale dipendente
 - Centro Orientamento: 1 unità di personale dipendente affiancata da ottobre 2006 a novembre 2007 da 1 risorsa con contratto a progetto contrattualizzata da Italia Lavoro Spa in relazione al progetto BCNL – Borsa Continua Nazionale del Lavoro (Psicologa del Lavoro); e da Giugno 2007 a dicembre 2007 da n. 2 risorse con contratto a progetto contrattualizzate da Italia Lavoro Spa sui fondi del Progetto FIO (di cui una Psicologa del Lavoro);
 - Ufficio Placement: da gennaio 2008 a marzo 2009 n. 2 risorse con contratto a progetto contrattualizzate da Italia Lavoro Spa su fondi del Progetto FIO (di cui una Psicologa del Lavoro). Da ottobre 2008 a marzo 2009 alle due unità previste da Italia Lavoro Spa sono state affiancate n. 4 unità con contratto di collaborazione coordinata e continuativa contrattualizzate direttamente dal Politecnico di Bari a seguito di procedura concorsuale.
 3. Le spese sostenute hanno fatto carico esclusivamente sui capitoli di spesa definiti in sede di accordi programmatici dai progetti attuati in collaborazione con il Ministero del Lavoro, senza mai gravare sul budget di Ateneo.
 4. Ufficio permanente, con propria sede, visibile sul web di Ateneo.
 5. Servizi attivati dall'Ufficio Placement dal gennaio 2008
 - SPORTELLO FRONT-OFFICE;
 - BANCA DATI DEI LAUREATI;
 - ORGANIZZAZIONE EVENTI: Career Day, Workshop, Job Meeting.
 6. I programmi ai quali nel tempo le attività di Orientamento in Uscita hanno fatto riferimento sono:
 - BCNL Borsa Continua Nazionale del Lavoro
 - Progetto FIO
 - Progetto Lavoro e Sviluppo
 - Progetto Arianna
 7. Ad oggi, la principale criticità per la quale sarebbe opportuno impiegare eventuali fondi stanziati è fornire l'ufficio di almeno una unità di personale che possa gestire, monitorare e informare sulle attività di orientamento in uscita e/o intermediazione lavorativa.
 8. Altri suggerimenti: N.I.
-

5.2 *I corsi di formazione post-laurea strutturati presso l'Università pugliesi*

Questo paragrafo è dedicato ad un'analisi dell'offerta formativa post-laurea del sistema accademico pugliese. In ambito universitario, i corsi cui si ha accesso dopo la laurea, triennale o magistrale a seconda dei casi specifici, sono: Master, Corsi di perfezionamento, Corsi di aggiornamento professionale, Corsi di alta formazione, Scuole di Specializzazione e Corsi speciali. In aggiunta, con l'intento diverso di formazione alla ricerca, vi sono i Dottorati di ricerca.

Questa rilevazione si inserisce in un percorso che ha come obiettivo quello di costituire una sorta di osservatorio dell'offerta formativa post laurea e degli effetti sugli sbocchi occupazionali attivando strumenti di monitoraggio comuni tra le Università pugliesi, che renda omogenea, sistematica e comparabile la rilevazione di dati nel tempo, oltre a ricostruire serie storiche.

Pertanto, in questa fase del lavoro di ricerca, nell'ambito dell'offerta formativa per Atenei pugliesi e per facoltà, si è scelto di circoscrivere le informazioni ai Master di 1° e 2° livello – lasciando volutamente *a latere* le Scuole di Specializzazione (quasi esclusivamente mediche) – per rendere più immediata ed omogenea la visione sul sistema post-laurea pugliese⁵⁶.

La Tav. 5.1 raggruppa i Master banditi per facoltà e li distingue in 1° e 2° livello, includendo anche quei corsi Master organizzati da più facoltà insieme (interfacoltà), in particolare tre a Bari, uno a Lecce e due a Foggia. Non necessariamente i corsi progettati e banditi sono avviati: il loro destino dipende in modo determinante dal numero degli iscritti, dopo la chiusura del bando. Sicché, molti dei corsi non vengono avviati. Tranne il caso particolare dei Master di II livello a Lecce (dove ne vengono banditi 18 e avviati 6), non è tanto questa differenza a suscitare una curiosità, quanto il *metodo* di programmazione e fornitura del servizio di formazione universitaria post-laurea. Non è certo per i costi di iscrizione particolarmente elevati che gli studenti rinunciano: le tasse più elevate che ci sono pervenute si attestano su € 3.750 per il Master in Management delle imprese di servizi energetici ed ambientali della facoltà di Economia di Foggia, che pur offriva 10 Borse di Studio e la possibilità di fare Stage. Anzi, sembra piuttosto che molti Master non sopravvivano (o non nascano) poiché il costo ad essi associato presuppone una soglia di iscritti abbastanza elevata perché la gestione, sia pure

⁵⁶ Si fa notare che la rilevazione dei dati è stata direttamente effettuata dagli uffici preposti dei vari Atenei, con non poche difficoltà sia per la rilevazione che per la fornitura dei dati (dalla LUM non è stato possibile ottenerli).

a cinghia stretta, possa essere garantita ad un certo standard. E questa elevata nati-mortalità dei corsi danneggia, o perlomeno, non gioca a favore della buona riuscita dei corsi stessi. La durata nel tempo di un corso è indice di affidabilità per coloro che vogliono intraprendere un simile percorso. Se poi si aggiunge che le Borse di studio, come quelle regionali di “Ritorno al Futuro” (v. § 7.2), abbassano o annullano i costi di molti Master privati e/o di altre Università extra-regionali, si intende come i corsi “in saldo” delle università pugliesi siano snobbati, e per motivi non strettamente legati alla qualità del servizio offerto.

Tav. 5. 1 – Master banditi nell'a.a. 2008-09 presso gli Atenei Pugliesi (escluso LUM)

FACOLTÀ	Totale corsi		Totale
	banditi I livello	banditi II livello	
Agraria	2	1	3
Economia	3	0	3
Giurisprudenza	4	0	4
Interfacoltà – Medicina e Chirurgia; Giurisprudenza	1	0	1
Interfacoltà – Scienze della Formazione; Medicina e Chirurgia	1	0	1
Interfacoltà -Lettere e Filosofia; Scienze MM.FF.NN.	1	0	1
Lettere e Filosofia	1	0	1
Lingue e Letterature straniere	2	0	2
Medicina e Chirurgia	8	2	10
Medicina Veterinaria	1	0	1
Scienze della Formazione	4	1	5
Scienze Matematiche Fisiche e Naturali	0	1	1
Scienze Politiche	1	1	2
BARI	29	6	35
Beni Culturali	0	1	1
Economia	1	4	5
Giurisprudenza	0	4	4
Ingegneria Industriale (Brindisi)	0	1	1
Interfacoltà -Beni Culturali, Lettere e Filosofia e Lingue e Letterature straniere	1	0	1
Lettere e Filosofia	0	2	2
Lingue e Letterature straniere	1	1	2
Scienze della Formazione	3	2	5
Scienze Matematiche Fisiche e Naturali	1	0	1

Scienze Sociali, Politiche e del Territorio	0	1	1
Scuola Superiore ISUFI	0	2	2
LECCE	7	18	25
Economia	6	0	6
Interfacoltà – Medicina e Chirurgia, Agraria, Economia, Giurisprudenza, Lettere e Filosofia e Scienze della Formazione	1	0	1
Interfacoltà – Scienze della Formazione, Economia e Giurisprudenza	0	1	1
Lettere e Filosofia (on line)	1	0	1
Medicina e Chirurgia	3	4	7
FOGGIA	11	5	16
I Facoltà di Ingegneria	0	2	2
II Facoltà di Ingegneria	1	0	1
POLIBA	1	2	3
TOTALE PUGLIA	48	31	79

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati rilevati dalle Università pugliesi (escluso LUM)

La Tav. 5. 2, che offre una sintesi dei dati su corsi banditi ed avviati, lascia intendere che se il 37% dei corsi non viene avviato (molto di più per quelli di II che di I livello⁵⁷), allora, delle due, l'una: o molta della capacità di trasmissione del sapere delle università pugliesi non trova idoneo impiego e viene sottoutilizzata, o le università pugliesi sovrastimano la domanda di conoscenza della popolazione pugliese e devono vedere al ribasso le loro offerte. Probabilmente, queste due cause agiscono insieme e la soluzione ideale risiede in un'attenta lettura della domanda di conoscenza da parte dei fruitori diretti (gli studenti) ed indiretti (i potenziali datori di lavoro, tra i quali le imprese) per meglio calibrare l'offerta formativa. A molti accademici questa interpretazione potrà non piacere, ma il sapere fine a se stesso non è adatto alla logica di mercato in cui le università della regione devono muoversi. L'attenzione per quei saperi che "non hanno mercato" è un grande interesse pubblico (un bene pubblico, dicono gli economisti), che trova ancor più ragione nell'essere protetto nelle sedi più idonee con scuole e borse di eccellenza. Ma questa è un'altra storia.

Un *matching* più appropriato sicuramente può e deve partire in collaborazione con le strutture di placement ed orientamento che fungono da *trait d'union* in due mercati, in due mondi, se si preferisce, contemporaneamente: domanda e offerta di formazione, domanda e offerta di lavoro. Di questo si dirà nel prossimo paragrafo.

⁵⁷ In realtà i dati di Foggia e del Politecnico sono dubbi, in quanto così appare che il 100% dei corsi banditi siano stati avviati per entrambi. Sarebbe d'uopo una verifica.

Tav. 5. 2 – Corsi banditi e corsi avviati nell'a.a. 2008-2009 per Ateneo (escluso LUM)

FACOLTÀ	Totale corsi banditi I livello	Totale corsi avviati I livello	Totale corsi banditi II livello	Totale corsi avviati II livello	Totale corsi banditi	Totale corsi avviati
BARI	29	21	6	6	35	27
LECCE	7	3	18	1	25	4
FOGGIA	11	11	5	5	16	16
POLIBA	1	1	2	2	3	3
PUGLIA	48	36	31	14	79	50

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati rilevati dalle Università pugliesi (escluso LUM)

La lettura della Tav. 5.3 è lasciata a quanti pensano che un accordo, un approccio sistemico del mondo accademico possa portare più giovamento che detrimento (per inciso si ricorda che l'economista e matematico J. Nash ha vinto un Nobel per aver contribuito alla spiegazione per cui la cooperazione paga più della competizione). Questo potrebbe essere un valido campo di applicazione. Certo, in tempi di ristrettezze finanziarie nazionali e di Ateneo, sembra un paradosso pensare di cooperare con i propri *competitor*, ma così non è, se si ragiona in termini di principale interlocutore, il territorio pugliese.

Tav. 5. 3 – Master banditi nell'a.a. 2008-09 in Puglia per Facoltà (escluso LUM)

FACOLTÀ	Totale corsi banditi I livello	Totale corsi banditi II livello	Totale
Master Agraria	2	1	3
Master Economia	10	4	14
Master Giurisprudenza	4	4	8
Master Ingegneria	1	3	4
Master Interfacoltà	5	1	6
Master Lettere e Filosofia	2	2	4
Master Scienze MM.FF.NN.	1	1	2
Master Medicina e Chirurgia	11	6	17
Master Beni Culturali	0	1	1
Master Lingue e Letterature Straniere	3	1	4
Master Medicina Veterinaria	1	0	1

Master Scienza della Formazione	7	3	10
Master Scienze Politiche	1	1	2
Master Scienze Sociali, Politiche e del Territorio	0	1	1
Master S.S. ISUFI	0	2	2
TOTALE PUGLIA	48	31	79

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati rilevati dalle Università pugliesi (escluso LUM)

Tav. 5. 4 – Iscritti ai corsi di I e II livello negli Atenei pugliesi, 2007

FACOLTÀ	Tipologia Master	Iscritti 2007			
		M	F	TOT.	(Stranieri)
BARI	1° liv.	143	324	467	3
BARI	2° liv.	12	24	36	0
LECCE	1° liv.	28	98	126	2
LECCE	2° liv.	39	74	113	34
FOGGIA	1° liv.	59	61	120	0
FOGGIA	2° liv.	19	19	38	3
POLITECNICO	1° liv.	12	2	14	1
POLITECNICO	2° liv.	3	5	8	0
Atenei Pugliesi	1° liv.	242	485	727	6
Atenei Pugliesi	2° liv.	73	122	195	37
Atenei Pugliesi	tutti i livelli	315	607	922	43

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati rilevati dalle Università pugliesi (escluso LUM)

Tav. 5. 5 – Diplomatici ai corsi di I e II livello negli Atenei pugliesi, 2007

FACOLTÀ	Tipologia Master	Diplomatici 2007			
		M	F	TOT.	(Stranieri)
BARI	1° liv.	95	134	229	0
BARI	2° liv.	55	55	110	13
LECCE	1° liv.	15	59	74	0
LECCE	2° liv.	27	90	117	2
FOGGIA	1° liv.	19	20	39	0
FOGGIA	2° liv.	12	1	13	0
POLITECNICO	1° liv.	16	0	16	0
POLITECNICO	2° liv.	15	6	21	4
Atenei Pugliesi	1° liv.	145	213	358	0
Atenei Pugliesi	2° liv.	109	152	261	19
Atenei Pugliesi	tutti i livelli	254	365	619	19

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati rilevati dalle Università pugliesi (escluso LUM)

Per concludere, così come rilevati dall'Ufficio Statistico del MIUR, si riportano i dati sugli iscritti (Tav. 5. 4) e i diplomati (Tav. 5. 5) del 2007 (gli ultimi disponibili in forma comparabile) per dar conto delle persone coinvolte nella formazione post-laurea universitaria pugliese. Non se ne vuole dare una valutazione in termini di tassi di successo o altre variabili simili (ci sono le sedi opportune), ma queste cifre servono a far comprendere l'ordine di grandezza del fenomeno in discussione.

5.3 *Alta formazione e sbocchi occupazionali*⁵⁸

5.3.1 *Premessa metodologica*

I dati di seguito illustrati derivano da una indagine condotta dall'ISFOL⁵⁹ sugli esiti occupazionali di un campione di individui che tra il 2000 ed il 2004 hanno partecipato ad un dottorato di ricerca o ad un corso di formazione post laurea cofinanziati dal PON ricerca 2000-2006, a titolarità MIUR, nelle regioni del Mezzogiorno.

L'obiettivo di fondo è stato quello di verificare l'efficacia dell'alta formazione erogata in funzione delle opportunità di trovare lavoro – entro 6 e 18 mesi dalla conclusione dei percorsi formativi – da parte di coloro che hanno deciso di proseguire gli studi dopo la laurea mediante ulteriori gradi di istruzione, di alto profilo ed elevata specializzazione.

L'indagine ha voluto mettere in evidenza le modalità con cui l'*alta formazione* può correlarsi alla qualità del lavoro trovato, da uomini e donne, entro un anno e mezzo dal conseguimento del titolo onde tentare di misurare, altresì, il fenomeno della mobilità sociale, il profilo contrattuale nonché lo scenario retributivo di coloro che decidono di proseguire gli studi al fine di una migliore e maggiore professionalizzazione.

Il piano di indagine, realizzato dall'ISFOL, ha visto come universo di riferimento tutti coloro che in Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sardegna e Sicilia hanno partecipato a corsi post laurea ("master") nell'ambito dell'Avviso di bando 4391/2001 ed ai dottorati di ricerca del XV° e XVI° ciclo conclusisi entro aprile 2004.

Per quanto attiene i dottorati, le unità campionate sono state estratte mediante un *disegno a due stadi*. Nel primo strato sono stati estratti 400

⁵⁸ Si ringrazia il MIUR e l'ISFOL per la messa a disposizione delle elaborazioni per la Puglia.

⁵⁹ ISFOL (2007), *Gli esiti occupazionali dell'alta formazione nel Mezzogiorno. Indagine placement sugli interventi cofinanziati dal FSE nell'ambito del PON Ricerca 2000-2006*, Rubettino Industrie Grafiche, Catanzaro; ISFOL (2009), *Alta formazione e occupabilità. Percorsi di transazione al lavoro nel Mezzogiorno*, Casa Editrice RIREA, Roma.

dottorati di ricerca da un universo di 600 realtà; nel secondo stadio si è proceduto all'estrazione di 1.200 nominativi da un contesto globale di 3.296 destinatari.

Nello specifico del presente contributo saranno illustrate solo alcune variabili concernenti lo scenario della Puglia interessata dall'indagine in funzione di un universo di 119 dottorati di ricerca e 666 destinatari complessivi, da cui sono stati campionati 80 progetti e 261 dottori di ricerca.

Per quanto attiene i Master sono stati censiti tutti i corsi in Puglia afferenti le misure III/1-2, III/4 e III/6 con un popolazione complessiva 1.665 destinatari ed un campione estratto di 379 corsisti.

Si precisa, infine, che la somministrazione del questionario è avvenuta in massima parte telefonicamente mediante la metodologia *Computer assisted telephonic interviewing* (CATI) ma anche on line attraverso il metodo *Computer assisted wireless interviewing* (CAWI)⁶⁰.

5.3.2 Una specificazione sui dottorati di ricerca

Come premesso, nell'ambito dello studio sugli sbocchi occupazionali del lavoro qualificato, interessanti spunti di riflessione provengono dalla lettura dei dati concernenti i dottorati di ricerca ed i corsi di alta formazione, cosiddetti *master*.

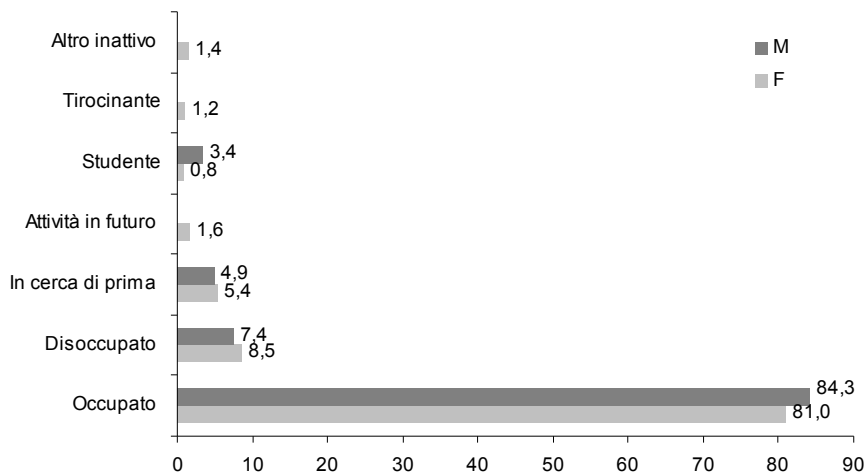
Di seguito si intende evidenziare solo talune delle possibili implicazioni in funzione della condizione occupazionale, delle modalità retributive e della mobilità sociale che tali titoli determinano.

Con precipuo riferimento al **dottorato di ricerca**, ben l'82,5% del campione intervistato dichiara di avere raggiunto una occupazione entro i 18 mesi dal conseguimento del titolo; per il vero, il sesso maschile vanta un non trascurabile vantaggio relativo (84,3% a fronte del 81%). Conferme, in tal senso, provengono anche dallo status di disoccupato; infatti, tale condizione è pari all'8,5% delle donne rispetto al 7,4% degli uomini (Fig. 5.1).

La condizione occupazionale complessiva a 6 mesi, invece, evidenzia situazioni più critiche allorquando una percentuale pari a 63,6% dell'universo ha lo status di occupato; altresì, il 6,1% è disoccupato a fronte del 13,1% che è in cerca di prima occupazione.

⁶⁰ Per maggiori dettagli metodologici si rimanda a: ISFOL (2007), ISFOL (2009).

Fig. 5.1 – Puglia – Condizione occupazionale a 18 mesi (%)



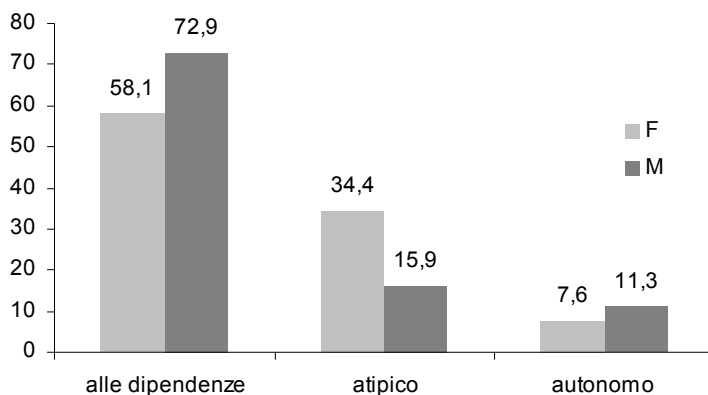
Elaborazioni IPRES su dati di fonte ISFOL (2009).

Per quanto attiene la tipologia di lavoro posto in essere entro i 18 mesi dal raggiungimento del titolo si evince che sono 8 dottori maschi su 10 ad occupare la condizione lavorativa più sicura e stabile.

Le donne, invece, alle dipendenze sono circa il 58%. Esse detengono il primato per quanto concerne la tipologia contrattuale *atipica*: relativamente, infatti, sono più del doppio rispetto ai colleghi uomini (34,4% a fronte del 15,9%).

Degna di nota è la condizione di *autonomo*: una unità su dieci dichiara tale condizione che comunque vede un leggero vantaggio da parte degli uomini rispetto alla posizione assunta dalle dottoresse di ricerca.

Fig. 5.2 – Puglia – Tipologia di lavoro a 18 mesi (%)



Elaborazioni IPRES su dati di fonte ISFOL (2009).

Con riferimento alla variabile reddituale si osserva che il 44,4% del totale dei dottori di ricerca percepisce (entro un arco di 18 mesi dal completamento del corso) un reddito compreso tra 1.050 e 1.250 euro, con un lieve vantaggio a favore delle donne. Ma il primato maschile si evince se si sale di livello; infatti, in termini relativi i maschi registrano un valore quattro volte superiore a quello delle colleghe allorché il reddito percepito supera i 1.450 euro. È, altresì, doveroso ricordare che, in totale, un dottore su tre percepisce meno di 1.050 euro ad un anno e mezzo dal conseguimento del titolo. Anche in questo caso sono le donne a detenere un 'primato' abbastanza evidente: 37,9% a fronte del 21% osservato per la compagine maschile.

*Tav. 5.6 – Distribuzione relativa per sesso e classe di redditi percepito.
Valori %.*

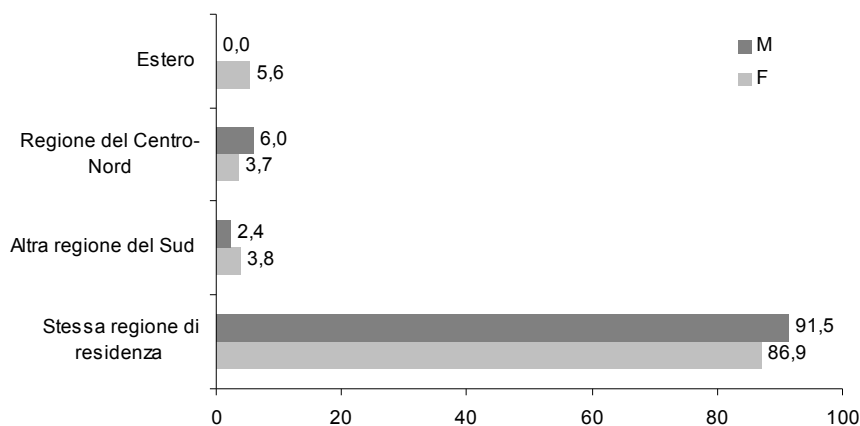
Euro	F	M	M+F
fino 1.050	37,9	21,0	30,0
1.050-1.250	44,8	43,9	44,4
1.250-1.450	11,9	12,8	12,3
oltre 1.450	5,5	22,4	13,4
Totale	100,0	100,0	100,0

Elaborazioni IPRES su dati di fonte ISFOL (2009).

Il confronto tra la regione di residenza e la regione di lavoro, entro i 18 mesi dal conseguimento del titolo, lascia evidenziare che oltre 9 dottori su 10 riescono a trovare lavoro nella medesima Puglia; più penalizzate sono le dottoresse che mostrano una incidenza dell'86,9% dimostrando di fatto una maggiore e contingente predisposizione alla mobilità territoriale.

E se per un verso, gli uomini detengono il primato relativo per quanto concerne la migrazione nelle regioni del Centro Nord, per un altro, le donne dimostrano un indubbio vantaggio nelle occupazioni lavorative estere; ben, infatti, il 5,6% delle dottoresse di ricerca della Puglia trova lavoro fuori dai confini nazionali a fronte di una incidenza relativa prossima a zero per quanto concerne la componente maschile.

Fig. 5.3 – Regione di residenza e regione di lavoro (%)



Elaborazioni IPRES su dati di fonte ISFOL (2009)

Con riferimento all'età in cui si completa il percorso di studio preso in considerazione, invece, emerge un dato inequivocabile: all'aumentare dell'età, infatti, il dottore di ricerca della Puglia tende a trovare un posto di lavoro nella medesima regione di residenza fino a rappresentare la totalità del campione allorché si supera la soglia dei 40 anni di età. Sotto i 30 anni, invece, la collocazione all'estero ed in regioni del Centro-Nord è rappresentata rispettivamente dal 7,7% e dal 7,2% del campione osservato.

Tav. 5.7 – Distribuzione relativa per classe di età e collocazione territoriale. Valori %

	fino a 29	30-34	35-39	oltre 40	totale
Stessa regione di residenza	85,1	90,2	92,4	100,0	90,9
Altra regione del Sud	0,0	4,5	2,5	0,0	3,2
Regione del Centro-Nord	7,7	1,2	5,1	0,0	2,8
Estero	7,2	4,1	0,0	0,0	3,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Elaborazioni IPRES su dati di fonte ISFOL (2009).

La lettura incrociata dei dati relativi alle classi lavorative in cui si collocano i dottori di ricerca entro 18 mesi dal conseguimento del titolo, consente di verificare interessanti elementi contingenti.

Circa l'89% dei dottori di ricerca svolge il proprio lavoro da imprenditore nella medesima regione (Puglia) di residenza a fronte del 7,3% che lavora in regioni del Centro-Nord.

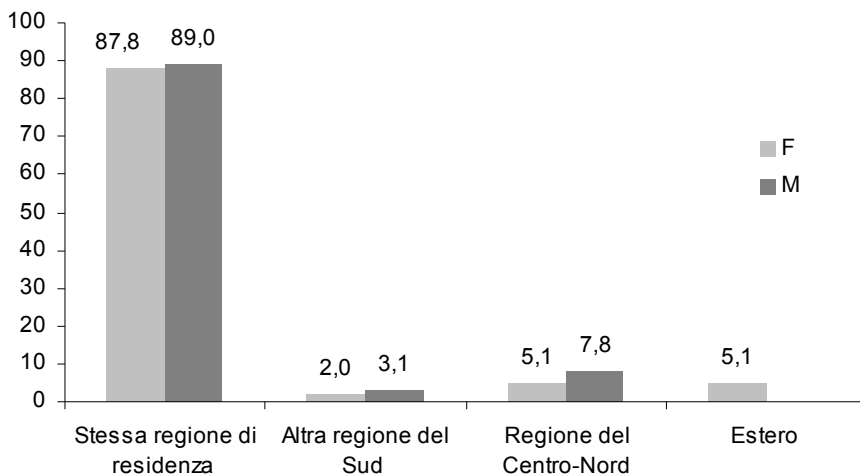
Le incidenze relative si abbassano allorquando si leggono i dati relativi ai dottori di ricerca impegnati con mansioni direttive. L'88% di essi opera in Puglia (ovvero, nella medesima regione di residenza); di contro circa 5 dottori su 100 occupano un ruolo di primo livello in realtà occupazionali estere.

Interessante è, inoltre, osservare che la quasi totalità dei dottori di ricerca che hanno una posizione professionale come operai risiedono nella medesima regione di residenza.

Proseguendo la lettura dei dati relativi allo stato occupazionale entro 6 mesi e poi entro i 18 mesi successivi dal conseguimento del titolo si evince che – indipendentemente dal sesso – oltre l'87% dei dottori di ricerca consegue un'occupazione già nel primo semestre. Anche in questo caso viene confermata per le donne una più radicata inclinazione ad operare all'estero.

Per altro verso, le indicazioni relative ai dottori di ricerca, non occupati nell'arco di 6 mesi dal conseguimento del titolo, evidenziano che il 100% degli uomini risiede nella medesima regione dimostrando la scarsa vocazione a muoversi fuori i confini della propria regione rispetto alle attitudini ricoperte dalle donne che, invece, fa segnare una maggiore mobilità non solo oltre i confini nazionali ma anche in altre regioni del Mezzogiorno.

Fig. 5.4 – Occupati a 6 mesi (%)



Elaborazioni IPRES su dati di fonte ISFOL (2009).

Anche la variabile *modalità di contratto* merita particolare attenzione allorquando si verifica che nell'arco di 18 mesi dal conseguimento del titolo il 100% dei dottori di ricerca che ottengono una occupazione a tempo determinato la individuano proprio nella regione di residenza (Puglia).

Tav. 5.8 – Distribuzione per modalità di contratto e collocazione territoriale. Valori %.

	Modalità di contratto			Totale
	tempo indeterminato	tempo determinato	altre forme	
Stessa regione di residenza	84,9	100,0	87,4	89,4
Altra regione del Sud	3,4	0,0	5,5	3,5
Regione del Centro-Nord	8,6	0,0	1,8	3,9
Estero	3,0	0,0	5,3	3,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Elaborazioni IPRES su dati di fonte ISFOL (2009)

Per quanto attiene il contratto a tempo indeterminato, invece, si apprende che l'8,6% si sposta in regione del Centro-Nord e di essi preponderante è la quota rappresentata dalla compagine femminile.

Di notevole interesse sono i dati concernenti la condizione occupazionale incrociata a 6 e 18 mesi dal conseguimento del titolo (una sorta di matrice di transizione). Lo status di occupato a 18 mesi si conferma a 6 mesi per il 96,5% dei dottori di ricerca. Altresì, la posizione di *studente* a sei mesi dal titolo si trasforma in *occupato* nei successivi 12 mesi.

Tav. 5.9 – Matrice di transizione della condizione occupazionale a 6 e 18 mesi. Valori %.

Condizione occupazionale a 6 mesi	Condizione occupazionale a 18 mesi							Totale
	Occupato	Disoccupato	In cerca di 1 ^a occupazione	Attività in futuro	Studente	Tirocinante	Altro	
Occupato	96,5	1,7	0,8	0,0	1,0	0,0	0,0	100,0
Disoccupato	70,1	8,5	6,9	14,5	0,0	0,0	0,0	100,0
In cerca di 1 ^a occupazione	48,5	27,5	24,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Attività in futuro	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Studente	53,3	22,3	8,5	0,0	10,8	5,0	0,0	100,0
Tirocinante	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Totale	82,5	8,0	5,2	0,9	2,0	0,6	0,8	100,0

Elaborazioni IPRES su dati di fonte ISFOL (2009).

Di contro, un dottore di ricerca che nel primo semestre successivo alla conclusione del proprio percorso di studio è alla ricerca della prima occupazione vede raddoppiare la propria probabilità di impiego nell'arco dell'anno che segue.

5.3.3 Una specificazione sui i corsi di alta formazione (Master)

Per quanto attiene la condizione occupazionale dei partecipanti ai corsi post laurea e specificamente ai **master**, i dati – nel complessino – lasciano evidenziare che circa i 2/3 degli intervistati risultano occupati entro un anno e mezzo dalla conclusione dei corsi. I maschi registrano un vantaggio notevole rispetto alle femmine; in termini relativi, infatti, il 71,5% degli uomini che hanno conseguito un master trovano un'occupazione nei 18 mesi successivi a fronte di una incidenza pari al 58,5% registrata per la compagine femminile. Una donna su cinque risulta in condizione disoccupata contro l'11,3% registrato per gli uomini. Solo il 5% degli intervistati prosegue i propri studi dopo il conseguimento del titolo mantenendo uno status di studente.

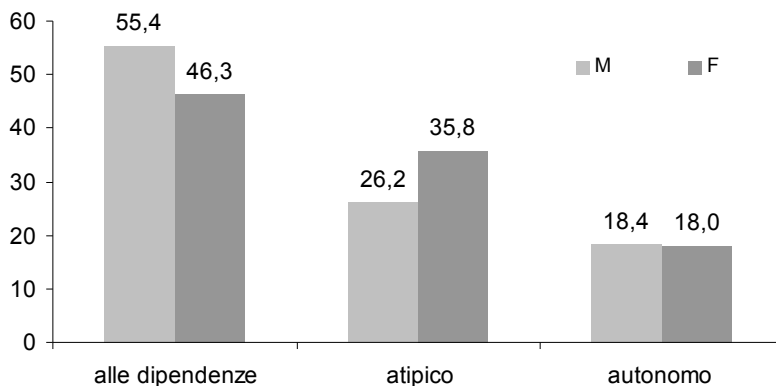
Tav. 5.10 – Condizione occupazionale per sesso. Valori %

	M	F	M+F
Occupato	71,5	58,5	62,1
Disoccupato	11,3	19,4	17,2
In cerca di prima	11,2	16,0	14,6
Studente	6,1	4,6	5,0
Tirocinante	0,0	0,7	0,5
Altro inattivo	0,0	0,8	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0

Elaborazioni IPRES su dati di fonte ISFOL (2009)

Per quanto attiene la tipologia di lavoro di coloro che nell'arco dei 18 mesi dal conseguimento del proprio master risultano occupati si evince che circa la metà degli intervistati è *alle dipendenze*.

Fig. 5.5 – Tipo di lavoro a 18 mesi (%)



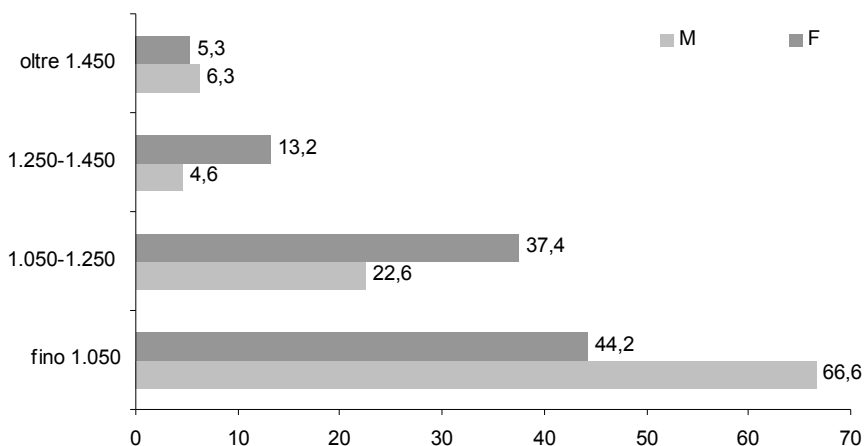
Elaborazioni IPRES su dati di fonte ISFOL (2009).

Sono le donne a registrare in termini relativi una maggiore condizione di *atipicità* contrattuale: 35,8% contro il 26,2%, dato maschile.

Pressoché uniformi, indipendentemente dal sesso, sono le incidenze relative degli autonomi; nel complesso circa 1 intervistato su 6 dichiara tale condizione.

Per quanto attiene la componente reddituale nell'arco dei 18 mesi dal conseguimento del master, si evince chiaramente che i 2/3 del campione maschile percepisce un reddito inferiore a 1.050 euro.

Fig. 5.6 – Reddito a 18 mesi (%)



Elaborazioni IPRES su dati di fonte ISFOL (2009).

Per altro verso, in termini relativi, nella classe di reddito 1.050-1.250 euro sono le donne a detenere un vantaggio col 37,4% del campione a fronte della frazione maschile pari a 22,6%.

All'aumentare del livello di reddito il differenziale tra i sessi si assottiglia: in particolare, oltre, infatti, 1.450 euro si colloca il 6,3% degli uomini e il 5,3% delle donne.

Con riferimento alla condizione occupazionale si osserva che il 37,5% di coloro che hanno conseguito un master riescono a collocarsi nel mondo del lavoro entro 6 mesi dal conseguimento del titolo, a fronte del 62,1% degli intervistati che, invece, risultano occupati entro i 18 mesi.

Interessante è, per altro verso, lo status di disoccupato; infatti, nei primi 6 mesi tale incidenza si assesta intorno al 10% del campione ma nell'anno successivo raggiunge quota 17,2%. Questa tendenza potrebbe essere spiegata anche dalla compagine di studenti che nel giro di un anno scende di 7 punti percentuali (flettendo dal 12,1% a 5%) e che, dunque, vanno a rimpinguare la classe di coloro che non ha (ancora) una occupazione.

*Tav. 5.11. – Distribuzione per condizione occupazionale a 6 e 18 mesi.
Valori %*

	Condizione occupazionale a 6 mesi	Condizione occupazionale a 18 mesi
Occupato	37,5	62,1
Disoccupato	9,8	17,2
In cerca di prima	32,3	14,6
Studente	12,1	5,0
Tirocinante	6,5	0,5
Altro inattivo	1,8	0,6
Totale	100,0	100,0

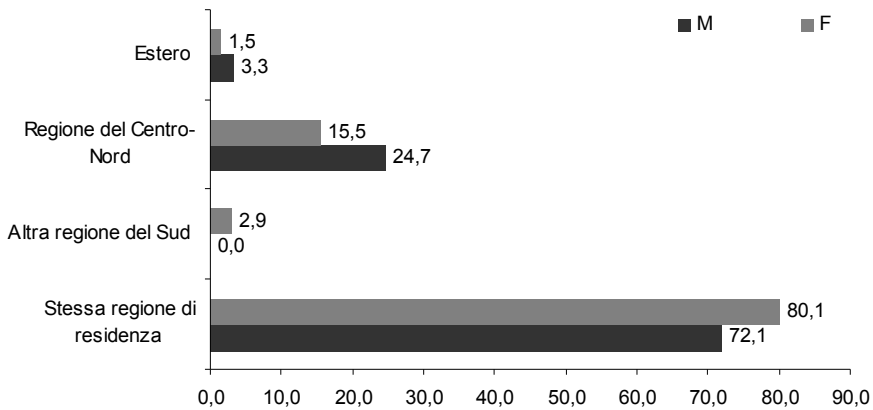
Elaborazioni IPRES su dati di fonte ISFOL (2009)

La lettura dei dati relativi alle regioni di residenza e di lavoro di coloro che hanno conseguito un titolo di perfezionamento lascia intravedere inequivocabilmente che si tende a rimanere nella medesima regione di residenza dopo aver superato il master (specificamente ciò è vero per il 72,1% degli uomini e ben l'80,1% delle donne).

Altro aspetto degno di nota è quello concernente coloro che, raggiunto il titolo, tendono a spostarsi in regioni del Centro-Nord d'Italia:

in questo caso – a differenza di quanto osservato per il titolo di dottorato – sono i maschi a rappresentare una maggiore incidenza relativa, con circa un maschio su quattro intervistati.

Fig. 5.7 – Confronto tra regione di residenza e regione di lavoro a 18 mesi (%)



Elaborazioni IPRES su dati di fonte ISFOL (2009)

In generale, con riferimento alla classe di età, si osserva che chi ha conseguito un master in giovane età è più incline a lavorare in altra regione, in particolare quelle del Centro Nord del Paese. Nello specifico, ben il 22,8% degli intervistati in età 30-34 anni, infatti, non lavora nella medesima regione in cui ha raggiunto il proprio titolo cosa che, invece, è vera per la totalità dell'universo in età 35-39 anni.

Tra coloro che lavorano in altra regione del Sud si segna appena una quota del 4,3% nella fascia di età 30-34 anni; per altro verso, sono giovani con età inferiore a 29 anni coloro che tendono a lavorare fuori dai confini nazionali (5,1%).

Anche la categoria lavorativa lascia trapelare interessanti informazioni degne di nota. Ad esempio, tra coloro che hanno conseguito il titolo di perfezionamento, un operaio su due lavora nella medesima regione (Puglia); il 44,2%, invece, è costretto spostarsi in regioni del Centro-Nord del Paese.

Tav. 5.12 – Distribuzione per classi di età, collocazione territoriale e categorie lavorative. Valori %.

	Classi di età				totale
	fino a 29	30-34	35-39	oltre 40	
Stessa regione di residenza	77,5	72,8	100,0	84,2	77,5
Altra regione del Sud	0,0	4,3	0,0	0,0	2,0
Regione del Centro-Nord	17,4	22,8	0,0	15,8	18,5
Estero	5,1	0,0	0,0	0,0	2,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

	Categorie lavorative			totale	
	imprenditore	impiegato autonomi	operaio		
Stessa regione di residenza	70,7	86,0	81,7	47,8	78,3
Altra regione del Sud	6,1	0,0	0,0	8,1	2,0
Regione del Centro-Nord	23,2	12,5	18,3	44,2	18,7
Estero	0,0	1,6	0,0	0,0	1,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Elaborazioni IPRES su dati di fonte ISFOL (2009)

Per i lavoratori autonomi le percentuali migliorano, nel senso che 8 autonomi su 10 operano nella medesima regione (Puglia) in cui hanno conseguito il titolo.

Per gli impiegati la percentuale è ancor più favorevole allorché si raggiunge una quota pari all'86% del campione investigato. Con riferimento alla categoria di imprenditori, invece, il 70,7% lavora nella stessa regione a fronte di un quarto di essi che tende ad operare fuori dalla Puglia, in regioni centro-settentrionali.

Con riferimento alla condizione occupazionale osservata a 6 e 18 mesi dal conseguimento del master si può osservare che l'80,6% mantiene lo status di occupato, mentre circa il 17% si colloca tra i disoccupati e tra le persone in cerca di prima occupazione.

Questa situazione è molto distante dal 96,5% dei dottori di ricerca che mantengono lo stesso status di occupato a 6 e 18 mesi.

Tav. 5.13 – Matrice di transizione per condizione occupazionale a 6 e 18 mesi.
Valori %.

Condizione occupazionale a 6 mesi	Condizione occupazionale a 18 mesi					Totale
	Occupato	Disoccupato	In cerca di 1 ^a occupazione	Studente	Altro	
Occupato	80,6	13,3	3,6	2,5	0,0	100,0
Disoccupato	48,5	23,9	27,6	0,0	0,0	100,0
In cerca di 1 ^a occupazione	42,2	21,8	30,6	1,9	3,5	100,0
Studente	53,3	13,6	3,9	29,3	0,0	100,0
Tirocinante	74,3	18,0	7,7	0,0	0,0	100,0
Altro	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Totale	62,1	17,2	14,6	5,0	1,1	100,0

Elaborazioni IPRES su dati di fonte ISFOL (2009) e relativi al periodo 2000-2004.

Di particolare interesse è la situazione del tirocinio. Infatti, si osserva come circa i 3/4 dei tirocinanti a 6 mesi dalla conclusione del corso, trova una occupazione a 18 mesi, evidenziando un buon successo di questo strumento.

Particolarmente preoccupante è la situazione che emerge per coloro che a 6 mesi dalla conclusione del corso erano disoccupati o in cerca di prima occupazione: a 18 mesi rimane una buona quota nella condizione di disoccupato o in cerca di occupazione.

6.

LE IMPRESE PUGLIESI, LA DOMANDA DI LAVORO QUALIFICATO E I PROTAGONISTI DELLA PRODUZIONE DI CAPITALE UMANO

6.1 *La struttura produttiva in Puglia: le unità locali e gli addetti*

Prima di analizzare la domanda di lavoro da parte delle imprese, è utile ampliare la descrizione alla situazione economica pugliese ai dati sulla consistenza e distribuzione delle imprese nella regione.

Il ruolo rilevante del terziario nell'economia pugliese è riscontrato anche nella distribuzione delle unità locali⁶¹ (UL) non agricole per settori produttivi: nel 2007 oltre il 76% delle UL è operativo nei servizi (il 44,7% solo nel commercio) con un assorbimento del 63% degli addetti non agricoli pugliesi. Tuttavia, data la dimensione media delle imprese pugliesi – di cui si dirà meglio più avanti – l'incidenza dei settori cambia quando si escludano le micro imprese (con meno di dieci addetti). Nelle classi dimensionali più alte, infatti, le UL diventano più numerose nel manifatturiero: all'incirca la metà sotto i 50 addetti (35% senza le costruzioni) e poco meno sopra tale soglia (v. Tav. 6.1).

Il 60% degli addetti lavora nelle micro imprese, il 18% nelle imprese con un numero di addetti sopra le 50 unità, ed il restante 22% si divide tra le due classi intermedie, con un lieve vantaggio nella classe [10-19]. Gli occupati pugliesi si concentrano, così, in piccolissime imprese operanti nei servizi.

È il comparto del commercio ad assorbire la maggior parte (44%) degli addetti delle UL piccole e piccolissime⁶²; le presenze delle UL si ridistribuiscono nuovamente quando si guardi alla medio-grande di-

⁶¹ I dati utilizzati sono i dati ISTAT- ASIA 2009 sulle unità locali delle imprese (comprese quelle artigiane) nei settori non agricoli relativi all'anno finanziario 2007. Movimprese – UnionCamere, pur rilevando i dati sulle imprese attive e non sulle unità locali, nel 2008 registra il 27% delle imprese attive pugliesi nel settore primario, il 23% nel settore industriale (10,5 % se si esclude il comparto Costruzioni) ed il restante 49,6% nel terziario. Rimandando alla Nota Metodologica dell'indagine Excelsior, qui si precisa che mentre sotto i 250 dipendenti le imprese sono state estratte secondo il campionamento descritto nella suddetta Nota, per la esigua numerosità, quelle sopra i 250 addetti rappresentano l'intera popolazione esistente un Puglia nel relativo anno.

⁶² Nonostante quanto si dirà più avanti sulle dimensioni di impresa, per maggior scorrevolezza, qui usiamo una classificazione dimensionale delle imprese direttamente collegata

SETTORE	Addetti 2007 (v.a.)					Addetti 2007 (%)				
	1-9 addetti	10-19 addetti	20-49 addetti	50 addetti e più	Totale	1-9 addetti	10-19 addetti	20-49 addetti	50 addetti e più	Totale
MANIFATT_ESTR_ALTRE ATTIVITÀ	65.296	31.084	29.961	63.219	189.560	34,4	16,4	15,8	33,4	100,0
COSTRUZIONI	76.745	19.495	9.645	7.794	113.678	67,5	17,1	8,5	6,9	100,0
COMMERCIO & CO.	213.405	31.768	21.662	31.748	298.583	71,5	10,6	7,3	10,6	100,0
SERVIZI INFORMATICA & COMUNICAZIONE	7.467	1.773	2.295	4.880	16.415	45,5	10,8	14,0	29,7	100,0
FINANZA & ASSICURAZIONI	12.018	3.296	2.136	3.633	21.084	57,0	15,6	10,1	17,2	100,0
ATTIVITÀ IMMOBILIARI	5.277	191	124	0	5.591	94,4	3,4	2,2	0,0	100,0
ATTIVITÀ PROF., SCIENT. E TECN., ATTIVITÀ AMMIN.	61.299	6.474	6.956	27.447	102.176	60,0	6,3	6,8	26,9	100,0
ISTRUZIONE, SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	20.388	3.402	3.642	5.437	32.869	62,0	10,3	11,1	16,5	100,0
ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	23.613	1.812	1.393	530	27.348	86,3	6,6	5,1	1,9	100,0
TOTALE PUGLIA	485.509	99.295	77.814	144.686	807.304	60,1	12,3	9,6	17,9	100,0
<i>Nord-Ovest</i>	2.643.668	674.298	685.353	1.685.642	5.688.962	46,5	11,9	12,0	29,6	100,0
<i>Nord-Est</i>	2.018.647	555.767	563.272	1.110.680	4.248.365	47,5	13,1	13,3	26,1	100,0
<i>Centro</i>	1.903.782	449.444	395.519	893.190	3.641.936	52,3	12,3	10,9	24,5	100,0
<i>Mezzogiorno</i>	2.404.514	470.433	392.823	739.012	4.006.782	60,0	11,7	9,8	18,4	100,0
ITALIA	8.970.611	2.149.943	2.036.968	4.428.523	17.586.044	51,0	12,2	11,6	25,2	100,0

Fonte: elaborazioni IPRES su dati ISTAT- ASIA 2009

mensione, prevalente nel: è già dalla classe [10-19] che la quota percentuale degli addetti nel settore industriale supera il 50%.

Nella distribuzione provinciale delle UL per classe di addetti (v. Tav. 6.2), è la provincia di Bari che ospita il 42,5% delle UL pugliesi, seguita da Lecce (21,4%), con Brindisi che chiude al 9%. Come è stato già detto, in Puglia il 95,8% delle UL non supera i 9 addetti (come anche in Italia 94,6%). Anche il dato sulle medio-grandi imprese è simile in tutte le ripartizioni territoriali e, anche nel valore più alto, non arriva al punto percentuale. Nelle classi dimensionali minori, i dati per le province non divergono molto tra loro, eccezion fatta per la provincia di Bari (il 4,7% delle UL hanno una dimensione maggiore di dieci addetti, contro un valore medio di 3,5% per le altre). Se si passa alla distribuzione provinciale degli addetti per classe dimensionale, invece, sono le province di Taranto e Foggia a registrare rispettivamente una maggiore concentrazione nella classe di addetti più alta per la prima (com'era da attendersi per la presenza del polo siderurgico) ed una maggiore concentrazione nella classe più bassa per la seconda.

La presenza di imprese di piccolissime dimensioni, che assorbono la maggior parte degli addetti pugliesi (il 60%) induce a riflettere sulle effettive esigenze in termini di qualificazioni della forza lavoro da impiegare in questa tipologia di impresa.

Non è stata mai dimostrata una relazione chiara ed univoca tra la dimensione minima delle imprese e tale capacità di assorbimento, anche se in molti hanno indugiato sul tema⁶³, ma la lettura congiunta dei relativi dati, come quella effettuata nel prossimo paragrafo, fornisce una prima chiave interpretativa dei fenomeni in atto nella Puglia, come in molti altri territori italiani.

Di sicuro non è una caratteristica soltanto pugliese – i dati medi del Mezzogiorno riflettono un'immagine simile– visto che a livello nazionale il 94,6% delle UL hanno meno di 10 addetti e assorbono il 50% degli addetti italiani.

ai 4 raggruppamenti utilizzati dalla banca dati Excelsior e cioè: micro o piccolissime [1-9]; piccole [10-49]; medie [50-249] e grandi [250 e oltre].

⁶³ Malerba (2000), Vivarelli et al. (2005).

Tav. 6.2 – Unità locali delle imprese e relativi addetti per classe di addetti e provincia, 2007, in %.

PROVINCE	UNITÀ LOCALI					ADDETTI				
	1-9 addetti	10-19 addetti	20-49 addetti	50 addetti e più	Totale	1-9 addetti	10-19 addetti	20-49 addetti	50 addetti e più	Totale
Foggia	15,3	12,9	11,8	10,9	15,2	14,6	13,0	11,4	10,4	13,3
Bari	42,2	48,5	48,9	48,1	42,5	43,5	48,4	49,1	46,2	45,1
Taranto	11,9	11,8	13,3	15,8	12,0	11,9	11,8	13,5	23,2	14,1
Brindisi	9,0	7,9	9,0	10,0	9,0	9,0	7,9	9,2	7,5	8,6
Lecce	21,5	19,0	17,0	15,2	21,4	21,0	18,9	16,8	12,7	18,9
Puglia	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni IPRES su dati ISTAT-ASIA 2009

Se è vero che la grande impresa è presente in minima parte, è pur vero che la quota di lavoratori che assorbe è assolutamente comparabile con quella della piccola e media impresa. La questione dimensionale relativa alle imprese di ogni settore è talmente rilevante da essere tornata di estrema attualità nel dibattito economico-istituzionale più recente⁶⁴. La media impresa⁶⁵ è latitante⁶⁶, o forse è da cercare nella formazione di gruppi di impresa⁶⁷, ai quali è stato riconosciuto un ruolo importante all'indomani della crisi della piccola impresa. *Piccolo è bello*, recitava uno slogan molto diffuso tra la fine degli anni '80 e i primi anni '90; si potrebbe, così, pensare che la persistenza di un'alta concentrazione di piccole imprese *per se* non costituisce un dato negativo, come rilevavano i dati sul fatturato e le esportazioni: solo nel decennio scorso si imputava alle piccole e piccolissime imprese italiane il successo del *Made in Italy*⁶⁸.

Un decennio fa, appunto. Le innumerevoli e continue innovazioni tecnologiche di questo decennio, insieme alla trasformazione della società mondiale della conoscenza, hanno di fatto accelerato il passo a cui le imprese devono adeguarsi per restare attive e soprattutto competitive

⁶⁴ Per una rassegna della letteratura si vedano Corbetta (2000), Alzona e Iacobucci (2005), Cainelli e Iacobucci (2007).

⁶⁵ Sulla definizione di media impresa si vedano i riferimenti della nota precedente oltre che Mediobanca-Unioncamere (2009).

⁶⁶ Un tentativo di verificare l'esistenza delle medie imprese manifatturiere nel Meridione è contenuto in Martucci et al. (2008).

⁶⁷ Per l'interpretazione della media impresa tramite i *gruppi* si veda Cainelli e Iacobucci (2005).

⁶⁸ Viesti (2000).

nel mercato. È ormai noto da molto tempo che nei Paesi avanzati, o di “vecchia” industrializzazione, la competitività non passa più per i prezzi, per i quali passa invece la concorrenza delle economie emergenti, ma piuttosto per la qualità. Dove per qualità vincente sempre crescente si intende un flusso di conoscenze, continuo e crescente. Ma le conoscenze vanno anche, e a stretto giro, trasformate in competenze, adeguate e necessarie. Evidentemente, la trama del tessuto produttivo italiano, ma ancor più pugliese, non regge – *coeteris paribus* – il peso dello sviluppo globale.

Sembra che esistano tante velocità: quella di accumulazione della conoscenza, quella dell’accumulazione del capitale (umano e non), quella delle innovazioni tecnologiche e quella con cui le imprese interiorizzano le evoluzioni in corso e le applicano al loro interno. La lettura degli avvenimenti recenti congiuntamente agli indicatori di performance regionali e nazionali, sembra suggerire uno scollamento tra i settori qui considerati, dove le imprese pugliesi mantengono, con rare eccezioni, un ruolo da inseguitori nel contesto nazionale ed internazionale.

All’annoso conflitto tra proprietà e controllo che ha da sempre coinvolto le imprese di maggiori dimensioni, si aggiunge il triplice nodo di competenze necessarie avvertite, competenze necessarie reali e competenze disponibili nelle imprese piccole e piccolissime, ma non solo. Il problema, pertanto, sembra essere non la capacità di assorbire forza lavoro e di evolvere nella dimensione (ingrandirsi) delle micro imprese, quanto nella capacità di utilizzare le competenze idonee, accumulate nel modo e nel luogo idonei, per la soluzione dei problemi produttivi presenti in ogni tipo settore e mercato.

6.2 *La struttura dell’occupazione qualificata*

La struttura dell’occupazione del capitale umano qualificato è stata analizzata mediante l’utilizzo dei microdati ISTAT derivanti dalla rilevazione delle forze di lavoro. L’analisi di tali dati permette di evidenziare scenari e tendenze evolutive degne di particolare attenzione. Con riferimento al ‘titolo di studio’ si sono prese in considerazione le seguenti specificazioni: *Laurea di 3 anni di primo livello (nuovo ordinamento)*, *Laurea specialistica di 2 anni di secondo livello (nuovo ordinamento)*, *Laurea di 4 anni o più (vecchio ordinamento o nuova laurea specialistica a ciclo unico)*, *Specializzazione post-laurea*, *Dottorato di ricerca* (che chiameremo per semplicità “laureati” da ora in poi).

Tav. 6.3 – Principali indicatori del mercato del lavoro – 2008*

	Puglia		Centro Nord		Mezzogiorno	
	Laureati	Totale	Laureati	Totale	Laureati	Totale
Tasso di attività	72,2	42,2	78,4	52,2	71,4	41,9
Tasso di occupazione	66,3	37,3	75,7	50,7	65,9	36,9
Tasso di disoccupazione	8,3	11,6	3,7	5,0	7,8	12,0

* Popolazione di riferimento 15 anni e oltre; Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

I laureati in Puglia ammontano a circa 306 mila unità. Si tratta di una quota pari circa il 9% della popolazione di 15 anni e oltre, contro l'11,6 del Centro Nord ed il 7,7 del Mezzogiorno.

Sotto il profilo strutturale si osserva che rispetto al totale della popolazione in età lavorativa in Puglia vi sono circa 30 punti percentuali in più per la popolazione laureata rispetto alla popolazione attiva complessiva per quanto riguarda sia il tasso di attività che il tasso di occupazione specifici, mentre risulta nettamente inferiore il divario per quanto riguarda il tasso di disoccupazione. Pertanto, si può dire che un titolo di studio superiore consente di aumentare la probabilità di trovare un'occupazione e di essere occupati. In un recente studio della Banca d'Italia⁶⁹ si sostiene, infatti, che: *“Il differenziale regionale nella probabilità di trovare un lavoro è molto più elevato per i lavoratori più giovani. ... Nel Mezzogiorno, negli anni novanta, la probabilità di essere occupati è diminuita di più per i giovani poco istruiti, e il recupero osservato a partire dal 2000 è da attribuire principalmente ai diplomati e laureati”* (pag. 81).

L'analisi a livello regionale dell'occupazione del capitale umano qualificato ha preso in considerazione il confronto tra il 2004 ed il 2008, l'articolazione per macro sezioni economiche: *Agricoltura, Industria in senso stretto, Costruzioni, Commercio, Altre attività*, per posizione professionale e per classe di età.

Inoltre, è stata operata una distinzione di genere, poiché la questione femminile incide in modo rilevante nelle dinamiche del mercato del lavoro.

Nel 2008 le persone occupate con un titolo di studio che va dalla laurea triennale in su sono poco più di 183.000, con una preponderante presenza di occupati (oltre 157 mila unità) detentori della laurea relativa al vecchio ordinamento o a ciclo unico.

⁶⁹ A. Accetturo, A. Dalmazzo, G. de Blasio e R. Torrini Disuguaglianze tra nord e sud: un approccio di equilibrio economico generale spaziale, in *“Mezzogiorno e politiche regionali*, Banca d'Italia, 2009

La stragrande maggioranza è occupata nelle altre attività terziarie (circa 155 mila unità), 13 mila sia nel commercio che nell'industria. In confronto al centro nord del Paese vi è una diversa distribuzione degli occupati con titolo di studio "superiore". Infatti mentre in Puglia l'85% è occupato nei servizi (escluso il commercio), nel centro nord del paese tale valore raggiunge l'80%.

Tav. 6.4 – Occupati per titolo di studio, per settore economico, per sesso, 2008

Settore economico	Laurea di 3 anni di primo livello (nuovo ordinamento)	Laurea specialistica di 2 anni di secondo livello (nuovo ordinamento)	Laurea di 4 anni o più (vecchio ordinamento o nuova laurea specialistica a ciclo unico)	Specializzazione post-laurea (compresi master di 1° e 2° livello)	Dottorato di ricerca
	Totale				
Agricoltura	0	0	1.316	0	0
Industria in s. s.	805	678	10.860	234	0
Costruzioni	0	0	2.505	0	0
Commercio	670	0	11.742	562	0
Altre attività	10.823	2.651	130.799	8.157	1.505
Totale	12.298	3.329	157.222	8.953	1.505
Variazioni assolute (2008/2004)					
Agricoltura	0	0	446	0	0
Industria in s. s.	664	678	5.341	144	0
Costruzioni	0	0	1.735	-49	0
Commercio	447	0	4.574	373	0
Altre attività	8.586	2.276	27.054	-88	484
Totale	9.698	2.954	39.150	380	484
Incidenza relativa delle donne sul totale – 2008					
Agricoltura			32,0	-	-
Industria in s. s.	50,0	66,2	16,9	41,0	-
Costruzioni	-	-	21,3	-	-
Commercio	55,6	-	40,2	52,7	-
Altre attività	53,5	52,3	50,0	38,1	33,1
Totale	53,4	55,1	46,4	39,1	33,1

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

È degno di nota la scarsa presenza dei laureati nel complesso nell'industria (appena il 6,4% del totale con titolo di studio "superiore", nel

Centro Nord del paese rappresenta circa l'11,4%, nel Mezzogiorno (escluso la Puglia) il 6,5%). Ancora più rilevante è la assenza dei dottori di ricerca nell'industria in Puglia, mentre nel Centro Nord del paese questi rappresentano il 5,5% del totale dei dottori di ricerca occupati e nel Mezzogiorno (escluso la Puglia) il 5,3%. Questa situazione trova una conferma nell'analisi delle previsioni di assunzioni delle imprese pugliesi nell'indagine Excelsior del Ministero del Welfare con l'Unioncamere (v. § 6.3).

Sotto il profilo dinamico, si osserva come l'industria abbia più che raddoppiato i laureati occupati per le diverse categorie tra il 2004 ed il 2008, ma rimangono assenti gli occupati con il dottorato di ricerca.

Nel complesso, la recente riforma universitaria (cosiddetta del "3+2") spiega assai agevolmente le variazioni assolute registrate per le lauree distinte tra "vecchio" e "nuovo" ordinamento.

Uno sguardo alla compagine femminile mette in luce anzitutto la forte incidenza delle donne nel terziario, con andamento decrescente dalla laurea breve al dottorato. In secondo luogo si osserva una forte incidenza nell'industria delle laureate di primo e secondo livello, rispetto a quelle a ciclo unico o del vecchio ordinamento. In terzo luogo, nelle costruzioni sono presenti solo le donne con una laurea del vecchio ordinamento o a ciclo unico.

Con riferimento agli occupati per titolo di studio e posizione professionale emergono interessanti indicazioni allorché si osserva che circa un quinto dei laureati si colloca tra i liberi professionisti; mentre circa il 31% si colloca tra i dirigenti e quadri delle imprese.

Tav. 6.5 – Occupati per titolo di studio, per posizione professionale, 2008.
Var. Ass.

Posizione professionale	Laurea di 3 anni di primo livello (nuovo ordinamento)	Laurea specialistica di 2 anni di secondo livello (nuovo ordinamento)	Laurea di 4 anni o più (vecchio ordinamento o nuova laurea specialistica a ciclo unico)	Specializzazione post-laurea (compresi master di 1° e 2° livello)	Dottorato di ricerca
Dirigente	102	85	13.846	2.756	0
Quadro	960	532	36.235	1.432	1.037
Impiegato	9.527	832	54.336	2.098	359
Operaio	263	113	1.982	107	0
Apprendista	55	0	104	0	0

Lav. pro. dom. per una impr.	0	0	0	0	0
Imprenditore	0	0	2.983	138	0
Libero professionista	442	337	35.044	2.159	108
Lavoratore in proprio	388	212	7.983	104	0
Socio di cooperativa	0	0	0	0	0
Coadiuv. in azien. di un fam.	0	449	346	0	0
Collabor. coor. e cont.	226	771	3.611	72	0
Prestazione d'opera occ.le	334	0	752	88	0
Totale	12.298	3.329	157.222	8.953	1.505
Incidenza relativa delle femmine sul sub-totale per comparto					
Dirigente	0,0	100,0	30,8	21,7	
Quadro	42,6	38,8	52,6	27,1	13,3
Impiegato	52,2	52,0	61,8	63,0	100,0
Operaio	72,1	100,0	57,7	100,0	-
Apprendista	100,0	-	0,0	-	-
Lav. pro. dom. per una impr.	-	-	-	-	-
Imprenditore	-	-	17,6	0,0	-
Libero professionista	22,3	0,0	24,1	42,9	0,0
Lavoratore in proprio	71,1	100,0	33,2	0,0	-
Socio di cooperativa		-	-	-	-
Coadiuv. in azien. di un fam.		100,0	18,9	-	-
Collabor. coor. e cont.	100,0	44,0	72,6	100,0	-
Prestazione d'opera occ.le	100,0	-	87,6	100,0	-
Totale	53,4	55,1	46,4	39,1	33,1

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT.

I dottori di ricerca si collocano per la maggior parte tra i quadri, mentre sono assenti tra i dirigenti.

Infine, è degno di nota la presenza di circa 3 mila laureati tra operai ed apprendisti.

Le donne laureate evidenziano una maggiore incidenza media per le posizioni professionali più autonome o di minor profilo professionale facendo emergere una volta di più la quanto mai attuale problematica legata alle 'pari opportunità' nel mondo del lavoro. Infatti, sono prevalentemente donne i laureati presenti tra gli operai e gli apprendisti, i co.co.co. e i prestatori d'opera occasionale.

L'analisi dei dati relativi agli occupati per titolo di studio, classe di età e sesso consente di avanzare ulteriori considerazioni. Con riferimento al 2008, la compagine più consistente è quella dei 35-44enni possessori della laurea (vecchio ordinamento): oltre 51 mila unità. Buona è anche l'incidenza dei 25-34enni con il medesimo titolo di studio che però fanno registrare il primato allorquando si osserva la laurea specialistica (2.440 unità). Nel complesso si registrano circa 9 mila possessori di specializzazioni post laurea con la più alta presenza nei soggetti tra 45 e 54 anni.

Tav. 6.6 – Occupati per titolo di studio, per classe di età, per sesso, 2008.
Var. Ass.

Classi di età	Laurea di 3 anni di primo livello (nuovo ordinamento)	Laurea specialistica di 2 anni di secondo livello (nuovo ordinamento)	Laurea di 4 anni o più (vecchio ordinamento o nuova laurea specialistica a ciclo unico)	Specializzazione post-laurea (compresi master di 1° e 2° livello)	Dottorato di ricerca	Totale					
15-24	2.182	324	235	107	0						
25-34	6.441	2.440	41.602	1.517	527						
35-44	2.382	435	51.592	1.861	978						
45-54	1.191	130	35.439	3.019	0						
55-64	102	0	25.435	2.242	0						
65 +	0	0	2.919	207	0						
Totale	12.298	3.329	157.222	8.953	1.505						
Variazioni assolute (2008/2004)											
15-24	1.920	324	-538	107	0						
25-34	5.701	2.440	14.079	1.010	527						
35-44	1.328	277	13.752	-837	387						
45-54	754	130	2.756	-478	-146						
55-64	-5	-144	9.215	1.293	-283						
65+	0	-73	-114	-715	0						
Totale	9.698	2.954	39.150	380	484						

Incidenza relativa delle femmine sul sub-totale per classe di età-titolo di studio					
15-24	57,7	78,0	100,0	100,0	-
25-34	63,5	64,9	50,8	63,4	47,0
35-44	22,8	0,0	46,9	69,6	25,6
45-54	56,9	0,0	45,2	37,7	-
55-64	0,0	-	44,7	0,0	-
65+	-	-	0,0	0,0	-
Totale	53,4	55,1	46,4	39,1	33,1

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Passando alla specificazione dei disoccupati per titolo di studio, classe di età e sesso è possibile porre la propria attenzione su scenari ed evoluzioni degne di particolare interesse.

La maggiore consistenza di disoccupati si registra per i possessori della laurea di 4 anni o più (circa 12 mila unità); il maggior peso si rileva tra i 25 e 34enni. Non si trascuri, tuttavia, il dato relativo alle lauree di primo livello che registra 3.630 unità non occupate.

Degno di nota è il fatto che sussistano circa 250 disoccupati (tasso di disoccupazione del 14% con il medesimo titolo di studio) tra i dottorati di ricerca, rispetto ad un tasso di disoccupazione pari alla metà per quelli con titolo di laurea di 4 anni o più (vecchio ordinamento o nuova laurea specialistica a ciclo unico).

Tav. 6.7 – Disoccupati per titolo di studio, per classe di età, per sesso, 2008. Var. Ass.

Classi di età	Laurea di 3 anni di primo livello (nuovo ordinamento)	Laurea specialistica di 2 anni di secondo livello (nuovo ordinamento)	Laurea di 4 anni o più (vecchio ordinamento o nuova laurea specialistica a ciclo unico)	Specializzazione post-laurea (compresi master di 1° e 2° livello)	Dottorato di ricerca	Totale					
15-24	1.433	152	0	85	0						
25-34	2.119	829	9.240	0	190						
35-44	78	0	1.908	208	60						
45-54	0	0	516	0	0						
55-64	0	0	199	0	0						
65 +	0	0	40	0	0						
Totale	3.630	981	11.902	293	250						
Variazioni assolute (2008/2004)											
15-24	1.433	-1.149	0	85	0						
25-34	2.017	-13.566	8.939	0	190						

35-44	4	-2.685	1.908	208	60
45-54	0	-600	426	0	0
55-64	0	-135	199	0	0
65 +	0	0	40	0	0
Totale	3.455	-18.135	11.511	293	250
Incidenza relativa delle femmine sul totale per comparto					
15-24	75,2	0,0	-	100,0	-
25-34	72,7	87,5	57,8	-	100,0
35-44	100,0	-	49,3	80,6	100,0
45-54	-	-	22,4	-	-
55-64	-	-	0,0	-	-
65 +	-	-	0,0	-	-
Totale	74,2	74,0	53,7	86,2	100,0
Femmine - Variazioni assolute (2008/2004)					
15-24	1.077	-1.108	0	85	0
25-34	1.540	-8.499	5.038	0	190
35-44	4	-1.502	940	168	60
45-54	0	-205	26	0	0
55-64	0	0	0	0	0
65 +	0	0	0	0	0
Totale	2.621	-11.314	6.004	252	250

Fonte: ISTAT. Elaborazioni IPRES

Circa i 2/3 dei disoccupati totali con titolo di studio universitario è concentrato in quest'ultima categoria.

Con riferimento alle variazioni assolute registrate a cavallo del periodo 2004-2008, la laurea specialistica fa registrare delle ovvie variazioni negative in funzione della riforma universitaria cui è stato fatto già cenno.

Le donne laureate disoccupate evidenziano incidenze particolarmente elevate. Per i dottorati di ricerca e per le specializzazioni post-laurea si riscontrano valori che vanno dall'80% al 100%. Una minore incidenza si riscontra per la fascia di età 45-54 anni delle laureate con il vecchio ordinamento o con la laurea a ciclo unico, probabilmente ciò è dovuto alla scarsa presenza di donne disoccupate con titolo di studio elevato per questa fascia di età, confluite nell'inattività.

In generale, si evince una variazione positiva più che proporzionale nel numero delle disoccupate rispetto ai disoccupati nell'intervallo temporale 2004-2008, attestando ancora una volta una certa discriminazione lavorativa ed occupazionale tra i sessi.

Tav. 6.8 – Inattivi per titolo di studio, per classe di età, per sesso, 2008.
Var. Ass.

Classi di età	Laurea di 3 anni di primo livello (nuovo ordinamento)	Laurea specialistica di 2 anni di secondo livello (nuovo ordinamento)	Laurea di 4 anni o più (vecchio ordinamento o nuova laurea specialistica a ciclo unico)	Specializzazione post-laurea (compresi master di 1° e 2° livello)	Dottorato di ricerca
	Totale				
15-24	7.427	1.033	315	0	0
25-34	7.097	1.005	17.651	691	587
35-44	0	0	6.887	379	263
45-54	0	0	3.568	47	0
55-64	0	0	12.102	453	0
65+	0	0	20.890	906	0
Totale	14.524	2.038	61.233	2.475	850
Variazioni assolute (2008/2004)					
15-24	6.603	1.033	-1.448	0	0
25-34	6.228	1.005	329	691	587
35-44	-99	0	3.802	137	263
45-54	0	0	2.641	47	0
55-64	-67	0	2.023	393	0
65 +	-143	- 1.425	7.889	625	0
Totale	12.523	613	15.236	1.894	850
Incidenza relativa delle femmine sul sub-totale per comparto					
15-24	59,4	41,7	61,1	-	-
25-34	49,4	66,4	59,2	86,0	59,4
35-44	-	-	75,9	100,0	100,0
45-54	-	-	78,7	0,0	-
55-64	-	-	53,7	90,2	-
65 +	-	-	41,9	0,0	-
Totale	54,5	53,9	55,3	55,8	72,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Riflessioni, per certi versi analoghe a quelle suesposte – con riferimento ai disoccupati – si evincono nel comparto degli inattivi. Circa il 20% del totale (84.765 unità) ha una età compresa tra 25 e 34 anni e possiede una laurea di 4 anni o più (vecchio ordinamento).

Il 72% degli inattivi si colloca tra i laureati di 4 anni o più (vecchio ordinamento o nuova laurea specialistica a ciclo unico).

È pari al 17,15% dell'universo l'incidenza di coloro che risultano inattivi e possiedono una laurea cosiddetta "breve". Per altro verso, come ci si poteva attendere, l'incidenza relativa delle donne inattive è sempre superiore all'analogo dato maschile.

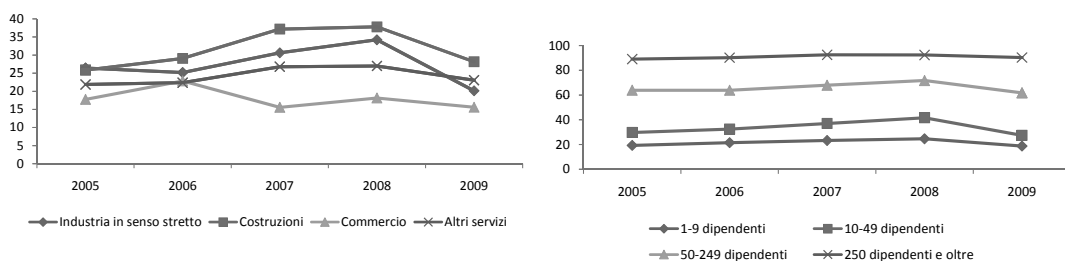
Con riferimento al periodo 2004-2008, cresce, però, anche in questo caso il numero di coloro che – indipendentemente dal titolo di studio posseduto (fatta eccezione per il diploma universitario) – si collocano in uno stato di inattività.

Merita attenzione il fatto che le donne con i più alti titoli di studio rappresentino la totalità degli inattivi stimati per la fascia di età 35-44, probabilmente periodo di impegno familiare per la cura dei figli.

6.3 La domanda di lavoro delle imprese secondo i dati Excelsior 2009

Le imprese che hanno previsto di effettuare assunzioni nel 2009 ammontano al 21,4% del totale, per la prima volta in calo dal 2005, per la Puglia come per il Mezzogiorno e l'Italia intera. Il settore che conta la maggior quota relativa di imprese che assumeranno è, con il 28%, quello delle costruzioni – che, nella letteratura specialistica, non ricopre esattamente il ruolo di settore trainante la crescita di un'economia avanzata, è vero piuttosto il contrario – mentre il 24% delle imprese dell'industria in senso stretto e meno del 20% delle imprese terziarie prevedono assunzioni.

Fig. 6.1 – Imprese che prevedono assunzioni, per macrosettore di attività e classe dimensionale (%)



Fonte: Elaborazione IPRES su dati Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2005-2009

La quota di imprese che assumono sul totale, poi, è fortemente variabile per classe dimensionale: tra le micro e le piccole imprese rispettivamente il 19% ed il 27% prevedono di assumere, quando invece tra le

medie e le grandi il dato sale a 62% e 90% rispettivamente, con dati molto simili per classi dimensionali nei diversi settori. È il caso di indicare come il binomio grande dimensione-settore dei servizi faccia registrare il 100% delle imprese che prevedono di assumere, soprattutto nei servizi turistici e sanitari. I principali motivi delle decisioni di assumere risiedono nella reazione ad una ripresa/crescita della domanda di mercato (o più probabilmente in risposta a picchi produttivi) per il 32%, per sostituzione di unità in uscita (30%) e per attività e lavorazioni stagionali (22%). Emergono, così, le difficoltà dal lato della domanda nella piccola dimensione. Diventa cruciale, allora, un esatto *matching* con l'offerta, che possa rendere massimamente efficiente l'input di lavoro all'interno dei vari processi produttivi.

Tav. 6.9 – Imprese pugliesi che prevedono assunzioni nel 2009 per classe dimensionale e settore di attività (quota % sul totale)

SETTORE	Classe dimensionale (valori %)				
	Totale	1-9	10-49	50-249	250 e oltre
INDUSTRIA	24,2	22,6	25,0	55,4	90,1
Industria in senso stretto	20,1	17,4	20,2	51,7	90,0
Costruzioni	28,2	27,0	34,3	69,8	90,7
SERVIZI	19,7	16,4	30,3	65,8	90,4
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	39,2	36,4	65,8	92,6	100,0
Sanità e servizi sanitari privati	38,8	26,0	52,6	84,6	100,0
TOTALE PUGLIA	21,4	18,8	27,5	61,8	90,3
Mezzogiorno	21,7	18,4	31,7	63,2	90,2
ITALIA	19,8	15,7	26,8	62,2	90,9

Fonte: Elaborazione IPRES su dati Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

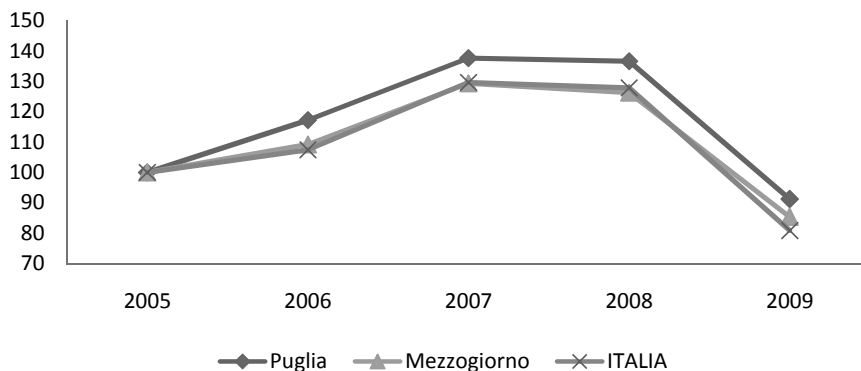
Ad un'analisi più profonda, però, le modalità di ricerca del personale descrivono ancor oggi un sistema di tipo informale ("la conoscenza diretta" è utilizzata da circa la metà del totale delle imprese della regione, con valori più alti per l'industria (56,7%) e più bassi per i servizi (39%), ma sempre con minimo ricorso a specialisti: 0,8% società di selezione, 3,4% centri per l'impiego). Nel caso in cui le imprese abbiano deciso di non assumere, a motivo di ciò esse dichiarano che non lo avrebbero fatto in ogni caso (75%), mentre solo il 4% delle imprese imputa all'esistenza di ostacoli le mancate assunzioni. Resta tuttavia il dato reale (non previsivo) per cui il 38% delle imprese ha assunto personale con contratti temporanei nel 2008.

Evidentemente le condizioni non sono state tali da consentire una trasformazione di queste posizioni in permanenti (v. *infra*, dove la realtà del lavoro temporaneo sarà esaminata più in dettaglio).

Dall'indagine Excelsior, risulta che nel 2009 la domanda di lavoro non stagionale per le imprese pugliesi è stata prevista in 28.690 unità: 9% in meno rispetto al 2005 e, come già precisato, per la prima volta in calo (-33% rispetto al 2008) dopo un andamento sempre crescente dal 2005 in poi.

Nell'ultimo anno in particolare, la domanda è in calo in tutti i settori, eccetto il terziario. In particolare gli "altri servizi" accrescono la quota sul totale, ma mantengono sostanzialmente le previsioni di assunzione lievemente sotto il valore del 2005. Nel quinquennio in considerazione, infatti, va osservato che: l'Industria in senso stretto vede dimezzate le stime di assunzione rispetto al relativo valore del 2005 con una congiunta diminuzione nell'incidenza totale, che passa dal 27ca.% del 2005 al 16ca.% del 2009. Il Commercio si mantiene stabile dal 2005, con poche centinaia di unità di differenza, pur avendo sperimentato continui alti e bassi nell'andamento delle previsioni sulle assunzioni nel periodo indicato. Nonostante il calo del 2009, solo il settore delle Costruzioni sembra incrementare le sue previsioni di oltre 2.000 unità dal 2005.

Fig. 6.2 – Assunzioni non stagionali previste (n.i. 2005=100)



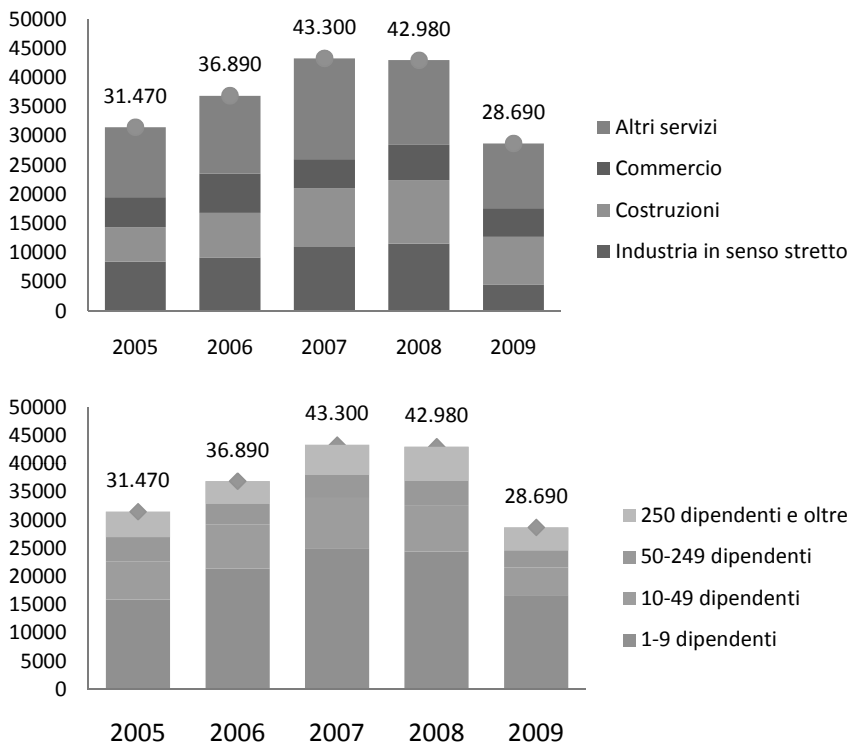
Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

Come si evince dalla Fig. 6.2, la dinamica totale pugliese delle assunzioni segue lo stesso trend di quella del resto del territorio nazionale: in aumento fino al 2007, stabile per il 2008 e con una forte battuta d'arresto per il 2009. La prospettiva pugliese, anzi, appare meno difficile rispetto al resto d'Italia, sin dal 2005 e fino al 2009, quando, nel calo generalizzato, le imprese pugliesi hanno saputo mantenere questo vantaggio. Per

valutare appieno questa situazione di relativa maggiore dinamicità della domanda di lavoro delle imprese pugliesi, occorre indagare sulla natura delle posizioni lavorative richieste, essendo ormai chiaro che nel parlare di domanda di lavoro crescente e dinamica, non se ne possa fare unicamente una questione di quantità, quanto piuttosto se ne debba fare una questione di qualità e di contenuto di conoscenza ed innovazione dei lavoratori desiderati, trovati ed assunti dalle imprese pugliesi.

Occorre procedere, quindi su diversi fronti. Il primo sicuramente riguarda la dinamicità dei flussi di lavoratori per diverse dimensioni aziendali⁷⁰.

Fig. 6.3 – Assunzioni non stagionali previste, per macrosettore di attività e classe dimensionale, 2005-2009



Fonte: Elaborazione IPRES su dati Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

⁷⁰ Si precisa che in questo paragrafo si prende come unico criterio dimensionale il numero degli addetti, pur consapevoli di non esaurire così le caratteristiche inerenti alla “questione dimensionale”.

L'analisi per settori e dimensioni di impresa, di cui è data una rappresentazione grafica nella Fig. 6.3, evidenzia come la riduzione delle assunzioni riguardi soprattutto le imprese manifatturiere e quelle oltre i 10 addetti, mentre le micro-imprese, pur peggiorando la performance rispetto agli anni centrali del periodo di riferimento, rivedono le loro previsioni verso l'alto, con una incidenza sul totale che aumenta (dal 50% del 2005 al 58% del 2009).

Più in dettaglio, le imprese piccole [10-49] e medie [50-249] registrano non solo una diminuzione nelle assunzioni previste, ma anche nell'incidenza sul totale della domanda di lavoro. Singolare è l'associazione tra micro e grandi imprese nell'aumentare – le prime – e tenere – le seconde – le previsioni di assunzioni. Ancora una volta le difficoltà della media impresa emergono chiaramente.

Tav. 6.10 – Assunzioni non stagionali previste, per macrosettore di attività e classe dimensionale, 2005-2009

	Assunzioni in v.a.(*)				
	2005	2006	2007	2008	2009
SETTORE					
Industria in senso stretto	8.440	9.160	10.940	11.530	4.530
Costruzioni	5.890	7.640	10.130	10.910	8.170
Commercio	5.150	6.750	4.950	6.050	4.900
Altri servizi	12.000	13.340	17.280	14.500	11.090
CLASSE DIMENSIONALE					
1-9 dipendenti	15.910	21.430	24.860	24.380	16.670
10-49 dipendenti	6.770	7.760	9.020	8.250	4.920
50-249 dipendenti	4.280	3.730	4.160	4.290	3.030
250 dipendenti e oltre	4.510	3.960	5.270	6.070	4.080
TOTALE PUGLIA	31.470	36.890	43.300	42.980	28.690
di cui: Artigianato	8.220	10.350	13.020	12.480	7.720
Mezzogiorno	173.710	189.630	224.580	219.310	148.170
ITALIA	647.740	695.770	839.460	827.890	523.620
	Assunzioni in %				
	2005	2006	2007	2008	2009
SETTORE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Industria in senso stretto	26,8	24,8	25,3	26,8	15,8
Costruzioni	18,7	20,7	23,4	25,4	28,5
Commercio	16,4	18,3	11,4	14,1	17,1
Altri servizi	38,1	36,2	39,9	33,7	38,7

CLASSE DIMENSIONALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1-9 dipendenti	50,6	58,1	57,4	56,7	58,1
10-49 dipendenti	21,5	21,0	20,8	19,2	17,1
50-249 dipendenti	13,6	10,1	9,6	10,0	10,6
250 dipendenti e oltre	14,3	10,7	12,2	14,1	14,2
TOTALE PUGLIA (N.I. 2005=100)	100,0	117,2	137,6	136,6	91,2
di cui: Artigianato (N.I. 2005=100)	100,0	125,9	158,4	151,8	93,9
Mezzogiorno	100,0	109,2	129,3	126,3	85,3
ITALIA	100,0	107,4	129,6	127,8	80,8

Fonte: Elaborazione IPRES su dati Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

Il secondo fronte su cui focalizzare l'analisi delle dinamiche delle assunzioni pugliesi attiene alla variabile cruciale della specializzazione dell'offerta di lavoro. Nell'analisi differenziata per qualifiche⁷¹ della domanda di lavoro, la prima riflessione è di carattere generale: la domanda di lavoro qualificato è più bassa della media italiana (mentre è pari al relativo valore per il Mezzogiorno), e conseguentemente è più alta della media italiana (idem) la domanda di lavoro non qualificato. È giusto il caso di osservare che l'incidenza della domanda di lavoro qualificato, ancora una volta è in aumento per le micro (dal 17,5% del totale assunzioni del 2005 al 21% del 2009) e le grandi imprese (dal 44ca.% del 2005 al 50% del 2009), mentre risulta stabile attorno al 23-24% per le imprese piccole e medie. L'analisi per i settori di provenienza della domanda qualificata vede Industria, Costruzioni e Altri servizi che recuperano sulla relativa quota, mentre il Commercio stima che, delle assunzioni del 2009, solo il 22ca.% sia da annoverare tra dirigenti, quadri e impiegati: ben al di sotto del 32,7% del 2005 o 40% dell'anno successivo.

È utile, tuttavia, disaggregare questa classificazione dicotomica (tra lavoro qualificato e lavoro non qualificato) in grandi gruppi professionali più dettagliati, per comprendere le effettive necessità avvertite dalle imprese in riferimento al capitale umano richiesto al loro interno. È appena il caso, infatti, di far notare che dirigente ed impiegato, pur figurando nella suddivisione "domanda qualificata" ed essendo entrambe figure necessarie all'azienda, non apportano lo stesso stock di conoscenza nell'impresa.

⁷¹ Dalla qualifica di impiegato fino a quella di dirigente per quella qualificata, con qualifica di operaio o apprendista per quella non qualificata, secondo la definizione del sistema Excelsior (2009).

Tav. 6.11 – Assunzioni non stagionali con inquadramento come dirigente, quadro o impiegato, per macrosettore di attività e classe dimensionale (quota % sul totale)

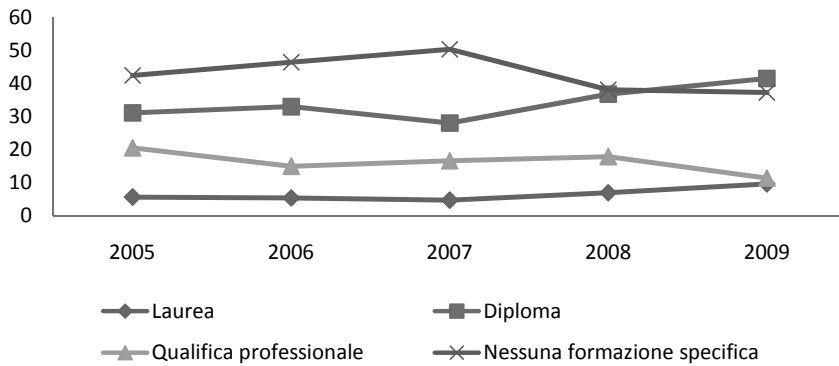
	2005	2006	2007	2008	2009
SETTORE					
Industria in senso stretto	12,1	12,3	11,7	13,5	17,3
Costruzioni	6,5	9,6	9,3	7,3	10,5
Commercio	32,7	40,1	26,9	32,1	21,6
Altri servizi	35,6	32,0	26,7	35,9	42,5
CLASSE DIMENSIONALE					
1-9 dipendenti	17,5	23,9	15,0	18,4	21,1
10-49 dipendenti	23,0	14,1	16,5	17,2	23,1
50-249 dipendenti	24,5	18,8	18,6	23,3	23,9
250 dipendenti e oltre	43,6	48,2	41,5	42,8	49,9
TOTALE PUGLIA	23,4	24,0	18,9	22,1	25,8
di cui: Artigianato	10,4	13,4	9,3	11,7	15,0
MEZZOGIORNO	23,6	21,9	21,9	23,1	25,7
ITALIA	30,3	30,0	30,7	32,5	36,1

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

A voler guardare alle previsioni di assunzioni per gruppo professionale e titolo di studio, poi, sorgono delle riflessioni ulteriormente problematiche.

Solo il 9,7% delle assunzioni del 2009 richiederà almeno una laurea, quota che, essendo esattamente il valore medio delle previsioni di assunzioni tra dirigenti e professioni intellettuali e scientifiche (1,8%), professioni tecniche (13,9%) ed impiegati (13,3%), viene spalmata tra le figure su menzionate. E fin qui – anche se il valore è basso sia in assoluto sia rispetto al dato italiano (11,1%, che presuppone, quindi dei valori ben più elevati per le ripartizioni territoriali del nord) – non è un dato di negativo *per se*, tanto più che la quota di laureati richiesti in Puglia è in costante crescita dal 2005 (v. Fig. 6.4). Si deve comunque puntualizzare che la laurea ha la stessa probabilità di essere spesa per professioni tecniche (contabili, informatici, tecnici e terapisti in sanità – con apprezzabili contenuti specialistici, quindi) con 13,9 %, che di essere utilizzata per lavoro impiegatizio generico (segreteria, sportello, accoglienza, il cui contenuto richiede una formazione meno specialistica) al 13,3%.

Fig. 6.4 – Assunzioni non stagionali per titolo di studio in Puglia, 2005-2009



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2005-2009

È immaginabile, a questo punto, che i laureati si “accontentino” di queste posizioni lavorative, avendo aspettative di carriera che non sempre è possibile soddisfare (v. §6.3); tuttavia, nel breve periodo questo comporta una “perdita” delle conoscenze accumulate per il forzato disuso ed una potenziale esternalità positiva determinata dalle competenze maggiori incorporate in lavori addetti a mansioni minori. Quale effetto prevalga, dipenderà dal singolo lavoratore e dal singolo datore di lavoro. Nel lungo periodo, tuttavia, le aspettative di progressione verticale non sempre saranno soddisfatte, o comunque non per tutti. Quindi è impensabile ipotizzare un incremento dinamico dello stock del capitale umano aziendale che segua questa via.

Tav. 6.12 – Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 e per il 2008 per gruppo professionale e macrosettore di attività, secondo il livello di istruzione segnalato

	Assunzioni non stagionali 2009		Grandi gruppi professionali (distribuzione % per livello di istruzione)		Assunzioni non stagionali 2008	
	Valori assoluti*	distribuz. %	Dirigenti, prof. spec. e tecnici	Impiegati e add. vendita e serv.	distribuz. %	variaz 2008-2009
TOTALE	28.690		(v.a.) 4.510	(v.a.) 9.080		-33,2
		100,0	100,0	100,0	100,0	
Livello universitario	2.770	9,7	55,6	2,9	7,0	-8,0
– di cui laurea specialistica	650	2,3	13,6	0,4	2,8	-44,9

<i>triennale</i>	1.370	4,8	28,5	0,9	2,4	30,5
<i>non specificata</i>	750	2,6	13,6	1,6	1,8	-3,8
Livello secondario – Diploma	11.920	41,6	43,5	58,9	36,8	-24,7
- <i>di cui specializzazione post-diploma</i>	2.230	7,8	11,1	11,3	7,0	-25,7
Livello istruzione professionale di Stato	1.760	6,1	0,7	8,7	10,1	-59,4
Livello formazione professionale regionale	1.520	5,3	—	3,8	7,9	-55,0
Scuola dell'obbligo (1)	10.720	37,4	—	25,7	38,2	-34,7
di cui INDUSTRIA	12.700	100,0	100,0	100,0	100,0	-43,4
Livello universitario	510	4,0	39,6	—	3,6	-37,0
- <i>di cui laurea specialistica</i>	220	1,7	17,0	—	1,9	-47,6
<i>triennale</i>	100	0,8	7,6	—	1,2	-64,3
<i>non specificata</i>	190	1,5	15,0	—	0,5	72,7
Livello secondario – Diploma	4.800	37,8	58,4	83,7	28,2	-24,2
- <i>di cui specializzazione post-diploma</i>	990	7,8	16,1	17,8	4,6	-3,9
Livello istruzione professionale di Stato	740	5,8	—	6,4	12,8	-74,2
Livello formazione professionale regionale	890	7,0	—	—	7,8	-49,4
Scuola dell'obbligo (1)	5.770	45,4	—	9,3	47,6	-45,9
di cui SERVIZI	15.990	100,0	100,0	100,0	100,0	-22,2
Livello universitario	2.270	14,2	62,0	3,1	10,8	2,7
- <i>di cui laurea specialistica</i>	430	2,7	12,3	0,4	3,7	-44,2
<i>triennale</i>	1.270	7,9	36,7	1,0	3,8	62,8
<i>non specificata</i>	560	3,5	13,0	1,7	3,2	-15,2
Livello secondario – Diploma	7.120	44,5	37,6	56,7	46,3	-25,1
- <i>di cui specializzazione post-diploma</i>	1.240	7,8	9,1	10,7	9,6	-36,7
Livello istruzione professionale di Stato	1.020	6,4	0,4	8,9	7,1	-30,6
Livello formazione professionale regionale	630	4,0	—	4,1	7,9	-61,1
Scuola dell'obbligo (1)	4.950	31,0	—	27,2	27,9	-13,8

Fonte: Elaborazione IPRES su dati Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

Le Tav. 6.12 e Tav. 6.13 offrono una panoramica sui gruppi professionali richiesti per titoli di studio e macrosettore la prima, e sui titoli di studio (laurea e post-laurea) richiesti per macrosettore e dimensione di impresa, la seconda. Dalla prima parte della Tav. 6.11 emerge che per essere assunti come dirigenti o nelle altre professioni intellettuali e scientifiche la laurea va bene (55,6%), ma va anche bene il diploma secondario (43,5%). Tale livello di istruzione va più che bene per il gruppo impiegati e professioni qualificate nei servizi (59ca.%); sorprende che vada anche bene sia per il gruppo degli operai specializzati (33,4%) che per le professioni non qualificate (23%), dove si attesta dopo il livello di istruzione dell'obbligo. E ciò si ripete in modo ancora più pronunciato nel settore industriale, soprattutto per le professioni più elevate, dove vanno meglio i diplomati che i laureati. Anzi, nel settore manifatturiero le assunzioni più richieste sono espresse per lavoratori con la scuola dell'obbligo (45,5%), solo dopo vengono le assunzioni per lavoratori che possiedano il diploma (37,8%).

Tav. 6.13 – Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 con titolo universitario per tipo di laurea e richiesta di formazione post-laurea, per settore di attività e classe dimensionale

	Assunzioni non stagionali 2009 (v.a.)*	Assunzioni previste con titolo universitario						Indifferente
		Totale (v.a.)*	di cui: (distribuzione %)					
			Laurea breve (3 anni)		Laurea special. (5 anni)			
			Totale	di cui con post-laurea ¹	Totale	di cui con post-laurea ¹		
SETTORE								
INDUSTRIA	12.700	510	19,1	9,1	43,0	14,6	37,9	
Industria in senso stretto	4.530	290	14,5	0,7	61,9	23,9	23,5	
Costruzioni	8.170	220	25,2	20,2	17,9	2,3	56,9	
SERVIZI	15.990	2.270	56,0	8,8	19,2	3,5	24,8	
CLASSE DIMENSIONALE								
1-9 dipendenti	16.670	990	49,1	11,0	17,3	2,3	33,6	
10-49 dipendenti	4.920	600	57,0	12,4	20,4	11,6	22,6	
50-249 dipendenti	3.030	410	59,4	2,2	15,0	3,2	25,6	
250-499 dipendenti	4.080	780	38,5	6,9	38,2	6,3	23,3	
TOTALE PUGLIA	28.690	2.770	49,3	8,9	23,5	5,6	27,2	
Mezzogiorno	148.170	13.140	29,3	7,0	46,1	12,6	24,6	
ITALIA	523.620	62.460	25,5	5,0	44,8	9,2	29,7	

* Valori assoluti arrotondati alle decime. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

(1) Ulteriore formazione post-laurea (master o dottorato).

Fonte: Elaborazione IPRES su dati Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

Per ricoprire posti da operai specializzati, le imprese pugliesi richiedono per circa la metà candidati con la scuola dell'obbligo e per un altro 35% candidati con il diploma, mentre le scuole professionali statali e regionali vengono richieste per il 13,6%. Sorge il dubbio su quale tipo di specializzazione professionale sia il vero obiettivo delle imprese della regione: con tali livelli di scolarizzazione "formale", è immaginabile che elementi di innovazione possano arrivare solamente con una grande partecipazione delle imprese alla formazione *on the job* o interna all'azienda.

Quando poi la domanda di lavoro si esprime per la laurea, meglio la triennale (49%) che la specialistica (23%). Sempre che si riesca ad esprimere una preferenza: per le imprese risulta indifferente quale laurea posseggano quel 27% dei laureati richiesti, segno di una mancanza di conoscenza della reale offerta accademica. Se, infatti, da un lato, ciò può essere indicativo di competenze generali che vanno approfondite *on the job training*, dall'altro il feedback che inviano ai futuri lavoratori (all'offerta, insomma) è che i benefici derivanti dall'investire in capitale umano per ulteriori due anni non uguagliano, al margine, i relativi costi.

La stessa indagine evidenzia come, nonostante gli alti tassi di disoccupazione e nonostante le imprese stabiliscano dei fabbisogni quantitativi di modesta entità, il 17,5% delle assunzioni del 2009 è considerato di difficile reperimento, non molto diversamente dal resto del Mezzogiorno, e, anzi, meglio che nel resto del Paese. Ma in Puglia, più che altrove, il motivo di maggiore difficoltà (47,9%) di reperimento risiede nella mancanza di adeguata qualificazione/esperienza, cui si aggiunge il 19% per ridotta presenza di figura e quindi più intensa concorrenza tra imprese per il profilo ricercato. La situazione è ancora più difficile nell'industria, dove le imprese considerano la mancanza di competenze come la *massima* causa della difficoltà di incontro domanda-offerta di lavoro.

Sembra davvero esserci qualcosa di perverso: gli individui si formano, le imprese non li "desiderano" – non troppo, almeno – e se lo fanno, li assumono per mansioni meno aderenti al percorso formativo (è quello che sembra trasparire dall'indagine), salvo poi, al momento della ricerca di figure professionali specializzate, lamentare un'inadeguatezza di competenze che rende difficile la ricerca e l'assunzione di personale.

Ovviamente le conoscenze non si trasformano sempre, né automaticamente in competenze, ma in questa sede sembra emergere che né conoscenze né competenze acquisite con l'esperienza riescono a colmare la distanza tra il mondo professionale e produttivo delle imprese dal mondo formativo ed educativo del sistema regionale pugliese.

Ma forse è proprio questo il punto: esiste un vero e proprio sistema pugliese? La Puglia, le sue scuole, le sue università, le sue imprese, le sue

istituzioni sono capaci di far sistema e rendere proprio e di tutti i problemi di ogni singolo? Questa domanda è la ragione che ha portato alla discussione congiunta con i diversi protagonisti pugliesi, provenienti da diversi settori e da entrambi i lati del mercato del lavoro e che viene resa nel prossimo paragrafo.

Sinora, l'aspetto più sconcertante di questa riflessione sulle assunzioni per titoli di studio e qualifiche professionali è che, messi da parte laurea e diploma di scuola superiore, anche la qualifica professionale sembra pagare meno dell'assenza di qualifiche: solo l'11,4% delle assunzioni pugliesi richiede tale qualifica nel 2009, per il 37,4% delle assunzioni non è richiesta nessuna qualifica. Il diploma di scuola superiore è il titolo di studio che sembra dare maggiori possibilità di accesso al mercato del lavoro (41,6%): se l'informazione a riguardo circola nel mercato del lavoro, la conseguenza più plausibile sarà un contenimento dell'investimento nel capitale umano dei singoli individui. E difficilmente tale informazione non circola.

A tranquillizzare gli animi soccorre la rilevazione dei dati dell'indagine anche attraverso il *livello formativo equivalente*. Quanto detto nella parte teorica a proposito della formazione *on the job* che concorre all'accumulazione di capitale umano insieme alla formazione tradizionale è in questo modo tradotto in dati più intellegibili (v. Tav. 6.14). L'ipotesi di fondo è che sommando gli anni di formazione tradizionalmente intesa (scolastica, specialistica, universitaria e post-laurea) agli anni di esperienza richiesta dalle imprese si ottiene un livello di *formazione integrata equivalente* (f.i.e.) che viene classificata nel seguente modo:

- fino 9 anni: livello scuola dell'obbligo
- 10-12 anni: livello qualifica professionale
- 13 anni: livello secondario
- 14-15 anni: livello post secondario
- 16 anni e più: livello universitario

Alla luce dei dati così riclassificati, migliorano le aspettative di assunzione per i detentori di capitale umano altamente qualificato (laurea in su) o per lo meno specializzato (qualifica professionale specialistica): le rispettive quote sul totale assunzioni passano da 9,6 a 12,1% per il livello universitario, da 7,8 a 24% per il livello socializzazione post-diploma e da 6 a 25,4% per il livello di formazione professionale regionale.

Tav. 6.14 – Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 secondo il livello di istruzione segnalato, la durata di esperienza specifica richiesta e il livello formativo equivalente

	Assunzioni non stagionali 2009 per livello di istruzione segnalato		Esperienza richiesta dalle imprese (%)	Assunzioni non stagionali 2009 per livello formativo equivalente	
	(v.a.)*	(%)	Assunzioni con esperienza specifica	(v.a.)*	(%)
TOTALE	28.690	100,0	64,3	28.690	100,0
Livello universitario	2.770	9,7	72,3	3.480	12,1
- di cui laurea specialistica	650	2,3	76,2	(nd)	(nd)
triennale	1.370	4,8	72,9	(nd)	(nd)
non specificata	750	2,6	68,0	(nd)	(nd)
Livello secondario - Diploma	11.920	41,6	61,3	12.180	42,4
- di cui specializzazione post-diploma	2.230	7,8	71,2	6.920	24,1
Livello istruzione professionale di Stato	1.760	6,1	62,6	1.780	6,2
Livello formazione professionale regionale	1.520	5,3	82,8	7.290	25,4
Livello scuola dell'obbligo (1)	10.720	37,4	63,1	3.970	13,8
di cui INDUSTRIA	12.700	100,0	72,6	12.700	100,0
Livello universitario	510	4,0	84,0	820	6,5
- di cui laurea specialistica	220	1,7	91,3	(nd)	(nd)
triennale	100	0,8	49,5	(nd)	(nd)
non specificata	190	1,5	93,2	(nd)	(nd)
Livello secondario - Diploma	4.800	37,8	72,8	5.040	39,7
- di cui specializzazione post-diploma	990	7,8	95,1	3.230	25,4
Livello istruzione professionale di Stato	740	5,8	78,0	900	7,1
Livello formazione professionale regionale	890	7,0	93,3	4.070	32,0
Livello scuola dell'obbligo (1)	5.770	45,4	67,6	1.870	14,7
di cui SERVIZI	15.990	100,0	57,6	15.990	100,0
Livello universitario	2.270	14,2	69,7	2.660	16,6
- di cui laurea specialistica	430	2,7	68,7	(nd)	(nd)
triennale	1.270	7,9	74,6	(nd)	(nd)
non specificata	560	3,5	59,4	(nd)	(nd)
Livello secondario - Diploma	7.120	44,5	53,5	7.140	44,6
- di cui specializzazione post-diploma	1.240	7,8	52,2	3.690	23,1
Livello istruzione professionale di Stato	1.020	6,4	51,5	870	5,5
Livello formazione professionale regionale	630	4,0	68,0	3.230	20,2
Livello scuola dell'obbligo (1)	4.950	31,0	57,9	2.100	13,1

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

(1) Scuola dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore fino all'anno scolastico 2008-2009.

(nd) Valore non disponibile

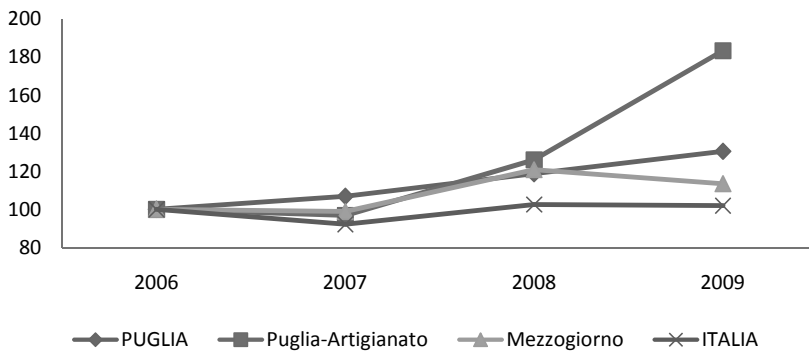
Elaborazione IPRES su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

L'“occupabilità” (*employability*) di lavoratori con livello professionale di Stato rimane invariata, a conferma della urgenza, a tutti i livelli, della questione dell'adeguatezza delle scuole professionali e della rispondenza alle esigenze del sistema socio-economico italiano. Conseguentemente, è rivista verso il basso anche la richiesta di personale con un livello di istruzione basilare (scuola dell'obbligo per *f.i.e.* al 13,8%, invece che al 37,4%). Anche a livello settorialmente più disaggregato, i livelli formativi equivalenti premiano le specializzazioni contro la basilarità, ma questo succede solo ai livelli più bassi di specializzazione: l'incidenza del livello universitario aumenta molto meno anche dopo la riclassificazione, sia nel manifatturiero che nei servizi. L'istruzione secondaria presenta meno variabilità nei relativi dati, e ciò sembra voler significare che a fermarsi al diploma non si sbaglia investimento, in Puglia.

Una riflessione, a questo punto, preme sulla precarietà del lavoro qualificato pugliese.

La Fig.6.5 riporta una situazione tanto in crescita quanto preoccupante dell'utilizzo dei collaboratori a progetto in Puglia, questa volta in difformità a quello che succede nel Mezzogiorno ed in Italia. Il dato sull'Artigianato, poi, inquadra perfettamente la situazione precaria da entrambi i lati del relativo mercato del lavoro.

Fig. 6.5 – Collaboratori a progetto previsti (n.i. 2006=100)



Fonte: Elaborazione IPRES su dati Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

Come si vede facilmente dalla Tav. 6.15, l'utilizzo di questa tipologia di collaboratori aumenta in generale, nei diversi settori e per tutte le dimensioni, tranne che per la classe di dipendenti [10-49].

Tav. 6.15 – Utilizzo previsto di collaboratori a progetto, per macrosettore di attività e classe dimensionale (v.a.)

	2006	2007	2008	2009
SETTORE				
Industria in senso stretto	1.030	900	1.260	1.100
Costruzioni	780	800	880	1.100
Commercio	650	1.930	670	500
Altri servizi	3.510	2.760	4.280	5.090
CLASSE DIMENSIONALE				
1-9 dipendenti	3.340	3.690	3.390	4.360
10-49 dipendenti	1.690	1.860	1.620	1.680
50-249 dipendenti	500	480	440	660
250-499 dipendenti	450	350	1.640	1.090
TOTALE PUGLIA	5.970	6.380	7.090	7.790
di cui: Artigianato	960	930	1.210	1.760
Mezzogiorno	33.020	32.690	39.930	37.450
ITALIA	189.040	174.280	193.940	192.790

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

La disaggregazione per livello d'istruzione ci porta alla riflessione sui grandi numeri coinvolti nella regione in questa tipologia di lavoro e su quanta parte abbiano i laureati e i diplomati. Rispetto alle previsioni di assunzione per il 2009, possiamo dire che una quota pari al 25% è invece prevista per il collaboratori in senso stretto (escludendo, cioè, gli amministratori di società). Questo significa che ogni 5 lavoratori che le imprese hanno previsto di assumere uno sarà assunto con un contratto di collaborazione.

Il settore maggiormente interessato a questo strumento è quello dei servizi (Tav. 6.16), dove il 50% dei contratti è assorbito dall'istruzione, dalla sanità e da altri servizi alle persone. L'incidenza di personale qualificato qui è alta. La Tavola non riporta i valori per livelli di istruzione inferiore, ma dal residuo mancante si comprende che poco più del 10% è costituito da personale con bassa istruzione.

Ancora una volta, in Puglia l'istruzione non garantisce un performance necessariamente migliore.

Tav. 6.16 – Utilizzo previsto nel 2009 di collaboratori a progetto in senso stretto per livello di istruzione, per settore di attività e classe dimensionale

	Collaboratori previsti nel 2009 (v.a.)*	Collaboratori previsti nel 2009 per livello di istruzione (quota %)	
		universitario	secondario e post second.
INDUSTRIA	2.150	15,6	72,5
Industria in senso stretto	1.050	24,2	66,2
Costruzioni	1.100	7,4	78,6
SERVIZI	5.320	45,0	44,0
Commercio al dettaglio	240	34,2	64,1
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	90	3,5	86,0
Commercio all'ingrosso	180	9,1	71,0
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	410	2,7	70,5
Trasporti e attività postali	210	33,3	62,4
Informatica e telecomunicazioni	270	63,0	36,3
Servizi avanzati alle imprese	430	53,5	39,8
Credito, assicurazioni e servizi finanziari	110	43,8	56,3
Servizi operativi alle imprese e alle persone	260	22,4	49,8
Istruzione e servizi formativi privati	1.140	93,9	3,1
Sanità e servizi sanitari privati	730	48,5	33,7
Altri servizi alle persone	1.090	20,4	65,3
Studi professionali	180	33,9	66,1
TOTALE PUGLIA	7.480	36,5	52,2
Mezzogiorno	36.090	42,1	48,1
ITALIA	185.960	38,3	51,7

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006-2009

In conclusione, le previsioni delle imprese sulle assunzioni del 2009 non lasciano molti dubbi circa le professionalità maggiormente richieste (v. Tav. 6.6), da cui abbiamo escluso quelle senza specializzazione, ma dalle quali risalta la maggior attrattività di operai specializzati. La trasformazione di questa in richiesta di figure a maggior intensità di capitale umano qualificato potrebbe segnare un importante punto di

svolta. Inoltre, da sempre - e le Tavv. 6.7-6.11 lo confermano - le categorie maggiormente svantaggiate tra i lavoratori sono quelle dei giovani, delle donne, degli immigrati, di chi si avvicina al mondo del lavoro senza nessuna esperienza pregressa e di chi magari vi si ripropone in forma "part-time" per vari motivi, ivi inclusa la necessità di mantenere un minimo di reddito da lavoro pur in mancanza di strutture ed istituzioni che sostengano gli individui in determinati ambiti *time-consuming* (essenzialmente servizi di cura per familiari dipendenti, dai bambini, ai familiari diversamente abili agli anziani). La dinamica degli andamenti di queste rilevazioni deve far riflettere e agire di conseguenza (v. § 6.4 e cap. 7).

Fig. 6.6 – Assunzioni non stagionali per grandi gruppi professionali richiesti dalle imprese, 2005-2009 (% su totale)

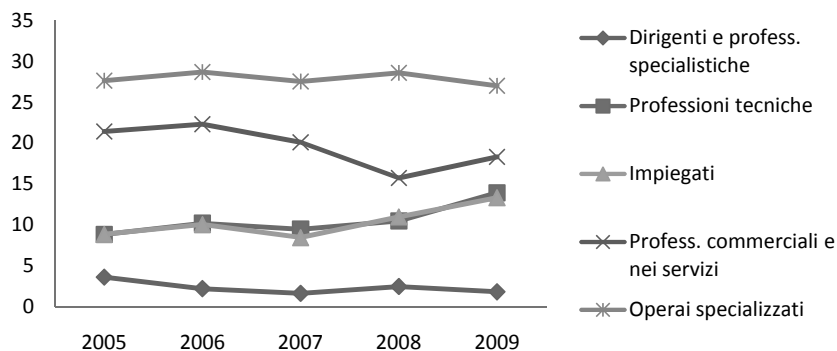


Fig. 6.7 – Assunzioni non stagionali per le quali non è richiesta esperienza (% su totale)

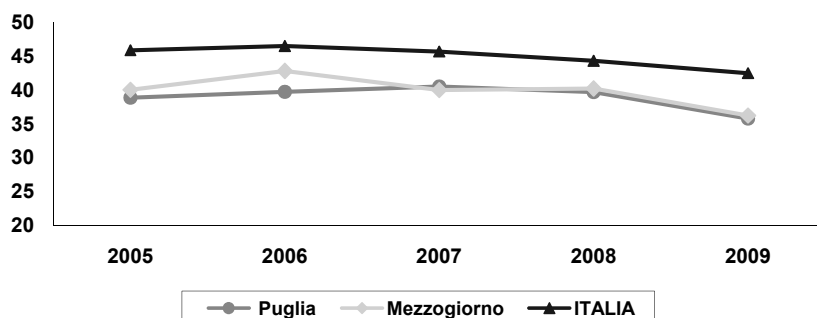


Fig. 6.8 – Assunzioni non stagionali di personale immigrato (% su totale)

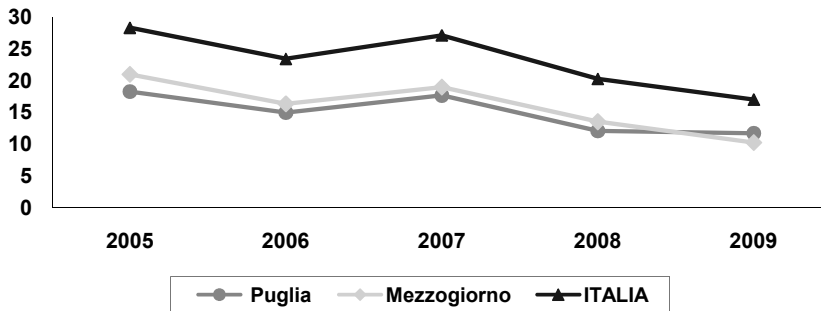


Fig. 6.9 – Assunzioni non stagionali con meno di 30 anni, 2005-2009 (% su totale)

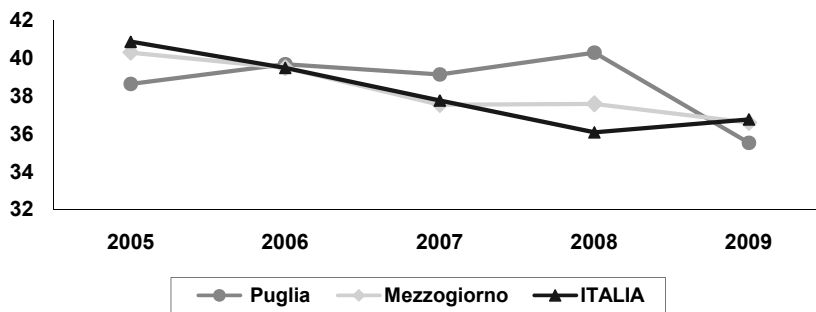


Fig. 6.10 – Assunzioni non stagionali con preferenza per il genere femminile, 2005-2009 (% su totale)

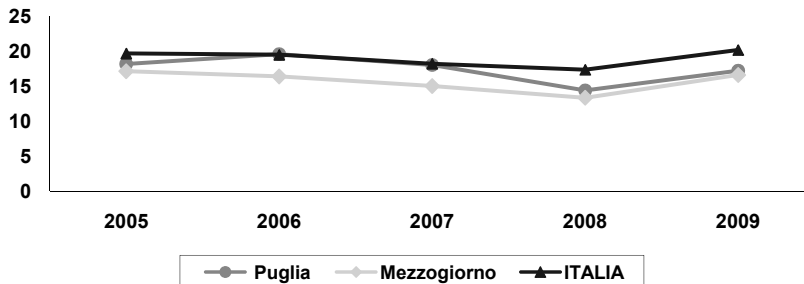
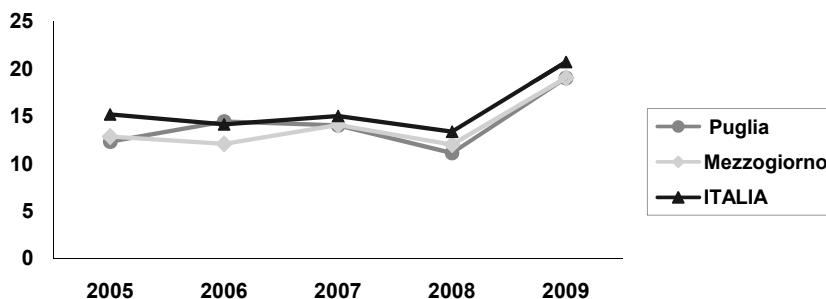


Fig. 6.11 – Assunzioni non stagionali “part time”, 2005-2009
(% sul totale)



6.4 Alcune riflessioni con i protagonisti attivi del mercato del lavoro qualificato

In questo paragrafo, dopo l'analisi svolta sulle previsioni più recenti delle imprese effettuate sul fabbisogno di input di forza lavoro, si descriveranno le opinioni di diversi attori locali dello sviluppo pugliese così come emerse in altre fasi della presente ricerca. In occasione di discussioni provocate con la tecnica del *focus group*⁷², in più riprese e con diversi soggetti⁷³, si è proceduto ad analizzare quattro temi centrali nell'analisi della domanda e dell'offerta della forza lavoro qualificata in Puglia. La scelta dell'interazione con i predetti attori attraverso i *focus* si è quasi spontaneamente i.

Le quattro questioni sottoposte ai partecipanti a vario titolo al *focus* possono essere così riassunte:

Q1. Individuare i principali punti di forza e debolezza nel percorso fatto dalle rispettive imprese per la ricerca, selezione, assunzione e gestione del personale qualificato;

⁷² Per una rassegna critica sui vantaggi e sui limiti di questa tecnica si rimanda all'intero numero monografico di Sociologia e Ricerca Sociale, n. 76/77, Franco Angeli, in particolare agli articoli di Claudio Bezzi e Michela Cortini.

⁷³ Si rendono necessarie alcune considerazioni sul *setting* dei *focus*: questi si sono tenuti selezionando rappresentanti di varie categorie ed associazioni di manager e di imprese (AIDP, ManagerItalia, CONFINDUSTRIA, CONFAPI, CONFARTIGIANATO) di vari settori economici, nonché di istituzioni pubbliche (le Università pugliesi e la Regione Puglia), ai quali è stata sottoposta preventivamente una traccia di discussione che si è seguita poi durante l'incontro, in cui erano presenti un moderatore ed un osservatore; la discussione è stata registrata per la sua intera durata, mentre l'osservatore contestualmente prendeva appunti ed i risultati sono stati rielaborati dall'osservatore nella sintesi che compone questo paragrafo.

- Q2. Indicare, dal proprio punto di vista, il ruolo ricoperto dai diversi soggetti protagonisti del mercato del lavoro locale (imprese e associazioni, università e istituzioni) rispetto ai punti evidenziati nella Q1);
- Q3. Considerare, a partire dalle condizioni attuali del mercato del lavoro, quali opportunità e rischi possano esservi nei prossimi 5 anni per il mercato del lavoro qualificato pugliese;
- Q4. Esporre le priorità più urgenti avvertite al fine di rendere più compatibili le caratteristiche della domanda e dell'offerta di lavoro e più fluidi i canali di informazione finalizzati al potenziamento del loro *matching*.

Partendo dal primo tema (Q1), gli interlocutori hanno subito indicato nell'abbondanza dei curricula un punto di forza, ovvero una estrema facilità nella prima fase della ricerca di quel segmento di personale laureato al primo inserimento, che consente di spaziare a tutto tondo nella ricerca dei profili per il primo impiego. Il processo si complica nella ricerca di personale laureato specializzato, a volte al punto di dirottare la ricerca, già in partenza, su database esterni sapendo di non poter trovare determinate figure sul campo (dai direttori di personale, agli auditor di impresa ecc.). Nella selezione contano l'età (possibilmente sotto i 30), il voto di laurea (il massimo dei voti), preferibilmente il possesso di un Master ed uno stage. E fin qui pare che non ci siano problemi, a parte l'età. Alla domanda se la laurea triennale avesse contribuito ad abbassare l'età di arrivo dei NAL (Neo-Assunti Laureati) è stato risposto che ciò si è verificato a discapito della profondità della preparazione teorica. Tra i punti di criticità, infatti, la preparazione di base quasi esclusivamente teorica resta il fattore che più divide il NAL dalle competenze richieste nel mondo del lavoro, e la laurea triennale pare, a detta dei partecipanti, che abbia peggiorato questo gap. Gli interlocutori dei *focus*, infatti, sostengono che i programmi sembrano non essere stati aggiornati né tagliati su misura per questa figura di "superdiplomato" creata con il sistema "3+2". In molti casi, la cooperazione tra le università ed il mondo imprenditoriale già in aula si è dimostrata una carta vincente sia per avvicinare i due mondi, sia per fornire maggiori competenze direttamente dagli attori fondamentali del mondo produttivo e del mercato del lavoro che accoglierà gli studenti. Per questo motivo, confessano di dare una corsia preferenziale per i NAL provenienti dalle maggiori università private italiane (Bocconi, LUISS e Cattolica, cominciando a guardare con interesse i NAL della LUM) poiché ritengono che i cambiamenti necessari per restare in sintonia con la realtà del mercato siano, in quelle sedi, gestiti con maggior tempismo.

L'altra maggiore criticità, molto in tema con il presente rapporto, individua nella scarsa mobilità dei NAL un fattore negativo per la gestione del personale assunto sul territorio pugliese. L'apparente contraddizione con il *leitmotiv* della nostra ricerca è stato così spiegato: la parte più attiva, mobile e culturalmente più aperta della forza lavoro pugliese è già andata via. Per studiare o, subito dopo la laurea, per riscuotere il rendimento del proprio investimento. Coloro che sono rimasti, perciò, presentano un *selection bias* molto forte. In altre parole sono sul posto perché hanno scelto di esservi e non sono facilmente mobili, anche a rischio di perdere, se non proprio il posto di lavoro, la prospettiva di una progressione verticale. Molte volte questo è attribuito all'età media elevata dei NAL: i legami dei NAL 25-28enni non sono gli stessi di quelli over 30, e pare che, anche a costo zero, una neo-formata famiglia sia quasi impossibile da spostare. Gli interlocutori ravvisano un forte ruolo dei fattori culturali manifesti latenti, e sostengono che in molti, anche quelli che "fuori" ci sono stati, sacrificano la qualità della vita a favore di una presunta comodità della vita, più facilmente ottenibile "a casa propria". È giusto il caso di ricordare che in questo caso gli interlocutori erano parte di un mondo (società di medie dimensioni con tanto di management presente nell'azienda) che non si rispecchia completamente nel mondo reale pugliese, fatto di piccolissime e piccole imprese. Quando gli interlocutori provenivano invece dal mondo delle PMI pugliesi e dall'artigianato, ovviamente il quadro è cambiato: le competenze richieste sembravano scarse (ma quelle richieste erano più diplomi professionali specializzanti che lauree) e mal adattabili ad una realtà di impresa che, ovviamente non dotata di management, non ha nessuna fretta (voglia?) di crescere, e per la quale il problema della mobilità sembra non esistere.

L'ultimo grande punto di debolezza risiede nella assoluta incomunicabilità del mondo universitario con il mondo delle imprese. E ciò è avvertito da ambo le parti (imprese e università), dai protagonisti del mondo produttivo pugliese di ogni dimensione e settore. Nonostante ciò, si sono portati esempi di successo che, più che come *best practice*, devono essere considerati rari eventi di cooperazione *nonostante* i protagonisti del mercato del lavoro. Da più parti, dalle imprese per prime che, pur volendo interloquire, non hanno un riferimento chiaro e sicuro, alle università che, pur avendo le competenze, non hanno risorse e chiarezza nel gestire la transizione università- mondo del lavoro; da più parti, si diceva, si è lamentato un vuoto, un abisso strutturale nella gestione di questo passaggio, che fa perdere tempo, risorse e competenze ai diretti interessati: laureati ed imprese, quindi a buona parte dell'intero territorio pugliese.

Il passaggio alla seconda questione (Q2) è presto fatto. La cooperazione, in forma stabile, duratura, non ripetitiva, in una sola parola efficiente, tra l'offerta, nella fattispecie le università, e la domanda, le imprese e ogni associazione direttamente o indirettamente collegata ad esse, è dai più chiamata in causa come il vero crocevia per le azioni mirate dei diversi soggetti, quelli pubblici compresi.

Infatti, nonostante il generale plauso ad iniziative come quelle di "Ritorno al Futuro" della Regione Puglia che concede, da un po' di tempo, fondi per la frequenza di Master in regione, in Italia o all'estero, secondo modalità e importi adeguati, a laureati residenti in Puglia, le critiche non sono mancate da ambo le parti. Le imprese che cercano talenti da impiegare al loro interno lamentano un effetto distorsivo di queste borse che induce i più bravi ad andarsene (e con molta probabilità a non tornare) e quelli meno portati ad intraprendere un percorso sul posto. Se l'effetto redistributivo è in realtà lodevole ed encomiabile, l'effetto distorsivo potrebbe provocare un nuovo drenaggio di cervelli pugliesi. Non esiste, infatti, nei termini del "contratto etico" (v. § 7.2) un incentivo reale al ritorno, di qualunque genere: fiscale, contributivo, assicurativo (se torni il lavoro te lo assicuri in *tal o talaltro* modo). Esiste solo un impegno morale, etico, appunto a prendere in considerazione l'idea di tornare e lavorare in Puglia. Ciò, d'altro canto, non sembra sufficiente in tempi di crisi ed in luoghi caratterizzati da carenze strutturali antiche, anche in circostanze per cui volontà delle parti (giovani, istituzioni e territorio) sembra non mancare. Ma manca un incentivo reale. E questo rende socialmente negativo un investimento che, invece, individualmente porta ad un maggior benessere di chi ne è portatore finale. Se, infatti, queste borse devono essere ravvisate come un investimento nel capitale umano pugliese, ebbene la Puglia, pur consapevole della bontà e dell'equità dell'investimento effettuato, rimane passiva nel momento in cui deve "risuotere il cedolino", gli interessi. Ci saranno sicuramente sedi più appropriate per un'attenta valutazione di questi interventi dell'amministrazione regionale; qui si vuole sottolineare la possibilità reale di migliorare e rendere decisivo uno strumento già molto valido. Ancor più dato che l'effetto sembra essere distorsivo anche nella scelta del Master. Mentre le Università pubbliche giocano al ribasso con tasse d'iscrizione che rasentano un importo da rata mensile, fioriscono Master⁷⁴ di ogni genere, compresi quelli che pubblicizzano l'eleggibilità del proprio corso ai fini della concessione della

⁷⁴ Si ricorda incidentalmente che ciò che può essere definito Master in Italia è definito per legge (ai sensi dell'articolo 3 del decreto MURST 509/1999 e del decreto MIUR 270/2004, e attivati secondo le modalità di cui all'articolo 1, comma 15, della legge n. 4 del 14 gennaio 1999) ma nessuno sembra darsi il pensiero di controllare sul campo.

Borsa. Il risultato è che lo studente-laureato che effettua la scelta, rilasciando i cordoni di una borsa, di un vincolo di bilancio che non è più personale, effettua una scelta *indotta* cambiando i corsi che andranno a comporre il suo paniere finale di istruzione. Non si vuole sostenere che la scelta non sia ottima, quanto piuttosto che devono essere riconsiderati tutti i possibili effetti laterali e collaterali che questi investimenti possono e devono indurre sulla realtà territoriale pugliese.

Da qui, ci si collega direttamente alle opportunità ed ai rischi della Q3 che gli interlocutori hanno paventato per il prossimo quinquennio, a meno di interventi mirati che accolgano le richieste di cambiamento provenienti dalla base. Una prima grande opportunità è data dal fatto che se fosse trovato un modo per far rientrare i pugliesi che sono andati fuori (agevolazioni per il rientro che guardino alle opportunità di lavoro, al problema della casa, della mobilità regionale ecc...), probabilmente si sarebbe contemporaneamente trovato un modo per attirare forza lavoro esterna, ed il capitale umano del territorio raggiungerebbe livelli di accumulazione che produrrebbero solo benefici sul territorio.

Strettamente connesso a quest'opportunità vi è il rischio che il drenaggio invece continui e peggiori, e che si vada verso una decumulazione del capitale umano pugliese che porta ad un progressivo, ma inesorabilmente, ad un impoverimento del tessuto produttivo locale. Ciò verosimilmente innesterà un circuito sempre più vizioso e vorticoso: le PMI già ora stentano a richiedere capitale umano ad alta qualificazione sul mercato del lavoro, i possessori di questo capitale umano allora emigrano perché le imprese pugliesi non li richiedono, ma esse saranno sempre più destinate a non richiederli mai poiché non ci sarà mai nessuno al loro interno a far loro riconoscere questa necessità, e così in perpetuo. La vera opportunità consiste nello spezzare questo circuito. In molti (v. §1.1) hanno sostenuto che ad investire nella formazione adulta si fa intervento sociale non educativo, poiché minimo è il ritorno di tale investimento (cfr. Heckman, 2000) rispetto a quello sulle giovani e giovanissime generazioni.

Allora le priorità consisteranno nell'educare nuove generazioni di imprenditori e lavoratori che sappiano far rete e che possano interagire in una società basata sulla conoscenza e l'informazione in modo da trarne mutuo beneficio.

Nella Q4, infatti, gli interlocutori indicano nella costruzioni di reti di comunicazione e informazioni stabili, nell'integrazione scuola e lavoro sin dalle scuole superiori (non ci si dimentica infatti che la massima parte delle imprese pugliesi è di piccole dimensioni e dunque investire nelle competenze delle superiori potrà dare quell'input anche indiretto alla giusta valutazione dell'alta formazione nel mondo produttivo), sen-

za dimenticare i nuovi strumenti come l'apprendistato⁷⁵, nelle sue tre forme di *apprendistato qualificante* per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; *apprendistato professionalizzante* per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale; *apprendistato alto* per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Snellire i tempi di comunicazione tra le parti è anche una priorità, rivolta soprattutto alla Pubblica Amministrazione, i cui tempi (lunghi: si parla, nella migliore delle ipotesi, di un paio di mesi) mal si conciliano con i tempi delle imprese (istantanei, al più si tratta di 20 giorni).

Ultime considerazioni conclusive sorgono dalle riflessioni, spesso accalorate, emerse nel focus che ha visto insieme rappresentanti del mondo delle imprese (da quelle artigianali alle piccole fino ai manager delle grandi imprese pugliesi), del lavoro, delle università e della Regione. Le reti ed i canali di informazione di cui si è detto prima vanno pensati, progettati e realizzati insieme, con unità minima di azione la regione, e non le province e men che meno i singoli atenei: la concorrenza, questa volta, passa prima per la cooperazione, istituzionale, sociale, imprenditoriale. Il benessere e l'interesse individuale o di piccole fazioni devono intervenire solo dopo che l'infrastruttura che lega i diversi mondi accademici, produttivi e amministrativi è stata realizzata, ed in tempi brevi. Solo dopo ci potrà essere *libera* concorrenza sostanziale tra lavoratori, imprese ed università. Solo dopo.

⁷⁵ Tale strumento è stato nuovamente interpretato con l'avvento del D.Lgs. 276/2003 (Legge Biagi), ma sono state individuate tre diverse tipologie di "apprendistato" a seconda delle finalità che il contratto si prefigge.

7.

POLITICHE PER L'ALTA FORMAZIONE IN PUGLIA

Come accade a conclusione di ogni rapporto, anche qui sono incluse alcune “indicazioni di policy”, in questo caso a livello regionale.

L'analisi dei capitoli precedenti ha evidenziato la complessità delle questioni inerenti la mobilità del capitale umano qualificato in Puglia, poiché investe una pluralità di attori, il loro comportamento, le loro risorse economiche, umane ed organizzative, le caratteristiche e l'intensità delle relazioni. Indubbiamente, però, un fattore particolarmente critico ha riguardato le caratteristiche strutturali del sistema regionale, sia produttivo che istituzionale.

Pertanto, in questo capitolo si cerca, molto più sobriamente, di avanzare solo qualche spunto di riflessione su percorsi di policy che investano l'intero sistema regionale: non solo gli ambiti con responsabilità e competenze specifiche quali l'istituzione Regione Puglia (legislazione, programmazione, regolamentazione, controllo) e il sistema delle Università Pugliesi, ma anche i comportamenti delle imprese e delle associazioni che, insieme, possono favorire la costruzione di una rete più efficace ed efficiente rispetto alla situazione attuale.

In via preliminare rispetto alle considerazioni sulle policy, si provvederà, in questo capitolo, ad illustrare per grandi linee, e pertanto non esaustivamente, la situazione esistente nella programmazione regionale su R&S e sul capitale umano qualificato. Si illustreranno, inoltre, i primi risultati di alcune azioni selezionate e l'utilizzo di alcuni strumenti specifici. Infine, si individueranno alcuni spunti per una riflessione da condividere con i principali soggetti interessati non solo allo sviluppo del capitale umano e del relativo mercato del lavoro in Puglia, ma, per esso e con esso, anche allo sviluppo dell'intero territorio della regione.

7.1 Programmazione regionale

La programmazione regionale in materia di Ricerca e Sviluppo e di Capitale Umano qualificato è articolata e complessa. In questo paragrafo sono stati ricostruiti i principali elementi di questa programmazione che ha un orizzonte di medio-lungo periodo.

Nella precedente programmazione 2000-2006, le questioni della ricerca e della promozione e valorizzazione del capitale umano qualificato sono state oggetto di interventi specifici sia attraverso il Programma Operativo Regionale 2000-2006, sia nella definizione di specifici Accordi di Programma Quadro (APQ).

Il POR 2000-2006 ha avviato un percorso di lungo periodo definendo anzitutto una strategia regionale per la ricerca scientifica⁷⁶ articolata su quattro ambiti:

- a. Sostegno ai progetti di ricerca industriale;
- b. Trasferimento al sistema delle P.M.I e dell'Artigianato dei risultati della ricerca e dell'Innovazione;
- c. Sostegno alla formazione di Poli Tecnologici;
- d. Costituzione dell'Osservatorio Permanente dell'Innovazione.

Questi ambiti sono stati integrati con i programmi formativi finanziati nell'ambito del Fondo Sociale Europeo.

Le azioni del POR 2000-2006 a sostegno della ricerca e del capitale umano qualificato riguardano tre grandi misure di intervento, per un ammontare complessivo di circa 178 milioni di euro:

- Misura 3.7 – Formazione superiore, in particolare l'azione d) borse di studio di specializzazione post-laurea e attività formative elevate, con circa 66 milioni di euro;
- Misura 3.12 – Miglioramento delle risorse umane nel settore della ricerca e dello sviluppo tecnologico, con circa 27 milioni di euro;
- Misura 3.13 – Ricerca e Sviluppo tecnologico, con circa 85 milioni di euro;

Sulla base di questa strategia di lungo periodo è stata costituita l'Agenzia Regionale per la Tecnologia e l'Innovazione della Puglia (ARTI). L'Agenzia è costituita con L.R. n°1 del 7 gennaio 2004 ed è un ente strumentale della Regione Puglia; diventa pienamente operativo nell'autunno del 2005. L'Agenzia nasce con l'obiettivo di promuovere e consolidare il Sistema dell'Innovazione Regionale (SIR).

In attuazione della strategia regionale per la Ricerca Scientifica e lo Sviluppo Tecnologico e in coerenza con il Piano Nazionale della Ricerca e del Programma Operativo Nazionale "Ricerca" 2000-2006, vengono stipulati specifici Accordi di Programma Quadro in materia di Ricerca e sviluppo tecnologico nel corso di diversi anni.

⁷⁶ Regione Puglia (2001) *Strategia Regionale per la Ricerca Scientifica e lo Sviluppo Tecnologico*, Bari; Regione Puglia (2009) *Strategia Regionale per la Ricerca e l'Innovazione*, Bari

Tav. 7.1 – APQ per Ricerca e Capitale Umano sottoscritti dalla Puglia al settembre 2009. (milioni di €)

Titolo	Anno	Valore* (a)	Spese realizzate** (b)	% b/a
Ricerca scientifica nella Regione Puglia	2005	151,7	39,8	26,2
Ricerca – I atto integrativo	2005	111,3	9,2	8,3
Ricerca – II atto integrativo	2007	43,5	-	-
Ricerca – II atto integrativo	2007	20,0	-	-
Ricerca e Competitività	2009	405	-	-

Fonte: DPS Rapporto Annuale 2008, Regione Puglia, MIUR, MISE, Luglio 2009.

* Ultimo monitoraggio al 31.12.2008 al netto delle riprogrammazioni; ** Ultimo monitoraggio al 31 dicembre 2008.

Più recente è l'Accordo di Programma Quadro in materia di Ricerca e Competitività (luglio 2009) tra Regione Puglia, Ministero Istruzione Università e Ricerca e Ministero Sviluppo Economico, che prevede un investimento complessivo di 405 milioni di euro, a valere sul PON Ricerca e Competitività.

Gli ambiti prioritari di intervento sono i seguenti: aerospazio/aeronautica, ambiente, ICT, materiali avanzati, risparmio energetico, salute dell'uomo e biotecnologie, sistema agro-alimentare, sistemi avanzati di manifattura.

L'analisi dei principali documenti di programmazione⁷⁷ di medio-lungo periodo per il periodo 2007-2013 consente di evidenziare una maggiore concentrazione delle iniziative e delle risorse regionali dirette e/o che ricadono in Puglia in materia di Ricerca e sviluppo delle Risorse Umane qualificate.

In particolare nel PO FESR 2007-2013 vi è l'Asse 1 dedicato specificamente alla promozione, valorizzazione e diffusione della ricerca e dell'innovazione per la competitività, con una dotazione finanziaria di circa 253 milioni di euro.

Un rafforzamento di tale strategia sembra delineata nel Programma Attuativo Regionale – FAS (PAR-FAS) 2007-2013 con una dotazione di risorse finanziarie di circa 180 milioni di euro.

Infine, azioni specifiche per lo sviluppo delle Risorse umane qualificate sono delineate nell'ambito dell'Asse IV – Capitale Umano del PO

⁷⁷ Documento Strategico 2007-2013 della Regione Puglia (2006); Programma Operativo FESR 2007-2013 (2007), Programma Operativo FSE 2007-2013 (2007); Programma Attuativo Regionale –FAS 2007-2013 (marzo 2009).

FSE 2007-2013, con una destinazione di risorse finanziarie stimabili in circa 409 milioni di euro. In particolare le azioni di intervento si concentrano su:

- misure per aumentare l'accesso alla formazione universitaria;
- misure per lo sviluppo di risorse umane nella ricerca e nell'innovazione, attraverso la formazione post-laurea ed attività di rete tra Università, Centri di Ricerca e Imprese.

Tav. 7.2 – Quadro programmatico 2007-2013 per Ricerca e Capitale umano qualificato (mln €)

Linee di intervento	PO FESR	PAR FAS	PO FSE
Sostegno alle attività di Ricerca delle imprese	93,0		
Rafforzamento del potenziale scientifico-tecnologico a sostegno della domanda delle imprese	52,4	110	
Interventi per il potenziamento delle infrastrutture digitali	28,3	20	
Interventi per la diffusione delle ITC nelle PMI	33,4	30	
Intervento per lo sviluppo dei servizi pubblici digitali	46,2	20	
ASSE IV – Capitale umano			409,3
di cui – Sviluppo potenziale umano nella ricerca e nell'innovazione			174,5
TOTALE	253,3	180	409,3

Fonte: Elaborazione IPRES su documenti programmatici regionali: Programma Operativo FESR 2007-2013, PO FSE 2007-2013; Programma Attuativo Regionale FAS 2007-2013,

Dall'analisi di questi programmi si può stimare che circa 1 miliardo di euro è stato destinato in Puglia per azioni in materia di Ricerca e Sviluppo delle risorse umane qualificate. Si tratta di uno sforzo interessante e significativo rispetto al quale è necessario sviluppare adeguati strumenti di monitoraggio e valutazione al fine di verificarne l'efficienza e l'efficacia delle azioni messe in campo.

Tuttavia, è da considerare che queste disponibilità si inseriscono in un percorso nazionale di riforma del sistema universitario e della ricerca che vede anche una riorganizzazione dell'allocazione delle risorse finanziarie di tipo ordinario: in diverse situazioni si verifica un effetto di sostituzione totale o parziale tra risorse straordinarie e risorse ordinarie, rispetto ad una piena addizionalità⁷⁸.

⁷⁸ MIUR Programma Nazionale della Ricerca 2010-2012, attualmente in discussione.

Sotto il profilo del *programma normativo* in materia di sostegno all'alta formazione, nel corso degli ultimi anni sono state emanati due importanti strumenti legislativi.

La L. R. n. 18/2007 “*Norme in materia di diritto agli studi dell'istruzione universitaria e dell'alta formazione*”:

- fissa norme di indirizzo in materia di programmazione pluriennale ed annuale sul diritto agli studi dell'istruzione universitaria e dell'alta formazione;
- stabilisce una conferenza regionale annuale di programmazione;
- istituisce l'Agenzia per il diritto allo studio universitario di Puglia ADISU-Puglia, quale agenzia strumentale della Regione, e svolge, tra l'altro, le attività di orientamento e informazione in collaborazione con le Università.

La recente L. R. n. 12/2009 “*Misure in tema di borse di studio a sostegno della qualificazione delle laureate e dei laureati pugliesi*” definisce le modalità di attuazione delle attività di sostegno per l'alta formazione e disciplina gli affidamenti diretti all'università ed agli enti pubblici di ricerca.

7.2 *Alcuni primi risultati*

Il quadro della strategia così delineata ha consentito di sviluppare interventi specifici rispetto ai quali si possono individuare alcuni risultati preliminari⁷⁹.

Nel presente paragrafo verranno prese in considerazione alcune significative azioni messe in campo nel corso degli ultimi anni con riferimento all'alta formazione.

A fine 2005 è stato approvato⁸⁰ un documento di indirizzo in materia di politiche giovanili, noto come “*Bollenti Spiriti*”, che ha promosso percorsi di specializzazione post-laurea, finanziati con risorse del FSE. L'obiettivo che con esso si intende perseguire è la sottoscrizione di **Contratti Etici Giovanili** tra le giovani generazioni e le istituzioni, attraverso i quali assumere impegni reciproci sui percorsi di qualificazione professionale dei giovani laureati. I vincitori delle borse di studio, attraverso la sottoscrizione del *Contratto Etico Giovanile*, si impegnano a prendere in considerazione, a conclusione della formazione post laurea, le opportunità di inserimento professionale in Puglia che, a seguito delle misure

⁷⁹ Si ringrazia il Servizio Formazione Professionale della Regione Puglia per la preziosa collaborazione nella messa a punto dei dati.

⁸⁰ D.G.R.22/11/2005, n. 1693.

regionali di incentivazione, saranno proposte come attività di nuova impresa, di lavoro autonomo o di lavoro dipendente.

L'azione finanzia borse di studio a giovani laureati pugliesi fino a 32 anni, che vanno da un ammontare di 7.500 euro per un anno accademico da seguire in Puglia a 25.000 euro per un anno accademico da seguire all'estero, per le seguenti attività:

- Master universitari di primo e secondo livello attivati dalle Università italiane;
- Attività formative post-laurea attivate da Università straniere;
- Master post-laurea organizzati da istituti di formazione avanzata.

Le borse finanziate con i due bandi di attuazione ammontano a 4.436, di cui 2.780 donne (63% del totale), per un importo complessivo impegnato di 57,4 milioni di euro.

Tav. 7.3 – Quadro complessivo 1° e 2° bando per tipologia di borsa (2008–2009)

Tipologia di Master	N. Borse	Impegno di spesa (mln di euro)	Quota %
Master in Puglia	1.804	13,6	23,5
Master in Italia	2.195	32,9	57,3
Master all'Estero	437	10,9	19,2
Totale	4.436	57,4	100,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati Regione Puglia – Servizio Formazione Professionale

Rispetto al tipologia delle borse di studio, la maggior quota di finanziamento ha riguardato i Master svolti fuori dalla regione (57,3%), mentre poco meno di un quinto è stato destinato ai Master all'Estero.

Nel corso del 2008 il programma relativo al Contratto Etico Giovane è stato rinnovato con il programma "Ritorno al Futuro" e con il potenziamento delle attività di sostegno per l'alta formazione. Tra i più significativi interventi nel corso dell'ultimo vi sono quelli evidenziati nella seguente tavola.

Tav. 7.4 – Azioni per l'alta formazione in Puglia

	Titoli delle attività	Impegni di spesa (€)
Asse IV POR FSE		
Avviso 4/2008	Borse di Studio post laurea per Master	40.000.000
Avviso 17/2009	Borse di studio post laurea per dottori di ricerca	17.000.000

Avviso 18/2009	Borse di studio post laurea per Master	19.000.000
Avviso 19/2009	Borse di studio per progetti di ricerca applicata e/o trasferimento tecnologico	3.200.000
Risorse autonome regionali 2009	Borse di ricerca per la collaborazione internazionale	400.000

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati Regione Puglia – Servizio Formazione Professionale e Servizio Università

L'elenco delle azioni evidenziate nella tabella precedente non sono esaustive dei diversi interventi effettuati a supporto delle attività di ricerca in Puglia, ma sono tra quelle più significative per il sostegno all'alta formazione dei laureati pugliesi.

7.3 *Uno strumento in fase di sperimentazione: Apprendistato Alto*

Oltre agli interventi derivanti dai programmi regionali “Bollenti Spiriti” e “Ritorno al Futuro”, sembra opportuno in questa sede evidenziare un percorso, ancora sperimentale, che concerne una forma di conseguimento di titoli di studio (dalla laurea al dottorato di ricerca) attraverso un'alternanza “alta formazione – lavoro in impresa”⁸¹.

Come è noto, il D.Lgs. 276/2003 (v. §6.4) ha definito tre tipologie di apprendistato, relative ad altrettanti differenti tipi di utenti:

- Apprendistato per il diritto-dovere di formazione: per giovani che hanno 15 anni compiuti, è orientato al completamento del percorso formativo obbligatorio attraverso l'alternanza scuola-lavoro
- Apprendistato professionalizzante: per giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, orientato al conseguimento di una qualifica professionale attraverso la formazione sul lavoro;
- Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione: per giovani tra i 18 e i 29 anni, orientato al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, universitario e di alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore introdotta con la l. 144/1999.

Rispetto al quadro normativo definito dal d.lgs. 276/03, la legge 133/08 ha inserito anche il dottorato di ricerca tra i titoli che possono essere conseguiti con l'apprendistato “alto”.

⁸¹ Ministero del Lavoro, ISFOL *Apprendistato: un sistema plurale. X rapporto di monitoraggio*. Roma 2009. Le riflessioni contenute in questo paragrafo fanno riferimento all'analisi sviluppata nel cap. 4: la sperimentazione dell'apprendistato alto

L'interesse per questo strumento in questo rapporto concerne la possibilità di conseguire un titolo di studio che va dalla laurea, al master fino al dottorato di ricerca.

L'elemento di novità risiede nel fatto che assieme all'impresa ed al giovane apprendista, vi è anche l'Università; anzi, questa è chiamata ad un ruolo attivo fin dalla definizione del progetto che attiverà il contratto di apprendistato alto. Infine, vi partecipa anche la Regione che accompagna il percorso sotto il profilo delle regole (normativa, regolamentazione), delle risorse finanziarie, del controllo e della valutazione.

L'attuazione di tale strumento avviene nell'ambito di specifiche interese⁸² – tra i tre soggetti protagonisti – che devono avere almeno tre contenuti fondamentali⁸³:

- la durata del contratto;
- la struttura e l'articolazione dei percorsi formativi;
- le funzioni e le responsabilità dei soggetti coinvolti nel contratto.

Data la complessità dello strumento introdotto, nonostante le molte circolari esplicative sulle modalità di applicazione concrete dell'apprendistato alto, si è proceduto inizialmente mediante una sperimentazione a livello territoriale, promossa dal Ministero del Lavoro in partnership con le regioni del Centro Nord

La sperimentazione ha riguardato 10 regioni, un migliaio di apprendisti in alta formazione con un costo previsto di circa 14 milioni di euro, attivando una offerta formativa di:

- 49 corsi per l'acquisizione di titoli di Master universitari;
- 7 corsi per l'acquisizione di certificazioni IFTS;
- 2 corsi di alta formazione post-diploma;
- 2 corsi di laurea, finanziati per diverse annualità;
- 44 inserimenti individuali in percorsi finalizzati all'acquisizione di titoli IFTS, di laurea (acquisizione di 60 crediti), di master universitari; individuando due diverse modalità di attuazione:
- modello "corso", interventi strutturati ad hoc per giovani assunti con contratto di apprendistato alto;
- percorsi individuali di "inserimento" per singoli giovani assunti con contratto di apprendistato alto, immessi in gruppi in formazione insieme ad altri giovani non apprendisti.

⁸² La regolamentazione dell'apprendistato alto viene esplicitata nella circolare del Ministero del Lavoro n. 40/2004 e viene identificata in «*un semplice accordo o convenzione con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano regionale, nonché con le Università o altre istituzioni formative*»

⁸³ Per un maggior approfondimento si rimanda al rapporto ISFOL citato nella nota precedente

La prima fase della sperimentazione doveva concludersi entro la prima metà del 2008, ma a quella data non si sono concluse tutte le attività avviate, bensì solo la maggior parte.

Tav.7.5 – Sperimentazione dell'apprendistato alto

Regioni	Nr progetti	Tipologia degli interventi	Nr. Partecipanti	Costo ('000 €)
Piemonte	17	16 Master universitari 1 progetto Inserimento in laurea specialistica	211	3.300 (di cui 500 reg.)
Lombardia	21	7 Percorsi IFTS 2 Corsi di alta formazione post-diploma 12 Master Universitari	377	4.356 (di cui 2.056 reg.)
Prov Bolzano	3	2 Corsi di Laurea (tre annualità accademiche)	68	1.500
Veneto	1	4 Master Universitari	49	750
Friuli V.G.	1	1 Master universitario	14	158
Liguria	7	6 Master universitari 1 Inserimento in IFTS	80	820 (di cui 93 reg.)
Emilia R.	5	4 Master universitari 1 Inserimento in altro Master	70	750
Toscana	3	Inserimenti in percorsi di Master e di Laurea	26	812
Umbria	1	Inserimenti in percorsi di Master	5	150
Lazio	10	6 Master universitari	105	1.320 (di cui 120 reg.)
TOTALE			1.005	13.916 (di cui 2.269 reg.)

Fonte: ISFOL – X rapporto di monitoraggio, op. cit.

La sperimentazione ha evidenziato alcune criticità, sinteticamente riassunte:

- scarsa consuetudine a lavorare in partnership fra imprese e università, interlocutori definiti, percorsi di lavoro comune e linguaggio omogeneo;
- difficoltà nel coinvolgimento delle imprese di dimensioni più ridotte, con minori possibilità di inserimento permanente di una persona così qualificata;
- estensione dell'apprendistato alto a percorsi formativi diversi da quelli più strettamente connessi all'innovazione e al trasferimento tecnologico e da quelle dei master universitari;
- la concorrenzialità dell'apprendistato professionalizzante nei confronti dell'apprendistato alto per durata, volume di ore in formazione, costi complessivi⁸⁴.

⁸⁴ In proposito, nel rapporto si sottolinea che: “una comparazione meramente economica dei costi dei due strumenti non è adeguata a tenere conto del diverso valore aggiunto in ter-

L'estensione dell'apprendistato alto anche ai dottorati di ricerca fa emergere ancora di più la necessità che tali criticità debbano essere superate al fine di promuoverne una maggiore diffusione nelle altre regioni e anche in Puglia.

Una sperimentazione potrebbe essere realizzata anche in Puglia, come uno strumento che comunque potrebbe opportunamente affiancare quelli già messi in atto per l'alta formazione in Puglia, con il vantaggio che è più direttamente connesso con percorsi di inserimento lavorativo nelle imprese.

7.4 Strumenti per la transizione Università-mondo del lavoro: l'esperienza di FIxO

Nel panorama degli interventi intrapresi a livello nazionale e regionale, un posto rilevante è occupato dalle misure con cui si cerca di avvicinare il mondo dell'alta formazione al mondo produttivo e con le quali soprattutto si cerca di accorciare i tempi di inattività e inoccupazione dei nuovi laureati. Tra questi, merita un'attenzione particolare per gli effetti ottenuti, anche se non sempre permanenti (v. §5.1), il programma FIxO promosso dal Ministero del Lavoro e realizzato da Italia Lavoro.

Il Programma FIxO "Formazione & Innovazione per l'Occupazione" ha coinvolto 61 Università nazionali e ha proposto azioni mirate a creare un rapporto sistematico tra Università e Imprese, sviluppando e promuovendo servizi di placement universitario finalizzati ad incrementare l'occupazione e l'occupabilità dei giovani laureati.

Il Programma FIxO si è articolato in quattro Azioni:

1. Promozione e sviluppo dei servizi di Placement universitario finalizzati all'incremento dell'occupazione e dell'occupabilità.
2. Sperimentazione di percorsi assistiti di accompagnamento al lavoro di giovani laureati. Promozione e sostegno di tirocini finalizzati all'incremento dell'occupazione e dell'occupabilità.
3. Promozione e sostegno di percorsi formativi di giovani laureati non occupati per l'acquisizione di competenze nel trasferimento di tecnologie e prodotti della ricerca verso imprese che intendono perseguire programmi di innovazione.

mini di professionalità che l'impresa acquisisce nell'ambito delle due tipologie di apprendistato. Nel momento in cui l'azienda assume un apprendista che partecipa contemporaneamente ad un percorso universitario, anche di elevatissima specializzazione come nel caso del dottorato di ricerca, ha l'occasione, tramite questa esperienza, di dialogare direttamente con le istituzioni formative e di avviare o rinsaldare rapporti di partnership forieri di ben altre ricadute in termini di mantenimento e crescita della competitività dell'impresa stessa". ISFOL, X rapporto, op.cit. pag. 78

4. Promozione e sostegno di percorsi formativi per giovani laureati e ricercatori che intendono avviare spin-off utilizzando il patrimonio di conoscenze ed applicazioni derivanti dalla ricerca.

I destinatari sono:

- le Università;
- laureati e laureandi introdotti nel mondo del lavoro tramite azioni di orientamento e tirocini di inserimento;
- laureati inseriti in attività lavorative attraverso percorsi formativi per il trasferimento di tecnologie innovative;
- laureati e ricercatori la realizzazione di attività imprenditoriali (spin off).
- Sistema delle imprese, profit e non profit;
- Distretti industriali;
- sistema della ricerca.

Nell'ambito delle prime due azioni, il programma ha supportato la realizzazione di modelli di placement universitario orientati a fornire servizi ai laureati e alle imprese e la creazione di reti per la domanda e l'offerta di lavoro. Le azioni Tre e Quattro configurano due interventi con i quali si è inteso realizzare un vero e proprio tessuto connettivo tra sistema della ricerca sistema delle imprese.

Tutte le azioni sono state realizzate attraverso attività di assistenza tecnica e con una struttura organizzativa dedicata. Le azioni Uno e Due sono state supportate attraverso la fornitura alle università coinvolte di risorse, modelli, metodologie di erogazione dei servizi e di strumenti tecnologici. Le azioni Tre e Quattro sono poste in essere con due specifici team dedicati rispettivamente a favorire la formazione di nuove figure professionali necessarie al trasferimento di tecnologie e prodotti della ricerca verso le imprese e ad avviare gli spin-off ritenuti promettenti dal punto di vista imprenditoriale.

Con il programma FlixO si è cercato, quindi, di iniziare un'azione di sistema incentrata sulle Università, quali attori di politiche attive del lavoro e di politiche di trasferimento e diffusione dell'innovazione e della ricerca attivando una rete tra Università, imprese e sistema della ricerca.

7.5 Alcuni spunti di riflessione

In questo capitolo si sono evidenziati alcuni percorsi significativi in Puglia orientati al sostegno dell'alta formazione delle Risorse Umane.

Tuttavia, il rapporto ha messo in evidenza la complessità del fenomeno del mismatch tra domanda ed offerta di lavoro qualificato in Puglia.

Come si è visto, diversi sono i fattori che concorrono a influenzare tale situazione, ma gli aspetti che si è cercato di mettere a fuoco riguardano prevalentemente:

- a. il ruolo delle Università, nell'ottica della sua missione come *territorial development factory*;
- b. lo sviluppo di azioni orientate non tanto a contrastare il "brain drain" quanto a potenziare il "brain exchange";
- c. lo sviluppo di azioni per una più ampia offerta di *job placement* (in collaborazione con aziende leader, attraverso diverse modalità e strumenti: tirocini, inserimento all'interno dei corsi formativi di programmi di stage aziendali retribuiti o attraverso forme di apprendistato alto).

Con riferimento alla lettera a) si può osservare che le Università Pugliesi hanno intrapreso un percorso di consapevolezza del proprio ruolo nell'ambito locale e internazionale. È evidente dalle analisi svolte in questo rapporto che le Università pugliesi non operano solo per il sistema produttivo regionale, ma anche per il sistema produttivo internazionale.

Infatti, la capacità attuale del sistema produttivo pugliese di assorbire il flusso annuale di risorse umane qualificate risulta nettamente più bassa rispetto al flusso annuale dei laureati delle Università pugliesi.

Le politiche di intervento a livello regionale (dal sostegno alla domanda di risorse qualificate da parte delle imprese, allo sviluppo della domanda di ricerca, al potenziamento delle strutture e delle infrastrutture di ricerca e delle reti sia tra imprese e laboratori di ricerca sia tra gli stessi laboratori di ricerca pubblici e privati, al sostegno dei soggetti pubblici e privati per la partecipazione ai programmi di ricerca in ambito comunitario ed internazionale) costituiscono un momento importante per aumentare:

- la capacità di assorbimento del flusso annuale di risorse umane qualificate;
- la capacità di attrarre risorse umane qualificate dall'esterno.

Tuttavia, mentre è nella media nazionale la spesa pubblica regionale in ricerca e sviluppo (rispetto al Prodotto Interno Lordo), quella privata risulta meno di un terzo di quella media nazionale (rispetto al PIL).

Oltre a riflettere sul problema relativo alla struttura del sistema produttivo pugliese, incentrato sulla piccola e micro impresa, che ha difficoltà strutturali a costituire una massa critica per investimenti in ricerca, sviluppo ed innovazione; sembra opportuno riflettere approfonditamente anche sull'efficacia delle politiche di incentivazione così come vengono attuate.

Infatti, in molti casi gli incentivi sembrano anticipare investimenti che già sono stati programmati dalle imprese per mantenere o sviluppare la produttività e migliorare le proprie condizioni di competitività sui mercati nazionali ed internazionali. Inoltre, possono avere anche effetti di distorsione nell'allocazione efficace ed efficiente del capitale e delle risorse umane qualificate.

Una maggiore complessità riguarda lo sviluppo di azioni orientate a sostenere politiche di "brain exchange", (lettera b) poiché investono sia direttamente strutture e condizioni della ricerca, sia condizioni esterne all'ambiente di ricerca. Ciò che è emerso dall'analisi non è tanto la mobilità territoriale delle risorse umane qualificate sia al momento della scelta universitaria, sia nella fase successiva della ricerca del lavoro come fenomeno negativo *per sé*; quanto la insostenibilità nel lungo periodo di un flusso netto significativamente negativo di capitale umano altamente qualificato, causato più da una mancanza di visione unitaria sistemica delle risorse del territorio che dalla mancanza di potenzialità di sviluppo.

La necessità di sviluppare una riflessione approfondita ed una strategia di azione in termini di policy per attrarre risorse umane qualificate deriva anche dalla considerazione che, nel medio periodo, i trend tendenziali in assenza di modificazioni sostanziali sia della dinamica demografica che dei tassi di iscrizione e di laureati nelle Università pugliesi, conducono ad una significativa riduzione del flusso annuale delle potenziali risorse umane qualificate in Puglia stimabile in 12 punti percentuali in meno al 2015 e circa 26 punti percentuali in meno nel 2025.

Una riflessione a parte, ma non per questo meno importante, merita la condizione del capitale umano femminile altamente qualificato. Questo rapporto ha fornito dati certi e recenti sulle performance delle studentesse/laureate pugliesi, sulle scelte dei loro percorsi di studio e di specializzazione, sulla loro situazione occupazionale. E tra questi, ultimo il dato sulle Borse concesse dalla Regione: il 63% alle donne (v. §7.2). E poi? Sono inoltre stati forniti dati meno evidenti, ma non di meno intelligibili, sulla mancanza, se non nominale, quanto meno reale, di parità di opportunità nel, ma soprattutto di accesso al, mercato del lavoro. La discriminazione pre-mercato agisce al momento della scelta dei percorsi di studio, ma poi, più che dalle rilevazioni sull'occupazione, la discriminazione nell'accesso è leggibile tra i dati dell'inattività. Se studiare paga, non sempre, certo, ma almeno più che non studiare, essere donna sembra ancora costituire un debito da estinguere. Prima o poi.

Come sottolinea un recente studio⁸⁵: “*The “battle for brains” has just started*”. E l’Italia, la Puglia, non può restare fuori da questa battaglia pacifica ma decisiva. E questo perché la complessità del fenomeno si afferma già su scala internazionale, tra nazioni che adottano politiche selettive di attrazione di risorse umane qualificate e nazioni che non adottano alcuna politica; inoltre, gli effetti che ne derivano sono diversi e a volte opposti: sia nei paesi da cui emigrano le risorse umane qualificate, aumentando gli investimenti in formazione con l’obiettivo di meglio collocarsi nei mercati del lavoro dei paesi che ricevono immigrati qualificati; sia nei paesi riceventi, sotto il profilo dell’impatto sul mercato del lavoro locale, delle attività di ricerca e sviluppo tecnologico, sullo sviluppo di “*network di ricerca*” internazionali.

Diventa allora fondamentale gestire la transizione università-lavoro in tempi brevi ed in modo efficiente, ma soprattutto in un’ottica sostenibile, per persone, luoghi ed istituzioni. La rilevanza delle politiche di job placement per le risorse umane qualificate è emersa in quest’analisi (v. §5.1) e non solo. Diventa prioritaria, pertanto, la necessità di sviluppare e potenziare strumenti di network tra le Università, gli studenti e le imprese, e certamente non solo in un’ottica locale.

In questo ambito di particolare interesse si è dimostrata l’esperienza realizzata dalle Università pugliesi nell’ambito del *progetto FIO*, ma che non può essere troncata nel momento in cui le risorse finanziarie si esauriscono. E non può essere considerata un aspetto marginale nel ventaglio degli obiettivi delle università stesse, come non potrebbe essere marginale, per un’impresa che produca un ottimo prodotto, l’aspetto della promozione del bene stesso nella catena distributiva e nel mercato finale.

La sperimentazione ha dato buoni risultati. Tuttavia, nel corso di questa ricerca (v. §6.4) è stata più volte sottolineata dai diversi attori (imprese, Università, Associazioni di management e direzione del personale) la necessità di rendere più strutturata la rete relazionale, per esempio: rafforzando le strutture di job placement delle Università pugliesi con risorse umane specificamente dedicate e competenti e risorse economiche da organizzare in rete onde poter sfruttare eventuali economie di scala, sviluppando una comunicazione sistematica e continuativa con le imprese e le associazioni di management e di direzione del personale sia per sperimentare nuovi percorsi per favorire l’inserimento lavorativo dei laureati, sia organizzando interventi mirati nel percorso curricolare. Inoltre, si avverte la necessità di strutturare anche un sistema di

⁸⁵ S. Bertoli, H. Brüker, G. Facchini, A. M. Mayda and G. Peri (2009) *The Battle for Brains: How to Attract Talent*, Preliminary Draft, Maggio.

informazione omogeneo, sistematico e continuativo a livello regionale in una sorta di “osservatorio regionale dei percorsi di alta formazione e l’inserimento lavorativo dei laureati e degli specializzati”.

Si tratta solo di alcune delle indicazioni emerse e riassunte in questa sede, ma possono essere ulteriormente approfondite ai fini di una possibile concreta realizzazione.

Infine, con riferimento alla lettera c) si vuole porre all’attenzione dei protagonisti dello sviluppo locale quell’azione sperimentale (di cui al §7.3), promossa dal Ministero del Lavoro, riguardante l’applicazione dell’apprendistato per l’alta formazione. Tale strumento, pur se di complessa attuazione, può affiancare azioni già esistenti (come quelle promosse nell’ambito del programma “Ritorno al Futuro” o del programma per la ricerca) ed offrire una *chance* in più alle politiche di promozione dell’accumulazione di capitale umano – specialmente quello altamente qualificato – e a quelle di diffusione della conoscenza e dei nuovi saperi, specialmente ad alta intensità di tecnologia, ma con un’attenzione ai settori “tradizionali” su cui si poggia ancora larga parte della produzione pugliese, e più generalmente alle politiche di sviluppo sostenibile e socialmente condiviso.

Tuttavia, anche rispetto alle politiche di sostegno dell’alta formazione per le risorse umane già qualificate (tipo il programma Ritorno al Futuro/Contratti Etici) sembra necessario approntare politiche fortemente orientate all’inserimento lavorativo di risorse umane qualificate ed altamente formate, in considerazione soprattutto del tipo di struttura produttiva esistente in Puglia, a basso tasso di assorbimento di una tale risorsa.

Si tratta indubbiamente di politiche complesse da attuare, poiché richiedono azioni di più soggetti, e tempi non certo brevi, ma purtroppo non ci sono scorciatoie percorribili in questo ambito.

BIBLIOGRAFIA

- Accetturo A., A. Dalmazzo, G. de Blasio e R. Torrini, 2009 Disuguaglianze tra nord e sud: un approccio di equilibrio economico generale spaziale, in *“Mezzogiorno e politiche regionali*, Banca d'Italia,
- ARTI, 2008,, “La Puglia che inventa. I brevetti pugliesi 1978-2008”, *Quaderno Arti*, n. 13, Agenzia Regionale per la Tecnologia e l'Innovazione, novembre
- ALMALAUREA, 2009, Condizione occupazionale dei laureati. XI indagine-2008, Bologna
- Arthur, W.B.,1994, *Increasing returns and path dependence in the Economy*, Ann Arbor, The University of Michigan Press;
- ARTI, 2008, “La fabbrica dei cervelli. L'istruzione universitaria in Puglia”, *Quaderno di ricerca ARTI*, n.12, Agenzia Regionale per la tecnologia e l'innovazione, Valenzano, Bari.
- Banca d'Italia (2007), “Sondaggio congiunturale presso le imprese industriali e dei servizi”, *Supplemento al Bollettino Statistico*, numero 65, novembre.
- Bartel, A. P. & N. Sicherman, 1998, “Technological Change and the Skill Acquisition of Young Workers,” *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, vol. 164, pp. 718-55, October.
- Bhagwati J. N. e Hamada K., 1974, “The brain drain, international integration of markets and for professionals and unemployment”, *Journal of Development Economics*, 1, 19-42.
- Becker, S. O., Ichino, A. e Peri, G., 2004, “How large is the Brain Drain from Italy?”, *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*, 63 (1), 1-32.
- Brandi M.C., 2001, “Evoluzione degli studi sulle skilled emigration: brain drain e mobilità”, *Studi Emigrazione*, XXXVIII, n.141, 75-93.
- Beine, M., Docquier, F e Rapoport, H.,2001, “Brain Drain and Economic Growth: Theory and Evidence”, *Journal of Development Economics*, 64(1), 275-89
- Beine, M., F. Docquier & H. Rapoport, 2006, “Brain drain and human capital formation in developing countries: winners and losers”, IRES Discussion Paper No 2006-23.

- Beine, M., Docquier F. e Schiff M., 2008, "Brain Drain and its Determinants: A Major issue for small states", IZA Working Paper No. 3398.
- Belot, M. e Hatton, T. J., 2008, "Immigrant Selection in The OECD," CEPR Discussion Papers 6675.
- Berti, F. e F. Zanotelli, 2008, *Emigrare nell'ombra. La precarietà delle nuove migrazioni interne*, Milano, Franco Angeli.
- Bishop, J. & L. Woessman, 2004, Institutional Effects in a Simple Model of Educational Production, *Education Economics*, 12, issue 1, p. 17-38.
- Bisogno, E., 1999, *Il Mezzogiorno al «centro» delle migrazioni: i suoi ruoli nei flussi migratori interni al paese*, in C. Bonifazi, *Mezzogiorno e migrazioni interne*, Roma, Irp-Cnr, 97-136.
- Brandi, M.C., 2001, "Evoluzione degli studi sulle skilled migration: brain drain e mobilità", *Studi Emigrazione/Migration Studies*, XXXVIII, n.141, 75-93.
- Breno E., Fava G., Guardabasso V., Stefanelli M., 2000), *La ricerca scientifica nelle università italiane. Una prima analisi delle citazioni della banca dati Isi*, Crui, Roma
- Breno E., Fava G., Guardabasso V., Stefanelli M., 2005,, *Un aggiornamento sull'impatto della ricerca scientifica e tecnologica italiana in ambito internazionale (1981-2004). Analisi Preliminare*, Crui, Roma
- Bronzini R. e Piselli P., 2009,, "Determinants of long-run regional productivity: the role of R&D, human capital and public infrastructure", *Regional Science and Urban Economics*, 39(2), 187-199
- Carneiro, P. & J. J. Heckman, 2003, "Human Capital Policy", IZA Discussion Papers, No 821, Institute for the Study of Labor IZA.
- Censis, 2009, "Fare innovazione: dai vincoli alle opportunità", *Note e Commenti*, 5/6, Roma
- Checchi D., 2001, Scuola, Formazione e mercato del lavoro", *Manuale di economia del lavoro*, a cura di Brucchi L., il Mulino, Bologna.
- Ciriaci, D., 2005, "La fuga del capitale umano qualificato dal Mezzogiorno: un catching-up sempre più difficile", *Rivista Economica del Mezzogiorno*, 2, 369-403.
- Ciriaci, D., 2007, "Regional Economic Disparities and Brain Drain. The Case of Italy", *mimeo*, LUISS Guido Carli, Roma.
- Coniglio N. e Ferri G., 2007, *Banche e Mezzogiorno*. Università di Bari-Banca Carime.
- Coniglio N. e Peragine V., 2007, "Giovani a sud: tra immobilità sociale e mobilità territoriale", in
- Coniglio, N. e Prota, F., 2008, "Human capital accumulation and migration in a peripheral EU region: The case of Basilicata," *Papers in Regional Science*, 87(1), 77-95;

- Cooke, P., 1992, "Regional innovation systems: competitive regulation in the new Europe", *Geoforum*, 23, 365-382.
- Cooke P., 2001, "Regional Innovation Systems, Clusters, and the Knowledge Economy", *Industrial and Corporate Change*, 10 (4), 945-974
- D'Antonio, M. e Scarlato, M., 2007, "I laureati del Mezzogiorno: una risorsa sottoutilizzata o dispersa", *Quaderno Svimez*, n. 10, Roma.
- De Rita G., Trombetti Budriesi A.L., 2006, *La mobilità internazionale degli studenti universitari*, Il Mulino, Bologna
- Docquier F. e Rapoport H., 2004, "Skilled migration: the Perspective of Developing Countries", *World Bank Policy Research*, Working Paper, n. 3382.
- Docquier F., O. Lohest and A. Marfouk, 2007. 'Brain drain in developing countries.' *World Bank Economic Review*, 21, 193-218.
- Docquier F., Marfouk A., Salomone S. e Sekkat K., 2009, "Are skilled women more migratory than skilled men?", *Discussion Papers (IRES - Institut de Recherches Economiques et Sociales)*, n. 21.
- DPS-ISTAT,2009, *Indicatori di contesto e di rottura*, dicembre, Roma
- Dustmann, C., 1996, "Return migration: the European experience", *Economic Policy*, 22, 215-250.
- Evangelista R., Iammarino S., MAstrostefano V. e Silvani A., 2002, "Looking for Regional System of Innovation: Evidence from the Italian Innovation Survey", *Regional Studies*, 36(2), 173-186
- Evangelista R., Iammarino S., MAstrostefano V. e Silvani A., 2002,, "Looking for Regional System of Innovation: Evidence from the Italian Innovation Survey", *Regional Studies*, 36(2), 173-186
- FILAS,2008, *Sesto Quadro Regionale di Valutazione dell'Innovazione*, Roma
- Filiberti S., Mastrostefano V., Perani G. (a cura di), 2007, "Progetto di regionalizzazione dei dati statistici della rilevazione sull'innovazione nelle imprese italiane anni 2002-2004", *Nota metodologica*, Roma
- Fiore A., Grisorio M.J. e Prota F.,2009, "Do we really need regional innovation agencies? Some insights from the experience of an Italian region", *SERIES Working Paper*, n. 25, Dipartimento di Scienze Economiche, Università degli Studi di Bari.
- Frascati Manual, 2002, *Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development*, OECD, Paris.
- Gathak S., Levine P. e Wheatley-price S., 2006, "Migration theory an evidence: an assessment", *Journal of Economic Surveys*, 10, 159-98.
- Grubel H. e Scott A., 1966, "The international flow of human capital", *American Economic Review*, 56, 268-74.

- Haque, N. U. e Kim, S., 1995, "Human capital flight: impact of migration on income and growth", *IMF Staff Papers*, 42(3), 577-607
- Heckman, J. J., 2000, "Policies to Foster Human Capital", No 0028, Working Papers, Harris School of Public Policy Studies, University of Chicago.
- Heijke, H., C., Meng & G. Ramaekers, 2003, "An investigation into the role of human capital competences and their pay-off", Research Memoranda 001, Maastricht: ROA, Research Centre for Education and the Labour Market.
- Heijke, H., G. Ramaekers & C. Ris, 2002, "Do business administration studies offer better preparation for supervisory jobs than traditional economics studies?," Research Memoranda 002, Maastricht: ROA, Research Centre for Education and the Labour Market.
- ISTAT 2008, *Statistiche sulle innovazioni delle imprese anni 2002-2004*, Roma
- ISTAT 2009, *La ricerca e Sviluppo in Italia, anno 2007*, Roma
- Jahnke, H., 2001, "Mezzogiorno e knowledge society: i rischi di spreco e fuga delle risorse umane", *Rivista Economica del Mezzogiorno*, 4, 749-62.
- Kodrzycki, Y. K., 2001, "Migration of Recent College Graduates: Evidence from the National Longitudinal Survey of Youth," *New England Economic Review*, 1,13-34.
- Krugman P., 1991, *Geography and Trade*, MIT Press, Cambridge Massachusetts, US.
- Kwok, V. e Leland, H., 1982, "An economic model of the brain drain", *American Economic Review*, 72, 91-100;
- Lazzeroni M. 2001, "Introduzione all'innovazione territoriale", in Lanzara R., Lazzeroni M. (eds.) *Metodologie per l'innovazione territoriale*, Franco Angeli, Milano, 11-29.
- Levine, D., Krehbiel, T. C. & Berenson, M. L., 2000, *Statistica*, Apogeo, Milano.
- Lucas, R.E., 1988, "On the mechanics of economic development", *Journal of Monetary Economics*, 22, 3-42.
- Mariani, F., 2007, "Migration as an Antidote to Rent-Seeking?", *Journal of Development Economics*, 84, 609-630.
- Mediobanca-Unioncamere, 2009, *Le medie imprese industriali italiane (1997-2006)*, Roma e Milano.
- Meridiana, 2005, *Declino Economico*, Viella editore.
- Mincer, J.,1981, "Human Capital and Economic Growth", No 0803, NBER Working Papers.
- Ministero del Lavoro, ISFOL, 2009, *Apprendistato: un sistema plurale. X rapporto di monitoraggio*. Roma

- Miyagiwa, K., 1991, "Scale economies in education and the brain drain problem", *International Economic Review*, 32(3), 743-59.
- Mood, A. M., Graybill, F. A., Boes, D. C., 1992, *Introduzione alla statistica*, McGraw-Hill Libri Italia, Milano.
- Monteleone S., 2009, "Brain drain e crescita economica: una rassegna critica sugli effetti prodotti", Working Paper, n.2, Università degli Studi di Napoli "Parthenope".
- Morrison, D. F., 1976, II Ed., *Multivariate Statistical Methods*, McGraw-Hill, New York.
- Mountford, A., 1997, "Can brain drain be good for growth in the source economy?", *Journal of Development Economics*, 53(2), 287-303;
- Netval 2009, "Brevetti e imprese per il sistema paese: il contributo dell'Università", *Sesto Rapporto Netval sulla valorizzazione della ricerca nelle università italiane*, gennaio.
- OBI-SRM 2008, *Imprese e Competitività. Fattori di crescita e di trasformazione dei sistemi produttivi delle regioni meridionali*, Giannini Editore.
- OECD 2003, "Science, Technology and Industry Scorebord, Paris.
- Panichella N. 2009, "La mobilità territoriale dei laureati meridionali: vincoli, strategie ed opportunità", *Polis*, XXIII, 2, 221-246.
- Perani G. e Sirilli 2008, "La dimensione regionale della ricerca e dell'innovazione", *Quinto Rapporto sullo stato del regionalismo in Italia*, ISSiRFA-CNR, Roma.
- Piras, R., 2005, "Un'analisi dei flussi migratori interregionali dei laureati: 1980-1999", *Rivista Economica del Mezzogiorno*, 1, 129-162;
- Posa, D., De Iaco, S., Palma, M., 2008, *Fondamenti di Statistica descrittiva*, Giapichelli, Torino
- Pugliese, E., 2002, *L'Italia tra migrazioni internazionali e migrazioni interne*, Bologna, Il Mulino.
- Putnam, R., 1993, *Making democracy work: Civic transitions in modern Italy*, Princeton University Press, Princeton NJ.
- Raitano M. e Supino S. 2005, "A proposito di declino: la questione del capitale umano", *Meridiana*, n. 5
- Romer, P., 1989, "Human capital and growth: Theory and evidence", *NBER Working Paper* 3173.;
- Romer, P. M., 1990, "Endogenous Technological Change," *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, vol. 985, pp. S71-102.

- Rosina A., 2008, "Perché non scoppia la rivoluzione giovanile?", il Mulino, 2, Bologna.
- Sakurai, N., G. Papaconstantinou and A. Wyckoff, 1996, "The Impact of R&D and Technology Diffusion on Productivity Growth: Evidence for 10 OECD Countries in the 1970s and 1980s.", *OECD STI Working Papers* 2, OECD, Paris.
- Sattinger, M., 1993, "Assignment Models of the Distribution of Earnings," *Journal of Economic Literature*, American Economic Association, vol. 312, pp. 831-80, June.
- Sestito, P., 1995, "Mobilità territoriale e mercato del lavoro", *Economia & Lavoro*, 29, 3-19
- Solimano A., 2006, "The international mobility of talent and its impact on global development", *United Nations University – World Institute for Development Economic Research*, Working Paper, n. 8.
- Solow, R. M., 1956, "A Contribution to the Theory of Economic Growth", *QJE*.
- Solow, R. M., 1994, *Lezioni sulla teoria della crescita endogena*, Roma, NIS.
- Svimez, 2008, *Rapporto sull'economia del Mezzogiorno*, il Mulino.
- Svimez, 2009, *Rapporto sull'economia del Mezzogiorno*, il Mulino.
- Swan, T. 1956 "Economic growth and capital accumulation", *Economic Record*, vol. 32.
- Trigilia C. e Ramella F. (a cura di), 2008, "Imprese e territori dell'alta tecnologia in Italia", *Rapporto Artimino sullo sviluppo locale*.
- Viesti, G., 2000, "Le strade dello sviluppo: come sono nati i distretti industriali del Made in Italy nel Mezzogiorno", [*Economia e Politica Industriale*], n. 106.
- Viesti, G., 2005a, "La mobilità geografica per lavoro dei laureati italiani", in A. Cammelli a cura di, *Lavorare dopo la laurea. Caratteristiche e percorsi occupazionali*, il Mulino, Bologna.
- Viesti, G., 2005b, *Nuove migrazioni. Il "trasferimento" di forza lavoro giovane e qualificata dal Sud al Nord*, il Mulino, Bologna.
- Visco, I., 2009, *Investire in conoscenza*, il Mulino, Bologna.
- Whisler, R. L., B. S. Waldorf, G. F. Mulligan & D. A. Plane, 2008, "Quality of Life and the Migration of the College-Educated: A Life-Course Approach" *Growth and Change*, 39(1), 58-94.



**Istituto Pugliese
di Ricerche Economiche e Sociali
Bari**

L'Istituto Pugliese di Ricerche Economiche e Sociali (IPRES), fondato nel 1968, è una "associazione" tra enti locali ed enti pubblici della regione Puglia.

Attualmente aderiscono all'IPRES la Regione Puglia, i Comuni capoluoghi, le Amministrazioni Provinciali, le Università degli Studi di Bari, di Foggia e di Lecce, il Politecnico di Bari, l'AATO Puglia, le Camere di Commercio di Bari, Brindisi e Taranto, l'ISPE.

ISBN 978-88-8422-919-9



9 788884 229199

€ 20,00