

Qualità dell'occupazione e ruolo dell'istruzione nelle imprese: imprenditori e lavoratori a confronto

Giovanna Di Castro e Andrea Ricci

RPS

L'articolo analizza il ruolo giocato dall'istruzione di lavoratori e imprenditori nel condizionare (promuovere) diverse dimensioni della qualità del lavoro. Le analisi empiriche sono sviluppate sulla base dei dati della Rilevazione sulle imprese e sui lavoratori (Ril) condotta dall'Isfol per il 2010 e permettono di evidenziare i seguenti risultati. Primo, il livello di istruzione degli imprenditori è un fattore fondamentale per favorire gli investimenti in formazione professionale, l'adozione della contrattazione integrativa

sui salari e l'occupazione con contratti a tempo indeterminato. Secondo, il livello di istruzione dei lavoratori è positivamente correlato alla propensione delle imprese a effettuare investimenti formativi, ma non costituisce un freno all'uso dei contratti a termine né agevola l'adozione della contrattazione integrativa sui salari. Tali risultati mettono in luce come il capitale umano dei datori di lavoro costituisca un elemento critico per aumentare la qualità del lavoro e, quindi, per la crescita economica e sociale del paese.

1. Introduzione

La letteratura economica ha tradizionalmente enfatizzato il ruolo dell'istruzione come una delle leve fondamentali per promuovere la crescita economica e l'inclusione sociale nel mercato del lavoro. L'investimento in istruzione si accompagna allo sviluppo di conoscenze e capacità cognitive che permettono alle persone di adattarsi con maggiore facilità all'uso delle nuove tecnologie e ai cambiamenti organizzativi nei luoghi di lavoro, favorendo quindi il percorso professionale dei lavoratori e la performance competitiva delle imprese (Commissione europea, 2014).

Le evidenze empiriche nazionali e internazionali rivelano, in effetti, che la diffusione delle nuove tecnologie di tipo *task-biased* tendono ad alimentare una relazione positiva tra il livello di istruzione degli individui, l'acquisizione di competenze cognitive e la probabilità di trovare posti di lavoro di «buona qualità» (Acemoglu e Autor, 2014; Gualtieri, 2014).

La disponibilità di occupazioni di buona qualità, analogamente, dipende dalle caratteristiche manageriali e organizzative delle imprese che domandano i servizi del lavoro. In particolare, alcuni studi recenti nel campo dell'economia del comportamento e del management supportano l'idea che il capitale umano degli imprenditori abbia un ruolo determinante nel favorire la valorizzazione delle competenze professionali dei lavoratori, un clima cooperativo nella gestione delle risorse umane e, più in generale, nel promuovere la qualità del lavoro nelle aziende (Lazear e Oyer, 2010; Van Praag, van der Sluis e Vijverberg, 2008). Ciò è vero soprattutto in un sistema produttivo come quello italiano dove la grande prevalenza di imprese di piccole dimensioni e a proprietà familiare crea uno stretto legame tra il profilo demografico degli imprenditori e le politiche di gestione del personale. In altre parole, ci aspettiamo che il legame positivo tra investimento in istruzione e qualità del lavoro sia confermato e in qualche modo amplificato quando si esamina il comportamento degli imprenditori.

L'obiettivo principale del presente articolo è, appunto, verificare la robustezza empirica di queste considerazioni, utilizzando i dati della *Rilevazione sulle imprese e i lavoratori* (Ril) condotta dall'Isfol nel corso del 2010. In particolare le analisi empiriche condotte sui dati Ril permettono di illustrare se e in che misura il livello di istruzione dei lavoratori e degli imprenditori influenza tre diverse dimensioni della qualità del lavoro: l'intensità degli investimenti in formazione professionale, l'uso dei contratti a tempo determinato e la propensione a riconoscere premi salariali ai dipendenti.

In questo contesto, l'applicazione di semplici metodi di regressione lineare mettono in luce due risultati che possono avere importanti implicazioni di politica economica. Il primo risultato riguarda il ruolo positivo esercitato dal capitale umano degli imprenditori nel promuovere la formazione professionale, la stabilità occupazionale e gli accordi integrativi sui salari nelle aziende. Il secondo rivela, invece, che il livello di istruzione dei lavoratori è negativamente correlato all'uso dei contratti a tempo indeterminato e all'adozione di premi salariali legati alla performance, anche se agevola l'intensità degli investimenti formativi. L'analisi congiunta di queste evidenze porta con sé alcune riflessioni di politica economica che riguardano la necessità di individuare le misure più efficaci per innalzare il livello medio del capitale umano sia dei lavoratori che degli imprenditori. L'obiettivo di creare posti di lavoro di buona qualità e, di conseguenza, quello di massimizzare la crescita del sistema delle imprese suggerisce un coordinamento

sempre più stretto tra riforme del mercato del lavoro, interventi pubblici diretti ad agevolare l'innovazione imprenditoriale e gli investimenti in istruzione e formazione.

L'articolo si struttura come segue. Nel paragrafo 2 si discute brevemente la letteratura di riferimento per interpretare i risultati delle analisi empiriche. Nel paragrafo 3 si presentano i dati e le statistiche descrittive. Nel paragrafo 4 si delinea la strategia econometrica e si commentano i principali risultati delle regressioni. Il paragrafo 5 conclude.

2. Una discussione preliminare e le ipotesi di ricerca

La letteratura di riferimento per interpretare i risultati delle nostre analisi empiriche emerge da contributi di diversi ambiti disciplinari. Tra questi vi sono studi sull'imprenditorialità e la gestione efficiente delle risorse umane (Hrm), alcune analisi condotte nel campo dell'economia del comportamento nonché le più recenti evidenze riguardanti i rendimenti cognitivi e non cognitivi dell'investimento in istruzione (Isfol, 2014). L'elemento comune di queste analisi è il riconoscimento del ruolo centrale giocato dall'istruzione degli individui (sia essi imprenditori o lavoratori) nel favorire un modello di impresa che punta strategicamente sulla valorizzazione delle risorse umane attraverso l'investimento in formazione e la stabilità dell'occupazione nonché a un'organizzazione cooperativa e incentivante dei mercati interni del lavoro.

Per quanto riguarda la letteratura sull'imprenditorialità e la gestione delle risorse umane, si possono individuare diversi meccanismi mediante i quali l'istruzione del datore di lavoro influenza le diverse dimensioni della qualità dell'occupazione. In particolare, lo sviluppo di conoscenze e competenze di natura generale che, tipicamente, si acquisiscono attraverso un percorso scolastico di livello secondario superiore e universitario forniscono all'individuo/imprenditore la flessibilità cognitiva necessaria per operare con successo in ambienti economici sempre più incerti e competitivi (Lazear, 2004). Tale abilità cognitiva tende a riflettersi nella consapevolezza che l'investimento nella formazione dei dipendenti rappresenta un elemento essenziale per adattare i profili professionali dei lavoratori all'uso delle nuove tecnologie e, quindi, per massimizzare la performance aziendale. La diffusione di nuovi prodotti e l'uso efficiente delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, inoltre, spinge verso forme decentrate di organizzazione del personale (i team autogestiti, multitasking e la de-

RPS

Giovanna Di Castro e Andrea Ricci

lega di poteri decisionali) le quali richiedono, a loro volta, una crescente motivazione e un coinvolgimento dei lavoratori nel processo produttivo (Ichniowski e Shaw, 2003). In questo contesto, la stabilità delle condizioni occupazionali e lo sviluppo di relazioni industriali cooperative rafforza ulteriormente il meccanismo di complementarità che lega insieme investimenti in formazione professionale, adozione di nuove tecnologie e crescita produttiva. È legittimo attendersi, quindi, che i datori di lavoro con elevato livello di istruzione abbiano una maggiore propensione a investire in formazione professionale dei propri dipendenti e a riconoscere loro premi salariali legati alla performance produttiva, mentre limitano il ricorso all'uso dei contratti temporanei¹.

Le analisi presentate nei paragrafi seguenti possono essere razionalizzate anche facendo riferimento ad alcune ricerche nel campo dell'economia comportamentale. I lavori di Cunha e Heckman (2010) e di Shane, Lowenstein e O'Donoghue (2002), ad esempio, dimostrano che la frequentazione scolastica stimola l'acquisizione di una serie di abilità cognitive e non cognitive che, a loro volta, influenzano il valore soggettivo e/o le preferenze sul tempo, le norme sociali e il senso di equità e reciprocità tra individui che operano in un medesimo ambiente economico. Analogamente Oreopolous e Salvanes (2011) e di Perez-Arce (2011) mettono in luce l'esistenza di un effetto positivo esercitato dal livello di istruzione sulle attitudini alla «pazienza» e allo sviluppo di una psicologia «dungimirante» nelle scelte economiche da parte degli individui.

Nel nostro contesto di analisi questi studi permettono di inferire la possibilità che il livello di istruzione dei datori di lavoro eserciti un'influenza positiva sulle decisioni di investimento in formazione, sul riconoscimento di premi salariali e sulla propensione ad assumere a tempo indeterminato i propri dipendenti. Il motivo è il seguente. Le politiche del personale che puntano ad un innalzamento della qualità

¹ Nello studio di Bloom, Genakos, Sadun e Van Reenen (2011) ad esempio si evidenzia che il grado di istruzione dei dirigenti (e dei lavoratori) è positivamente correlato a pratiche di gestione manageriali altamente efficienti che richiedono un'iniziativa significativa da parte dei lavoratori che si accompagna a un'organizzazione partecipativa e non verticistica dei mercati interni del lavoro. Tali indicazioni forniscono un ulteriore supporto all'ipotesi che politiche del personale efficienti favoriscano la formazione professionale, la stabilità del rapporto di impiego e la diffusione dei premi salariali.

dell'occupazione in genere si accompagnano ad un innalzamento dei costi del lavoro nel breve periodo. L'incremento dei costi nel breve periodo, tuttavia, tende a essere più che compensato nel medio-lungo periodo da un aumento della produttività del lavoro e della capacità innovativa generata dall'accumulazione di nuove competenze professionali e dall'introduzione di meccanismi di incentivazione del personale. Le ricerche nel campo della psicologia economica che sono state citate sembrano dunque suggerire la circostanza che gli imprenditori più istruiti siano meno esposti a decisioni «miopi» per ciò che concerne l'organizzazione efficiente delle risorse umane nelle proprie aziende, ovvero a sopravvalutare l'aumento dei costi del breve periodo e sottovalutare l'incremento della produttività nel medio lungo periodo che si accompagna a politiche aziendali che investono nella qualità del lavoro.

Nel campo delle scienze economiche comportamentali, inoltre, vi è un diffuso consenso sul fatto che l'investimento in istruzione favorisca il senso di fiducia e lo sviluppo di comportamenti cooperativi tra individui che si trovano a operare in mercati del lavoro complessi. (Bowles e Gintis, 2013; Fehr, Goette e Zehnder, 2009; Bandiera, Barankay e Rasul, 2006). In particolare Fehr, Goette e Zehnder (2009) mettono in evidenza come la reciprocità e la cooperazione rappresentino un meccanismo relazionale in grado di correggere gli esiti inefficienti legati alla incompletezza dei contratti di lavoro, soprattutto quelli che emergono dalle caratteristiche non verificabili della qualità dell'investimento in formazione e della intensità dello sforzo produttivo. In questo contesto un datore di lavoro con elevata istruzione ha maggiore propensione a far leva sulla cooperazione nei rapporti di lavoro e/o su una strategia di scambio di doni («*gift exchange*») per incentivare l'impegno produttivo e l'acquisizione di competenze professionali di buona qualità da parte dei lavoratori (Akerlof, 1984).

Infine, le considerazioni che sono state fatte per gli imprenditori possono essere riproposte, con dovute declinazioni, anche quando si esamina la relazione tra capitale umano dei lavoratori e qualità del lavoro. A questo proposito è utile far riferimento ai risultati dell'indagine sulle competenze degli adulti condotta nel 2014 dall'Isfol sui dati Piac (Programme for the international assessment of adult competencies). Le evidenze che emergono dai dati Piac confermano infatti l'esistenza di uno stretto legame tra il livello di istruzione e lo sviluppo di quelle capacità cognitive (*literacy* e *numeracy*) che, a loro volta, appaiono necessarie per accedere e valorizzare le opportunità di formazione professio-

RPS

Giovanna Di Castro e Andrea Ricci

nale, la crescita salariale e la stabilità delle relazioni di lavoro². Analogamente, le analisi sviluppate sui dati Piacac confermano come l'investimento in istruzione (e formazione) sia un veicolo essenziale per accrescere quelle attitudini psicologiche verso il senso di reciprocità e di fiducia negli altri che sono pre-requisiti importanti per superare gli esiti inefficienti della incompletezza contrattuale dei rapporti di lavoro.

3. I dati e le statistiche descrittive

L'analisi empirica utilizza i dati della *Rilevazione sulle imprese e i lavoratori (Ril)*, condotta da Isfol nel 2010 su un campione rappresentativo di oltre 25.000 società di capitale e società a responsabilità limitata operanti nel settore privato non agricolo.

I dati Ril raccolgono una ricca serie di informazioni relative al profilo individuale dei datori di lavoro, alla composizione della forza lavoro occupata, alle politiche del personale, oltre a rilevare le principali caratteristiche produttive e competitive delle imprese.

Per quanto riguarda la selezione del campione, l'analisi viene limitata a quelle imprese con almeno cinque dipendenti per garantire un livello minimo di organizzazione del mercato del lavoro interno. Una volta eliminate le osservazioni con dati mancanti sulle variabili-chiave, il campione finale è costituito da oltre mille aziende.

3.1 Statistiche descrittive

Le statistiche descrittive ponderate con i pesi campionari sono mostrate nella tabella 1.

Le prime evidenze da mettere in luce sono quelle relative alla dimensioni della qualità del lavoro: l'intensità degli investimenti in formazione professionale, la diffusione dei contratti a tempo determinato e la propensione ad adottare premi salariali integrativi a livello aziendale.

Si osserva così che la quota di lavoratori che hanno partecipato a un corso di formazione organizzato dall'azienda non arriva al 20% del

² Nello specifico, gli individui in possesso di un titolo di studio universitario hanno una performance nei punteggi dei test Piacac (*literacy e numeracy*) che risulta essere di circa 18 punti superiore rispetto a quella ottenuta da chi ha conseguito un diploma scuola secondaria superiore e di ben 46 punti maggiore rispetto a coloro che posseggono al massimo una istruzione primaria.

totale dei dipendenti. Un dato che può essere messo in relazione al fatto che nel campione in esame vi è una parte significativa di imprese di piccole dimensioni con una propensione a investire nel capitale umano dei propri lavoratori significativamente più bassa rispetto a quella che si osserva nelle grandi aziende³.

La quota dei contratti a tempo determinato è pari al 14% del totale dei dipendenti: anche questo dato in realtà rappresenta una media pesata tra l'elevata percentuale di contratti a termine tra i neoassunti e il numero limitato di contratti a termine per coloro che sono già occupati⁴. In questo contesto si segnala la limitata presenza di imprese che adottano schemi di contrattazione integrativa (non emendativa) per il riconoscimento di premi salariali legati alla performance produttiva (5%).

Si consideri ora la media e la deviazione standard per una serie di variabili che possono costituire i fattori esplicativi delle dimensioni della qualità del lavoro. Queste variabili sono distinte in tre gruppi: quelle relative al profilo demografico degli imprenditori, quelle riguardanti la composizione e il capitale umano della forza lavoro e infine quelle che sintetizzano le caratteristiche produttive delle imprese.

Per quanto riguarda il profilo individuale dell'imprenditore, la tabella 1 mostra che il 23% delle imprese è gestita da laureati, il 54% di esse presenta un datore di lavoro in possesso di un diploma di scuola media superiore mentre per il restante 23% troviamo imprenditori con al massimo una licenza di scuola secondaria inferiore. Il livello medio di istruzione di una parte sostanziale dell'imprenditoria italiana appare quindi piuttosto modesto se confrontato con quanto emerge negli altri paesi europei (Ricci, 2011). In modo del tutto simmetrico, il cam-

³ A questo proposito è opportuno sottolineare che la debole propensione a effettuare investimenti formativi da parte delle aziende è sostanzialmente in linea con quanto emerge dai dati relativi ai lavoratori. Nello specifico, i dati dell'indagine Piac (Isfol, 2014) mostrano che la partecipazione ad attività di apprendimento formale e non formale raggiunge appena il 24% tra gli individui in Italia. Si tratta di una percentuale tra le più basse di quelle relative ai paesi Ocse, per i quali si registra una media del 52%. Va poi precisato che solo la metà degli individui formati nel nostro paese riceve un finanziamento dal proprio datore di lavoro per sostenere il costo dell'investimento formativo.

⁴ La percentuale modesta di lavoratori dipendenti a tempo determinato può essere inoltre spiegata dal fatto che le statistiche descrittive dalla tabella 1 non includono altre forme di lavoro atipico (co.co.co, co.co.pro, ecc.) che formalmente ricadono nella definizione di lavoro autonomo. Si tratta inoltre di dati che si riferiscono allo stock totale degli occupati e non ai flussi di nuove assunzioni.

RPS

Giovanna Di Castro e Andrea Ricci

pione Isfol-Ril presenta poi una piccola incidenza di imprenditori «giovani», ovvero con un'età inferiore a 40 anni (12%), rispetto alla proporzione di quelli con età compresa tra i 40 e i 60 anni (61%) e coloro con oltre 60 anni (27%). Appare già evidente quindi come le caratteristiche demografiche della classe imprenditoriale nel nostro paese possano condizionare in modo significativo il comportamento concorrenziale delle imprese e la qualità media dei posti di lavoro da esse offerti. Nei paragrafi precedenti si è già discusso, infatti, del rischio che la mancanza di un'adeguata dotazione di capitale umano da parte di chi gestisce un'azienda possa favorire l'emergere di comportamenti imprenditoriali avversi al rischio, poco cooperativi e potenzialmente «miopi» circa l'organizzazione del mercato interno del lavoro. Per ciò che concerne le caratteristiche della forza lavoro, la proporzione di dipendenti con istruzione media inferiore (46%) e quella con istruzione secondaria superiore (44%) sono predominanti rispetto alla quota dei lavoratori con un titolo di studio universitario (10%): si tratta di un'evidenza che conferma l'inadeguatezza strutturale del livello medio di istruzione degli occupati e, al tempo stesso, riflette l'esistenza di un feno-

Tabella 1 - Statistiche descrittive

	Media	Devstd	Min	Max
<i>Qualità del lavoro</i>				
% formati	0,19	0,33	0	1
% contratti a tempo determinato	0,14	0,23	0	1
% premi salariali	0,05	0,21	0	1
<i>Caratteristiche imprenditori</i>				
istruzione terziaria	0,23	0,42	0	1
istruzione media superiore	0,54	0,50	0	1
istruzione media inferiore	0,23	0,42	0	1
età > 59	0,27	0,44	0	1
39 < età < 60	0,61	0,49	0	1
età < 40	0,12	0,32	0	1
<i>Caratteristiche lavoratori</i>				
% diploma di laurea	0,08	0,17	0	1
% diploma media superiore	0,44	0,31	0	1
% diploma media inferiore	0,47	0,34	0	1
% dirigenti	0,04	0,10	0	1
% impiegati	0,36	0,32	0	1
% operai	0,60	0,34	0	1
% donne	0,38	0,29	0	1
N di osservazioni	10.786			

Fonte: dati Ril-Isfol.

meno *mismatch* tra la dotazione di capitale umano della forza lavoro e la qualità dei posti di lavoro offerti dalle imprese italiane (Gualtieri, 2014).

Le statistiche descrittive relative alle caratteristiche delle imprese sono riportate nella tabella 2 e confermano alcuni elementi già noti del sistema produttivo italiano.

Le aziende italiane sono in media di piccole dimensioni (circa il 77% di esse occupa meno di 15 dipendenti), non hanno una elevata propensione a investire in attività di R&S (11%) mentre competono nei mercati internazionali per una quota di circa il 23% del totale. La presenza di aziende con proprietà estera (multinazionali) si limita invece al 2% del campione. Per ciò che concerne la specializzazione settoriale, si osserva una relativa concentrazione nel comparto manifatturiero (43%) e nelle costruzioni (34%) mentre la presenza nei settori dei servizi ad alta intensità di utilizzo di capitale umano qualificato non supera il 10%. In linea con le attese, le imprese del campione Ril si trovano a essere localizzate prevalentemente nelle regioni del Nord-Ovest (31%) e del Nord-Est (26%).

RPS

Giovanna Di Castro e Andrea Ricci

Tabella 2 - Statistiche descrittive

	Media	Devstd	Min	Max
<i>Caratteristiche imprese</i>				
R&S	0,11	0,31	0	1
innovazione	0,69	0,83	0	2
multinazionale	0,02	0,14	0	1
export	0,23	0,42	0	1
età impresa	20,23	16,54	0	814
4 < n. dipendenti < 15	0,77	0,42	0	1
14 < n. dipendenti < 50	0,19	0,39	0	1
49 < n. dipendenti < 250	0,04	0,19	0	1
n. dipendenti > 249	0,01	0,08	0	1
Nord-Ovest	0,31	0,46	0	1
Nord-Est	0,26	0,44	0	1
Centro	0,22	0,41	0	1
Sud e Isole	0,21	0,41	0	1
industria leggera	0,29	0,46	0	1
altra manifattura	0,14	0,34	0	1
costruzioni	0,34	0,47	0	1
servizi alle imprese	0,10	0,30	0	1
altri servizi	0,14	0,34	0	1
N di osservazioni		10.786		

Fonte: dati Ril-Isfol.

4. La strategia econometrica

Il fine principale dell'analisi econometrica è identificare le correlazioni statistiche che legano la qualità del lavoro e il livello di istruzione, tenendo in considerazione una serie di informazioni sulle caratteristiche produttive e competitive delle imprese nonché l'eterogeneità della forza lavoro occupata.

In questa prospettiva è possibile far riferimento alla seguente equazione di regressione:

$$(1) \quad Qual_lav_i = \alpha \cdot I_i + \beta \cdot L_i + \delta \cdot F_i + \varepsilon_i$$

dove la variabile dipendente $Qual_lav_i$ indica l'intensità dell'investimento formativo nell'impresa i , oppure la proporzione di lavoratori con contratti a termine o, in alternativa, la probabilità di adottare un accordo per la contrattazione integrativa sui salari. Per quanto riguarda le variabili esplicative delle diverse dimensioni della qualità del lavoro, il vettore I_i rappresenta il profilo demografico e il capitale umano degli imprenditori, L_i è un vettore che descrive il livello di istruzione e la composizione della forza lavoro occupata mentre F_i contiene una serie di caratteristiche produttive e competitive delle imprese. Infine, ε_i è un termine di errore idiosincratico con media nulla e varianza finta.

L'equazione (1) è quindi stimata con il metodo dei Minimi quadrati ordinari (Mqo) sia quando Y rappresenta la proporzione di lavoratori formati, sia quando si esaminano la diffusione dei contratti a termine che nel caso in cui ci si concentra sulla probabilità di adozione dei premi salariali (Angrist e Pischke, 2009)⁵. I risultati delle stime dei Mqo relative all'equazione (1) sono mostrate nella tabella 3.

4.1. L'intensità dell'investimento in formazione

Si consideri innanzitutto la stima dei fattori incentivanti o inibenti gli investimenti in formazione professionale, riportanti nelle prime due colonne della tabella 3.

⁵ A questo proposito è opportuno sottolineare che l'applicazione di modelli di regressione non lineari di tipo Tobit (per la formazione e i contratti a termine) e Probit (per i premi salariali) non cambia né il segno né la significatività statistica delle stime ottenute con l'uso di metodi ordinari di regressione lineare.

Il primo fatto da osservare è l'impatto positivo del livello di istruzione dei datori di lavoro sulla intensità dell'investimento formativo: le stime dei Mqo rivelano infatti che la proporzione di lavoratori formati nelle aziende gestite da un imprenditore laureato (diplomato) aumenta di circa 3,4 (1,7) punti percentuali rispetto a quanto avviene nelle imprese a cui capo vi è un datore con al massimo un diploma di scuola media inferiore (variabile omessa). Si tratta di un risultato in linea con l'ipotesi secondo cui le conoscenze e le competenze degli imprenditori più istruiti tendono ad associarsi a una maggiore consapevolezza dei benefici della formazione professionale per la stessa capacità competitiva delle imprese.

Nella misura in cui l'età riflette l'esperienza e del capitale umano «informale» del datore di lavoro, la precedente conclusione è peraltro confermata dalla relazione positiva che lega la presenza di imprenditori anziani (con oltre 60 anni) e l'incremento della quota di formati (+2,7%).

Per ciò che riguarda la composizione della forza lavoro, le prime due colonne della tabella 2 dimostrano che anche l'istruzione dei lavoratori è correlata positivamente all'intensità della formazione professionale: l'aumento di un punto della quota di laureati si accompagna a un incremento della proporzione di formati pari a circa 8,2 punti percentuali. È un risultato coerente con le indicazioni della letteratura e con le evidenze empiriche emerse dall'indagine Piac (Oecd, 2013), in cui si osserva una correlazione positiva tra il possesso di titoli di studio e competenze cognitive elevate e partecipazione degli individui ad attività di formazione *job related*⁶.

Al contrario, un uso intensivo di contratti a tempo determinato genera incertezza sulla stabilità dell'impiego e per questa via riduce gli incentivi ad accumulare competenze *firm specific* da parte dei lavoratori e la propensione delle aziende a investire nella formazione dei propri dipendenti: la validità di tale argomento è sintetizzato dalla stima negati-

⁶ In particolare i dati Piac per l'Italia rivelano che solo il 12% di chi possiede un titolo di studio inferiore dichiara di aver partecipato a programmi di formazione (31% è la media tra i Paesi Ocse), contro il 58% di chi ha un titolo di studio alto (73 media Ocse). Non solo, l'Indagine Piac conferma che proprio gli individui che possiedono titoli e competenze elevati, sono in grado di trarre un maggior vantaggio competitivo dalla partecipazione ad attività di formazione, oltre a mostrare una maggiore spinta motivazionale nel coinvolgimento in attività di crescita formativa (Isof, 2014).

va e significativa associata alla quota di lavoratori temporanei sul totale dell'occupazione (-9,5%).

È interessante osservare la relazione positiva tra la presenza di premi salariali e l'intensità della formazione professionale (+8,6%): gli accordi integrativi sui salari possono costituire uno strumento a disposizione di lavoratori e imprese per proteggere le quasi rendite che si generano dai rendimenti produttivi dell'investimento formativo.

Vi sono poi altri fattori che agevolano la propensione formativa delle imprese. È evidente, ad esempio, che gli investimenti in innovazione e le spese in R&S richiedono un'adeguata valorizzazione delle risorse umane per meglio sfruttare le opportunità competitive che si aprono con l'introduzione di nuovi processi produttivi e di nuovi prodotti. Analogamente la dimensione aziendale e la specializzazione nei settori di servizi che sono altamente intensivi di capitale umano qualificato svolgono un ruolo positivo sull'intensità delle politiche formative.

4.2. L'uso dei contratti a tempo determinato

Le stime dell'equazione (1) relative alla diffusione del lavoro a termine sono riportate nella terza e quarta colonna della tabella 3.

È possibile verificare così che il livello di istruzione dei datori di lavoro tende a ridurre la propensione ad assumere su base temporanea: nello specifico, la presenza di un imprenditore laureato si associa a una diminuzione di circa 1,4 punti percentuali della proporzione di dipendenti con un contratto a tempo determinato rispetto a quanto avviene nelle imprese con a capo un individuo con licenza media inferiore (variabile omessa). Anche il profilo anagrafico sembra scoraggiare il ricorso al lavoro temporaneo, in misura pari al 2,5% e al 4,4% se si considerano, rispettivamente, gli imprenditori con età compresa tra i 40 e i 60 anni e quelli con oltre 60 anni di età.

Se si prende in considerazione la composizione degli occupati, il dato più importante da sottolineare è il segno negativo e statisticamente significativo associato al grado di istruzione della forza lavoro. La tabella 3 riporta infatti che l'aumento di un punto della quota di laureati sul totale dei dipendenti genera un incremento di circa 13 punti percentuali della quota di contratti a tempo determinato. Ciò fornisce un primo sostegno alla tesi dell'esistenza di un *mismatch* tra il livello di conoscenze e competenze cognitive degli individui e le prospettive di crescita professionale offerte dal sistema delle imprese, dal momento

che l'instabilità contrattuale aumenta la probabilità di interruzione delle carriere e la penalizzazione dei redditi.

In modo del tutto speculare a quanto emerso nel paragrafo precedente, la terza e quarta colonna della tabella 3 rilevano una relazione negativa tra formazione professionale e un uso intensivo di contratti temporanei (-2,4%): i rendimenti dell'investimento formativo in termini di maggiore produttività si possono realizzare infatti in un orizzonte temporale che eccede la durata del contratto a tempo (Belot, Boone e van Ours, 2007). Analogamente, si osserva un legame negativo tra proporzione di contratti a termine e la presenza di premi salariali (-2%) a livello aziendale: ciò sembra suggerire che il ricorso ad accordi integrativi e a una gestione cooperativa delle relazioni industriali può costituire un freno al dualismo dei mercati interni del lavoro.

Se si esamina il ruolo delle caratteristiche produttive di impresa, è interessante notare come le spinte competitive che provengono dall'esposizione ai mercati internazionali (export e proprietà multinazionale) spingono verso una riduzione della propensione a occupare i lavoratori su base temporanea (rispettivamente -1,8% e -2,3%).

4.3. I premi salariali

L'analisi della contrattazione integrativa sui salari viene sviluppata sulla base delle evidenze esposte nelle ultime due colonne della tabella 3.

Anche in questo caso, le stime M_{q0} dell'equazione (1) sono chiaramente in linea con le ipotesi di partenza circa il ruolo positivo esercitato dal livello di istruzione degli imprenditori per le politiche efficienti di gestione del personale che fanno uso di premi salariali. In particolare, la tabella 3 dimostra che la presenza di un imprenditore laureato (diplomato) aumenta di circa il 7,2% (2%) la probabilità di siglare un accordo di integrazione salariale rispetto a ciò che accade nelle aziende dove il datore ha al massimo un diploma di scuola media inferiore (categoria omessa). Anche l'accumulazione di conoscenze e competenze informali che si accompagnano al progredire dell'età degli imprenditori sembra favorire la diffusione dei premi salariali. Ciò si evince dal segno positivo e dalla significatività statistica dei coefficienti associati alla presenza di imprenditori anziani e di coloro con età compresa tra i 40 e i 59 anni (la categoria omessa è costituita dai datori con meno di 40 anni).

Per quanto concerne la struttura dell'occupazione, la presenza di lavoratori istruiti non sembra costituire un elemento favorevole alla diffusione degli incrementi salariali. Al contrario, le stime della tabella 3 te-

RPS

Giovanna Di Castro e Andrea Ricci

stimoniano che un aumento di un punto della quota di lavoratori laureati (diplomati) si accompagna a una diminuzione di circa il 3,5% (3,6%) della probabilità di firmare un accordo integrativo sui salari.

Tabella 3 - Stime regressioni Ols

	Formazione		Contratti a termine		Premi salariali				
	coeff	stderr	coeff	stderr	coeff	stderr			
<i>Caratteristiche imprenditori</i>									
diploma di laurea	0,034	***	0,011	-0,017	***	0,006	0,072	***	0,009
diploma media superiore	0,017	*	0,009	-0,002		0,005	0,020	***	0,006
età > 59	0,027	**	0,013	-0,044	***	0,007	0,016	*	0,009
39 < età < 60	0,016		0,012	-0,025	***	0,007	0,013	*	0,008
<i>Caratteristiche lavoratori</i>									
% diploma di laurea	0,082	***	0,026	0,132	***	0,015	-0,035	*	0,018
% diploma media superiore	0,018		0,014	0,030	***	0,008	-0,036	***	0,009
% dirigenti	0,152	***	0,039	-0,158	***	0,022	0,159	***	0,032
% impiegati	0,021		0,016	-0,134	***	0,010	0,013		0,011
% donne	0,016		0,014	0,071	***	0,008	-0,071	***	0,010
% contratti a tempo det	-0,095	***	0,018				-0,055	***	0,012
% formati premi salariali	0,086	***	0,012	-0,020	***	0,004			
<i>Caratteristiche imprese</i>									
R&S	0,031	***	0,010	0,006		0,004	0,030	***	0,010
innovazione	0,067	***	0,004	0,004	*	0,002	-0,003		0,004
multinazionale	0,055	***	0,021	-0,023	***	0,007	0,046	*	0,026
export	-0,078	***	0,008	-0,018	***	0,004	-0,009		0,008
età impresa	0,000		0,000	-0,001	***	0,000	0,000	*	0,000
14 < n. dipendenti < 50	0,026	***	0,008	0,021	***	0,004	0,058	***	0,006
49 < n. dipendenti < 250	0,057	***	0,012	0,022	***	0,005	0,227	***	0,013
n. dipendenti > 249	0,092	***	0,018	0,009		0,007	0,405	***	0,025
Nord Ovest	0,013		0,015	-0,001		0,008	0,042	***	0,011
Nord Est	0,022		0,016	0,018	**	0,008	0,067	***	0,012
Centro	-0,005		0,014	0,012		0,007	0,044	***	0,010
altra manifattura	0,108	***	0,012	0,035	***	0,005	-0,044	***	0,009
costruzioni	-0,023	**	0,010	0,094	***	0,007	-0,055	***	0,007
servizi alle imprese	0,129	***	0,012	0,040	***	0,006	0,006		0,011
altri servizi	0,047	***	0,013	0,053	***	0,007	-0,048	***	0,010
tasso disoccupazione 2010 (prov)	-0,334	**	0,164	0,124		0,091	-0,079		0,125
costante	0,116	***	0,019	0,116	***	0,014	0,008		0,019
F(.)			53.110			31.900			52.850
Prob > F(.)			0.000			0.000			0.000
R2			0.108			0.110			0.200
N di osservazioni						10.786			

Note: variabili omesse: età > 59, % diploma media inferiore, Sud e Isole, n. dipendenti < 15, industria leggera; * significatività statistica all'1%, ** al 5%, *** al 10%.

Fonte: dati Ril-Isfol.

RPS

QUALITÀ DELL'OCCUPAZIONE E ISTRUZIONE NELLE IMPRESE: IMPRENDITORI E LAVORATORI A CONFRONTO

Tale risultato sembra smentire le indicazioni della teoria economica tradizionale sui rendimenti salariali del capitale umano, ma è coerente con quanto già emerso in studi precedenti circa la gestione non efficiente delle risorse umane più qualificate nel mercato del lavoro del nostro paese (Ricci, 2011). I lavoratori più qualificati hanno mediamente una minore anzianità lavorativa, con maggiore frequenza sono assunti con contratto a tempo determinato e sempre più spesso sono donne. Queste caratteristiche professionali e demografiche tendono a indebolire il potere negoziale dei lavoratori qualificati più giovani nel rivendicare accordi sui premi salariali legati alla performance. L'adozione di tali premi, al contrario, viene favorito dalle progressioni di carriera, dalla stabilità del rapporto di lavoro, oltre a riflettere un connotato di genere. La tabella 3 rende evidente tale risultato mostrando come l'occupazione femminile (-7,1%) e l'uso intensivo dei contratti a tempo determinato (-5%) tendono a scoraggiare il ricorso alla contrattazione integrativa. D'altra parte si conferma una relazione positiva tra la proporzione di lavoratori formati e l'incidenza dei premi salariali (+6%), come già argomentato in precedenza. Infine la localizzazione geografica nelle regioni del Nord e la dimensione aziendale sono alcuni dei fattori propulsivi della diffusione degli accordi integrativi sui salari nel nostro paese, come già messo in luce da studi precedenti (Damiani e Ricci, 2014).

5. Conclusioni

Nelle pagine precedenti si è dimostrato che il livello di istruzione degli imprenditori è un fattore cruciale per incentivare la formazione professionale, la stabilità dell'impiego, la diffusione di accordi integrativi sui salari e, dunque, per aumentare la qualità dell'occupazione nel nostro sistema produttivo.

Si assiste, d'altra parte, a una sorta di «*mismatch*» tra il grado di istruzione dei lavoratori e l'inquadramento contrattuale in posizioni che garantiscono la stabilità dell'impiego e il riconoscimento di premi salariali. Il fatto che l'investimento in formazione in azienda sia positivamente correlato alla quota di lavoratori laureati non sembra sufficiente a ribaltare un quadro empirico da cui emerge un certo indebolimento delle prospettive professionali e reddituali dei lavoratori più qualificati (Ricci, 2014).

Nonostante le analisi econometriche non permettano di identificare

RPS

Giovanna Di Castro e Andrea Ricci

chiare relazioni di causalità tra le variabili oggetto di studio, è possibile dedurre alcune implicazioni di politica economica. In particolare, le evidenze empiriche sottolineano l'opportunità di adottare politiche locali e nazionali tese a incrementare il livello medio del capitale umano degli imprenditori in Italia come presupposto essenziale per la valorizzazione delle risorse umane più qualificate e, di conseguenza, per favorire una dinamica efficiente e inclusiva del nostro mercato del lavoro. A tal fine l'attivazione di una politica industriale tesa a stimolare la nascita di nuove imprese o l'aggregazione in reti di quelle esistenti attraverso misure di semplificazione amministrativa, incentivi fiscali e riforma del diritto societario è certamente desiderabile, soprattutto se realizzata con interventi selettivi e con criteri di erogazione degli incentivi non automatici. La politica industriale da sola, tuttavia, non basta. La sua efficacia, infatti, dipende fondamentalmente da un intervento complementare sul mercato del credito e sulla riformulazione di un quadro normativo nazionale per la creazione di nuova imprenditorialità, soprattutto giovanile e femminile.

Riferimenti bibliografici

- Akerlof G., 1984, *Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views*, «American Economic Review», vol. 74, n. 2, pp. 79-83.
- Acemoglu D. e Autor D., 2014, *Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings*, in Ashenfelter O. e Card D. (a cura di), *Handbook of Labor Economics*, vol. 4, Elsevier, Amsterdam.
- Angrist J. e Pischke S., 2009, *Mostly harmless econometrics: an empiricist's companion*, Princeton University Press Princeton, New Jersey, Usa.
- Bandiera O., Barankay I. e Rasul I., 2006, *The Evolution of Cooperative Norms: Evidence from a Natural Field Experiment*, «Advances in Economic Analysis & Policy», vol. 6, n. 2, pp. 1-26.
- Belot M., Boone J. e Van Ours J., 2007, *Welfare-Improving Employment Protection*, «Economica», vol. 74, n. 295, pp. 381-396, 08.
- Bloom N., Genakos C., Sadun R. e Van Reenen J., 2011, *Why do management practices differ across firms and countries?*, «Journal of Economic Perspectives», vol. 24, n. 1, pp. 203-224.
- Bowles S. e Gintis H., 2013, *A Cooperative Species: Human Reciprocity and Its Evolution*, Princeton University Press, Princeton.
- Commissione europea, 2014, *Employment and Social Developments in Europe 2013*, Dg Employment Social Affairs and Inclusion, Bruxelles.
- Cunha F. e Heckman J., 2010, *Investing in Our Young People*, «Iza Discussion Papers», n. 5050, Institute for the Study of Labor (Iza).

- Damiani M. e Ricci A., 2014, *Decentralized bargaining and performance related pay: new evidence from a panel of Italian firms*, «International Journal of Manpower», vol. 35, n. 7, pp. 1038-1058.
- Fehr E., Goette L. e Zehnder C., 2009, *A Behavioral Account of the Labor Market: The Role of Fairness Concerns*, «Annual Review of Economics», vol. 1, n. 1, pp. 355-384.
- Gualtieri V. (a cura di), 2014, *Le dimensioni della qualità del lavoro. I risultati della III indagine Isfol sulla qualità del lavoro*, «I libri del Fondo Sociale Europeo», n. 183, Isfol editore, Roma.
- Ichniowski C. e Shaw K., 2003, *Beyond incentive pay: insiders' estimates of the value of complementary human resources management practices*, «Journal of Economic Perspectives», vol. 17, n. 1, pp. 155-180.
- Isfol, 2014, *Piaac-Ocse Rapporto nazionale sulle competenze degli adulti*, Isfol, Roma.
- Lazear E.P., 2004, *Balanced Skills and Entrepreneurship*, «American Economic Review», vol. 94, n. 2, pp. 208-211.
- Lazear E. e Oyer P., 2010, *Personnel Economics*, Handbook of Organizational Economics, Princeton.
- Perez-Arce F., 2011, *The Effect of Education on Time Preferences*, Rand Labor and Population working paper series, n. 844, Princeton University, Princeton.
- Oecd, 2013, *Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*, Oecd Publishing, Parigi.
- Oreopoulos P. e Salvanes K.G., 2011, *Priceless: The Non pecuniary Benefits of Schooling*, «Journal of Economic Perspectives», vol. 25, n. 1, pp. 159-184.
- Ricci A. (a cura di), 2011, *Istruzione, formazione e mercato del lavoro: i rendimenti del capitale umano in Italia*, I libri del Fondo Sociale Europeo 153, Isfol editore, Roma.
- Ricci A. (a cura di), 2014, *Mercato del lavoro, capitale umano e imprese: una prospettiva di politica del lavoro*, I libri del Fondo Sociale Europeo, Isfol editore, Roma.
- Shane F., Lowenstein G. e O'Donoghue T., 2002, *Time Discounting and Time Preference: A Critical Review*, «Journal of Economic Literature», vol. 40, n. 2, pp. 351-401.
- Van Praag M., van der Sluis J. e Vijverberg W., 2008, *Education and entrepreneurship selection and performance: a review of the empirical literature*, «Journal of economic surveys», vol. 22, n. 5, pp. 795-841.

RPS

Giovanna Di Castro e Andrea Ricci