



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
DEI SERVIZI PER IL LAVORO

fse per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione

184
I LIBRI DEL
FONDO SOCIALE EUROPEO

MERCATO DEL LAVORO, CAPITALE UMANO ED IMPRESE: UNA PROSPETTIVA DI POLITICA DEL LAVORO

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI



184
I LIBRI DEL
FONDO SOCIALE EUROPEO

ISSN: 1590-0002

L'ISFOL, Ente nazionale di ricerca, opera nel campo della formazione, del lavoro e delle politiche sociali al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione, al miglioramento delle risorse umane, all'inclusione sociale e allo sviluppo locale. Sottoposto alla vigilanza del ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'ISFOL svolge e promuove attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione e informazione, fornendo supporto tecnico-scientifico ai Ministeri, al Parlamento, alle Regioni, agli Enti locali e alle altre istituzioni, sulle politiche e sui sistemi della formazione e apprendimento lungo tutto l'arco della vita e in materia di mercato del lavoro e inclusione sociale. Fa parte del Sistema statistico nazionale e collabora con le istituzioni europee. Svolge il ruolo di assistenza metodologica e scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale.

Presidente: *Pier Antonio Varesi*

Direttore generale: *Paola Nicastro*

Riferimenti

Corso d'Italia, 33

00198 Roma

Tel. + 39 06854471

Web: www.isfol.it

La Collana *I libri del Fondo sociale europeo* raccoglie e valorizza i risultati tecnico-scientifici conseguiti nei Piani di attività ISFOL per la programmazione di FSE 2007-2013 Obiettivo Convergenza PON "Governance e Azioni di sistema" e Obiettivo Competitività regionale e occupazione PON "Azioni di sistema".

La Collana è curata da *Isabella Pitoni* responsabile del Servizio per la comunicazione e la divulgazione scientifica dell'ISFOL.



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
DEI SERVIZI PER IL LAVORO



Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione

ISFOL

MERCATO DEL LAVORO, CAPITALE UMANO ED IMPRESE: UNA PROSPETTIVA DI POLITICA DEL LAVORO

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI

Il volume è stato finanziato dal Fondo sociale europeo nell'ambito dei Programmi operativi nazionali a titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali "Azioni di sistema" (Ob. Convergenza) e Governance e Azioni di sistema (Ob. Competitività regionale e occupazione) Asse Adattabilità, Obiettivo specifico 1.1, progetto "Contributo al monitoraggio dell'occupazione in Italia", in attuazione dei Piani ISFOL di competenza della Direzione generale per le Politiche dei servizi per il lavoro.

Il volume è a cura di *Andrea Ricci*

Sono autrici e autori del volume: *Giuseppe Croce* (cap. 8), *Mirella Damiani* (capp.1 e 2), *Francesco Devicienti* (capp. 4 e 5), *Giovanna Di Castro* (cap. 9), *Edoardo Di Porto* (cap. 8), *Emanuela Ghignoni* (cap. 8), *Emiliano Mandrone* (cap. 9), *Carlo Milani* (cap. 10), *Paolo Naticchioni* (capp. 3, 4 e 5), *Ilaria Piperno* (cap. 9), *Fabrizio Pompei* (capp. 1 e 2), *Debora Radicchia* (cap. 9), *Andrea Ricci* (Introduzione, capp. 1, 2, 4, 5, 6, 7 e 8).

Si ringrazia *Anna Nardone* per il supporto al lavoro editoriale.

Testo chiuso il novembre 2013

Curatore editoriale: *Paola Piras*

Le opinioni espresse in questo volume impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente.

Copyright (C) [2013] [ISFOL]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione – Non Commerciale – Condividi allo stesso modo 4.0 Italia License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



ISBN: 978-88-543-0206-8

Indice

Introduzione	9
Cap. 1 Contratti a termine, formazione e dinamica della produttività: evidenza empirica per i paesi europei	15
1.1 Introduzione	15
1.2 Legislazione a protezione dell'impiego e produttività: la letteratura	17
1.3 I dati e fonti statistiche	20
1.4 Statistiche descrittive	21
1.4.1 <i>Evoluzione della Ptf</i>	21
1.4.2 <i>Variazioni della legislazione a tutela dell'impiego</i>	25
1.5 L'analisi econometrica	28
1.5.1 <i>Strategia di stima</i>	28
1.6 I risultati principali	30
1.7 Altri risultati: il ruolo della regolamentazione dei mercati del prodotto e della R&D	32
1.8 Conclusioni	35
Cap. 2 Riforme del mercato del lavoro e dinamica dell'occupazione e dei salari: evidenza empirica per i paesi europei	37
2.1 Introduzione	37
2.2 Analisi descrittiva	39
2.3 Statistiche descrittive	40
2.4 Analisi econometria	42
2.4.1 <i>Strategia di stima</i>	42
2.5 Risultati	44
2.6 Altri risultati	54
Appendice	56

Cap. 3	Competenze nelle professioni e struttura dei salari: un'analisi europea	57
3.1	Introduzione	57
3.2	Banche dati e statistiche descrittive	60
3.3	Stima dei premi salariali dei tasks	63
3.3.1	<i>Stime dei minimi quadrati</i>	63
3.4	Stime quantiliche	66
3.5	Conclusioni	69
Cap. 4	Contratti a termine, produttività e costo del lavoro: il ruolo dell'eterogeneità delle imprese	71
4.1	Introduzione	71
4.2	Dati	72
4.3	Statistiche descrittive	72
4.4	Analisi econometrica: il modello di regressione quantile ad effetti fissi	74
4.5	Il settore industriale	76
4.6	Industria e servizi	78
4.7	Conclusione	80
	Appendice analitica	82
Cap. 5	Tipologie di contratti a termine, sindacato e incertezza economica: evidenza empirica dalle imprese italiane	85
5.1	Introduzione	85
5.2	Discussione preliminare	87
5.3	Dati e statistiche descrittive	89
5.4	Statistiche descrittive	90
5.5	L'analisi econometrica	91
5.6	Risultati principali	92
5.7	Contratti di formazione e contratti a termine	97
5.8	Conclusioni	104
Cap. 6	Profitti, produttività e mercati interni del lavoro: il ruolo del capitale umano nelle imprese	105
6.1	Introduzione	105
6.2	Dati e statistiche descrittive	107
6.3	Statistiche descrittive	108
6.4	La classificazione delle imprese in quattro tipologie	111
6.5	Analisi econometrica	112
6.6	Conclusioni	121
6.7	Un approfondimento: il ruolo dell'istruzione degli imprenditori	122
	Appendice analitica: modello a risposte multiple ordinate (ordered probit)	124

Cap. 7 Istruzione degli imprenditori e uso dei contratti a tempo determinato	127
7.1 Introduzione	127
7.2 Dati	129
7.3 Statistiche descrittive	130
7.4 Analisi econometrica	133
7.5 I risultati principali	134
7.6 Stime con variabili strumentali	138
7.7 Conclusioni	140
Cap. 8 Agglomerazione di capitale umano e investimenti in formazione: il ruolo dell'istruzione degli imprenditori	141
8.1 Introduzione	141
8.2 Ipotesi di lavoro e letteratura di riferimento	143
8.3 I dati ed evidenze descrittive	146
8.4 Statistiche descrittive	147
8.5 Strategia econometrica	149
8.6 Risultati delle stime	151
8.7 Le stime delle variabili strumentali	155
8.8 Conclusioni	158
Cap. 9 L'instabile nesso tra lavoro e conoscenza: evidenza dai dati ISFOL-Plus	159
9.1 Introduzione	159
9.2 Le abilità informatiche e linguistiche	160
9.3 Gli esiti occupazionali e le abilità possedute	165
9.4 Mappe professionali	168
9.5 Analisi inferenziali	173
9.6 Conclusioni	176
Appendice	179
Cap. 10 Il rapporto tra credito bancario e sviluppo delle imprese: evidenze empiriche per le politiche del lavoro	181
10.1 Introduzione	181
10.2 Il rapporto banche-imprese nel periodo più recente	182
10.2.1 <i>L'andamento del credito</i>	182
10.3 I tassi d'interesse	185
10.3.1 <i>I fattori di domanda e di offerta</i>	187
10.4 I fattori determinanti della restrizione creditizia	190
10.4.1 <i>Le determinanti del credit crunch</i>	190
10.5 Quali soluzioni? Alcune indicazioni di policy per il breve e il medio-lungo termine	196

10.6 Le soluzioni di breve termine	196
10.6.1 <i>Le soluzioni a medio-lungo termine</i>	198
10.7 Conclusioni	200
Bibliografia	201

Introduzione

Negli ultimi anni la capacità di produrre e redistribuire ricchezza da parte dell'economia italiana è costantemente diminuita e il sistema delle imprese ha perso capacità competitiva sia nei confronti di altri paesi industrializzati che di quelli emergenti.

Il progressivo indebolimento del tessuto produttivo si è manifestato ben prima che emergesse l'attuale crisi di origine finanziaria e internazionale. In particolare della seconda metà degli anni '90, il tasso medio annuo di crescita economica è stato di circa il 2%, mentre nel corso del decennio seguente e fino alla vigilia della crisi si è quasi dimezzato, attestandosi su un valore medio di circa l'1%.

Il declino della capacità di produrre ricchezza si è accompagnato, poi, ad un andamento del mercato del lavoro che ha penalizzato sempre di più l'occupazione di buona qualità e generato un progressivo incremento nelle opportunità di reddito e di occupazione. La pervasiva diffusione della flessibilità contrattuale e della precarietà nelle condizioni di lavoro, congiuntamente al deprezzamento del capitale umano e alle bassa propensione ad effettuare investimenti innovativi, è una delle manifestazioni più evidenti delle difficoltà della nostra economia.

In questo contesto si è inserita, appunto, la crisi finanziaria che a partire dal 2008 ha dispiegato i suoi effetti negativi nel sistema produttivo e nel mercato del lavoro in modo più accentuato di quanto sia accaduto negli altri paesi europei. In altre parole, le conseguenze "reali" della crisi nel nostro paese si sono rivelate così negative proprio perché la congiuntura economica sfavorevole si è sovrapposta, moltiplicandone gli effetti distorsivi, ad una serie di nodi strutturali che da tempo frenano le potenzialità di crescita del paese.

La letteratura economica e le evidenze empiriche hanno da tempo messo in luce l'esistenza di tali nodi strutturali, identificandone alcuni di natura macroeconomica, altri di origine microeconomica.

Tra i fattori macroeconomici, vi è la stagnazione della domanda interna per consumi e investimenti, le difficoltà del sistema creditizio nel sostenere la crescita delle imprese più innovative, inerzie di carattere istituzionale e sociale.

Per quanto riguarda i problemi microeconomici legati soprattutto al funzionamento del sistema produttivo, è opportuno sottolineare l'eccessiva frammentazione e la ri-

dotta dimensione delle imprese, un ritardo nelle attività di innovazione, una struttura manageriale e imprenditoriale caratterizzata da un basso livello di capitale umano. L'insieme di queste criticità hanno favorito un modello di competizione tra le imprese che tende a privilegiare la compressione dei *costi di produzione* piuttosto che l'aumento del *valore della produzione*, attraverso l'organizzazione efficiente dei mercati interni del lavoro, valorizzazione del capitale umano e quindi la crescita della produttività (ISFOL, 2011).

In questo contesto, le politiche di deregolamentazione del mercato del lavoro avviate in Italia a partire dalla metà degli anni '90 non hanno migliorato l'efficienza e la dinamica espansiva del tessuto produttivo. Al contrario hanno indebolito ulteriormente gli incentivi ad investire in innovazione e in capitale umano nei luoghi di lavoro e quindi le prospettive di crescita imprenditoriale.

Naturalmente l'esperienza italiana si colloca nel quadro più generale delle politiche di riforma avviate in Europa a partire dalla fine anni '80 e dirette prevalentemente a deregolamentare l'utilizzo dei contratti a termine nonché a decentralizzare i processi di contrattazione e le relazioni industriali.

La specificità del nostro paese consiste piuttosto nel fatto che le politiche del lavoro sembrano aver favorito, da noi più che altrove, un processo di "selezione avversa" a livello imprenditoriale. Una processo di selezione, cioè, che danneggia le imprese di "buona qualità" che tendono a competere sull'innovazione, sull'investimento in capitale umano e sulla crescita della produttività, mentre favorisce le imprese di "cattiva qualità" che tendono a competere sulla compressione dei costi del lavoro attraverso un uso eccessivo di contratti a termine, il contenimento della formazione professionale e l'adozione di relazioni industriali non cooperative.

Vi è consapevolezza che tali argomenti siano poco convenzionali nel dibattito corrente di politica economica, spesso dominato da un approccio giuslavorista alle riforme del mercato del lavoro e da una teoria economica che identifica nelle norme a tutela dell'occupazione uno dei freni principali alle possibilità di sviluppo.

Le pagine di questo volume rappresentano, d'altra parte, un tentativo di contribuire all'affermarsi di una diversa visione per la valutazione e gli indirizzi delle politiche del lavoro. Una visione in cui gli interventi normativi in tema di riforma dei rapporti contrattuali di lavoro, gli incentivi alla formazione professionale e il progetto di riorganizzazione del sistema degli ammortizzatori sociali si collocano nel contesto più generale delle politiche economiche per l'industria, il credito e l'innovazione.

L'ordito analitico del volume si basa cioè sull'ipotesi che la crescita economica, l'efficienza delle organizzazioni aziendali, le scelte di investimento e, in definitiva, la dinamica del mercato del lavoro non siano l'esito generico di un disordine intelligente chiamato "mercato", bensì il risultato concreto di decisioni prese dalle imprese e dagli imprenditori che le gestiscono. Decisioni che a loro volta dipendono da un complesso insieme elementi, tra cui le aspettative soggettive e l'incertezza delle condizioni economiche, la

disponibilità del credito, la qualità del capitale sociale e istituzionale (Kahneman, 2012). Se si assume questo punto di vista analitico, la politica del lavoro non può prescindere da una analisi approfondita delle caratteristiche strutturali del sistema delle imprese, dei modelli prevalenti di *governance* aziendale e della cultura competitiva degli imprenditori, peraltro strettamente legata al loro profilo demografico.

Sulla base di queste premesse, il volume è stato organizzato in due parti, distinte e complementari. Nella prima parte si sviluppa una analisi comparativa per misurare gli effetti che le politiche del lavoro hanno esercitato sulla dinamica della produttività, dell'occupazione e dei salari nei principali paesi europei. Nel cap. 1 in particolare si dimostra che la diffusione dei contratti a termine ha "causato" una significativa riduzione della crescita della produttività totale dei fattori nel complesso dell'area dell'euro. Ciò è accaduto soprattutto in Italia, dove le riforme "al margine" del mercato del lavoro, si sono realizzate nel contesto delle già citate debolezze strutturali e in una pressoché totale assenza di politiche industriali e innovative. La diffusione dei contratti a tempo determinato e la deregolamentazione dei rapporti di lavoro che si è verificata su scala europea a partire dalla metà degli anni '90 ha favorito, inoltre, una significativa contrazione dei redditi da lavoro e un incremento delle disuguaglianze sociali. Tale conclusione emerge dalle analisi condotte nel cap. 2 in cui si mette in luce come la riduzione delle norme a tutela del lavoro temporaneo abbiano generato una sostanziale riduzione della quota di reddito nazionale destinato a remunerare i servizi del lavoro nel complesso delle economie europee, senza produrre sostanziali effetti positivi per la crescita dell'occupazione nel medio-lungo periodo.

Le riforme istituzionali nel mercato del lavoro concentrate quasi esclusivamente sulla rimozione di vincoli di assunzione con contratti a termine si sarebbero dunque risolte in una perdita di benessere per i paesi della zona dell'Euro, generando una riduzione della crescita della produttività, della quota dei salari sul reddito nazionale e, in definitiva, in una stagnazione prolungata della domanda aggregata.

L'analisi empirica presentata nei primi due capitoli del volume è soggetta ad alcuni limiti legati all'utilizzo di dati aggregati che, tipicamente, non riescono a cogliere il dettaglio della specificità istituzionale, produttiva e finanziaria dei singoli paesi.

La identificazione e la valutazione delle politiche del lavoro dovrebbe essere in grado di descrivere il comportamento delle imprese e le storie lavorative degli individui nel contesto dei diversi sistemi nazionali di produzione.

La seconda parte del volume assume questa prospettiva di analisi per approfondire il caso italiano e, più nello specifico, la relazione empirica che lega le politiche di riforma del mercato del lavoro, il capitale umano degli imprenditori e le potenzialità di crescita del tessuto produttivo nel nostro paese.

Questa seconda parte del volume muove dall'ipotesi che i nodi strutturali di cui soffre l'economia italiana sono divenuti sempre più vincolanti dai recenti cambiamenti geo-politici, demografici e tecnologici. La diffusione delle nuove tecnologie, l'apertura

dei mercati internazionali e cambiamenti demografici hanno infatti posto sempre più importanza alla necessità di valorizzare il capitale umano, l'investimento in innovazione e un'organizzazione cooperativa nei mercati interni del lavoro come fattori strategici di competizione per le imprese operanti nei paesi industriali (Ricci, 2011).

La politica del lavoro in Italia ha risposto a questi cambiamenti attraverso provvedimenti legislativi diretti prevalentemente a liberalizzare l'uso dei contratti a termine per le nuove assunzioni e premendo verso una progressiva deregolamentazione delle relazioni industriali, sulla base della convinzione che la rigidità normativa che regola i rapporti di lavoro fosse la principale causa inibente della flessibilità operativa delle aziende italiane e della loro difficoltà nella ricerca di nuove opportunità di investimento e di produzione. A partire dal pacchetto Treu, passando per la Legge Biagi, per finire ai recenti interventi sull'apprendistato, la progressiva diffusione dei contratti a termine ha così trasformato profondamente il modo di funzionare del mercato del lavoro italiano.

La pervasiva diffusione di contratti a termine che si è verificata nel nostro paese sembra aver esasperato le fragilità del tessuto produttivo, nella misura in cui l'instabilità dell'occupazione ha scoraggiato l'accumulazione di competenze professionali, la valorizzazione delle risorse umane nei mercati interni del lavoro e l'investimento nelle nuove tecnologie da parte delle imprese italiane.

Queste conclusioni emergono da evidenze empiriche ottenute su un campione di imprese operanti nel settore privato extra-agricolo. In particolare l'uso congiunto delle informazioni presenti nella Rilevazione sulle imprese e i lavoratori (Ril) condotta dall'ISFOL e nell'archivio AIDA permette di dimostrare che l'uso intensivo dei contratti a tempo determinato tendono a ridurre il valore della produzione mentre non garantiscono un risparmio significativo nel costo del lavoro, con esiti potenzialmente negativi sugli indici di profittabilità delle stesse aziende che vi ricorrono (cap. 4).

Ciò testimonia una certa "miopia" delle politiche di gestione delle risorse umane che, da una parte, tendono a sopravvalutare i benefici in termini di risparmio nei costi del lavoro (reali e attesi) che l'uso dei contratti a termine permette loro di realizzare nel breve periodo e, dall'altra, sottovalutano i costi in termini di perdita di capacità innovativa e produttiva che tipicamente si accompagna nel lungo periodo ad un impiego eccessivo di lavoratori temporanei.

Tale "miopia" non sembra peraltro ascrivibile a fattori legati alla natura centralizzata delle relazioni industriali e alla presenza del sindacato. Le analisi empiriche presentate nel cap. 5 dimostrano, infatti, che la presenza del sindacato tende a scoraggiare l'utilizzo dei contratti a termine. Un risultato che sembra smentire le implicazioni dei modelli di tipo *insiders-outsiders* del mercato del lavoro, a cui si è fatto spesso riferimento negli anni passati per giustificare da un punto di vista teorico le politiche dirette a rimuovere al margine i vincoli giuridici alle nuove assunzioni.

La lettura congiunta delle analisi empiriche sviluppate nei capp. 4 e 5 mette chiaramente in luce l'opportunità di andare oltre il paradigma dell'offerta e l'approccio giuslavorista che ha caratterizzato fin qui le politiche del lavoro nel nostro paese.

Nel prossimo futuro, l'efficacia delle politiche dirette a ridurre la disoccupazione, ad incrementare la mobilità sociale e i redditi da lavoro, a stimolare la formazione professionale e il tasso di occupazione femminile e giovanile richiederanno dunque maggiore attenzione all'analisi della domanda di lavoro, ovvero l'adozione di un approccio che collochi l'evoluzione del mercato del lavoro all'interno della più generale dinamica del strutturale del tessuto produttivo e dei comportamenti imprenditoriali.

Gli interventi sul mercato del lavoro, da una parte, e le politiche industriali e creditizie, dall'altra, potrebbero essere coordinate selettivamente per favorire i progetti di investimento innovativi e quelle tipologie di imprese di "buona qualità" in un'ottica di lungo periodo, piuttosto che concentrarsi su misure scollegate tra loro e concentrate esclusivamente sulla diminuzione dei costi del lavoro che rischiano di avere solo effetti deboli e di breve periodo sulla redditività delle imprese.

A questo proposito è essenziale identificare quali siano le caratteristiche che definiscono le imprese di "buona qualità" e quelle di un modello competitivo virtuoso. Il cap. 6 affronta questo aspetto combinando le informazioni dettagliate sull'organizzazione dei mercati interni del lavoro presenti nella *Rilevazione sulle imprese e i lavoratori* (Ril) e i dati sui bilanci dell'archivio AIDA. L'analisi empirica individua le imprese di buona qualità in quelle aziende che occupano una proporzione elevata di lavoratori istruiti, investono in formazione professionale, limitano il ricorso a forme contrattuali atipiche, competono sui mercati internazionali, hanno una elevata produttività del lavoro e sono gestite da imprenditori laureati. Al contrario, il basso livello medio di istruzione della classe imprenditoriale e la presenza dominante della proprietà familiare nelle decisioni manageriali tende ad indebolire le potenzialità produttiva e reddituale delle aziende.

L'istruzione degli imprenditori, soprattutto, è un fattore fondamentale della propensione ad investire in innovazione e ad operare scelte di gestione del personale che valorizzano il capitale umano dei lavoratori in un orizzonte di medio-lungo periodo. In altre parole la presenza di un imprenditore laureato riduce la propensione delle aziende ad assumere con contratti a tempo determinato e quindi pone un argine agli effetti negativi della precarietà del lavoro (cap. 7).

Non solo. L'istruzione del datore di lavoro condiziona in modo significativo le politiche aziendali di formazione professionale sia attraverso canali individuali sia mediante effetti di agglomerazione (cap. 8).

In definitiva, ciò che emerge dalla lettura congiunta dei capp. 6, 7 ed 8 è che il profilo demografico degli imprenditori costituisce un aspetto determinante per la crescita del sistema produttivo e l'andamento del mercato del lavoro, soprattutto in un'economia come quella italiana caratterizzata dalla prevalenza di aziende di piccole dimensioni e di proprietà familiare. Assumere che le caratteristiche e i modelli di comportamento della classe imprenditoriale siano un dato "esogeno" è dunque una seria limitazione per la politica economica.

A questo proposito, l'obiettivo di rinnovare la classe imprenditoriale, incrementandone il livello medio di istruzione e la presenza femminile ai vertici delle gerarchie aziendali è strettamente legato alla possibilità di adottare misure in grado di aumentare la dimensione media delle aziende e liberalizzare il mercato della proprietà e del controllo gestionale nel sistema delle imprese in Italia. In questa prospettiva dovrebbe essere parimenti riconsiderato il ruolo dell'intermediazione finanziaria tradizionale, che sembra inadeguato per sostenere un modello virtuoso di competizione tra imprese orientato alla crescita della produttività e alla domanda di lavoro qualificata (cap. 10).

Il quadro empirico che emerge dai dati di impresa e dall'analisi della domanda di lavoro viene infine confermato dalle ricerche condotte su dati individuali e delle analisi riguardanti l'offerta di lavoro sviluppate nei capp. 3 e 9 del volume. Nello specifico, il cap. 3 indaga la relazione che lega l'evoluzione dei salari e le competenze professionali e delle mansioni lavorative degli individui nei vari paesi europei, utilizzando i dati Echn ed EU-Silc. È cos'possibile dimostrare come il cambiamento tecnologico di tipo *task-biased* favorisca i salari degli individui in possesso di competenze di natura generale e l'occupazione in mansioni lavorative di tipo astratto, mentre penalizza i salari di coloro che svolgono mansioni lavorative di tipo ripetitivo. L'investimento in istruzione rappresenta dunque uno strumento essenziale di avanzamento professionale e reddituale nella misura in cui gli individui con elevati livelli di istruzione sono occupati in posti di lavoro che richiedono mansioni lavorative di tipo astratto e competenze cognitive di natura generale. La disponibilità di questi posti di lavoro di "buona qualità", a sua volta, dipende fondamentalmente dalle caratteristiche tecnologiche, organizzative e manageriali delle imprese che domandano lavoro. Il legame positivo tra investimento in capitale umano e promozione sociale e professionale rischia quindi di spezzarsi quando ci si trova in presenza di un *mismatch* tra livello di competenze e conoscenze degli individui e natura delle competenze professionali richieste dalle imprese. È proprio quello che sembra essere accaduto nel nostro paese, come dimostrano le analisi del cap. 9 basate sui dati dell'indagine ISFOL-Plus.

1 Contratti a termine, formazione e dinamica della produttività: evidenza empirica per i paesi europei

1.1 Introduzione

L'insieme dei paesi dell'Unione Europea ha sperimentato negli ultimi decenni un progressivo rallentamento della crescita della produttività e dell'efficienza economica. L'indebolimento delle potenzialità di sviluppo in Europa è legato soprattutto al deterioramento della capacità innovativa, non tanto a problemi legati al peggioramento della qualità della forza lavoro occupata o ad una insufficiente accumulazione di capitale fisico (Inklaar et al. 2008, van Ark et al. 2008).

A partire dagli inizi degli anni '90 si è assistito, in particolare, ad un rallentamento progressivo della dinamica della Produttività totale dei fattori (Ptf), una grandezza fondamentale per la crescita economica che riflette i cambiamenti tecnologici "non incorporati", le innovazioni organizzative, la qualità non misurabile dei fattori di produzione, la natura delle relazioni industriali, ecc.

Vi sono diversi fattori che, a loro volta, possono spiegare il declino della Ptf nei paesi europei. Tra questi un ruolo importante potrebbe averlo svolto il processo di deregolamentazione dei mercati nazionali del lavoro che, in misura più o meno pervasiva, ha interessato la maggior parte delle economie coinvolte nel processo di integrazione monetaria europea. Come noto, tale deregolamentazione si è realizzata "al margine" sostanziandosi soprattutto nella liberalizzazione dell'uso di contratti a tempo determinato, e lasciando sostanzialmente inalterato le norme a tutela del lavoro a tempo indeterminato.

La rimozione dei vincoli sulle assunzioni a tempo determinato, d'altra parte, tendono ad indebolire gli incentivi ad investire in capitale umano e ad introdurre innovazioni tecnologiche nei luoghi di lavoro, con effetti negativi sulla efficienza produttiva in quei paesi e settori dove la diffusione dei contratti a termine è stata pervasiva.

A tal proposito, va sottolineato che non vi sono molte analisi empiriche che abbiano indagato in profondità la relazione tra riduzione della tutela del lavoro per i contratti a termine e l'evoluzione della dinamica della produttività conducendo ricerche a livello cross-nazionale.

La maggior parte degli studi si è infatti concentrata sull'impatto delle riforme per i flussi in entrata e in uscita nello stato occupazionale e nel mercato del lavoro. Bentolila e Bertola (1990), ad esempio, hanno dimostrato che la legislazione a protezione dell'impiego riduce i licenziamenti e scoraggia le assunzioni, con un effetto ambiguo sul totale dell'occupazione. Altri lavori che si sono concentrati sulla relazione tra flussi in entrata e uscita dal mercato del lavoro e tutele a protezione dell'impiego, sono arrivati a conclusioni simili (Bentolila e Dolado, 1994; Bertola e Rogerson, 1997; Garibaldi, 1998; Garibaldi e Violante, 2005; Hopenhayn e Rogerson, 1993; Mortensen e Pissarides, 1999). La legislazione a tutela dell'occupazione tuttavia condiziona gli incentivi ad investire in capitale umano e la dinamica della produttività, non solo i flussi in entrata e in uscita dal mercato del lavoro. Specialmente in contesti economici dove l'investimento in formazione non può essere contratto in modo completo tra le imprese e i lavoratori, a causa della natura tipicamente intangibile e non verificabile delle conoscenze e competenze oggetto della formazione, l'operare del mercato privato può condurre ad un equilibrio non efficiente caratterizzata da sotto-investimento in capitale umano *on the job*, da un eccessivo numero di licenziamenti o separazioni, e ad una bassa propensione alla creazione di posti di lavoro. In tale circostanza, l'introduzione di vincoli ad una eccessiva flessibilità del lavoro può rappresentare una soluzione contrattuale per il sotto-investimento in formazione da parte delle imprese e, dunque, uno stimolo alla crescita economica (Belot e van Ours, 2007, Ricci e Waldman, 2011).

Al fine di verificare la solidità di questa ipotesi, nelle pagine seguenti è stata adottata una strategia empirica in grado di misurare l'impatto esercitato dalla legislazione a tutela del lavoro (Epl) sulla tasso di crescita della Ptf relativo ad un campione di 14 paesi europei e 10 settori di attività nel corso del periodo che intercorre tra il 1995 e il 2007. Le tecnica di regressione utilizzata è stata di tipo *difference-in-difference* allo scopo di tener conto in modo esplicito della eterogeneità istituzionale e produttiva che caratterizza le diverse economie europee e, soprattutto, la sostanziale differenza tra le tutele protezione dell'impiego che si applicano per i contratti a termine e quelle che valgono per i contratti a tempo indeterminato. L'originalità della ricerca consiste nel fatto che si concentra sulla regolamentazione a protezione del lavoro temporaneo, invece che fare riferimento a misure aggregate di protezione dell'impiego in cui sono incluse tutte le tipologie contrattuali (Micco e Pages, 2006; Bassanini, Nunziata e Venn, 2009). Tale distinzione è cruciale, poiché il processo di riforme istituzionali nella maggior parte dei paesi è stato realizzato mediante la riduzione delle tutele per i neoassunti a tempo determinato e lasciando pressoché inalterate le garanzie a protezione dell'impiego per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato. Operare tale distinzione è, quindi, un presupposto essenziale per esaminare e identificare il ruolo specifico che la liberalizzazione dei contatti temporanei ha esercitato sull'evoluzione della Ptf nei paesi europei. I risultati della analisi così impostata, in effetti, sono inediti sotto diversi aspetti. Si verifica infatti che la deregolamentazione dei contratti a termine influenza negati-

vamente i tassi di crescita della Ptf nel complesso delle economie europee, mentre i cambiamenti della legislazione per i posti di lavoro a tempo indeterminato non hanno alcun effetto significativo sulle potenzialità di sviluppo. Declinando l'analisi a livello settoriale, si osserva poi che le politiche di liberalizzazione e deregolamentazione dei contratti a termine hanno un effetto più elevato in quei comparti produttivi dove le imprese hanno maggiore propensione ad utilizzare contratti a termine.

1.2 Legislazione a protezione dell'impiego e produttività: la letteratura

Si è già detto che la maggior parte della letteratura economica si è concentrata ad esaminare l'influenza della legislazione a protezione dell'impiego sui flussi in entrata e uscita dallo stato di occupazione e disoccupazione, riservando meno attenzione ai problemi legati alla dinamica della produttività (Bentolila e Bertola, 1990; Mortensen e Pissarides, 1999).

Tuttavia vi è ormai una diffusa consapevolezza che la legislazione a tutela dell'occupazione condiziona non soltanto i flussi del mercato del lavoro, ma anche l'efficienza funzionamento del sistema economico e il benessere sociale.

Secondo la letteratura mainstream, ad esempio, l'esistenza di una rigida legislazione a protezione dell'impiego, da può alterare la riallocazione delle risorse dalle imprese in declino a quelle più dinamiche con una crescita superiore alla media produttività (Hopenhayn e Rogerson 1993; Bertola, 1994). Inoltre, tali dispositivi di protezione tendono a modificare la ripartizione delle risorse tra settori. Secondo alcuni le economie con mercati del lavoro rigidi mostrano distorsioni nella loro attività di innovazione, dal momento che essi adottano innovazioni soprattutto di natura secondaria, che causano una riduzione dei costi su beni usati, mentre possono disincentivare le innovazioni primari, come quelle che si accompagnano in genere all'introduzione di nuovi prodotti (Saint-Paul, 2002).

Altri argomenti circa le conseguenze sfavorevoli dell'EPL sulla crescita economica fanno riferimento alla letteratura relativa ai rendimenti del capitale umano. Ad esempio, nei modelli di *shirking* e di azzardo morale la tutela del lavoro tende a incoraggiare il comportamento opportunistico degli individui in merito allo sforzo lavorativo, in quanto l'esistenza di elevati costi di licenziamento minimizza la probabilità di essere licenziati per motivi disciplinari (Boeri e Jimeno, 2005).

D'altra parte vi sono ragioni teoriche per ritenere che la riduzione delle norme a tutela dell'impiego per coloro che hanno un contratto a termine abbia conseguenze negative per il benessere dei lavoratori e l'efficienza del processo produttivo. Si tratta dei casi in cui la deregolamentazione nell'uso del lavoro temporaneo si accompagna semplicemente ad un incremento dei tassi di turnover nel mercato del lavoro, senza costituire

un presupposto (*stepping stones*) per accedere a contratti a tempo indeterminato, dopo un primo periodo di prova in cui il datore di lavoro verifica le abilità produttive del neoassunto a termine. A questo proposito, Blanchard e Landier (2002) offrono evidenze empiriche per il caso francese in grado di mettere in luce che le riforme parziali del mercato del lavoro possono avere un effetto perverso: quando le imprese possono assumere lavoratori con contratti a tempo determinato e hanno la possibilità di tenerli oltre il termine contrattuale, esse preferiscono non rinnovare il contratto, né tantomeno trasformarlo a tempo indeterminato, proprio per evitare di sopportare la minaccia di costi di licenziamenti più elevati in futuro.

Nella stessa prospettiva, Boeri e Garibaldi (2007) dimostrano sulla base dell'esperienza italiana che le riforme al margine del mercato del lavoro in genere si accompagnano ad un incremento dell'occupazione nel breve periodo, per poi produrre un rallentamento della produttività nel medio lungo periodo, a causa di una diminuzione dei rendimenti marginali della produttività del lavoro.

García-Pérez e Muñoz-Bullón (2011) mostrano per la Spagna che i contratti temporanei non costituiscono *stepping stones* verso posizioni di lavoro permanenti; anzi il loro utilizzo tende ad essere reiterato nel tempo senza un significativo aumento della probabilità di essere trasformati a tempo indeterminato.

Queste evidenze consigliano di declinare in due prospettive di analisi la relazione tra diffusione di contratti a tempo determinato ed evoluzione della produttività. Da una parte, l'utilizzo dei contratti a termine in alcuni casi può favorire quei processi di riallocazione settoriale che sono innescati da cambiamenti della tecnologia o della domanda, permettendo un adeguamento più veloce ed efficiente del mercato del lavoro alle esigenze produttive. I contratti a termine possono anche avere un effetto di incentivazione, in base al presupposto che i lavoratori a tempo determinato hanno lo scopo di ottenere posizioni a tempo indeterminato; di conseguenza, l'uso dei contratti a tempo determinato può favorire meccanismi di screening per selezionare nuovi dipendenti, e quindi per identificare i lavoratori più abili e produttivi. In tale circostanza la disponibilità di contratti a termine rappresenta semplicemente una fase di transizione in attesa di essere trasformati a tempo indeterminato (Engellandt e Riphahn, 2004). D'altra parte, i contratti a tempo determinato possono generare effetti negativi sulla produttività e sugli incentivi ad accumulare capitale umano. Belot, Boone e van Ours (2007) mostrano che, quando lo sforzo produttivo e l'entità degli investimenti in capitale umano non sono contrattabili, l'esistenza di una legislazione a protezione dell'impiego può risolvere problemi di *hold-up* e quindi contrastare il sotto investimento in capitale umano nei luoghi di lavoro. Le norme a tutela del lavoro incentivano i lavoratori ad investire in capitale umano di natura *match-specific*, aumentando così la probabilità di sopravvivenza della relazione di lavoro, e questo effetto positivo risulta ragionevolmente più forte in quei settori dove la specializzazione delle competenze è più importante per il processo di produzione.

L'analisi condotta da Ricci e Waldman (2010) sviluppano queste intuizioni in un contesto teorico più generale, formalizzato attraverso un modello di *matching* à la Mortensen-Pissarides (1994), in cui le imprese finanziano la formazione dei propri dipendenti. L'idea da cui si sviluppa il modello è la seguente. Si assuma una situazione in cui la quantità dell'investimento in formazione viene scelto nella fase iniziale del rapporto di lavoro, si potrebbe immaginare durante i colloqui di assunzione. Il datore di lavoro promette quindi ad neoassunto un piano formativo cofinanziato per una parte dall'impresa e per l'altra dal lavoratore stesso, magari attraverso una riduzione del salario iniziale.

In questo contesto, il singolo lavoratore non è in grado di influenzare né l'ammontare esatto né la reale qualità dell'investimento formativo, che viene scelto unilateralmente dalle imprese. Al tempo stesso, la natura non osservabile e non verificabile della qualità dell'investimento in capitale umano potrebbe incentivare l'impresa a venir meno alle sue promesse iniziali, una volta ottenuta la riduzione del salario iniziale del neoassunto come mezzo per cofinanziare l'investimento formativo.

In tal modo tuttavia si genera una "perdita sociale" connessa sia alla riduzione del salario dei lavoratori che al declino della produttività del lavoro che il sotto-investimento in formazione porta con sé nel medio lungo periodo.

In questa economia, una tasso di licenziamento combinata con l'uso di sussidi all'assunzione aumenta sempre il livello di formazione, così come la produttività degli occupati, con effetti positivi anche sul benessere dei disoccupati che si troveranno in un economia in cui è più facile essere assunti. Da un punto di vista dell'implementazione politica, l'introduzione di una tasso sui licenziamenti dei neoassunti dovrebbe trovare meno resistenza se il gettito fiscale derivante dai licenziamenti viene utilizzato per sovvenzionare nuove assunzioni. In sintesi, una politica ben definita che coniughi introduzione al margine di costi di licenziamento per i neo assunti e sussidi fiscali alle assunzione comporta come un miglioramento paretiano per la società: imprese, occupati e disoccupati.

Per quanto riguarda l'evidenza empirica Layard e Nickell (1999), ad esempio, mostrano che le norme a protezione dell'impiego esercitano un effetto positivo sulla crescita della produttività del lavoro nei paesi Ocse nel periodo 1976-1992. Secondo questi autori i miglioramenti di produttività dipendono dalla cooperazione dei lavoratori e da investimenti di formazione che, a loro volta, sono favoriti da costi di licenziamento.

Belot, Boone e van Ours (2007) svolgono una analisi empirica su serie storiche riguardanti 17 paesi Ocse in un periodo di tempo che parte dai primi anni 1960 alla fine del 1990; e trovano che la legislazione di tutela del lavoro, come previsto dal loro modello, sopra brevemente descritto, ha un rapporto non lineare con la crescita economica.

Indubbiamente uno dei principali limiti delle ricerche esaminate finora riguarda il fatto che gli effetti delle politiche del lavoro, definiti a livello aggregato, possono essere distorti da fattori istituzionali (e non solo) specifici di ciascun paese che pur influenzando le dinamiche delle produttività nelle economie esaminate, non necessariamente hanno

a che fare con le riforme dei regimi di protezione dell'impiego. Come si è già avuto modo di accennare, tale problema è stato in qualche modo superato da recenti studi che hanno adottato un approccio *difference-in-difference* in grado di controllare sia l'influenza esercitata delle variabili istituzionali specifiche di ciascun paese sia l'effetto delle specializzazione settoriale all'interno di ciascuno di essi.

Questo metodo è stato applicato da Micco e Pages (2006) ad un campione di 16 Ocse e 18 paesi non-Ocse. Questi autori hanno quindi mostrato che una regolamentazione più severa a tutela dell'occupazione, misurata con diversi indicatori, riduce il turnover dei lavoratori, e che il valore assoluto di tale effetto è più elevato nei settori che sono intrinsecamente più volatili. Lo stesso studio rivela evidenze meno robuste per ciò che riguarda l'impatto dell'Epl sulla produttività.

Analogamente Bassanini et al. (2009), adottano una strategia *difference-in-difference* per un campione di paesi Ocse nel corso del periodo 1982-2003. Concentrandosi soprattutto sugli effetti esercitati dalla legislazione a tutela del lavoro nei contratti regolari, mostrano che le restrizioni licenziamento hanno un effetto negativo sulla crescita della produttività, soprattutto nei settori in cui le restrizioni sono più vincolanti. Al contrario, la tutela dei contratti temporanei ha un effetto ambiguo e comunque debole sulla Ptf. Come si è detto, lo studio presentato in queste pagine parte proprio da questo punto, focalizzando l'attenzione sul ruolo specifico delle restrizioni a tutela dell'impiego sui contratti a termine e il loro effetto sulla crescita della Ptf.

1.3 I dati e fonti statistiche

L'esame della relazione che lega le riforme del mercato del lavoro e l'evoluzione della produttività dei fattori si sviluppa sulla base di diverse fonti statistiche:

- i dati EU Klems forniscono le informazioni relative alla performance produttiva, al valore aggiunto e all'intensità del capitale nei diversi settori e paesi (Van Ark e altri, 2009);
- gli indici dell'Ocse sono usati per misurare le norme a tutela dell'occupazione per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato (Eplr) e per quelli con contratti temporanei (Eplt), nonché il grado di regolamentazione del mercato dei prodotti (Pmr) in ciascun paese esaminato;
- i dati Eurostat permettono di ricostruire le serie temporali relative l'andamento del tasso di occupazione (a tempo determinato e indeterminato) per ciascun paese e settore, nonché le informazioni relative alla propensione innovativa, identificata dal totale delle spese in R&S, standardizzate rispetto al valore aggiunto settoriale;
- i dati ricavati dalle *Quarterly Labor Force Survey* del Regno Unito permettono di misurare il livello medio di occupazione a tempo determinato per ciascun settore di attività nell'economia anglo-sassone; tale grandezza è assunta come benchmark

della propensione "naturale" ad utilizzare contratti a termine nel processo produttivo, nel caso in cui non vi fosse alcun vincolo legislativo a tutela dell'impiego. Similmente, i tassi settoriali di licenziamento riferiti all'economia del Regno Unito sono utilizzati come una misura della propensione "naturale" a licenziare (*lay-off*), in assenza di legislazione a protezione dell'impiego.

In base alla disponibilità e alla qualità delle informazioni, il campione di riferimento è costituito da 14 paesi europei e 10 settori di attività.

I paesi inclusi nel campione sono: Austria, Belgio, Repubblica Ceca, Danimarca, Spagna, Finlandia, Francia, Germania, Ungheria, Irlanda, Italia, Paesi Bassi, Svezia e Regno Unito¹. I settori di attività sono ottenuti dalla riclassificazione NACE rev 1: 1) agricoltura, 2) industria estrattiva, 3) manifattura; 4) produzione e distribuzione di energia, 5) costruzioni, 6) commercio all'ingrosso e al dettaglio, 7) turismo e ristorazione, 8) trasporto, magazzinaggio e comunicazioni, 9) intermediazione finanziaria, immobiliare e altri servizi alle imprese, 10) servizi sociali e personali.

In questo contesto statistico è, dunque, possibile verificare se, e in quale misura, il processo di riduzione delle garanzie a tutela del lavoro temporaneo ha influenzato la dinamica della Ptf nel complesso dell'economia europea e, più nello specifico, in questi paesi e settori dove la diffusione dei contratti a tempo determinato è stata più pervasiva.

1.4 Statistiche descrittive

1.4.1 Evoluzione della Ptf

L'analisi economica della Ptf pone diversi problemi di natura teorica ed empirica a seconda del livello di aggregazione con cui viene condotta (imprese, settori, macrosettori, paesi). Quale che sia il livello di analisi, la definizione e identificazione di una misura di Ptf richiede poi l'applicazione di diverse ipotesi semplificatrici circa il reale funzionamento del processo economico e produttivo.

Nel nostro caso, si fa riferimento alla recente funzione di produzione sviluppata a livello settoriale da Eurostat (vedi *Eu-Klems Growth and productivity accounts*, 2009):

$$(1) \quad Y=f(K,L, X, t)$$

dove Y è il valore della produzione, K misura i servizi forniti dai beni capitali, L è il lavoro, X è un vettore che include materie prime e l'energia mentre t rappresenta un indice di tempo.

¹ Tra questi, l'Ungheria e la Repubblica Ceca possono essere considerate economie di tipo *market-oriented*, con alcune analogie con i paesi anglosassoni (Commissione europea, 2004).

La presenza dell'indice t riflette la possibilità che il valore della produzione aumenti nel corso del tempo anche in assenza di qualsiasi variazione nella quantità impiegata degli altri fattori produttivi considerati nella espressione (i).

In questo contesto, la Ptf può essere definita come la misura della differenza tra il tasso di crescita del valore della produzione e la media "pesata" dei tassi di crescita dei fattori produttivi, come il capitale, il lavoro e le materie prime. La Ptf rappresenta quindi una misura residuale del valore della produzione che può includere elementi come: l'intensità del cambiamento tecnologico "non incorporato", gli effetti produttivi legati alle innovazioni organizzative ed istituzionali, i fenomeni di *esternalità produttiva* associati agli investimenti in ricerca e sviluppo, la qualità del management, la variazione dei rendimenti di scala, gli errori di misurazione connessi all'esistenza di fattori produttivi non osservabili, ecc.

Il fatto che la Ptf sia definita come misura residuale del valore della produzione e rifletta l'efficienza complessiva del processo produttivo la rende particolarmente utile per i temi di crescita economica. E quindi per esaminare l'impatto della diffusione del lavoro temporaneo sulla crescita economica.

L'importanza di far riferimento alla Ptf come variabile dipendente della nostra analisi empirica non deriva soltanto da argomenti di natura analitica. Vi sono anche sostanziali ragioni relative all'evidenza empirica.

A partire dalla metà degli anni '90 la crescita del prodotto nell'area dell'Euro si è quasi dimezzata, passando da un tasso del 2.7% nel periodo 1974-1997 ad un tasso dell'1.5% negli anni che vanno dal 1997 al 2006. Questo declino è attribuibile soprattutto alla diminuzione del livello di efficienza con cui tali fattori sono utilizzati, ovvero ad un'insufficiente evoluzione della Ptf, piuttosto che ad un rallentamento nel processo di accumulazione dei fattori produttivi.

L'esame della evoluzione della Ptf diviene così un aspetto essenziale per identificare i nodi strutturali che comprimono le potenzialità di crescita dell'economia europea.

La Tabella 1 aiuta ad illustrare questo aspetto riportando il tasso (medio) annuale di crescita della Ptf nei diversi paesi e settori di attività del nostro campione per il periodo 1995-2007.

È così possibile distinguere tre gruppi di paesi sulla base della performance produttive nazionali. Il primo gruppo è identificato da quelle economie che hanno sperimentato un tasso di crescita delle Ptf superiore ad un punto percentuale nel complesso degli anni in esame (Austria, Finlandia e Ungheria); un secondo gruppo è dato dai paesi con una crescita debole ma positiva (Francia, Germania, Regno Unito, Olanda, Repubblica Ceca, Irlanda e Svezia); infine vi sono quelle economie in cui vi è stato un arretramento della dinamica della Ptf (Belgio, Spagna, Danimarca e Italia).

La variabilità nella evoluzione della Ptf emerge in modo ancora più chiaro quando l'analisi descrittiva è declinata a livello settoriale.

In questo caso la Tabella 1 permette di osservare, ad esempio, come il comparto della manifattura abbia avuto una dinamica positiva in quasi tutti i paesi europei: le uniche eccezioni sono costituite da Italia e Spagna in cui si registra una diminuzione del tasso medio della Ptf pari a -0.42 e -0.43 rispettivamente.

La crescita della Ptf è stata geograficamente pervasiva anche nel settore agricolo (con l'eccezione di Danimarca e Olanda), in quello del commercio (qui il segno negativo riguarda la Repubblica Ceca, la Spagna e l'Italia) e nelle attività legate ai trasporti e alle comunicazioni (se si escludono Belgio, Repubblica Ceca e Spagna).

Al contrario, il comparto della pubblica amministrazione e dei servizi sociali e personali ha subito un arretramento produttivo più o meno evidente in tutta la zona dell'Euro, ad eccezione di Germania (0.33) e Ungheria (2.2). Il rallentamento della crescita della Ptf ha riguardato anche il settore dei servizi monetari, finanziari e assicurativi, con alcune eccezioni date da Francia (0.27), Regno Unito (0.4), Ungheria (1.36) e Irlanda (1.68).

Naturalmente vi sono una serie di fattori che possono essere chiamati in causa per spiegare la performance positiva di alcuni settori e la dinamica produttiva negativa di altri nel complesso dell'economia europea.

Nella manifattura e in agricoltura, ad esempio, negli ultimi anni vi sono stati importanti investimenti in nuove tecnologie e processi di ristrutturazione organizzativa che hanno generato effetti positivi nell'efficienza dei processi produttivi; la riduzione delle barriere all'entrata e la deregolamentazione dei mercati finali ha contribuito alla crescita della Ptf nel commercio e nel comparto dei trasporti e delle comunicazioni. D'altra parte, le politiche di riduzione *tout court* della spesa pubblica non adeguatamente accompagnate da interventi di razionalizzazione nella erogazione dei beni e servizi pubblici possono aver giocato un ruolo nel declino della efficienza della pubblica amministrazione.

Vi sono infine alcuni settori, come quelli legati alla distribuzione ed erogazione di energia o l'edilizia, in cui si assiste ad un andamento settoriale della produttività piuttosto variabile nei diversi paesi esaminati. L'eterogeneità geografica della Ptf, in questo caso, è presumibilmente legata alle caratteristiche tecnologiche, istituzionali e sociali che sono specifiche di ciascun sistema economico nazionale.

Tabella 1.1 Tasso (medio) annuale di crescita della Ptf per paese e settore

	valore medio 1995-2007						
	AUT	BEL	CZE	DNK	ESP	FIN	FRA
Agricoltura	3.34	0	1.92	-0.91	1.19	4.24	1.71
Attività estrattive, ecc	4.85	0.2	-0.53	1.01	0.44	-0.65	-0.32
Manifattura	3.88	1	3.47	0.4	-0.42	4.88	1.96
Energia (Elettricità gas, acqua, ecc.)	4.65	2.56	-0.99	-2.15	1.37	2.82	3.76
Costruzioni	2.26	0.91	-1.96	0.17	-2.16	0.43	-0.76
Commercio	0.94	-1.6	5.08	0.89	-0.75	3.34	0.41
Ristorazione, turismo, ecc	0.2	-1.25	-8.04	-3.86	-2.37	-0.86	-0.09
Transporti e comunicazione	1.53	-0.62	-0.69	1.13	-1.38	2.96	3.3
Intermediazione finanziaria, monetaria, assicurativa, ecc	-1.46	-0.38	-0.83	-0.73	-0.08	-0.73	0.27
Amministrazione pubblica e altri servizi	-0.69	-0.61	-0.91	-0.64	-0.61	-1.22	-0.22
<i>Mediana</i>	<i>1.25</i>	<i>-0.22</i>	<i>0.13</i>	<i>-0.43</i>	<i>-0.84</i>	<i>1.86</i>	<i>0.79</i>
	GER	HUN	IRL	ITA	NLD	SWE	UK
Agricoltura	5.2	6.07	3.35	1.25	-0.2	3.81	2.19
Attività estrattive, ecc	1.14	4.72	-1.69	-1.65	-2.1	-3.61	-2.2
Manifattura	2.27	3.52	1.64	-0.43	2.02	3.82	1.86
Energia (Elettricità gas, acqua, ecc)	1.88	-0.62	2.68	0.1	2.37	-2.03	0.83
Costruzioni	-0.39	1.03	-2.07	-1.56	-0.86	-0.65	0.32
Commercio	1.45	2.69	0.8	-0.88	3.22	2.31	1.13
Ristorazione, turismo, ecc	0.17	-1.53	1.72	-1.31	0.32	0.21	-0.39
Transporti e comunicazione	3.11	4.87	1.17	1.23	3.24	0.5	2.89
Servizi finanziari, monetari ass., ecc	-1.06	1.36	1.68	-0.21	-0.4	-0.45	0.4
Amministrazione pubblica e altri servizi	0.33	2.2	-2.13	-0.01	-0.65	-0.33	-1.1
<i>Mediana</i>	<i>0.81</i>	<i>2.58</i>	<i>0.17</i>	<i>-0.26</i>	<i>0.27</i>	<i>0.01</i>	<i>0.53</i>

Note: valori in percentuale
Fonte: dati Eu-Klems

1.4.2 Variazioni della legislazione a tutela dell'impiego

L'analisi statistica che descrive l'intensità del processo di deregolamentazione del mercato del lavoro in Europa è condotta facendo riferimento alla variazione degli indici di protezione dell'impiego per i contratti a tempo indeterminato (Eplr) e per i contratti a tempo determinato (Eplt).

Tali indici sono misurati su una scala crescente di 6 punti: si parte da un valore minimo pari a 0, attribuito ad una architettura istituzionale con tutele minime per la protezione dell'impiego, per arrivare ad un valore massimo di 6, associato ad una normativa molto stringente a tutela della occupazione.

In particolare, l'indice Eplt è definito sulla base di un insieme di norme che regolamentano l'utilizzo dei contratti temporanei da parte delle imprese: le clausole riguardanti il massimo numero di rinnovi contrattuali, la loro durata massima cumulata, ecc. L'indice Eplr è calcolato facendo riferimento a tre principali categorie di restrizioni ai licenziamenti: la complessità delle norme procedurali, la tipologia del trattamento di fine rapporto e le condizioni di ammissibilità ai licenziamenti individuali (Ocse, 2004)².

L'analisi della variazione degli indici Eplr e Eplt avvenuta nei paesi europei durante il periodo 1995-2007 dimostra chiaramente cosa si intende per riforme al "margine" del mercato del lavoro (figura 1).

L'esame della figura 1 permette così di osservare che la riduzione dell'indice Eplt ha riguardato essenzialmente un ben definito gruppo di paesi: Svezia, Olanda, Belgio, Germania e Italia. In particolare, l'Italia ha visto diminuire il valore dell'indice Eplt di ben 3,5 punti, la Germania e il Belgio di circa 2 punti, l'Olanda di oltre un punto e la Svezia di appena 0.5 punti. Altri paesi hanno sperimentato un lieve incremento delle tutele sui contratti a tempo determinato: è il caso della Spagna, della Repubblica Ceca, dell'Irlanda e dell'Ungheria. L'indice Eplt è rimasto invece sostanzialmente invariato in Austria, Danimarca, Finlandia, Francia e Regno Unito.

Un secondo aspetto da notare nella figura 1 si riferisce alla stabilità delle norme a tutela del lavoro regolare nel complesso delle economie europee. Le variazioni dell'indice Eplr infatti appaiono assai limitate in valore assoluto, sia nei paesi dove vi sono stati interventi nel senso di aumentare le tutele (Germania, Francia, Regno Unito) sia in quelli che hanno alleggerito le norme a protezione del lavoro a tempo indeterminato (Olanda, Austria, Finlandia, Spagna, Repubblica Ceca).

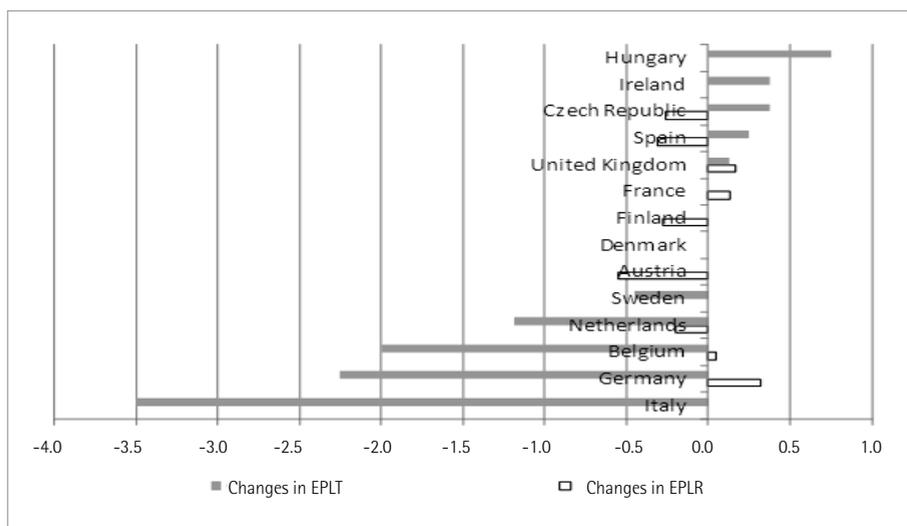
Nel complesso, quindi, appare chiaro come il processo di riforme istituzionali avviate nella maggior parte dei mercati del lavoro europei si sia sostanziato nella scelta di lasciare

² In questo capitolo non viene preso in esame l'indicatore Ocse relativo alle norme riguardanti i licenziamenti collettivi (Eplc) a causa di una incompletezza informativa: l'indice Eplc, infatti, è disponibile solo a partire dal 1998 e questa censura temporale impedisce di effettuare confronti per periodo di osservazione (1995-2007). D'altra parte, l'evoluzione del livello di Eplc nel corso del periodo 1998-2007, non mostra cambiamenti significativi alla disciplina dei licenziamenti collettivi, con la sola eccezione di Danimarca e Finlandia.

pressoché inalterate le tutele per i lavoratori con contratti a tempo indeterminato, concentrandosi invece sulla deregolamentazione sulle norme relative all'utilizzo dei contratti a termine.

L'obiettivo della nostra analisi, d'altra parte, non è tanto quello di descrivere l'evoluzione degli indici Ocse di protezione dell'impiego, quanto verificare che misura la loro variazione nel tempo abbia condizionato la diffusione del lavoro a tempo determinato e, quindi, i differenziali settoriali di produttività nei paesi europei.

Figura 1.1 Variazioni degli indici Eplr ed Eplt nei paesi europei, 1995-2007



Fonte: Oecd

In questa prospettiva è opportuno integrare le evidenze della figura 1 con le statistiche descrittive relative al valore medio della quota di lavoratori con contratto a tempo determinato che nel corso del periodo 1995-2007 ha caratterizzato i 10 settori e i 14 paesi considerati (tabella 2).

Nella tabella 2 si possono identificare un insieme di economie nazionali in cui la diffusione del lavoro temporaneo è relativamente contenuta, attestandosi intorno ad un valore medio di circa il 6-7% sul totale dell'occupazione (Austria, Belgio, Ungheria, Irlanda e Regno Unito). Vi è poi un gruppo di paesi in cui la quota di lavoro temporaneo è compresa tra il 10% e il 14% (Germania, Danimarca, Finlandia, Francia, Italia e Svezia)³. Infine si nota il caso anomalo della Spagna, con una proporzione media

³ L'Italia presenta una quota media di lavoratori con contratto a tempo determinato pari al 9,33% per l'intero periodo 1995-2007. Questo dato può essere spiegato dal fatto che nel calcolo del totale dei lavoratori a termine

di lavori con contratto a termine pari a circa il 26% dell'occupazione nel corso del periodo 1995-2007.

Tabella 1.2 **Proporzione di lavoratori con contratto a termine per paese e settore**

settori	valore medio 1995-2007						
	AUT	BEL	CZE	DNK	ESP	FIN	FRA
Agricoltura	12.28	16.68	6.67	18.64	60.73	24.69	22.91
Attività estrattive, ecc			3.73		21.86		
Manifattura	7.04	6.11	6.6	5.82	26.51	10.02	11.88
Energia (Elettricità gas, acqua, ecc.)	7.12	10.5	3.83		15.07	11.87	6.6
Costruzioni	11.33	4.24	6.81	12.49	59.49	16.77	15
Commercio		6.7	7.42	9.98	31.09	12.06	11.44
Ristorazione, turismo, ecc	16.67	11.57	10.26	14.48	44.43	19.35	18.06
Transporti e comunicazione	4.34	4.19	3.99	5.44	23.74	9.11	8.17
Servizi finanziari, monetari ass., ecc	4.43	6.72	7.43	5.92	26.38	14.22	10.58
Amministrazione pubblica e altri servizi	8.29	11.07	9.79	13.06	27.03	25.58	16.82
<i>Median</i>	<i>7.71</i>	<i>6.72</i>	<i>6.74</i>	<i>11.24</i>	<i>26.77</i>	<i>14.22</i>	<i>11.88</i>
	GER	HUN	IRL	ITA	NLD	SWE	UK
Agricoltura	22.6	9.72	10.54	40.13	25.96	26.51	7.24
Attività estrattive, ecc	7.86						8.7
Manifattura	9.5	6.35	3.11	6.53	10.97	7.38	3.9
Energia (Elettricità gas, acqua, ecc.)	8.81	3.5		4.12	14.72		7.78
Costruzioni	13.82	10.75	5.68	12.72	7.65	11.22	5.18
Commercio	11.65	5.61	7.5	9.33	14.27	14.38	3.67
Ristorazione, turismo, ecc	17.78	10.02	13.15	20.25	32.41	34.37	9.29
Transporti e comunicazione	8.19	3.49	4.41	6.23	11.93	11.98	4.63

»»

la nostra analisi esclude coloro che sono occupati con alcune tipologie di contratti atipici che formalmente appartengono alla categoria del lavoro autonomo (collaborazioni coordinate e continuative, apprendistato, contratti a progetto, partite iva, ecc)

segue
Tabella 1.2

settori	valore medio 1995-2007						
	AUT	BEL	CZE	DNK	ESP	FIN	FRA
Servizi finanziari, monetari ass., ecc	11.06	5.4	5.31	8.9	12.92	12.64	6.04
Amministrazione pubblica e altri servizi	15.6	7.93	7.87	10.18	11.28	17.91	8.97
<i>Median</i>	<i>11.36</i>	<i>6.35</i>	<i>6.59</i>	<i>9.33</i>	<i>12.92</i>	<i>13.51</i>	<i>6.64</i>

1.5 L'analisi econometrica

1.5.1 Strategia di stima

La strategia econometrica si sviluppa attraverso l'applicazione di un modello di regressione *difference-in-difference* del tutto analogo a quello proposto da Rajan e Zingales (1998).

Questo approccio è coerente alla struttura dei dati di cui disponiamo, organizzati a livello di paese e di settore, ed il più adatto a misurare l'impatto causale esercitato dalla variazione della legislazione a protezione dell'impiego sulla crescita della Produttività totale dei fattori (Ptf).

Il modello *difference-in-difference* permette, infatti, di utilizzare in modo efficiente le informazioni longitudinali sull'evoluzione degli indici Eplt, Eplr e del tasso di crescita della Ptf tenendo sotto controllo le specificità "strutturali" (di natura istituzionale tecnologica, organizzativa, culturale, ecc) che caratterizzano i diversi settori di attività in ciascun paese.

In questo contesto, la strategia di identificazione si basa sull'ipotesi che l'impatto della riduzione dell'indice Eplt sul declino del tasso di crescita della PTF sia relativamente maggiore in quei comparti produttivi che presentano una più elevata propensione "naturale" ad utilizzare contratti a tempo determinato.

Questa propensione "naturale", a sua volta, viene calcolata per ciascun settore facendo riferimento al valore medio della quota di lavoratori a tempo determinato occupata in quegli stessi settori nell'economia del Regno Unito durante il periodo 1995-2007.

Le norme a tutela dell'impiego in questo paese, infatti, sono tradizionalmente limitate e per di più non hanno subito un cambiamento rilevante nel periodo di tempo preso in esame. La propensione ad assumere su base temporanea in ciascun settore del Regno Unito sarebbe quindi influenzata da fattori di natura economica, tecnologica ed organizzativa specifici del processo produttivo, indipendentemente dal potenziale condizionamento che potrebbe essere esercitato dalla legislazione a tutela dell'impiego. Queste ipotesi si possono formalizzare nel modo seguente.

Si assume che la differenza nel tasso di crescita della Ptf tra due qualsiasi settori (h, k) sia uguale al valore atteso (E) di una funzione f del valore dell'indice Eplt e della sua variazione nel tempo $\Delta Eplt$. Queste due variabili sono a loro volta "pesate" attraverso una funzione g dalla differenza nella propensione "naturale" ad assumere con contratti a tempo determinato che caratterizza i due settori considerati ($\Lambda_k - \Lambda_h$).
Si ottiene così la seguente espressione:

$$i) \quad E[\Delta \ln Ptf_{ikt} - \Delta \ln Ptf_{iht}] = f[Eplt_{i,t-1} * g(\Lambda_k - \Lambda_h), \Delta Eplt_{it} * g(\Lambda_k - \Lambda_h)]$$

dove Ptf_{ikt} denota Ptf in corrispondenza del paese i e dell'anno t, gli indici k e h rappresentano la coppia di settori considerati, e Λ è il valore medio della quota di lavoratori con contratto a tempo determinato occupati in ciascun settore nel paese di riferimento (il Regno Unito) durante il periodo 1995-2007.

In altre parole, l'espressione (i) formalizza l'idea che le differenze settoriali e nazionali nei tassi di crescita della Ptf dipendono dalla propensione "naturale" ad assumere lavoratori temporanei che caratterizza i diversi comparti produttivi (in ogni paese), dal grado di stringenza delle norme a protezione dell'impiego che prevale in ciascun paese, nonché dalla loro evoluzione nel tempo.

Un ragionamento del tutto analogo vale per l'analisi delle norme a tutela del lavoro a tempo indeterminato o "regolare". In questo caso, infatti, l'impatto dell'indice Eplr sull'andamento della Ptf viene ponderato dalla propensione "naturale" ai licenziamenti che caratterizza ciascun settore di attività. Il paese di riferimento ancora una volta è il Regno Unito. La propensione "naturale" al licenziamento è quindi misurata dal tasso medio di *lay-off* che prevale nei diversi comparti produttivi dell'economia anglosassone durante il periodo 2001-2007.

Utilizzando una notazione del tutto simile a quella precedente, i differenziali nel tasso di crescita della Ptf tra due qualsiasi settori (h, k) possono essere formalizzati dal valore atteso (E) di una funzione f del valore dell'indice Eplr e della sua variazione nel tempo $\Delta Eplr$. Queste variabili saranno quindi "pesate", attraverso una funzione g, dalla differenza nella propensione "naturale" al licenziamento che caratterizza i due settori considerati ($\lambda_k - \lambda_h$):

$$ii) \quad E[\Delta \ln Ptf_{ikt} - \Delta \ln Ptf_{iht}] = f[Eplr_{i,t-1} * g(\lambda_k - \lambda_h), \Delta Eplr_{it} * g(\lambda_k - \lambda_h)]$$

A questo punto è possibile specificare il modello di regressione lineare che costituisce la base della nostra analisi econometrica. In questo contesto il tasso di crescita della Ptf dipende non solo dalle norme a protezione dell'impiego ma anche da una serie di altre variabili che indicano il grado di regolamentazione del mercato dei prodotti (Pmr) e la propensione innovativa nei diversi settori e paesi, approssimata dall'intensità delle spese in R&S.

Stimiamo quindi la seguente equazione:

$$(1) \Delta \log Ptf_{ijt} = \beta_1 \cdot \Lambda_j \cdot Eplt_{i,t-1} - \beta_2 \cdot \Lambda_j \cdot \Delta Eplt_{i,t} + \beta_3 \cdot \lambda_j \cdot Eplr_{i,t-1} - \beta_4 \cdot \lambda_j \cdot \Delta Eplr_{i,t} + \beta_5 \cdot Pmr_{ijt} + \beta_6 \cdot \Delta \cdot Pmr_{ijt-1} + \beta_7 \cdot RS + D_{i,t} + D_j + \varepsilon_{i,t}$$

dove $i=14$ paesi, $j=10$ settori, $t=1995-2007$. Nell'equazione (1) i valori degli indici Eplt (e delle connesse variazioni $\Delta Eplt$) sono moltiplicati per la propensione media settoriale ad utilizzare contratti a termine (Λ_j), quelli degli indici Eplr (e delle relative variazioni $\Delta Eplr$) sono pesati per la propensione settoriale al licenziamento (λ_j), mentre alle variabili relative alla regolamentazione concorrenziale dei mercati (Pmr e ΔPmr) e alle spese in Ricerca & sviluppo non è attribuita alcuna ponderazione. Nelle regressioni sono incluse, poi, delle *dummies* annuali per ciascun paese ($D_{i,t}$) per tener conto sia della specificità istituzionali delle economie nazionali sia degli effetti del ciclo economico. Analogamente, l'inclusione delle *dummies* di settore (D_j) tra le variabili esplicative dell'equazione (1) viene razionalizzata dal fatto che le caratteristiche produttive e tecnologiche delle diverse industrie possono influenzare la crescita della Ptf_{ijt} indipendentemente dalla variazioni della legislazione a protezione dell'impiego.

Infine, si utilizza il metodo dei minimi quadrati generalizzati (*Feasible Generalized Least Square Estimator FGLS*) per ottenere le stime di diverse specificazioni della equazione (1).

1.6 I risultati principali

La tabella 3 mostra riporta le stime di una semplice specificazione dell'equazione (1) in cui sono incluse come regressori gli indici per la tutela del lavoro a tempo determinato e indeterminato, la loro variazione nel tempo e una serie di variabili indicatrici per tenere conto della eterogeneità dei settori e dei paesi esaminati.

Il primo risultato che emerge dalle colonne della tabella 3 riguarda, appunto, l'effetto positivo esercitato dalle norme a tutela del lavoro temporaneo sulla dinamica settoriale della Ptf. In particolare le stime *difference-in-difference* dimostrano che l'incremento di un punto del valore dell'indice Eplt genera un aumento della crescita media annua della Ptf di circa 0,10-0,12 punti percentuali nel complesso dell'economia europea.

Si tratta di un risultato tutt'altro che trascurabile dal punto di vista quantitativo dal momento che tale effetto può variare significativamente in funzione della propensione settoriale ad utilizzare contratti a termine e dell'intensità del processo di deregolamentazione legislativa realizzato nei diversi paesi di cui è composto il campione.

Per illustrare questo aspetto, è utile esaminare il caso dell'Italia.

Nel nostro paese, infatti, si è assistito alla riduzione più rilevante delle norme a tutela del lavoro temporaneo: da noi l'indicatore Eplt è diminuito di 3,5 punti a fronte di una riduzione di 0,4 punti registrata per la media delle altre economie europee nel corso

degli anni 1995-2007. Nello stesso periodo di tempo, l'Italia ha registrato le peggiori performance per ciò che concerne la dinamica della produttività: la diminuzione cumulata della Ptf è stata di circa 3,7 punti percentuali. Una evidenza in chiaro contrasto con quanto accaduto nell'economia europea dove si è assistito invece ad una crescita cumulata della Ptf di 7 punti percentuali.

In tale contesto le stime della tabella 3 mettono bene in luce il ruolo distorsivo giocato dalle riforme al margine del mercato del lavoro nel nostro paese.

A questo proposito, si consideri due industrie caratterizzate da una diversa propensione "naturale" ad utilizzare contratti a tempo determinando: il comparto manifatturiero e quello all'intermediazione finanziaria, immobiliare e assicurativa. Nel nostro paese la quota di lavoro temporaneo occupato nella manifattura è stato inferiore in media di circa 2,4 punti percentuali rispetto a quella prevalente nei servizi di intermediazione.

Sulla base dei risultati della tabella 3, l'aumento di un punto nel valore dell'indice Eplt genera una differenza (positiva) nel tasso annuo di crescita della Ptf tra il settore dell'intermediazione e quello della manifattura di circa 0,24 punti percentuali ($0,1*1*2,4\%*1$ anno). Ciò significa che se a partire dalla metà degli anni 90 l'Italia non avesse ridotto di ben 3,5 punti l'indice Eplt, la differenza cumulata nel tasso di crescita della Ptf tra i due settori presi in considerazione sarebbe stata di 10,9 punti percentuali ($0,1*3,5*2,4\%*12$ anni) a favore dei servizi immobiliari finanziari e assicurativi.

Se si pensa che il differenziale di crescita della Ptf tra manifattura e intermediazione effettivamente osservato nel corso del periodo 1995-2007 è stato di soli 3 punti percentuali, questa semplice simulazione fornisce una intuizione quantitativa della perdita di efficienza che si è accompagnata alla diffusione pervasiva dei contratti a tempo determinato nel nostro paese.

Un secondo aspetto da rilevare nella tabella 3 è l'assenza di significatività statistica associata al coefficiente stimato dell'indice Eplr; ciò implica che la legislazione a tutela del lavoro regolare, ovvero del segmento dei cosiddetti *insiders* del mercato del lavoro, non esercita un impatto depressivo sull'efficienza del processo produttivo nell'insieme dei paesi europei. Analogamente, le stime riportate nella tabella 3 dimostrano che il tasso di crescita della Ptf non è influenzato significativamente dalla variazione degli indici di protezione dell'impiego ($\Delta Eplt$ e $\Delta Eplr$).

Va sottolineato, infine, che le stime *difference-in-difference* riportate nella tabella 3 tengono in considerazione il ruolo dell'eterogeneità produttiva, istituzionale e temporale che caratterizza i diversi paesi e settori in riferimento ai quali è sviluppata la nostra analisi.

Tabella 1.3 Stime della Ptf per il periodo 1995–2007; specificazione di base

	Variabile dip. Ptf (tasso di crescita annuale)			
	1	2	3	4
$Epl_t * \Lambda_j$	0.106*** (-0.041)	0.106*** (-0.041)	0.126*** (-0.044)	0.126*** (-0.042)
$Eplr_t * \lambda_j$		-0.073 (-0.098)	-0.075 (-0.097)	-0.155 (-0.168)
$\Delta Epl_t * \Lambda_j$			0.005 (-0.005)	0.001 (-0.006)
$\Delta Eplr_t * \lambda_j$				-0.486 (-0.402)
Dit	si	si	si	si
Dj	si	si	si	si
R 2	0.175	0.175	0.176	0.178
<i>Wooldridge test for autocorrelation</i> (<i>p_value</i>)	0.252	0.257	0.346	0.353
Oss	1670	1670	1670	1670

Note: standard errors in parentesi, clusterizzati a livello di settore e paese; *** significativo al 1%; ** significativo al 5%; * significativo al 10%. Fonte: dati Eu-Klems

1.7 Altri risultati: il ruolo della regolamentazione dei mercati del prodotto e della R&D

La regolamentazione dei mercati del prodotto e le attività di investimento in R&D possono influenzare l'evoluzione settoriale della Ptf al pari della legislazione a protezione dell'impiego.

Nelle analisi descrittive si è potuto verificare la circostanza che alcuni settori hanno sperimentato una dinamica della Ptf sostanzialmente diversa rispetto ad altri comparti produttivi, pur nel contesto della medesima economia nazionale: tale eterogeneità potrebbe essere correlata ai differenti livelli di concorrenza e propensione innovativa che tipicamente caratterizza i vari comparti produttivi.

Nella letteratura economica, in effetti, vi è un ampio consenso in merito al fatto che la (de)regolamentazione del mercato dei prodotti (Pmr) sia un fattore chiave per spiegare la dinamica delle scelte di investimento e della crescita produttiva. In particolare, la pressione competitiva incentiva le imprese già operanti nel mercato ad adottare nuove

tecnologie per mantenere i propri margini di profitto; al tempo stesso l'aumento della concorrenza e la riduzione delle barriere all'entrata tende a stimolare un processo di "distruzione creatrice" che favorisce l'ingresso nel mercato di imprese innovatrici e l'uscita di quelle ivi operanti con processi produttivi tecnologicamente ed economicamente obsoleti (Aghion e Howitt, 2005).

Nicoletti e Scarpetta (2003) hanno verificato empiricamente queste argomentazioni svolgendo uno studio comparativo su un campione di 18 paesi Ocse e 23 settori per il periodo tra il 1984 e il 1998. In questo studio si dimostra che le politiche di deregolamentazione del mercato dei prodotti sono strettamente e positivamente legate alla crescita della Ptf.

Un discorso simile può essere fatto per ciò che riguarda le spese in R&D: esse rappresentano una *proxy* della propensione ad investire in nuovi prodotti e processi produttivi da parte delle imprese e, quindi, costituiscono un elemento positivo per le potenzialità di crescita macroeconomica e settoriale.

Sulla base di queste argomentazioni, l'equazione (1) viene stimata inserendo tre ulteriori variabili esplicative rispetto a quelle già considerate nel paragrafo precedente: un indice Ocse che misura il livello di regolamentazione del mercato dei prodotti (Pmr), la variazione del valore di tale indice nel tempo (ΔPmr) e una variabile indicatrice delle spese di ricerca e sviluppo (R&D) per ciascun settore di attività.

I risultati ottenuti dalle regressioni *difference-in-difference* su questa specificazione più generale dell'equazione (1) sono riportati nella tabella 4.

Le stime della Tabella 4 permettono così di confermare l'effetto positivo esercitato dalle norme a protezione del lavoro temporaneo sul tasso di crescita della Ptf, anche nel caso in cui sia tenuto esplicitamente in conto il ruolo potenziale giocato dalle politiche di (de)regolamentazione del mercato dei prodotti e l'intensità delle spese in ricerca. Anzi. L'inclusione di queste variabili tra i regressori dell'equazione (1) genera un incremento nella stima del coefficiente associato all'indice Epl : ora, l'aumento di un punto del valore dell'indice Epl si associa ad un incremento del tasso (medio) annuo di crescita settoriale della Ptf che varia tra 0.11 e 0.18 punti percentuali.

Le stime relative all'indice $Eplr$, invece, non sono statisticamente significative, confermando ancora una volta le evidenze emerse nella tabella 3.

Tra gli aspetti più interessanti da rilevare, a questo proposito, vi è il segno negativo e significativo relativo alla variazione dell'indice di regolamentazione ΔPmr (-0,108): ciò indica che i cambiamenti legislativi tesi a favorire il grado di concorrenza nel mercato dei prodotti si accompagnano a miglioramenti organizzativi e ad un processo di "distruzione creatrice" che effettivamente stimola la dinamica settoriale della Ptf nelle economie europee. Al tempo stesso, non sorprende l'effetto positivo e significativo associato all'intensità delle spese in R&D: le stime relative al coefficiente di questa variabile si attestano intorno ad un valore pari a 0.2 in corrispondenza delle diverse colonne della tabella 4.

Tabella 1.4 Stima della Ptf per il periodo 1995-2007, inclusione di Pmr e R&D

	Variabile dip. Ptf (tasso di crescita annuale)			
		1	2	3
$Epl_t * \Lambda_j$	0.118*** (-0.045)	0.158*** (-0.051)	0.185*** (-0.061)	0.184*** (-0.061)
$\Delta Epl_t * \Lambda_j$	0.005 (-0.005)		0.006 (-0.006)	0.006 (-0.006)
Pmr	-0.026 (-0.028)			
ΔPmr	-0.108*** (-0.041)			
R&D		0.240** (-0.096)	0.231** (-0.096)	0.231** (-0.097)
$Eplr_t * \lambda_j$	-0.071 (-0.092)			-0.071 (-0.096)
$\Delta Eplr_t * \lambda_j$	0.01 (-0.02)			0.008 (-0.02)
Dit	si	si	si	si
Dj	si	si	si	si
R2	0.138	0.201	0.203	0.203
<i>Wooldridge test for autocorrelation (p_value)</i>	0.42	0.631	0.88	0.888
Oss	1670	1471	1471	1471

Note: In parentesi sono riportati gli errori standard robusti, clusterizzati a livello di settore e paese; *** significativo al 1%; ** significativo al 5%; * significativo al 10%. Fonte: dati Eu-Klems

1.8 Conclusioni

Nelle pagine precedenti si è sviluppata un'analisi comparativa degli effetti delle riforme "al margine" del mercato del lavoro sulla evoluzione della Ptf nell'economia europea, a partire dalla metà degli anni '90.

I risultati dell'analisi econometrica hanno, quindi, dimostrato che la riduzione dei vincoli all'uso dei contratti a termine ha generato un significativo rallentamento del tasso di crescita della produttività nell'insieme dei paesi esaminati. Ciò è particolarmente evidente in quei contesti nazionali dove più intenso è stato il processo di deregolamentazione contrattuale e in quei settori di attività caratterizzati da un'elevata propensione all'utilizzo di lavoro temporaneo.

Tali evidenze confermano l'ipotesi che la diffusione di rapporti di lavoro instabili indeboliscono gli incentivi ad investire in capitale umano di tipo *firm-specific* (Arulampalam e Booth, 2005; Brunello e altri, 2005) e, nel lungo periodo, ad indebolire le capacità produttive delle stesse imprese che vi ricorrono.

La relazione negativa tra occupazione temporanea e accumulazione di competenze professionali, a sua volta, è legata alla incompletezza dei contratti di lavoro che emerge tipicamente quando si tratta di definire delle condizioni reddituali e formative del rapporto di lavoro che si instaura tra azienda e neo-assunti.

I lavoratori neo-assunti con un contratto a termine sono in genere disposti ad accettare una decurtazione al salario di ingresso in cambio della promessa di ricevere un investimento formativo e, condizionatamente all'incremento delle sue capacità produttive, un contratto a tempo indeterminato. L'accordo implicito prevede di rinegoziare il salario iniziale e di trasformare il contratto a termine in una posizione lavorativa permanente una volta che l'investimento formativo iniziale abbia generato un rendimento adeguato per l'azienda in termini di crescita della produttività del lavoro, capacità innovativa ed incremento dei profitti.

La qualità dell'investimento formativo, tuttavia, non è verificabile da soggetti terzi (ad esempio da un giudice del lavoro) e dunque non può essere formalizzata attraverso la stipula di un contratto di lavoro, anche nel caso in cui si possa prevedere qualche forma di certificazione delle competenze data la natura intangibile del capitale umano. In tale circostanza, l'incompletezza informativa si può accompagnare ad un rischio di azzardo morale (*hold up*) da parte del datore di lavoro: dal momento che nessun soggetto terzo è in grado di verificare e/o sanzionare le promesse, una volta che il neo-assunto con contratto a termine ha accettato la decurtazione al salario di ingresso per cofinanziare la sua formazione professionale, l'impresa può venir meno ai suoi impegni risparmiando sulla qualità dell'investimento formativo e rinunciando unilateralmente a rinnovare il contratto a termine.

In questo modo emerge un comportamento imprenditoriale "miope" da un punto di vista della razionalità economica. L'azienda tende a sopravvalutare i profitti che rea-

lizza nel breve periodo risparmiando sulla qualità della formazione professionale e sul costo del lavoro, mentre sottovaluta la perdita di profitti futuri che si accompagna alla dequalificazione professionale, alla perdita di motivazioni nello sforzo produttivo e alla conseguente perdita di produttività del lavoro (Ricci e Waldmann, 2011).

Sulla base di queste argomentazioni, è evidente che le norme legislative e amministrative che restringono le condizioni di utilizzo dei contratti a termine ed impongono costi di licenziamento anche sul lavoro temporaneo costituiscono un fattore correttivo alle inefficienze associate al sotto-investimento in capitale umano e, quindi, un elemento positivo per la crescita della produttività e delle stesse performance delle imprese.

2 Riforme del mercato del lavoro e dinamica dell'occupazione e dei salari: evidenza empirica per i paesi europei

2.1 Introduzione

Negli ultimi decenni la quota di reddito nazionale destinata a remunerare i servizi del lavoro è diminuita progressivamente in gran parte dei paesi europei. Questo fenomeno ha stimolato un significativo interesse ai temi della distribuzione funzionale del reddito e per l'analisi dei fattori che contribuiscono a spiegarne l'evoluzione (Bentolila, Saint Paul, 2003; Azmat, Manning e Van Reenen, 2012; ecc.).

Tra gli argomenti utilizzati per razionalizzare la dinamica declinante della quota di reddito o *Labour Share* (LS) si è fatto generalmente riferimento agli shock strutturali connessi al progresso tecnologico e al processo di globalizzazione che hanno modificato sostanzialmente la natura dei processi economici e il funzionamento del mercato del lavoro nei paesi industrialmente avanzati.

La diffusione delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione si è accompagnata ad investimenti a maggiore intensità di capitale e, quindi, a tendenze pervasive di tipo *labour-saving* nei diversi settori produttivi. L'elasticità di sostituzione tra lavoro e beni capitali che incorporano le nuove tecnologie, d'altra parte, dipende dal livello di capitale umano dei lavoratori e dal tipo di mansioni professionali da essi svolte nei luoghi di lavoro. In particolare le nuove tecnologie sono complementari al lavoro altamente qualificato e ai lavoratori che svolgono mansioni astratte, mentre tendono ad essere sostitutive del lavoro meno qualificato e dei lavoratori occupati in mansioni ripetitive e codificate (Autor, Katz, Kearney, 2010). In questo contesto, l'innovazione tecnologica può generare un declino della LS all'interno di ciascun settore produttivo soprattutto comprimendo l'occupazione poco qualificata.

Analogamente, la crescita del commercio internazionale e la progressiva integrazione dei mercati reali e finanziari ha indotto i sistemi industriali avanzati a specializzarsi nelle produzioni di beni e servizi ad alta intensità di capitale, favorendo così una riduzione generalizzata della quota di lavoro sul reddito nazionale (Guscina, 2007). L'impatto negativo del commercio internazionale sulla quota di reddito diretta a remunerare i servizi del lavoro è poi amplificata dalla mobilità del capitale finanziario, che erode progressivamente il potere contrattuale dei lavoratori, ovvero i salari della manodopera

occupata nei settori maggiormente esposti alla concorrenza internazionale (Jayadev, 2007).

Va sottolineato, inoltre, che la diminuzione della quota lavoro in questi ultimi decenni si è manifestata non solo nei settori maggiormente esposti alle pressioni del commercio internazionale, ma ha interessato in modo pervasivo la gran parte delle articolazioni produttive dei paesi industrializzati.

In altre parole, l'evidenza empirica suggerisce che il declino della quota lavoro non può essere attribuita esclusivamente agli shock strutturali generati dal progresso tecnologico e dalla globalizzazione e/o alla variazione della composizione settoriale dell'economia che tipicamente si accompagnano a tali fenomeni.

Altri fattori dovrebbero essere considerati. Tra questi il processo di deregolamentazione del mercato del lavoro e del mercato dei prodotti finali, avviato negli ultimi decenni in molti paesi europei.

Alcuni studi dimostrano ad esempio che le politiche di privatizzazione hanno condizionato significativamente la dinamica dell'occupazione e dei salari in alcuni specifici settori produttivi e, di conseguenza, l'evoluzione della quota del lavoro sul totale del reddito nazionale (Azmat, Manning, van Reenen, 2007)

Meno esplorato è il nesso che lega le riforme al margine del mercato del lavoro e il conseguente diffusione dei contratti a tempo determinato sulla variazione della LS.

In base alle considerazioni fatte nel capitolo precedente ci aspettiamo che la progressiva rimozione del norme a tutela del lavoro a tempo determinato possa aver influenzato il meccanismo di contrattazione salariale e il livello dell'occupazione, condizionando dunque l'andamento complessivo della quota del lavoro nei paesi dove queste riforme sono state più pervasive.

In particolare la rimozione graduale dei vincoli ad assumere con contratti a termine nella maggior parte dei paesi europei potrebbe aver favorito una tendenza verso moderazione salariale in quei settori in cui maggiore è la propensione ad assumere su base temporanea e/o incentivato una spinta alla ricollocazione produttiva tra settori con alto salario (e occupazione stabile) e settori a basso salario (e occupazione precaria).

La relazione tra riforme istituzionali del mercato del lavoro ed evoluzione della distribuzione funzionale del reddito, indubbiamente, rappresenta un tema di fondamentale importanza per la politica economica europea. La quota del lavoro infatti è correlata negativamente alla disuguaglianza sociale e, quest'ultima, rappresenta uno degli elementi depressivi della capacità di crescita economica in molti paesi europei Stockhammer *et al.* (2009).

Sulla base di queste considerazioni il presente capitolo si pone l'obiettivo di misurare l'effetto della diffusione dei contratti a termine sull'evoluzione della quota lavoro nell'area dell'euro utilizzando dati a livello di settore e di paese per il periodo che va dalla metà degli anni '90 alla vigilia dell'attuale crisi economica e finanziaria. In questo contesto viene adottato un approccio econometrico del tipo *difference-in-difference* del tutto analogo a quello sviluppato nel capitolo precedente.

In tal modo è possibile verificare che la riduzione delle norme a tutela del lavoro temporaneo ha generato una pressione significativa verso la riduzione della quota del lavoro nell'insieme delle economie europee. Questa evidenza è spiegata soprattutto dalla moderazione salariale nei settori dove più elevata è la propensione "naturale" ad assumere con contratti a termine. Al tempo stesso questa tendenza verso il basso dei salari non è stata compensata da un significativa crescita dell'occupazione a livello aggregato e settoriale.

2.2 Analisi descrittiva

L'analisi empirica si sviluppa sulla base di diverse fonti statistiche:

- i dati EU Klems forniscono le informazioni relative alla quota di lavoro (LS), ai salari e all'intensità di capitale nei diversi settori e paesi considerati (Van Ark e altri, 2009);
- gli indici dell'Ocse sono usati per misurare le norme nazionali a tutela dell'impiego per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato (Eplr) e per quelli con contratti temporanei (Eplt), nonché il grado di regolamentazione del mercato dei prodotti (Pmr);
- i dati Eurostat permettono di ricostruire le serie temporali relative l'andamento del tasso di occupazione (a tempo determinato e indeterminato) per ciascun paese e settore;
- i dati ricavati dalle *Quarterly Labor Force Survey* del Regno Unito permettono di misurare il livello medio di occupazione a tempo determinato per ciascun settore di attività nell'economia anglo-sassone; tale grandezza è assunta come benchmark della propensione "naturale" ad utilizzare contratti a termine nel processo produttivo, nel caso in cui non vi fosse alcun vincolo legislativo a tutela dell'impiego. Similmente, i tassi settoriali di licenziamento riferiti all'economia del Regno Unito sono utilizzati come una misura della propensione "naturale" a licenziare, in assenza di legislazione a protezione dell'impiego;
- la banca dati fornita da Visser fornisce le informazioni riguardanti l'intensità e la natura delle relazioni industriali prevalenti a livello nazionale, ovvero la densità sindacale e il grado di copertura della contrattazione collettiva (vedi Appendice, tabella A1).

La variabile principale dell'analisi è, appunto, la quota del lavoro o *labour share* (LS) definita dal rapporto tra costo totale del lavoro (salari e stipendi al lordo delle imposte, nonché dei contributi sociali pagati dai datori di lavoro) e il valore del prodotto interno lordo. Indubbiamente, tale definizione tende a sottostimare l'effettiva quota del lavoro sul reddito nazionale poiché non include i redditi derivanti da lavoro autonomo, i quali remunerano sia i servizi del lavoro che l'investimento di capitale. La scelta di adottare una misura di LS "non aggiustata" per l'inclusione dei redditi da lavoro autonomo è

comunque giustificata da una serie di ragioni. Tra queste vi è la difficoltà di misurare correttamente i salari dei lavoratori autonomi e la necessità di evitare correlazioni "spurie" tra i fenomeni oggetto di studio, dal momento che la legislazione a tutela dell'impiego riguarda esclusivamente i lavoratori dipendenti (Daudey e García-Peñalosa, 2007).

Il campione di riferimento è il medesimo del capitolo precedente e si riferisce ad un insieme di 14 Paesi europei e nove settori di attività. I paesi esaminati sono dunque i seguenti: Austria, Belgio, Repubblica Ceca, Danimarca, Spagna, Finlandia, Francia, Germania, Ungheria, Irlanda, Italia, Paesi Bassi, Svezia e Regno Unito. I settori selezionati sono ottenuti a partire da una ri-organizzazione della classificazione NACE Rev. 1: 1) Agricoltura, 2) Industria estrattiva, 3) manifattura; 4) produzione e distribuzione di energia, 5) Costruzione, 6) commercio all'ingrosso e al dettaglio, 7) Ristorazione e turismo, 8) Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni, 9) Intermediazione finanziaria, attività immobiliari e servizi alle imprese.

2.3 Statistiche descrittive

Le statistiche descrittive riguardanti il valore e la dinamica della LS nei vari paesi europei durante il periodo 1995-2007 sono mostrate nella tabella 2.1.

Si può così osservare che quasi tutte le economie nazionali hanno sperimentato una dinamica stabile o, più spesso, declinante LS; le uniche eccezioni sono costituite da Repubblica Ceca e Ungheria che hanno registrato una variazione positiva della LS in entrambi i sotto-periodi 1995-2001 e 2001-2007. Un altro aspetto da sottolineare nella tabella 2.1 riguarda le differenze nel valore medio della LS tra i paesi esaminati.

Tabella 2.1 Labour share in 14 paesi europei, 1995-2007

Paese	Media	Coeff. Var.	Min	Max	Variazione 2001-1995 (%)	Variazione 2007-2002 (%)
AUT	0.494	0.044	0.464	0.532	-0.042	-0.023
BEL	0.494	0.021	0.478	0.510	0.015	-0.027
CZE	0.435	0.016	0.427	0.450	-0.008	0.000
DNK	0.545	0.023	0.525	0.571	0.020	0.020
ESP	0.471	0.021	0.456	0.485	0.021	-0.020
FIN	0.472	0.017	0.461	0.487	-0.017	-0.001
FRA	0.522	0.006	0.516	0.526	-0.002	-0.008

»»

Paese	Media	Coeff. Var.	Min	Max	Variazione 2001-1995 (%)	Variazione 2007-2002 (%)
GER	0.534	0.035	0.498	0.556	-0.008	-0.043
HUN	0.469	0.032	0.435	0.486	0.012	0.005
IRL	0.382	0.053	0.352	0.419	-0.047	0.024
ITA	0.380	0.020	0.370	0.390	-0.018	0.016
NLD	0.515	0.020	0.498	0.528	0.011	-0.026
SWE	0.547	0.036	0.509	0.581	0.072	-0.021
UK	0.560	0.028	0.532	0.586	0.039	-0.019

Fonte: Damiani, Pompei e Ricci (2012)

La proporzione di reddito nazionale che remunera i servizi del lavoro in Italia (38%), ad esempio, è significativamente più bassa di quella rilevata in Danimarca (60%), Svezia (60%) e Regno Unito (56%). Tra i fattori che contribuiscono a spiegare un valore medio così contenuto della LS nel nostro paese vi è l'elevata incidenza del lavoro autonomo (escluso dal calcolo della LS), e la scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro. Simmetricamente, l'elevato valore della LS nel Regno Unito potrebbe essere associato alla specializzazione dell'economia anglosassone, prevalentemente orientata alla produzione di servizi dove maggiore è l'intensità di impiego di manodopera.

In questa prospettiva, è interessante analizzare i dati della tabella 2.2 dove le statistiche descrittive della LS sono articolate a livello settoriale. Si nota quindi che la quota di reddito per i servizi del lavoro è contenuta soprattutto nell'agricoltura (27%), nella produzione e distribuzione di energia (33%) e nei servizi di intermediazione (37%). I valori più elevati della LS sono associati, invece, all'edilizia (60%), al turismo (60%) e alle attività manifatturiere (59%).

Tabella 2.2 Labour share per settore, valori medi in 14 economie Europee, 1995-2007

	Mean	Coeff. Var.	Min	Max
Agricoltura	0.273	0.380	0.126	0.464
Edilizia	0.606	0.187	0.418	0.816
Produzione e distribuzione di energia, acqua, gas, ecc.	0.331	0.290	0.201	0.489
Intermediazione fin., mon e ass	0.370	0.174	0.249	0.484

»»

segue
Tabella 2.2

	Mean	Coeff. Var.	Min	Max
Turismo, ristorazione, ecc.	0.604	0.191	0.439	0.806
Manifattura	0.591	0.183	0.290	0.717
Attività minerarie, estrattive, ecc.	0.429	0.539	0.055	0.820
Transporti e comunicazioni	0.534	0.173	0.361	0.680
Commercio	0.565	0.187	0.315	0.709

Fonte: Damiani, Pompei e Ricci (2012)

Naturalmente, le statistiche descrittive della tabella 2.2 si riferiscono all'intero periodo di analisi 1995-2007 e, di conseguenza, non sono in grado di cogliere in che misura la distribuzione settoriale della LS sia stata condizionata da cambiamenti nella composizione strutturale delle economie nazionali, da variazioni intervenute nell'organizzazione interna dei processi produttivi e/o dagli effetti del processo di riforma al margine del mercato del lavoro che, più o meno intensamente, ha riguardato quasi tutti i paesi europei inclusi nel campione. Per illustrare questi aspetti, è necessario sviluppare un'analisi econometrica.

2.4 Analisi econometria

2.4.1 Strategia di stima

La strategia econometrica utilizzata per verificare l'effetto della legislazione a protezione dell'impiego sulla quota del lavoro viene sviluppata attraverso un modello di regressione di tipo *difference-in-difference* (Rajan, Zingales 1998).

Tale approccio è coerente alla struttura dei dati di cui disponiamo, organizzati a livello di settore e di paese per il periodo 1995-2007, come peraltro già sottolineato nel capitolo precedente.

In questo contesto, la strategia di identificazione si basa sull'ipotesi che l'impatto della variazione dell'indice di protezione sul lavoro temporaneo (Eplt) sulla evoluzione della LS sia relativamente maggiore nei comparti produttivi in cui vi è una elevata propensione "naturale" ad utilizzare contratti a tempo determinato. La propensione "naturale", a sua volta, viene misurata facendo riferimento al valore medio settoriale della quota di lavoratori a tempo determinato occupata nell'economia del Regno Unito durante il periodo 1995-2007 (*TWS_Bench*).

Simmetricamente, l'effetto delle norme a protezione del lavoro regolare (Eplr), invece, viene ponderato da una misura della propensione "naturale" ai licenziamenti che caratterizza ciascun settore di attività. Tale misura è quindi identificata dal tasso medio

di *lay-off* che prevale nei diversi comparti produttivi del Regno Unito nel corso del periodo 2001-2007 (*LO_Bench*). Le variabili chiave della nostra analisi sono quindi definite da due termini di interazione: $TWS_Bench * Eplt_{(j,t-1)}$ ed $LO_Bench * Eplr_{(j,t-1)}$. Naturalmente vi sono altri fattori istituzionali che possono influenzare in modo determinante il livello e la dinamica della quota nazionale di reddito da lavoro. Tra questi la densità sindacale (UD) e il grado di copertura della contrattazione collettiva nazionale (Cov), entrambe ponderate dalla propensione "naturale" al licenziamento che caratterizza ciascun settore di attività ($LO_Bench * UD_{(j,t-1)}$ e $LO_Bench * COV_{(j,t-1)}$). L'ipotesi sottostante questa scelta è che il potere di contrattazione del sindacato e il grado di *enforcement* degli accordi nazionali dipendono in modo determinante dal rischio di perdita dei posti di lavoro ovvero dalla credibilità delle minacce di licenziamento. Il grado di concorrenza dei mercati dei prodotti e servizi finali (Pmr) e la misura del rapporto capitale/prodotto (K/O) nonché la quota di lavoro dipendente sul totale dell'occupazione nazionale (q) costituiscono le altre variabili esplicative del nostro modello di regressione.

L'inclusione di una serie di variabili indicatrici di ogni paese e per ciascun anno di riferimento ($D_{i,t}$) e dei differenti settori di attività (D), permettono, infine, di cogliere alcune di quelle eterogeneità istituzionali, temporali e produttive che sono connaturate al campione rispetto al quale è condotta la nostra analisi.

Sulla base di queste considerazioni, viene quindi stimata la seguente equazione:

$$(1)$$

$$LS_{i,j,t} = \beta_0 EPLT_{j,t-1} + \beta_1 TWS_Bench_i * EPLT_{j,t-1} + \beta_3 EPLR_{j,t-1} +$$

$$\beta_4 LO_Bench_i * EPLR_{j,t-1} + \beta_5 LO_Bench_i * UD_{j,t-1}$$

$$+$$

$$\beta_6 LO_Bench_i * COV_{j,t-1} + \beta_7 PMR_{i,j,t-1} + \beta_8 KO_{i,j,t} + q_{i,j,t} + D_{j,t} + D_i +$$

$$\varepsilon_{i,j,t}$$

dove, appunto, la variabile dipendente LS rappresenta appunto la quota del lavoro sul reddito nazionale corrispondente a $i = 1, \dots, 9$ settori, $j = 1, \dots, 14$ paesi, $t = 1995, \dots, 2007$ anni. Abbiamo già discusso come le variazioni delle norme a tutela dell'impiego possono esercitare effetti asimmetrici sulle due componenti che concorrono a identificare il valore della variabile LS. Nello specifico può accadere che la riduzione dell'indice *Eplt* si accompagni ad una riduzione dei salari dei lavoratori controbilanciata, a sua volta, da un incremento del tasso di occupazione.

Al fine di mettere in luce questo aspetto, viene condotta un'analisi separata per il livello dell'occupazione, $\ln(Empl)_{i,j,t}$, e per quello dei salari, $\ln(Wage)_{i,j,t}$.

La specificazione delle equazioni di regressione per l'occupazione e i salari sono del tutto analoghe a quella formulata per la LS:

(2)

$$\begin{aligned} \ln(\text{Empl})_{i,j,t} = & \beta_0 \text{EPLT}_{j,t-1} + \beta_1 \text{TWS_Bench}_i * \text{EPLT}_{j,t-1} + \\ & \beta_3 \text{EPLR}_{j,t-1} + \beta_4 \text{LO_Bench}_i * \text{EPLR}_{j,t-1} + \beta_5 \text{LO_Bench}_i * \text{UD}_{j,t-1} \\ & + \\ & \beta_6 \text{LO_Bench}_i * \text{COV}_{j,t-1} + \beta_7 \text{PMR}_{i,j,t-1} + \beta_8 \text{KO}_{i,j,t} + q_{i,j,t} + D_{j,t} + \\ & D_i + \varepsilon_{i,j,t} \end{aligned}$$

(3)

$$\begin{aligned} \ln(\text{Wage})_{i,j,t} = & \beta_0 \text{EPLT}_{j,t-1} + \beta_1 \text{TWS_Bench}_i * \text{EPLT}_{j,t-1} + \\ & \beta_3 \text{EPLR}_{j,t-1} + \beta_4 \text{LO_Bench}_i * \text{EPLR}_{j,t-1} + \beta_5 \text{LO_Bench}_i * \text{UD}_{j,t-1} \\ & + \\ & \beta_6 \text{LO_Bench}_i * \text{COV}_{j,t-1} + \beta_7 \text{PMR}_{i,j,t-1} + \beta_8 \text{KO}_{i,j,t} + q_{i,j,t} + D_{j,t} + \\ & D_i + \varepsilon_{i,j,t} \end{aligned}$$

La stima delle equazioni (1)-(2) e (3) è sviluppata utilizzando un modello dei minimi quadrati ordinari e tecniche di correzione di tipo di Newey-West per controllare fenomeni relativi alla eteroschedasticità e correlazione seriale di primo ordine degli errori (Azmant, Manning, Van Reenen, 2012).

2.5 Risultati

Le stime dei fattori sottostanti la determinazione della *Labour Share* sono riportate nella tabella 2.3.

Le prime tre colonne della tabella permettono di illustrare la relazione tra normativa a protezione dell'impiego e la quota di reddito nazionale diretta a remunerare i servizi del lavoro senza considerare esplicitamente il ruolo delle altre variabili istituzionali ed economiche.

La prima colonna della tabella 2.3 si riferisce alla specificazione più semplice della equazione (1), quella che include come variabili esplicative solamente l'indice *Eplt* e l'intensità di capitale.

Si è già discusso in precedenza, d'altra parte, che per misurare correttamente l'impatto delle norme a protezione dell'impiego sulle differenze settoriali e nazionali della *LS* occorre "ponderare" l'indice *Eplt* con la propensione naturale ad assumere a tempo determinato. Nella seconda colonna della tabella 2.3 sono quindi riportate le stime della equazione (1) aggiungendo come ulteriori variabili esplicative il termine di interazione *TWS_Bench * Eplt*. La terza colonna include poi anche l'indice ponderato e non ponderato relativo alle norme a tutela del lavoro a tempo indeterminato.

Esaminando i risultati delle prime tre colonne della tabella 2.3, emerge chiaramente che la protezione normativa sul lavoro temporaneo esercita un effetto positivo sulla quota

settoriale della LS nell'insieme dell'economia europea. Tale evidenza supporta altresì l'ipotesi che la remunerazione totale dei servizi del lavoro è minore in quei settori di attività dove più elevata è la propensione ad utilizzare contratti a termine, ovvero dove è meno vincolante il livello di Eplt.

Il quadro empirico non viene alterato quando si prendono in esame specificazioni più generali dell'equazione (1), quelle che includono come variabili esplicative anche altre caratteristiche istituzionali del mercato del lavoro e non solo: la densità sindacale UD, la copertura della contrattazione collettiva nazionale (Cov), la regolamentazione del mercato dei prodotti (Pmr) e la struttura occupazionale (q) (vedesi le stime corrispondenti alle colonne 4-8 della tabella 2.3)

Al fine di interpretare in modo più intuitivo i risultati della tabella 2.3, si può far riferimento al seguente esempio.

Si consideri innanzitutto due settori di attività caratterizzati da una diversa propensione "naturale" ad impiegare lavoratori con contratto temporaneo: l'edilizia e la manifattura. Questa ipotesi è giustificata dal fatto che nel Regno Unito (il nostro *benchmark*), la quota di lavoratori temporanei occupati nell'edilizia (5,18%) è significativamente maggiore rispetto a quella occupata nella manifattura (3,90%).

Si confrontino poi tre paesi europei che hanno sperimentato nel corso del tempo un processo di riforme al margine nel mercato del lavoro più o meno intenso: l'Italia, dove l'indice Eplt è diminuito di ben 3,5 punti, il Belgio, dove la riduzione dell'indice è stata di 2 punti e l'Olanda, dove la contrazione delle norme a protezione del lavoro temporaneo si è attestata intorno a 1,19 punti.

In questo contesto, le stime *difference-in-difference* della tabella 2.3 permettono di quantificare in che misura il differente andamento della LS tra edilizia e manifattura che è stato osservato in Italia, Belgio e Olanda durante il periodo 1995-2007 può essere attribuito alle riforme al margine del mercato del lavoro che questi tre paesi hanno implementato più o meno intensamente nel corso del tempo.

A questo proposito, le colonne 1, 2 e 3 della tabella 2.4 mostrano le variazioni della LS nell'edilizia e nella manifattura, nonché la loro dinamica comparata in ciascuno delle tre economie considerate.

La colonna 4 riporta la stima del coefficiente associato all'indice Eplt (β) relativo alle specificazioni più semplici dell'equazione (1).

Tabella 2.3 Protezione per l'impiego contratti a termine e labour shares: stime Diff in diff

	Variabile dipendente: Labour Share							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Eplt *TWS_Bench		0.452** (-0.216)	0.455** (-0.216)	0.462** (-0.216)	0.462** (-0.216)	0.474** (-0.218)	0.521** (-0.21)	0.640*** (-0.201)
Eplt	19.576*** (-1.656)	15.667*** (-2.613)	2.292 (-7.389)	-3.966 (-7.933)	377.118 (-334.135)	22.842 (-377.608)	0.822 (-7.608)	-13.959 (-9.393)
Capitale/ prodotto (KO)	-1.076*** (-0.378)	-0.907** (-0.388)	-0.881** (-0.39)	-0.827** (-0.397)	-0.868** (-0.389)	-0.849** (-0.407)	-1.267*** (-0.392)	-0.579 (-0.356)
Eplr * LayOff_ Bench			-0.935** (-0.422)	-1.115*** (-0.426)	-0.977** (-0.429)	-1.584*** (-0.467)	-1.500*** (-0.444)	-1.731*** (-0.431)
Eplr			10.954*** (-4.131)	3.648 (-5.289)	7.304 (-5.094)	5.217 (-5.576)	4.076 (-5.16)	9.442 (-6.262)
UD * Lay Off_Bench				-0.022* (-0.011)		-0.027* (-0.153)	-0.024** (-0.011)	-0.025** (-0.01)
UD				0.966** (-0.379)		0.937** (-0.423)	0.777** (-0.347)	0.279 (-0.386)
Cov* Lay Off_Bench					-5.658 (-4.992)	-0.23 (-5.623)		
Cov					0.017 (-0.018)	-0.046 (-0.055)		
Cov*UD*Lay Off_Bench					0	0		

)))

Variabile dipendente: Labour Share								
	1	2	3	4	5	6	7	8
Pmr							0.359*** (-0.062)	0.324*** (-0.055)
Employees/ Tot.empl. (q)								57.532*** (-3.651)
D_{it}	si	si						
D_j	si	si						
Prob>F	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Oss	1284	1284	1284	1284	1284	1284	1284	1284

Fonte: Damiani, Pompei, Ricci (2012)

segue
Tabella 2.3

Tabella 2.4 Differenze di LS tra le costruzioni e la manifattura in base alla variazione dell'Indice Eplt nel periodo 1995-2007 in Italia, Belgio e Olanda

	1	2	3	4	5	6	7	8
	Labour Share Changes in Construction	Labour Share Changes in Manufacturing	Difference Labour- Manufacturing Changes (1)-(2)	β_1	$\Delta \Lambda_1$	$\Delta EPLT$	$\beta_1 * \Delta \Lambda_1 * \Delta EPLT$	Proportion (7)/(3)
Italia	- 0.0034	0.0180	- 0.0214	0.0045	1.28	- 3.50	- 0.0202	0.9400
Belgio	- 0.0668	- 0.0328	- 0.0340	0.0045	1.28	- 2.00	- 0.0115	0.3383
Olanda	- 0.1078	- 0.0402	- 0.0676	0.0045	1.28	- 1.19	- 0.0069	0.1015

Fonte: Damiani, Pompei, Ricci (2012)

La colonna 5 riporta la differenza nella propensione "naturale" ad utilizzare contratti a tempo determinato, $\Delta\Lambda$ (ottenuti facendo riferimento ai valori del Regno Unito), mentre la colonna 6 indica la variazione effettiva dell'indice Eplt ($\Delta Eplt$) in Italia, Belgio e Olanda. Infine, le colonne 7 e 8 della tabella 2.4 mostrano l'effetto della riduzione delle norme a protezione per l'impiego temporaneo sulla differenza del valore della LS nel comparto edile e in quello manifatturiero in corrispondenza delle tre economie sotto osservazione.

Il risultato ottenuto per l'Italia è indubbiamente interessante: nel nostro paese, infatti, la differente dinamica della LS che si è osservata nel settore delle costruzioni e in quello della manifattura nel corso del periodo 1995–2007 può essere spiegata per oltre il 90% alla diminuzione dell'indice Eplt, in Belgio tale percentuale scende al 33% e in Olanda al 10% circa. In altre parole, la distribuzione funzionale del reddito italiano e, di conseguenza, la crescita della disuguaglianza, sembra essere influenzata in modo significativo da quelle misure di deregolamentazione del mercato del lavoro che hanno contribuito alla instabilità delle condizioni di lavoro.

Le conclusioni che emergono dalla lettura congiunta delle tabella 2.3 e 2.4 possono essere ulteriormente approfondite dall'esame delle stime *difference-in-difference* che dimostrano che le norme a tutela del lavoro temporaneo esercitano un effetto positivo sul reddito da lavoro mentre hanno un impatto nullo o addirittura negativo sull'occupazione. Ciò emerge chiaramente dalla lettura dei risultati della tabella 2.5 e della tabella 2.6 relativi alla equazione dei salari e a quella per il totale dell'occupazione.

Nel complesso dunque, l'analisi econometrica suggerisce che le riforme volte a liberalizzare l'uso dei lavoratori temporanei e alla riduzione dell'Eplt può essere "perverso" da un punto di vista sociale: l'uso dei contratti a termine sembra riflettersi in una compressione dei salari senza esercitare una leva positivo sul tasso di occupazione nel medio e lungo periodo.

In effetti, l'uso di contratti a tempo determinato e la conseguente segmentazione del mercato interno del lavoro all'interno delle imprese aumenta i costi di opportunità di lavoro e può sollevare problemi di coordinamento. Al contrario, le indicazioni provenienti dalla recente letteratura sulla gestione delle risorse umane, sottolinea il valore strategico di sviluppare mercati interni del lavoro caratterizzati da una certa stabilità delle condizioni lavorative, bassi tassi di turnover e pratiche di *empowerment*, tra le quali possono essere segnalati gli incentivi al lavoro di squadra e la decentralizzazione del processo decisionale.

Tabella 2.5 Protezione per l'impiego contratti a termine e salari: Stime diff in diff

	Variabile dipendente: Ln(salario)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Eplt *		0.648** (-0.324)	0.665** (-0.315)	0.683** (-0.314)	0.637** (-0.314)	0.641** (-0.315)	0.657** (-0.312)	0.687** (-0.314)
TWS_Bench								
EpltT	681.07*** (-3.756)	675.47*** (-4.58)	692.05*** (-14.893)	703.65*** (-15.569)	-177.17 (-756.759)	536.36 (-824.882)	701.58*** (-15.512)	697.84*** (-15.815)
Capitale/ prodotto (KO)	-6.057*** (-0.759)	-5.815*** (-0.752)	-5.620*** (-0.754)	-5.510*** (-0.759)	-5.679*** (-0.753)	-5.850*** (-0.763)	-5.320*** (-0.794)	-5.146*** (-0.799)
Eplr *								
LayOff_Bench			-4.325*** (-0.837)	-4.746*** (-0.81)	-4.158*** (-0.764)	-5.624*** (-0.821)	-4.580*** (-0.802)	-4.638*** (-0.819)
Eplr			7.533 (-8.557)	24.921** (-11.385)	15.738 (-11.187)	28.801** (-12.215)	24.735** (-11.312)	26.091** (-11.566)
UD * Lay Off_Bench				-1.538** (-0.778)		-1.664** (-0.837)	-1.456* (-0.783)	-1.582** (-0.795)
UD				-0.051** (-0.021)		-0.910*** (-0.303)	-0.050** (-0.02)	-0.050** (-0.02)
Cov* Lay Off_Bench					-0.068** (-0.029)			
Cov					13.233 (-11.295)	3.742 (-12.299)		
Cov*UD*Lay Off_Bench						0.010*** (-0.003)		

)))

Variabile dipendente: Ln(salario)								
	1	2	3	4	5	6	7	8
Pmr							-0.155 (-0.119)	-0.164 (-0.12)
Employees/ Tot.empl. (q)								14.538* (-8.317)
D _{it}	si	si						
D _j	si	si						
Prob>F	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Obs.	1284	1284	1284	1284	1284	1284	1284	1284

Fonte: Damiani, Pompei, Ricci (2012)

segue
Tabella 2.5

Tabella 2.6 Protezione per l'impiego contratti a termine e occupazione: Stime diff in diff

	Variabile dipendente: Ln(Occupazione)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Eplt * TWS_Bench		-1.503** (-0.642)	-1.517** (-0.642)	-1.565** (-0.642)	-1.502** (-0.646)	-1.601** (-0.652)	-1.553** (-0.645)	-1.199** (-0.594)
Eplt	274.93*** (-5.106)	287.93*** (-7.731)	288.23*** (-24.287)	293.27*** (-25.729)	419.93 (-1085.85)	826.19 (-1158.555)	294.20*** (-25.815)	249.80*** (-20.259)
Capitale/ prodotto (KO)	-1.805 (-1.162)	-2.368** (-1.202)	-2.520** (-1.205)	-2.853** (-1.224)	-2.487** (-1.209)	-3.164** (-1.266)	-2.938** (-1.222)	-0.87 (-1.085)
Eplr * Lay Off_Bench			3.718** (-1.624)	4.894*** (-1.55)	3.631** (-1.719)	4.064* (-2.181)	4.820*** (-1.579)	4.128*** (-1.314)
Eplr			-14.484 (-14.194)	-13.862 (-16.511)	-1.5496 (-17.236)	-3.481 (-18.334)	-3.779 (-16.46)	2.337 (-13.469)
UD * Lay Off_Bench				0.141*** (-0.027)		-0.649 (-0.681)	0.141*** (-0.027)	0.139*** (-0.024)
UD				-1.121 (-1.123)		-1.636 (-1.201)	-1.157 (-1.126)	-2.653** (-1.036)
Cov* Lay Off_Bench					-2.105 (-0.035)	-6.779 (-0.295)		
Cov					0.035 (-0.001)	-0.295 (-0.213)		
Cov*UD*Lay Off_Bench						0.009 (-0.7)		

)))

Variabile dipendente: Ln(Occupazione)								
	1	2	3	4	5	6	7	8
Pmr							0.069 (-0.241)	-0.038 (-0.201)
Employees/ Totemployment (q)								172.79*** (-12.437)
D _{it}	si	si						
D _j	si	si						
Prob>F	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Obs.	1284	1284	1284	1284	1284	1284	1284	1284

Fonte: Damiani, Pompei, Ricci (2012)

segue
Tabella 2.6

2.6 Altri risultati

Finora non si è discusso delle evidenze relative alle altre variabili di controllo incluse nelle analisi di regressione per la LS, per il reddito da lavoro e per il totale dell'occupazione. I risultati relativi al ruolo esercitato dalla densità sindacale e la contrattazione collettiva nazionale, tuttavia, meritano particolare attenzione.

La densità sindacale e, più in generale la presenza del sindacato come soggetto delegato del potere di contrattazione dei lavoratori, sembra aver in qualche misura controbilanciato gli effetti negativi della liberalizzazione del mercato del lavoro per i lavoratori temporanei. Va sottolineato, a questo proposito, che l'evoluzione della LS è condizionata dalle variazioni relative della componente salariale e di quella occupazionale, componenti che possono avere pesi diversi nella funzione obiettivo del sindacato nei diversi paesi e contesti istituzionali.

Al fine di testare l'impatto della presenza sindacale in quei settori dove maggiore è il rischio di perdere il posto di lavoro, la variabile UD è stata interagita con la propensione settoriale al licenziamento. $LO_Bench * UD_{(i,t-1)}$.

In tal modo si dimostra che sindacalizzazione esercita un effetto negativo sulla LS, come visto dai valori dei coefficienti associati alla variabile $LO_Bench * UD_{(i,t-1)}$ inclusa nelle regressioni per LS (colonne 4, 6, 7, 8 della tabella 2.3). Questo risultato si ottiene anche quando si tiene in considerazione la pervasività della contrattazione collettiva nazionale. Naturalmente la relazione tra presenza del sindacato ed evoluzione della LS può celare delle dinamiche meno ovvie quando si esaminano separatamente l'impatto della UD sui livelli dei salari e sul tasso di occupazione.

In questa prospettiva emerge, infatti, che la presenza del sindacato esercita un effetto positivo sui livelli di occupazione (tabella 2.6, colonne 4, 7, 8) e un impatto negativo sui salari (tabella 2.5, colonne 4, 6, 7, 8).

Ciò sembra suggerire che le istituzioni della rappresentanza dei lavoratori tendono ad attribuire un peso relativamente maggiore sulla stabilità dell'occupazione e, a tal fine, possono essere meno rivendicativi per quanto riguarda le politiche di moderazione salariale, accettando in sostanza condizioni salariali imposti dalla domanda di lavoro. Questi risultati sembrano coerenti con le stime associate alla variabile $Eplr$, quando quest'ultima viene interagita con la variabile indicatrice della propensione settoriale ai licenziamenti: le stime infatti risultano negative quando sono riferite alla equazione della LS e dei salari (tabb. 2.3 e 2.5) mentre sono positive quelle riguardanti l'equazione dell'occupazione (tabella 2.6).

Le nostre analisi indicano poi che la regolamentazione del mercato dei prodotti (Pmr) esercita un effetto positivo sulla LS.

Si noti, come detto sopra, che l'indicatore dell'Ocse per la regolamentazione del mercato dei prodotti (Pmr) riflette l'intensità dei programmi di privatizzazione e, più in generale, l'insieme delle politiche favorevoli alla concorrenza: queste ultime in genere

si accompagnano a processi di ristrutturazione e di riduzione del personale (Azmat, Manning e Van Reenen 2011).

Infine, è opportuno commentare brevemente le stime relative alla variabile di controllo non istituzionale, ovvero il rapporto capitale-*output*. L'intensità di capitale formalizza la natura del processo tecnologico che caratterizza i diversi settori e sistemi produttivi ed è quindi un elemento essenziale da tenere in considerazione per le analisi empiriche sulla distribuzione funzionale del reddito nazionale.

A tal proposito le nostre stime rivelano che il rapporto K/O determina un impatto negativo e significativo sulla LS: un aumento dell'intensità di capitale nei processi produttivi è associato ad una diminuzione della quota di lavoro.

L'intensità di capitale esercita un impatto negativo anche sui livelli dei salari, un risultato coerente con l'ipotesi di Hicks circa la natura del cambiamento tecnologico (Hicks, 1932). A questo livello analitico, tuttavia, non è possibile inferire una relazione causale dalle nostre stime dal momento che il valore della variabile K/O è probabilmente endogeno alla evoluzione della LS.

Appendice

Tabella 2.A1 Descrizione delle variabili

<i>LS</i>	Labour share (calcolata su dati a livello di settore e paese) Fonte: EU Klems database
<i>Wage</i>	Totale reddito da lavoro (totale dei salari e dei costi del lavoro sostenuti dall'impresa) Fonte: EU Klems database
<i>Empl</i>	Numero totale dei lavoratori dipendenti Fonte: EU Klems database
<i>Eplt</i>	Indice di protezione dell'impiego per lavoratori con contratto a tempo determinato Fonte: Oecd
<i>Eplr</i>	Indice di protezione dell'impiego per lavoratori con contratto a tempo indeterminato, riferito alle cause di licenziamento individuale Fonte: Oecd
<i>UD</i>	Tassi di densità sindacale: quota di lavoratori sindacalizzati sul totale della forza lavoro) Fonte: Visser (2011)
<i>Cov</i>	Quota di lavoratori con livelli salariali definiti dal contratto collettivo nazionale Fonte: Visser (2011)
<i>TWS_Bench</i>	Quota di lavoratori con contratto a tempo determinato: calcolato su dati territoriali relativi al Regno Unito Fonte: Quarterly Labour Force surveys, UK
<i>LO_Bench</i>	Tassi di licenziamento calcolati sui dati territoriali relativi al Regno Unito Fonte: Quarterly Labour Force surveys, UK
<i>Pmr</i>	Indice di regolamentazione del mercato dei prodotti Fonte: Oecd
Capitale prodotto (<i>K/O</i>)	Rapporto capital fisico/valore aggiunto (calcolato su dati a livello di settore e paese) Fonte: EU Klems

3 Competenze nelle professioni e struttura dei salari: un'analisi europea

3.1 Introduzione

Negli ultimi decenni la letteratura economica ha ampiamente analizzato l'impatto sui salari di diverse variabili individuali, come ad esempio il capitale umano, la formazione, l'anzianità di servizio e l'esperienza, il tipo di professione, il genere etc. Si è mostrato come alcune di queste variabili, come ad esempio il capitale umano, abbiano avuto un impatto non trascurabile sui salari, ad esempio nell'ampliare le disuguaglianze negli Stati Uniti (Acemoglu e Autor, 2011). Un'interpretazione di tale risultato è solitamente di tipo tecnologico: i lavoratori più istruiti sono più complementari rispetto al cambiamento tecnologico rispetto ai non qualificati, e tale complementarità ha generato un più elevato aumento dei salari per i lavoratori qualificati, dando luogo alla linea interpretativa dello *skill-biased technical change*. L'idea quindi è che l'istruzione possa essere considerata come una misura delle abilità, degli *skill* individuali.

Negli ultimi anni la ricerca si è concentrata su nuove misure di competenze (*skill*) individuali. Attraverso nuove banche dati, ad esempio la banca dati O*Net per gli Stati Uniti, è possibile analizzare le competenze necessarie a livello di specifica professione, anche con un dettaglio molto elevato, ad esempio 4-digit della classificazione internazionale Isco. Partendo da tali dati a livello di professione, alcuni studiosi hanno costruito delle variabili di sintesi in grado di fornire l'intensità delle varie professioni lungo talune dimensioni di interesse per la teoria economica. Ad esempio, si sono definite misure aggregate relative alla ripetitività della mansione svolta, quindi se è costituita da operazioni che si ripetono frequentemente. Fra le mansioni non routinarie, viene poi solitamente posta in essere una suddivisione sostanziale. Da una parte vengono aggregate mansioni non routinarie di tipo cognitivo, in cui vengono sovente richieste competenze di tipo cognitivo, ad esempio di *problem solving*, di astrazione. Dall'altra le mansioni non routinarie di tipo manuale, che prevedono mansioni che richiedono ad esempio interazioni *face-to-face*, oppure mansioni in servizi non qualificati ma non routinari (servizi di cura, pulizie, sicurezze, ristorazione, etc.). Un'altra dimensione che viene solitamente considerata riguarda la potenziale facilità con la quale una professione possa essere delocalizzata all'estero (*offshoring*).

Nel contesto dell'economia del lavoro e più in particolare delle dinamiche occupazionali e della struttura dei salari, queste misure di *task* a livello di professione si sono rivelate estremamente efficaci nello spiegare alcune delle dinamiche più recenti. Per quanto riguarda gli Stati Uniti, proprio grazie a tali variabili si è potuto proporre un raffinamento della spiegazione tecnologica dello *skill-biased technical change*. In particolare, mentre negli anni ottanta si pensava appunto ad un cambiamento di tipo *skill-biased* che migliorasse la situazione di lavoratori altamente qualificati rispetto a lavoratori mediamente qualificati - con un aumento osservato del rapporto dei salari 90-50 (nella misura in cui i salari sono una buona proxy dell'abilità e della produttività) - ed allo stesso tempo un miglioramento dei lavoratori mediamente qualificati rispetto a lavoratori scarsamente qualificati - un aumento osservato del rapporto 50-10. Si assumeva quindi una monotonicità nella relazione fra cambiamento tecnologico e livello di *skills*: maggiore il livello di *skill* maggiore la complementarità con la tecnologia e più elevato il premio in termini sia salariali che occupazionali. La teoria era ampiamente verificata dai dati, in quanto i rapporti 90-50 e 50-10 aumentavano entrambi, e i lavoratori poco qualificati oltre a ricevere salari più bassi perdevano quote occupazionali.

Questa teoria interpretativa è andata in crisi, per gli Stati Uniti, negli anni più recenti, dalla fine degli anni novanta, quando ad un aumento del rapporto 90-50 dei salari non è corrisposto un aumento del rapporto 50-10, che invece ha cominciato a diminuire, seppur leggermente. Inoltre, i lavoratori poco qualificati, oltre a migliorare i loro salari rispetto ai lavoratori mediamente qualificati, hanno visto aumentare le loro quote in termini occupazionali. Si è pertanto assistito a un processo di polarizzazione dei salari e di polarizzazione dei posti lavoro: i lavoratori mediamente qualificati vedono i loro salari aumentare meno rispetto sia ai lavoratori qualificati che ai non qualificati, ed allo stesso tempo perdono quote occupazionali rispetto alle altre due categorie.

Come le misure di competenze nelle professioni hanno contribuito a spiegare tali dinamiche? Attraverso la spiegazione chiamata *routinization* (routinizzazione), proposta da Autor, Levy e Murnane (2003) e Goos e Manning (2007). La spiegazione di *routinization* si può strutturare in diversi passi. In primo luogo, viene mostrato come le professioni prettamente routinarie sono concentrate nella parte centrale della distribuzione dei salari e dei lavori, mentre le mansioni di tipo *abstract* non cognitivo sono concentrate nella parte alta della distribuzione, e quelle manuali e di servizi nella parte bassa della distribuzione.

In secondo luogo, si sostiene che risieda in una spiegazione tecnologica la ragione principale per la quale i lavoratori routinari abbiano visto diminuire i loro salari e le loro quote occupazionali: il cambiamento tecnologico ha reso più facilmente sostituibili i lavori routinari con macchine. In questo contesto, diminuiscono le quote di lavoratori routinari dato che vengono sostituiti con macchine, e diminuiscono i loro salari dato che il prezzo delle macchine - che possono sostituire i lavoratori - diminuisce grazie al veloce cambiamento tecnologico.

Per quanto riguarda le altre due categorie di lavoratori, i lavoratori in professioni *abstract* di tipo cognitivo sono complementari alla tecnologica e non sostituibili, e quindi aumentano i loro salari nel tempo, ed anche quote occupazionali.

Per i lavoratori a basse qualifiche l'impatto del cambiamento tecnologico è ambiguo in quanto ci possono essere diversi impatti, sia sui salari che sulle quote occupazionali. Ad esempio, i lavoratori precedentemente routinari potrebbero spostarsi in mansioni manuali, e questo potrebbe far aumentare le quote occupazionali in basse qualifiche. Inoltre, la domanda di lavori manuali potrebbe aumentare per vari motivi. Alcuni lavori, ad esempio Autor e Dorn (2009) mostrano come tali lavori sono spesso associati a mansioni nel settore dei servizi alle persone o alle cose, e che la domanda per tali servizi sia fortemente aumentati negli Stati Uniti. Ed è proprio l'aumento della quota di tali servizi che ha trainato secondo Autor e Dorn (2009) l'aumento dei salari dei lavoratori poco qualificati e delle loro quote occupazionali. Alcuni lavori hanno giustificato l'aumento della domanda di servizi alle persone con la crescenti disuguaglianze: l'aumento dei redditi di una parte cospicua di lavoratori negli ultimi decenni ha permesso loro di acquistare sul mercato diversi servizi che prima producevano *in-house*, come la cura di bambini ed anziani, la ristorazione, le pulizie, l'intrattenimento ecc. (Mazzolari e Ragusa, 2012).

La *routinization* viene pertanto considerata come una delle più credibili spiegazioni alle recenti dinamiche di salari e occupazione nel mercato del lavoro negli Stati Uniti (Acemoglu e Autor, 2011).

E cosa sta succedendo in Europa? Da una parte, si potrebbe sostenere che dovremmo osservare dinamiche simili a quelli degli Stati Uniti, in quanto la frontiera tecnologica è la stessa, o comunque è molto simile fra le due sponde dell'atlantico. Dall'altra, importanti differenze sussistono invece per quanto riguarda le istituzioni sia del mercato del lavoro che del mercato del prodotto.

Vi sono alcuni lavori in merito, che hanno soprattutto analizzato le dinamiche occupazionali in Europa. Goos, Manning e Salomon (2009, 2010) hanno costruito delle analisi descrittive utilizzando i dati della forze lavoro europee, derivando tre insiemi di professioni: bassa qualifica (proxy per mansioni manuali e nei servizi), media qualifica (proxy per routinari), alta qualifica (proxy per lavori *abstract* cognitivi). Goos, Manning e Salomons (2009, 2010) mostrano come anche in Europa la quota delle professioni mediane, proxy per le professioni routinarie, diminuiscono in quasi tutti i paesi europei, mentre la quota di lavori cognitivi aumenta in tutti i paesi europei. In modo simile, aumenta, ma in modo meno pronunciato e non in tutti i paesi, la quota delle professioni manuali. Tali lavori forniscono quindi una robusta evidenza rispetto alla polarizzazioni delle quote occupazionali.

Poco invece è stato fatto in Europa rispetto all'impatto delle competenze professionali sulla struttura dei salari. Ed è questo lo scopo specifico di questo lavoro.

Per portare a termine questa ricerca si utilizzeranno dati di lavoratori europei per due diversi periodi di tempo, al fine di analizzare la dinamiche temporali. Per il 1996 sarà

utilizzato il database *European Community Household Panel* (Echp), per i paesi Euro15. Per il 2007 si utilizzeranno i dati dell'indagine *European Income and Living Conditions* (EU-Silc). A tali dati vengono unite informazioni a livello di professione, in particolare su misure di task come l'intensità della singola professione in task *abstract* cognitivi, task routinari, task in servizi, task in *offshorability*. Tali informazioni sono state mutate da Goos, Manning, Salomons (2009) a livello di professione 2 digit della classificazione internazionale ISCO88.

Nel lavoro si intende analizzare i rendimenti individuali in termini salariali di avere un certa professione, caratterizzata da diverse intensità in *abstract, routine, service, offshore*.

Tale analisi viene appunto svolta in due nel tempo, nel 1996 e nel 2007, al fine di valutare la dinamica di tali rendimenti. Inoltre, si valuterà l'impatto sulla media condizionata dei salari, usando il metodo dei minimi quadrati ordinari (Ols) ed anche il metodo delle regressioni quantiliche, per valutare l'impatto delle misure di *task* a diversi punti della distribuzione dei salari.

3.2 Banche dati e statistiche descrittive

Per quanto riguarda le informazioni sui lavoratori, vengono utilizzate le banche dati europee Echp, un'indagine che è stata portata a termine sotto il coordinamento di Eurostat dal 1994 al 2001, e l'indagine EU-Silc, che è stata cominciata nel 2004 e che interessa tutti i paesi europei a 27, includendo anche paesi non nella Comunità europea (Norvegia, Cipro, Islanda). Il campione di lavoratori preso in esame consiste in tutti gli occupati come lavoratori dipendenti che hanno tra 18 e 64 anni⁴.

È possibile ricavare le stesse variabili di interesse dai due database. Per quanto riguarda invece le possibili determinanti delle dinamiche salariali, che verranno usati come controlli nell'analisi, è possibile derivare in modo omogeneo le seguenti variabili dalle due banche dati: genere (donna), esperienza potenziale (8 dummies da 5 anni), istruzione (primaria o secondaria inferiore, secondaria superiore, terziaria), essere a tempo determinato, essere part-time, settori (7 dummies: manifattura, distribuzione, ristorazione e trasporti, intermediazione finanziaria e servizi finanziaria, pubblica amministrazione, Istruzione e sanità, altri servizi).

Le nostre variabili di interesse sono tuttavia le misure delle competenze, dei *tasks*. Come accennato nell'introduzione, questo lavoro è maggiormente interessato all'impatto delle variabili di *tasks* sui salari che alla derivazione di nuove misure di *tasks*. Per questo

⁴ In particolare, il campione è composto di occupati 18-64 anni, eliminando lo 0.5% a destra e a sinistra della distribuzione. Inoltre, vengono eliminati gli individui con redditi annuali individuali minori di 6000 euro (500 euro lordi al mese), per non considerare lavoratori saltuari o stagionali.

motivo tali informazioni vengono mutuate da Goos, Manning, Salomons (2009, p.49) che invece partono dalla banca dati O*Net per creare tali misure di sintesi, a livello 2 digit della classificazione Isco88⁵. La banca dati O*Net si riferisce agli Stati Uniti. Come in Goos, Manning, Salomons (2009) si ipotizza che le variabili di intensità di *task*, o competenze, si possano applicare ad altri paesi ad alto livello di sviluppo, come quelli europei, che hanno caratteristiche tecnologiche non troppo diversa dagli Stati Uniti. Nel presente lavoro pertanto si concentra l'attenzione su quattro variabili di *tasks*: 1) *intensità di routine*, cioè il livello di ripetitività di un lavoro, cioè di operazioni che si ripetono frequentemente e senza importanti variazioni; *intensità abstract*, cioè mansioni non routinarie di tipo cognitivo, in cui vengono sovente richieste competenze di *problem solving*, di astrazione; intensità *service*, che prevedono mansioni che richiedono ad esempio interazioni *face-to-face*, oppure mansioni legati a servizi non qualificati ma non routinari (servizi di cura, pulizie, sicurezze, ristorazione). Oltre a queste tre variabili maggiormente legate alla tecnologia utilizzata dall'impresa di riferimento, si focalizza l'attenzione anche all'intensità *offshore*, cioè la potenziale facilità con la quale una mansione possa essere delocalizzata.

L'analisi si concentra su 13 paesi europei (AT, BE, DE, DK, ES, FI, FR, GR, IE, IT, LU, PT, UK), cioè per quei paesi per i quali sono disponibili le variabili di reddito e le variabili di controllo. Tale insieme di paesi sarà considerato come una entità sovranazionale, cioè formeranno un unico campione di analisi. La tabella 3.1 presenta le statistiche descrittive delle variabili esplicative utilizzate nell'articolo, per l'anno 1996 e 2007. Come era da attendersi, la quota di donne aumenta, i livelli di istruzione secondaria e terziaria aumentano, i contratti a termine e part-time aumentano, aumenta la quota dei servizi a scapito della manifattura.

Per quanto riguarda le variabili dei *task*, esse misurano l'intensità di ogni singolo task. Coerentemente a quanto ci si aspettava, aumenta nel tempo l'intensità di professioni *abstract*, cioè in professioni che richiedono mansioni non cognitive, diminuisce quella di professioni routinarie, aumenta l'intensità delle mansioni *service*, e diminuisce quelle *offshore*.

⁵ Si noti che vi sono alcune discrepanze tra la classificazione 2 digit utilizzata da Goos et al. (2009) e la classificazione presente in Echn e EU-Silc. In queste banche dati alcune professioni sono raggruppate insieme (ad esempio la Isco 11 "*Legislators, senior, officials e managers*" e la Isco 12 (*corporate managers*) mentre sono separate in Goos et al. (2009). Per questo motivo abbiamo unito i valori presi da Goos et al. (2009), prendendo la media pesata per il numero di osservazioni delle singole categorie (prendiamo tali totali noti per livello Isco 2 digit da Eurostat).

Tabella 3.1 Distribuzione nel 1996 e 2007 delle variabili esplicative

Anno	Donne	Exp pot	Ist.primaria	Ist.secondaria	Ist.Terziaria	Temporary
1996	41.2	19.3	31.4	42.7	25.9	6.4
2007	45.3	19.3	19.5	50.7	29.8	10.2
	Part time	Manifatt.	Distribuzione	Resto/trasporti	Business/finanz.	Pubb. Amm.
1996	8.4	34.4	10.9	8.6	10.6	10.7
2007	15.2	28.5	13.2	9.4	12.8	11.2
	Istr/sanità	Altri serv.	Abstract	Routine	Service	Offshore
1996	19.0	5.9	87.5	107.3	62.4	89.6
2007	18.9	6.1	89.9	101.1	69.8	81.7

* Dati ECHP per il 1996, EUSILC per il 2007. Vengono usati i pesi campionari.

Come variabile dei redditi da lavoro, in questo lavoro consideriamo i redditi da lavoro (in logaritmi) percepiti dagli individui nell'intero anno precedente l'intervista, includendo il lavoro principale ed eventuali lavori secondari, gli straordinari, le tredicesime e simili, bonus. Inoltre, dato che l'analisi considera i paesi europei nel loro complesso, come se fossero un unico paese, i redditi dei vari paesi vengono corretti per le parità del potere di acquisto (EU15=1) come suggerito da Brandolini (2007) per lo studio di entità sovranazionali. Nell'insieme dei 13 paesi, la tabella 3.2 mostra come il logaritmo dei redditi da lavoro rimane praticamente costante nel tempo, mentre ci sono andamenti differenziati lungo la distribuzione. In particolare, il decimo percentile diminuisce di 8,3, e ciò suggerisce che il decimo percentile (non in log) diminuisce dell'8,3%, la mediana cresce leggermente (+2,6) ed il novantesimo percentile aumenta di 4,9. Ciò suggerisce anche che le disuguaglianze siano aumentate, sia nella parte bassa della distribuzione (aumento del rapporto 50-10) che nella parte alta (90-50).

Tabella 3.2 Redditi da lavoro medi e a diversi punti della distribuzione

Anno	Media	p10	p50	p90
1996	10,057	9,369	10,058	10,715
2007	10,063	9,286	10,084	10,763
Variazione%	0,006	-0,083	0,026	0,049

* Dati ECHP per il 1996, EUSILC per il 2007. Vengono usati i pesi campionari.

3.3 Stima dei premi salariali dei tasks

3.3.1 Stime dei minimi quadrati

L'analisi comincia con stime dei minimi quadrati ordinari (Ols). La variabile dipendente è rappresentata dai redditi da lavoro percepiti l'anno precedente l'intervista, e le variabili di controllo sono quelle elencate precedentemente (genere, istruzione, esperienza potenziale, contratto temporaneo, part-time, settori). Le variabili di interesse di questo lavoro sono le variabili delle competenze, dei *tasks*: *abstract*, *routine*, *service*, *offshore*. La tabella 3.3 riporta le stime dei minimi quadrati per l'anno 1996 e per l'anno 2007, effettuate sul campione dei 13 paesi europei. Il gruppo omesso, rispetto al quale vengono interpretati i risultati, è composto di uomini, con istruzione secondaria, con 20-25 anni di esperienza, con contratti a tempo indeterminato e a tempo pieno, nel settore manifatturiero.

Tabella 3.3 Stime OLS (1996 e 2007)

	1996	2007
Donna	-0.2708*** (0.0081)	-0.2056*** (0.0052)
Istruzione primaria	-0.1474*** (0.0086)	-0.2278*** (0.0062)
Istruzione Terziaria	0.1599*** (0.0102)	0.1514*** (0.0062)
Abstract	0.1760*** (0.0065)	0.1979*** (0.0037)
Routine	-0.0685*** (0.0067)	-0.0374*** (0.0043)
Service	-0.0344*** (0.0120)	-0.0272*** (0.0072)
Offshore	-0.0010 (0.0053)	0.0146*** (0.0034)
Temporary	-0.2241*** (0.0147)	-0.2857*** (0.0081)
Part time	-0.4023*** (0.0146)	-0.4089*** (0.0067)
Esp. Pot. 1	-0.2196*** (0.0138)	-0.3226*** (0.0089)
Esp. Pot. 2	-0.1318*** (0.0124)	-0.1723*** (0.0087)
Esp. Pot. 3	-0.0520*** (0.0129)	-0.0852*** (0.0083)
Esp. Pot. 4	-0.0215* (0.0121)	-0.0316*** (0.0079)
Esp. Pot. 6	0.0252* (0.0133)	0.0250*** (0.0079)
Esp. Pot. 7	0.0466*** (0.0147)	0.0438*** (0.0086)
Esp. Pot. 8	0.0476*** (0.0137)	0.0366*** (0.0084)
Distribuzione	-0.1406*** (0.0129)	-0.1266*** (0.0084)

»»

	1996	2007
Resto/trasporti	-0.0228 (0.0141)	-0.0243*** (0.0086)
Business/finanz.	0.0579*** (0.0149)	0.0714*** (0.0089)
Pubb. Amm.	0.0138 (0.0119)	0.0353*** (0.0078)
Istruzione/sanità	-0.0618*** (0.0113)	-0.0252*** (0.0075)
Altri serv.	-0.0156 (0.0168)	-0.0837*** (0.0106)
Costante	10.2313*** (0.0202)	10.2078*** (0.0132)
Osservazioni	33,258	77,042
R-squared	0.4069	0.4549

Standard errors in parentesi. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Alcuni coefficienti sono ampiamente attesi: a) le donne soffrono di un *gender pay gap* importante, cioè a parità di caratteristiche individuali ricevono salari decisamente più bassi degli uomini. Il *gender gap* diminuisce tuttavia nel tempo, passando da -27% nel 1996 a -20% nel 2007; b) l'istruzione terziaria fornisce un premio rispetto all'istruzione secondaria, premio che decresce solo leggermente lungo la distribuzione e che si aggira intorno al 15%. Coloro che hanno una istruzione primaria guadagnano invece un 15% (nel 1996) o un 23% (nel 2007) in meno rispetto a coloro i quali hanno una istruzione secondaria; c) avere un contratto a tempo determinato è associato ad una forte penalizzazione salariale, che aumenta nel tempo; in modo simile il lavoro part-time, anche se occorre sottolineare che i redditi part-time non sono resi *full-time equivalent*, e quindi la penalizzazione è molto forte anche per questo motivo; d) i rendimenti dell'esperienza potenziale sono come ci poteva attendere: c'è una penalità nelle prime fasi della carriera ed un premio nelle ultime fasi; e) per quanto riguarda le *dummies* settoriali, si può sostenere che rispetto alla manifattura aumentano nel tempo i premi associati al settore dei servizi, sia per servizi nel settore Business/finanziario sia per altri servizi (ed anche per la pubblica amministrazione).

Passiamo ora ad analizzare le variabili di interesse, cioè le misure delle competenze a livello professionale. Svolgere una mansione di tipo *abstract*, cioè di tipo cognitivo, è associata a salari più elevati: un aumento di una deviazione standard di *abstract* genera

un aumento dei salari di circa il 15%, a parità di altre caratteristiche. Inoltre, il premio di avere lavori di tipo *abstract* aumenta dal 1996 al 2007.

Per quanto riguarda l'avere un lavoro associato a mansioni routinario è associato ad una penalità salariale. Questo risultato è consistente con la teoria della routinizzazione: mansioni routinarie hanno salari più bassi in quanto possono essere facilmente sostituibili con la tecnologia. Più inattesa è la leggera diminuzione di tale rendimento nel tempo. Avere un lavoro di tipo *service* è associato anch'esso ad una penalità in termini di redditi da lavoro. Tale riduzione è meno severa nel 2007, suggerendo che sia in qualche modo aumentata la domanda dei lavori di tipo *service*, in accordo a quello che è accaduto negli Stati Uniti (Autor and Dorn, 2009).

Per finire, il coefficiente associato ai lavori di tipo *offshore* è sempre molto vicino a zero, e diventa solo leggermente positivo nel 2007.

3.4 Stime quantiliche

I coefficienti calcolati attraverso i minimi quadrati ordinari forniscono l'impatto delle variabili esplicative sui redditi annuali da lavoro, impatto calcolato alla media condizionata. Il limite di tale analisi dei rendimenti è che non può cogliere per costruzione una non linearità dell'impatto delle variabili esplicative lungo la distribuzione dei redditi da lavoro. È possibile ad esempio immaginare che i rendimenti dell'istruzione siano maggiori quando si considera il novantesimo percentile piuttosto che il decimo percentile della distribuzione (condizionata) dei salari. Per cogliere questo tipo di impatto, si sono portate a termine le stime quantiliche, introdotte in letteratura da Koenker e Bassett (1978) e che rappresentano oramai uno strumento di analisi standard, seppur avanzato.

Tabella 3.4 Stime quantiliche al decimo, cinquantesimo e novantesimo percentile (1996 e 2007)

	Anno 1996			Anno 2007		
	10	50	90	10	50	90
Donna	-0.2603*** (0.0127)	-0.2575*** (0.0082)	-0.3073*** (0.0137)	-0.1891*** (0.0101)	-0.2072*** (0.0054)	-0.2363*** (0.0086)
Istruzione primaria	-0.1601*** (0.0128)	-0.1536*** (0.0090)	-0.1096*** (0.0157)	-0.2847*** (0.0117)	-0.2159*** (0.0064)	-0.2008*** (0.0102)
Istruzione Terziaria	0.1551*** (0.0162)	0.1479*** (0.0101)	0.2000*** (0.0164)	0.1208*** (0.0118)	0.1499*** (0.0061)	0.1685*** (0.0097)
Abstract	0.1686*** (0.0102)	0.1692*** (0.0062)	0.1981*** (0.0103)	0.1811*** (0.0070)	0.2043*** (0.0038)	0.2127*** (0.0063)
Routine	-0.0791*** (0.0102)	-0.0577*** (0.0071)	-0.0643*** (0.0120)	-0.0458*** (0.0081)	-0.0302*** (0.0046)	-0.0422*** (0.0078)
Service	-0.0648*** (0.0183)	-0.0267** (0.0124)	0.0014 (0.0209)	-0.0437*** (0.0131)	-0.0254*** (0.0076)	-0.0117 (0.0128)
Offshore	-0.0022 (0.0090)	-0.0057 (0.0054)	0.0076 (0.0094)	0.0173** (0.0071)	0.0095** (0.0037)	0.0107* (0.0056)
Temporary	-0.3134*** (0.0218)	-0.2023*** (0.0134)	-0.1671*** (0.0232)	-0.3445*** (0.0146)	-0.2990*** (0.0078)	-0.2455*** (0.0126)
Part time	-0.4220*** (0.0216)	-0.4505*** (0.0141)	-0.3233*** (0.0246)	-0.4770*** (0.0125)	-0.4194*** (0.0068)	-0.3408*** (0.0108)
Esp. Pot. 1	-0.3302*** (0.0217)	-0.1905*** (0.0142)	-0.1810*** (0.0224)	-0.4385*** (0.0158)	-0.2951*** (0.0088)	-0.2505*** (0.0138)
Esp. Pot. 2	-0.1617*** (0.0195)	-0.1280*** (0.0133)	-0.1170*** (0.0219)	-0.1758*** (0.0169)	-0.1557*** (0.0092)	-0.1740*** (0.0143)
Esp. Pot. 3	-0.0931*** (0.0200)	-0.0504*** (0.0131)	-0.0099 (0.0225)	-0.0901*** (0.0157)	-0.0823*** (0.0089)	-0.0775*** (0.0143)
Esp. Pot. 4	-0.0255 (0.0189)	-0.0358*** (0.0128)	-0.0019 (0.0217)	-0.0356** (0.0150)	-0.0254*** (0.0088)	-0.0345** (0.0140)
Esp. Pot. 6	-0.0245 (0.0208)	0.0247* (0.0136)	0.0303 (0.0223)	0.0306** (0.0155)	0.0293*** (0.0086)	0.0174 (0.0137)
Esp. Pot. 7	0.0350 (0.0225)	0.0445*** (0.0151)	0.0556** (0.0268)	0.0434*** (0.0160)	0.0506*** (0.0092)	0.0444*** (0.0152)
Esp. Pot. 8	0.0589*** (0.0220)	0.0443*** (0.0147)	0.0298 (0.0253)	0.0244 (0.0161)	0.0484*** (0.0091)	0.0370** (0.0145)
Distribuzione	-0.1281*** (0.0186)	-0.1446*** (0.0134)	-0.1259*** (0.0222)	-0.0966*** (0.0162)	-0.1343*** (0.0084)	-0.1425*** (0.0142)

»»

segue
Tabella 3.4

	Anno 1996			Anno 2007		
	10	50	90	10	50	90
Resto/trasporti	-0.0232 (0.0219)	-0.0351** (0.0139)	0.0005 (0.0239)	-0.0107 (0.0153)	-0.0279*** (0.0090)	-0.0275* (0.0150)
Business/finanz.	0.0293 (0.0218)	0.0540*** (0.0136)	0.1077*** (0.0233)	0.0400** (0.0155)	0.0780*** (0.0085)	0.1078*** (0.0136)
Pubb. Amm.	0.1021*** (0.0188)	-0.0070 (0.0133)	-0.0374* (0.0224)	0.1255*** (0.0153)	0.0388*** (0.0086)	-0.0592*** (0.0141)
Istruzione/sanità	0.0036 (0.0182)	-0.0813*** (0.0119)	-0.0953*** (0.0194)	0.0436*** (0.0144)	-0.0211*** (0.0078)	-0.1069*** (0.0127)
Altri serv.	-0.0185 (0.0256)	-0.0094 (0.0165)	0.0085 (0.0271)	-0.0867*** (0.0184)	-0.0826*** (0.0107)	-0.0669*** (0.0178)
Costante	9.7827*** (0.0320)	10.2357*** (0.0213)	10.6478*** (0.0359)	9.7421*** (0.0254)	10.2060*** (0.0141)	10.6901*** (0.0231)
Osservazioni	33,258	33,258	33,258	77,042	77,042	77,042

Standard errors in parentesi *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

In questa versione del lavoro non commentiamo i coefficienti delle variabili di controllo, per motivi di sintesi, e ci soffermiamo solamente sui coefficienti delle variabili dei *tasks* professionali, stimati al decimo, cinquantesimo e novantesimo percentile per gli anni 1996 e 2007. In primo luogo, è utile sottolineare come non vi siano sostanziali differenze fra i coefficienti stimati a diversi percentili della distribuzione dei redditi da lavoro. Ad esempio, nel 1996 (2007) il coefficiente di *abstract* passa da 0.168 (0.1811) al decimo percentile a 0.1981 (0.2127) al novantesimo. Per quanto riguarda la variabile *routine*, non varia molto lungo la distribuzione, sia nel 1996 che nel 2007.

Per quanto riguarda invece la variabile *service*, essa è l'unica che presenta differenze importanti lungo la distribuzione. In particolare, la penalità associata a tale variabile è rilevante al 10 percentile (-0.0648 nel 1996 e 0.0437 nel 2007), diminuisce alla mediana e diventa non significativa al novantesimo percentile. Ciò suggerisce che tale variabile gioca un ruolo importante essenzialmente nella coda bassa della distribuzione, coerentemente a quanto osservato per gli Stati Uniti (Autor e Dorn, 2009).

Per concludere, le mansioni ad alta intensità *offshore* sono molto vicini a zero, non significativi nel 1996 e leggermente positivi nel 2007, con piccole differenze fra percentili. Questa evidenza conferma i risultati di taluni lavori che hanno trovato un impatto trascurabile dell'*offshoring* sulle dinamiche occupazionali nel mercato del lavoro (Goos et al., 2010).

3.5 Conclusioni

In questo lavoro si vogliono studiare gli impatti sui redditi da lavoro di alcune variabili legate alle competenze professionali, ai *tasks* utilizzati nella singola professione. Vengono individuate quattro variabili: *abstract*, *routine*, *service*, *offshore*. Utilizzando dati Echp per il 1996 e EU-Silc per il 2007, si portano a termine regressioni dei minimi quadrati ordinari e regressioni quantiliche per i due periodi. L'analisi mostra come avere una professione di tipo *abstract* sia associato ad un premio salariale, che aumenta nel tempo, mentre *routine* è associata ad una perdita salariale, così come la variabile *service*. Per questa ultima variabile è interessante notare che l'impatto è negativo soprattutto nella coda bassa della distribuzione, mentre non è significativo nella coda alta, coerentemente con l'evidenza per gli Stati Uniti. Trascurabile è anche l'effetto di avere una professione con alta intensità di tipo *offshore*.

4 Contratti a termine, produttività e costo del lavoro: il ruolo dell'eterogeneità delle imprese

4.1 Introduzione

Nei capitoli precedenti si è analizzato l'impatto esercitato dalla diffusione dei contratti a termine sulla dinamica della produttività, dei salari e dell'occupazione nei paesi europei. Le evidenze riportate hanno così messo in luce che le riforme al "margine" introdotte da molti governi negli ultimi venti anni hanno generato una perdita di benessere sociale e produttivo nell'area dell'Unione europea, non solo per quanto riguarda l'evoluzione del mercato del lavoro e le storie lavorative degli individui, ma anche per le performance delle imprese e le potenzialità di crescita economica.

L'interpretazione di tale evidenza si basa sull'intuizione che la crescita della produttività dipende dal comportamento "cooperativo" degli individui nell'ambiente di lavoro e sull'investimento in formazione *on the job*. Elementi questi ultimi che sono correlati positivamente all'esistenza di costi di licenziamento.

Si tratta di argomenti già esaminati nei capp. 1 e 2 assumendo una prospettiva comparativa e utilizzando dati aggregati a livello di settore e paese. In questa prima parte del volume si è poi messa in luce la specificità dell'Italia, un paese che ha sperimentato il processo più intenso di deregolamentazione delle tutele contrattuali per i neoassunti e, al tempo stesso, la maggior riduzione della crescita della produttività totale dei fattori. L'obiettivo di questo capitolo è approfondire questi risultati assumendo come punto di vista l'evoluzione del sistema produttivo e il comportamento delle imprese italiane. A tal fine si utilizza la *Rilevazione delle imprese e dei lavoratori* (Ril) dell'ISFOL che raccoglie informazioni sulla performance produttiva, sul costo del lavoro e sulla politica di gestione delle risorse umane per un ampio campione di imprese operanti nel settore extra-agricolo.

In particolare, l'analisi empirica si focalizzerà sull'impatto dei contratti a termine sul valore della produzione, sul costo del lavoro e, quindi, sui livelli dei profitti. In questa prospettiva si applicheranno tecniche di regressione quantile al fine di identificare se il segno, la grandezza e la significatività dell'impatto dei contratti a tempo determinato varia tra diverse categorie di imprese, ovvero tra imprese con alta produttività (e presumibilmente alto costo del lavoro) e imprese con bassa produttività (e in genere ridotti costi del lavoro).

In altre parole, non ci si limita ad esaminare l'impatto della diffusione del lavoro temporaneo sulla performance di un'impresa di "media qualità". Piuttosto ci si pone l'obiettivo di esaminare la relazione tra flessibilità contrattuale e comportamento produttivo delle aziende che ne fanno uso tenendo in considerazione il ruolo determinante giocato dalla eterogeneità non osservata delle imprese.

4.2 Dati

L'analisi empirica si basa sui dati della Rivelazione delle imprese e dei lavoratori (Ril) condotta dall'ISFOL nel 2005 e nel 2007 su un campione rappresentativo di imprese a responsabilità limitata e società di capitali operanti nel settore privato extra agricolo. L'indagine Ril raccoglie una serie molto dettagliata di informazioni relative alla composizione della forza lavoro occupata, alle caratteristiche della specializzazione produttiva, alla tipologia delle relazioni industriali, ecc. oltre a contenere dati relativi ai bilanci aziendali, come lo stock di capitale fisico, il valore aggiunto, il costo del lavoro. Queste ultime variabili, tuttavia, presentano una quota elevata di risposte mancanti. Per questo motivo, si è proceduto ad integrare (utilizzando il codice fiscale) i dati di Ril con le informazioni relative ai bilanci certificati delle società di capitali presenti nell'archivio AIDA. Il dataset integrato Ril- AIDA si riferisce quindi esclusivamente alle società di capitali. Per ciò che riguarda la selezione del campione, infine, si considerano le imprese che occupano almeno 10 dipendenti, in modo tale da garantire un minimo di struttura organizzativa del mercato interno del lavoro nelle aziende analizzate.

4.3 Statistiche descrittive

Le statistiche descrittive fanno riferimento alle sole variabili che sono utilizzate nell'analisi econometrica: il valore aggiunto di impresa (in log), il numero di dipendenti (in log), lo stock di capitale fisico (in log), il risultato operativo lordo e la quota di lavoratori con contratto a tempo determinato (Ctd), oltre alle informazioni relative alla specializzazione settoriale e la localizzazione geografica delle imprese.

In particolare la tabella 4.1 riporta i valori delle medie e degli errori standard per ciascuna di queste variabili, suddivise per i due anni a cui si riferisce l'analisi. Si può notare che non vi siano particolari differenze nei valori medi delle variabili di interesse nei due anni considerati.

Tabella 4.1 Statistiche descrittive (con pesi campionari)

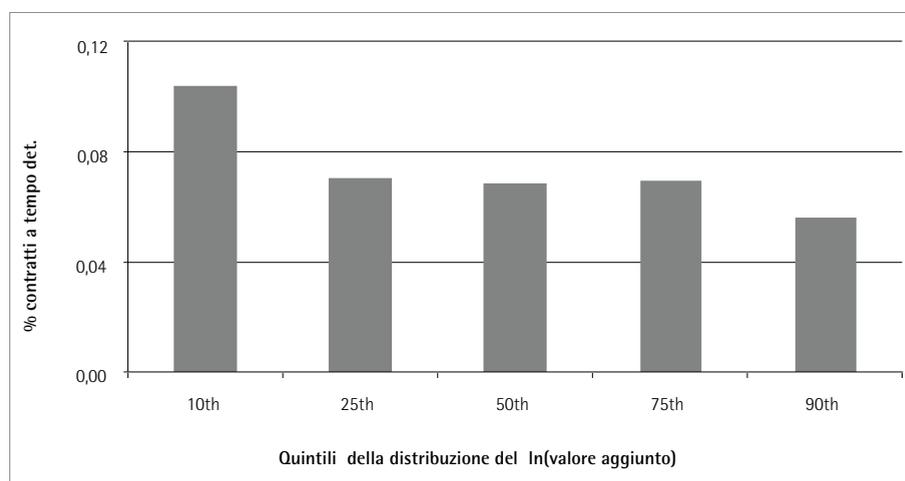
	2005	2007
% contratti a tempo det	0.08	0.07
ln(valore agg)	14.09	14.18
ln(costo lavoro)	13.69	13.77
ln(L)	3.36	3.36
ln(K)	13.41	13.41
Reddito operativo	0.06	0.06
Profitti	0.018	0.020

Fonte: dati Ril-AIDA. Note: valori medi delle variabili

L'utilizzo di Ctd, d'altra parte, si concentra soprattutto in quelle imprese che hanno una bassa performance produttiva.

Ciò è evidente osservando la figura 4.1 in cui sono riportate la proporzione dei lavoratori con Ctd nelle imprese localizzate in diversi punti della distribuzione della produttività: ovvero in corrispondenza del 10 percentile, del 25 percentile, del 50 percentile, del 75 percentile e del 90 percentile della distribuzione del (log) valore aggiunto.

Figura 4.1 Quota di CTD e quintili di valore aggiunto di impresa



Fonte: dati Ril-AIDA

Si osserva così che le imprese posizionate in corrispondenza del 10 percentile, occupano una quota di Ctd (intorno al 10-11%), significativamente superiore rispetto alla quota di Ctd (circa il 6%) impiegata dalle imprese situate in corrispondenza del 90 percentile della distribuzione del (log) valore aggiunto.

Il quadro descrittivo delineato finora, nella sua semplicità, è indicativo del ruolo fondamentale rivestito dall'eterogeneità (osservata e non osservata) delle imprese nello spiegare le politiche di gestione e valorizzazione del personale attraverso il ricorso più o meno intensivo di lavoro temporaneo⁶.

4.4 Analisi econometrica: il modello di regressione quantile ad effetti fissi

L'obiettivo dell'analisi econometrica, come si è già detto, è quello di verificare contemporaneamente l'impatto dei contratti a termine sulla produttività, sul costo del lavoro e sulla redditività delle imprese.

In tal modo è possibile testare indirettamente che tipo di modello competitivo si è accompagnato alle riforme al margine del mercato del lavoro nel nostro paese.

Sotto questo aspetto, in particolare, si possono delineare almeno tre scenari differenti. Il primo scenario prevede una situazione in cui la quota di contratti a termine esercita un impatto sulla produttività (presumibilmente negativo) analogo a quello generato sul (risparmio del) costo del lavoro. Ciò starebbe a significare che se anche i lavoratori a termine fossero meno produttivi, la loro presenza sarebbe comunque compensata da un minore costo del lavoro. Non vi sarebbe dunque alcun impatto significativo dell'uso dei contratti a termine sui livelli di profitto.

Il secondo scenario si verifica quando l'uso dei contratti a termine riduce la capacità di aumentare il valore della produzione più di quanto permetta di ridurre il costo del lavoro. In tal caso si verificherebbe una riduzione dei profitti delle stesse aziende che fanno ricorso a contratti a termine. Un comportamento apparentemente "irrazionale" dal punto di vista economico.

⁶ È opportuno sottolineare che il dato relativamente contenuto sulla quota media dei contratti a tempo determinato nella tabella 4.1 è spiegabile dal fatto che il nostro campione è costituito da società di capitale con almeno dieci dipendenti. Se si togliesse il vincolo della soglia dimensionale e si allargasse l'analisi anche alle società di persone, la quota dei lavoratori a termine aumenterebbe significativamente. A tal proposito va ricordato che, considerando l'intera economia italiana, nel 2007 vi erano oltre 30 tipologie di contratti a termine e i lavoratori dipendenti con un contratto a termine erano circa il 14% del totale degli occupati. Ma quel che più conta è che questa percentuale saliva ad oltre il 50% quando si considerano le nuove assunzioni, la gran parte dei quali relative ai giovani e molti dei quali con titoli di studio elevati. Ciò indica che già prima dell'attuale recessione, la parte più istruita della forza lavoro in Italia si trovava vincolata ad un percorso di occupazione instabile, fatto di bassi salari e scarse opportunità di arricchire le proprie competenze professionali.

Il terzo scenario, infine, descrive il caso in cui l'impiego di lavoro temporaneo riduce la produttività in misura inferiore rispetto a quanto permette di risparmiare sul costo del lavoro, con un effetto complessivo positivo sul livello dei profitti.

Quale sia lo scenario prevalente nell'economia italiana è un problema estremamente complesso da decifrare per l'analisi empirica ma, al tempo stesso, un aspetto centrale della politica economica.

In tale contesto l'uso di un modello di regressione quantilica si rivela particolarmente utile perché permette di verificare se tali scenari dipendano o meno dalla qualità delle imprese e dall'eterogeneità del loro comportamento competitivo.

Il modello di regressione quantile, infatti, permette di identificare l'impatto dei contratti a termini nei diversi punti della distribuzione del valore aggiunto e del costo del lavoro, non solo in prossimità della tendenza centrale dei dati (Koenker e Basset, 1978, 1982). La disponibilità di dati longitudinali riferiti agli anni 2005 e 2007 consente inoltre di applicare la tecnica di regressione quantile ad effetti fissi in modo tale da "depurare" le stime dagli effetti dell'eterogeneità non osservata delle aziende (Canay, 2011).

Formalmente, l'equazione di regressione per il (log del) valore della produzione, $\ln Y_{i,t}$, e per il (log del) costo del lavoro, $\ln W_{i,t}$, sono quindi definite come segue:

$$(1) \quad \ln Y_{i,t} = \alpha_{\theta} + \beta_{\theta} \ln(L_{it}) + \delta_{\theta} \cdot \ln(K_{it}) + \mu_{\theta} CTD_{it} + \eta_i + v_{\theta,it}$$

$$(2) \quad \ln W_{i,t} = \alpha_{\theta} + \beta_{\theta} \ln(L_{it}) + \delta_{\theta} \cdot \ln(K_{it}) + \mu_{\theta} CTD_{it} + \eta_i + v_{\theta,it}$$

dove $i=1, \dots, N$ è il numero delle osservazioni in ogni periodo $t=[2005, 2007]$, θ è il quantile in corrispondenza del quale si calcolano le regressioni, $\ln(L_{it})$ è il logaritmo del numero totale dei lavoratori, $\ln(K_{it})$ è il logaritmo del capitale fisico, mentre la variabile Ctd indica la quota di lavoratori dipendenti con contratto a tempo determinato nell'impresa i .

Le equazioni (1) e (2) sono stimate in corrispondenza dei seguenti percentili: 10, 25, 50, 75, 90.

I risultati delle stime quantili sono riportate in primo luogo per il settore industriale, quindi per l'economia nel suo insieme. La ragione di tale scelta è spiegata dal fatto che nel comparto industriale le dinamiche emergono più chiaramente rispetto ai servizi. Facilitando così l'interpretazione dei risultati.

4.5 Il settore industriale

I risultati delle stime relative al settore industriale sono mostrate nella tabella 4.2.

Si nota come la quota di Ctd esercita un impatto negativo sul valore aggiunto in corrispondenza del decimo percentile (-0.08), mentre tale effetto non è statisticamente significativo in corrispondenza degli altri percentili della distribuzione.

L'incremento della proporzione di Ctd riduce quindi la capacità di generare valore aggiunto per il 10% delle imprese che hanno la performance produttiva più bassa nel campione selezionato.

La propensione ad utilizzare lavoro temporaneo, al contempo, non garantisce alcun vantaggio in termini di produttività per le altre imprese localizzate nei percentili più elevati della distribuzione.

La relazione negativa tra utilizzo dei Ctd e la produttività ottenuta attraverso regressioni quantili ad effetti fissi, rafforza ulteriormente il risultati dei capitoli precedenti. In questo contesto, infatti, le evidenze empiriche tengono conto di quei fattori "non osservabili", come la qualità del management, che possono giocare un ruolo fondamentale nelle politiche del personale e nelle strategie aziendali di gestione delle risorse umane.

Un discorso lievemente diverso va fatto osservando l'impatto dei Ctd calcolato in corrispondenza dei diversi punti nella distribuzione del costo del lavoro.

La tabella 4.2, infatti, mette in luce che la quota di Ctd esercita un effetto negativo sul costo del lavoro in corrispondenza del 10 e 25 percentile, mentre ha un impatto positivo per le imprese che hanno un costo del lavoro superiore al valore mediano della distribuzione. In altre parole, l'intensità dell'utilizzo di contratti a termine permette di risparmiare al 25% delle imprese con il costo del lavoro più basso mentre genera un aggravio dei costi per il 50% delle imprese che già sostengono un costo del lavoro più elevato rispetto alla mediana della distribuzione.

Tabella 4.2 Stime quantistiche sull'impatto di CTD su valore aggiunto e costo del lavoro

	ln(valore aggiunto)				
	10th	25th	50th	75th	90th
% contratti a tempo determinato	-0.0852**	-0,031	-0,0002	0,0278	0,0519
lnK	0.0965***	0.0998***	0.1032***	0.1060***	0.1114***
lnL	0.2200***	0.2097***	0.2036***	0.1996***	0.1881***
Costante	12.28***	12.27***	12.30***	12.34***	12.38***
N di oss	2996				

»»

	ln(costo del lavoro)				
	10th	25th	50th	75th	90th
% contratti a tempo determinato	-0.0640*	-0.0356**	0.0267**	0.0831***	0.1255***
lnK	0.0803***	0.0833***	0.0808***	0.0791***	0.0846***
lnL	0.2529***	0.2500***	0.2486***	0.2472***	0.2389***
Costante	12.50***	12.15***	12.04***	12.11***	12.10***
N di oss.	2842				

Note: N di oss: 2996 (2842) per il ln (valore agg) (costo del lav); significatività statistica: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 Fonte: dati Ril-AIDA

In questo contesto emerge un risultato sorprendente per quanto riguarda il comportamento delle imprese italiane operanti nel comparto industriale: la diffusione dei contratti a termine tende a generare più costi che guadagni per le aziende che ne fanno uso. Al fine di chiarire ulteriormente questo importante risultato, si analizza l'impatto esercitato direttamente dai Ctd sulla distribuzione dei profitti (utile netto) e del reddito operativo lordo.

L'analisi econometria è del tutto analoga a quella sviluppata in precedenza, con la sola differenza che la variabile dipendente ora è definita da una misura di profittabilità, piuttosto che dal valore aggiunto e/o dal costo del lavoro.

Le stime quantili riportate nella tabella 4.3 confermano in sostanza il risultato precedente sia quando esaminiamo i profitti aziendali che quando prendiamo in considerazione il reddito operativo lordo.

In particolare la quota di Ctd favorisce la profittabilità delle imprese collocate sotto la mediana; questo effetto positivo decresce lungo la distribuzione fino a diventare statisticamente non significativo per quelle aziende che si collocano tra il 75 e il 90 percentile della distribuzione dei profitti e del reddito operativo lordo.

In altre parole l'utilizzo di Ctd favorisce soprattutto le imprese poco profittevoli, mentre il loro impiego è non rilevante per le imprese con una migliore performance contabile.

Tabella 4.3 Stime quantiliche sull'impatto di Ctd su profittabilità

	Risultato operativo lordo				
	10th	25th	50th	75th	90th
% contratti a tempo determinato	0.0368***	0.0182***	0.0053**	0,0055	-0,0025
lnK	0.0038***	0.0033***	0.0040***	0.0042***	0.0039***
lnL	-0.0037***	-0.0027***	-0.0035***	-0.0035***	-0.0027*
Costante	-0.0244**	-0,0037	0.0051*	0.0110**	0.0283***
	Profitti				
	10th	25th	50th	75th	90th
% contratti a tempo determinato	0.0378***	0.0127**	0.0092***	0.0076	0.0049
lnK	-0.0030***	-0.0035***	-0.0024***	-0.0013***	-0.0015
lnL	-0.0032*	-0.0039***	-0.0046***	-0.0056***	-0.0061***
Costante	0.0400***	0.0656***	0.0617***	0.0565***	0.0760***

Note: significatività statistica: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$
 Fonte: dati Ril-AIDA

4.6 Industria e servizi

L'analisi empirica può essere ora estesa all'intero tessuto produttivo, ovvero prendendo in considerazione anche il settore dei servizi.

La tabella 4.4 riporta i coefficienti delle stime inerenti l'impatto dei Ctd su valore aggiunto e costo del lavoro considerando congiuntamente i dati relativi all'industria e ai servizi. Si verifica così che la quota di Ctd riduce la produttività delle imprese che si collocano in corrispondenza del 10 e 25 percentile, mentre non esercitano un effetto statisticamente significativo per le aziende collocate oltre la mediana della distribuzione del valore aggiunto.

L'impatto dei Ctd lungo la distribuzione del costo del lavoro, invece, è sempre significativo: il lavoro temporaneo riduce il costo del lavoro in corrispondenza del 10, del 25 e del 50 percentile, mentre ne aumenta il livello in corrispondenza del 75 e del 90 percentile della distribuzione.

Per ciò che concerne l'analisi della relazione diretta tra contratti a termine e profittabilità, i risultati delle stime quantili riferite all'intera economia sono mostrate nella tabella 4.5. Nel caso del reddito lordo operativo si osserva un fenomeno analogo a quello rilevato in precedenza nel comparto industriale.

Per ciò che concerne i profitti aziendali, invece, la stima del coefficiente associato alla variabile Ctd continua ad essere decrescente lungo la distribuzione ma non risulta più statisticamente diversi da zero.

Tabella 4.4 Stime quantili che sull'impatto di Ctd su valore aggiunto e costo del lavoro

	ln(valore aggiunto)				
	10th	25th	50th	75th	90th
% contratti a tempo determinato	-0.0462**	-0.0292**	-0,0148	-0,0037	-0,0181
lnK	0.0909***	0.0949***	0.0983***	0.1015***	0.1048***
lnL	0.2056***	0.1975***	0.1892***	0.1827***	0.1781***
Costante	12.27***	12.31***	12.24***	12.41***	12.46***
	ln(costo del lavoro)				
	10th	25th	50th	75th	90th
% contratti a tempo determinato	-0.0415***	-0.0441***	-0.0052***	0.0275***	0.0645***
lnK	0.0807***	0.0805***	0.0797***	0.0793***	0.0805***
lnL	0.2416***	0.2387***	0.2351***	0.2293***	0.2245***
Costante	11.94***	12.01***	12.07***	12.14***	12.18***

Note: N di oss: 6058 (5998) per il ln(valore agg) (costo del lavoro); significatività statistica: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1
Fonte: dati Ril-AIDA

Tabella 4.5 Stime quantiliche sull'impatto di Ctd su profattibilità

	Risultato operativo lordo				
	10th	25th	50th	75th	90th
% contratti a tempo determinato	0.0134**	0.0098***	0.0079***	0.0094***	0,0077
lnK	-0,0003	-0,0002	0.0005***	0.0010***	0,001
lnL	-0,0004	-0.0011**	-0.0023***	-0.0029***	-0.0033***
Costante	0.0235***	0.0416***	0.0498***	0.0561***	0.0751***

»»

segue
Tabella 4.5

	Profitti				
	10th	25th	50th	75th	90th
% contratti a tempo determinato	0,0082	0,0029	0,004	-0,0028	-0,0058
lnK	-0.0029***	-0.0035***	-0.0033***	-0.0032***	-0.0036***
lnL	0,0024	0.0016*	0.0012***	0,0005	-0,0004
Costante	0.0320***	0.0581***	0.0650***	0.0714***	0.0947***
Observations: 6058. Standard errors in parentheses: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1					

Note: significatività statistica: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1
Fonte: dati Ril-AIDA

4.7 Conclusione

L'analisi precedente dimostra che l'utilizzo dei contratti a tempo determinato penalizza la produttività delle imprese, oltre a non garantire una sostanziale riduzione del costo del lavoro.

In alcuni casi si assiste ad una relazione non positiva tra la quota di contratti a termine e la profittabilità delle aziende. Ciò avviene quando l'impatto negativo che il lavoro temporaneo esercita sull'incremento del valore della produzione è maggiore del risparmio di costi che il suo utilizzo generalmente garantisce alle aziende. Naturalmente questa ultima circostanza dipende in modo fondamentale dalla "qualità" dell'impresa, ovvero dal suo modello di gestione delle risorse umane e dalle sue strategie di competizione. Resta il fatto che una parte delle imprese italiane abbia ricorso all'uso dei contratti a termine con conseguenze negative sugli indici di produttività e sugli incentivi a investire nelle competenze professionali dei lavoratori senza significativi guadagni in termini di redditività.

Ma come si può spiegare il fatto che imprenditori razionali continuino ad assumere lavoro temporaneo anche nel caso in cui tale scelta genera un effetto negativo (e comunque non positivo) sulla performance aziendale?

A tale proposito è possibile chiamare in causa una sorta di "miopia" degli imprenditori quando hanno a che fare con forza lavoro "flessibile"⁷.

In particolare, le imprese tendono a valutare eccessivamente la riduzione dei costi che l'uso dei contratti a termine garantisce nell'immediato (minori salari, minori contributi

⁷ La letteratura economica associa questo fenomeno alla presenza di tassi iperbolici di sconto nelle decisioni di impresa.

sociali, indebolimento forza contrattuale dei lavoratori, ecc.), mentre sottostimano la perdita di produttività che si può realizzare in futuro a causa della precarietà della relazione di occupazione. È noto ad esempio che il ricorso a contratti a termine può ridurre gli incentivi dei lavoratori ad investire in capitale umano e in tal caso condizionare negativamente la produttività del lavoro. Sarebbe dunque il diverso *timing* sui costi - che si riducono immediatamente - e sulla produttività - che invece aumenta in modo differito - a svolgere un ruolo importante per spiegare il "puzzle" della relazione non positiva tra contratti a termine e profitti⁸.

⁸ Un'ultima doverosa precisazione riguarda il fatto che l'analisi in questa sezione non affronta il problema dell'endogeneità e della simultaneità nella stima. Attraverso la trasformazione *within* si può tener conto dell'efficienza non osservabile delle imprese, ma tali stime risultano essere non distorte solo se i problemi di endogeneità sono legati solamente alla presenza di questa efficienza non osservabile. Nella misura in cui invece ci fossero altri elementi di endogeneità e di reverse *causality* le stime sia dei minimi quadrati ordinari che della trasformazione *within* risulterebbero distorte. In tal caso occorrerebbe utilizzare tecniche di stime in grado di identificare l'impatto causale dei contratti a termine su produttività e costo del lavoro, ad esempio la stima che utilizza il metodo delle variabili strumentali.

Appendice analitica

La metodologia di regressione quantilica generalizza in qualche modo le usuali tecniche di regressione basate sui minimi quadrati ordinari (Mqo) per il fatto che non si limita a stimare l'impatto della quota dei contratti a termine in prossimità del valore medio degli indici di bilancio delle imprese. Piuttosto misura tale impatto sull'intera distribuzione del valore della produzione, del costo del lavoro e della profittabilità.

Formalmente, sia $Q_\theta(y_{i,t} | X_{i,t})$ il θ -esimo quantile della variabile dipendente $Y_{i,t}$ condizionato sul vettore delle variabili esplicative $X_{i,t}$. Il modello statistico viene quindi $Q_\theta(y_{i,t} | X_{i,t})$ specificato come una funzione lineare delle variabili esplicative:

$$(i) \quad y_{i,t} = X_{i,t}\beta_{\theta,t} + v_{\theta,i,t} \quad \text{con} \quad Q_\theta(y_{i,t} | X_{i,t}) = X_{i,t}\beta_{\theta,t}, \quad \theta \in (0,1)$$

dove il vettore dei coefficienti β_θ variano con il quantile θ . Inoltre nell'equazione (1) il termine di errore $v_{\theta,i,t}$ è tale che $Q_\theta(v_{\theta,i,t} | X_{i,t}) = 0$ (Koenker e Basset, 1978; Koenker e Basset, 1982).

Dal momento che l'analisi si concentra sulla dinamica temporale del valore della produzione e del costo del lavoro, si fa riferimento ad una funzione di produzione di tipo Cobb-Douglas, in cui al numero totale dei dipendenti e al capitale fisico sono aggiunte una serie di variabili esplicative di "secondo ordine", come appunto la quota di lavoratori con contratto a tempo determinato.

Formalmente, sia $Q_\theta(y_{i,t} | X_{i,t})$ il θ -esimo quantile della variabile dipendente condizionato sul vettore delle variabili esplicative $X_{i,t}$. Il modello statistico viene quindi specificato come una funzione lineare delle variabili esplicative:

$$(ii) \quad y_{i,t} = X_{i,t}\beta_{\theta,t} + v_{\theta,i,t} \quad \text{con} \quad Q_\theta(y_{i,t} | X_{i,t}) = X_{i,t}\beta_{\theta,t}, \quad \theta \in (0,1)$$

dove il vettore dei coefficienti β_θ variano con il quantile θ ⁹. Inoltre nell'equazione (1) il termine di errore $v_{\theta,i,t}$ è tale che $Q_\theta(v_{\theta,i,t} | X_{i,t}) = 0$ (Koenker e Basset, 1978; Koenker e Basset, 1982).

L'equazione di regressione per il valore della produzione $\ln Y_{i,t}$ e per il costo del lavoro $\ln W_{i,t}$ sono quindi definite come segue:

$$(1') \quad \ln Y_{i,t} = \alpha_\theta + \beta_\theta \ln(L_{it}) + \delta_\theta \cdot \ln(K_{it}) + \mu_\theta CTD_{it} + \eta_i + v_{\theta,i,t}$$

$$(2') \quad \ln W_{i,t} = \alpha_\theta + \beta_\theta \ln(L_{it}) + \delta_\theta \cdot \ln(K_{it}) + \mu_\theta CTD_{it} + \eta_i + v_{\theta,i,t}$$

⁹ I coefficienti β_θ variano con il quantile θ in quanto non vale l'ipotesi di omoschedasticità, nel qual caso solo l'intercetta inclusa nel vettore β_θ varia tra i diversi quantili.

¹⁰ I coefficienti β_θ variano con il quantile θ in quanto non vale l'ipotesi di omoschedasticità, nel qual caso solo l'intercetta inclusa nel vettore β_θ varia tra i diversi quantili.

dove $i=1,\dots,N$ è il numero delle osservazioni in ogni periodo $t=[2005,2007]$, θ è il quantile su cui si calcolano le regressioni, $\ln(L_{it})$ è il logaritmo del numero totale dei lavoratori, $\ln(K_{it})$ è il logaritmo del capitale fisico mentre la variabile Ctd indica la quota di lavoratori dipendenti con contratto a tempo determinato nell'impresa i .

I coefficienti $\alpha_{\theta,t}$, $\beta_{\theta,t}$, $\delta_{\theta,t}$, $\mu_{\theta,t}$, sono stimati separatamente per ogni quantile, il termine di errore invariante nel tempo $\eta_{i,\theta}$, indica l'eterogeneità non osservata dell'impresa i (tipo la qualità del management, ecc.) mentre l'errore idiosincratico che varia nel tempo $v_{i,\theta,t}$ è tale che $Q_{\theta}(v_{\theta,i,t} | X_{i,t}) = 0$.

È opportuno sottolineare che nel nostro contesto di analisi viene applicata una regressione quantile del tipo *fixed effect* che, sfruttando la disponibilità di informazione in due distinti periodi di tempo, permette di controllare esplicitamente la componente legata alla distribuzione della "qualità" non osservata delle imprese, $\eta_{i,\theta}$ (per un approfondimento, vedesi Canay, 2011). In questo caso, i coefficienti stimati delle equazioni (1') e (2') tengono conto della eterogeneità non osservata delle imprese, come appunto la cultura imprenditoriale e la natura delle relazioni industriali, che pur essendo sostanzialmente costanti nel tempo incidono significativamente nel modello di competizione e quindi nella politica di gestione delle risorse umane delle imprese

5 Tipologie di contratti a termine, sindacato e incertezza economica: evidenza empirica dalle imprese italiane

5.1 Introduzione

I capitoli precedenti hanno analizzato sotto diverse prospettive analitiche l'impatto della flessibilità contrattuale sull'evoluzione del mercato del lavoro. Si è argomentato quindi che la corretta valutazione della diffusione dei contratti a tempo determinato per il benessere sociale richiede un'analisi approfondita della domanda di lavoro.

Si può infatti giungere a conclusioni diverse se i contratti a termine sono utilizzati i) come strumento di *screening* delle abilità produttive dei neoassunti e dunque in previsione di una futura assunzione su base permanente; ii) come meccanismi istituzionali per adattare l'ammontare di lavoro alle fluttuazioni della domanda di prodotti; oppure iii) come opportunità per realizzare strategie di *churning* nei luoghi di lavoro.

Naturalmente le imprese scelgono un tipo di strategia di personale rispetto all'altro in funzione delle caratteristiche tecnologiche, economiche e istituzionali cui si trovano ad operare.

Ad esempio, gli investimenti in nuove tecnologie complementari al capitale umano dei lavoratori dovrebbero generare una tendenza verso la riduzione della quota di contratti temporanei.

Al contrario, un ambiente economico altamente incerto per quanto riguarda l'andamento della domanda dei prodotti, potrebbe favorire gli incentivi ad assumere su base temporanea.

D'altra parte, la diffusione di forme contrattuali flessibili dipende in modo determinante anche dalle istituzioni e delle relazioni industriali prevalenti in ciascun paese, settore ed impresa. In particolare, la presenza del sindacato condiziona in molti modi la propensione ad utilizzare contratti di impiego flessibili per il personale. Ad esempio, la presenza di lavoratori temporanei possono alterare il processo di contrattazione tra sindacato e imprese sui salari e sulle condizioni di lavoro dei lavoratori a tempo indeterminato, come peraltro enfatizzato dalla letteratura tradizionale dei modelli *insiders-outsiders* (Salvatori, 2011; Bentolila e Dolado, 1997).

La sindacalizzazione della forza lavoro può condizionare anche gli incentivi delle imprese ad investire in formazione e/o la propensione dei lavoratori di esercitare sforzi

produttivi anche quando le loro azioni non sono perfettamente osservabili dalle imprese (Addison *et al.*, 2009).

Sebbene sia possibile ipotizzare altri canali attraverso cui la presenza del sindacato può condizionare gli incentivi ad assumere su base temporanea, l'evidenza in questo campo di ricerca è piuttosto scarsa (Booth, 1995).

Vi sono pochi studi in grado di identificare il segno e l'entità della relazione che lega la presenza del sindacato e le politiche delle imprese sulla flessibilità della manodopera. La mancanza di evidenze aggiornate su tale questione è in qualche misura sorprendente visto che si tratta di un tema rilevante per la politica economica di molti paesi europei, dove le riforme "al margine" che hanno liberalizzato l'uso di contratti a termine sono state spesso negoziate tra rappresentanti delle imprese e dei sindacati. Maggior parte delle ricerche in questo campo, inoltre, si basano su dati individuali che rischiano di non identificare correttamente gli incentivi ad assumere i lavoratori di lavoro temporaneo, dato che una larga quota di lavoro temporaneo sembra essere di natura involontaria.

A questo proposito, la ricerca di Salvadori (2011) costituisce un'eccezione: in questo caso l'analisi è condotta sui dati Eswt, riguarda 21 paesi europei e fornisce una evidenza comparativa che nelle aziende sindacalizzate vi è un maggiore propensione ad impiegare lavoro temporaneo.

Francesconi e Garcia-Serrano (2004), invece, non trovano alcuna relazione significativa tra la quota di occupazione temporanea e la presenza del sindacato nelle imprese spagnole.

Anche l'evidenza relativa agli Stati Uniti è controversa. Ad esempio Abraham (1990) mostra che la presenza dei sindacati può aumentare il potere contrattuale dei lavoratori a tempo indeterminato (*insiders*) nel processo di determinazione dei salari, inducendo le imprese a fare uso di contratti a tempo determinato per sfruttare la flessibilità numerica e salariale che i contratti a termine garantiscono. Al tempo stesso, i sindacati possono essere danneggiati da un uso eccessivo dei contratti a tempo nella misura in cui il lavoro temporaneo minaccia la stabilità delle relazioni industriali. In queste circostanze il sindacato può opporsi all'adozione di contratti flessibili e di negoziare accordi che impediscono ai datori di lavoro di ricorrere a fenomeni di sub-appalto della forza lavoro (vedesi anche Gramm e Schnell, 2001).

L'analisi empirica presentata nelle pagine seguenti, rappresenta un tentativo di migliorare la comprensione di questo aspetto del mercato del lavoro sfruttando le informazioni contenute in un campione rappresentativo delle imprese italiane che operano nel settore extra-agricolo.

In particolare i dati della Rilevazione sulle imprese e i lavoratori (Ril) permettono di esaminare in che misura la presenza del sindacato in azienda condiziona la propensione ad assumere con contratti a tempo determinato, distinguendo poi tra la tipologia del contratto di formazione-lavoro, istituzionalmente destinate allo *screening* e alla

formazione dei lavoratori, e l'insieme di quei contratti a termine che sono previsti dalla contrattazione collettiva nazionale per favorire la flessibilità numerica e salariale.

L'analisi empirica verifica inoltre se l'incertezza economica condiziona il ricorso a diverse tipologie di contratti flessibili e, nel caso, in quale misura la presenza del sindacato in azienda altera la relazione tra volatilità e tipologie di lavoro temporaneo.

Vale la pena di sottolineare che i risultati econometrici sembrano robusti al problema della endogeneità delle stime associate alle variabili di interesse. Questo perché la scelta di essere sindacalizzati è tipicamente legata alle decisioni dei dipendenti, mentre le politiche del personale sui contratti a tempo determinato sono in genere decise dai datori di lavoro.

Senza considerare poi che in un paese come l'Italia, il ruolo di sindacato nel processo di contrattazione collettiva può essere assunto come un elemento istituzionale quasi-esogeno del contesto economico in cui essa opera.

5.2 Discussione preliminare

Il processo di modifiche legislative nella regolamentazione del mercato del lavoro in Italia risalgono alla metà degli anni 1990. In particolare, l'introduzione della flessibilità contrattuale nel mercato del lavoro è di solito collocata nel 1997, in occasione dell'approvazione del cosiddetto pacchetto Treu. Gli elementi centrali di questo provvedimento legislativo riguardavano infatti l'introduzione delle agenzie di lavoro interinale, i contratti di tirocinio, una de-regolamentazione per l'uso dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Il processo di riforme al "margine" nel mercato del lavoro italiano è stato quindi accelerato dal decreto legislativo del 2001 e dalla legge 30 del 2003 ("Legge Biagi"). Questi interventi hanno introdotto nuove forme contrattuali atipiche (*job on call*, *staff leasing*, *job sharing*, contratti "di lavoro di inserimento") e riformato il contratto di apprendistato (con un contenuto formativo obbligatorio) aumentando la sua ammissibilità fino al 29 anno di età (Lucidi, 2006).

Dopo questa fase di cambiamenti legislativi, la propensione delle imprese ad assumere su base temporanea è notevolmente aumentata e la quota di lavoratori temporanei sul totale dei dipendenti è passato da 7,2% del 1995 al 13,1% nel 2006.

Parimenti si è registrato un aumento del numero di lavoratori intrappolati in posizioni precarie: il tasso di trasformazione annuale tra posizioni lavorative a termine e lavoro a tempo indeterminato è stato del 28,8% nel 2005 contro il 61,2% dei lavoratori rimasti in posizioni a tempo determinato (Cnel, 2007).

Naturalmente il nodo centrale riguardante il ruolo del lavoro temporaneo riguarda essenzialmente il motivo per cui lo si usa da parte delle aziende: per guadagnare "flessibilità funzionale" o semplicemente di sfruttare "flessibilità numerica".

Questi due tipi di flessibilità del lavoro infatti hanno differenti implicazioni per gli investimenti di formazione, relazioni industriali, l'organizzazione del mercato del lavoro interno e, quindi, per la performance aziendale.

In particolare "flessibilità funzionale" è associata con le imprese la capacità di reagire agli shock esterni, organizzando il personale interno (senza ricorrere al mercato del lavoro esterno), e fornire ai dipendenti con più competenze, in modo da poter essere reimpiegati in modo relativamente rapido da uno compito ad un altro (Kalleberg, 2001). Questo tipo di pratiche si basa molto sulla formazione di natura *firm-specific* e su un elevato grado di impegno dei lavoratori alle imprese, e necessita di lavoratori dotati di una conoscenza approfondita dei processi produttivi all'interno delle imprese.

La flessibilità numerica, al contrario, consente alle imprese di adeguare il numero totale dei lavoratori in risposta ai cambiamenti esogeni di domanda o di tecnologie, facendo ricorso a personale "flessibile" ottenuto dal mercato del lavoro (flessibilità numerica "esterna"), o ricorrere a variazioni nella distribuzione delle il tempo e le altre caratteristiche della organizzazione del mercato interno del lavoro (flessibilità numerica "interna"). Queste considerazioni permettono di razionalizzare il motivo per cui nelle pagine successive si farà ricorso alla distinzione in due grandi categorie di contratti a tempo determinato per i dipendenti.

La prima categoria è composta dai sui contratti di formazione lavoro (contratti a causa mista) che comprende i contratti di apprendistato e di formazione e contratti di lavoro (Contratti di formazione lavoro), una tipologia contrattuale introdotta nel 1984 per facilitare l'inserimento dei giovani lavoratori nel mercato del lavoro mercato, ma al momento non più a disposizione delle imprese, essendo stato bandito dalla Commissione europea dal 1999 (le ultime autorizzazioni sono state concordate nel mese di ottobre 2003).

La seconda categoria è composta, invece, da contratti a tempo determinato previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, ed il cui utilizzo è stato liberalizzato dal decreto legislativo 368 del 2001. L'analisi di questa categoria appare cruciale per interpretare i risultati poiché la loro unica differenza dai contratti "regolari" sta nella loro natura temporanea: quindi, si tratta di uno strumento particolarmente adatto per studiare lo sfruttamento della flessibilità numerica da parte delle imprese.

In conclusione, l'adozione di questa tassonomia di contrattazione per l'uso di dipendenti a tempo determinato (la quota complessiva dei contratti a tempo determinato, i contratti a tempo determinato coperti da contrattazione collettiva, contratti di formazione *on the job*), si è in grado di testare le indicazioni della letteratura teorica sul ruolo esercitato dalla presenza del sindacato sulla evoluzione della quota di occupazione temporanea.

5.3 Dati e statistiche descrittive

L'analisi empirica si basa sulla Rivelazione delle imprese e dei lavoratori (Ril) condotta da ISFOL nel 2005 e nel 2007 su un campione rappresentativo di imprese a responsabilità limitata e di società di capitali operanti nel settore privato extra agricolo.

Le indagini Ril raccolgono una ricca serie di informazioni sull'organizzazione del personale, la natura delle relazioni industriali e altre caratteristiche dei luoghi di lavoro. In particolare, i dati Ril permettono di distinguere l'uso di forme contrattuali a tempo determinato relativi ai lavoratori dipendenti in due tipologie: i contratti a tempo determinato per la formazione e i contratti a termine previsti da contrattazione collettiva senza alcuna clausola formativa.

Come si è già argomentato in precedenza, la distinzione tra queste tipologie di contratti a tempo determinato è fondamentale per comprendere le strategie di gestione del personale adottate dalle imprese.

I contratti di formazione *on the job*, infatti, sono concepiti come strumenti per fornire formazione (durante un periodo di *screening*) ai lavoratori più giovani. In teoria le imprese usano questi contratti in previsione di una futura assunzione di lavoratori a tempo indeterminato, piuttosto che per sfruttarne la flessibilità numerica e i vantaggi di costo. Per questi contratti, quindi, ci si attende un effetto *stepping stones* verso contratti regolari, come peraltro dimostrato da analisi empiriche sui tassi di transizione. I contratti a tempo determinato senza vincolo formativo e coperti dalla contrattazione collettiva, invece, sono in genere utilizzati per far fronte a flessibilità numerica necessaria per fronteggiare l'incertezza economica, senza chiara prospettiva di trasformare questi contratti in posizioni lavorative permanenti.

Analogamente a quanto fatto nel capitolo precedente, i dati Ril sono poi integrati con le informazioni sui bilanci certificati delle società di capitali presenti nell'archivio AIDA al fine di legare le caratteristiche contrattuali della forza lavoro con indicatori di performance aziendali e di volatilità economica.

Il dataset Ril-AIDA si riferisce quindi esclusivamente alle società di capitali, come peraltro già specificato nel capitolo precedente.

Infine, dato il focus dell'analisi, si escludono le imprese con meno di dieci dipendenti al fine di mantenere solo quelle aziende con un livello minimo di struttura organizzativa. Il campione finale è comunque consistente: oltre 6600 aziende.

5.4 Statistiche descrittive

Le statistiche descrittive del campione Ril-AIDA sono espone nella tabella 5.1.

Tabella 5.1 Statistiche descrittive (con pesi campionari)

	2005		2007	
	mean	std dev	mean	std dev
% contratti a tempo det form	0.05	0.09	0.03	0.07
% contratti a tempo det no form	0.05	0.11	0.07	0.15
std. Dev. Ricavi (per cella)	0.34	0.14	0.42	0.18
sindacato	0.26	0.44	0.24	0.43
ln(valore agg per dipendente)	10.60	0.63	10.79	0.49
ln(n dipendneti)	3.20	0.82	3.23	0.85
% donne	0.33	0.25	0.29	0.25
% dirigenti	0.07	0.1	0.04	0.07
% impiegati	0.45	0.31	0.34	0.28
% operai	0.48	0.3	0.62	0.29
% formati	0.20	0.31	0.19	0.31
Macroregioni				
Nord-ovest	0.35	0.48	0.34	0.47
Nord-est	0.26	0.44	0.28	0.45
Centro	0.20	0.4	0.21	0.4
Sud e Isole	0.19	0.39	0.18	0.38
Settori				
Attività estattive, minerarie; distribuzione di energia, gas, acqua, ecc.	0.02	0.13	0.01	0.12
Tessile, abbigliamento, editoria, ecc.	0.14	0.35	0.14	0.35
Manifattura	0.18	0.39	0.19	0.39
Meccanica, metallurgia, ecc.	0.15	0.36	0.16	0.36
Costruzione	0.15	0.35	0.14	0.35
Commercio, ristorazione, ecc.	0.16	0.37	0.19	0.39

»»

	2005		2007	
	mean	std dev	mean	std dev
Trasporti e telecomunicazioni	0.04	0.2	0.05	0.22
Intermediazione monetaria, finanz e assicurativa	0.06	0.24	0.08	0.27
Attività educative, sanitarie e altri servizi sociali privati	0.10	0.3	0.05	0.21
N di oss	3454		3457	

Fonte: dati Ril-AIDA

Qui si osserva che la quota complessiva dei contratti a termine rimane stabile intorno al 10% nel corso periodo 2005-2007. Al contrario, le diverse tipologie di contratti flessibili utilizzati dalle aziende cambiano nel tempo: la quota dei contratti di formazione *on the job* diminuisce dal 5% al 3% e, di conseguenza, aumenta la quota di contratti a tempo determinato, passando dal 5% al 7% tra il 2005 e il 2007.

L'evoluzione del valore aggiunto e il numero totale di dipendenti rivela che la performance produttiva e le dimensioni delle imprese in media sono leggermente aumentare nel corso del periodo considerato, mentre l'incidenza del sindacato è invariato riguardando circa il 15% delle imprese in entrambi gli anni.

La tabella riporta anche media e deviazione standard della composizione della forza lavoro occupata: la quota di donne diminuisce leggermente nel corso del tempo dal 33% del 2005 al 29% nel 2007, mentre la quota di lavoratori formati è di circa il 20% in entrambi gli anni.

Per quanto riguarda la specializzazione settoriale, le imprese del campione Ril-AIDA sono concentrate nel settore manifatturiero, nel tessile e nel commercio, con poche variazioni nel corso del tempo. Per ciò che concerne la localizzazione geografica, si assiste ad una concentrazione nelle regioni del Nord-ovest (35%) e del Nord-est (26%) rispetto a quelle del Centro (20%) e del Sud (19%).

5.5 L'analisi econometrica

L'analisi econometrica riguardante l'impatto della volatilità economica e della presenza sindacale sulla propensione ad utilizzare diverse forme di contratti a termine viene eseguita facendo riferimento alla seguente equazione di regressione:

$$(1) \%FT_{it} = \beta_1 vol_{ct} + \beta_2 \sin d_{it} + \beta_3 vol_{ct} \times \sin d_{it} + X_{it} \delta + \alpha_i + \varepsilon_{it} \quad t=2005,2007$$

dove FT indica la proporzione di lavoratori con un contratto a tempo determinato nell'impresa i al tempo t : tale variabile può dunque rappresentare la quota complessiva dei lavoratori a tempo determinato, la quota di lavoratori a tempo determinato con clausola di formazione e la quota di i lavoratori a tempo determinato senza formazione.

Per quanto riguarda le variabili esplicative, $volc_t$ è la media della deviazione standard della ricavi delle vendite nel periodo 1997-2005 nell'ambiente economico in cui opera l'impresa. Tale ambiente economico è identificato dalla cella c (definito sia dalla classe dimensionale dell'impresa che dal settore di attività), $sind_{it}$ è una variabile indicatrice della presenza sindacale, $volc_t * sind_{it}$ è un termine di interazione che identifica la misura in cui la presenza del sindacato influenzano l'impatto della volatilità economica sulla propensione delle imprese ad utilizzare diverse tipologie di contratti a tempo determinato. Il vettore di variabili X_{it} contiene altri controlli che possono influenzare la variabile dipendente. Infine il termine α_i riflette una l'eterogeneità (invariante nel tempo) delle imprese mentre ϵ_{it} è un termine di errore idiosincratice con distribuzione normale:

$$\epsilon_{it} | \alpha_i, \sin d_i, volc_t, X_i \sim N(0, \sigma_\epsilon)$$

La strategia di stima consiste nell'applicazione di un metodo di massima verosimiglianza ad un modello *pooled Tobit* e un modello *random effect* Tobit dell'equazione (1)

I modelli di regressione panel ad effetti fissi, infatti, non sono adatti nel nostro contesto analitico dato che il campione di imprese Ril-AIDA non presenta una sufficiente variabilità temporale nelle variabili oggetto di analisi.

5.6 Risultati principali

La tabella 5.2 riporta le stime degli *average marginal effects* (o effetti marginali medi) associati alle stime Tobit dell'equazione (1) quanto la variabile dipendente è la quota totale di lavoratori con contratto a tempo determinato.

Per quanto riguarda le stime *pooled Tobit*, le colonne (a) - (b) della tabella 5.2 mostrano che l'incertezza economica esercita un impatto positivo sulla quota di contratti a termine: un incremento della media della deviazione standard dei ricavi delle vendite registrata nell'ambiente economico in cui opera l'impresa è associato a un aumento significativo della quota totale di contratti a tempo determinato per il periodo 2002-2007. Questo risultato supporta l'ipotesi che l'incertezza economica incoraggia le imprese ad assumere lavoratori temporanei, perché la loro presenza consente di adattarsi più facilmente agli imprevisti, produttivi e tecnologici e per la domanda finale dei prodotti. In effetti, l'assunzione di lavoratori su base permanente può rappresentare un investimento irreversibile, dal momento che i lavoratori con contratti a tempo indeterminato non possono essere licenziati facilmente a meno di senza sostenere costi di separazione

nell'eventualità in cui la condizione economica peggiora (Lotti e Viviano, 2011; Bentolila e Bertola, 1994).

Le colonne (a) - (b) della tabella 5.2 rivelano, inoltre, che la presenza del sindacato scoraggia notevolmente l'uso di contratti a tempo determinato: la quota di contratti a tempo determinato in aziende sindacalizzate è inferiore a quella presente in aziende non sindacalizzate. Tale risultato può essere messo in relazione con il fatto che i lavoratori temporanei (*outsiders*) sono meno sindacalizzati e meno coinvolti nelle relazioni industriali rispetto ai dipendenti a tempo indeterminato (*insiders*). Ciò implica che l'assunzione dei lavoratori su base temporanea può indebolire in modo significativo il potere di contrattazione sindacale e la sua rappresentatività nelle relazioni industriali. Di conseguenza il sindacato può scoraggiare l'uso di contratti a tempo determinato e il loro uso come un *buffer stock*, anche se tale strategia del personale permetterebbe in teoria di "isolare" i suoi iscritti, che sono generalmente permanenti, dalle conseguenze negative delle fluttuazioni economiche (Booth, 1995).

Per capire meglio questi risultati, l'equazione (1) viene stimata includendo tra i regressori il termine di interazione $volc_t * sindacato_{it}$ (Modello 2). In questo caso, le colonne (c) - (d) della tabella 5.2 confermano un impatto positivo della volatilità, mentre i sindacati non svolgono un ruolo diretto nella scoraggiare l'uso dei contratti a tempo determinato.

Invece, l'effetto marginale medio associato al termine di interazione $volc_t * sindacato_{it}$ è negativo e statisticamente significativo: un aumento della deviazione standard delle vendite nel periodo 1999-2005 riduce *ceteris paribus*, in media, la quota complessiva dei contratti a tempo determinato nelle imprese sindacalizzate rispetto a quanto avviene nelle imprese non-sindacalizzate.

L'avversione del sindacato per il lavoro temporaneo sembra dunque essere guidata da l'incertezza economica: un ambiente economico riduce la durata media dell'occupazione per i lavoratori temporanei, il loro attaccamento al posto di lavoro e, quindi, il loro potenziare coinvolgimento nelle azioni di rivendicazione e contrattazione sindacale. Per dirla diversamente, il sindacato tende ad opporsi a un uso intensivo di contratti a tempo determinato, al fine di evitare l'indebolimento del suo potere contrattuale; ciò è più probabile che accada in ambienti volatili, caratterizzato da un'alta frequenza di rinegoziazione delle condizioni di lavoro e/o salariali.

La tabella 5.2 riporta anche le stime del modello *random effect* dell'equazione (1). I risultati mostrati nelle colonne (e) - (f) della tabella 5.2 confermano l'effetto positivo associato all'incertezza economica e l'impatto negativo che si accompagna alla presenza del sindacato. La grandezza delle stime *random effect* non è statisticamente diversa dalle stime *pooled*, un tale risultato non è sorprendente, dato che sia la sindacalizzazione che l'incertezza economica agiscono come variabili quasi-esogene, non essendo direttamente influenzato dal comportamento delle imprese.

Le stime *random effect* mostrano poi che la significatività statistica dell'impatto negativo del sindacato viene meno quando il termine di interazione $volc_t * sindacato_{it}$ viene

incluso come variabile di controllo aggiuntiva nell'equazione (1). Le colonne (g) - (h) della tabella 5.2 confermano infatti che il ruolo del sindacato nello scoraggiare l'utilizzo complessivo dei contratti a termine è associato esclusivamente alla necessità di "ammortizzare" l'impatto dell'incertezza economica sulla composizione della forza lavoro tra gli *insiders* e *outsiders* del mercato interno del lavoro.

La tabella 5.2 riporta, infine, le stime associate ad altre variabili di controllo che possono influenzare l'uso dei contratti a tempo determinato: il log del valore aggiunto, il log dell'occupazione totale, la specializzazione settoriale, la localizzazione geografica e la composizione della forza lavoro.

Emerge così che la produttività è l'unica variabile negativamente correlata con l'uso di contratti a tempo determinato. Invece, la dimensione delle imprese, la quota di lavoratori di genere femminile, la percentuale di lavoratori a bassa qualificazione (la variabile è omessa è la quota di dirigenti) incentivano la propensione delle imprese ad usare i contratti a tempo determinato.

Tabella 5.2 Contratti a tempo determinate; stima degli effetti marginali medi

	Pooled tobit				Random effect tobit			
	modello 1		modello 2		modello 1		modello 2	
	dy/dx (a)	Std. Er (b)	dy/dx (c)	Std. Er (d)	dy/dx (e)	Std. Er (f)	dy/dx (g)	Std. Er (h)
std. dev ricavi	0.049 ***	0.011 ***	0.063 ***	0.013 ***	0.044 ***	0.010 ***	0.056 ***	0.011 ***
sindacato	-0.010 ***	0.003 ***	0.006 ***	0.006 ***	-0.009 ***	0.003 ***	0.007 ***	0.006 ***
st dev ricavi* sind.			-0.043 ***	0.014 ***			-0.041 ***	0.013 ***
% donne	0.031 ***	0.006 ***	0.031 ***	0.006 ***	0.034 ***	0.005 ***	0.034 ***	0.005 ***
% impiegati	0.035 **	0.014 **	0.033 **	0.014 **	0.040 ***	0.013 ***	0.037 ***	0.013 ***
% operai	0.051 ***	0.014 ***	0.048 ***	0.014 ***	0.051 ***	0.013 ***	0.049 ***	0.013 ***
% formati	0.001	0.003	0.001	0.003	0.001	0.003	0.001	0.003
seniority	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **
ln(valore aggiunto)	-0.012 ***	0.002 ***	-0.012 ***	0.002 ***	-0.014 ***	0.002 ***	-0.014 ***	0.002 ***
14 < n. dipendenti < 50	0.027 ***	0.004 ***	0.028 ***	0.004 ***	0.027 ***	0.003 ***	0.027 ***	0.003 ***
49 < n. dipendenti < 250	0.050 ***	0.005 ***	0.049 ***	0.005 ***	0.048 ***	0.005 ***	0.047 ***	0.005 ***
n. dipendenti > 249	0.047 ***	0.005 ***	0.047 ***	0.005 ***	0.043 ***	0.005 ***	0.043 ***	0.005 ***
Nord Est	0.009 ***	0.003 ***	0.009 ***	0.003 ***	0.009 ***	0.003 ***	0.009 ***	0.003 ***
Centro	0.018 ***	0.003 ***	0.018 ***	0.003 ***	0.019 ***	0.003 ***	0.019 ***	0.003 ***

)))

	Pooled tobit				Random effect tobit			
	modello 1		modello 2		modello 1		modello 2	
	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
Sud e Isole	0.002	0.004	0.002	0.004	0.002	0.004	0.002	0.004
settori	si	si	si	si	si	si	si	si
anno 2007	-0.011	0.002	-0.011	0.002	-0.010	0.002	-0.009	0.002
	***	***	***	***	***	***	***	***
sigma	0.183	0.004	0.183	0.004				
sigma_u					0.120	0.003	0.119	0.003
sigma_e					0.140	0.002	0.140	0.002
rho					0.422	0.019	0.421	0.019
chi2					486.21		486.21	
Prob > chi2					0.000		0.000	
F()	13.390		12.89					
Prob > F	0.000		0.00					
Pseudo R2	0.433		0.442					
N of Obs								6655

Note: variabili omesse: dirigenti, Nord-ovest, n di dipendenti < 15; significatività statistica *** al 1%, ** al 5%, * al 10%
Fonte: dati RII-ISFOL

5.7 Contratti di formazione e contratti a termine

In questo paragrafo l'analisi econometrica precedente viene replicata distinguendo esplicitamente i contratti di formazione *on the job* e di contratti a termine senza clausola di formazione.

In particolare tabella 5.3 mostra le stime Tobit dell'equazione (1) quando la variabile dipendente è la quota dei suoi contratti di formazione *on the job*.

Per quanto riguarda le stime *Pooled*, le colonne (a) - (b) della tabella 5.3 dimostrano che la volatilità economica non esercita alcuna influenza statisticamente significativa per contratti a termine con clausole di formazione, confermando l'ipotesi teorica che questa tipologia di contratti sono usati principalmente come strumento di *screening*, piuttosto che come *buffer stock*.

Viceversa, il sindacato esercita un effetto negativo e significativo per i contratti di formazione *on the job* che risulta superiore, in termini assoluti, a quello trovate nelle regressioni in cui la variabile dipendente dell'equazione (1) è la quota complessiva dei contratti a tempo determinato (cfr. tabella 5.2).

Questo risultato può essere spiegato facendo riferimento al fatto che per i contratti di formazione *on the job* sono associati ad una probabilità positiva di essere trasformato in permanente e, quindi, tendenzialmente si accompagnano ad una relazione di cooperativa con il datore di lavoro. Ci si aspetta quindi che i dipendenti con contratti di formazione *on the job* sono più attaccati alle imprese rispetto a categorie di lavoratori temporanei. Se è così, il sindacato può opporsi all'uso dei contratti di formazione *on the job*, perché il loro utilizzo estensivo potrebbe ridurre il potere contrattuale dei rappresentanti sindacali.

La plausibilità di una tale spiegazione è in qualche modo valorizzata dai risultati visualizzati nelle colonne (c) - (d) della tabella 5.3.

Qui si osserva che l'impatto diretto del sindacato continua ad essere negativo, anche quando si prende in esplicita considerazione il ruolo del sindacato stesso nel smorzare l'impatto della volatilità sull'uso di lavoro temporaneo.

In particolare, la stima associata al termine di interazione $vol_{ct} * sindacato_{it}$ non è statisticamente significativa: la presenza dei sindacati non attenua l'impatto di incertezza economica sull'uso di contratti di formazione *on the job*.

Per quanto concerne le stime *random effect* il ruolo del sindacato e dell'incertezza economica non cambiano significativamente rispetto alle stime *pooled*. In particolare, le colonne (e) - (f) e (h) - (g) nella tabella 5.3 mostrano che la quota di tali contratti nelle imprese sindacalizzate sono il 9% in meno rispetto a quelli impiegati dalle imprese non sindacalizzate, mentre l'incertezza economica non svolge un ruolo di promozione per questi contratti, né direttamente né indirettamente.

Il quadro empirico cambia radicalmente se la variabile dipendente dell'equazione (1) è la quota di contratti a tempo determinato senza alcuna clausola di formazione.

In questo caso, le stime degli effetti marginali medi ottenute con le regressioni *pooled* e *random effect* sono riportate nella tabella 5.4.

Si verifica così che la volatilità economica è associata positivamente a questo tipo di contratti a tempo determinato. Si tratta infatti di contratti generalmente usati per far fronte alle fluttuazioni economiche, e le imprese tendono a ricorrervi principalmente come meccanismo di *buffer stock* o per attuare strategie di *churning*.

La stima dell'effetto marginale medio associato alla presenza del sindacato, invece, non è statisticamente significativo. Tale evidenza può essere legato al fatto che la strategia del sindacato verso forme contrattuali flessibili non sono chiare a priori. Le imprese possono decidere di assumere su base temporanea per una serie di ragioni diverse dalla necessità di affrontare l'incertezza economica o per effettuare un processo di *screening* e di formazione dei lavoratori.

Tabella 5.3 Contratti con formazione; Stima degli effetti marginali medi

	Pooled tobit				Random effect tobit			
	modello 1		modello 2		modello 1		modello 2	
	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
std. dev ricavi	0.006	0.006	0.006	0.007	0.006	0.005	0.006	0.006
sindacato	-0.010 ***	0.002	-0.009 ***	0.003 ***	-0.008 ***	0.001 ***	-0.009 ***	0.003
st dev ricavi* sind.			-0.002	0.008			0.001	0.008
% donne	0.009 ***	0.003	0.009 ***	0.003 ***	0.012 ***	0.003 ***	0.012 ***	0.003
% impiegati	0.010	0.008	0.009	0.008	0.010	0.007	0.010	0.007
% operai	0.005	0.008	0.004	0.008	0.005	0.007	0.005	0.007
% formati	0.002	0.002	0.002	0.002	0.003	0.002	0.003	0.002
seniority	0.000 **	0.000	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000
ln(valore aggiunto)	-0.004 ***	0.001	-0.004 ***	0.001 ***	-0.004 ***	0.001 ***	-0.004 ***	0.001
14 < n. dipendenti < 50	0.003	0.002	0.003	0.002	0.003	0.002	0.003	0.002
49 < n. dipendenti < 250	0.004	0.003	0.004	0.003	0.003	0.003	0.003	0.003
n. dipendenti > 249	0.011 ***	0.003	0.011 ***	0.003 ***	0.009 ***	0.003 ***	0.009 ***	0.003
Nord Est	0.004 **	0.002	0.004 **	0.002 **	0.004 **	0.002 **	0.004 **	0.002
Centro	0.005 **	0.002	0.005 **	0.002 **	0.005 ***	0.002 ***	0.005 ***	0.002

)))

	Pooled tobit				Random effect tobit			
	modello 1		modello 2		modello 1		modello 2	
	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
Sud e Isole	0.000	0.002	0.000	0.002	0.000	0.002	0.000	0.002
settori	si	si	si	si	si	si	si	si
anno 2007	-0.014	0.001	-0.014	0.001	-0.013	0.001	-0.013	0.001
	***	***	***	***	***	***	***	***
sigma	0.138	0.004	0.138	0.004				
sigma_u					0.091	0.003	0.091	0.003
sigma_e					0.104	0.002	0.104	0.002
rho					0.434	0.024	0.434	0.024
chi2					341.73		341.78	
Prob > chi2					0.000		0.000	
F()	11.09		11.58					
Prob > F	0.000		0.000					
Pseudo R2	0.173		0.173					
N of Obs			6655					

Nota. Variabili omesse: Dirigenti; Nord-ovest; N. di dipendenti <15; Significatività statistica *** al 1%, ** al 5%, * al 10%
Fonte: dati RII-ISFOL

Per comprendere più in profondità questo punto, è utile osservare le stime dell'equazione (1) quando il termine di interazione $vol_{ct} * sindacato_{it}$ è incluso come controllo aggiuntivo delle altre variabili esplicative. In effetti, le colonne (c) - (d) della tabella 5.4 mostrano che sia l'incertezza economica che la presenza sindacale aumentano in modo significativo la quota di contratti a tempo determinato senza formazione: le loro stime sono pari al 5,8% e al 2,3% rispettivamente.

In questo caso, è lecito intuire che le imprese che hanno a che fare con un mercato del lavoro interno caratterizzato da una forte presenza sindacale possono essere incentivate ad incrementare la quota di contratti a tempo determinato non tanto per affrontare l'incertezza economica, né a fini di *screening* e formazione. Piuttosto la loro strategia potrebbe essere quella di far ricorso ad un'occupazione su base temporanea per indebolire le rivendicazioni dei lavoratori permanenti (e sindacalizzati). In effetti, le strategie di *churning* sembrano funzionali all'utilizzo di contratti a tempo determinato senza clausole di formazione in quanto riducono al minimo gli investimenti in capitale umano e l'attaccamento dei lavoratori alle imprese.

Al tempo stesso, le stime *pooled* dimostrano che la presenza sindacale scoraggia l'uso di contratti a termine senza clausole di formazione nel caso in cui il ricorso a tali contratti faccia parte di una strategia del personale diretta a affrontare l'incertezza economica: la stima dell'effetto marginale medio associato con il termine di interazione $vol_{ct} * sindacato_{it}$ è negativo e significativo. Ancora una volta, si può sottolineare che i lavoratori temporanei sono meno inclini a impegnarsi in attività di relazioni industriali (magari organizzate dai lavoratori a tempo indeterminato); in tal modo si può ipotizzare che la loro presenza indebolisca in qualche misura la forza o la "voce" del sindacato nel processo di contrattazione. Ciò accade soprattutto in un ambiente altamente volatile, quando le condizioni di lavoro sono negoziate con maggiore frequenza.

Infine, le stime *random effects* presentate nella tabella 5.4 confermano che la relazione tra incertezza economica, presenza del sindacato e la propensione ad utilizzare contratti a tempo determinato senza alcuna clausola di formazione non viene alterata anche quando si tiene conto delle eterogeneità delle imprese.

In particolare le colonne (e) - (f) e (g) - (h) della tabella 5.4 indicano che le stime *random effects* degli effetti marginali medi non sono statisticamente differenti nel segno e grandezza da quelle ottenute nel modello *pooled*.

Tabella 5.4 Contratti a termine; Stima degli effetti marginali medi

	Pooled tobit				Random effect tobit			
	modello 1		modello 2		modello 1		modello 2	
	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
std. dev ricavi	0.041 ***	0.010	0.058	0.012 ***	0.036	0.009 ***	0.052	0.010 ***
sindacato	0.003	0.002	0.023	0.005 ***	0.003	0.002	0.023	0.005 ***
st dev ricavi* sind.			-0.051	0.013 ***			-0.051	0.012 ***
% donne	0.018 ***	0.006	0.019	0.005 ***	0.018	0.005 ***	0.019	0.005 ***
% impiegati	0.024 *	0.014	0.021	0.014	0.029	0.013 **	0.026	0.013 **
% operai	0.045 ***	0.013	0.042	0.013 ***	0.046	0.012 ***	0.043	0.012 ***
% formati	-0.001	0.003	-0.001	0.003	-0.001	0.003	-0.002	0.003
seniority	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ln(valore aggiunto)	-0.007	0.002	-0.007	0.002 ***	-0.008	0.002 ***	-0.008	0.002 ***
14< n. dipendenti<50	0.034 ***	0.004	0.035	0.004 ***	0.034	0.003 ***	0.034	0.003 ***
49< n. dipendenti<250	0.062 ***	0.005	0.062	0.005 ***	0.061	0.004 ***	0.061	0.004 ***
n. dipendenti>249	0.060 ***	0.004	0.060	0.004 ***	0.059	0.005 ***	0.058	0.005 ***
Nord Est	0.008 ***	0.003	0.008	0.003 ***	0.007	0.003 ***	0.007	0.003 ***
Centro	0.013 ***	0.003	0.013	0.003 ***	0.012	0.003 ***	0.012	0.003 ***

))

	Pooled tobit				Random effect tobit			
	modello 1		modello 2		modello 1		modello 2	
	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
Sud e Isole	-0.002	0.004	-0.002	0.004	-0.003	0.004	-0.003	0.004
settori	si		si		si		si	
anno 2007	0.002	0.002	0.002	0.002	0.002	0.002	0.003	0.002
sigma	0.206	0.006	0.206	0.006				
sigma u					0.135	***	0.135	***
sigma e					0.156	***	0.156	***
rho					0.427	0.022	0.427	0.022
chi2					518.59		534.59	
Prob > chi2					0.000		0.000	
F()	16.93		16.30					
Prob > F	0.000		0.000					
Pseudo R2	0.180		0.185					
N di oss								6655

Note: variabili omesse: dirigenti, Nord-ovest; n. di dipendenti <15; significatività statistica *** al 1%, ** al 5%, * al 10%.
Fonte: dati RII-ISFOL

segue
Tabella 5.4

5.8 Conclusioni

Le analisi empiriche sviluppate nelle pagine precedenti dimostrano che l'incertezza economica rappresenta uno dei fattori principali sottostanti la propensione delle imprese ad utilizzare contratti a tempo determinato, propensione a sua volta frenata dalla presenza del sindacato.

Questa ultima evidenza contrasta chiaramente con le implicazioni dei modelli di tipo *insiders-outsiders* del mercato del lavoro ed attribuisce alle associazioni sindacali un ruolo strategico per regolare la diffusione del lavoro temporaneo nelle imprese italiane, soprattutto quando i contratti a termine non presentano alcun contenuto formativo e sono usati unicamente per far fronte alla volatilità delle condizioni economiche in cui opera l'azienda.

6 Profitti, produttività e mercati interni del lavoro: il ruolo del capitale umano nelle imprese

6.1 Introduzione

Vi sono circostanze in cui le imprese possono mantenere un livello di profitto positivo anche quando organizzano i propri processi produttivi in modo non efficiente, magari ricorrendo a forza lavoro poco qualificata, scarsamente retribuita e occupata con contratti temporanei. Nella misura in cui il profitto è misurato dalla differenza tra valore della produzione e costo della produzione, è possibile infatti incrementare la redditività aziendale minimizzando il costo del lavoro pur in presenza di una produttività stagnante. La questione centrale, tuttavia, è capire se le strategie aziendali basate sulla compressione del costo del lavoro e sulla ricerca della profittabilità di breve periodo (pur in presenza di una scarsa produttività e efficienza dei fattori produttivi) siano in grado di garantire un livello di competitività adeguato per rimanere sul mercato nel medio lungo periodo, soprattutto in presenza di mercati internazionali altamente integrati da un punto di vista reale e finanziario e in periodo di grande cambiamento tecnologico. A tal fine è possibile distinguere le imprese in quattro tipologie, sulla base di un criterio di classificazione che ordina il modello competitivo da esse adottato in funzione del perseguimento della profittabilità e/o della produttività.

Nello specifico, la prima tipologia include le imprese "di cattiva qualità" (o *imprese marginali*) che presentano indici di redditività e di produttività al di sotto del valore mediano di tali indici riferito al settore di appartenenza.

La seconda tipologia raggruppa le imprese di "media qualità" (o *imprese prevalentemente profittevoli*) che presentano indici di bassa produttività e di alta profittabilità, rispetto al valore mediano del settore in cui operano.

La terza tipologia si riferisce alle imprese di "buona qualità" (o *imprese prevalentemente efficienti*) che presentano indici di produttività sopra la mediana e indici di profittabilità al di sotto della mediana.

La quarta tipologia, infine, raggruppa le imprese di "ottima qualità" (o *imprese eccellenti*), caratterizzate da una elevata produttività e redditività.

A questo punto è evidente che fare riferimento a questo ordine per classificare le strategie competitive delle aziende italiane contiene in sé un'ipotesi bene precisa riguardo

al modello competitivo più funzionale ad una dinamica virtuosa del sistema produttivo e del mercato del lavoro. L'ipotesi è appunto che le *imprese prevalentemente efficienti* siano preferibili, da un punto di vista delle prospettive di crescita e dell'inclusione sociale del sistema economico, alle *imprese prevalentemente profittevoli*.

Questa ipotesi, a sua volta, può essere giustificata dal fatto che le imprese che perseguono la redditività di breve periodo, anche a discapito di un'organizzazione efficiente dei fattori produttivi, rischiano di uscire furori dal mercato in un orizzonte di medio-lungo periodo, vista la crescente pressione competitiva sui costi di produzione (e su quello del lavoro in particolare) in un'economia globalizzata.

Al contrario, ci si aspetta che le imprese che presentano una buona produttività pur in presenza di una scarsa redditività siano favorite dalle tendenze strutturali che indicano nell'investimento in innovazione e nell'accrescimento del valore produttivo la leva cruciale per competere nel medio-lungo periodo nei mercati internazionali.

L'individuazione delle imprese di "cattiva" qualità e quelle di "ottima" qualità invece, ci appare chiara per ragioni opposte. Le imprese di cattiva qualità subiscono un processo di trasformazione che le spinge ad uscire dal mercato, mentre quelle di ottima qualità presentano gli indici di performance migliori sotto tutti i punti di vista.

Sulla base di questa classificazione, nelle pagine successive si sviluppa un'analisi empirica con l'intento di individuare quali siano i fattori alla base delle diverse dinamiche competitive delle imprese italiane. L'obiettivo è quello di comprendere se il potenziale di crescita delle aziende sia legato a meccanismi istituzionali che agiscono sul costo del lavoro oppure al ruolo esercitato dal capitale umano dei lavoratori e degli imprenditori. In questa prospettiva i dati microeconomici ottenuti integrando le informazioni provenienti dalla *Rilevazione delle imprese e dei lavoratori* (Ril) condotta dall'ISFOL nel 2010 e quelle fornite dall'archivio AIDA permettono di dimostrare i seguenti risultati. Primo, la dinamica produttiva è negativamente condizionata dal basso livello di istruzione degli imprenditori italiani, almeno rispetto a quello di altri competitori europei. In effetti le evidenze empiriche dimostrano che imprese gestite da datori di lavoro con un livello di istruzione universitario hanno performance reddituali e produttive sostanzialmente più elevate delle aziende gestite da imprenditori con uno scarso livello di istruzione.

Secondo, la valorizzazione del capitale umano della forza lavoro occupata, favorito dall'investimento in formazione *on the job*, dalla stabilità delle condizioni lavorative da un punto di vista contrattuale, e dall'impiego di una forza lavoro altamente istruita, è una forza trainante di un modello competitivo virtuoso, che guarda all'incremento del valore della produzione e dell'efficienza piuttosto che alla redditività di breve periodo. Terzo, la politica economica dovrebbe favorire selettivamente le imprese di "buona qualità" poiché questa tipologia di imprese è strategica per migliorare la competitività del sistema produttivo, per valorizzare le risorse umane e favorire l'inclusione sociale nel mercato del lavoro.

Sulla base di tali evidenze si pone peraltro il problema di identificare quale sia il sistema di intermediazione finanziaria più adatto a favorire la crescita di quel segmento di imprese che puntano sull'innovazione e la produttività come obiettivi strategici di competizione (soprattutto nei mercati internazionali). Si tratta di un problema finora sottovalutato nelle analisi delle politiche del lavoro che, tuttavia, riveste una importanza fondamentale per la dinamica della qualità dell'occupazione, della disoccupazione e della disuguaglianza. Il sistema creditizio tradizionale, infatti, è sottoposto a crescenti pressioni economiche ed istituzionali che impone un progressivo *de-leveraging* (accordi di Basilea 3, crisi finanziaria, ecc.), ovvero una maggiore severità nella definizione e nella operatività dei criteri contabili su cui si basa l'erogazione dei finanziamenti per i progetti di investimento. Tra le implicazioni più preoccupanti di questo processo vi è il fatto che le banche faranno sempre più attenzione agli indici di redditività operativa delle imprese che si rivolgono loro per ottenere un finanziamento. In tal modo si evidenzia una potenziale debolezza nella relazione funzionale tra sistema del credito, quello delle imprese e la dinamica del mercato del lavoro.

Può accadere, infatti, che le imprese maggiormente innovative e produttive conseguano questa performance economica "virtuosa" grazie al sostenimento di un costo iniziale necessario per finanziare i progetti di investimento più innovativi. In altre parole, può accadere che una dinamica produttiva efficiente da parte delle aziende nel medio-lungo periodo si accompagni ad indici di redditività non soddisfacenti nel breve periodo.

Nella misura in cui il sistema bancario e creditizio indicizza la gestione del portafoglio a un collaterale basato solo (o prevalentemente) su indici di redditività operativa delle aziende che domandano finanziamenti, è possibile che emerga un nodo strutturale che impedisce la crescita e il consolidamento delle imprese maggiormente dinamiche ed efficienti, con effetti negativi sulla dinamica strutturale del sistema economico e quindi del mercato del lavoro.

Questo aspetto verrà approfondito nel cap. 10 del volume.

6.2 Dati e statistiche descrittive

L'analisi empirica si basa sui dati forniti dalla *Rilevazione sulle imprese e sui lavoratori* (Ril) condotta da ISFOL nel 2010 su un campione rappresentativo di oltre 25.000 operanti nel settore privato non agricolo.

Le indagini Ril relativa all'anno 2010 raccoglie una ricca serie di informazioni su organizzazione del personale, relazioni industriali e di altre caratteristiche sul posto di lavoro. In particolare, i dati Ril relativi al 2010 permette di rilevare il livello di istruzione e le altre caratteristiche demografiche dei datori di lavoro, la composizione della forza lavoro e le scelte competitive delle imprese e la specializzazione.

Al fine di collegare queste informazioni a indicatori di performance aziendale e di variabili contabili, un sotto-campione del dataset Ril è stato integrato (usando i codici fiscali) con i dati dell'archivio AIDA che contengono informazioni sui bilanci certificati delle società di capitali italiane.

Per quanto riguarda la selezione del campione, si considerano solo le imprese con almeno cinque dipendenti per garantire un livello minimo di struttura organizzativa. Una volta che sono state eliminate le osservazioni che presentano dati mancanti sulle variabili chiave, in modo che il campione finale su cui viene eseguita l'analisi conta oltre 5000 aziende.

6.3 Statistiche descrittive

La tabella 6.1 riporta le statistiche descrittive ponderate e non ponderata del campione Ril-AIDA, distinguendo tre gruppi principali di variabili: quelle relative alla struttura e gestione manageriale e imprenditoriale, quelle riguardanti la composizione della forza lavoro occupata e, infine, quelle associate alle caratteristiche produttive delle imprese. Per quanto riguarda il profilo individuale dell'imprenditore, si osserva che l'incidenza imprenditori con una formazione terziaria è di circa il 31%, la quota imprenditori con un livello di istruzione secondaria superiore è del 51%, mentre quella con istruzione secondaria inferiore è del 17%. Ciò conferma che in Italia una parte predominante della imprenditorialità (anche nelle società di capitali, non solo nelle aziende familiari) presenta una dotazione di capitale umano mediamente bassa almeno rispetto a ciò che emerge per gli altri paesi europei.

Questo elemento distintivo dei datori di lavoro italiani può influenzare significativamente il comportamento concorrenziale delle imprese, dal momento che la mancanza di adeguate capacità cognitive e le competenze generali che sono acquisite attraverso la frequentazione scolastica e universitaria possono favorire l'emergere di comportamenti avversi al rischio e vulnerabili al condizionamento delle "preferenze iperboliche" (miopia verso il futuro). In altre parole, ci si aspetta che gli imprenditori poco istruiti tendano a sopravvalutare i rendimenti di breve periodo delle proprie scelte, a discapito dei rendimenti di medio lungo periodo derivanti dalle decisioni di investimento.

Tabella 6.1 Statistiche descrittive

	Pesate		non pensate		Min	Max
	Media	St dev	Media	St dev		
Caratteristiche imprenditori						
Istruzione terziaria	0,38	0,49	0,32	0,47	0	1
Istruzione secondaria sup.	0,47	0,50	0,51	0,50	0	1
Istruzione secondaria inf.	0,15	0,36	0,17	0,38	0	1
Età<40	0,07	0,26	0,08	0,27	0	1
39 <età<60	0,59	0,49	0,59	0,49	0	1
età>59	0,34	0,47	0,33	0,47	0	1
Caratteristiche lavoratori						
% istruzione terziaria	0,12	0,18	0,10	0,16	0	1
% istruzione secondaria sup.	0,42	0,26	0,44	0,27	0	1
% istruzione secondaria inf.	0,46	0,31	0,46	0,32	0	1
% formati	0,28	0,36	0,25	0,35	0	1
% contratti a termine	0,10	0,15	0,11	0,16	0	1
% donne	0,34	0,27	0,34	0,26	0	1
Caratteristiche imprese						
Proprietà familiare	0,74	0,44	0,79	0,41	0	1
Gestione manageriale	0,09	0,29	0,06	0,24	0	1
Mercato estero	0,37	0,48	0,37	0,48	0	1
Innov prodotto	0,49	0,50	0,48	0,50	0	1
Innov processo	0,44	0,50	0,41	0,49	0	1
Nord-ovest	0,36	0,48	0,38	0,48	0	1
Nord-est	0,26	0,44	0,23	0,42	0	1
Centro	0,20	0,40	0,22	0,41	0	1
Sud e Isole	0,19	0,39	0,17	0,38	0	1
9<n. dipendenti<15	0,28	0,45	0,29	0,45	0	1
14< n. dipendenti<50	0,44	0,50	0,62	0,49	0	1

»»

segue
Tabella 6.1

	Pesate		non pesate			
	Media	St dev	Media	St dev	Min	Max
49< n. dipendenti<250	0,21	0,41	0,09	0,28	0	1
N. dipendenti>249	0,06	0,25	0,01	0,08	0	1
Attività estattive, minerali, ecc.	0,06	0,24	0,06	0,24	0	1
Tessile, abbigliamento, tabacco, ecc.	0,05	0,21	0,05	0,21	0	1
Editoria, lavorazione legno, ecc.	0,09	0,29	0,09	0,29	0	1
Meccanica e metallurgia, altra manifattura	0,14	0,34	0,13	0,34	0	1
Distribuzione di energia, gas, ecc.	0,13	0,34	0,09	0,28	0	1
Costruzioni	0,14	0,34	0,10	0,30	0	1
Commercio e trasporto	0,17	0,37	0,26	0,44	0	1
Intermediazione finanz, mon., ass; altri servizi alle imprese	0,11	0,32	0,15	0,36	0	1
Istruzione, sanità, altri servizi sociali	0,12	0,32	0,06	0,24	0	1
N. d'osservazioni	5096					

Fonte: dati Ril- AIDA

Coerentemente con quanto emerge per il livello di istruzione, si osserva poi che la quota di imprenditori giovani, ovvero di età inferiore a 40 anni, è assai contenuta (8%, circa), mentre la maggior parte di essi hanno tra i 40 e i 60 anni di età (58%) con una percentuale significativa di datori di lavoro con oltre 60 anni (34%).

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 relativa ai lavoratori con un titolo di studio universitario (10%): come si avrà modo di argomentare nel cap. 9, tale evidenza riflette il *mismatch* tra il capitale umano della forza lavoro e la qualità dei posti di lavoro offerti dalle imprese italiane.

La scarsa valorizzazione del capitale umano dei lavoratori si riflette nella quota di contratti a tempo determinato (10,6%) e nel dato relativo alla proporzione di dipendenti che hanno partecipato ad un corso di formazione organizzato dall'azienda (24,6%).

L'intensità di utilizzo di contratti a tempo determinato infatti è negativamente correlata con gli incentivi ad investire in formazione e alle attività *learning-by-doing*.

Le statistiche descrittive relative alle caratteristiche delle imprese, infine, confermano alcuni elementi noti del sistema produttivo italiano. Le aziende italiane sono in media di piccole dimensioni (oltre il 90% di esse occupa meno di 50 dipendenti), per la grande maggioranza sono di proprietà familiare (circa l'80%) e gestite senza far ricorso a manager esterni.

Infine, le imprese del nostro campione si trovano concentrate nel comparto manifatturiero e in alcuni settori dei servizi a bassa intensità di utilizzo di capitale umano qualificato, oltre ad essere prevalentemente localizzate nelle regioni del Nord.

6.4 La classificazione delle imprese in quattro tipologie

La classificazione delle imprese in quattro tipologie di cui si è discusso in precedenza di declina nei dati facendo riferimento a due indici della performance di impresa.

Si tratta di un indice di efficienza definito dalla produttività del lavoro (valore aggiunto su numero di addetti) e un indice di profittabilità definito dal reddito operativo sulle vendite (Return on Sales, ROS).

In particolare per entrambi questi indicatori sono misurati i valori mediani specifici di ciascun settore di attività produttiva¹¹. Quindi ogni impresa del campione Ril-AIDA è stata classificata in ognuna delle quattro tipologie in base alla circostanza che presentasse un livello di produttività e di profittabilità, maggiori o minori della mediana del settore in cui opera.

La tabella 6.2 esemplifica la procedura seguita per realizzare tale classificazione:

Tabella 6.2 Classificazione tipologia imprese

Produttività del lavoro	ROS (Reddito operativo/vendite)	
	> mediana	<mediana
> mediana	A	C
< mediana	B	D

¹¹ Ricordiamo che la mediana è, nel caso di studio, quel valore della produttività del lavoro (analogamente per il Ros) che divide esattamente a metà la graduatoria delle imprese, talché il 50% di esse avrà un valore di produttività maggiore della mediana ed il restante 50% un valore minore.

La tipologia A è costituita, appunto, dalle *imprese eccellenti*: quelle aziende che nel 2010 si presentavano con performance relativamente elevate (rispetto al valore mediano di settore) sia nella produttività del lavoro che nel ritorno sulle vendite.

All'estremo opposto, si trova la tipologia D, rappresenta le *imprese marginali*: aziende con performance relativamente basse (rispetto al valore mediano di settore) sia per quanto riguarda la produttività che la profittabilità.

Le tipologie intermedie sono indicate con B e C.

La tipologia B si riferisce al sottoinsieme di *imprese prevalentemente profittevoli* (profitevoli ma non efficienti): sono aziende con un Ros relativamente elevato, ma un livello di produttività del lavoro inferiore al valore mediano del settore in cui operano. Infine la tipologia C include *imprese prevalentemente efficienti* (efficienti ma non profittevoli), che privilegiano l'uso efficiente degli input piuttosto che la profittabilità.

In altri termini, la tipologia B è identificabile con le imprese attente ai rendimenti di breve periodo nelle scelte di investimento e competizione; mentre la tipologia C coglie, al contrario, quelle aziende che competono in un'ottica di medio lungo periodo, magari anteponendo la crescita dell'efficienza produttiva attraverso investimenti in nuove tecnologie e capitale umano rispetto alla crescita immediata dei profitti attraverso politiche del personale che tendono esclusivamente a comprimere il costo del lavoro.

A questo punto, come si è accennato in precedenza, l'obiettivo dell'analisi è duplice: a) innanzitutto analizzare come si caratterizzano le diverse tipologie di imprese in termini di composizione settoriale e dimensionale, qualifiche dei dipendenti, propensione alla internazionalizzazione, innovazione, investimenti in ricerca e sviluppo, ecc.; b) quindi, più nello specifico, verificare empiricamente quali sono i fattori sottostanti che spingono le aziende ad adottare un modello competitivo orientato alla produttività e all'innovazione.

6.5 Analisi econometrica

La classificazione di quattro categorie di impresa permette di sviluppare un'analisi econometrica sulle determinanti della strategia di competizione delle aziende italiane facendo riferimento ad un modello di regressione *Ordered Probit*.

Formalmente, si indica con Y una variabile indice della performance competitiva che può assumere quattro valori (o categorie) ordinate in senso crescente $[0,1,2,3]$. In particolare, $Y=0$ per quelle imprese i cui sia il Roi che la produttività sono inferiori del loro valore mediano; $Y=1$ se sono imprese hanno un Roi superiore al suo valore mediano, mentre la produttività del lavoro è inferiore al valore mediano; $Y=2$ se le imprese presentano un Roi inferiore alla mediana e la produttività superiore alla mediana; infine $Y=3$ per quelle aziende che hanno sia il Roi che la produttività del lavoro superiore rispetto ai corrispondenti valori mediani.

In questo ambito si assume che la variabile latente y^* dipenda da un insieme di caratteristiche produttive e demografiche dei lavoratori, degli imprenditori e delle imprese stesse:

$$(1) \quad y^* = \beta_0 \text{ Man} + \beta_1 \text{ Work} + \beta_2 \text{ Firm} + \varepsilon$$

dove il vettore *Man* include caratteristiche manageriali, il vettore *Work* rappresenta la composizione della forza lavoro e *Firm* l'insieme di caratteristiche delle imprese. Il termine di errore idiosincratico è tale che $\varepsilon \sim N(0,1)$.

In base alla struttura del modello di regressione *Ordered Probit*, i cosiddetti parametri "soglia" $\alpha_1 < \alpha_2 < \alpha_3$ (o parametri di soglia) che permettono di distinguere le 4 tipologie di imprese sono definiti come segue:

$$\begin{aligned} y = 0 & \quad \text{se} \quad y^* \leq \alpha_1 \\ y = 1 & \quad \text{se} \quad \alpha_1 < y^* \leq \alpha_2 \\ y = 2 & \quad \text{se} \quad \alpha_2 < y^* \leq \alpha_3 \\ y = 3 & \quad \text{se} \quad y^* > \alpha_3 \end{aligned}$$

dove se $y = 0$ l'impresa è *marginale* (o di "cattiva" qualità), se $y = 1$ è *prevalentemente profittevole* (o di "media" qualità), se $y = 2$ è *prevalentemente efficiente* (o di "buona" qualità) mentre se $y = 3$ si tratta di imprese eccellenti.

In questo quadro analitico, si usa un metodo di massima verosimiglianza per stimare tre diverse specificazioni dell'equazione (1) al fine di comprendere meglio il ruolo del capitale umano degli imprenditori e dei lavoratori nell'influenzare le performance aziendali (Wooldridge, 2001; Scott-Long, 2007).

La tabella 6.3 riporta le stime dei coefficienti ottenuti utilizzando queste tre diverse specificazioni. In particolare le colonne (a) e (b) riportano i risultati delle stime relative alla specificazione più parsimoniosa (Modello 1). Si osserva così che l'educazione formale e l'esperienza dei datori di lavoro esercita un effetto positivo e significativo sia sulla produttività e profitti. Questo emerge soprattutto dal valore dei coefficienti associati all'istruzione terziaria (0.325) e a quella secondaria superiore (0.106) dei datori di lavoro. Tale evidenza suggerisce che la presenza di imprenditori laureati stimola comportamenti aziendali orientati verso un orizzonte temporale di medio lungo periodo.

Analogamente, il coefficiente stimato legata all'età del datore di lavoro è positivo e significativo, anche se in questo caso l'interpretazione dei risultati appare controversa. In realtà il ruolo positivo esercitato dell'età dei datori di lavoro può essere spiegato dall'esistenza di reti informali nei mercati del credito e dei prodotti che favoriscono gli investimenti della società, senza essere necessariamente favorita da competenze e le capacità cognitive.

Le stime associate alle altre variabili considerate nel Modello 1 sono in qualche modo attese nel segno e nella significatività statistica. In particolare, le imprese che hanno

maggior probabilità di avere una buona performance produttiva (e reddituale) sono quelli localizzate nelle regioni del Nord e con una adeguata dimensione aziendale. Le colonne (c) e (d) visualizzano le stime relative alla seconda specificazione dell'equazione (1), in cui sono incluse oltre alle caratteristiche dell'imprenditore, anche le variabili che indicano la composizione della forza lavoro, in termini di accordi contrattuali, genere, livello di istruzione e l'intensità degli investimenti di formazione (*Modello 2*). In questo caso, si osserva che il livello di istruzione dei dipendenti, nonché l'intensità degli investimenti formativi svolgono un ruolo chiave per aumentare la produttività e la redditività. In particolare, le stime dei coefficienti associati alla quota di lavoratori con un grado di istruzione terziario è 0,799 e quello relativo alla quota di lavoratori con istruzione secondaria superiore è 0,423 (la quota di lavoratori con al massimo una licenza di scuola media inferiore è la categoria omessa). Accanto a queste nuove evidenze si conferma l'effetto positivo associato alla presenza di un datore di lavoro altamente istruito (0.179). Ciò sembra suggerire che le capacità cognitive e le competenze formali acquisite a scuola sono fattori determinanti per aumentare la probabilità di un comportamento concorrenziale delle imprese orientato alla produttività.

Tabella 6.3 Regressione ordered probit: stima dei coefficienti

	Modello 1		Modello 2		Modello 3	
	Coef.	Std. Er	coef	std er	coef	st er
Caratteristiche imprenditori						
Istruzione terziaria	0,325 ***	0,044	0,179 ***	0,053	0,141 ***	0,054
Istruzione secondaria sup.	0,103 **	0,040	0,041	0,048	0,027	0,048
39 <età<60	0,199 ***	0,054	0,149 **	0,063	0,135 **	0,063
età>59	0,271 ***	0,056	0,196 ***	0,066	0,198 ***	0,066
Caratteristiche lavoratori						
% istruzione terziaria			0,799 ***	0,108	0,707 ***	0,110
% istruzione secondaria sup.			0,423 ***	0,068	0,361 ***	0,069
% formati			0,170 ***	0,045	0,148 ***	0,046
% contratti a termine			-0,689 ***	0,107	-0,649 ***	0,109
% donne			-0,766 ***	0,082	-0,761 ***	0,082
Caratteristiche imprese						
Proprietà familiare					-0,255 ***	0,042
Gestione manageriale					-0,086	0,060
Mercato estero					0,142 ***	0,041

)))

	Modello 1			Modello 2			Modello 3		
	Coef.	Std. Er	coef	coef	std er	coef	std er	coef	st er
Innov prodotto									
Innov processo									
Nord-est	-0,075	**	0,035	-0,072	*	0,041	0,041	0,129	0,040
Centro	-0,156	***	0,037	-0,179	***	0,044	0,044	-0,086	**
Sud e isole	-0,324	***	0,040	-0,402	***	0,047	0,047	-0,173	***
14 < n. dipendenti < 50	0,090	***	0,034	0,154	***	0,038	0,038	-0,350	***
49 < n. dipendenti < 250	0,268	***	0,039	0,336	***	0,046	0,046	0,120	***
N. dipendenti > 249	0,282	***	0,056	0,294	***	0,071	0,071	0,255	***
Settori	si			si				0,144	*
$\alpha 1$	-0,459		0,085	-0,684		0,106	0,106	-0,807	0,118
$\alpha 2$	-0,025		0,085	-0,219		0,106	0,106	-0,336	0,117
$\alpha 3$	0,596		0,086	0,424		0,106	0,106	0,312	0,117
LR chi2	349,49			498,59					551,1
Prob > chi2	0,000			0,000					0,000
Pseudo R2	0,019			0,037					0,041
N of Obs	6905			5062					5004

Note: variabili omesse: imprenditori con istruz second inferiore ed età < 40% lavoratori con istruz secondaria inferiore, Nord-ovest; n. di dipendenti < 15; significatività statistica: *** al 1%, ** al 5%, * al 10%
Fonte: dati RII-AIDA

Le stime ottenute con questa seconda specificazione dell'equazione (1) dimostrano poi un impatto fortemente negativo e significativo associato alla quota di lavoratori a tempo determinato (-0,689). Tale risultato sembra confermare l'ipotesi che i contratti a termine sono utilizzati principalmente come un mezzo per guadagnare margini sul costo del lavoro ed esercitare una maggior potere contrattuale nelle relazioni industriali, piuttosto che per testare le abilità dei neoassunti, verificarne le capacità produttive e quindi investire nel capitale umano in previsione di una futuro inquadramento con contratto a tempo indeterminato. Si è più volte argomentato come tale strategia possa generare significative perdite di produttività delle imprese nel lungo periodo a causa del rallentamento nell'accumulazione di competenze specifiche aziendali.

Infine, la tabella 6.3 espone le stime dei coefficienti ottenuti dalla regressione *ordered probit* quando si fa riferimento ad una specificazione completa dell'equazione (1), che include come variabili di controllo il profilo del capitale umano degli imprenditori, la composizione della forza lavoro occupata e le caratteristiche produttive delle imprese (Modello 3).

In questo contesto più generale, i risultati precedenti rimangono invariati nella significatività statistica e rafforzati nella loro robustezza empirica. Nello specifico si può notare che il livello di istruzione universitaria degli imprenditori rimane un fattore positivo per la crescita della produttività (e redditività) delle imprese (0.14), così come la dotazione del capitale umano formale dei lavoratori occupati: i coefficienti associati ad un diploma di laurea e ad un livello di scuola superiore sono, rispettivamente pari a 0.70 e 0.36. Per ciò che concerne l'investimento in formazione, la stima associata alla quota di lavoratori formati è positiva e significativa (0.148), mentre l'uso intensivo dei contratti a termine penalizza la performance produttiva delle aziende anche quando le regressioni tengono in conto un numero consistente di variabili, come nel caso del Modello 3.

Al fine di migliorare la capacità esplicativa del modello *ordered probit* è comunque opportuno andare oltre la stima dei coefficienti e calcolare direttamente degli effetti marginali associati a ciascuna variabile di controllo inclusa nella equazione (1).

Le ragioni di tale approfondimento sono di natura analitica ed interpretativa. Da un punto di vista analitico, è noto che i coefficienti stimati dei modelli di regressione non lineare sono informativi del segno e della significatività statistica delle relazioni esaminate, non dell'intensità di tale legame, aspetto che invece può essere misurato dalla stima dell'effetto marginale (vedesi appendice analitica). Da un punto di vista interpretativo, calcolare gli effetti marginali permette di identificare meglio l'impatto che ciascuna variabile di interesse esercita sulla probabilità (stimata) che un'impresa rientri in una delle 4 tipologie già definite. Sulla base di queste considerazioni, la tabella 6.4 mostra le stime degli effetti marginali relative alla specificazione più completa dell'equazione (1), ovvero quella che si riferisce al *Modello 3*.

Si considerino innanzitutto le evidenze relative alle imprese di "cattiva" qualità ed esporsi nelle prime due colonne della tabella 6.4. Emerge chiaramente che il capitale umano degli imprenditori genera un impatto negativo sulla probabilità che l'impresa da essi gestita

abbia una performance insoddisfacente sia in termini produttivi che reddituali. La stima dell'effetto marginale associato all'istruzione universitaria dei datori di lavoro è infatti negativo e significativo (-0.044). Anche il grado di istruzione dei lavoratori riduce al margine la probabilità che l'azienda in cui essi sono occupati ricada nella categoria delle imprese classificate come "cattive" o marginali: la stima dell'effetto marginale che si accompagna alla proporzione di lavoratori laureati e con un diploma di scuola media superiore è pari a -0.22 e -0.11, rispettivamente. È interessante notare che la quota di contratti a termine esercita un'influenza positiva e significativa sulla probabilità di conseguire indici di profitti e produttività inferiori alla mediana, da parte delle aziende che li utilizzano.

La terza e quarta colonna della tabella 6.4 riporta gli effetti marginali delle variabili che incidono sulla probabilità che l'impresa che appartenga al gruppo delle aziende *prevalentemente orientate al profitto*. Anche in questo caso si conferma l'impatto negativo dell'istruzione universitaria degli imprenditori, anche se la stima relativa si riduce debolmente in valore assoluto e in significatività statistica (-0.11) rispetto a quella ottenuta per le imprese di "cattiva" qualità. In altre parole, la presenza di datori di lavoro poco istruiti (variabile omessa) aumentano le probabilità che l'impresa consegua una profittabilità superiore alla mediana pur in presenza di una dinamica produttiva insoddisfacente.

Analogamente, emerge un impatto negativo dell'istruzione di lavoratori sulla probabilità che l'impresa sia di qualità media: la stima dell'effetto marginale associata all'istruzione universitaria e secondaria superiore dei lavoratori è pari -0.053 e -0.027, rispettivamente. La quota di contratti a termine poi favorisce i profitti anche (e come vedremo in seguito, soprattutto) nelle imprese che presentano una debole performance produttiva (+0.049). La seconda parte della tabella 6.4 è sotto diversi punti di vista la più interessante, e permette di dare conferma alle tesi esposte in diversi contributi di questo volume.

In particolare per quanto riguarda le imprese di "buona" qualità, ovvero *prevalentemente orientate alla produttività* inizia ad emergere il ruolo positivo esercitato dal capitale umano, formale e informale, degli imprenditori e dei lavoratori. La quinta e sesta colonna della tabella 6.4, d'altra parte, riportano che il possesso di una laurea da parte dei datori di lavoro esercita un impatto marginale positivo e significativo, anche se debole in valore assoluto, sulla probabilità che l'impresa da essi gestita rientri nella categoria di aziende con una produttività superiore alla media e indici di redditività insufficienti (0.003). Similmente la quota di lavoratori con titolo universitario (0.018) e con un diploma di scuola secondario (0.009) tendono a stimolare positivamente le performance produttive, anche nel caso non siano accompagnate da una redditività adeguata. La stima degli effetti marginali associati alla quota dei formati (0.004) e alla proporzione dei lavoratori temporanei (-0.017) sono totalmente in linea con le attese. L'investimento in formazione *on the job* stimola l'accumulazione delle competenze *firm specific* dei lavoratori e quindi la produttività delle imprese stesse, anche se può richiedere un costo iniziale di finanziamento e di conseguenza una temporanea riduzione dei profitti. Per i contratti a termine, invece, vale il ragionamento opposto, già esposto più volte.

Tabella 6.4 Regressione Ordered probit: stima effetti marginali

	"marginali"		"media"		"buona"		"eccellente"		
	dy/dx	St. Er	dy/dx	std er	dy/dx	std er	dy/dx	std er	
Caratteristiche imprenditori									
Istruzione terziaria	-0,044	***	-0,011	**	0,003	0,001	0,052	***	0,020
Istruzione secondaria sup.	-0,009		-0,002		0,001	0,001	0,010		0,017
39 <età<60	-0,043	**	-0,010	**	0,004	0,002	0,049	**	0,023
Età>59	-0,061	***	-0,016	***	0,004	0,001	0,073	***	0,025
caratteristiche lavoratori									
% istruzione terziaria	-0,223	***	-0,053	***	0,018	0,004	0,257	***	0,040
% istruzione second sup.	-0,113	***	-0,027	***	0,009	0,002	0,131	***	0,025
% formati	-0,046	***	-0,011	***	0,003	0,001	0,054	***	0,017
% contratti a termine	0,204	***	0,049	***	-0,017	0,004	-0,236	***	0,039
% donne	0,239	***	0,057	***	-0,020	0,004	-0,277	***	0,030
caratteristiche imprese									
Proprietà familiare	0,077	***	0,021	***	-0,003	0,001	-0,095	***	0,016
Gestione manageriale	0,028		0,006		-0,003	0,003	-0,031		0,021

))

	"marginali"		"media"		"buona"		"eccellente"	
	dy/dx	St. Er	dy/dx	std er	dy/dx	st er	dy/dx	st er
Mercato estero	-0,044	***	-0,011	***	0,003	0,001	0,052	***
Innov prodotto	0,002		0,001		0,000	0,001	-0,003	0,014
Innov processo	-0,040	***	-0,010	***	0,003	0,001	0,047	***
Nord-est	0,027	**	0,006	**	-0,003	0,002	-0,031	**
Centro	0,056	***	0,012	***	-0,007	0,002	-0,061	***
Sud e isole	0,118	***	0,020	***	-0,018	0,004	-0,120	***
14 < n. dipendenti < 50	-0,038	***	-0,009	***	0,003	0,001	0,044	***
49 < n. dipendenti < 250	-0,076	***	-0,021	***	0,002	0,001	0,095	***
N. dipendenti > 249	-0,043	**	-0,012	*	0,002	0,001	0,054	*
Settori	si		si		si		si	
N di Oss				5004				

Note: variabili omesse: imprenditori con istruz second inferiore ed età <40% lavoratori con istruz secondaria inferiore, Nord-ovest; n. di dipendenti <15; significatività statistica: *** al 1%, ** al 5%, * al 10%
Fonte: dati RII-AIDA

Le ultime due colonne della tabella 6.4, infine, mettono bene in luce la relazione virtuosa tra capitale umano degli imprenditori, la valorizzazione delle competenze dei lavoratori ed un modello di competizione "eccellente" che premia le imprese sia dal punto di vista produttivo che reddituale. Le stime degli effetti marginali associati al grado di istruzione universitaria dei datori di lavoro (+0.052) e dei lavoratori (+0.25) sono positive, significative ed consistenti in valore assoluto. Anche la formazione *on the job* è complementare alla probabilità che l'impresa rientri nella categoria delle "eccellenze" competitive (0.054). Al tempo stesso, le ultime due colonne della tabella 6.4 fanno emergere in modo nitido le conseguenze "perverse" della diffusione dei contratti a termine per le potenzialità di sviluppo del sistema economico e la dinamica del mercato del lavoro. La quota dei lavoratori a tempo determinato esercita al margine un'influenza negativa e significativa non solo sulla dinamica produttiva ma anche nelle prospettive di profitto delle imprese nel medio lungo periodo.

6.6 Conclusioni

L'analisi microeconomica sviluppata nelle pagine precedenti dimostra che la classificazione delle imprese nelle quattro tipologie (*eccellenti, prevalentemente profittevoli, prevalentemente efficienti e marginali*), anche se riferentesi ad informazioni relative al solo 2010, si è rivelata piuttosto utile per verificare su alcune ipotesi che sono attualmente al centro del dibattito politico-economico italiano.

Molti studiosi suppongono che alla base dell'ormai preoccupante dilemma della bassa produttività e bassa crescita delle imprese italiane ci sia un problema di scarsi stimoli ed incentivi che la stessa pressione selettiva del mercato non riesce a fornire.

Distinguendo le imprese solo profittevoli (tipologia B), dalle imprese che invece prestano attenzione ad un uso efficiente degli input (prevalentemente efficienti, tipologia C, o imprese eccellenti, tipologia A, che sono al contempo profittevoli ed efficienti), si è visto che l'insieme delle caratteristiche desiderabili (internazionalizzazione, innovazione, valorizzazione delle risorse umane di alta qualità) sono prerogative solo di queste ultime.

Va sottolineato tuttavia che le aziende con bassa redditività possono trovare delle difficoltà per finanziare i progetti di investimento innovativi e la valorizzazione delle risorse umane che sono alla base delle loro strategie di competizione. Questo perché l'intermediazione finanziaria tradizionale e il sistema bancario in particolare, sottoposti ai vincoli crescenti delle direttive europee (accordi Basilea 3) che impongono loro un progressivo *de-leveraging*, tende (e tenderà sempre di più nel futuro) a favorire quelle aziende con indici di redditività positivi, anche se queste presentano basse prospettive di crescita produttiva. In tal modo generando di fatto una sorta di selezione avversa a favore delle imprese che perseguono la redditività anche a discapito della produttività.

D'altra parte, le imprese orientate prevalentemente al profitto riescono a operare nel mercato, ma gli elementi che le contraddistinguono (bassa internazionalizzazione, bassa innovazione, bassi livelli di capitale umano, poca formazione, alta quota di lavoratori a tempo determinato) lasciano presupporre che questa logica del profitto di breve periodo rimanga miope, foriera di debolezza e di marginalità quando l'orizzonte temporale si allunga.

Senza adeguati investimenti in tecnologia e capitale umano, senza anteporre la logica dell'alta produttività del lavoro a quella dell'alta profittabilità, difficilmente si riusciranno a raccogliere le sfide lanciate in questo ambito. Certo, è vero che non solo la marginalità (bassi ritorni sulle vendite e bassa profittabilità) ma anche la sola profittabilità, sono caratteristiche prevalenti nelle microimprese e nelle altre imprese più piccole.

L'attenzione invece alla produttività del lavoro (imprese eccellenti e prevalentemente efficienti), sembra essere connotata da una complementarità tra investimenti in tecnologia e investimenti in capitale umano. Questa complementarità, che viene irrobustita da un basso ricorso al lavoro temporaneo e da un'attenzione particolare per le attività formative, è alla base di un legame virtuoso che fa allo stesso tempo perno sull'alta produttività del lavoro e sulle alte retribuzioni. Comunque ciò che permette la realizzazione concreta di questa combinazione virtuosa di fattori produttivi e culturali sembra essere la presenza di datori di lavoro con elevato livello di istruzione.

Questo ultimo aspetto ci sembra dirimente per le implicazioni di politica economica, e qui di seguito si proverà ad illustrarne sinteticamente la rilevanza.

6.7 Un approfondimento: il ruolo dell'istruzione degli imprenditori

Nelle pagine seguenti si sono messi in luce alcuni nodi strutturali che frenano le potenzialità innovative del sistema produttivo e l'adozione di strategie competitive funzionali alla crescita economica e all'inclusione sociale del mercato del lavoro.

Tra questi nodi strutturali emerge chiaramente la ridotta valorizzazione del capitale umano della forza lavoro. Questa organizzazione inefficiente dei mercati interni del lavoro e delle politiche di gestione delle risorse umane si sintetizza nell'uso perverso dei contratti a termine, i deboli incentivi ad investire in formazione *on the job* e ad un basso utilizzo di forma lavoro qualificata. Nei capitoli precedenti di questo volume e in ricerche già pubblicate questi aspetti sono stati illustrati con adeguata profondità analitica ed empirica (Ricci, 2011). Un'altra inerzia strutturale riguarda le caratteristiche demografiche della classe imprenditoriale e, nello specifico, il basso livello di istruzione medio dei datori di lavoro. I risultati mostrati nelle tabelle 6.2 e 6.3 rendono evidente infatti che il capitale umano degli imprenditori è fondamentale per favorire la dinamica delle imprese che puntano sull'innovazione produttiva, l'accumulazione delle competenze dei lavoratori e, in definitiva, la crescita economica del sistema delle imprese.

Questa considerazione apre uno spazio di riflessione e approfondimento inedito per la politica economica. D'altra parte è noto che gli imprenditori e i managers ai vertici delle gerarchie aziendali sono i protagonisti principali delle decisioni di investimento, di produzione e di creazione di nuove opportunità di lavoro. Le loro scelte sono quindi determinanti, soprattutto in un periodo di grandi cambiamenti strategici e organizzativi connessi alla diffusione delle nuove tecnologie e alla integrazione internazionale dei mercati reali e finanziari (Bertrand, 2008; Leazar, 2003; 2009).

Di conseguenza, assumere che le caratteristiche e i modelli di comportamento degli imprenditori siano un dato "esogeno" del sistema, è una seria limitazione per le possibilità di intervenire efficacemente sui nodi strutturali del processo produttivo¹².

Per ciò che riguarda, più nello specifico, il livello e la natura di conoscenze e competenze che gli imprenditori dovrebbero possedere per competere efficacemente in mercati sottoposti a forti pressioni competitive e caratterizzati da notevole incertezza economica, la letteratura recente offre indicazioni interessanti.

Le ricerche infatti dimostrano che le conoscenze e abilità di natura cognitiva e "generale" nel tempo sono diventate sempre più importanti rispetto alle conoscenze di natura tecnica e di tipo "specifico" (Khurana, 2002; Leazar, 2005; Rajan e Wulf (2006); Fryman, 2007; Murphy e Zbojnik, 2007). In effetti, il ruolo del capitale umano di tipo "generale" come fattore critico di successo per gli imprenditori moderni risiede nella crescente complessità dell'ambiente economico e delle strategie di competizione con cui devono operare e, quindi, nella necessità di possedere conoscenze e abilità sufficientemente flessibili in diverse campi di attività e discipline.

Questo filone di ricerca offre così un apparato teorico iniziale per interpretare alcuni dei risultati delle pagine precedenti e per indicare linee di approfondimento che nei capitoli successivi permetteranno di mettere in luce aspetti finora inediti del modello di comportamento degli imprenditori italiani.

Sotto questo aspetto è opportuno sottolineare che in uno studio condotto sui dati della *Rilevazione sulle Imprese e i Lavoratori* (Ril) per il 2010, infatti, dimostra chiaramente che il livello di istruzione dell'imprenditore è correlato positivamente e significativamente con un'organizzazione interna del mercato del lavoro che valorizza il capitale umano dei lavoratori e relazioni industriali "cooperative". In altre parole maggiore la dotazione di capitale umano di chi è al vertice della gerarchia aziendale influenza positivamente la performance produttiva e competitiva dell'impresa e la qualità del lavoro dei dipendenti (Ricci, 2014).

¹² In tale prospettiva, la letteratura economica recente ha trattato sotto molteplici aspetti dell'attività dell'imprenditore e dei managers, legandola di volta in volta alle decisioni di innovazione, all'adozione di diversi schemi di remunerazione monetaria, ai problemi di incentivazione connessi alla separazione tra proprietà e controllo aziendale fino a considerare aspetti culturali e comportamentali della funzione imprenditoriale (Baumol, 2004; Bloon e Van Reenen, 2007; Bertrand, 2008; Bandiera, Guiso Sapienza e Sadun, 2010).

Appendice analitica: modello a risposte multiple ordinate (ordered probit)

I tradizionali modelli a risposta binaria di tipo *logit* o *probit* possono essere generalizzati al caso in cui la variabile dipendente assume un numero finito di realizzazioni. In questo caso si hanno i modelli a risposta multipla. Questi modelli di regressione possono formalizzare due tipologie di scelta: ordinate (o multinomial) e non ordinate (ordered). Nel caso di un modello di regressione a risposte multiple ordinate, i valori assegnati a ciascuna realizzazione della variabile dipendente y non sono arbitrari, ma riflettono un ordine definito a priori. Per esempio y può rappresentare il ranking di un certo numero di riviste su una scala da zero a sei, dove $y = 0$ rappresenta il livello più basso e $y = 6$ il più alto. Il fatto che 6 sia il livello più elevato contiene importanti informazioni anche se la posizione nel ranking in se non ha un significato ordinale.

Ad esempio non possiamo dire che la differenza fra la posizione $y = 5$ e quella $y = 6$ sia la stessa di quella fra $y = 0$ e $y = 1$. Supponiamo che y sia una risposta ordinata che può assumere i valori di $0, 1, 2, \dots, J$ per un qualche numero intero J . Il modello probit ordinato per y può essere formalizzato attraverso l'operare di una variabile latente y^* :

$$(i) y_i^* = X_i^T \beta + \varepsilon_i \quad \varepsilon_i | X_i \approx Normal(0,1)$$

dove β è il vettore dei coefficienti, X è un vettore di variabili esplicative che non include la costante, mentre ε_i è il termine di errore con una distribuzione normale (probit) a media nulla e varianza unitaria.

Si ipotizza che $\alpha_1 < \alpha_2 < \dots < \alpha_J$ siano i parametri di soglia (o cut points) il cui valore deve essere stimato congiuntamente al vettore dei coefficienti β .

Il modello analitico di tipo probit ordinato può essere dunque definito come segue:

$$\begin{aligned} y_i = 0 & \quad \text{se} \quad y_i^* \leq \alpha_1 \\ y_i = 1 & \quad \text{se} \quad \alpha_1 < y_i^* \leq \alpha_2 \\ y_i = 2 & \quad \text{se} \quad \alpha_2 < y_i^* \leq \alpha_3 \\ & \quad \dots \\ y_i = J & \quad \text{se} \quad y_i^* > \alpha_J \end{aligned}$$

La distribuzione condizionale di y_i dato x_i si ottiene calcolando le probabilità di risposta per ciascuna alternativa:

$$P(y_i = 0 | X_i) = P(y_i^* \leq \alpha_1 | X_i) = P(X_i^T \beta + \varepsilon \leq \alpha_1 | X_i) = P(\varepsilon \leq \alpha_1 - X_i^T \beta | X_i) = \Phi(\alpha_1 - X_i^T \beta)$$

$$P(y_i = 1 | X_i) = P(\alpha_1 < y_i^* \leq \alpha_2 | X_i) = P(X_i^T \beta + \varepsilon \leq \alpha_2 | X_i) = P(\varepsilon \leq \alpha_2 - X_i^T \beta | X_i) = \Phi(\alpha_2 - X_i^T \beta) - \Phi(\alpha_1 - X_i^T \beta)$$

$$P(y_i = 2 | X_i) = P(\alpha_2 < y_i^* \leq \alpha_3 | X_i) = P(X_i^T \beta + \varepsilon \leq \alpha_3 | X_i) = P(\varepsilon \leq \alpha_3 - X_i^T \beta | X_i) = \Phi(\alpha_3 - X_i^T \beta) - \Phi(\alpha_2 - X_i^T \beta)$$

.....

$$P(y_i = J-1 | X_i) = P(y_i^* \leq \alpha_j | X_i) = P(X_i^T \beta + \varepsilon \leq \alpha_j | X_i) = P(\varepsilon \leq \alpha_j - X_i^T \beta | X_i) = \Phi(\alpha_j - X_i^T \beta) - \Phi(\alpha_{j-1} - X_i^T \beta)$$

$$P(y_i = J | X_i) = P(y_i^* > \alpha_j | X_i) = P(X_i^T \beta + \varepsilon > \alpha_j | X_i) = P(\varepsilon > \alpha_j - X_i^T \beta | X_i) = 1 - \Phi(\alpha_j - X_i^T \beta)$$

In questo contesto analitico, i parametri α e β possono essere stimati con il metodo della massima verosimiglianza. Tuttavia il valore della stima dei coefficienti è di limitato interesse ai fini dell'interpretazione economica dei risultati. A questo proposito è opportuno invece far riferimento alla stima degli effetti marginali che, nel caso specifico del modello probit a risposte ordinate, è definita dalle seguenti espressioni analitiche (per ciascun regressore X_k):

$$\frac{\partial p_0(X_i)}{\partial X_k} = -\beta_k \cdot \phi(-\alpha_1 + X_i^T \beta_i)$$

$$\frac{\partial p_j(X_i)}{\partial X_k} = \beta_k \cdot [\phi(\alpha_{j-1} - X_i^T \beta_i) - \phi(\alpha_j - X_i^T \beta_i)]$$

$$\frac{\partial p_J(X_i)}{\partial X_k} = \beta_k \cdot \phi(\alpha_J - X_i^T \beta_i)$$

7 Istruzione degli imprenditori e uso dei contratti a tempo determinato

7.1 Introduzione

Nel capitolo precedente si è dimostrato che il capitale umano degli imprenditori favorisce strategie aziendali virtuose che puntano sulla crescita della produttività e sulla valorizzazione delle risorse umane come leva fondamentale per competere efficientemente sui mercati nazionali e internazionali. Al contrario, la diffusione dei contratti a tempo determinato si accompagna all'affermazione di un modello di competitività orientato al breve periodo. Un modello di comportamento "miope" che tende a disincentivare l'investimento in formazione professionale, la cooperazione nelle relazioni industriali e, quindi, una organizzazione efficiente dei mercati interni del lavoro.

In questo capitolo proviamo ad approfondire ed integrare queste evidenze analizzando la natura della relazione che lega il capitale umano degli imprenditori e la propensione delle imprese ad utilizzare contratti a tempo determinato.

Si tratta di uno sforzo analitico per molti aspetti inedito nel nostro paese. La discussione sui temi flessibilità del lavoro, infatti, tende a considerare le caratteristiche degli imprenditori come un dato "esogeno" della politica economica.

La scarsa attenzione al profilo demografico della classe imprenditoriale, d'altra parte, è abbastanza sorprendente dal momento che le caratteristiche individuali dei datori di lavoro sono elementi determinanti nel condizionare le politiche del personale e l'organizzazione delle risorse umane (Boumol, 2004; Lazear e Oyer, 2009; van Praag e Versloot, 2007).

In effetti, studi recenti nel campo delle scienze sperimentali e dell'economia del comportamento supportano l'ipotesi che il livello di capitale umano degli imprenditori, nei suoi aspetti cognitivi e psicologici, svolga un ruolo determinante nel promuovere la valorizzazione delle competenze professionali dei lavoratori, nell'operare scelte di organizzazione aziendale orientate al medio-lungo periodo e, di conseguenza, nello scoraggiare il ricorso al lavoro temporaneo come pratica sistematica di gestione del personale.

Si possono individuare almeno tre canali attraverso cui il livello di istruzione dei datori di lavoro costituisce un freno alla diffusione dei contratti a tempo determinato.

In primo luogo l'investimento in istruzione si accompagna all'accumulazione di conoscenze e competenze di natura generale che fornisco agli individui/imprenditori la necessaria flessibilità cognitiva per operare strategicamente in ambienti economici incerti e altamente competitivi (Lazear, 2004). La presenza di datori di lavoro istruiti riduce quindi la diffusione dei contratti a termine nella misura in cui la flessibilità contrattuale viene utilizzata come strumento per fronteggiare la volatilità della domanda, shocks tecnologici e, più in generale, le incentenze legate all'ambiente economico.

Sotto questo aspetto è utile far riferimento allo studio condotto da Becker e Mulligan (1997), in cui si dimostra che la scuola aiuta a sviluppare l'arte della simulazione di scenario e rende le persone istruite più "pazienti" nel valutare le conseguenze delle proprie scelte economiche (vedi anche Oreopolous e Salvanes, 2009)¹³. Ne consegue che il livello di scolarizzazione di un datore di lavoro dovrebbe favorire decisioni coerenti nel tempo circa le politiche del personale e la valorizzazione delle risorse umane. Anche nel caso in cui tali scelte si accompagnano a costi aggiuntivi nel breve periodo. In altre parole, l'istruzione dell'imprenditore può rappresentare un elemento correttivo di quella tendenza psicologica che porta a "sovralvalutare" i risparmi di costo che nel breve periodo sono associati all'uso dei contratti a termine ed a sottovalutare sistematicamente i mancati guadagni in termini di crescita della produttività e capacità di innovazione che si accompagnano nel lungo periodo al lavoro temporaneo.

In secondo luogo, il percorso scolastico influenza le attitudini individuali verso il rispetto delle norme sociali, la cooperazione e il senso di reciprocità nei luoghi di lavoro. Fehr (2009), ad esempio, suggerisce che il comportamento cooperativo e la fiducia rappresentano un meccanismo di correzione degli esiti inefficienti connessi a contratti di lavoro incompleti, a loro volta legati ad aspetti non osservabili della qualità del capitale umano, delle abilità professionali e dello sforzo produttivo dei lavoratori¹⁴. In questo contesto, un datore di lavoro con elevata istruzione dovrebbe avere minori incentivi ad assumere su base temporanea soprattutto nel caso in cui i contratti a termine siano utilizzati come strumento per verificare le abilità professionali (*screening device*) e/o come una sorta di minaccia per massimizzare l'impegno produttivo dei neo assunti (*discipline device*).

In terzo luogo, il livello di istruzione degli imprenditori è positivamente correlato alla probabilità che essi abbiano una minima consapevolezza delle moderne pratiche manageriale di organizzazione efficiente delle risorse umane (Bloom, Genakos, Sadun e Van Reenen, 2011). Queste pratiche manageriali richiedono una partecipazione attiva

¹³ Analogamente, Perez-Arce (2012) conduce una analisi empirica in cui si dimostra l'impatto positivo del livello di istruzione sulle attitudini alla "pazienza" e a preferenze temporali "lungimiranti" da parte di individui, anche quando si controlla per *background* familiare.

¹⁴ Altre ricerche da cui è possibile identificare un legame tra capitale umano individuale, incompletezza contrattuale nei rapporti di lavoro e comportamento cooperativo nelle imprese sono quelli di Fehr e Gächter, (2000), Fehr, Goette e Zehnder (2008), Bandiera, Barankay e Rasul, 2005).

al processo produttivo da parte dei lavoratori, una organizzazione non verticistica dei mercati interni del lavoro ed un continuo investimento nelle competenze professionali dei dipendenti. Si tratta di elementi che di per sé richiedono una certa stabilità dei rapporti di occupazione, relazioni industriali cooperative e, dunque, un ricorso limitato al lavoro temporaneo.

È opportuno sottolineare, infine, che l'insieme dei potenziali canali che possono legittimare l'ipotesi di una relazione positiva tra capitale umano imprenditoriale e stabilità dell'occupazione dovrebbe valere soprattutto in un sistema produttivo come quello italiano, caratterizzato da una larga maggioranza di imprese di piccole dimensioni e a prevalente proprietà familiare. In un contesto simile, infatti, la politica del personale e l'organizzazione delle risorse umane tende a riflettere strettamente le caratteristiche individuali dell'imprenditore e/o del proprietario/manager.

La robustezza teorica di queste argomentazioni, d'altra parte, si scontra con l'assenza di un'evidenza empirica in grado di supportarle, almeno per quanto riguarda l'esperienza italiana.

Nelle pagine seguenti ci proponiamo di colmare questo gap di conoscenza sfruttando ancora una volta i dati della Rilevazione sulle imprese e i lavoratori (Ril), condotto dall'ISFOL nel 2010. È possibile così dimostrare che una politica del mercato del lavoro che si pone l'obiettivo di limitare l'*uso perverso* dei contratti a tempo determinato (Blanchard e Landier, 2002), non può ignorare il problema strutturale rappresentato dal basso livello di conoscenze e competenze in possesso della classe imprenditoriale nel nostro paese.

7.2 Dati

L'analisi empirica si basa sui dati della *Rilevazione sulle imprese e i lavoratori* (Ril) condotta da ISFOL nel 2010 su un campione rappresentativo di oltre 25.000 aziende che operano nel settore privato extra-agricolo.

Nei capitoli precedenti si è già sottolineato come l'indagine Ril riferita al 2010 raccolga una ricca serie di informazioni su profilo demografico degli imprenditori, la *governance* aziendale, organizzazione del personale, la natura delle relazioni industriali e altre caratteristiche sul posto di lavoro.

In particolare, i dati Ril permettono di analizzare congiuntamente il livello di istruzione dei datori di lavoro e l'intensità dell'uso dei contratti a tempo determinato nelle aziende da essi gestite, tenendo in considerazione una serie di variabili di controllo relative alle caratteristiche dei mercati interni del lavoro e alla specializzazione produttiva.

Inoltre, i dati Ril permettono di mettere in luce un aspetto fondamentale anche se poco indagato del tessuto imprenditoriale italiano: il comportamento delle società di persone. Per quanto riguarda la selezione del campione, l'analisi empirica si riferisce alle imprese con almeno di cinque dipendenti al fine di garantire un livello minimo di organizzazione

dei mercati interni del lavoro. Un'ulteriore selezione è operata per tener conto solo di quelle unità produttive che non presentano valori mancanti nelle variabili di riferimento. Il campione finale è quindi composto da circa 11.000 imprese.

7.3 Statistiche descrittive

Le statistiche descrittive del campione Ril sono riportate nella tabella 7.1.

Il primo aspetto da notare è la ridotta incidenza di datori di lavoro con elevata istruzione: in media, solo il 23% degli imprenditori hanno un livello di istruzione terziaria, il 54% posseggono un diploma di scuola media superiore e il restante 23% un diploma di scuola media inferiore. Coerentemente, il nostro campione presenta una piccola incidenza di imprenditori con meno di 40 anni (12%), la maggior parte di essi hanno un'età compresa tra i 40 e i 60 anni (61%) mentre il 27% hanno oltre 60 anni.

Per quanto riguarda le caratteristiche della forza lavoro, la tabella 7.1 indica che la quota di lavoratori con istruzione terziaria è l'8%, mentre la quota di lavoratori con istruzione secondaria superiore e secondaria inferiore rappresenta il 48% e 49%, rispettivamente. Il basso livello di istruzione medio dell'occupazione riflette la debolezza della domanda di lavoro per i lavoratori qualificati in Italia già messa in luce da studi precedenti (Naticchioni, Ricci e Rustichelli, 2010). La quota di dipendenti che hanno frequentato un corso di formazione organizzato da imprese è solo il 20%, in media. Un risultato in linea sia con la scarsa propensione delle imprese italiane ad investire nella formazione professionale (Brunello e De Paola, 2008).

Per quanto riguarda le caratteristiche delle imprese, vale la pena notare la presenza predominante della proprietà familiare (90%), che in genere si accompagna all'adozione di modelli di gestione aziendali informali e competenze manageriali meno elevate rispetto a quelle richieste dalla gestione di imprese di grandi dimensioni e a diffusa proprietà azionaria (Leazar, 2010). L'adozione di un sistema di contrattazione decentrata sui salari riguarda il 6% delle aziende, mentre circa il 30% ha investito in innovazioni di prodotto e di processo nel periodo 2007-2010.

La tabella 7.1 conferma la prevalente localizzazione nelle regioni settentrionali e le piccole dimensioni delle imprese italiane: in media, il 76% di esse impiega meno di 15 dipendenti, mentre solo l'1% occupa più di 250 dipendenti.

Il quadro descrittivo si completa osservando che la specializzazione delle imprese nel comparto manifatturiero (28%), nelle costruzioni (14%) e in alcuni settori dei servizi come quello del commercio (23%) e del turismo e ristorazione (11%). La specializzazione produttiva è, invece, relativamente limitata in quei comparti che richiedono l'uso di lavoratori altamente qualificati e con specifiche competenze professionali: il settore dell'intermediazione finanziaria e assicurativa (1%), quello dell'informazione e della comunicazione (7%) e i servizi privati legati alla salute, all'istruzione e ai servizi sociali (2%).

Tabella 7.1 Statistiche descrittive (con pesi campionari)

	Media	Std dev	Min	Max
Caratteristiche imprenditori				
Istruzione terziaria (0/1)	0,23	0,42	0	1
Istruzione secondaria sup (0/1)	0,54	0,5	0	1
Istruzione secondaria inf. (0/1)	0,23	0,42	0	1
18<età<40	0,12	0,32	0	1
39<età<60	0,61	0,49	0	1
età>59	0,27	0,44	0	1
Caratteristiche lavoratori				
% contratto a tempo determinato	0,14	0,22	0	1
% Istruzione terziaria	0,08	0,17	0	1
% Istruzione secondaria sup	0,44	0,3	0	1
% Istruzione secondaria inf	0,47	0,34	0	1
% formati	0,2	0,33	0	1
% donne	0,37	0,29	0	1
Caratteristiche impresa				
Proprietà familiare	0,9	0,3	0	1
Gest. privata	0,9	0,3	0	1
Gest. manageriale	0,07	0,25	0	1
Gest. manageriale "esterna"	0,03	0,18	0	1
Mercato estero	0,23	0,42	0	1
Innovazione di prodotto	0,39	0,49	0	1
Innovazione processo	0,31	0,46	0	1
Contrattazione integr	0,06	0,24	0	1
ln (ROS)	11,66	1,21	3,14	19,5
Nord-ovest	0,31	0,46	0	1
Nord-est	0,26	0,44	0	1
Centro	0,21	0,41	0	1

»»

segue
Tabella 7.1

	Media	Std dev	Min	Max
Sud e Isole	0,22	0,41	0	1
5 < n. dipendenti <15	0,76	0,43	0	1
14 < n. dipendenti <50	0,19	0,39	0	1
49 < n. dipendenti <250	0,04	0,2	0	1
N. dipendenti > 249	0,01	0,08	0	1
Attività minerarie, estrattive, ecc.	0	0,05	0	1
Manifattura	0,28	0,45	0	1
Distribuzione di elettricità, luce, gas	0,01	0,1	0	1
Costruzioni	0,14	0,34	0	1
Commercio	0,23	0,42	0	1
Trasporti e comunicazioni	0,03	0,18	0	1
Hotels and ristorazione	0,11	0,31	0	1
Intermediazione monetaria, finanziaria e ass	0,01	0,12	0	1
Real estate, noleggio, ecc.	0,05	0,21	0	1
Altri servizi alle imprese	0,09	0,28	0	1
Servizi privati sociali, istruzione, salute	0,02	0,15	0	1
Sports, intrattenimento, altro	0,03	0,17	0	1
N di Oss	10898			

Fonte: dati Ril

7.4 Analisi econometrica

L'analisi econometrica della relazione che lega il livello di istruzione degli imprenditori e la propensione ad assumere con contratto a tempo determinato viene sviluppata a partire dalla seguente equazione di regressione:

$$(1) \quad \%FT_i = \alpha \cdot employer_educ + \beta \cdot X_i + \delta \cdot Y_i + \varepsilon_i$$

in cui %FT è la quota di lavoratori a tempo determinato occupati nell'impresa i , mentre *employer_educ* è una variabile dicotomica che indica la presenza di un imprenditore in possesso di un diploma di laurea. Per ciò che riguarda le altre variabili incluse nella equazione (1), X_i è un vettore che descrive la composizione della forza lavoro occupata, Y_i include un insieme di caratteristiche produttive delle imprese, mentre ε_i è un termine di errore idiosincratico. L'equazione (1) è quindi stimata attraverso un modello di regressione non lineare di tipo Tobit e un approccio di massima verosimiglianza. L'adozione di un modello di regressione Tobit è spiegata dal fatto che la variabile dipendente %FT rappresenta una proporzione che assume valori compresi tra 0 e 1 (Houseman, 2001; Cappelli e Neumark, 2004; Lee e Kim, 2005).

Le stime Tobit dell'equazione (1) possono tuttavia essere soggette a problemi di distorsione, legati all'esistenza di fenomeni di eterogeneità non osservata.

Questi problemi sono rilevanti nella misura in cui vi siano fattori non osservabili che influenzano contemporaneamente sia la presenza di imprenditori con un elevato livello di istruzione che la propensione delle imprese ad assumere con contratti a termine. È ragionevole attendersi, ad esempio, che datori di lavoro con elevata istruzione siano maggiormente concentrati in quelle aziende che operano in settori e/o mercati che richiedono l'uso di moderne tecniche di gestione manageriale, continui adattamenti tecnologici e relazioni industriali di natura cooperative; elementi, questi ultimi, che si associano ad una maggiore propensione ad investire nel capitale umano e nella formazione professionale dei lavoratori e, dunque, ad una minore attitudine a utilizzare contratti temporanei. In tale circostanza, la diffusione del lavoro temporaneo potrebbe riflettere soprattutto questi fenomeni di eterogeneità non osservata a livello di impresa, piuttosto che al grado di istruzione dei datori di lavoro che le gestiscono.

L'analisi di regressione dell'equazione (1) viene quindi sviluppata anche nell'ambito di un modello con variabili strumentali. L'approccio con variabili strumentali permette così di verificare in che misura eventuali problemi legati alla eterogeneità non osservata e alle variabili omesse nell'equazione (1) condizionano le stime ottenute mediante l'applicazione di semplici modelli non lineari di tipo Tobit.

La variabile strumentale a cui si fa riferimento in questo caso è rappresentata dalla quota (o proporzione) di individui in possesso di un diploma di laurea sul totale della popolazione, quota calcolata a livello provinciale sulla base dei dati del Censimento 2001.

L'ipotesi sottostante è che questa variabile sia correlata positivamente con la presenza di imprenditori laureati nel 2010 e, al tempo stesso, sia indipendente rispetto alla diffusione dei contratti a termine.

In effetti la dotazione di capitale umano prevalente nei mercati locali nel 2001 è persistente nel tempo e associata in modo significativo al livello di scolarizzazione dei datori di lavoro che operano nella stessa area geografica (provincia) nel 2010. Al contrario, ci si aspetta che la quota di persone laureate in una certa provincia nel 2001 non sia correlata con la quota del contratto a termine utilizzato dalle imprese operanti nella stessa area dieci anni più tardi. Questo perché la diffusione di lavoro temporaneo tende a riflettere il processo di riforme istituzionali del mercato del lavoro, un processo che si è dimostrato variabile nel tempo ed esogeno rispetto alle politiche del personale delle imprese.

7.5 I risultati principali

La tabella 7.2 mostra le stime Tobit degli effetti medi marginali (*average marginal effects*, AME) associati alle variabili incluse in tre diverse specificazioni dell'equazione (1). Le prime colonne della tabella 7.2, riportano le stime relative alla specificazione più semplice (modello1), quella in cui la quota di lavoratori con contratto a tempo determinato dipende esclusivamente dal profilo individuale del datore di lavoro e da alcune caratteristiche produttive, tra cui la dimensione, localizzazione geografica e il settore di attività. Facendo riferimento a questa specificazione di base, si osserva che la quota di lavoratori a termine nelle imprese gestite da un imprenditore laureato è inferiore di circa 1,9 punti percentuali rispetto a quella prevalente nelle aziende gestite da imprenditori con un diploma di scuola media inferiore (la categoria omessa).

L'esperienza imprenditoriale è un altro elemento che tende a ridurre il ricorso al lavoro temporaneo. La presenza di datori di lavoro con meno di 40 anni e di quelli con un'età compresa tra i 40 e i 60 anni esercita un impatto positivo e significativo sulla diffusione del lavoro temporaneo (3.2 e 1.7 punti percentuali, rispettivamente) rispetto alla presenza di datori con oltre 60 anni di età (categoria omessa).

Le stime degli effetti medi marginali ottenute con il modello 1 rivelano poi che la dimensione aziendale e la localizzazione geografica nelle regioni del Centro e del Nord-est favoriscono l'utilizzo dei contratti a tempo determinato.

La seconda specificazione dell'equazione (1), include come variabili esplicative anche il vettore relativo alla struttura della forza lavoro occupata (modello 2). Anche in questo caso si conferma un effetto negativo e significativo associato al livello di istruzione degli imprenditori sulla propensione delle imprese ad assumere su base temporanea. In particolare, nelle aziende gestite da un imprenditore laureato la quota di lavoratori con contratti a termine ora è inferiore di circa 2,3 punti percentuali rispetto a quella impiegata da aziende gestite da imprenditori meno istruiti. Analogamente si consolida l'evidenza di un

un legame positivo tra esperienza imprenditoriale e stabilità dell'occupazione: i datori di lavoro più giovani mostrano una maggiore propensione verso l'uso dei contratti a termine rispetto a quelli più anziani.

Le stime ottenute con il modello 2 dimostrano inoltre che la struttura dell'occupazione esercita una influenza rilevante sulle tipologie contrattuali. Ad esempio, l'utilizzo di contratti a tempo determinato è associata positivamente all'occupazione di lavoratori laureati (4,8%) e di donne (2,6%); si tratta di un risultato che conferma peraltro l'esistenza di un fenomeno di *educational mismatch* nel mercato del lavoro italiano.

La specificazione più completa dell'equazione (1) considera come ulteriore insieme di variabili esplicative quelle riguardanti le caratteristiche di *corporate governance* e degli assetti proprietari, la presenza di schemi di contrattazione integrativa, l'esposizione al commercio internazionale, gli investimenti in innovazione ed il livello di redditività aziendale (modello 3). In linea di principio, queste nuove variabili dovrebbero influenzare significativamente il processo di selezione dei datori di lavoro, le caratteristiche del loro profilo demografico e, di conseguenza, la propensione ad utilizzare contratti a termine. Le stime degli effetti marginali medi nel Modello 3, dimostrano ancora una volta che l'istruzione terziaria degli imprenditori è un fattore inibente la diffusione dei contratti a tempo determinato (-1.8 punti percentuali) così come l'età anagrafica.

Per quanto concerne le altre variabili di controllo, è interessante notare che la presenza della famiglia negli assetti proprietari il suo diretto condizionamento nella gestione aziendale non esercita una influenza statisticamente significativa sulla propensione ad assumere lavoratori a termine. Tale propensione, invece, appare frenata dalla presenza di *managers* esterni al controllo familiare, nonché dalla adozione di accordi di contrattazione integrativa. Le politiche del personale non sono cioè condizionate dalla struttura proprietaria: ciò che vale è la selezione dei dirigenti con capacità e competenze, non la presenza della famiglia nel controllo azionario. Gli accordi di contrattazione aziendale, invece, possono riflettere la natura cooperativa delle relazioni industriali e dunque tendono a ridurre il dualismo dei mercati interni del lavoro.

Il segno negativo relativo al (log del) reddito operativo, $\ln(Ros)$, è coerente con la letteratura che mostra un'associazione positiva tra vincoli finanziari e lavoro temporaneo. Le variabili indicatrici relative alla esposizione al commercio internazionale e alla propensione ad innovare, infine, hanno un effetto opposto: il commercio internazionale riduce la quota di contratti a termine (-0.6%) mentre l'innovazione di prodotto ne incentiva l'utilizzo (+0.8%). In conclusione, se si confrontano le stime relative alle diverse specificazioni dell'equazione (1) si può osservare chiaramente che la progressiva inclusione di variabili esplicative relative alla specializzazione produttiva, alla struttura dell'occupazione, alla tipologia degli assetti proprietari e alle strategie competitive non altera il risultato di fondo dell'analisi econometrica: il capitale umano dei datori di lavoro rappresenta un fattore determinante delle politiche del personale e, nello specifico, della propensione ad utilizzare forme contrattuali a tempo determinato nelle aziende da essi gestite.

Tabella 7.2 Stime Tobit: effetti marginali medi

	Modello 1		Modello 2		Modello 3	
	dy/dx	std er	dy/dx	std er	dy/dx	std er
Caratteristiche imprenditori						
Istruzione terziaria	-0,019	***	0,000	0,000	-0,018	0,003
Istruzione secondaria sup	-0,007	***	0,007	0,003	-0,007	0,003
18<età<40	0,032	***	0,000	0,004	0,031	0,004
39<età<60	0,017	***	0,000	0,002	0,017	0,002
Caratteristiche lavoratori						
% Istruzione terziaria			0,048	0,007	0,058	0,007
% Istruzione secondaria sup			0,004	0,004	0,01	0,004
% donne			0,026	0,005	0,021	0,005
% formati			-0,014	0,003	-0,012	0,003
Caratteristiche imprese						
Proprietà familiare					0,003	0,004
Gest. privata					-0,007	0,005
gest manageriale					-0,014	0,004
Contr. integrativa					-0,012	0,004

)))

	Modello 1		Modello 2		Modello 3	
	dy/dx	std er	dy/dx	std. er	dy/dx	std er
Mercato estero					-0,006	** 0,003
ln (iros)					-0,008	*** 0,001
Innov prodotto					0,009	*** 0,003
Innov processo					0,001	0,003
Nord-ovest	-0,005	* 0,067	-0,004	*** 0,003	0	0,003
Nord-est	0,01	*** 0,000	0,011	*** 0,003	0,015	*** 0,003
Centro	0,01	*** 0,001	0,01	*** 0,003	0,013	*** 0,003
14 < n. dipendenti <50	0,028	*** 0,000	0,029	*** 0,002	0,031	*** 0,002
49 < n. dipendenti <250	0,042	*** 0,000	0,041	*** 0,003	0,047	*** 0,004
N. dipendenti > 249	0,043	*** 0,000	0,043	*** 0,005	0,055	*** 0,006
Settori	si		si		si	
LR χ^2	1832,92		1397,2		1462,09	
Prob > χ^2	0		0		0	
Pseudo R2	0,1539		0,1418		0,158	
N di Oss	14298		11546		11026	

Note: variabili omesse: imprenditori con istruzione media inferiore ed età >59, Sud, imprese con meno di 15 dipendenti; Significatività statistica: *** 1%, ** 5%, * 10%
Fonte: dati RII

segue
Tabella 7.2

7.6 Stime con variabili strumentali

Al fine di verificare la rilevanza di eventuali problemi di endogenità tra presenza di imprenditori istruiti e diffusione di contratti a termine, in questo paragrafo il Modello 3 della equazione (1) viene stimato adottando un modello di regressione con variabili strumentali.

La tabella 7.3 mostra così gli effetti marginali medi relativi alla stima del secondo stadio (*IVTobit*) e del primo stadio (*First stage*) della regressione Tobit con variabili strumentali¹⁵. Per quanto riguarda la robustezza dello strumento, le stime *First stage* rivelano una correlazione positiva significativa tra la proporzione di popolazione con istruzione terziaria residente a livello provinciale nel 2001 e la probabilità che l'imprenditore operante nella medesima provincia nel 2010 abbia un titolo di studio terziario: i test statistici non indicano alcun segno di debolezza dello strumento, supportando l'ipotesi di stretta esogeneità per la variabile dipendente¹⁶.

Per quanto riguarda le stime IV Tobit relative al secondo stadio della regressione con variabili strumentali, tabella 7.3 mostra che la presenza di un datore di lavoro laureato riduce di circa il 14 punti percentuali la quota di lavoratori a tempo determinato. La differenza nel valore assoluto tra le stime IV Tobit (tabella 7.3) e le stime Tobit standard (tabella 7.2) riflettono l'esistenza di fenomeni di endogeneità relativi alla presenza di imprenditori con elevato livello di istruzione.

L'effetto negativo associato al possesso di una laurea da parte del datore di lavoro ottenuto con stime IV Tobit è ulteriormente specificata dai risultati relativi alla esperienza imprenditoriale: come in precedenza, i datori di lavoro più giovani sono più propensi a utilizzare contratti a termine rispetto ai più anziani.

In sintesi le stime delle variabili strumentali confermano l'ipotesi che la dotazione di capitale umano (formale e informale) degli imprenditori contrastano l'uso pervasivo dei contratti a termine.

¹⁵ La variabile utilizzata come strumento per la presenza di imprenditori laureati è la proporzione di popolazione con istruzione terziaria residente nel 2001 nella medesima provincia in cui opera l'impresa nel 2010 (dati del Censimento 2001).

¹⁶ Altri risultati delle regressioni First stage meritano attenzione. Tra questi si influenza positiva esercitata dalla dimensione dell'impresa, e dal reclutamento esterno del management positivamente il verificarsi di un datore di lavoro graduato (vedi anche Bugamelli et al. 2012).

Tabella 7.3 Stime tobit con variabili strumentali: effetti marginali medi

	IV Tobit		Fist stage			
	dy/dx	st er	coeff	st er	st er	st er
Caratteristiche imprenditori						
Istruzione terziaria	-0,145	***	0,044			
Istruzione secondaria sup	-0,078	***	0,025	-0,562	***	0,006
18<età<40	0,052	***	0,009	0,173	***	0,011
39<età<60	0,029	***	0,005	0,1	***	0,006
Caratteristiche lavoratori						
% Istruzione terziaria	0,105	***	0,018	0,356	***	0,019
% Istruzione secondaria sup	0,035	***	0,01	0,198	***	0,011
% donne	0,022	***	0,005	0,003		0,013
% formati	-0,011	***	0,003	0,007		0,008
Caratteristiche imprese						
Proprietà familiare	-0,004		0,004	-0,054	***	0,01
Gest privata	0,006		0,007	0,106	***	0,013
gest manageriale	-0,007		0,005	0,049	***	0,011
Contr integrativa	-0,002		0,005	0,078	***	0,01
Mercato estero	-0,001		0,003	0,039	***	0,008
ln (ros)	-0,006	***	0,001	0,014	***	0,002
Innov prodotto	0,008	***	0,003	-0,007		0,007
Innov processo	0,003		0,003	0,021	***	0,007
Nord-ovest	0		0,003	-0,026	***	0,009
Nord-est	0,007	*	0,004	-0,079	***	0,009
Centro	0,006		0,004	-0,092	***	0,01
14 < n. dipendenti <50	0,037	***	0,004	0,05	***	0,007
49 < n. dipendenti <250	0,06	***	0,006	0,106	***	0,01
N. dipendenti > 249	0,072	***	0,009	0,129	***	0,016
Settori		si			si	

»»

segue
Tabella 7.3

	IV Tobit		Fist stage	
	dy/dx	st er	coeff	st er
Quota di popolazione laureata (prov) nel 2001			2,313	*** 0,255
Costante			0,114	*** 0,038
N obs	10926			

Note: variabili omesse: imprenditori con istruzione media inferiore ed età >59, Sud, imprese con meno di 15 dipendenti; Significatività statistica: *** 1%, ** 5%, * 10%.
Fonte: dati Ril

7.7 Conclusioni

Vi sono importanti implicazioni di politica economica che derivano da un'evidenza empirica che identifica nel profilo individuale degli imprenditori una leva essenziale per sviluppare una organizzazione inclusiva dei mercati interni del lavoro ed un modello di competizione che punta sulla valorizzazione delle competenze professionali dei lavoratori. L'analisi precedente infatti mette in luce la possibilità che misure dirette a favorire una nuova imprenditorialità (soprattutto giovanile e femminile) e, più in generale, politiche volte a valorizzare il capitale umano di datori di lavoro sono in grado di contrastare in modo significativo l'effetto perverso di contratti a tempo determinato sul mercato del lavoro, favorendo strategie competitive basate sulle performance innovative, sull'accumulazione di competenze professionali e sulla crescita della produttività.

8 Agglomerazione di capitale umano e investimenti in formazione: il ruolo dell'istruzione degli imprenditori

8.1 Introduzione

La letteratura economica ha da tempo enfatizzato il ruolo positivo della formazione professionale per incentivare la riqualificazione dei lavoratori a rischio di disoccupazione, gli investimenti in innovazione e, quindi, la crescita della produttività.

Le politiche di formazione professionale sono fondamentali nei periodi di crisi economica come strumento per accompagnare la riorganizzazione efficiente dei mercati interni del lavoro e contrastare la pressione negativa che il rallentamento della domanda di prodotti e servizi offerti dalle imprese esercita sul livello di occupazione e sul capitale umano dei lavoratori (Brunello *et al.* 2007).

L'analisi delle determinanti della formazione professionale rappresenta dunque un tema di ricerca centrale per i responsabili di politica economica che si pongano l'obiettivo di favorire la crescita delle economie nazionali attraverso un processo di accumulazione delle competenze, lo sviluppo delle imprese e l'inclusione sociale del mercato del lavoro.

A tal proposito vi sono delle evidenze empiriche consolidate che dimostrano come l'investimento in formazione da parte delle aziende sia stimolato dal livello di istruzione della forza lavoro, dalla qualità delle mansioni professionali svolte nel processo produttivo, dalle attività di innovazione e da un'organizzazione di tipo non verticistico nei mercati interni del lavoro e nelle gestioni delle risorse umane.

Si sa poco o nulla, invece, sulla relazione che lega l'intensità degli investimenti formativi e le caratteristiche personali degli imprenditori che li erogano. La mancanza di una conoscenza adeguata su questo aspetto, d'altra parte, è piuttosto sorprendente se si pensa che sono proprio i datori di lavoro i principali responsabili delle decisioni riguardanti le politiche di gestione del personale e delle scelte di formazione professionale dei dipendenti, soprattutto nelle aziende di piccole dimensioni e a proprietà familiare (Lazear 2004).

In particolare le analisi condotte nel capitolo precedente lasciano ipotizzare che il livello di capitale umano degli imprenditori abbia un'influenza positiva nelle politiche di formazione professionale. Ci si aspetta, ad esempio, che un datore di lavoro con

elevato grado di istruzione abbia maggiore consapevolezza delle moderne tecniche di gestione del personale che enfatizzano il ruolo determinante svolto dall'accumulazione di capitale umano *firm specific* per massimizzare le potenzialità competitive e produttive delle imprese (Bloom e Van Reenen 2010).

L'istruzione dei datori di lavoro può influenzare la propensione ad investire in formazione professionale anche attraverso un meccanismo "sociale", derivante dall'agglomerazione di imprenditori altamente istruiti in specifiche zone geografiche e/o settori di attività. La natura ed il segno della relazione che lega i fenomeni di agglomerazione imprenditoriale e la propensione ad investire in formazione professionale da parte delle singole aziende non è chiaro a priori.

Da una parte, la concentrazione di datori di lavoro istruiti in una certa zona geografica può favorire rendimenti di scala negli investimenti in formazione professionale a livello locale e, dunque, incentivare la propensione delle singole aziende a valorizzare il capitale umano dei propri dipendenti. Si tratta del tipico fenomeno delle *esternalità di conoscenza* (o *spillovers*) già messo in luce nei modelli di crescita endogena.

Dall'altra parte, l'agglomerazione di imprenditori istruiti e quindi consapevoli del valore strategico delle competenze professionali dei lavoratori, può favorire la diffusione di comportamenti di azzardo morale nei mercati locali del lavoro. In particolare può accadere che gli imprenditori preferiscano assumere lavoratori già formati in altre aziende, in modo tale da sfruttare competenze professionali già acquisite senza dover sopportare l'onere del costo della formazione. Si tratta di una sorta di *bracconaggio* (o *poaching*) degli investimenti formativi altrui. In questo caso tra le aziende locali si diffonde una sfiducia reciproca nella possibilità di appropriarsi effettivamente di una parte dei rendimenti della formazione che contribuiscono a finanziare e, in definitiva, un indebolimento strutturale degli incentivi ad investire in capitale umano.

Naturalmente i fenomeni di *poaching* e di *spillovers* possono coesistere tra loro; per questa ragione non è possibile definire teoricamente la natura della relazione tra l'agglomerazione geografica degli imprenditori istruiti e investimenti in formazione. Il segno e l'intensità di tale relazione può essere identificata solo attraverso l'analisi empirica in grado di utilizzando dati sufficientemente dettagliati circa il comportamento delle imprese e il profilo individuale di chi le gestisce.

In questa prospettiva, l'obiettivo di questo capitolo è proprio quello di indagare da un punto di vista quantitativo le diverse dimensioni (individuale e sociale) attraverso cui il capitale umano degli imprenditori condiziona l'intensità degli investimenti formativi nei luoghi di lavoro.

Tale analisi è declinata nel contesto del tessuto produttivo italiano grazie alla disponibilità dei dati cross-sezionali della *Rilevazione delle imprese e dei lavoratori* (Ril) condotta dall'ISFOL per l'anno 2010. I dati Ril sono poi integrati da una serie di informazioni esterne fornite dai dati censuari e da quelli provenienti dalla Rilevazione delle Forze Lavoro dell'ISTAT.

Una volta definito l'obiettivo della ricerca e la base statistico informativa su cui viene sviluppata, le elaborazioni econometriche permettono di dimostrare alcuni risultati interessanti per la politica economica. Due in particolare.

In primo luogo, l'analisi conferma un effetto positivo (e significativo) tra istruzione degli imprenditori e scelte formative delle aziende da essi gestite. In altre parole, il capitale umano dei datori di lavoro è complementare alle politiche di valorizzazione delle competenze professionali dei lavoratori.

In secondo luogo, si dimostra l'esistenza di un fenomeno di *poaching* tra gli imprenditori italiani più istruiti in merito alle politiche di formazione *on the job*. La propensione delle imprese a investire nella formazione dei dipendenti è infatti significativamente inferiore nelle località geografiche (province) dove più alta è la concentrazione di imprenditori con un livello di istruzione universitaria.

È opportuno sottolineare che queste evidenze empiriche si basano sull'applicazione di tecniche econometriche che tengono conto dei potenziali problemi legati alla eterogeneità non osservata e alla endogeneità dei clusters imprenditoriali.

In particolare, l'eterogeneità non osservata viene controllata includendo nelle regressioni una serie di variabili relative alle caratteristiche produttive delle imprese e dei mercati locali del lavoro, tra cui la diffusione dei contributi pubblici erogati per la formazione professionale e la della contrattazione aziendale di secondo livello. La potenziale endogeneità tra clusters imprenditoriale e scelte formative è affrontata adottando un approccio di regressione con variabili strumentali.

8.2 Ipotesi di lavoro e letteratura di riferimento

Le caratteristiche individuali e demografiche degli imprenditori costituiscono un aspetto determinante per spiegare le performance produttive, le scelte di investimento e comportamento competitivo delle aziende da essi gestite (Doms e *al.* 2010; Bugamelli e *al.*, 2012).

Il livello di istruzione dei datori di lavoro, in particolare, si accompagna ad un insieme di conoscenze e competenze che favorisce la valorizzazione delle risorse umane e, attraverso questa via, la crescita della produttività del lavoro e della redditività aziendale (Van der Sluis e van Praag, 2008).

Nel paragrafo precedente si è argomentato questo punto facendo riferimento alle caratteristiche cognitive ed emotive che si sviluppano grazie all'investimento in istruzione e alla esperienza scolastica degli individui.

Si è quindi ipotizzata l'esistenza di una relazione positiva tra livello di istruzione degli imprenditori e l'intensità delle politiche di formazione professionale diretta ai loro dipendenti.

Il legame tra capitale umano degli imprenditori e formazione professionale (*on the job*) può esercitarsi, d'altra parte, anche attraverso un meccanismo "sociale", derivante dalla concentrazione di datori di lavoro con elevata istruzione in specifiche zone geografiche. L'esistenza di clusters imprenditoriali a livello locale, infatti, può influenzare le scelte formative delle singole aziende come la presenza di un datore di lavoro più o meno istruito. Il problema è che in questo caso non è possibile ipotizzare a priori il segno e l'intensità dell'effetto "sociale" che la concentrazione di imprenditori altamente istruiti esercita sugli investimenti formativi¹⁷.

Le ipotesi contrastanti che possono essere formulate a tal proposito fanno riferimento alla teoria degli *spillovers* di conoscenza e ai modelli di *poaching* riguardanti le scelte formative.

Nel nostro contesto analitico il fenomeno del *poaching* può essere declinato come segue (Stevens 1996; Acemoglu e Pischke 1998; Leuven 2005; Combes e Duranton 2006).

Si assuma che i datori di lavoro più istruiti abbiano una maggiore propensione (individuale) a formare professionalmente i propri dipendenti. In questo caso può accadere che nelle aree geografiche in cui vi è più elevata densità di imprenditori istruiti, le singole imprese avranno maggiori incentivi ad adottare comportamenti opportunistici (*free-riding*), preferendo ricercare lavoratori già formati da altre aziende piuttosto che sostenere direttamente il costo della loro formazione. In altre parole, i datori di lavoro che operano in un contesto locale popolato da "colleghi" istruiti possono trovare conveniente sfruttare il rendimento dell'investimento formativo finanziato dalle altre aziende. Allo stesso tempo, il timore che altri datori di lavoro concorrenti possono comportarsi in modo analogo, sottraendo i lavoratori più qualificati della propria azienda, riduce il rendimento atteso della formazione per quegli imprenditori che sarebbero disposti a finanziarla ai loro dipendenti. Se non vi fosse il pericolo di comportamenti opportunistici da parte dei concorrenti. Se questo clima di sfiducia collettiva si diffonde, il risultato è conseguente: le scelte di investimento in formazione professionale saranno frenate soprattutto in quelle zone geografiche dove si concentra il capitale umano imprenditoriale.

Un discorso totalmente diverso va sviluppato invece per ciò che riguarda il fenomeno degli *spillovers* (*o esternalità positive*) di conoscenza. In questo caso infatti nelle aree geografiche in cui il livello di scolarizzazione dei datori di lavoro è superiore rispetto alla media la diffusione di maggiori informazioni e di conoscenze sui rendimenti attesi delle competenze professionali che può rendere la formazione *on the job* relativamente più conveniente rispetto ad altri territori.

¹⁷ A questo proposito è utile far riferimento ad alcune suggestioni provenienti da studi recenti sul tema dell'agglomerazione economica nei quali si dimostra l'influenza dei "clusters imprenditoriali" sulla dinamica locale delle imprese e del mercato del lavoro (Duranton e Puga 2003; Rosenthal e Strange 2004; van Praag e Versloot 2007; Henderson 2007).

Si parta dal presupposto che l'investimento in formazione è una attività complessa, non sempre osservabile e/o verificabile avendo in sé rilevanti elementi di natura qualitative e multidimensionali che le imprese non sono in grado di identificare con precisione. Questo aspetto tra l'altro può esacerbare le asimmetrie informative tra fornitori (imprese) e acquirenti dell'investimento formativo. Di conseguenza, l'incertezza e la mancanza di informazioni pertinenti possono ostacolare gli investimenti formativi. Così, se un datore di lavoro si trova in un'area in cui altre imprese investono intensamente in formazione, si troverà nella possibilità di ottenere informazioni sulla natura ed efficienza di tali politiche, traendo quindi vantaggio dalle esperienze dei suoi competitori più "prossimi" attraverso l'imitazione. Fino a quando il singolo imprenditore intrattiene intense relazioni sociali con altri datori di lavoro localizzati nella medesima zona geografica, la condivisione delle informazioni sarà più efficace per tutti gli agenti economici.

Ne deriva che la densità del capitale umano dei datori di lavoro in una certa area può influenzare positivamente le scelte formative di una singola impresa. In altre parole, se un'azienda opera in una zona dove si può approfittare delle ricadute informative circa l'efficienza degli investimenti effettuati dai loro competitori, la formazione da essa scelta sarà redditizia con maggiore probabilità.

Sulla base di questa argomentazione, il livello aggregato di istruzione dei datori di lavoro situati in una certa zona geografica potrebbe influenzare positivamente le decisioni di formazione di una impresa localizzata nella medesima località.

Nella nostra ipotesi, i datori di lavoro più istruiti sono in grado di apprezzare più proficuamente i potenziali benefici della formazione e sono meno restii ad effettuare investimenti in formazione del personale. Inoltre, la qualità delle conoscenze e competenze condivise aumenta con il livello di istruzione in quanto datori di lavoro altamente istruiti sono più consapevoli circa i significati e la qualità della formazione.

Questo processo di apprendimento interattivo richiede appunto una prossimità anche "geografica" tra gli agenti economici coinvolti (Boschma 2005). La prossimità geografica è vantaggiosa soprattutto quando si ha a che fare con la diffusione di conoscenze "implicite", poiché questo tipo di conoscenza si espande prevalentemente attraverso l'interazione fisica degli agenti economici (Acs *et al.* 2009; Fantino *et al.* 2012).

Nel nostro contesto analitico, la vicinanza geografica è importante perché la conoscenza in materia di investimenti formativi *on the job* ha una componente tacita e localizzata relativa ad esempio alla qualità dei fornitori locali, delle norme istituzionali, e alle esperienze professionali che si accompagnano alle specifiche evoluzioni sociali, economiche e culturali del territorio.

In linea di principio le prossimità cognitive e sociali sono importanti in questo contesto. Infatti se gli agenti economici condividono la stessa base di conoscenze e competenze, possono imparare gli uni dagli altri in modo più efficace (Boschma 2005). Inoltre, i rapporti economici sono tipicamente incorporati nei legami sociali che possono rafforzare

l'apprendimento interattivo tra imprese e lavoratori (Breschi e Lissoni 2005. Agrawal *et al.* 2008).

Sulla base di queste considerazioni, nelle pagine seguenti l'agglomerazione verrà misurata attraverso una metrica di prossimità geografica e il potenziale effetto di *spillover* della conoscenza si genera attraverso un indice che misura il rapporto tra la quota di datori di lavoro con un titolo universitario situati in una certa area e il livello medio complessivo di istruzione dei datori di lavoro¹⁸.

8.3 I dati ed evidenze descrittive

L'analisi empirica si basa sui dati della *Rilevazione sulle imprese e i lavoratori* (Ril) condotta da ISFOL nel 2010 su un campione rappresentativo di oltre 25.000 aziende che operano nel settore privato extra-agricolo.

L'indagine Ril raccoglie una ricca serie di informazioni su organizzazione del personale, alle relazioni industriali e di altre caratteristiche sul posto di lavoro. In particolare, l'indagine Ril permette di rilevare il livello di istruzione e le altre caratteristiche demografiche degli imprenditori, così come l'intensità degli investimenti in formazione e altre informazioni circa la composizione della forza lavoro impiegata e la specializzazione produttiva delle imprese. Inoltre, i dati Ril permettono di sviluppare un'analisi aggiornata su una caratteristica fondamentale e quasi sconosciuta del sistema produttivo italiano: il comportamento delle società di persone. A nostra conoscenza, infatti, non vi sono studi empirici condotti su un campione rappresentativo sia di società di persone che di capitali selezionato senza vincoli settoriali, geografici e dimensionali.

Dato il focus della ricerca, l'analisi empirica è limitato alle imprese con più di cinque dipendenti per garantire un livello minimo di struttura organizzativa. Inoltre, il campione è limitato a quelle imprese che non presentano i dati mancanti nelle variabili-chiave. In tal modo il campione finale su cui viene eseguita l'analisi conta circa 7.000 aziende.

¹⁸ Le ricerche empiriche aventi per oggetto il legame tra investimento in formazione ed esternalità economiche sono piuttosto limitati per quanto riguarda la realtà italiana. Le ricerche condotte da Brunello e Gambarotto (2007) e da Brunello e De Paola (2008) trovano ad esempio che la formazione si riduce nelle zone in cui la densità di occupazione è più alto; ciò significa che gli effetti positivi esercitati da un elevata densità dell'occupazione sulla propensione a formare possono essere meno forti rispetto agli effetti negativi causati dalla esistenza di fenomeni di congestione e *poaching*. Al contrario, Croce e Ghignoni (2012) mostrano che il livello locale di istruzione tende ad aumentare la probabilità di formazione e interpretano questo risultato come la rivelazione di una strategia diretta ad acquisire capacità di assorbimento in presenza di *spillover* di conoscenza.

8.4 Statistiche descrittive

Le statistiche descrittive ottenute con applicando i pesi campionari sono mostrate nella tabella 8.1.

Per quanto riguarda le caratteristiche imprenditoriali le evidenze sono del tutto analoghe a quelle già discusse nel capitolo precedente. In media, non più del 24% degli imprenditori italiani sono in possesso di un titolo di istruzione terziaria, il 50% ha conseguito al massimo un diploma di scuola media superiore mentre il 23% ha un livello di istruzione media inferiore. Si è già accennato al fatto che tale evidenza può essere messa in relazione alla prevalenza di aziende di piccole dimensioni e degli assetti proprietari familiari nel tessuto produttivo italiano.

La gestione di questo tipo di imprese d'altra parte conoscenze e competenze che non sono necessariamente di natura formale e altamente specializzata rispetto a quelle necessarie per gestire imprese di grandi dimensioni, con una struttura organizzativa complessa e proprietà azionaria (Bandiera *et al.* 2011; Lazear, 2010).

Analogamente, la dotazione di capitale umano della forza lavoro impiegata è piuttosto limitato nel nostro campione. Ciò è peraltro coerente con quanto evidenziato in precedenti studi circa la debolezza della domanda di lavoro qualificato in Italia (Naticchioni *et al.* 2010). In particolare, la tabella 1 mostra che la quota di dipendenti con un grado di istruzione universitaria è solo l'8%, mentre la quota di lavoratori con istruzione secondaria superiore e secondaria inferiore sono 48% e 49%, rispettivamente.

Inoltre, la quota di dipendenti che hanno frequentato un corso di formazione organizzato da imprese è solo il 19% in media, un risultato in linea sia con la scarsa propensione delle imprese italiane ad investire nella formazione *on the job* e con il basso livello medio di istruzione della forza lavoro, visto la complementarità positiva tra investimento formativo e scolastico presso il sul posto di lavoro (Colombo e Stanca 2008; Brunello 2001). Inoltre, l'incidenza di sovvenzioni esterne sulla spesa formazione totale è inferiore al 4%.

La tabella 8.1 riporta anche che la quota di occupazione femminile è del 36% e vi è una limitata incidenza delle separazioni volontarie (*quits*) da parte delle imprese. Per quanto riguarda le altre caratteristiche del campione, un sistema di contrattazione decentrata è adottato dal 7% delle imprese e oltre il 30% di loro hanno investito in innovazione per il periodo 2007-2010. Inoltre, le imprese sono prevalentemente localizzate nelle regioni settentrionali e sono di piccole dimensioni: il 69% delle imprese impiega meno di 15 addetti, mentre solo l'1% di essi impiega più di 250 lavoratori. Per quanto riguarda l'attività settoriale, si osserva che esse sono specializzate principalmente nella manifattura (27%), nelle costruzioni (13%) e nella vendita al dettaglio e il settore del commercio all'ingrosso (19%). Al contrario, emerge una presenza limitata di imprese nei settori caratterizzati da alta intensità di capitale umano come quelli dei servizi di intermediazione finanziaria e assicurativa (1%), informazione, comunicazione e altri servizi alle imprese (7%) e i servizi sociali privati, quelli legati alla sanità e all'istruzione (2%).

Per ciò che concerne le nostre variabili aggregate di riferimento, la tabella 8.1 indica che l'incidenza delle imprese gestite da un datore di lavoro con un grado di istruzione universitario calcolato a livello provinciale su dati Ril è in media del 27,8%, anche se la distribuzione geografica di tale variabile è estremamente differenziata per provincia, variando tra l'11% a Brindisi e il 51% a Milano. Infine, la percentuale dei laureati della popolazione di 15-64 anni, è stato calcolato a livello provinciale su dati del Censimento 2001. Questa variabile ha un valore medio del 4% e una variabilità molto bassa tra le province italiane: ciò conferma una sorta di inerzia temporale e spaziale negli andamenti dei livelli di istruzione Italia.

Tabella 8.1 Statistiche descrittive (con pesi campionari)

	Mean	St dev	Min	Max
Caratteristiche imprenditori				
Istruzione terziaria (0/1)	0,24	0,42	0	1
Istruzione secondaria sup. (0/1)	0,53	0,5	0	1
Istruzione tsecondaria infer. (0/1)	0,23	0,42	0	1
Caratteristiche lavoratori				
% formati	0,19	0,33	0	1
% Istruzione terziaria	0,08	0,16	0	1
% Istruzione secondaria sup.	0,43	0,3	0	1
% Istruzione tsecondaria infer.	0,48	0,34	0	1
% donne	0,39	0,29	0	1
Caratteristiche imprese				
Contrattazione integrativa(0/1)	0,07	0,26	0	1
Innovazione (0/1)	0,32	0,47	0	1
4< n. dipendenti <15	0,68	0,47	0	1
14< n. dipendenti <50	0,24	0,43	0	1
49< n. dipendenti<250	0,07	0,25	0	1
n. dipendenti >249	0,01	0,11	0	1
Nord-ovest	0,28	0,45	0	1
Nord-est	0,28	0,45	0	1
Centro	0,22	0,41	0	1

»»

	Mean	St dev	Min	Max
Sud e Isole	0,22	0,42	0	1
Attività estrattive, minerarie, ecc.	0,00	0,04	0	1
Manifattura	0,27	0,44	0	1
Distribuzione di gas, elettricità, acqua, ecc.	0,01	0,1	0	1
Costruzioni	0,13	0,34	0	1
Commercio	0,19	0,39	0	1
Trasporti e telecomunicazione	0,04	0,18	0	1
Hotels, ristorazione, turismo	0,17	0,38	0	1
Intermediazione monetaria, finanziaria e ass	0,01	0,1	0	1
Attività immobiliari, informazione, noleggio e altro	0,05	0,23	0	1
Altri servizi alle imprese	0,07	0,25	0	1
Servizi sociali, educativi e sanitari	0,02	0,14	0	1
Sports, intrattenimento, ecc.	0,03	0,17	0	1
Mercato locale (province)				
% popolazione con istruzione terziaria 2001	0,05	0,01	0,03	0,08
% di finanz. pubblico formazione	0,1	0,04	0	0,21
D_p	1,84	0,96	0,27	11,85
N di Osservazioni	6,766			

Fonte: dati Ril

8.5 Strategia econometrica

L'analisi econometrica riguardante l'impatto dei cluster di imprenditori con un livello di istruzione universitario e la propensione delle imprese a formare i dipendenti può essere sviluppata attraverso la seguente equazione di regressione:

$$(1) \quad TW_i = \alpha \cdot TDE_i + \beta \cdot D_p + \delta \cdot W_i + \gamma \cdot F_i + \varepsilon_i$$

dove la variabile dipendente TW_i è la quota di lavoratori formati in impresa i , TDE_i è una variabile *dummy* che indica se il datore di lavoro di impresa i ha un livello di istruzione universitario e D_p è l'indice di agglomerazione del capitale umano imprenditoriale a

livello provinciale definito dal rapporto tra il numero di datori di lavoro con istruzione universitaria e il totale della popolazione (di età compresa tra 15 -64) in provincia p . Per quanto riguarda le altre variabili, il vettore W_i contiene le caratteristiche della forza lavoro in impresa i , F_i è un vettore contenente le caratteristiche delle imprese ed è un termine di errore idiosincratico.

A questo punto si usano i modelli di regressione non lineare di tipo *Tobit* per stimare diverse specificazioni della equazione (1). In effetti la variabile dipendente TW_i è una variabile frazionaria con un elevato numero di osservazioni pari a zero. In questo quadro, si assume che l'evento in cui non vi siano lavoratori formati nell'impresa ($TW_i = 0$) riflette la scelta di non effettuare alcun investimento formativo (Angrist e Pischke, 2009). Tuttavia, un potenziale debolezza del modello Tobit standard per stimare l'equazione equazione (1) è la presenza di problemi di endogeneità. In particolare, se ci sono fattori non osservabili che influenzano sia l'incidenza media dei datori di lavoro con un livello di istruzione terziaria nella provincia p e sia la propensione delle imprese ad effettuare investimenti formativi, le stime Tobit soffrono di una distorsione da variabili omesse. Questo accade quando i datori di lavoro altamente istruiti tendono a concentrarsi in aree caratterizzate da pratiche manageriali di gestione delle risorse umane altamente efficienti e formative, da elevata incidenza di investimenti tecnologici e da relazioni industriali cooperative (che sono più favorevoli alla formazione sul posto di lavoro). In questo caso, la correlazione stimata tra D_p e l'investimento in formazione da parte delle imprese potrebbe semplicemente riflettere la presenza delle caratteristiche non osservabili, piuttosto che il reale effetto di agglomerazione.

Per far fronte a questo problema, sono stimate diverse specificazioni econometriche dell'Equazione (1) in cui sono progressivamente incluse un ampio insieme di variabili in grado di catturare le caratteristiche osservabili e non osservabili imprese 'e lavoratori'.

Inoltre si tiene conto anche dei problemi di identificazione e stima legati al fenomeno di causalità inversa che potrebbe derivare appunto dalla localizzazione non casuale dei datori di lavoro con elevato livello di istruzione (datori di lavoro con determinate caratteristiche può selezionare se stessi in aree particolari). Questo è un elemento chiave per verificare quale delle ipotesi teoriche di cui si è discusso nella precedente sezione quando si analizza la relazione tra agglomerazione di imprenditori istruiti e propensione delle imprese italiane a investire in formazione: il *poaching vs spillovers* di conoscenza.

Per risolvere questo problema si sviluppa una strategia empirica con utilizzo di variabili strumentali. Lo strumento che si utilizza, indicato dalla variabile Z_p , è la quota di individui con un livello di istruzione universitario nella provincia p rispetto al totale della popolazione residente nella medesima provincia provinciale nel 2001 (questa variabile è calcolata sui dati del censimento del 2001). L'ipotesi di fondo alla base di questa scelta è che ci si aspetta che i datori di lavoro laureati nel 2010 si localizzano con maggiore

probabilità in quelle zone geografiche già caratterizzate da una elevata densità di popolazione istruita nel 2001. La variabile Z_p quindi sarebbe in grado di cogliere questo tipo di "effetto rete", dalla varianza di D_p .

Al contrario, si assume che la quota di individui con un livello di istruzione terziario nel 2001 non sia correlata con la quota di lavoratori formati delle imprese operanti nella medesima area geografica dieci anni dopo, nel 2010. Questo perché la quota di lavoratori qualificati è tipicamente influenzata dal processo esogeno di politica del mercato del lavoro e dalla congiuntura economica ed è notevolmente variabile nel tempo.

Infine è opportuno sottolineare che la stima del coefficiente associato alla variabile D_p può identificare solo l'esistenza o meno di un effetto di agglomerazione degli imprenditori più istruiti sulle politiche di formazione, ovvero può indicare solamente se l'effetto negativo di *poaching* prevale o meno sull'effetto positivo associato al fenomeno degli *spillovers* di conoscenza.

Infatti, la stima del coefficiente legato alla variabile D_p individua congiuntamente i due effetti. Non è possibile separarne la rilevanza. Pertanto, ci poniamo l'obiettivo di verificare se prevale uno (e quali) dei due effetti e, in linea con Brunello & Gambarotto 2007, Brunello e De Paola 2007.

Va sottolineato infine che, affinché l'analisi seguente abbia una rilevanza, è necessario che un datore di lavoro con un livello di istruzione terziaria riveli una maggiore propensione ad investire nella formazione dei propri dipendenti. Per questo motivo è fondamentale tenere stimare l'impatto esercitato dal livello individuale di istruzione dei datori di lavoro (Tde_i) accanto alla stima dell'effetto aggregato (D_p).

8.6 Risultati delle stime

Nella tabella 8.2 sono mostrate le stime derivanti dall'applicazione di un modello *Tobit* standard a diverse specificazioni dell'equazione (1).

In particolare, la specificazione di base comprende solo le caratteristiche dei datori di lavoro: la variabile indicativa del livello aggregato di capitale umano (D_p) e tre variabili indicatrici del massimo livello individuale di istruzione del datore di lavoro: universitario (Tde_i), secondaria superiore ($Usde_i$) e secondaria inferiore (categoria omessa).

Dalla colonna 1 della tabella 8.2 emerge che le variabili individuali Tde_i e $Usde_i$ esercitano un impatto positivo e fortemente significativo, il che significa che l'istruzione degli imprenditori è un fattore che stimola la propensione e l'intensità delle politiche formative delle imprese da essi gestite. Anche l'impatto della variabile di agglomerazione D_p appare positivo e significativo nella regressione *Tobit*, indicando che la densità di imprenditori altamente istruiti esercita un effetto positivo sulla formazione. Tale risultato è quindi coerente con la tesi degli *spillover* della conoscenza.

Per verificare ulteriormente questa evidenza, colonna 2 della tabella 8.2 mostra le stime Tobit quando nella equazione (1), si includono una serie di variabili che controllano la composizione della forza lavoro occupata e le caratteristiche produttive delle imprese. Per quanto riguarda la composizione della forza lavoro, si esamina il ruolo della dotazione di capitale umano di lavoratori (ovvero la percentuale di lavoratori un livello di istruzione terziaria e secondaria superiore, definite rispettivamente dalla notazione % *istruzione terziaria* e % *istruzione secondaria superiore*), la quota di donne (% *donne*) e la quota di licenziamenti volontari (*separazioni*).

Per quanto riguarda le caratteristiche dell'azienda, si includono variabili che indicano l'eventualità di adozione di un'innovazione di processo nel corso degli ultimi 3 anni (*innovazione*), l'incidenza degli schemi di contrattazione integrativa decentrata a livello aziendale (*contrattazione integrativa*), la quota di imprese che a livello provinciale hanno beneficiato di contributi pubblici erogati per la formazione (% *finanz publ formazione*). Inoltre abbiamo incluso in questa seconda specificazione dell'equazione (1) la percentuale della popolazione della provincia in possesso di un diploma di istruzione superiore nel 2009 (% *pop istruz terziaria*) al fine di tenere in considerazione l'effetto del capitale umano locale (dati ISTAT).

Questa specificazione più ampia di equazione (1) conferma i risultati precedenti circa l'effetto positivo del livello di istruzione individuale e l'esistenza di *spillover* associati all'agglomerazione di datori di lavoro altamente qualificati. Infatti, colonna 2 della tabella 8.3 rende evidente che la relazione positiva tra il capitale umano dei datori di lavoro e le politiche di formazione aziendali non è significativamente influenzato dall'inclusione di composizione della forza lavoro, il log del valore aggiunto, incidenza delle sovvenzioni pubbliche e gli atteggiamenti delle imprese verso l'innovazione e le relazioni industriali.

In particolare, le stime Tobit mostrano nelle imprese con una quota maggiore di lavoratori con livello di istruzione terziaria o secondaria superiore, investano più intensamente in formazione del personale. Questo risultato può essere la conseguenza del ben noto "effetto di complementarità", secondo cui le imprese hanno più probabilità di formare i lavoratori ben istruiti (Brunello, 2001; Riphahn e Trübswetter, 2007). Al contrario, non troviamo alcun effetto significativo della composizione della forza lavoro per genere. Come previsto, le stime Tobit indicano che gli investimenti di formazione aziendali sono disincentivati dalla presenza di *separazioni* da parte dei lavoratori. Allo stesso tempo, la disponibilità locale di sovvenzioni pubbliche che supportano le attività di formazione sono positivamente associati all'incidenza di formazione in un'impresa situata nella medesima zona.

Non si trova alcuna influenza significativa della quota di popolazione con un grado terziario a livello provinciale (% *pop con istruzione terziaria*) sulla nostra variabile dipendente. Al contrario, la quota di dipendenti formati è fortemente e positivamente influenzata dalla presenza di innovazioni di processo in azienda: ciò suggerisce che gli

imprenditori italiani vedono la l'investimento in formazione come complemento dei progetti di innovazione.

Un ulteriore fattore rilevante per la formazione *on the job* è la presenza di accordi integrativi aziendali. Il coefficiente associato alla variabile *contrattazione integrativa* è infatti positivo e statisticamente significativo: ciò suggerisce che nei luoghi di lavoro dove i sindacati e i datori di lavoro stipulano accordi integrativi dei contratti collettivi nazionali, maggiore attenzione è dedicata alle politiche formative. D'altra parte, lo sviluppo di strutture organizzative che favoriscono un atteggiamento cooperativo nelle relazioni industriali e sindacali genera maggiore fiducia reciproca riguardo gli investimenti in capitale umano. A questo proposito, la teoria economica ha tradizionalmente mostrato che l'esistenza di gli investimenti in formazione di natura *firm specific* spinge sia i lavoratori ed imprese a contrattare in modo integrato (rispetto al salario di base) i rendimenti attesi generati dell'accumulazione di queste nuove conoscenze e competenze. L'evidenza empirica più recente per l'Italia conferma queste indicazioni teoriche, mostrando l'esistenza di una relazione positiva a livello aziendale tra presenza di contrattazione integrativa e gli investimenti di formazione (Damiani e Ricci, 2012). La colonna 3 della tabella 8.2 mostra le stime della specificazione più completa dell'equazione (1), quella che include anche le variabili relative alla dimensione di impresa, alla specializzazione settoriale e alla localizzazione geografica per macro-aree. In questo caso, tuttavia, la variabile D_p non gioca più un ruolo significativo nel prevedere l'intensità degli investimenti formativi; il segno e la significatività statistica dell'effetto associato al grado di istruzione individuale dell'imprenditore invece rimane sostanzialmente immutato.

In altre parole l'ipotesi di *spillovers* legato alla concentrazione di imprenditori istruiti a livello provinciale sembra perdere rilevanza quando l'equazione (1) viene stimata includendo un insi più completo di variabili esplicative della politica di formazione professionale. A questo proposito è opportuno notare che le stime relative alla dimensione aziendale mostrando la percentuale di lavoratori qualificati aumenta con il numero totale dei dipendenti dell'impresa.

Naturalmente le evidenze mostrate nella tabella 8.2 non sono conclusive della nostra analisi poiché sia la grandezza che la significatività statistica delle stime Tobit possono dipendere in modo determinante dalla presenza di fenomeni di endogenità.

Tabella 8.2 Stime Tobit: effetti marginali medi

Modello	1	2	3
D _p	0.019*** (-0.006)	0.018*** (-0.007)	-0,022 (-0.019)
TDE	0.344*** (-0.024)	0.115*** (-0.031)	0.063** (-0.031)
USDE	0.134*** (-0.023)	0.066** (-0.028)	0.054** (-0.027)
% Istr. terziaria		0.531*** (-0.057)	0.259*** (-0.063)
% Istr. secondaria sup		0.112*** (-0.038)	0.076** (-0.038)
% donne		-0,05 (-0.036)	-0.086* (-0.045)
separazioni		-0.209*** (-0.062)	-0.157*** (-0.061)
Contrattazione integr.		0.323*** (-0.025)	0.218*** (-0.027)
Innovazione		0.198*** (-0.02)	0.227*** (-0.02)
% pop con istruz terziaria		-0,218 (-0.328)	-0,042 (-0.491)
% fin pub formazione		1.565*** (-0.247)	1.249*** (-0.433)
14< n. dipendenti <50			0.129*** (-0.023)
49< n. dipendenti <250			0.228*** (-0.028)
n. dipendenti >249			0.267*** (-0.042)
Settori			si
Macro-area			si

)))

Modello	1	2	3
Regioni			si
Costante	-0.356*** (-0.024)	-0.486*** (-0.051)	-0.408*** (-0.098)
Osservazioni	13,733	6,795	6,795

Note: variabili omesse: imprenditori con istruzione media inferiore ed età >59, Sud, imprese con meno di 15 dipendenti; Significatività statistica: *** 1%, ** 5%, * 10%; Deviazioni standard delle stime riportate tra parentesi. Fonte: dati RIL

8.7 Le stime delle variabili strumentali

In questa sezione si adotta un metodo di regressione con variabili strumentali (*IV*) per identificare l'esistenza e la significatività dell'effetto causale esercitato dalla variabile di agglomerazione D_p sulla quota di lavoratori formati a livello aziendale.

Si è già discusso in precedenza i motivi che legittimano la scelta dello strumento: ovvero la percentuale di popolazione in possesso di un diploma di istruzione terziaria calcolata a livello provinciale nel 2001. Le regressioni del primo stadio e gli usuali test statistici permettono di verificare le ipotesi di stretta esogenità di questa variabile e quindi la validità dello strumento.

A questo punto, le stime *IV* riferite a diverse specificazioni dell'equazione (1) sono visualizzati nella tabella 8.3.

Il risultato principale riguarda naturalmente il segno negativo e la significatività statistica del coefficiente associato alla variabile D_p , soprattutto quando si considera il modello più completo dell'equazione (1), quello in cui si inserisce anche la dimensione di impresa tra le variabili di controllo (tabella 8.3, colonna 3). Nel caso di specificazioni più parsimoniose, l'effetto di agglomerazione degli imprenditori laureati si riduce in valore assoluto (tabella 8.3, colonna 1) oppure perde significatività statistica (tabella 8.3, colonna 2).

Nel complesso, va comunque sottolineato che il quadro empirico che emerge dalle stime mostrate nella tabella 8.3 è in qualche misura diverso da quello mostrato nella tabella 8.2.

Ciò non dovrebbe sorprendere. Quando si usano regressioni con variabili strumentali gli effetti positivi degli *spillover* di conoscenza tendono ad essere neutralizzati dagli effetti negativi prodotti da fenomeni di *poaching* tra imprenditori altamente istruiti. Fino al punto che questi ultimi sembrano prevalere nella specificazione più completa delle regressioni.

L'importanza degli effetti di *poaching* per le politiche di formazione aziendale si conferma emerge anche dalle stime associate alla variabile *separazioni*. I risultati riportati nella tabella 8.3 confermano infatti che l'incidenza delle decisioni di separazione da parte dei lavoratori hanno un'influenza fortemente negativa sulla quota di dipendenti formati a livello aziendale.

Per quanto riguarda le altre variabili di controllo incluse nella regressione, non vi sono rilevanti differenze rispetto a quanto ottenuto nelle stime Tobit standard. In particolare, il livello di istruzione individuale dell'imprenditore, definito dalle variabili Tdei e Usdei, continua ad esercitare un impatto positivo e significativo.

Si conferma inoltre l'impatto positivo associato alla dotazione del capitale umano dei lavoratori: sia la percentuale di lavoratori in possesso di un diploma di laurea (% istruzione terziaria) e la percentuale di lavoratori con un livello di istruzione secondaria superiore (% istruzione secondaria superiore) contribuiscono ad aumentare in modo significativo la quota dei formati.

Analogamente, le innovazioni di processo e dell'incidenza della contrattazione integrativa continuano ad avere un ruolo positivo nell'investimento in formazione aziendale, come peraltro la variabile dimensionale.

Infine, la colonna 3 della tabella 8.3 rivelano un effetto positivo e statisticamente significativo esercitato dal livello medio del capitale umano locale (% pop con istruzione terziaria). Questa variabile è stata inserita al fine di catturare gli effetti di spillover di conoscenza generati dal livello di istruzione della popolazione residente nella provincia. Il risultato è coerente con l'ipotesi che le imprese hanno una maggiore propensione a formare quando operano in province in cui è presente un elevato il livello medio di istruzione tra la popolazione residente.

In conclusione, le stime con variabili strumentali mostrano che l'effetto negativo del *poaching* prevale sul possibile effetto positivo legato alla diffusione degli *spillovers* di conoscenza. In altre parole, gli imprenditori italiani sembrano meno propensi a finanziare la formazione dei propri dipendenti quando operano in zone geografiche in cui alta è la presenza di datori di lavoro altamente qualificati. Sebbene da un punto di vista individuale, un datore di lavoro altamente istruito abbia maggiore inclinazione ad offrire formazione, quando si trova in una mercato locale caratterizzato da elevata densità di imprenditori istruiti, tende ad "sfruttare" degli investimenti formativi effettuati dalle altre aziende e risparmiare quindi sui propri.

Tabella 8.3 Stime Tobit con variabili strumentali: effetti marginali medi

Modello	1	2	3
D _p	0.059*** (-0.021)	-0,035 (-0.028)	-0.143* (-0.076)
TDE	0.339*** (-0.024)	0.115*** (-0.031)	0.067** (-0.031)
USDE	0.133*** (-0.023)	0.064** (-0.028)	0.056** (-0.027)
% Istr. terziaria		0.519*** (-0.057)	0.276*** (-0.065)
% Istr. second sup		0.108*** (-0.038)	0.078** (-0.039)
% donne		-0,046 (-0.036)	-0.085* (-0.045)
separazioni		-0.253*** (-0.066)	-0.199*** (-0.064)
Contr. integrativa		0.321*** (-0.025)	0.216*** (-0.028)
Innovazione		0.194*** (-0.02)	0.224*** (-0.02)
% pop con istruz terz.		0,271 (-0.414)	1,664 (-1.161)
% fin pub formazione		1.582*** (-0.249)	1.942*** (-0.623)
14< n. dipendenti<50			0.123*** (-0.023)
49< n. dipendenti <250			0.224*** (-0.029)
n. dipendenti >249			0.272*** (-0.042)
Settori			si
Macro-area			si
Regioni			si
Costante	-0.433*** (-0.047)	-0.435*** (-0.057)	-0.456*** (-0.105)
Osservazioni	13,667	6,766	6,766

Note: variabili omesse: imprenditori con istruzione media inferiore ed età >59, Sud, imprese con meno di 15 dipendenti; Significatività statistica: *** 1%, ** 5%, * 10%; Deviazioni standard delle stime riportate tra parentesi. Fonte: dati RIL

8.8 Conclusioni

Le pagine precedenti offrono un contributo che, sotto alcuni aspetti, getta una nuova luce sui fattori che influenzano le scelte formative nei luoghi di lavoro posto di lavoro, grazie all'utilizzo di un ricco set di dati che raccoglie informazioni dettagliate sul profilo personale del datore di lavoro, sulle strategie aziendali di formazione, nonché su un insieme di altre variabili che caratterizzano il funzionamento dei mercati locali del lavoro. L'analisi econometrica ha così dimostrato i suoi risultati principali. Innanzitutto, le evidenze testimoniano un effetto positivo esercitato dal livello di istruzione degli imprenditori e la propensione formativa delle imprese da essi gestite. Il capitale umano dei datori di lavoro è quindi complementare alle politiche di valorizzazione delle competenze professionali dei lavoratori. In secondo luogo, si verifica che la propensione ad investire nella formazione dei dipendenti è infatti significativamente inferiore nelle località geografiche (province) dove più alta è la concentrazione di imprenditori con un livello di istruzione universitaria. Sembra così prevalere un fenomeno di *poaching* (o bracconaggio) nelle politiche di formazione professionale. In altre parole, l'agglomerazione di imprenditori istruiti e dunque consapevoli del valore strategico delle competenze professionali dei lavoratori, tende a favorire la diffusione di comportamenti di azzardo morale nei mercati locali del lavoro. In particolare gli imprenditori preferiscono assumere lavoratori già formati in altre aziende, in modo tale da sfruttare competenze professionali già acquisite senza dover sopportare l'onere del costo della formazione. In questo caso tra le aziende locali si diffonde una sfiducia reciproca nella possibilità di appropriarsi effettivamente di una parte dei rendimenti della formazione che contribuiscono a finanziare e, in definitiva, un indebolimento strutturale degli incentivi ad investire in capitale umano.

9 L'instabile nesso tra lavoro e conoscenza: evidenza dai dati ISFOL-Plus

9.1 Introduzione

Ampio è il dibattito sul *trade-off* tra istruzione come "valore in se" e istruzione come "capitale umano" applicato. Negli ultimi decenni i governi di molti paesi hanno cercato una sintesi che, senza forzature, ponesse l'istruzione e le abilità in asse con la domanda di lavoro, in particolare con quella che si prospetta nei decenni a venire. Ciò ha comportato un riassetto a favore delle abilità immediatamente spendibili sul mercato del lavoro non disgiunto dalla capacità di una lettura a 360° della realtà, ovvero, soprattutto per le nuove e più complesse professionalità, l'attuale sistema economico richiede di coniugare il particolare nel generale. A tal fine, sembra più fruttuoso misurare le abilità che dimostrino la capacità di avere un ruolo attivo nella società - e quindi nei contesti professionali - più che valutare il bagaglio teorico o formale posseduto. In un mercato del lavoro in continua trasformazione indici tradizionalmente utilizzati, come ad esempio le qualifiche formali e i titoli di studio posseduti, nel corso del tempo si sono rivelati predittori insufficienti delle performance lavorative, non sempre in grado di dare la migliore collocazione nel mercato del lavoro, che spesso registrano simultaneamente fenomeni di *over e under education*. Senza entrare nella diatriba dell'opportunità di seguire o meno politiche *labour market oriented*, diremo tuttavia, che per gli studi attuali, sempre maggiore importanza rivestono quelle abilità che consentono di comprendere ed utilizzare l'*informazione* in qualunque forma, ed in una varietà di contesti di lavoro e di vita quotidiana¹⁹, per raggiungere obiettivi individuali, economici, e sociali e sviluppare ulteriormente conoscenza e potenzialità personali. I modelli attuali di analisi delle competenze si focalizzano inoltre sulle competenze *agite* dalla persona mentre svolge la propria mansione lavorativa, considerandole un aspetto determinante della professionalità e un indicatore delle caratteristiche richieste dai contesti di lavoro.

¹⁹ Sulla scia dell'impianto Crociano del nostro sistema scolastico, recuperiamo l'attenzione verso l'individuo, attivo o meno che sia, poiché è la costruzione di una capacità analitica del singolo l'obiettivo di un sistema formativo universale, poiché in ogni ambito esso agirà la sua dote di istruzione, cultura, sensibilità e capacità critica risulterà un valore sociale.

9.2 Le abilità informatiche e linguistiche

La rilevazione ISFOL Plus²⁰ (*Participation Labour Unemployment Survey*), sebbene focalizzata sullo studio delle principali componenti del mercato del lavoro, presenta alcuni quesiti inerenti le competenze linguistiche e informatiche di base, anche note come *competenze chiave*²¹ in base ai filoni di ricerca inaugurati dall'Ocse e incoraggiati dall'Unione europea. Non si tratta quindi di competenze professionali, e specifiche di un determinato contesto lavorativo, ma proprio di quelle *skill* generiche²², e quindi valide per tutti gli ambienti professionali, utili in maniera trasversale.

Nel 2011, tabella 9.1, la maggior parte degli attivi²³ - almeno l'80% dichiara di possedere abilità informatiche di base ovvero "scrivere un testo al computer" o "svolgere una ricerca su internet", mentre pochi sono in possesso di quelle competenze linguistiche necessarie in un ambiente economico caratterizzato da mobilità, flessibilità e multiculturalismo. In media infatti, soltanto poco meno del 60% degli occupati italiani afferma di "saper leggere e comprendere un testo in lingua inglese", e poco meno di un terzo "è in grado di sostenere una conversazione telefonica in inglese". Tra gli studenti l'uso e la conoscenza di strumenti informatici è praticamente assoluto, mentre restano ancora alcune lacune linguistiche, non tanto in termini di comprensione di un testo (% risposte affermative superiore al 90%), ma piuttosto rispetto all'essere in grado di sostenere una conversazione telefonica in inglese (solo il 63% dichiara questa abilità).

²⁰ Per conoscere nel dettaglio le principali caratteristiche dell'indagine Plus si veda Giammatteo, 2009.

²¹ Secondo l'Ocse/progetto DeSeCo - Definition and Selection of Competencies - sviluppato negli ultimi anni, le competenze chiave o essenziali (*key competencies* o *core competencies*) designano quelle competenze necessarie e indispensabili che permettono agli individui di prendere parte attiva nei diversi contesti sociali ed economici, e contribuiscono alla riuscita della loro vita e al buon funzionamento della società. Molto simili per concezione e finalità alle 8 competenze chiave per l'apprendimento permanente evidenziate nel 2006 dall'Unione Europea attraverso una serie di documenti e raccomandazioni, che hanno costituito in stretta sintonia con l'ottica Ocse il principale punto di riferimento per riformare i sistemi nazionali di istruzione e formazione.

²² Le domande relative alle abilità informatiche e alla conoscenza di una lingua straniera (inglese) vengono poste a tutti i rispondenti, in modalità autodichiarata. Nello specifico, le domande in oggetto indagano quattro abilità e sono: è in grado di scrivere un testo con il computer; è in grado di fare una ricerca su Internet; è in grado di leggere un testo in inglese; è in grado di sostenere una conversazione telefonica in inglese.

²³ Contrariamente a quanto avvenuto nel recente passato (emigrazione anni '50- '60), le persone in cerca di un lavoro rappresentano un fattore lavoro potenziale preparato e pronto a partecipare al mercato del lavoro, con competenze informatiche e un livello di conoscenza della lingua inglese non dissimile dagli attuali occupati.

Tabella 9.1 Skills,% risposte affermative per condizione prevalente e tipologia contrattuale

	Occupato	Lavoro tipico	Lavoro atipico	In cerca di lavoro	Studente
È in grado di scrivere un testo con il pc	84,0	83,4	87,1	79,2	99,3
È in grado di fare una ricerca su Internet	85,2	84,6	88,3	79,8	99,5
È in grado di leggere un testo in inglese	58,6	57,3	65,3	53,2	90,4
È in grado di sostenere una conversazione telefonica in inglese	30,7	29,4	37,7	26,8	63,5
Entrambe le competenze informatiche	82,9	82,2	86,5	77,5	99,3
Entrambe le competenze linguistiche	30,5	29,2	37,3	26,7	63,4
0/4 Nessuna abilità informatica e linguistica	12,2	12,5	10,2	16,8	0,3
1/4	3,5	3,7	2,3	4,3	0,2
2/4	27,7	28,6	23,3	28,1	9,1
3/4	26,9	26,8	27,3	24,7	27,2
4/4 Tutte le abilità	29,7	28,4	36,9	26	63,2

Fonte: ISFOL Plus 2011

Nel nostro Paese gli occupati con alti livelli di *skill* (e quindi, visto le funzioni base richieste, con risposta affermativa a tutte e 4 le domande Plus), raggiungono il 30%. Tra i lavoratori italiani però si evidenziano differenze interessanti. Colpisce il primato dei lavoratori con contratto atipico rispetto ai lavoratori standard: gli "atipici" risultano avere, infatti, i livelli di competenza più elevati in assoluto. Poco meno del 38% risponde affermativamente alle 4 domande sulle competenze dell'indagine Plus, il 9% in più rispetto ai loro colleghi con un rapporto di lavoro stabile. Questo lascia supporre che una differenza nella forma di contratto di lavoro, tra stabile o precario, non corrisponde a un maggior livello di competenza del primo, rispetto al secondo. Il mancato inserimento nel mercato del lavoro non sembra essere dato da un forte *gap* di competenze tra lavoratori atipici e colleghi con contratti di lavoro tipico. Ovvero non appare confermata una selezione delle persone da parte del mercato in base meritocratica ma rispetto,

semmai, ad altri fattori extra-mercato (culturale, anagrafico, produttivo, genere, ecc.). Questi dati sembrano mettere in evidenza il carattere ambiguo della relazione esistente tra capitale umano e produttività. I lavoratori temporanei, soprattutto giovani e donne, spesso svantaggiate in termini di retribuzione e sicurezza occupazionale rispetto ai colleghi a tempo indeterminato²⁴, sono certamente i più colpiti dalla crisi economica. Inoltre, l'evidenza empirica dimostra che questo capitale di conoscenze e competenze non sembra essere valorizzato, costituendo di fatto uno spreco per gli individui e per il paese. Quello che è certo è che se l'economia fosse pronta a raccogliere le potenzialità di questo capitale umano, crescerebbe al contempo sia il livello complessivo dell'occupazione che della produttività²⁵. Tuttavia, il sistema produttivo italiano tradizionale offre poche occasioni di competizione sul capitale umano poiché i *good jobs* sono in larga assegnati attraverso canali informali²⁶.

Rivolgendo uno sguardo alle differenze di genere (figura 9.1), le competenze informatiche e linguistiche di donne occupate per differenti classi di età, risultano essere uguali o più elevate rispetto a quelle degli uomini, con la significativa eccezione relativa alla fascia d'età 50-64 anni. Queste dinamiche sono il retaggio di una società *male-breadwinner* che non valorizzava l'affermazione scolastica e lavorativa delle donne, conquiste faticosamente ottenute e purtroppo non del tutto completate, soprattutto resta ancora quella barriera invisibile, il cd. "tetto di cristallo", che impedisce alle donne di far carriera e di ricevere retribuzioni almeno pari a quelle degli uomini.

Riguardo alla conoscenza della lingua inglese, è interessante notare come i lavoratori italiani presentino una notevole differenza tra l'abilità di *comprensione* di una lingua straniera e quella di *produzione* della stessa. Ragguardevole è, infatti, la distanza tra chi si dichiara in grado di comprendere un testo in lingua inglese e chi afferma di poter sostenere una conversazione nella stessa lingua. Solo un esempio: se il 57,3% degli occupati con lavoro tipico si dichiara in grado di leggere un testo in lingua inglese, solo il 29,4% afferma di saper sostenere una conversazione in questa stessa lingua. Questo accade perché la comprensione di un testo in lingua straniera ha alla base un'abilità diversa rispetto a quella necessaria per produrre un testo orale o scritto in un'altra lingua. Tradizionalmente, il sistema scolastico italiano presenta un'impostazione *storicista*

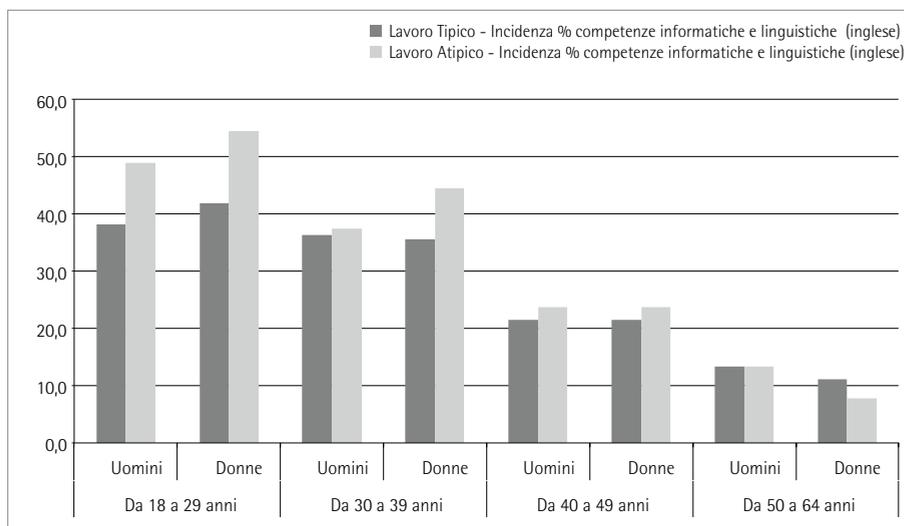
²⁴ The "temporary workers are subjected to significant job insecurity. Temporary employment is associated with lower pay, high risk of job loss, subsequent spells of precarious employment. Temporary workers also receive less work related training than permanent workers. Temporary employment can be associated with negative family outcomes as it poses insecurity on individuals regarding their financial status and future career steps". Employ State of The Art Report - Labour Market Insecurity and Family Relationships Hande Inanc; Nuffield College; University of Oxford; 2010 (p. 5); sullo stesso argomento, per un approccio di natura sociologica si veda anche Sennett R., *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano Feltrinelli, 2000.

²⁵ È curioso che sovente si parli di giovani come di un problema quando come mai nella storia del nostro paese le persone non occupate offrono un capitale umano potenziale a disposizione della crescita e riconversione produttiva.

²⁶ Si veda Mandrone e Radicchia (2011).

che mal si accorda con l'acquisizione di un'abilità che, per essere conseguita, necessita di un *habitat* diverso da quello abitualmente usato, basato sul modello di interazione docente/discente²⁷. Così, il laboratorio linguistico, lo scambio culturale o i viaggi di studio potrebbero essere alcune delle buone pratiche da potenziare per diminuire il *gap* tra la capacità di comprensione di una lingua straniera e la sua produzione. In questo senso, possiamo immaginare che queste strategie "alternative" possano aiutare a ridurre la distanza nell'acquisizione delle diverse abilità. Colmare questo divario esistente tra produzione e comprensione della lingua straniera, è importante quanto lo è stato in passato confrontarsi con il problema del *digital divide* in relazione alle competenze informatiche, che si acquisiscono più con l'uso che con lo studio.

Figura 9.1 Incidenza% competenze per tipo contratto, classi di età e genere



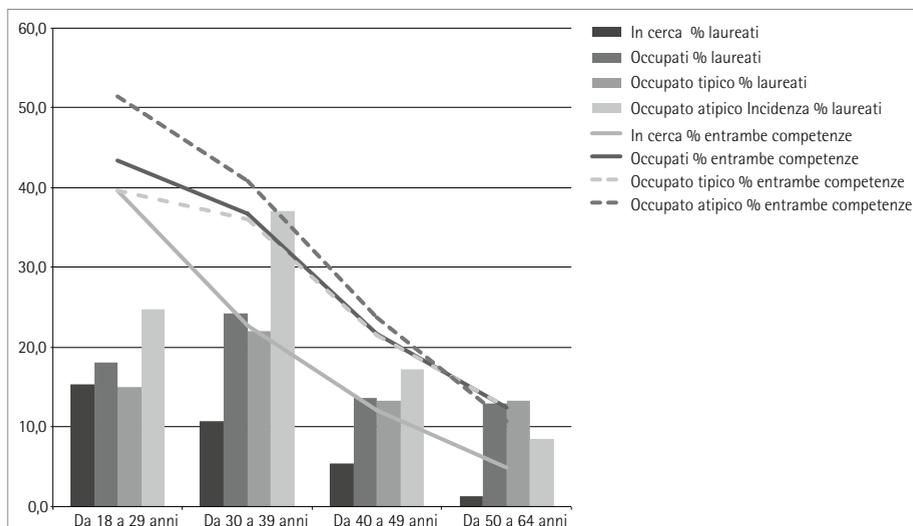
Fonte: ISFOL Plus 2011

La differenza percentuale tra il possesso delle abilità informatiche e quelle relative alla conoscenza di una lingua straniera sono evidenti: i lavoratori italiani, infatti, risultano in generale più abili in relazione all'informatica che all'inglese, a qualunque categoria essi appartengano (in cerca di lavoro, occupati standard e atipici). È ipotizzabile, però, che l'utilizzo di strumenti informatici o informatizzati in ambiti della vita quotidiana, che non hanno un legame diretto con il mondo del lavoro, aiuti la crescita delle abilità informatiche

²⁷ La metabolizzazione dell'informatica ha richiesto solo un quarto di secolo, quanto richiederà ancora la lingua inglese?

al di fuori dei luoghi di apprendimento più tradizionali, laddove la pratica di una lingua straniera è generalmente confinata in un ambito professionale o comunque più specifico. In generale, i lavoratori italiani e gli individui in cerca di lavoro possiedono abilità informatiche di base più elevate rispetto a quelle relative alla conoscenza di una lingua straniera: i valori più alti si riscontrano in relazione alla capacità di fare ricerche su Internet - le percentuali variano dal 75,7% degli individui in cerca di lavoro all'82,6% degli occupati con contratto di lavoro atipico -, per calare in modo evidente in relazione alla capacità di sostenere una conversazione telefonica in inglese, dove le percentuali variano dal 25,3% degli individui in cerca di lavoro al 36,8% dei lavoratori con contratto atipico. Il fenomeno è ancora più evidente se lo consideriamo a partire dalla fascia d'età 18-39 anni: se il 92,7% degli occupati compresi in questa fascia si dichiara in grado di fare una ricerca su Internet, solo il 39,6% dichiara di saper sostenere una conversazione in lingua inglese. Gli stessi studenti mostrano una notevole differenza tra le abilità informatiche dichiarate e quelle relative alla conoscenza della lingua inglese. Infatti, se la quasi totalità degli studenti afferma di essere in grado di fare una ricerca su Internet (99,6%), la percentuale si abbassa notevolmente (63,4%) se si considera l'abilità di sostenere una conversazione in inglese. In particolare, osservando la percentuale di laureati e l'incidenza di entrambe le competenze per classe di età e condizione occupazionale (figura 9.2) si nota come le abilità e un'elevata istruzione sono largamente possedute dai più giovani, indipendentemente dalla condizione lavorativa.

Figura 9.2 Incidenza laureati e competenze per classi di età, condizione e tipo contratto



Fonte: ISFOL Plus 2011

Oltre i 50 anni la capacità di utilizzo di strumenti informatici e di comunicare in lingua inglese sono molto basse, tali da rendere palese come quella forza lavoro rischi nei prossimi anni di essere sempre più a rischio di marginalità a causa del modesto livello di abilità linguistiche ed informatiche metabolizzato nel proprio capitale umano. Inoltre, l'appeal per le imprese o, in altri termini, l'occupabilità di questi soggetti è modesta e la loro continuità lavorativa risulta a rischio. Ciò significa che questa quota di forza lavoro rischia di essere maggiormente penalizzata in termini di occupabilità nel prossimo futuro. In altre parole, il ricambio generazionale insieme a un aggiornamento del livello di *skill* di questa fascia della popolazione, che si avvicini ai livelli dei paesi europei, costituisce una necessità per la nostra crescita economica. Si ribadisce come il costo della componente più anziana della popolazione ricada su quella più giovane, anche in termini di *gap* di capitale umano.

9.3 Gli esiti occupazionali e le abilità possedute

La domanda a cui ci preme, tuttavia, dare una risposta è se possedere abilità formali (istruzione) e/o informali (*skill*) consentano effettivamente performance occupazionali migliori rispetto a coloro privi di tali competenze. Nelle tabelle seguenti possiamo osservare gli esiti lavorativi, passaggi di status nel periodo 2010-2011, in termini di probabilità relativa, dove per ogni riga abbiamo il totale delle possibili situazioni (esiti) nel 2011 rispetto la condizione 2010.

In particolare, nella tabella 9.2, si osserva come i cd. lavoratori atipici trasformano, dopo un anno, il loro status in tipico con maggior probabilità se sono in possesso di alte competenze informatiche e linguistiche ed in ogni caso hanno un rischio inferiore di perdere la propria occupazione. Le persone in cerca entrano, peraltro, nell'occupazione con maggior probabilità se *high-skilled*. Quindi la flessibilità in entrata è in genere più frequentemente un ponte verso la stabilità e l'occupazione, quando si è dotati di maggiori abilità. Ovviamente, questo tipo di schema incorpora moltissima eterogeneità pertanto, compatibilmente con la tenuta campionaria dell'indagine, proviamo ad aggiungere specificazioni ulteriori. La tabella 9.3 ripropone la medesima analisi controllando per due classi di età al fine di osservare se i medesimi effetti protettivi sono confermati. Sia per i giovani (18-29) che per i giovani adulti (30-39) alte sono sia le differenze nelle performance positive per coloro che possono vantare *high-skill*, che nella capacità di ridurre il rischio di disoccupazione. Anche per le persone in cerca, il mercato del lavoro risulta più permeabile se provvisti di una dote maggiore di competenze.

Tabella 9.2 Esiti occupazionali per competenze informatiche e linguistiche

2010		2011				
		Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale
Tipico	Low skill	82,9	5,0	7,2	4,9	100,0
	High skill	85,3	4,2	7,7	2,9	100,0
Atipico	Low skill	31,3	40,9	22,6	5,2	100,0
	High skill	35,3	44,4	15,7	4,6	100,0
In cerca	Low skill	15,2	11,4	61,4	12,0	100,0
	High skill	18,1	17,0	49,6	15,4	100,0

Fonte: ISFOL Plus Panel 2010-2011

Ma quale tipo di competenze premia di più ed esiste un effetto moltiplicativo, ovvero si cumulano i benefici delle abilità informali con quelle formali? Nella tabella 9.4 notiamo come, per chi ha un contratto atipico nel 2010, al crescere dell'istruzione aumenta la probabilità di passare ad un impiego tipico nel 2011, in particolare per i più giovani. In questa analisi esplorativa, tuttavia, non è possibile identificare se la correlazione positiva tra abilità e istruzione abbia effetti più che proporzionali sulle performance lavorative, rimandando queste analisi ad un lavoro futuro di analisi econometriche sui nessi causali. Anche il passaggio in cerca occupato è sensibilmente e positivamente influenzato dalla dotazione di capitale umano. Infine, dagli esiti negativi (la perdita dell'impiego) sono maggiormente protetti coloro che posseggono un capitale umano elevato da vantare in caso di selezione.

Tabella 9.3 Esiti occupazionali per classi di età e competenze informatiche e linguistiche

2010		2011					
		Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale	
Tipico	Da 18 a 29 anni	Low skill	75,3	8,2	13,5	2,9	100,0
		High skill	72,6	11,9	10,1	5,4	100,0
	Da 30 a 39 anni	Low skill	81,1	7,1	9,1	2,7	100,0
		High skill	86,4	3,3	8,9	1,5	100,0

»»

2010		2011					
		Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale	
Atipico	Da 18 a 29 anni	Low skill	34,0	45,1	16,0	4,8	100,0
		High skill	37,2	43,1	11,9	7,7	100,0
	Da 30 a 39 anni	Low skill	27,9	46,0	24,9	1,2	100,0
		High skill	41,4	46,1	9,3	3,2	100,0
In cerca	Da 18 a 29 anni	Low skill	12,5	15,6	56,6	15,3	100,0
		High skill	14,0	21,0	43,2	21,8	100,0
	Da 30 a 39 anni	Low skill	14,9	12,0	54,8	18,3	100,0
		High skill	24,4	13,6	50,7	11,3	100,0

Fonte: ISFOL Plus Panel 2010-2011

Tabella 9.4 Esiti occupazionali per classi di età e titolo di studio

2010		2011			
		Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi
Tipico	Media inferiore	79,8	4,7	9,3	6,2
	Diploma	85,1	4,4	7,1	3,3
	Laurea	86,8	6,3	3,5	3,4
Atipico	Media inferiore	31,7	33,3	28,9	6,1
	Diploma	33,0	44,1	17,8	5,2
	Laurea	33,9	50,3	12,5	3,3
In cerca	Media inferiore	13,4	9,0	64,3	13,3
	Diploma	18,2	14,5	54,3	13,1
	Laurea	19,2	24,1	47,1	9,6
Inattivi	Media inferiore	4,2	3,0	15,7	77,1
	Diploma	5,3	6,4	15,9	72,3
	Laurea	8,7	13,3	17,5	60,5

Fonte: ISFOL Plus Panel 2010-2011

In definitiva, la lettura complessiva si presta ad una serie di distinguo: le abilità e l'istruzione sono altamente correlate, le abilità espletano in maniera meno che proporzionale i loro effetti se combinati con l'istruzione, ma entrambe le componenti del capitale umano sono un fattore propulsivo per l'inserimento e l'affermazione lavorativa e, al contempo, sono un potente fattore protettivo dello status lavorativo raggiunto. Ovvero, pur con tutti i limiti e le progressive riduzioni che sembrano intaccare l'istruzione e le abilità come fattori premianti, ancora mancano le carriere lavorative più performanti e stabili.

9.4 Mappe professionali

Questo paragrafo intende dare delle immagini delle relazioni²⁸ forti che determinano le posizioni nel mercato del lavoro italiano. L'obiettivo è di analizzare se le "capacità acquisite" con l'istruzione e l'esperienza siano in grado di contrastare l'inerzia dovuta alle trasmissioni intergenerazionali, le "capacità ereditate".

Si è scelto di mostrare le professioni, al livello del secondo digit in quanto la dimensione campionaria non consente un maggior dettaglio, in relazione ad alcuni controlli:

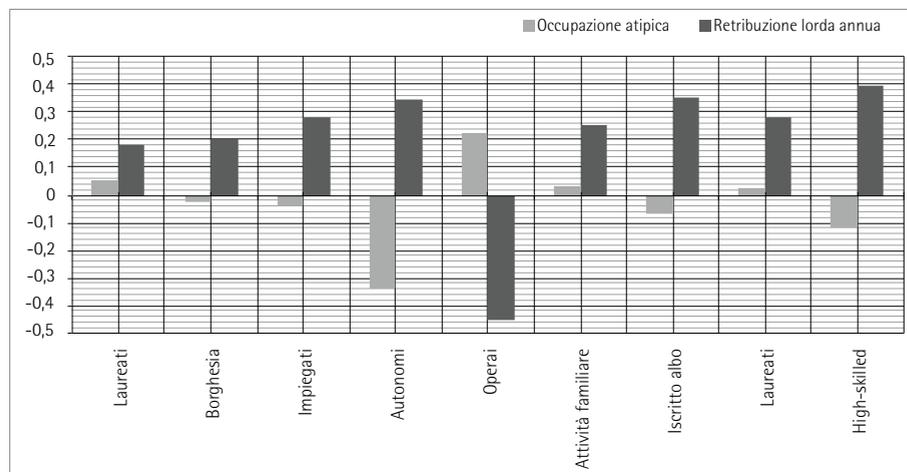
- l'incidenza di laureati;
- la quota di persone con *high-skill* informatici e di lingua inglese (ovvero 4 abilità su 4, quindi una selezione piuttosto stringente);
- l'incidenza di persone con impieghi atipici;
- il reddito lordo annuo da lavoro;
- l'incidenza di un *background* familiare strutturato in termini di network lavorativo (professione alte del padre ovvero 1,2,3 digit);
- l'incidenza di un *background* familiare strutturato in termini di capitale umano (istruzione alte del padre ovvero laurea);
- porta avanti una attività lavorativa di famiglia/studio/azienda/negozio.

L'idea da verificare è se e per quali professioni le capacità (intese come l'istruzione e gli *skill*) consentano l'affermazione professionale (buone occupazione e buone retribuzioni) rispetto ad altre capacità "familiari" (*background* familiare, attività di famiglia).

²⁸ Piccola premessa metodologica. Le mappe danno delle suggestioni, sono strumenti di comunicazione pensati per rendere metodologie non facilmente comprensibili al vasto pubblico, quali le regressioni. Il paragrafo successivo utilizzerà un impianto econometrico ortodosso, con verifiche già note in letteratura ma forse non così intuibili, per un lettore non statisticamente esperto. La relazione è un concetto complesso. Importante è il livello della relazione e la sua direzione, tuttavia si può semplicisticamente affermare che una nuvola di punti è indice di "assenza di relazione" mentre se tutti i punti si distribuiscono lungo una linea, vi si accostano lasciando gli altri spazi vuoti, è fortemente probabile che ci sia una relazione tra le variabili sugli assi del piano. A seconda della forma della linea possiamo considerare che la relazione sia crescente o decrescente e quanto rapidamente cresca o decresca, magari rispetto al tempo o al reddito.

Una preliminare e generica analisi delle correlazioni tra queste variabili mostra, figura 9.3, che la condizione di avere un impiego atipico è correlata positivamente (nesso causale) con l'aver genitori laureati e, marcatamente, operai; mentre a livello individuale il portare avanti una attività familiare ed essere laureati sembra incidere positivamente sulla probabilità di avere una occupazione non standard. L'appartenere ai livelli sociali superiori, ovviamente, protegge dal rischio di avere impieghi atipici, così come l'essere iscritto ad un albo professionale o avere molte abilità pratiche (inglese ed informatica). Le relazioni per il reddito sono sostanzialmente speculari, una sorta di prova del nove delle dinamiche sotterranee o extra-mercato che governano il nostro sistema da molte generazioni²⁹. Ovviamente questo schema interpretativo è fragile ma può essere un punto di partenza utile per confutare alcune relazioni che la teoria vorrebbe acclarate e che, invece, nella realtà non si esplicano, per usare un eufemismo, come dovrebbero. Per far luce sulle differenze che i dati medi nascondono è, ovviamente, necessario intraprendere un percorso analitico. Per primo considereremo le relazioni in termini intra-professionali, come se fossero tanti sub-mercati, in quanto nella realtà distinti e spesso dissimili (per normativa, specializzazione produttiva, rilevanza quantitativa, ecc.). Visto che la correlazione tra il livello di istruzione al tempo t_{-1} (genitori) e t_0 (figli) è molto forte e così pure la relazione con le abilità appare ancor più importante estendere la partecipazione ai livelli più alti di istruzione di coloro che appartengono a famiglie a medio-basso tenore di capitale umano.

Figura 9.3 Correlazioni tra la condizione occupazionale e la retribuzione e alcuni controlli

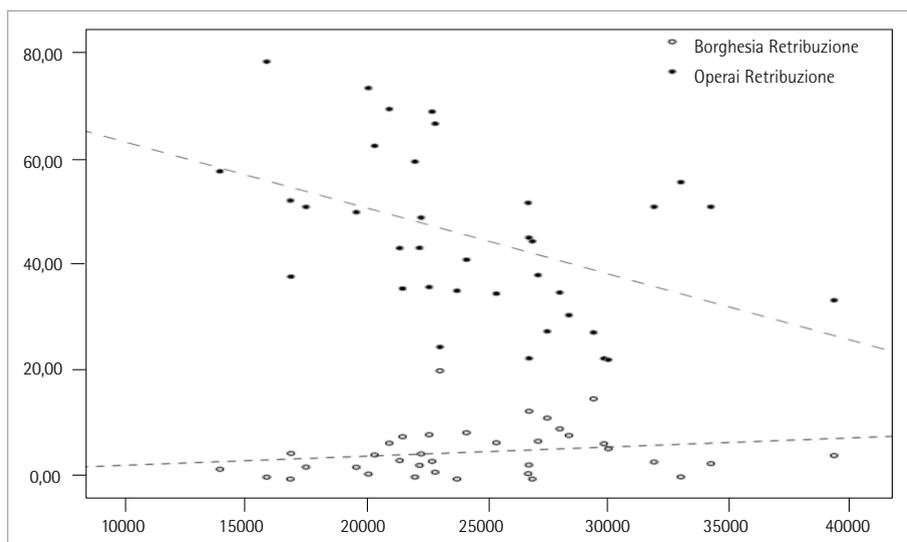


Fonte: ISFOL Plus 2011

²⁹ Si veda Mandrone E., Marchetti S. e Radicchia D., "La mobilità sociale" Osservatorio ISFOL, 2012.

Nella figura 9.4 verificiamo empiricamente delle relazioni forti che sottendono il nostro mercato del lavoro, vale a dire l'inerzia che la famiglia di origine garantisce nel bene e nel male ai figli. I punti scuri indicano le professioni per incidenza di genitori "operari" ordinati per la retribuzione attuale. I punti chiari indicano le professioni per incidenza di genitori appartenenti alla cosiddetta "borghesia" rispetto alla retribuzione. Il quadro è chiaro: i redditi sono crescenti per livelli di appartenenza sempre minori "alla classe operaia".

Figura 9.4 Plotter tra la retribuzione media e l'estrazione sociale (borghesia e proletariato)

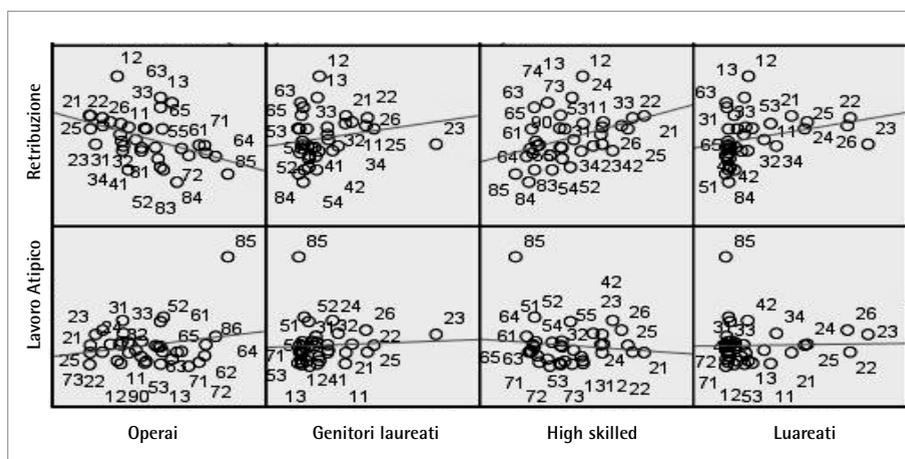


Fonte: ISFOL Plus 2011

All'aumentare dell'incidenza di *natali fortunati* cresce linearmente il reddito attuale percepito. Da notare i livelli, la borghesia è ancora una minoranza, rappresenta una élite, sicuramente economica. Ovviamente il dato è calcolato sulla intera popolazione, trascurando gli effetti "corti d'età", ovvero che alcune norme o shock esogeni hanno più o meno influiti le performance degli individui. Vedremo poco più avanti un controllo su questi aspetti.

La figura 9.5 sintetizza alcune relazioni particolarmente evocative tra condizione lavorativa, capacità personali e *background* disponibile per professione, una didascalica resa del merito. Gli operai non riescono a fornire ai loro figli quelle chiavi per entrare nel mondo del lavoro dalla porta principale e lo stato, con l'istruzione, non riesce a supplire agli ineguali punti di partenza, sostanzialmente per un sistema refrattario alla competenza (formale o sostanziale), preoccupato più che mai della tenuta dello status quo.

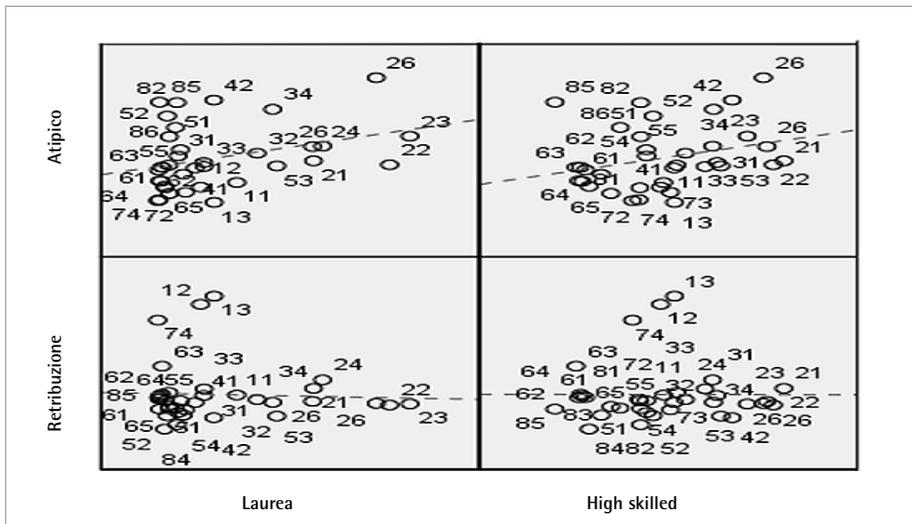
Figura 9.5 Plotter di alcune relazioni particolarmente evocative tra condizione lavorativa, capacità personali e background disponibile per professione



Legenda: per Operai si intende almeno un genitore operaio, per Genitori laureati si intende almeno un genitore laureato, per High-skilled si intende avere 4 su 4 abilità linguistiche ed informatiche; per lavoro atipico si intende avere una occupazione non standard (contratti a termine). L'elenco delle professioni relative ai codici sono nell'appendice prima. Fonte: ISFOL Plus 2011

Circoscritta l'analisi alla popolazione under 40 per avere un riferimento più omogeneo, se si prova a verificare, figura 9.6, se l'istruzione e le abilità in termini di "marcia in più" per ottenere professioni migliori e meglio retribuite, si scopre che la capacità della conoscenza si è molto ridotta in termini di ritorno economico e occupazionale. Appare impari lo sforzo di affermazione per chi, pur bravo e titolato, non possa contare su network familiari rilevanti.

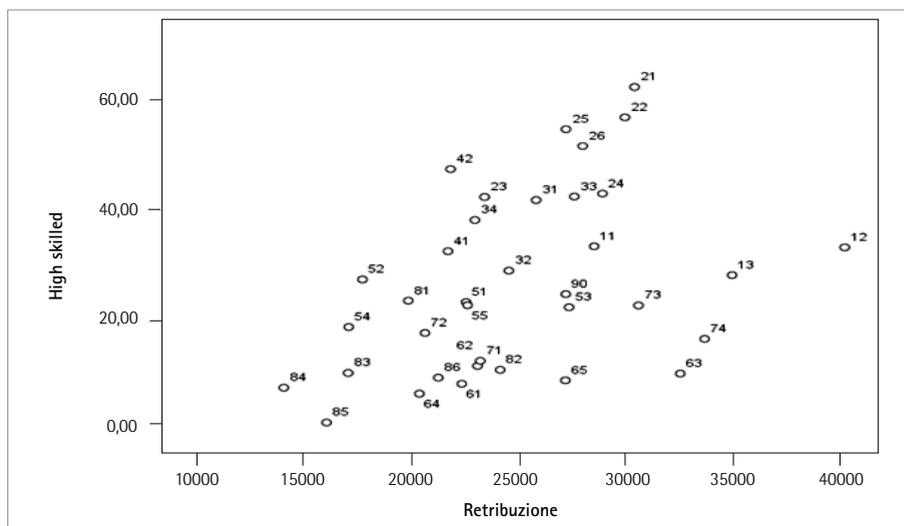
Figura 9.6 Plotter delle professioni per condizione lavorativa e retribuzione rispetto all'istruzione e alle abilità



Fonte: ISFOL Plus 2011

Le professioni sono frutto di regole di ordinamento, che approssimano il livello di competenza necessario per lo svolgimento di una professione con il titolo di studio. Ciò rende tautologiche alcune relazioni. Tuttavia sostituendo all'istruzione formale quella sostanziale, attraverso l'indicatore di abilità informatiche e linguistiche, notiamo nella figura 9.7, come siano verificate alcune caratteristiche peculiare del sistema Italia. La prima riguarda gli imprenditori: non molto istruiti e senza molte abilità eppure, ovviamente, con retribuzioni importanti. La seconda che molta parte dell'attività lavorativa pare non richiedere capitale umano specifico o generico, generando un progressivo inaridimento del mercato del lavoro dal quale fuggono i più bravi e istruiti che, venendo inibite le loro possibilità, cercano altrove quelle affermazioni che qui gli sono negate. Infine, come conseguenza, possiamo iniziare a vedere un mercato del lavoro che premia non i migliori (nell'ovale), e che non produce efficienza.

Figura 9.7 Plotter delle professioni per retribuzione rispetto alle abilità possedute



Fonte: ISFOL Plus 2011

9.5 Analisi inferenziali

Il nesso, la relazione, l'influenza tra le abilità, la conoscenza o l'istruzione e il lavoro, la retribuzione e la carriera rappresenta lo stimolo economico e sociale che guida le scelte delle persone e delle famiglie. Al fine di avvalorare le analisi descrittive fin qui proposte - in particolare sugli esiti occupazionali e le performance retributive - viene proposta una breve e stilizzata analisi econometrica che corrobori e verifichi l'attendibilità delle dinamiche indagate. L'obiettivo è dare una direzione alla casualità ricavata dalle analisi descrittive.

Rimandiamo per una lettura più esaustiva sulle relazioni e nessi di causalità a Giammatteo, Mandrone e Tancioni (2012) e Mandrone e Matano (2012). Tuttavia illustriamo brevemente l'impianto econometrico utilizzato: si è voluto analizzare, secondo un'ottica longitudinale, la probabilità di transizione dalla disoccupazione all'occupazione e tra i vari status occupazionali tra il 2008 e il 2010 al fine di identificare le caratteristiche dei lavoratori che danno luogo ad un più facile passaggio ad un contratto di lavoro standard ("tipico"). A tal fine, si utilizzano stime di tipo logit che assumono una forma di relazione non lineare nei coefficienti delle variabili al fine di assicurare una risposta in termini di probabilità compresa tra i valori 0 e 1. L'equazione stimata è dunque la (1) dove F definisce la funzione di densità cumulata della logistica (2) e il vettore x contiene le condizioni dei lavoratori al 2008.

equazione (1)

$$P(y_i = 1 / x_i) = F(x_i \beta)$$

dove

$$0 < F(x_i \beta) = F(z) < 1$$

Nel modello logit la funzione F non lineare è la funzione di densità cumulata della logistica:

$$\text{equazione (2)} \quad F(z) = \frac{e^z}{1 + e^z}, \text{ assumendo che } z = x\beta.$$

Nella nostra analisi il vettore x esprime la condizione di essere "in cerca" al 2008 o atipico al 2008. La variabile dipendente è invece alternativamente la transizione allo stato di occupato, dato lo stato al 2008 di non occupato; la transizione allo stato di occupato "tipico" dato lo stato al 2008 di non occupato tipico (e dunque il lavoratore al 2008 può essere sia non occupato che occupato atipico); e la transizione allo stato di occupato "atipico" dato lo stato al 2008 di non occupato atipico. Successivamente, la stima viene ripetuta secondo determinate caratteristiche di lavoratori, al fine di approfondire i precedenti risultati mostrati in termini generali. Le stime sono robuste per eteroschedasticità e autocorrelazione. Vengono mostrati nelle tabelle gli effetti marginali.

La tabella 9.5 mostra i risultati dell'analisi delle transizioni condizionate al solo stato lavorativo iniziale, indipendentemente dalle caratteristiche individuali degli individui. Vengono presentati gli effetti marginali.

La probabilità di mantenimento dello status di occupato tra il 2008 e il 2010 è positiva e significativa con un effetto marginale stimato pari a 0.622. Questo valore è simile al successivo, dove si analizza la probabilità di mantenimento dello status di occupato tipico (leggermente superiore: 0.681) mentre la probabilità di mantenimento dello status di occupato atipico è inferiore 0,343, mostrando dunque una maggiore propensione al cambiamento.

Per ciò che concerne le transizioni da altri stati, il pannello b mostra i risultati delle probabilità di transizione da non occupato a occupato condizionate allo status di in cerca di occupazione nel 2008. Come si può osservare i valori sono generalmente positivi e significativi, ad eccezione della transizione allo status di occupato tipico che risulta non essere significativa. I risultati mostrano chiaramente come la probabilità di divenire occupato dallo stato di in cerca di lavoro, è positiva e significativa, ma nettamente inferiore a quello di mantenimento dello status di occupato (il coefficiente è inferiore dell'ordine di 6 volte). Ciò indica un grado sostanziale stabilità - forte inerzia - nel mercato del lavoro. Inoltre un primo stato di occupazione atipica sembra essere un passaggio obbligato visto che l'effetto marginale stimato per l'atipico è di poco inferiore a quello relativo allo status di occupato.

Il pannello c della tabella mostra la stessa analisi, considerando però la transizione alla condizione di occupato tipico data una precedente condizione nel 2008 di occupato atipico. In questo caso e a conferma delle precedenti congetture, la probabilità è sempre positiva e significativa, e la grandezza del coefficiente si colloca in una via di mezzo tra il mantenimento dello status ed il passaggio condizionato da una precedente condizione di in cerca di lavoro: 0.211. Ciò indica l'atipicità rappresenta un'importante anticamera per la stabilità sul mercato del lavoro. Date queste evidenze un approfondimento dell'analisi consiste nella valutazione delle probabilità di stabilizzazione per un sottogruppo di lavoratori con contratto atipico, quelli che sono assunti con contratti di tipo formativo (apprendistato, Cfl, stage, pratica) specificatamente concepiti per agevolare il passaggio ad una forma di lavoro stabile. L'interesse in questo caso è di valutare se le probabilità di stabilizzazione siano effettivamente più alte per i lavoratori assunti con questa forma contrattuale e di delineare "quali" lavoratori effettivamente ne sono avvantaggiati. Sul totale dei lavoratori atipici al 2008 la proporzione di coloro con contratto a contenuto formativo è del 20% (499 contratti su 2,466 contratti atipici a livello campionario).

Tabella 9.5 Analisi della probabilità di mantenimento e della transizione tra stati: stime logit 2010/2008

Stato finale	coeff.	std. err.	t-stat
a) Probabilità di mantenimento dello status di occupato			
Occupato	0.622***	0,004	152,5
Occupato tipico	0.681***	0,004	158,25
Occupato atipico	0.343***	0,01	34,37
b) Probabilità di transizione allo stato di occupato dallo stato di in cerca di lavoro			
Occupato	0.144***	0,008	17,18
Occupato tipico	-0.002	0,006	-0.39
Occupato atipico	0.110***	0,007	17,07
c) Probabilità di transizione allo stato di occupato tipico dallo stato di atipico			
Occupato tipico	0.211***	0,01	21,41
d) probabilità di transizione tra atipico o formativo a tipico			
Contratto formativo	0.304***	0,022	13,93
Contratto atipico	0.211***	0,01	21,41

Fonte: Panel ISFOL Plus 2008-2010

Il pannello d mostra la probabilità di passaggio ad un lavoro a tempo indeterminato dato un precedente stato al 2008 di lavoratore atipico o di atipico con contratto formativo. I risultati sono quelli attesi: chi al 2008 ha un contratto formativo ha una probabilità maggiore al 2010 di avere un contratto a tempo indeterminato (effetto marginale pari a 0.304) rispetto a chi al 2008 ha un contratto atipico di qualunque forma (0.211). L'analisi inferenziale (preliminare) ha evidenziato una forte penalizzazione della condizione femminile ed una correlazione positiva tra livello di istruzione e forme di contrattazione atipica. Inoltre si è osservato come al Nord vi siano maggiori opportunità di ottenere un contratto standard, e come il ruolo sia degli *skill* che della formazione siano molto importanti per tale transizione. Infine anche l'età, l'esperienza e il *background* familiare giocano un ruolo importante al fine della stabilizzazione.

9.6 Conclusioni

Voltiamoci indietro. Sarà stato opportuno sostenere ad oltranza settori tradizionali che creano opportunità di lavoro a bassa produttività e spesso di modesta qualità e, simultaneamente, alimentare l'istruzione elevata per ampie fasce della popolazione? La domanda di lavoro qualificata, elevata o innovativa è estremamente contenuta rispetto all'offerta disponibile. Questo disallineamento crea *mismatch* che si traducono in inefficienza, sia a livello micro (persone, famiglie) che macro (crescita del Paese, competitività, retribuzioni).

Inoltre, una volta dati per acquisiti il *background* familiare, il percorso scolastico e l'ambiente sociale, è solo l'ambito lavorativo che rappresenta l'habitat in cui agire le proprie competenze e trasmettere le proprie capacità. E questo ambiente va preparato per essere fecondo, curato...

Se Galileo è l'emblema del genio assoluto e solitario, che rappresenta una discontinuità storica, un Fenomeno che *si è costruito da solo il cannocchiale con cui ha scoperto la Via Lattea*. Al contrario, per trovare il *Bosone di Higgs* ci sono volute decine di anni, centinaia di persone e miliardi di euro. Il primo ha dovuto combattere un ambiente ostile mentre i secondi sono il frutto dell'ambiente. La *Silicon Valley*, il *distretto di Bangalore* o il nostro *triangolo industriale* sono i terreni di cova per l'innovazione, sia per un piccolo contributo al progresso come per una soluzione rivoluzionaria.

Le performance, quindi, dipendono molto dal sistema e da ciò che contiene: l'investimento in R&S nel 2013 in EU27 era pari al 2% del PIL, in Germania, era il 2,80%, in Francia il 2,24% mentre in Italia si investe solo 1,26%, per la metà frutto delle imprese private. In Germania si registrano ogni milione di abitanti 275 brevetti all'anno, 134 in Francia e 78 in Italia, ma nel Nord siamo sui livelli francesi. In Germania ogni 1.000 abitanti 6,7 sono addetti alla R&S, 6,1 in Francia e 3,7 in Italia. Infine ogni 1000 abitanti tra i 20 e 29 anni in Germania 14 sono laureati in discipline scientifiche, ben 20 in Francia e solo 11 in Italia.

Nelle società più sviluppate sono le produzioni immateriali ad avere maggiori potenziali. Noi abbiamo la necessità di affrancarci dall'*edilizia dozzinale*, dalla produzione di beni tradizionali destinati a mercati ormai saturi, da una manifattura a bassa produttività e qualità. Vanno ricreare quelle "differenze di potenziale" indispensabili per accendere la scintilla della innovazione, della crescita. Nella "manifattura" l'incidenza di laureati, a seconda dell'età, oscilla tra il 5 e il 10% mentre nei "servizi", con una certa variabilità, si sta tra il 20 e il 25%. Dalla metà degli anni settanta i servizi sono andati aumentando gli addetti, dal 40 al 70% del totale, mentre la manifattura ha vissuto un lento declino, dal 35 al 30%. Se si chiede agli addetti ai "servizi" se la propria istruzione sia necessaria per svolgere la propria mansione lavorativa, registriamo livelli superiori del 20-30% rispetto a chi lavora nella "manifattura". Questi dati però offrono indicazioni grossolane. Invece il mondo attuale, più complesso, necessita di letture ad *alta definizione*. In ogni settore è il tempo di sostenere le eccellenze e riconvertire le produzioni obsolete.

Occorre coordinamento, in modo che si avvii la conversione del sistema produttivo verso posizioni lavorative più consone ai tempi e ai livelli di capitale umano odierni. Come intervenire? Serve una domanda di lavoro qualificato e spazi nuovi da lasciar colonizzare: una *stagione di bonifica*, una *fase di semina*. Il ritardo è grande, è necessario cambiare il paradigma ma i costi della fase di transizione sono alti.

Quando i giovani entrano in questo mondo del lavoro con il loro carico di capitale umano (istruzione superiore, attitudini alle lingue e all'informatica, disponibilità alla mobilità) incontrano un sistema produttivo tradizionale, a *conduzione familiare* e spesso obsoleto. Questo disallineamento creerà sistematica *overeducation*. Ovvero la produzione, rimasta indietro, richiede una domanda di lavoro più qualificata del necessario senza utilizzarla appieno, generando inefficienza e frustrazione e anche una sorta di *inflazione* del titolo di studio (o bassi rendimenti dell'istruzione).

Ciò non vuol dire votarsi a politiche educative legate a doppia mandata alla domanda ma piuttosto di ripensare e scegliere bene quali servizi e quali produzioni sostenere ed alimentare.

Servono politiche di sviluppo precise, tempestive e costanti e orientate sui nostri punti di forza. Precondizione è che si ripristini una dinamica delle retribuzioni³⁰, improntata a nuovi criteri di incentivazione basati però su un concetto più ampio e moderno di produttività, un mix di redditività e valore della risorsa umana. In definitiva, sprechiamo le capacità dei nostri giovani poiché non abbiamo una economia in grado di sfruttarle.

³⁰ Gli accordi del'93 (Ciampi) sulla moderazione salariale, finalizzati all'ingresso in Europa, vanno superati perché quelle condizioni hanno portato ai bassi salari di oggi e al ritardo tecnologico delle nostre imprese. La proposta potrebbe essere un intervento organico: ridurre le tasse sul lavoro, azzerare il nero con una "tracciabilità zero" e usare l'Irpef per modulare la redistribuzione, tassando in maniera progressiva, togliendo l'indicizzazione alle pensioni più alte e aggiornando il catasto, per tassare correttamente le proprietà. Anche a rischio di riaccendere un po' di (sana) inflazione.

È come se i giovani fossero finiti in *overbooking*: con la carta d'imbarco valida ma senza la certezza di partire.

L'occupazione è cambiata. Non è più bianca o nera, dipendente o autonoma. Ci sono molte sfumature che rendono il lavoro quanto mai grigio, qualcuno dice 42 diversi tipi di contratto, tra tempo pieno e parziale, subordinato o indipendente, permanente o a termine. Un arcobaleno monocromatico, una infinita successione di "meno peggio" che identificano una realtà polarizzata tra chi ha un lavoro, vero, con le aspettative naturali che ciò comporta e chi ha un surrogato, un qualcosa di indefinito, in termini di tempo e qualità, che ci porterà nel tempo - forse - ad una vera occupazione.

Nelle *Memorie di Adriano* si legge che "...la maschera, col tempo, diventa volto". Iniziamo quindi dal ristabilire alcune identità³¹: "se le imprese chiedono lavoro di cattiva qualità è perché sono imprese di cattiva qualità; chi è coinvolto da una crisi aziendale non va pensionato; le tutele e i diritti sono universali, altrimenti sono privilegi; se lavori come un dipendente, non puoi avere un contratto di collaborazione; se ti chiedono di salire su un ponteggio senza adeguata protezione non è un favore".

Il lavoro, lo dice la Costituzione che non ricorderemo qui³², è un diritto. Quando ti offrono una cosa che assomiglia vagamente ad una occupazione non si sta realizzando questo diritto. Se il lavoro non c'è, tutti insieme, si deve fare qualcosa per crearlo, altrimenti la democrazia e le sue finalità sono sospese, che sia per una persona o una regione o per una generazione intera.

³¹ Si veda, per una fedele ricostruzione della realtà lavorativa degli ultimi vent'anni, Masili M., "Lavoro Rubato", 2011.

³² Nel ricordare e celebrare la Carta Costituzionale in mille modi e maniere tutti rimangano stupiti di quei contenuti, sconosciuti. Si rimane stupiti di tal ignoranza. È come uno che compra una macchina e non legge il libretto di "uso e manutenzione", è come il ragazzo che non legge le istruzioni delle costruzioni e anziché una macchina dei pompieri viene fuori un frigorifero.

Appendice

Elenco professioni e codici dei grafici:

- 11 Membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti amministrativi e giudiziari della pubblica amministrazione e di org;
- 12 Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende private;
- 13 Imprenditori, gestori e responsabili di piccole imprese;
- 21 Specialisti in scienze matematiche, fisiche, naturali ed assimilati;
- 22 Ingegneri, architetti e professioni assimilate;
- 23 Specialisti nelle scienze della vita;
- 24 Specialisti della salute;
- 25 Specialisti in scienze umane, sociali e gestionali;
- 26 Specialisti della formazione, della ricerca ed assimilati;
- 31 Professioni tecniche nelle scienze fisiche, naturali, nell'ingegneria ed assimilate;
- 32 Professioni tecniche nelle scienze della salute e della vita;
- 33 Professioni tecniche nell'amministrazione e nelle attività finanziarie e commerciali;
- 34 Professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone;
- 41 Impiegati di ufficio;
- 42 Impiegati a contatto diretto con il pubblico;
- 51 Professioni qualificate nelle attività commerciali;
- 52 Professioni qualificate nelle attività turistiche ed alberghiere;
- 53 Maestri di arti e mestieri, addestratori ed assimilati;
- 54 Professioni qualificate nei servizi sanitari;
- 55 Professioni qualificate nei servizi sociali, culturali, di sicurezza, di pulizia ed assimilati;
- 61 Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva e dell'edilizia;
- 62 Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati ed assimilati;
- 63 Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati;
- 64 Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia;
- 65 Artigiani ed operai specializzati dell'industria dello spettacolo;
- 71 Conduttori di impianti industriali;
- 72 Operai semiqualeficati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio;
- 73 Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare;
- 74 Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento;
- 81 Professioni non qualificate nelle attività gestionali;
- 82 Professioni non qualificate nelle attività commerciali e nei servizi;

- 83 Professioni non qualificate nei servizi di istruzione e sanitari;
- 84 Professioni non qualificate nei servizi alle persone ed assimilati;
- 85 Professioni non qualificate dell'agricoltura, dell'allevamento, della pesca e della forestazione;
- 86 Professioni non qualificate delle miniere, delle costruzioni, e delle attività industriali;
- 90 Forze armate.

10 Il rapporto tra credito bancario e sviluppo delle imprese: evidenze empiriche per le politiche del lavoro

10.1 Introduzione

Nei capitoli precedenti il rapporto tra riforme istituzionali, capitale umano ed evoluzione del mercato del lavoro è stato analizzato assumendo come punto di vista principale quello delle imprese e degli imprenditori. La ragione di tale scelta è stata argomentata in diverse parti del volume.

In queste pagine si fa un passo in avanti, ponendo l'attenzione su un aspetto che spesso non è adeguatamente esaminato quando si ragiona sull'andamento del mercato del lavoro: ovvero la relazione tra sistema creditizio e potenzialità di crescita delle aziende. In effetti la relazione tra mercato del credito e disponibilità di finanziamenti per quei progetti di investimento che puntano sulla valorizzazione del capitale umano e sulla capacità di competizione delle imprese è un elemento fondamentale da prendere in considerazione, se ci si pone l'obiettivo di attuare una efficace politica del mercato del lavoro.

D'altra parte il funzionamento efficiente ed inclusivo del mercato del lavoro, in cui l'accumulazione delle conoscenze e delle competenze dei lavoratori si accompagna ad un modello competitivo che punta sulla crescita delle produttività, necessita per forza di cose di un sistema finanziario in grado di sostenerlo in una prospettiva di medio-lungo periodo.

Sotto questo aspetto non è possibile eludere la questione cruciale del difficile rapporto tra istituzioni bancarie e imprese, soprattutto in questo periodo. L'attuale crisi finanziaria, scaturita nel 2007-08 negli Stati Uniti, prima con lo scoppio della bolla sui mutui *subprime* e poi con il *default* della banca d'affari *Lehman Brothers*, infatti, ha radicalmente cambiato lo scenario e le prospettive in cui istituti di credito e aziende si trovano a operare.

I rapporti banche-Piccole e medie imprese (Pmi), prima di questo evento di portata globale, si basavano soprattutto su relazioni durature, con un forte grado di dipendenza da parte dell'impresa ai capitali che la banca gli concedeva a prestito. Questi rapporti di finanziamento, prevalentemente a breve termine, permettevano alle micro e piccole aziende di sopravvivere e competere anche sui mercati internazionali. Per la banca il

vantaggio è consistito nell'aver un rapporto stabile con una clientela affidabile, ma avente un basso potere contrattuale e, generalmente, una scarsa cultura finanziaria: ciò ha permesso nel tempo di attuare politiche creditizie che avevano un profilo rischio-rendimento molto favorevole per l'istituto di credito.

Questo meccanismo, oliato per diversi decenni, si è però inceppato di fronte alle gigantesche turbolenze finanziarie del periodo più recente. Se prima della crisi il rischio era sottovalutato dagli operatori di mercato, determinando ad esempio livelli di rendimento sui titoli sovrani che non rispecchiavano l'effettiva rischiosità dei diversi paesi, il fallimento di *Lehman Brothers* ha riportato gli investitori con i piedi per terra. L'"atterraggio" non è stato però morbido, e quindi, a distanza di diversi anni, prevale ancora uno scetticismo diffuso sulla qualità dei bilanci bancari, tanto da spingere le banche stesse a non fidarsi l'una dell'altra, bloccando in tal modo l'operatività sui mercati interbancari, importante fonte di approvvigionamento in passato.

L'estensione della crisi all'economia reale ha poi ulteriormente intensificato i problemi, determinando per le imprese una drastica riduzione delle vendite, e quindi dell'autofinanziamento, e per le banche la crescente difficoltà di dover fronteggiare il peggioramento della qualità dei crediti erogati, nonché del valore dei titoli di Stato in portafoglio quando la crisi si è estesa anche ai debiti sovrani.

Scopo di questa analisi è quello di analizzare lo stato attuale dei rapporti tra banche e imprese, soprattutto di minore dimensione, mettendo in risalto le tensioni esistenti. A tal fine, nel successivo paragrafo sono presentate le evidenze che mettono in risalto come la riduzione del credito registrata nel periodo più recente, il cosiddetto *credit crunch*, sia da attribuire primariamente a fattori di offerta, piuttosto che di domanda. Nel par. 2 è offerta la diagnosi del problema, che risiede essenzialmente nel vincolo dimensionale che affligge le imprese, nonché nel circolo vizioso che lega l'alta incidenza dei crediti problematici, la dotazione di capitale non sufficiente a garantire una adeguata "pulizia" dei bilanci e la restrizione creditizia. Nel par. 3 sono delineati alcune possibili interventi da attuare, nel breve e nel medio-lungo termine, necessari per superare la fase di *impasse* e riportare la nostra economia su un profilo di crescita più robusto e duraturo. Nel quarto e ultimo paragrafo sono riportate le conclusioni.

10.2 Il rapporto banche-imprese nel periodo più recente

10.2.1 L'andamento del credito

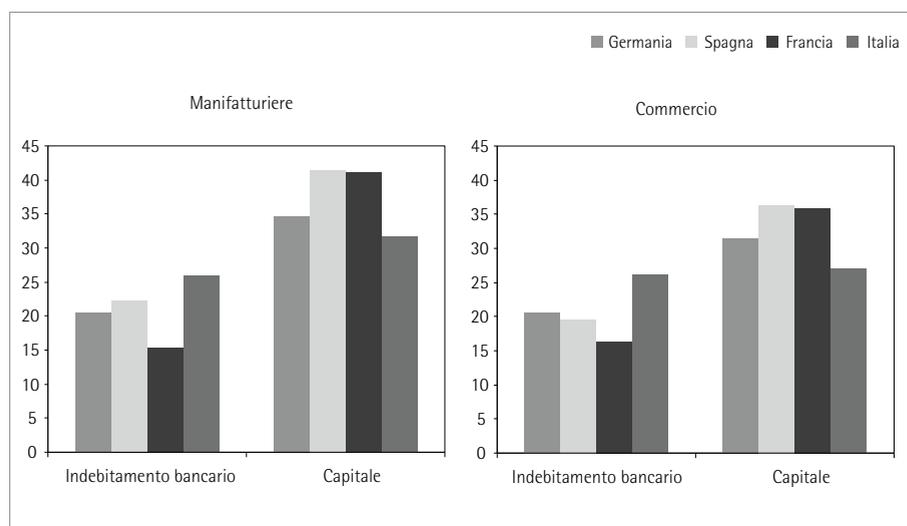
Il tessuto produttivo italiano è storicamente caratterizzato da una forte presenza di imprese di piccole e piccolissima dimensione, ben più alto di quello degli altri principali paesi europei.

Nel 2007, prima della crisi, le micro imprese, cioè le aziende con meno di 10 addetti, realizzavano il 30% del valore aggiunto in Italia, contro il 21% in Germania e il 16%

in Francia. Sommando anche le piccole imprese (fino a 50 addetti), si arriva al 49% in Italia, contro il 43% in Germania e il 32% in Francia. Si tratta di un dato strutturale, che non è cambiato molto durante gli anni di crisi.

Nel 2010 in Italia le quote sul valore aggiunto delle micro e delle piccole imprese si sono ridotte solo di un punto rispetto al 2007, ed è salita la quota delle grandi. Dal confronto internazionale risulta poi che le piccole imprese italiane sono più esposte verso il mondo bancario, rispetto a quanto osservato in Germania, Francia e Spagna, e allo stesso tempo hanno una minore dotazione di capitale proprio (figura 10.1).

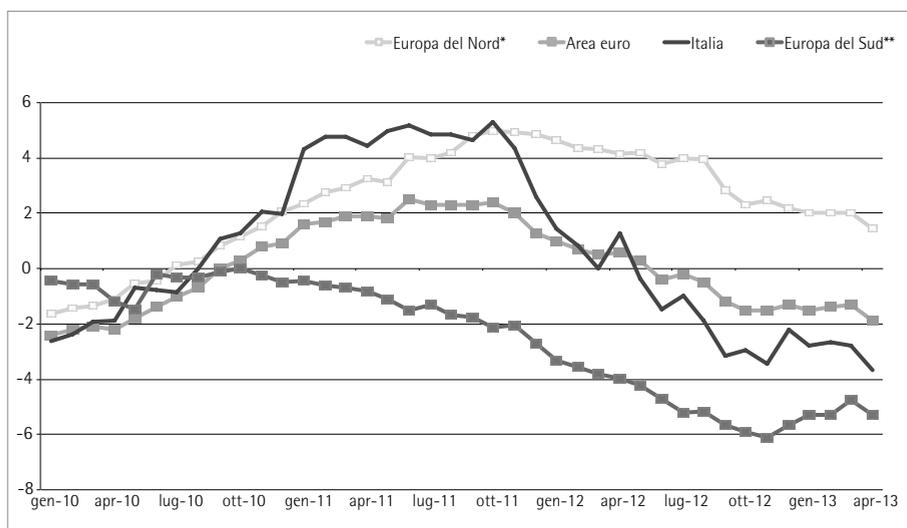
Figura 10.1 Indebitamento e capitale delle piccole imprese* (dati relativi al 2010 - in% del totale attivo)



* Fatturato fino a 10 mln di euro.
Fonte: Bach database.

A fronte della maggiore dipendenza delle imprese all'industria bancaria, il periodo più recente ha visto ridursi nettamente il credito erogato alle imprese. Dal confronto internazionale si osserva come l'Italia, tra i paesi europei, sia tra quelli che stanno patendo di più la restrizione creditizia (figura 10.2). Il credito alle società non finanziarie da circa un anno è in flessione e non mostra segnali di inversione di tendenza. Rispetto ai paesi dell'Europa del Nord il divario italiano, in termini di accesso al credito, è particolarmente elevato, compromettendo in tal modo anche la capacità delle imprese italiane di competere ad "armi pari". Aspetto di non poco rilievo è poi il fatto che la caduta del credito sta assumendo sempre più le stesse caratteristiche dei paesi europei più colpiti dalla crisi dei debiti sovrani (i cosiddetti Pigs, Portogallo, Irlanda, Grecia e Spagna).

Figura 10.2 Impieghi alle società non finanziarie - variazioni su base annua corrette per le cartolarizzazioni



* Austria, Germania, Francia, Finlandia e Olanda (non disponibili dati sul Belgio).

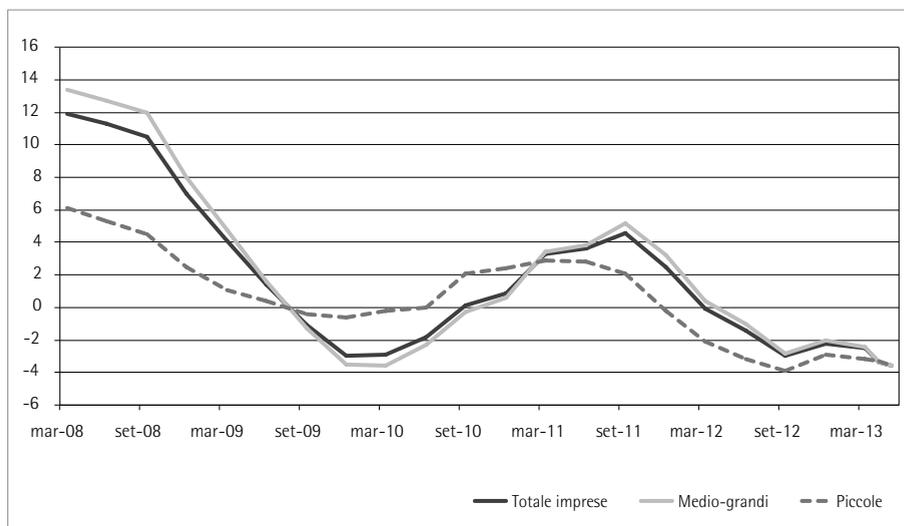
** Portogallo, Irlanda, Grecia, Spagna.

Fonte: Bce e Banca d'Italia

Analizzando nel dettaglio la situazione italiana si può rilevare come la contrazione degli impieghi alle imprese abbia riguardato soprattutto le aziende di piccola dimensione. Solo nella fase più recente la flessione si è intensificata anche sulle imprese medio-grandi. Secondo i dati relativi al febbraio 2013, aggiustati anche per tener conto dell'effetto delle cartolarizzazioni, il credito alle imprese è diminuito complessivamente del 5,5% su base annua, mentre quello destinato alle sole piccole imprese ha visto una flessione del 6%, solo in lieve miglioramento rispetto al dato di inizio anno (-6,1%; figura 10.3). Ancor più rarefatto è il credito destinato alle imprese di piccola dimensione del Mezzogiorno, che sempre nel mese di febbraio ha registrato una flessione del 7,3%, la peggiore performance degli ultimi anni.

Le evidenze sin qui riportate mostrano chiaramente come una restrizione creditizia sia effettivamente in atto in Italia, così come richiamato da Giorgio Squinzi, presidente della Confindustria (si veda Picchio, 2013), e dallo stesso Governatore della Banca d'Italia, Ignazio Visco (2013), che nelle considerazioni finali alla Relazione Annuale ha sottolineato come le erogazioni di finanziamenti siano diminuite di ben 60 miliardi di euro nel solo 2012. Visco (2013) ha inoltre aggiunto come nel 2012 il *credit crunch* abbia causato la perdita di due punti di Pil e negli anni precedenti abbia contribuito a diminuire la dinamica dell'economia italiana.

Figura 10.3 Italia - Variazione percentuale su base annua dei prestiti bancari*



* Escludono i pronti contro termine e le sofferenze. Le variazioni percentuali sono corrette per tenere conto dell'effetto contabile di cartolarizzazioni e riclassificazioni. Le imprese piccole includono le società in accomandita semplice, in nome collettivo, semplici, di fatto e le imprese individuali con numero di addetti inferiore a 20.

Fonte: Banca d'Italia (Bollettino Economico)

10.3 I tassi d'interesse

Un'evidenza del grado di tensione esistente sul mercato del credito è riscontrabile anche dall'andamento dei tassi d'interesse sui nuovi prestiti erogati alle imprese, classificati in base all'ammontare del finanziamento, *proxy* della dimensione dell'azienda (fino a un milione di euro possono essere considerate imprese di piccola e media dimensione). Le informazioni relative a febbraio indicano per l'Italia un tasso pari al 4,4%, contro il 3,8% della media dell'area euro (tabella 10.1). Alle Pmi francesi e tedeschi viene applicato un tasso di quasi un punto e mezzo più basso di quello italiano. Tra i principali paesi dell'Eurozona solo le Pmi spagnole sono soggette ad un costo più elevato di quello osservato in Italia (5,2%).

Sulla base di queste informazioni è possibile trarre un altro importante elemento, cioè il differenziale tra i tassi applicati alle grandi imprese e quelli invece che vertono sulle Pmi. Queste ultime, avendo una minore forza contrattuale rispetto alle imprese di maggiori dimensioni, subiscono generalmente da parte delle banche incrementi nelle condizioni economiche più pesanti nei casi in cui il sistema creditizio necessita di aumentare la propria redditività in tempi brevi. Una tale strategia può essere attuata dall'industria bancaria senza un'eccessiva perdita di quote di mercato nel caso in cui il livello di concorrenza che si deve fronteggiare non sia estremamente elevato.

Dai dati di confronto internazionale si può constatare come in Italia il maggior onere finanziario pagato dalle Pmi, rispetto alle grandi imprese, sia nettamente cresciuto negli ultimi due anni.

Tabella 10.1 Tasso d'interesse sui nuovi finanziamenti alle società non finanziarie

	Area euro	Italia	Germania	Francia	Spagna
Dic-11	3,49	4,18	3,19	3,29	3,81
Giu-12	2,97	3,53	2,65	2,68	3,68
Dic-12	2,68	3,65	2,19	2,30	3,35
Gen-13	2,66	3,62	2,15	2,21	3,48
Feb-13	2,64	3,48	2,1	2,35	3,59
Fino a 1 milione di euro					
Dic-11	4,43	4,98	3,98	3,94	5,02
Giu-12	4,10	4,61	3,45	3,56	5,24
Dic-12	3,77	4,43	3,01	3,03	4,93
Gen-13	3,77	4,39	2,94	2,96	5,15
Feb-13	3,81	4,38	3,01	2,98	5,20
Oltre 1 milione di euro					
Dic-11	3,20	3,80	3,05	3,02	3,36
Giu-12	2,62	2,97	2,49	2,32	3,16
Dic-12	2,35	3,15	2,05	2,02	2,72
Gen-13	2,28	3,1	1,99	1,91	2,67
Feb-13	2,22	2,9	1,9	2	2,84

Fonte: BCE

Considerando i soli prestiti a breve termine (il cosiddetto scoperto di conto corrente), fonte di approvvigionamento molto importante nella fase più recente caratterizzata dal depauperarsi dell'autofinanziamento, il divario dei tassi italiani è ancor più rilevante: a fronte di un livello del 5,2% pagato dalle imprese italiane nello scorso febbraio, la media dell'area euro si attesta al 4%, mentre la Spagna fa anche meglio della media europea attestandosi al 3,5% (tabella 10.2).

Tabella 10.2 Tassi d'interesse sui finanziamenti a breve termine*

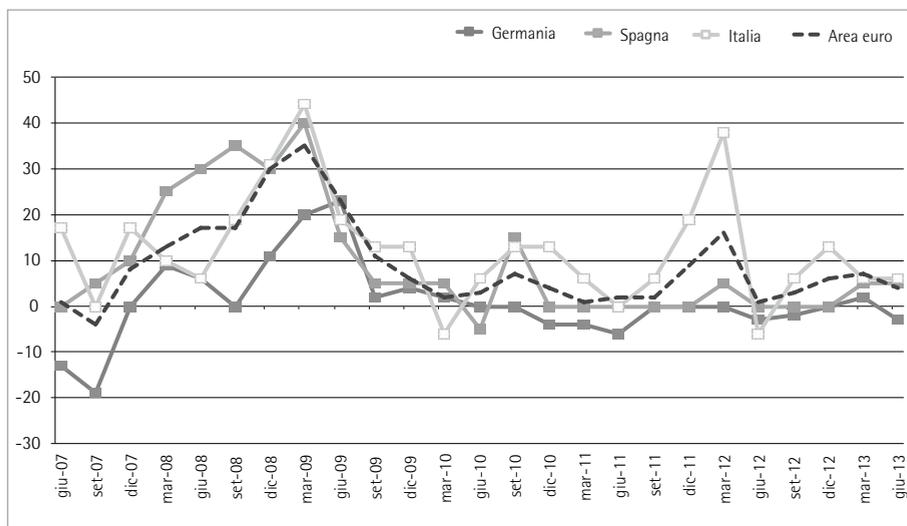
	Area euro	Italia	Germania	Francia	Spagna
Dic-11	4,47	5,27	4,88	2,64	4,14
Giu-12	4,19	5,22	4,53	2,37	3,67
Dic-12	3,94	5,15	4,35	1,90	3,51
Gen-13	3,97	5,27	4,19	1,88	3,59
Feb-13	3,97	5,22	4,22	1,99	3,53

Revolving loans and overdrafts, convenience and extended credit card debt.
Fonte: BCE

10.3.1 I fattori di domanda e di offerta

Per determinare quanto queste dinamiche siano influenzate da fattori di offerta e/o di domanda si possono in primo luogo osservare le indicazioni offerte dalla *Bank Lending Survey* (Bls), l'indagine condotta dalle singole banche centrali dell'area euro. Con specifico riferimento alle Pmi, si osserva come le condizioni di offerta applicate in Italia siano state generalmente restrittive dalla fine del 2007, con maggiori rigidità rispetto alla media dell'area euro soprattutto a partire dalla seconda metà del 2011 (figura 10.4). Nel primo trimestre dell'anno in corso si è registrato un leggero miglioramento delle condizioni, che in ogni caso continuano ad essere restrittive.

Figura 10.4 Condizioni di offerta del credito alle Pmi nell'ultimo trimestre (indice di diffusione*)



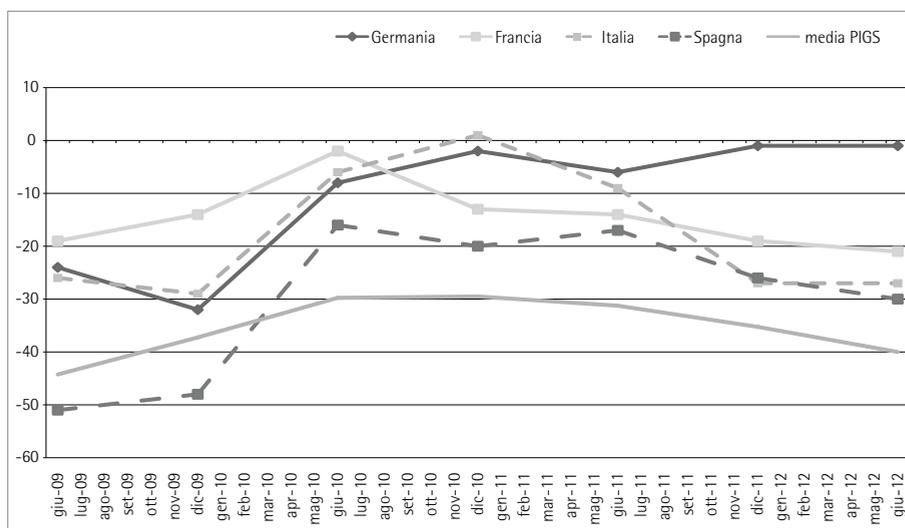
* 100=massimo restringimento nell'erogazione del credito, -100=massimo allentamento.

Fonte: elaborazioni CER su dati BCE.

Sul fronte della domanda di credito, si può trovare un riscontro dall'Indagine sull'accesso al credito delle Pmi condotta dalla Bce e dalla Commissione europea. In questa *survey* viene domandato alle imprese se sono riuscite a ottenere, nell'ultimo semestre di riferimento, l'ammontare di credito richiesto. Il saldo tra le risposte di chi ha registrato un incremento del credito bancario rispetto a chi invece ha osservato una sua diminuzione offre delle indicazioni su quale è il livello di domanda di credito rimasta inevasa. Dalla figura 5 si osserva che la domanda di credito in Italia non è stata interamente soddisfatta a partire dalla fine del 2010. Una tendenza simile si è registrata in Spagna, mentre in Germania non si osservano particolari tensioni sul fronte dell'accesso al credito.

Se l'offerta di credito mostra quindi evidenti segnali di restringimento, la domanda, pur in un contesto di forte rallentamento macroeconomico, si mantiene comunque su livelli sufficientemente elevati. Il fabbisogno finanziario delle imprese per gli investimenti e l'accumulazione delle scorte è in diminuzione, ma ancor più in diminuzione risulta essere il supporto bancario offerto a questa importante fase della vita di un'impresa. In particolare, le erogazioni nette di impieghi bancari non riescono a offrire un adeguato supporto finanziario: se prima della crisi i finanziamenti bancari costituivano oltre il 70% del fabbisogno finanziario delle imprese per investimenti, nel 2010-11 sono stati pari a poco più del 20% (figura 10.6).

Figura 10.5 Indicatore di accesso al credito delle Pmi. Saldo netto delle risposte tra chi ha registrato un incremento rispetto alla riduzione del credito bancario



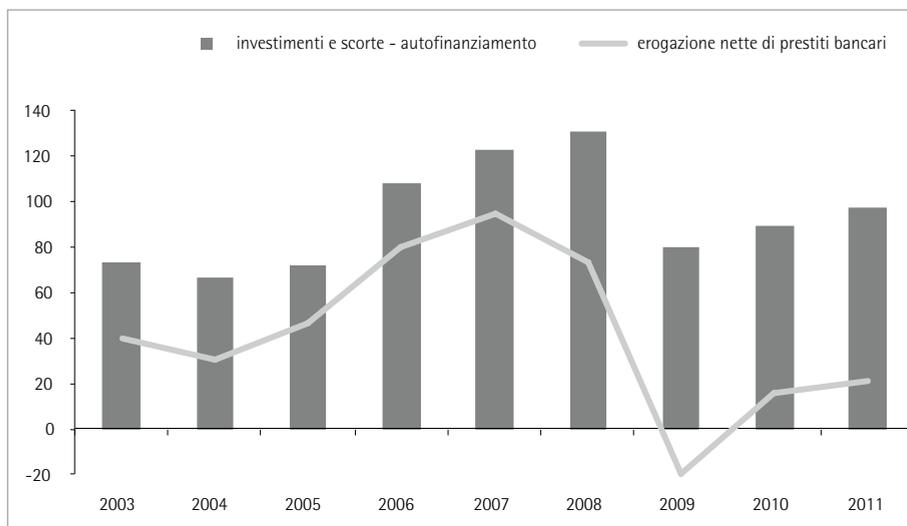
Fonte: elaborazioni CER su dati BCE e Commissione Europea.

Importanti sono poi le esigenze finanziarie di breve termine delle imprese. Il difficile contesto macroeconomico ha determinato, infatti, una generalizzata difficoltà di incasso dai clienti, determinando così delle tensioni sulla liquidità delle aziende (la durata media effettiva dei tempi di pagamento dei crediti commerciali ha superato i 140 giorni nel 2010). Il recente intervento del Governo, volto a rimborsare una parte dei debiti della PA verso le imprese, potrà migliorare solo parzialmente questo quadro.

Come evidenziato da un'analisi condotta da Albareto e Finaldi Russo (2012), la difficoltà di accesso al credito durante la crisi ha colpito le imprese a prescindere dalle loro potenzialità di crescita, determinando quindi anche dei problemi sulle capacità di sviluppo futuro dell'economia italiana.

Inoltre, Buca and Vermeulen (2012) mostrano, sulla base di un'analisi panel, che le Pmi europee operanti in Italia, Portogallo e Spagna sono state quelle che hanno patito di più la restrizione del credito dopo la crisi finanziaria, con la conseguenza della riduzione delle politiche di investimento e il peggioramento del quadro macroeconomico. Nella stessa direzione vanno i risultati di Campello, Graham e Harvey (2010) che trovano, sulla base di una *survey* condotta presso i *Chief Financial Officers* di 39 paesi, come le imprese sottoposte a vincoli finanziari, in un periodo di crisi, tendano a cancellare opportunità di investimento, anche qualora quest'ultime sia redditizie.

Figura 10.6 Fabbisogno finanziario per investimenti e flussi di credito*



* I dati si riferiscono al settore delle società non finanziarie. I dati delle erogazioni nette sono corretti per le riclassificazione e le cartolarizzazioni.
Fonte: Albareto e Finaldi Russo (2012).

10.4 I fattori determinanti della restrizione creditizia

Le informazioni riportate nel precedente paragrafo inducono a trarre le due seguenti conclusioni:

- il *credit crunch* è stato determinato essenzialmente da fattori di offerta, piuttosto che di domanda;
- le imprese che stanno patendo di più la restrizione creditizia sono quelle di minore dimensione.

Questi punti verranno approfonditi nei due successivi paragrafi.

10.4.1 Le determinanti del *credit crunch*

Su quali siano le determinanti del *credit crunch* esistono tre diverse interpretazioni:

1. Patuelli (2013), presidente dell'Associazione Bancaria Italiana, sostiene che le minori erogazioni di finanziamenti siano da attribuire al *gap* esistente tra la raccolta bancaria e gli impieghi bancari concessi a famiglie e imprese (cosiddetto *funding gap*);
2. Milani (2013a) individua nel legame tra la difficoltà dei preesistenti prenditori nel ripagare il debito contratto, con la conseguente emersione di sofferenze per le banche, e il credito;

3. Alesina e Giavazzi (2013) mettono l'enfasi sulla non sufficiente capitalizzazione delle banche italiane.

Sulla prima tesi Milani (2013b) mostra come questa sia destituita di fondamento. Prendendo in considerazione solo la raccolta bancaria ottenuta da famiglie e imprese, e i relativi prestiti ad essi concessi, non si riscontra infatti l'esistenza di *gap*. Una differenza esiste, anche se mostra chiari segnali di riduzione, solo nel caso in cui si prendano in considerazione anche gli altri settori economici residenti, come le società finanziarie e, soprattutto, la Pubblica Amministrazione. In definitiva, non può essere attribuita alla mancanza di fonti di finanziamento bancarie, con la conseguente minore capacità di erogazione di impieghi all'economia, al minor risparmio di famiglie e imprese.

Relativamente alla seconda tesi, Cer (2013), utilizzando le informazioni presenti nell'Osservatorio Advantage Reply, che raccoglie i dati di bilancio di un campione di circa 20 gruppi bancari italiani che complessivamente rappresentano oltre l'80% del totale dei crediti erogati dal sistema bancario italiano, mostra come la qualità del credito bancario sia andata fortemente peggiorando negli ultimi anni determinando un netto incremento dei crediti deteriorati³³. Nello specifico si può osservare come dal primo trimestre del 2009, periodo in cui si sono dipanati tutti gli effetti della crisi finanziaria ed economica, fino al terzo trimestre del 2012, i crediti deteriorati hanno raddoppiato la loro incidenza (figura 10.7). Dal dettaglio per patologia si può riscontrare che l'incremento ha riguardato tutte le tipologie di crediti deteriorati, sia quelle più gravi sia quelle più lievi. I gruppi maggiori (Irb) includono Unicredit, Intesa e Mps. I gruppi grandi (non Irb) includono Bnl, Banco Popolare, Bper, Bpm Bpvi, Carige, Cariparma e Ubi. I gruppi medio-piccoli (non Irb) includono Banca Etica, BP Spoleto, Bra, CR Bolzano, Fucino, Mediolanum e Veneto Banca, *Relazione statisticamente significativa all'1%.

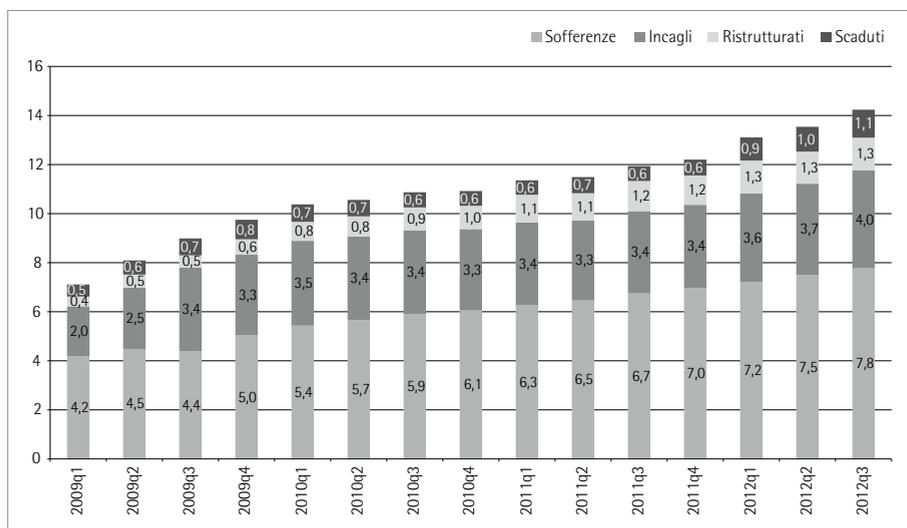
Milani (2013a) evidenzia, inoltre, come l'insorgere dei crediti di peggiore qualità non è un problema circoscritto alle sole banche, in quanto effetti negativi si ripercuotono anche sul mercato del credito. Per evidenziare la relazione tra qualità del credito e sua dinamica, l'autore distingue il campione di banche esaminato in tre diverse categorie³⁴: i gruppi maggiori che hanno adottato, per tutto il periodo di tempo considerato, dei modelli di valutazione interno del rischio di credito (Internal Ratings Based, o IRB);

³³ Vengono definiti dalla Banca d'Italia come crediti deteriorati i finanziamenti aventi le seguenti tipologie di patologia: i) esposizioni scadute o sconfinanti: crediti che, alla data di segnalazione, sono scaduti o sconfinanti, rispetto al fido concesso, per oltre 90 giorni continuativi; ii) esposizioni ristrutturate: crediti le cui condizioni contrattuali originarie sono state modificate a favore del debitore al fine di tener conto del peggioramento delle condizioni economico-finanziarie di quest'ultimo; iii) partite incagliate: crediti nei confronti di soggetti in temporanea situazione di obiettiva difficoltà, di cui però si prevede la possibile soluzione in tempi congrui; iv) sofferenze: crediti verso soggetti in stato di insolvenza o in una situazione sostanzialmente equiparabile.

³⁴ La ratio sottostante a questa ripartizione si lega all'importante ruolo che gioca la dimensione di una banca e la possibilità di adottare i modelli Irb nella determinazione del fabbisogno di capitale, una risorsa particolarmente scarsa nel periodo recente.

i gruppi grandi che non hanno adottato i modelli Irb per tutto il periodo considerato³⁵; i gruppi medio-piccoli che non hanno adottato i modelli Irb.

Figura 10.7 Incidenza dei crediti deteriorati sul totale dei crediti (media ponderata delle banche considerate)

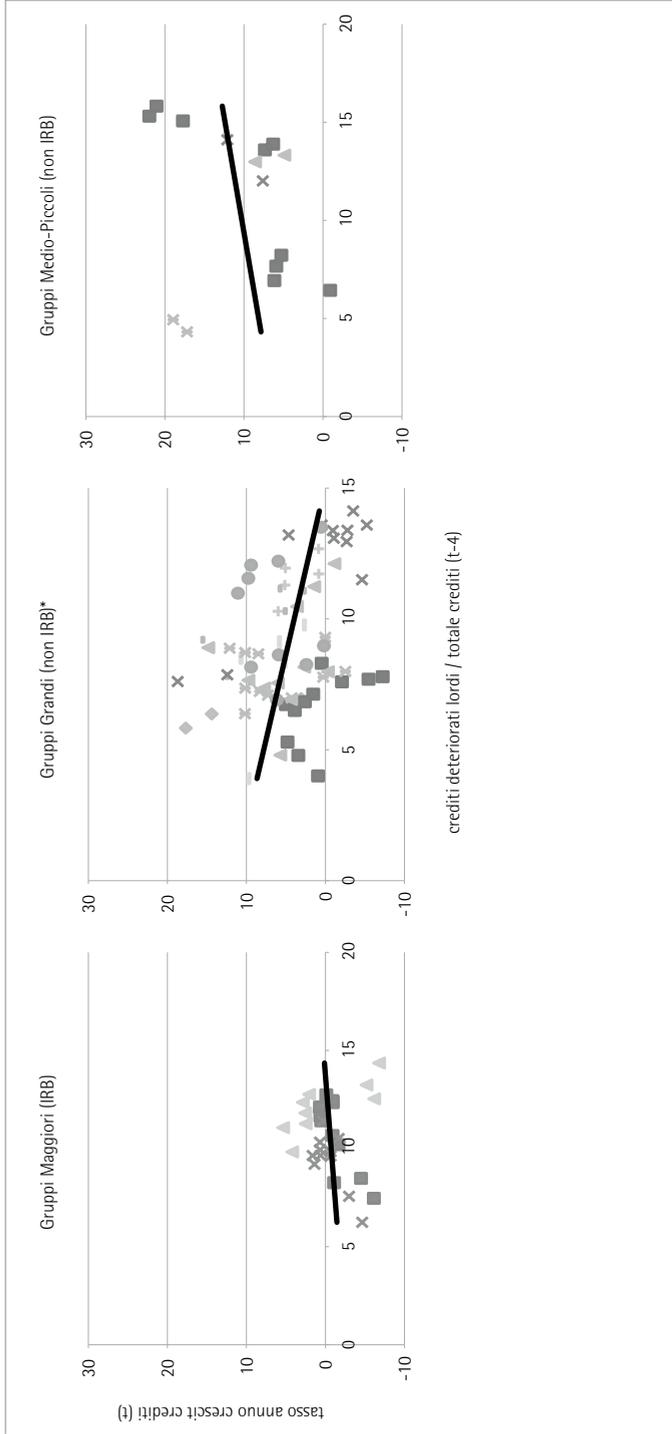


Fonte: elaborazioni CER su dati Osservatorio Advantage Reply

Nella figura 10.8 è rappresentata la relazione esistente tra l'incidenza dei crediti deteriorati sul totale dei finanziamenti, rilevata quattro trimestri prima (t-4), e il tasso di crescita degli impieghi osservato nel trimestre di riferimento (t). Nel grafico, per ogni banca, sono rappresentate le singole osservazioni trimestrali nonché la retta di regressione lineare che approssima la relazione esaminata. Si rileva come per le banche grandi la relazione tra crediti deteriorati e crescita degli impieghi è negativa e statisticamente significativa (per le altre due categorie di banche la relazione, seppur positiva, non risulta essere robusta da un punto di vista statistico). In altri termini, all'aumentare dell'incidenza dei crediti in stato di patologia, più o meno grave, le banche grandi hanno reagito, nel periodo considerato, riducendo l'erogazione di finanziamenti.

³⁵ Al riguardo va sottolineato che Ubi e Banco Popolare hanno adottato i modelli Irb solo a partire dal secondo trimestre del 2012.

Figura 10.8 Crescita del credito e crediti deteriorati lordi



Infine, Alesina e Giavazzi (2013) individuano nelle carenze di capitali bancari la ragione ultima del *credit crunch*. Sulla base delle evidenze del Fondo Monetario Internazionale (2013), che ha rilevato come l'industria bancaria italiana sia ben capitalizzata, tanto da poter essere in grado di resistere a condizioni economico-finanziarie particolarmente avverse, Majnoni (2013) ritiene però questa tesi non fondata, privilegiando invece l'analisi di Milani (2013a).

Le tesi di Alesina e Giavazzi (2013) e Milani (2013a) possono però essere lette in un unico assunto del seguente tipo: l'ingente peso dei crediti dubbi nel portafoglio delle banche non permette di erogare ulteriore credito perché altrimenti si comprometterebbe l'equilibrio (non molto stabile) raggiunto in termini di coefficienti patrimoniali (si veda anche Benink e Huizinga, 2013).

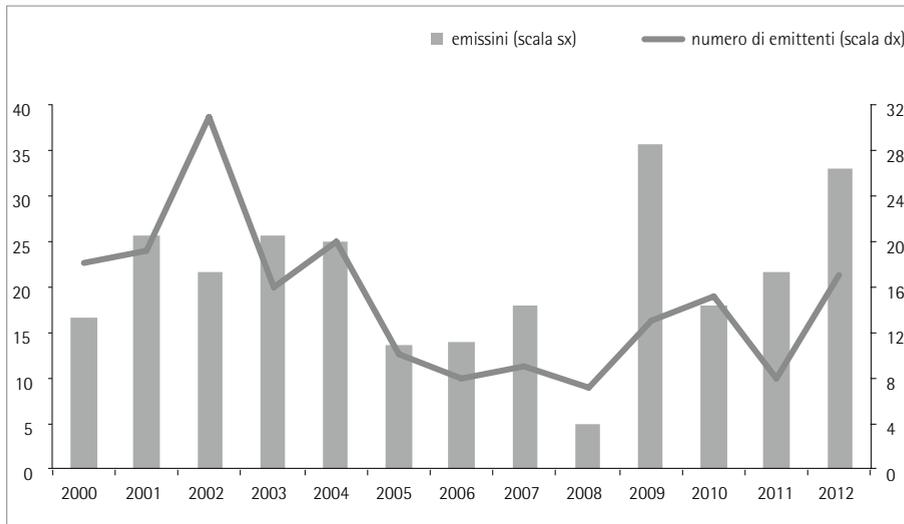
L'analisi del Fmi (2013), infatti, evidenzia come il capitale attualmente disponibile è adeguato per mantenere in vita, senza grandi preoccupazioni per il futuro, il settore bancario domestico. Dagli stress test condotti dal Fmi (2013) nulla si può però desumere su quali siano le capacità del settore produttivo, soprattutto quello con buone prospettive di crescita nel medio-lungo termine, di sopravvivere senza l'opportuno sostegno finanziario da parte delle banche.

Il fattore delle dimensioni d'impresa

Altro elemento che appare collegato alla restrizione creditizia è la dimensione d'impresa. Aziende di minori dimensioni non riescono, infatti, a trovare fonti di finanziamento diverse da quelle bancarie (Gertler e Gilchrist, 1993), come ad esempio le emissioni obbligazionarie, e quindi patiscono, in contesti di crisi, la dipendenza verso gli istituti di credito.

Le imprese di maggiore dimensione riescono invece ad avere un maggior potere contrattuale con le banche in quanto hanno la possibilità di affacciarsi direttamente sui mercati finanziari con minore difficoltà. Un'evidenza al riguardo è offerta dal buon andamento delle emissioni obbligazionarie nel periodo più recente (figura 10.9).

Figura 10.9 Emissioni lorde di obbligazioni corporate* (miliardi di euro e unità)

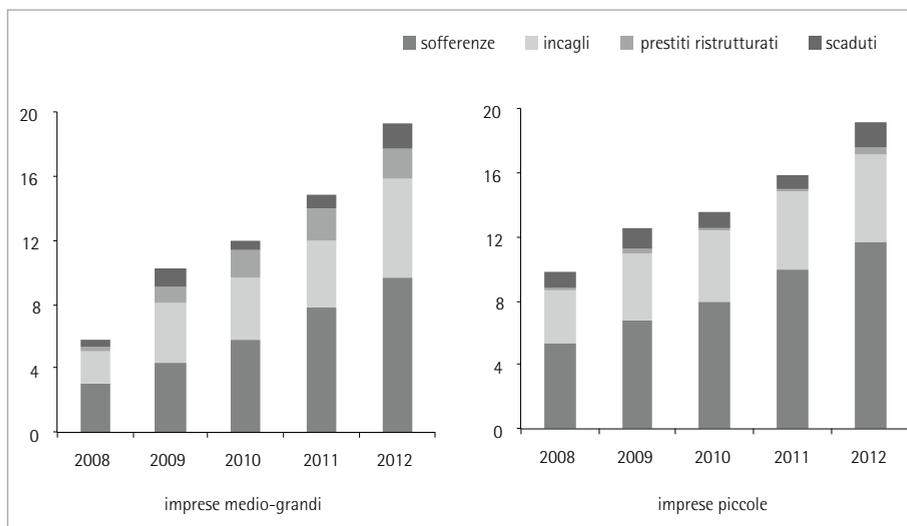


* Emissioni pubbliche e collocamenti privati di obbligazioni di gruppi italiani sul mercato interno e su quello internazionale.
Fonte: Dealogic

Il maggior potere contrattuale delle imprese di maggiore dimensione si rileva anche nella maggiore facilità con cui questa tipologia di aziende riesce a rinegoziare i propri debiti, rispetto alle imprese di minore dimensione, nel caso in cui si venga a trovare in uno stato di difficoltà (figura 10.10).

Va aggiunto, inoltre, che il paradigma italiano del "piccolo è bello", con l'avvento della globalizzazione, non regge più alle sfide dei mercati. La concorrenza di colossi industriali, che spesso hanno alle spalle potenze economiche di gran lunga superiori all'intera Italia, ha determinato la perdita di competitività delle imprese più piccole che per garantirsi la sopravvivenza devono accettare il progressivo restringimento dei loro margini di guadagno.

Figura 10.10 Prestiti con anomalie nei rimborsi (in percentuale dei prestiti)



Fonte: segnalazioni di vigilanza Banca d'Italia

10.5 Quali soluzioni? Alcune indicazioni di policy per il breve e il medio-lungo termine

I problemi evidenziati nei precedenti paragrafi, che hanno determinato l'interruzione del normale flusso di credito che va dal circuito finanziario all'economia reale, necessitano di importanti interventi per poter essere affrontati e risolti. Le esigenze sono però di duplice natura: da un lato, c'è bisogno di azioni di breve termine, che ridiano fiato all'economia prima che il laccio finanziario non la soffochi completamente; dall'altro, vanno attuati quanto prima dei cambiamenti strutturali alle modalità in base alle quali sia il settore produttivo sia quello bancario sono organizzati.

10.6 Le soluzioni di breve termine

Nel breve termine, e con riguardo all'industria bancaria, alcuni interventi devono essere mirati a "ripulire" i bilanci bancari dall'eccessivo e crescente peso dei crediti deteriorati. Tra le possibili soluzioni potrebbe esservi quella dell'istituzione di una *bad bank*, prendendo ad esempio spunto dalla recente esperienza spagnola (Frob, 2012), che raccolga e gestisca i crediti patologici. Altra strada potrebbe essere quella di intervenire per migliorare e normare alcuni meccanismi di funzionamento delle procedure di cartola-

rizzazione dei crediti in sofferenza, al fine di cercare di rilanciare questo segmento di mercato che, dopo la crisi finanziaria, si è pressoché prosciugato, anche per la perdita di fiducia verso le società di rating che avevano il compito di valutarne l'effettiva rischiosità (Triglia, 2010). Su questo fronte la Bce sta cercando di valutare dei meccanismi che permettano di riavviare le cartolarizzazioni, soprattutto di crediti alle Pmi. Queste iniziative si scontrano però con l'opposizione da parte dei paesi dell'Europa del Nord, contrari all'idea di doversi accollare perdite imputabili a potenziali comportamenti opportunistici di banche e imprese dell'Europa del Sud.

Il corollario della pulizia dei bilanci bancari non può però essere scisso dalla contemporanea esigenza di aumentare, senza ulteriori indugi, la dotazione di capitale delle banche italiane, e non solo (Benink e Huizinga, 2013). Per poter sciogliere il circolo vizioso tra crediti deteriorati e nuovi finanziamenti, e liberarsi della "palla al piede" che ostacola la ripresa del credito, l'unica strada, come detto in precedenza, è la cessione dei finanziamenti in sofferenza. Se la valutazione di questi crediti verrà effettuata a valori di mercato, le banche dovranno sostenere delle perdite rilevanti che andranno ad erodere il capitale accumulato, da cui discende l'esigenza di ricapitalizzazione. Ciò che forse sperano gli istituti di credito, e che li induce a temporeggiare, è invece un supporto esterno "benevolo", del tipo di quello ottenuto dalle banche americane nel 2008-09 quando fu lanciato il *Troubled Asset Relief Program* (Tarp), che permetta loro di cedere i crediti rischiosi a valori più elevati di quelli di mercato.

Con il lancio dell'Unione bancaria europea nella metà del 2014, tra gli strumenti che si potranno annoverare per la ricapitalizzazione delle banche italiane ci sarà anche il fondo Esm (European Stability Mechanism), che potrà svolgere quindi una funzione di contrasto al *credit crunch* (Bijlsma, Dubovik e Straathof, 2013).

Con riguardo alle imprese, gli interventi da effettuare devono essere mirati ad aprire canali di finanziamento alternativi a quello bancario. La crisi finanziaria, però, ha paradossalmente penalizzato questi strumenti proprio nella fase in cui ci sarebbe stato bisogno di una loro maggiore presenza. In particolare, il *private equity* e gli strumenti ibridi di capitale hanno subito delle battute d'arresto. Per farli ripartire ci sarebbe bisogno della leva fiscale, prevedendo ad esempio la possibilità di defiscalizzare tutti gli utili aggiuntivi che un'impresa potrebbe ottenere grazie proprio al maggior apporto di capitali e alla minore dipendenza dalle banche³⁶.

Altro strumento potenzialmente utile sono le obbligazioni *corporate*, ma al momento le Pmi hanno forti difficoltà ad utilizzarle. La recente riforma della disciplina di emissione delle cambiali finanziarie e la modifica dei limiti all'emissione di obbligazioni da parte di

³⁶ Essendo una minore tassazione su utili potenziali i saldi di bilancio pubblico non ne verrebbero influenzati negativamente. Anzi, la maggiore competitività delle imprese, grazie alla maggiore solidità finanziaria, darebbe luogo a effetti moltiplicativi che, attraverso il miglioramento del contesto economico, porterebbe in ultima analisi a un miglioramento dei conti pubblici.

società non quotate, migliorandone il trattamento fiscale, è un passo nella giusta direzione, tuttavia la platea di imprese interessate è ristretta a quelle di media dimensione, rimanendo fuori quelle di minore dimensione. Per quest'ultima tipologia di impresa è necessario promuovere la creazione di fondi specializzati o strutturare operazioni di cartolarizzazione che aggregino le emissioni di piccoli importi in un unico strumento (Brunori, Carlini e Rapacciuolo, 2013).

Altre possibili strade percorribili sono quelle dei cosiddetti *bond* di distretto e della finanza per le reti d'impresa.

I *bond* di distretto si basano sul principio di aggregazione di un gruppo di Pmi operanti nello stesso distretto industriale, in modo da superare i vincoli dimensionali che ogni impresa, presa singolarmente, deve fronteggiare. Sono strumenti non nuovi per la realtà italiana, posto che la prima operazione è stata lanciata circa 10 anni fa, ma hanno il limite della complessità dell'intera operazione che può essere scissa in tre diverse fasi: una banca eroga prestiti alle Pmi di un distretto; il portafoglio prestiti viene trasferito a una società veicolo della banca; vengono quindi emessi *bond* che hanno quel portafoglio come *asset* sottostante. Un meccanismo così complesso, che implica anche l'esigenza di ricorrere allo strumento delle cartolarizzazioni che, come richiamato in precedenza, sta vivendo una fase di totale stallo, determinano però un forte ostacolo alla diffusione dei *bond* di distretto.

Migliori prospettive sembra avere la finanza per le reti di imprese. Alla base di questo strumento c'è il principio di sfruttare le forti interrelazioni esistenti tra le imprese operanti in una stessa filiera. Una grande impresa produttrice, che si deve affidare ad una rete di piccoli fornitori, ha tutto l'interesse che queste imprese siano finanziariamente solide e che non debbano sostenere rallentamenti nel ciclo produttivo a seguito della mancanza di capitali. A tal fine, all'impresa piccola, appartenente strategicamente ad una filiera, dovrebbe essere garantito un merito creditizio allineato a quello dell'azienda leader della filiera stessa, con un notevole beneficio in termini di costi finanziari e potenzialità di approvvigionamento di capitali.

Infine, i confidi possono svolgere un ruolo maggiore per l'accesso al credito delle piccole imprese, se sapranno avviare ulteriori processi di rafforzamento patrimoniale (Bijlsma, Dubovik e Straathof, 2013). Nel 2012 i confidi hanno garantito la copertura di finanziamenti per circa 20 miliardi di euro, con un numero di operazioni concluse pari a quasi 200 mila, contenendo oltretutto le insolvenze grazie a una forte capacità di valutare il merito di credito delle imprese.

10.6.1 Le soluzioni a medio-lungo termine

Se le soluzioni viste nel precedente paragrafo possono contribuire a frenare il declino che l'economia italiana sta fronteggiando, per un vero e proprio rilancio, che permetta anche di recuperare tutto il terreno perso in questi anni, è fondamentale che prenda piede un cambiamento strutturale del modo di fare banca e impresa.

Se la piccola dimensione imprenditoriale ha costituito storicamente un tassello vincente dell'industria italiana, i mercati globalizzati aprono nuove sfide, che devono essere affrontate anche facendo un salto dimensionale. Il paradigma del "piccolo è bello" deve essere superato per puntare alla costituzione di imprese italiane che riescano a presentarsi ancor più forti sui mercati internazionali. Affinché ciò avvenga è necessario che gli imprenditori facciano un salto culturale e comprendano l'importanza di unire le forze se si vogliono avere maggiori *chances* di vittoria nel contesto internazionale. È importante quindi che scuola e università formino sempre più potenziali imprenditori e manager che abbiano ben chiaro questo principio (sull'importanza del livello di istruzione dell'imprenditore per il successo di un'azienda si veda Ricci, 2013). Anche in questo contesto la leva fiscale potrebbe svolgere un ruolo importante defiscalizzando i maggiori utili che imprese, nate da fusioni e aggregazioni di Pmi, potrebbero ottenere³⁷. Un percorso di questo tipo dovrebbe essere accompagnato anche dal sistema bancario. Superando le logiche di breve termine, gli istituti di credito dovrebbero puntare all'attività di consulenza destinata alle Pmi. Per fare ciò dovrebbero però dotarsi di strutture organizzative che non siano soggette a rischi di conflitti d'interesse. Il consulente dovrebbe infatti puntare in primo luogo a raggiungere gli obiettivi dell'azienda. Sistemi incentivanti, nonché politiche di *pricing* per le imprese, che guardino più alle performance delle aziende produttive, piuttosto che ai risultati economici di breve termine degli istituti di credito, favorirebbero tale risultato.

Un aiuto al superamento dell'ottica *shortermista* del mondo bancario potrebbe arrivare anche da una delle soluzioni di breve termine viste in precedenza. Una costante attenzione alla dotazione di capitale bancario, attraverso politiche di distribuzione degli utili molto più stringenti di quelle attuate finora, che puntino nel medio-lungo termine a un rapporto tra dividendi e utili (*payout ratio*) pari a zero, favorirebbe questo passaggio³⁸. Un sistema bancario più capitalizzato sarebbe meno disposto ad attuare strategie speculative e porrebbe invece più attenzione sulla valutazione dei singoli progetti d'investimento, privilegiando quelli che hanno maggiore probabilità di successo nel lungo termine.

Inoltre, favorendo la crescita dimensionale delle imprese le banche vedrebbero fiorire nuove e proficue opportunità di business, come quelle legate alle operazioni di collocamento dei *corporate bond* o di *M&A*.

Con imprese più grandi anche le banche avrebbero poi l'esigenza di adeguare la loro struttura dimensionale. Il radicamento territoriale delle banche di credito cooperativo (Bcc) perderebbe, infatti, della rilevanza che attualmente ricopre. Una maggiore in-

³⁷ Cfr. nota 5.

³⁸ In questo quadro un tema strettamente collegato è quello dell'azionariato delle banche, che allo stato attuale vede una fortissima incidenza delle fondazioni bancarie nel capitale dei primari istituti di credito italiani. Come anche evidenziato da Visco (2013), è necessario però rivedere il ruolo di queste istituzioni, puntando su una loro progressiva uscita dall'azionariato bancario.

tegrazione tra Bcc permetterebbe di raggiungere più elevati standard di efficienza e profittabilità per il sistema bancario nel suo complesso, con riflessi positivi per l'intera economia.

10.7 Conclusioni

L'analisi effettuata ha posto in evidenza come il rapporto tra banche e imprese, soprattutto di minore dimensione, abbia subito dei forti contraccolpi a seguito della crisi finanziaria globale e della successiva crisi economica, che in particolare ha riguardato l'Italia e gli altri paesi del Sud Europa.

Le informazioni statistiche segnalano la presenza di una forte restrizione creditizia, che ha interessato in primo luogo le Pmi. Visco (2013), Governatore della Banca d'Italia, ha evidenziato come l'ammontare di credito perduto nel 2012 sia stato pari a ben 60 miliardi di euro, circa 4 punti percentuali di Pil.

Le evidenze riportate sembrano indicare che i fattori di offerta incidono di più sul *credit crunch*. Nello specifico, il peggioramento della qualità del credito dei prenditori non si è accompagnato in Italia con un adeguato accantonamento di capitali per far fronte ai maggiori rischi di credito. I miglioramenti dei coefficienti patrimoniali di vigilanza sono poi stati spesso ottenuti mediante una ricomposizione degli attivi, con uno spostamento verso gli investimenti in titoli di Stato domestici ad alto rendimento ma ad assorbimento di capitale nullo, stante le attuali regole di Basilea.

Per rompere il circolo vizioso che lega l'alta incidenza dei crediti problematici, la dotazione di capitale non sufficiente a garantire una adeguata "pulizia" dei bilanci e la restrizione creditizia alle Pmi sono necessari interventi mirati. In primo luogo, la costituzione di una *bad bank*, e/o il rilancio delle operazioni di cartolarizzazione con il supporto della Bce, permetterebbero alle banche di liberarsi della "palla al piede" dei crediti insoluti. Le successive iniezioni di capitali permetterebbero poi di avere quelle energie sufficienti per riavviare un regolare afflusso di risorse all'economia reale.

Sul fronte delle imprese, per liberarle dal laccio che le stringe (talune volte mortalmente) alle banche, andrebbero rilanciati tutti gli strumenti alternativi agli impieghi bancari, come il *private equity*, i *corporate bond*, i *bond* di distretto e la finanza per le reti d'impresa, così come andrebbe potenziato il ruolo dei confidi.

Per permettere alla nostra economia di tornare a correre c'è però bisogno di ben altro. È necessario che nel medio-lungo termine l'imprenditoria italiana superi il paradigma del "piccolo è bello". Perché ciò avvenga è fondamentale che in questa nuova ottica gli imprenditori/manager siano accompagnati anche dal sistema bancario che, abbandonando logiche di breve termine, dovrebbe porsi più nell'ottica di servizio all'economia reale e al benessere del paese, più che attendersi il contrario.

Bibliografia

- Abraham K., Taylor S., *Firms' Use of Outside Contractors: Theory and Evidence*, "Journal of Labor Economics", vol. 14, n. 3, 1996, pp. 394-424
- Acemoglu, D., Autor, D. (2010), *Skills, Tasks, and Technologies: Implication of Employment and Earnings*, in O. Ashenfelter e D. Card (a cura di), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4, Amsterdam, North-Holland, Elsevier, 2011
- Acemoglu D., Pischke J., *Beyond Becker: training in imperfect labor market*, "Economic Journal", vol. 109, 1999, pp. 79-119
- Acs Z.J., Braunerhjelm P., Audretsch D., Carlsson B., *The knowledge spillover theory of entrepreneurship*, "Small Business Economics", n. 32, 2009, pp. 15-30
- Aghion P., Griffith, R., *Competition and Growth, Reconciling Theory and Evidence*, Cambridge, MA: MIT Press, 2005
- Agell J., *On the Benefits From Rigid Labour Markets: Norms, Market Failures, and Social Insurance*, "Economic Journal", vol. 109, n. 453, 1999, pp. 143-164
- Agrawal A., Kapur D., McHale J., *How do spatial and social proximity influence knowledge flows? Evidence from patent data*, "Journal of Urban Economics", n. 64, 2008, pp. 258-269
- Albareto G., Finaldi Russo P., *Fragilità finanziaria e prospettive di crescita: il razionamento del credito alle imprese durante la crisi*, Banca d'Italia, Questioni di Economia e Finanza, 2012
- Amemiya, T., *The estimation of a simultaneous equation Tobit model*, "International Economic Review", n. 20, 1979, pp. 169-181
- Amemiya T., *Qualitative response models: a survey*, "Journal of Economic Literature", vol. 19, 1981, pp. 1483-1536
- Angrist J., Pischke S., *Mostly harmless econometrics: an empiricist's companion*. Princeton, New Jersey, USA: Princeton University Press, 2009
- Arpaia A., Pérez E., Pichelmann, K., *Understanding Labour Income Share Dynamics in Europe*, European Economy, EU Commission, Economic Papers n. 379, 2009
- Arulampalam W., Booth, A., *Training and Labour Market Flexibility: Is There a Trade-off?*, "British Journal of Industrial Relations", vol. 36, n. 4, 1998, pp. 521-536

- Arulampalam W., Booth A., Bryan M., *Training in Europe*, "Journal of the European Economic Association", n.2-3, 2004, pp.346-360
- Atkinson A., *Factor shares: the principal problem of political economy?*, "Oxford Review of Economic Policy", v. 25, n. 1, 2009, pp. 3-16
- Autor D., Levy F., Murnane R., *The Skill Content of Recent Technological Change: An empirical exploration*, "Quarterly Journal of Economics", 118, 2003, pp.1279-1333
- Autor D., Kerr W., Kugler A., *Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from U.S. States*, "Economic Journal", 117, 2007, pp.189-21
- Autor, D., Dorn D., *The Growth of Low Skill Service Jobs and the Polarization of the U.S. Labor Market*, NBER Working Papers 15150, 2009
- Autor D., Houseman S., *Do temporary help jobs improve labor market outcomes for low-skilled workers? Evidence from random assignments*, NBER Working Paper 11743, 2005
- Azmat G., Manning, A., Van Reenen J., *Privatization and the Decline of Labour's Share: International Evidence from Network Industries*, "Economica", vol. 79, n.315, 2012, pp. 470-492
- Bandiera O., Guiso L., Prat A., Sadun, R., *What do CEOs do?*, European University Institute, Economics Working Papers n. 6., 2011
- Bandiera O., Barankay I., Rasul I., *The Evolution of Cooperative Norms: Evidence from a Natural Field Experiment*, "Advances in Economic Analysis and Policy", vol. 6, n. 2, 2006, pp. 1-26
- Bartling B., Fehr E., Schmidt K., *Screening, Competition, and Job Design: Economic Origins of Good Jobs*, "American Economic Review", vol. 102, n. 2, 2012, pp. 834-64
- Baumol, W., *Entrepreneurship: Productive, Unproductive, and Destructive*, "Journal of Political Economy", vol. 98, n. 5, 1990, pp. 893-922
- Bertrand M., Schoar, A., *The Role of Family in Family Firms*, "Journal of Economic Perspectives", vol. 20, n. 2, 2006, pp.73-96
- Barro R., Sala-I-Martin, X., *Economic Growth*, McGraw-Hill, New York, 1995
- Bassanini, A., Duval, R., *Employment patterns in Oecd countries: Reassessing the role of policies and institutions*, Oecd Economics Department Working Papers, n. 486, 2006
- Bassanini, A, Booth, A, Brunello, G et al, *Workplace Training in Europe*, in Brunello, G, Garibaldi, P. e Wasmer, E. (a cura di), *Education and Training in Europe*, Oxford University Press, New York, USA, pp. 143-323, 2007
- Bassanini A., Nunziata L., Venn, D., *Job Protection Legislation and Productivity Growth in Oecd Countries*, "Economic Policy", vol. 24, n. 58, 2009, pp. 349-402
- Becher F., Mulligan G., *Endogenous determination of time preference*, "Quarterly Journal of Economics", vol. 112, n. 3, 1997, pp. 729-758
- Belot M., Boone, J., van Ours, J., *Welfare-Improving Employment Protection*, "Economica", vol. 74, n. 295, 2007, pp. 381-396
- Benink H., Huizinga H., "The urgent need to recapitalize Europe's banks", voxeu.org, 5 giugno 2013

- Bental B., Demougin, D., *Declining Labor Shares and Bargaining Power: An Institutional Explanation*, "Journal of Macroeconomics", vol. 32, n. 1, 2010, pp. 443-456
- Bentolila S., Bertola, G., *Firing costs and labour demand: how bad is eurosclerosis?*, "Review of Economic Studies", vol. 57, n.3, 1990, pp. 381-402
- Bentolila S., Saint-Paul G., *Explaining Movements in the Labor Share*, "Contributions to Macroeconomics", vol. 3, n.1, 2003
- Bertola, G. *Microeconomic Perspectives on Aggregate Labor Markets*, in O. Ashenfelter e D. Card (a cura di) *Handbook of Labor Economics*, Volume 3C, Amsterdam: North-Holland, pp. 2985-3028, 1999
- Bertola G., *Flexibility, Investment and Growth*, "Journal of Monetary Economics", n. 34, 1994, pp. 215-238
- Bertola G., *Labor Market Regulation: Motives, Measures, Effects*, ILO, Conditions of Work and Employment Series n. 2, 2009
- Bertola G., Rogerson R., *Institutions and Labor Reallocation*, "European Economic Review", 41, 1997, pp. 1147-1171
- Bijlsma M., A. Dubovik A., Straathof B., "Measuring the credit crunch", voxeu.org, 15 aprile 2013
- Blanchard O., *The Medium Run*, "Brookings Papers of Economic Activity", vol. 0, n. 2, 1997, pp. 89-141
- Blanchard O., *Revisiting European Unemployment: Unemployment, Capital Accumulation and Factor Prices*, NBER Working Paper n. 6566, 1998
- Blanchard O., Giavazzi F., *Macroeconomic effects of regulation and de-regulation in goods and labor markets*, "Quarterly Journal of Economics", vol. 118, n. 3, 2003, pp. 879-908
- Blanchard O., Landier A., *The Perverse Effects of Partial Labour Market Reforms: Fixed Duration Contracts in France*, "Economic Journal", vol. 112, n. 480, 2002, pp. 214-244
- Bloom N., Van Reenen J., *Measuring and Explaining Management Practices across Firms and Countries*, "Quarterly Journal of Economics", vol. 122, n. 4, 2007, pp.1351-1408
- Bloom N., Genakos C., Sadun R., Van Reenen J., *Why do management practices differ across firms and countries?*, "Journal of Economic Perspectives", vol. 24, n.1, 2011, pp. 203-224
- Boeri T., Garibaldi P., *Two Tier Reforms Of Employment Protection: A Honeymoon Effect?*, "Economic Journal", vol. 117, 2007, pp. 357-385
- Boeri, T., Jimeno, J., *The effects of employment protection: Learning from variable enforcement*, "European Economic Review", 49, 2005, pp. 2057-2077
- Booth A., *The Economics of Trade Union*, Cambridge, Cambridge University Press, 1995
- Booth A., Francesconi M., *Union coverage and non-standard work in Britain*, "Oxford Economic Papers", vol. 55, n. 3, 2003, pp. 383-416
- Booth A., Francesconi M., Frank J., *Temporary jobs: Stepping stones or dead-ends?*, "Economic Journal", 112, 2002, pp. 189-213

- Boschma R., *Proximity and innovation: a critical assessment*, "Regional Studies", 39, 2005, pp. 61-74
- Brandolini, A. (2007): "*Measurement of income distribution in supranational entities: The case of the European Union*", Banca d'Italia
- Brandt N., Burnieux J., Duval R., *Assessing The Oecd Jobs Strategy: Past Developments And Reforms*, Oecd Economics Department Working Papers n. 429, 2005
- Breschi S., Lissoni F., *Cross-firm inventors and social networks: local-ised knowledge spillovers revisited*, "Annales d'Economie et Statistique", n. 79-80, 2005, pp. 189-209
- Bresnahan T., Brynjolfsson E., Hitt L., *Information Technology, Work Organization and the Demand for Skilled Labor: Firm-Level Evidence*, "Quarterly Journal of Economics", vol.166, n. 2, 2002, pp. 339-76
- Brunori F., Carlini V., Rapacciuolo C., *Nuova finanza per le imprese: più capitale, più bond e strumenti innovativi per le PMI*, Nota Centro Studi Confindustria n. 4/2013
- Brunello G., *On the complementarity between education and training in Europe*, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, IZA Discussion Papers no. 309, 2011
- Brunello, G. & Gambarotto F., *Do Spatial Agglomeration and Local Labor Market Competition Affect Employer-Provided Training? Evidence from the UK*, "Regional Science and Urban Economics", 37, 2007, pp. 1-21
- Brunello G., De Paola M., *Training and economic density: Some evidence form Italian provinces*, "Labour Economics", vol. 15, n. 1, 2008, pp.118-140
- Brunello G., Garibaldi P., Wasmer, E., *Education and training in Europe*, Oxford, UK: Oxford University Press, 2007
- Buca A., Vermeulen P., *Corporate investment and bank-dependent borrowers during the recent financial crisis*, European Central Bank, Directorate General Research, Monetary Policy Research Division, 2012
- Burgess S., Lane J., Stevens, D., *Job Flows, Worker Flows and Churning*, "Journal of Labor Economics", vol. 18, 2000, pp. 473-502
- Bugamelli M., Cannari L., Lotti F., Magri S., *Il gap innovativo del sistema produttivo italiano: radici e possibili rimedi*, Questioni di economia e finanza, Banca d'Italia, 2010
- Caballero R., Hammour M., *Jobless growth: Appropriability, factor substitution and unemployment*, "Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy", 48, 1998, pp. 51-94
- Caggese A., Cunat V., *Financing constraints and fixed term employment contracts*, "Economic Journal", vol. 118, 2008, pp. 533
- Campello M., Graham J., Harvey C., *The real effects of financial constraints: Evidence from a financial crisis*, "Journal of Financial Economics", vol. 97, 2010, pp. 470-487
- Canay A., *Simple approach to quantile regression for panel data*, "The Econometrics Journal", vol 14, n. 3, 2011, pp. 368-386

- Cappelli P., Neumark, D., *External Churning and Internal Flexibility: Evidence on the Functional Flexibility and Core-Periphery Hypotheses*, "Industrial Relations", vol. 43, n.1, 2004, pp. 148-182
- Card, D., *Immigration and inequality*. "American Economic Review: Papers & Proceedings", vol. 99, n. 2, 2010, pp. 1-21
- CER (Centro Europa Ricerche) "Rapporto Banche", n. 1/2013
- Cohen W., Levinthal, D., *Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation*, "Administrative Science Quarterly", 35, 1990, pp.128-152
- Colombo E., Stanca, L. The impact of training on productivity: evidence from a large panel of firms, Department of economics University of Milan Bicocca, Working Paper n. 134, 2008
- Combes P., Duranton G., Gobillon, L., *The identification of agglomeration economies*, "Journal of Economic Geography", 11, 2011, pp. 253-266
- Combes P., Duranton G., *Labour pooling, labour poaching, and spatial clustering*, "Regional Science and Urban Economics", 36, 2006, pp. 1-28
- Croce G., Ghignoni E., *Employer-provided training and knowledge spillovers. Evidence from Italian local labour markets*, "Regional Studies", vol. 46, n. 3, 2012, pp. 339-353
- Cuccutelli M., Micucci G., *Family Succession and Firm performance: evidence from Italian Family Firms*, Banca d'Italia, Questioni di economia e finanza, 2009
- Damiani M., Ricci, A., *Decentralised bargaining and performance related pay: new evidence from a panel of Italian firms*, University of Perugia, Quaderni del Dipartimento di Economia, Finanza e Statistica n. 25, Perugia, 2012
- Damiani M., Pompei F., Ricci, A. *Temporary job protection and productivity growth in EU economies*, MPRA Paper No. 29698, 2011
- Daudey E., García-Peñalosa C., *The personal and the factor distributions of income in a cross-section of countries*, "Journal of Development Studies", vol. 43, n. 5, 2007, pp. 812-829
- Delaney J., Godard J., *Reflections on the "High Performance" Paradigm's Implications for Industrial Relations as a Field*, "Industrial and Labor Relations Review", vol. 53, n. 3, 2000, pp. 482-502
- De Serres A., Scarpetta S., De La Maisonnette C., *Falling Wage Shares in Europe and the United States: How Important is Aggregation Bias*, "Empirica", vol. 28, n.4, 2001, pp. 375-400
- Dew-Becker I., Gordon R. *The Role of Labor Market Changes in the Slowdown of European Productivity Growth*, NBER Working Paper n.13840, 2008
- Dolado J., García-Serrano, C., Jimeno, J. *Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain*, "Economic Journal", vol. 112, 2002, pp. 270-295
- Dolado J., Stucchi R., *Do Temporary Contracts Affect Tfp? Evidence from Spanish Manufacturing Firms*. CEPR Discussion Papers n 7055, 2008

- Doms M., Lewis E., Robb A., *Local labor force education, new business characteristics, and firm performance*, "Journal of Urban Economics", 67, 2010, pp. 61-77
- Duranton G., Puga, D. *Micro-foundations of urban agglomeration economies*, NBER Working Paper no. 9931, 2003
- Ellis L., Smith K. *The Global Upward Trend in the Profit Share*, Bank of International Settlements, Working Paper 231, 2007
- Engellandt A., Riphahn R. *Temporary Contracts and Employee Effort*, CEPR Discussion Papers, No. 4178, 2004
- European Commission, *The Labour Income Share in the European Union*, Employment in Europe 2007, ch.5, pp. 237-273, 2008
- European Commission, *Industrial Relations in Europe 2010*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2010
- European Commission, *Labour Market Developments in Europe 2011*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2012
- European Commission, *Entrepreneurship Education in Europe: Fostering Entrepreneurial Mindsets through Education and Learning*, Final Proceedings of Conference held in Oslo, 2006, 26-27 October
- Eurostat, *Science, technology and innovation in Europe*, Eurostat Statistical Books, Statistical Office of the European Communities, Luxembourg, 2010
- Fantino D., Mori A., Scalise D. *Geographical proximity and technological transfer in Italy*, Bank of Italy, Roma, mimeo, 2012
- Fehr E., L. Goette, Zehnder C., *A Behavioral Account of the Labor Market: The Role of Fairness Concerns*, "Annual Review of Economics", vol. 1, n.1, 2009, pp. 355-384
- Fehr E., Gächter, S., *Fairness and retaliation: The economics of reciprocity*, "The Journal of Economic Perspectives", vol. 14, n.3, 2000, pp. 159-181
- Firpo, S., Fortin N., Lemieux T., *Occupational Tasks and Changes in the Wage Structure*, IZA working paper n. 5542, 2011
- Fondo Monetario Internazionale, "Transcript of the Press Briefing on the Global Financial Stability Report", 17 aprile 2013
- Fortin, N., S. Firpo, T. Lemieux, *Decomposition methods in economics*, in O. Ashenfelter e D. Card (a cura di) *Handbook of Labor Economics*, vol. 4, Amsterdam, North-Holland, Elsevier, 2011
- Foster L., Haltiwanger J., Krizan C. *Market Selection, Reallocation and Restructuring in the US Retail Trade Sector in the 1990s*, "Review of Economics and Statistics", vol. 88, 2006, pp. 748-758
- FROB (Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria), *Asset Management Company for Assets Arising from Bank Restructuring*, 2012
- Fukuyama, F. *Trust: Social Virtues and the Creation of Prosperity*, New York: Free Press, 1995

- García-Pérez I., Muñoz-Bullón F., *Transitions into Permanent Employment in Spain: An Empirical Analysis for Young Workers*, "British Journal of Industrial Relations", vol. 49, n. 1, 2011, pp. 103-143
- Garibaldi P., Violante G. *The Employment Effects of Severance Payments with Wage Rigidities*, "The Economic Journal", vol. 115, 2005, pp. F799-F832
- Gertler M., Gilchrist S., *The Role of Credit Market Imperfections in the Monetary Transmission Mechanism: Arguments and Evidence*, "Scandinavian Journal of Economics", vol. 95, 1993, pp. 43-64
- Giammatteo M. (2009), *L'indagine campionaria ISFOL-Plus: contenuti metodologici e implementazione*, Studi ISFOL, n. 2009/3, 2009
- Giammatteo M., Mandrone E., Tancioni M., *Dinamiche di transizione ed esiti lavorativi*, "Economia & Lavoro", n. 1, 2012, pp. 79-103
- Glaeser E., Laibson D., Sacerdote B., *An Economic Approach To Social Capital*, "The Economic Journal", vol. 112, n. 483, 2002, pp. 437-458
- Giammarioli, N. et al. 2002. European labour share dynamics: An institutional perspective', European University Institute Working Paper ECO n. 2002/13, 2002
- Glyn A., *Functional Distribution and Inequality*, in Salverda W., Nolan B., Smeeding, T. (a cura di), *The Oxford Handbook of Economic Inequality*, 2009, pp. 101-126
- Gollin, D. *Getting Income Shares Right*, "Journal of Political Economy", vol. 110, n. 2, 2002, pp. 458-474
- Gomme, P., Greenwood, J., *On the cyclical allocation of risk*, "Journal of Economic Dynamics and Control", vol. 19, n. 1-2, 1995, pp. 91-124
- Goos, M. e A. Manning, *Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain*, "The Review of Economics and Statistics", vol. 89, 2007, pp. 118-133
- Goos M., A. Manning A. Salomons, *Job polarization in Europe*, "American Economic Review", vol. 99, 2009, pp. 58-63
- Gramm C., Schnell J. *The use of flexible staffing arrangements in core production jobs*, "Industrial and Labor Relations Review", vol. 54, n. 2, 2001, pp. 245-258
- Griffith R., Redding S., Van Reenen J., *Mapping the two faces of R&D: productivity growth in a panel of Oecd industries*, "The Review of Economics and Statistics", vol. 86, 2004, pp. 883-95
- Guiso L, Schivardi, F. *What determines entrepreneurial clusters?*, "Journal of the European Economic Association", vol. 9, n. 1, 2011, pp. 61-86
- Guscina, A. 2006, Effects of Globalization on Labor's Share in National Income, Effects of Globalization on Labor's, International Monetary Fund, WP/06/294
- Henderson, J.V. (2003). Marshall's scale economies. *Journal of Urban Economics*, 53, 1-28
- Henderson J., *Understanding knowledge spillovers*, "Regional Science and Urban Economics", vol. 37, 2007, pp. 497-508

- Harrison, A. *Has globalization eroded labor's share? Some cross-country evidence*, UC Berkeley, mimeo, 2002
- Holmlund B., Storrie D., *Temporary work in turbulent times: the Swedish experience*, "Economic Journal", vol. 112, 2002, pp. 245-269
- Hopenhayn H., Rogerson R., *Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis*, "Journal of Political Economy", vol. 101, 1993, pp. 915-938
- Hornstein, A., Krusell, P., Violante, G., *Technology-Policy Interaction in Frictional Labor-Markets*, "Review of Economic Studies", vol.74, n. 4,2007, pp. 1089-1124
- Houseman S., *Why employers use flexible staffing arrangements: evidence from an establishment survey*, "Industrial and Labor Relations Review", vol. 55, n. 1, 2001, pp. 149-170
- Inklaar R., Timmer, M., van Ark B., *Market services productivity across Europe and the US*, "Economic Policy", vol. 53, 2008, pp. 139-194
- Ichniowski C., Shaw K., *Beyond Incentive Pay: Insiders'Estimates of the Value of Complementary Human Resource Management Practices*, "Journal of Economic Perspectives", vol. 17, n. 1, 2003, pp. 155-180
- International Monetary Fund, *The Globalization of labor*, The World Economic Outlook, Ch. 5 April, 2007
- Jaumotte, F. Tytell, I. 2007. How Has The Globalization of Labor Affect-ed the Labor Income Share in Advanced Countries?, International Monetary Fund, WP/07/298
- Jayadev A., *Capital Account Openness'and the Labour Share Income*, "Cambridge Journal of Economics", vol. 31, n.3, 2007, pp. 423-443
- Jensen M., Meckling W., *Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure*, "Journal of Financial Economics", vol. 3, n. 4,1976, pp. 305-60
- Kahneman D. *Pensieri lenti e veloci*, Milano, Mondadori, 2012
- Kahneman D., Knetsch, J., Thaler R., *Fairness as a constraint on profit seeking: Entitlements in the market*, "The American Economic Review", vol. 76, n. 4, 1986, pp. 728-741
- Kessing, S. *A note on the determinants of labour share movements*, "Economics Letters", vol. 81, n.1, 2003, pp. 9-12
- Koenker R., Basset G., *Regression Quantiles*, "Econometrica", vol. 46, 1978, pp. 33-50
- Koenker R., Basset G., *Robust test for Heteroscedasticity Based on Regression Quintiles*, "Econometrica", vol. 50, 1982, pp.43-61
- Laverty K., *Economic "Short-Termism": The Debate, the Unresolved Issues, and the Implications for Management Practice and Research*, The Academy of Management Review, vol. 21, n.3,1996, pp. 825-860
- Layard R., Nickell, S. Jackman *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford, 1991
- Layard J., Nickell S., *Individual Employment Contracts*, in Ashenfelter O., Card D. (a cura di), *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam: North Holland, 1999

- Leazar E., *Entrepreneurship*, Institute for the Study of Labor (IZA), IZA Discussion Paper n. 760, 2003
- Leazar E., Oyer P., *Personnel Economics*, "Handbook of Organizational Economics", Princeton, 2011
- Lazear, E., *Balanced Skills and Entrepreneurship*, "American Economic Review", Vol. 94, n. 2, 2004, pp. 208-211
- Lazear E., Shaw, K., *Personnel Economics: The Economist's View of Human Resources*, "Journal of Economic Perspectives", vol. 21, n. 4, 2007, pp. 91-114
- Lerner J., *Boulevard of broken dreams: why public efforts to boost entrepreneurship and venture capital have failed and what to do about it*, Princeton, Princeton University press, 2009
- Lee I., Kim D. *Unions and the Use of Flexible Staffing in Korea: Evidence from an Establishment Survey*, "International Economic Journal", 19, 2, 2005, pp. 223-234
- Leuven E. *The economics of private sector training*, "Journal of Economic Surveys", vol. 19, 2005, pp. 91-111
- Lotti F., Perani G., *Knowledge creation and knowledge management within the firm*, mimeo, 2008
- Lucidi F (2008), *Labour Market Flexibility and Productivity Growth: New Evidence from Firm-level Data*, Tesi di Dottorato, Università di Roma "La Sapienza", mimeo
- Majnoni G. "Il blocco del credito e dello sviluppo", *lavoce.info* del 28 maggio 2013
- Mandrone E. (2008), *La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'indagine ISFOL-Plus 2006*, Roma, Studi ISFOL, n. 2008/1, 2008a
- Mandrone E. (2008), *Quando la flessibilità diviene precarietà: una stima sezionale e longitudinale*, Roma, Studi ISFOL, n. 2008/6, 2008b
- Mandrone E., Marchetti S., Radicchia D., *La partecipazione lavorativa degli over 50*, "Osservatorio ISFOL", n. 2., 2012, pp. 95-114
- Mandrone E., Massarelli N., "Quanti sono i lavoratori precari", *www.lavoce.info*, 2007
- Mandrone E., Radicchia D., *Indagine Plus, Il mondo del lavoro tra forma e sostanza, Terza annualità*, ISFOL, 2011, (I Libri del Fondo Sociale Europeo)
- Manning A. *Imperfect Competition, Multiple Equilibria and Unemployment Policy*, "The Economic Journal", vol. 100, n. 400, 1990, pp. 151-162
- Masili M., *Lavoro Rubato*, Vanilla Self Publishing, 2011
- Mazzolari F., Ragusa G., *Spillovers from high-skill consumption to low-skill labor markets*, "Review of Economics and Statistics", vol. 95, n. 1, 2013, pp. 74-86
- McDonald I., Solow, R., *Wage Bargaining and Employment*, "The American Economic Review", vol. 71, n. 5, 1981, pp. 896-908
- Micco A., Pages C. *The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry-Level Data*, Institute for the Study of Labor (IZA), IZA Discussion Paper, n. 2433, 2006

- Michie J., Sheehan M., *Labour market deregulation, "flexibility" and innovation*, "Cambridge Journal of Economics", vol. 27, n. 1, 2003, pp. 123-143
- Michie J., Sheehan M., *Business strategy, human resources, labour market flexibility and competitive advantage*, International Journal of Human Resource Management, vol. 16, n. 3, 2005, pp. 445-464
- Milani C. "La coperta corta degli istituti di credito", (2013a), lavoce.info del 16 aprile 2013
- Milani C. "Il falso problema della raccolta bancaria", (2013b), lavoce.info del 10 maggio 2013
- Mishel L., *The structural determinants of union bargaining power*, "Industrial and Labor Relations Review", vol. 40, n. 1, 1986, pp. 90-104
- Mortensen D., Pissarides, C., *Job creation and job destruction in the theory of unemployment*, "Review of Economic Studies", vol. 61, 1994, pp. 397-415
- Mortensen, D.T. and C.A. Pissarides C., *Unemployment responses to "skill biased" shocks: the role of labor market policy*, "Economic Journal", vol 109, 1999, pp. 242-265
- Murphy K., Zabojnik J., *Managerial Capital and the Market for CEO*, 2008
- Naticchioni P., Ricci A., Rustichelli E., *Far from a skill-biased change: falling educational wage premia in Italy*, "Applied Economics", vol. 42, n.26, 2010, pp. 3383-3400
- Nickell S., *Wages and Product Market Power*, "Economica", vol. 61, n.244, 1994, pp. 457-73
- Nickell S., Layard R. *Labour market institutions and economic performance*, in Ashenfelter O., Card D. (a cura di) *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam: North-Holland, 1999
- Nicoletti G., Scarpetta, S., *Regulation, Productivity and Growth: Oecd Evidence*, "Economic Policy", 36, 2003, pp. 9-72
- Oecd, *The Oecd Jobs Study: facts, analysis, strategies*, Paris, 1994
- Oreopolous P., K. Salvanes, *How large are returns to schooling? Hint: Money isn't everything*, NBER Working Paper No. 15339, 2009
- Oswald A., *The Economic Theory of Trade Unions: an Introductory Survey*, "The Scandinavian Journal of Economics", vol. 87, n.2, 1985, 160-193
- Patuelli A. "La strada per avere più prestiti? Famiglie e imprese investano nelle banche", intervista al Corriere della Sera del 18 marzo 2013
- Perez-Arce F. *The Effect of Education on Time Preferences*, RAND Labor and Population working paper series n. 844, 2011
- Picchio N. "Appello di Squinzi: il Paese creda alla crescita", Il Sole-24 Ore del 6 giugno 2013
- Portugal P., Varejão J., *The Hidden Side of Temporary Employment: Fixed-term Contracts as a Screening Device*, Banco de Portugal, Economics and Research Department, Working Papers 29, 2010
- Prendergast C., *The Provision of Incentives in Firms*, "Journal of Economic Literature", Vol. 37, No 3, 1999, pp. 7-63

- Raghuram R., Wulf J., *The Flattening Firm: Evidence on the Changing Nature of Firm Hierarchies from Panel Data*, "Review of Economics and Statistics", Vol. 88 No 4, 2006, pp.759-773
- Rajan R., Zingales, L. 1998. *Financial dependence and growth*, "American Economic Review", vol. 88, n.3,1998, pp. 559-86
- Ricci A., *Contrattazione integrativa, formazione e produttività: il ruolo del capitale umano*, "Osservatorio ISFOL", n. 1-2, 2014
- Ricci A. (a cura di), *Istruzione, Formazione e mercato del lavoro: i rendimenti del capitale umano in Italia*, Roma, ISFOL, 2011, (I libri del Fondo Sociale Europeo)
- Ricci, A., Waldmann, R., *Job Stability and Training: the case of Pareto Improving Firing Taxes*, Università di Perugia, Quaderni del Dipartimento di Economia, Finanza e Statistica n. 91, 2011
- Riphahn R., Trübswetter, P. *New evidence on the complementarity of education and training*, LASER Labor and Socio-Economic Research Center, University of Erlangen-Nuremberg, Discussion Papers no. 4, 2007
- Rodriguez-Gutiérrez C., *An explanation of the changes in the proportion of temporary workers in Spain*, "Applied Economics", 38, 2006, pp. 47-62
- Rosenthal S., Strange W. *Microfoundations of urban in-creasing returns: empirical evidence*, in J.V. Henderson e J.F. Thisse (a cura di), *Handbook of regional and urban economics*, Amsterdam: North-Hollande, 2004, pp. 2119-2171
- Rowthorn R., *Unemployment, Wage Bargaining and Capital-Labor Substitution*, "Cambridge Journal of Economics", vol. 23, n.4, 1999, pp. 413-425
- Saint-Paul G., *Dual Labor Markets: A Macroeconomic Perspective*. Cambridge, MIT Press, 1997
- Saint-Paul G., *Employment Protection, International Specialization, and Innovation*, "European Economic Review", 46, 2002, pp. 375-395
- Salvatori A., *Union threat and non-union employment: A natural experiment on the use of temporary employment in British firms*, "Labour Economics", vol. 19, n. 6, 2012, pp. 944-956
- Sánchez R., Toharia L., *Temporary workers and productivity: the case of Spain*, "Applied Economics", vol. 32, 2000, pp. 583-591
- Sennett R., "L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale", Milano, Feltrinelli, 2000
- Shane F., Lowenstein G., O'Donoghue T., *Time Discounting and Time Preference: A Critical Review*, "Journal of Economic Literature", vol 40, n. 2, 2002, pp. 351-401
- Scot J., Long J., *Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata*, Stata Press, Second Edition, 2006
- Segal L., Sullivan D., *The Growth of Temporary Services Work*, "Journal of Economic Perspectives", vol. 11, n. 2, 1997, pp. 117-136

- Stevens M., *Transferable training and poaching externalities*, in Booth A., Snower D. (a cura di), *Acquiring Skills - Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses*, Cambridge: Cambridge University Press, 1996, pp. 19-37
- Stockhammer E., Onaran Ö., Ederer S., *Functional income distribution and aggregate demand in the Euro area*, "Cambridge Journal of Economics", vol. 33, n.1, 2009, pp. 139-159
- Triglia G., *Alla ricerca della credibilità perduta*, lavoce.info del 4 maggio 2010
- Tronti L., Ceccato F. "Il lavoro atipico in Italia: caratteristiche, diffusione e dinamica", *Argomenti*, 14, 2005
- Van Ark B., O'Mahony M., Timmer M., *The productivity gap between Europe and the United States: trends and causes*, "Journal of Economic Perspectives", vol. 22, n. 1, 2008, pp. 25-44
- Van der Sluis J., van Praag M., *Education and entrepreneurship selection and performance: a review of the empirical literature*, "Journal of economic surveys", vol. 22, n. 5, 2008, pp. 795-841
- Van Praag C., Versloot P., *What is the value of entrepreneurship? A review of recent research*, "Small Business Economics", 29, 2007, pp. 351-382
- Verma, A. *What do unions do to the workplace? union effects on management and firm policies*, "Journal of Labor Research", vol. 26, n. 3, 2003, pp. 415-444
- Visco I., *Investire in conoscenza*, Il Mulino, Bologna, 2009
- Visco I. (2013) "Considerazioni finali del Governatore", Relazione della Banca d'Italia per il 2012
- Visser, J. *Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960-2010*, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS, University of Amsterdam, 2011
- Wooldridge J., *Econometric analysis of cross section and panel data*. The MIT Press, 2002
- Zoega, G., Booth A., *On the Welfare Implications of Firing Costs*, "European Journal of Political Economy", vol. 19, n. 4, 2003, pp. 759-775



Collana editoriale I libri del Fondo sociale europeo

1. **I termini della formazione.** *Il controllo terminologico come strumento per la ricerca*, 2002
2. **Compendio normativo del FSE.** *Manuale 2000-2006*, 1a edizione 2002, 2a edizione aggiornata 2003
3. **Compendio normativo del FSE.** *Guida operativa*, 1a edizione ed. 2002, 2a edizione aggiornata 2003
4. **Il FSE nel web.** *Analisi della comunicazione attraverso Internet*, 2002
5. **Informazione e pubblicità del FSE: dall'analisi dei piani di comunicazione ad una proposta di indicatori per il monitoraggio e la valutazione**, 2003
6. **Politiche regionali per la formazione permanente.** *Primo rapporto nazionale*, 2003
7. **Sviluppo del territorio nella new e net economy**, 2003
8. **Le campagne di informazione pubblica: un'esperienza nazionale sulla formazione e le politiche attive del lavoro**, 2003
9. **L'attuazione dell'obbligo formativo.** *Terzo rapporto di monitoraggio*, 2003
10. **Manuale per il tutor dell'obbligo formativo.** *Manuale operativo e percorsi di formazione*, 2003
11. **Secondo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia.** *Anno formativo 2000-2001*, 2003
12. **Fondo sociale europeo: strategie europee e mainstreaming per lo sviluppo dell'occupazione**, 2003
13. **Il Centro di Documentazione: gestione e diffusione dell'informazione**, 2003
14. **I contenuti per l'apprendistato**, 2003
15. **Formazione continua e politiche di sostegno per le micro-imprese**, 2003
16. **L'apprendimento organizzativo e la formazione continua on the job**, 2003
17. **L'offerta di formazione permanente in Italia.** *Primo rapporto nazionale*, 2003
18. **Formazione permanente: chi partecipa e chi ne è escluso.** *Primo rapporto nazionale sulla domanda*, 2003
19. **La qualità dell'e-learning nella formazione continua**, 2003

20. Linee guida per la valutazione del software didattico nell'e-learning, 2003
21. Apprendimento in età adulta. *Modelli e strumenti*, 2004
22. Il monitoraggio e la valutazione dei Piani di comunicazione regionali: prima fase applicativa del modello di indicatori, 2004
23. La comunicazione nelle azioni di sistema e nel mainstreaming per la società dell'informazione: un modello di analisi e valutazione, 2004
24. La formazione continua nella contrattazione collettiva, 2004
25. Definizione di un modello di valutazione ex-ante della qualità degli interventi fad/e-learning cofinanziati dal FSE (volume + cd rom), 2004
26. Appunti sull'impresa sociale, 2004
27. Adult education – Supply, demand and lifelong learning policies. *Synthesis report*, 2004
28. Formazione continua e grandi imprese (volume + cd rom), 2004
29. Guida al mentoring. *Istruzioni per l'uso*, 2004
30. Gli appalti pubblici di servizi e il FSE. *Guida operativa*, 2004
31. La filiera IFTS: tra sperimentazione e sistema. *Terzo rapporto nazionale di monitoraggio e valutazione dei percorsi IFTS*, 2004
32. Una lente sull'apprendistato: i protagonisti ed i processi della formazione, 2004
33. Tecnici al lavoro. *Secondo rapporto nazionale sugli esiti formativi ed occupazionali dei corsi IFTS*, 2004
34. Approcci gestionali e soluzioni organizzative nei servizi per l'impiego, 2004
35. Indagine campionaria sul funzionamento dei centri per l'impiego, 2004
36. Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O. *Indicazioni per il Fondo sociale europeo*, 2004
37. L'attuazione dell'obbligo formativo. *Quarto rapporto di monitoraggio*, 2004
38. Terzo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia, 2004
39. Accreditamento delle sedi orientative (8 volumi in cofanetto), 2004
40. Trasferimento di buone pratiche: analisi dell'attuazione, 2004
41. Trasferimento di buone pratiche: schede di sintesi, 2004
42. Guida al mentoring in carcere, 2004
43. Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi. *Prima sperimentazione nell'area Obiettivo 3*, 2004
44. Certificazione delle competenze e life long learning. *Scenari e cambiamenti in Italia ed in Europa*, 2004
45. Fondo sociale europeo: politiche dell'occupazione, 2004
46. Le campagne di informazione e comunicazione della pubblica amministrazione, 2004
47. Le azioni di sistema nazionali: tra conoscenza, qualificazione e innovazione (volume + cd rom), 2005
48. L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: stato di attuazione al termine del primo triennio, 2005
49. I profili professionali nei servizi per l'impiego in Italia ed in Europa, 2005
50. Le strategie di sviluppo delle risorse umane del Centro-nord. *Un'analisi dei bandi di gara ed avvisi pubblici in obiettivo 3 2000-2003*, 2005
51. La rete, i confini, le prospettive. *Rapporto apprendistato 2004*, 2005
52. La spesa per la formazione professionale in Italia, 2005
53. La riprogrammazione del Fondo sociale europeo nel nuovo orizzonte comunitario (volume + cd rom), 2005
54. Informare per scegliere. *Strumenti e documentazione a supporto dell'orientamento al lavoro e alle professioni*, 2005
55. Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. *Integrazione delle politiche a problemi di valutazione*, 2005

56. **Modelli e servizi per la qualificazione dei giovani.** *V rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2005
57. **La simulazione nella formazione a distanza: modelli di apprendimento nella Knowledge society** (volume + cd rom), 2005
58. **La domanda di lavoro qualificato.** *Le inserzioni a "modulo" nel 2003*, 2005
59. **La formazione continua nelle piccole e medie imprese del Veneto.** *Atteggiamenti, comportamenti, ruolo del territorio*, 2005
60. **La moltiplicazione del tutor.** *Fra funzione diffusa e nuovi ruoli professionali*, 2005
61. **Quarto rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia.** *Anno formativo 2002-2003*, 2005
62. **La Ricerca di lavoro.** *Patrimonio formativo, caratteristiche premianti, attitudini e propensioni dell'offerta di lavoro in Italia*, 2005
63. **I formatori della formazione professionale.** *Come (e perché) cambia una professione*, 2005
64. **I sistemi regionali di certificazione: monografie**, 2005
65. **Il Fondo Sociale Europeo nella programmazione 2000-2006: risultati e prospettive.** *Atti dell'Incontro Annuale QCS Ob3. Roma, 31 gennaio-1 febbraio 2005*, 2005
66. **Trasferimento di buone pratiche: case study.** *Terzo volume*, 2005
67. **Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi formativi in obiettivo 1.** *Seconda sperimentazione in ambito regionale*, 2005
68. **L'accompagnamento per contrastare la dispersione universitaria.** *Mentoring e tutoring a sostegno degli studenti*, 2005
69. **Analisi dei meccanismi di governance nell'ambito della programmazione regionale FSE 2000-2006**, 2005
70. **La valutazione degli interventi del Fondo sociale europeo 2000-2006 a sostegno dell'occupazione.** *Indagini placement Obiettivo 3*, 2006
71. **Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza lavoro.** *I risultati di due indagini*, 2006
72. **La domanda di lavoro qualificato: le inserzioni "a modulo" nel 2004**, 2006
73. **Insegnare agli adulti: una professione in formazione**, 2006
74. **Il governo locale dell'obbligo formativo.** *Indagine sulle attività svolte dalle Province per la costruzione del sistema di obbligo formativo*, 2006
75. **Dipendenze e Mentoring.** *Prevenzione del disagio giovanile e sostegno alla famiglia*, 2006
76. **Guida all'Autovalutazione per le strutture scolastiche e formative.** *Versione italiana della Guida preparata dal Technical Working Group on Quality con il supporto del Cedefop*, 2006
77. **Modelli e metodologie per la formazione continua nelle Azioni di Sistema.** *I progetti degli Avvisi 6 e 9 del 2001 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*, 2006
78. **Esiti dell'applicazione della politica delle pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE.** *Le azioni rivolte alle persone e le azioni rivolte all'accompagnamento lette secondo il genere*, 2006
79. **La transizione dall'apprendistato agli apprendistati.** *Monitoraggio 2004-2005*, 2006
80. **Plus Participation Labour Unemployment Survey.** *Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro*, 2006
81. **Valutazione finale del Quadro comunitario di sostegno dell'Obiettivo 3 2000-2006.** *The 2000-2006 Objective 3 Community Support Framework Final Evaluation. Executive Summary*, 2006
82. **La comunicazione per l'Europa: politiche, prodotti e strumenti**, 2006
83. **Le Azioni Innovative del FSE in Italia 2000-2006.** *Sostegno alla diffusione e al trasferimento dell'innovazione. Complementarità tra il FSE e le Azioni Innovative (ex art. 6 FSE)*, 2006

84. **Organizzazione Apprendimento Competenze.** *Indagine sulle competenze nelle imprese industriali e di servizi in Italia*, 2006
85. **L'offerta regionale di formazione permanente.** *Rilevazione delle attività cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo*, 2007
86. **La valutazione di efficacia delle azioni di sistema nazionali: le ricadute sui sistemi regionali del Centro Nord Italia**, 2007
87. **Il Glossario e-learning per gli operatori del sistema formativo integrato. Uno strumento per l'apprendimento in rete**, 2007
88. **Verso il successo formativo.** *Sesto rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2007
89. **xformare.it Sistema Permanente di Formazione on line.** *Catalogo dei percorsi di formazione continua per gli operatori del Sistema Formativo Integrato. Verso un quadro europeo delle qualificazioni*, 2007
90. **Impiego delle risorse finanziarie in chiave di genere nelle politiche cofinanziate dal FSE.** *Le province di Genova, Modena e Siena*, 2007
91. **I Fondi strutturali nel web: metodi d'uso e valutazione**, 2007
92. **Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento**, 2007
93. **La riflessività nella formazione: pratiche e strumenti**, 2007
94. **La domanda di lavoro qualificato in Italia. Le inserzioni a modulo nel 2005**, 2007
95. **Gli organismi per le politiche di genere.** *Compiti, strumenti, risultati nella programmazione del FSE: una ricerca valutativa*, 2007
96. **L'apprendistato fra regolamentazioni regionali e discipline contrattuali.** *Monitoraggio sul 2005-06*, 2007
97. **La qualità nei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego: Linee guida e Carta dei Servizi**, 2007
98. **Analisi della progettazione integrata.** *Elementi della programmazione 2000/2006 e prospettive della nuova programmazione 2007/2013*, 2007
99. **L'Atlante dei Sistemi del lavoro: attori e territori a confronto.** *I risultati del SIST II mercato del lavoro attraverso una lettura cartografica*, 2007
100. **Procedure per la gestione della qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego.** *Manuale operativo*, 2007
101. **I modelli di qualità nel sistema di formazione professionale italiano**, 2007
102. **Sviluppo, Lavoro e Formazione. L'integrazione delle politiche.** *Atti del Seminario "Sistemi produttivi locali e politiche della formazione e del lavoro"*, 2007
103. **I volontari-mentori dei soggetti in esecuzione penale e le buone prassi nei partenariati locali**, 2007
104. **Guida ai gruppi di auto-aiuto per il sostegno dei soggetti tossicodipendenti e delle famiglie**, 2007
105. **Gli esiti occupazionali dell'alta formazione nel Mezzogiorno.** *Indagine placement sugli interventi cofinanziati dal FSE nell'ambito del PON Ricerca 2000-2006*, 2007
106. **La riflessività nella formazione: modelli e metodi**, 2007
107. **L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: esiti del secondo triennio**, 2007
108. **Rapporto annuale sui corsi IFTS.** *Esiti formativi ed occupazionali dei corsi programmati nell'annualità 2000-2001 e Monitoraggio dei corsi programmati nell'annualità 2002-2003*, 2007
109. **La formazione permanente nelle Regioni.** *Approfondimenti sull'offerta e la partecipazione*, 2007
110. **Le misure di inserimento al lavoro in Italia (1999-2005)**, 2008
111. **Dieci anni di orientamenti europei per l'occupazione (1997-2007).** *Le politiche del lavoro in Italia nel quadro della Strategia europea per l'occupazione*, 2008

112. **Squilibri quantitativi, qualitativi e territoriali del mercato del lavoro giovanile.** *I risultati di una indagine conoscitiva*, 2008
113. **Verso la qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei centri per l'impiego.** *Risultati di una sperimentazione. Atti del Convegno*, 2008
114. **Il lavoro a termine dopo la Direttiva n. 1999/70/CE**, 2008
115. **Differenziali retributivi di genere e organizzazione del lavoro.** *Una indagine qualitativa*, 2008
116. **La formazione dei rappresentanti delle parti sociali per lo sviluppo della formazione continua**, 2008
117. **Fostering the participation in lifelong learning.** *Measures and actions in France, Germany, Sweden, United Kingdom. Final research report*, (volume + cd rom), 2008
118. **Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente.** *Misure e azioni in Francia, Germania, Svezia, Regno Unito - Vol. 1 Il Rapporto di ricerca*, 2008
119. **Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente.** *Misure e azioni in Francia, Germania, Regno Unito, Svezia - Vol. 2 Le specifiche misure*, 2008
120. **Partecipazione e dispersione.** *Settimo rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2008
121. **Strumenti e strategie di governance dei sistemi locali per il lavoro.** *Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume I*, 2008
122. **Strumenti e strategie di attivazione nei sistemi locali per il lavoro.** *Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume II*, 2008
123. **La domanda di istruzione e formazione degli allievi in diritto-dovere all'istruzione e formazione.** *I risultati dell'indagine ISFOL*, 2008
124. **La partecipazione degli adulti alla formazione permanente.** *Seconda Rilevazione Nazionale sulla Domanda*, 2008
125. **Il bene apprendere nei contesti e-learning**, 2008
126. **Il bisogno dell'altra barca.** *Percorsi di relazionalità formativa*, 2008
127. **I call center in Italia: forme di organizzazione e condizioni di lavoro**, 2008
128. **Contributi per l'analisi delle politiche pubbliche in materia di immigrazione**, 2008
129. **Quattordici voci per un glossario del welfare**, 2008
130. **Il capitale esperienza. Ricostruirlo, valorizzarlo.** *Piste di lavoro e indicazioni operative*, 2008
131. **Verso l'European Qualification Framework**, 2008
132. **Le competenze per la governance degli operatori del sistema integrato**, 2008
133. **Donne sull'orlo di una possibile ripresa.** *Valutazione e programmazione 2007-2013 come risorse per la crescita dell'occupazione femminile*, 2009
134. **Monitoraggio dei Servizi per l'impiego 2008**, 2009
135. **Le misure per il successo formativo.** *Ottavo rapporto di monitoraggio del diritto-dovere*, 2009
136. **La prima generazione dell'accREDITamento: evoluzione del dispositivo normativo e nuova configurazione delle agenzie formative accreditate**, 2009
137. **Le pari opportunità e il mainstreaming di genere nelle "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" cofinanziate dal FSE**, 2009
138. **Apprendimenti e competenze strategiche nei percorsi formativi triennali: i risultati della valutazione**, 2010
139. **Il Nuovo AccredITamento per l'Obbligo di Istruzione/Diritto-Dovere Formativo.** *La sfida di una sperimentazione in corso*, 2010
140. **Rapporto orientamento 2009.** *L'offerta di orientamento in Italia*, 2010
141. **Apprendistato: un sistema plurale.** *X Rapporto di Monitoraggio*, 2010
142. **Rompere il cristallo.** *I risultati di un'indagine ISFOL sui differenziali retributivi di genere in Italia*, 2010

143. **Formazione e lavoro nel Mezzogiorno.** *La Valutazione degli esiti occupazionali degli interventi finalizzati all'occupabilità cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo 2000-2006 nelle Regioni Obiettivo 1*, 2010
144. **Valutare la qualità dell'offerta formativa territoriale.** *Un quadro di riferimento*, 2010
145. **Perché non lavori?** *I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, 2010
146. **Le azioni sperimentali nei Centri per l'impiego.** *Verso una personalizzazione dei servizi*, 2010
147. **La ricerca dell'integrazione fra università e imprese.** *L'esperienza sperimentale dell'apprendistato alto*, 2010
148. **Occupazione e maternità: modelli territoriali e forme di compatibilità**, 2011
149. **Anticipazione dei fabbisogni professionali nel settore Turismo**, 2011
150. **Rapporto orientamento 2010.** *L'offerta e la domanda di orientamento in Italia*, 2011
151. **Lisbona 2000-2010.** *Rapporto di monitoraggio ISFOL sulla Strategia europea per l'occupazione*, 2011
152. **Il divario digitale nel mondo giovanile.** *il rapporto dei giovani italiani con le ICT*, 2011
153. **Istruzione, formazione e mercato del lavoro: i rendimenti del capitale umano in Italia**, 2011
154. **La terziarizzazione del sommerso.** *Dimensioni e caratteristiche del lavoro nero e irregolare nel settore dei servizi*, 2011
155. **Donne e professioni.** *Caratteristiche e prospettive della presenza delle donne negli ordini professionali*, 2011
156. **Valutazione delle misure per l'inserimento al lavoro: i tirocini formativi e di orientamento**, 2011
157. **La buona occupazione.** *I risultati delle indagini ISFOL sulla Qualità del lavoro in Italia*, 2011
158. **La flexicurity come nuovo modello di politica del lavoro**, 2011
159. **Le azioni locali a supporto del prolungamento della vita attiva**, 2011
160. **Paradigmi emergenti di apprendimento e costruzione della conoscenza**, 2012
161. **Qualità dell'offerta e-learning e valorizzazione delle competenze dei formatori**, 2012
162. **Dimensioni e caratteristiche del lavoro sommerso/irregolare in agricoltura**, 2012
163. **Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa**, 2012
164. **Il fenomeno delle esternalizzazioni in Italia.** *Indagine sull'impatto dell'outsourcing sull'organizzazione aziendale, sulle relazioni industriali e sulle condizioni di tutela dei lavoratori*, 2012
165. **Strumenti per la formazione esperienziale dei manager**, 2012
166. **Etnie e Web.** *La rappresentazione delle popolazioni migranti e rom nella rete Internet*, 2012
167. **Indagine Plus. Il mondo del lavoro tra forma e sostanza.** *Terza annualità*, 2012
168. **Manuale di Peer Review per l'Istruzione e la Formazione Professionale iniziale**, 2012
169. **Lauree ambientali triennali: inserimento lavorativo e prosecuzione degli studi**, 2012
170. **Energie rinnovabili e efficienza energetica.** *Settori strategici per lo sviluppo sostenibile: implicazioni occupazionali e formative*, 2012
171. **Modelli di apprendistato in Europa: Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito**, 2012
172. **Modello teorico integrato di valutazione delle strutture scolastiche e formative**, 2012
173. **Attuazione primi risultati del programma di contrasto alla crisi occupazionale. Il triennio 2009-2011**, 2012
174. **Sviluppo locale: diffusione delle conoscenze e competenze nei sistemi produttivi e filiere territoriali**, 2012
175. **Rapporto nazionale di valutazione intermedia delle attività di informazione e pubblicità dei programmi operativi Fse 2007-2013**, 2013

176. **Lavoratori autonomi: Identità e percorsi formativi. Risultati di un'indagine quali-quantitativa**, 2013
177. **Impatto delle tematiche dello sviluppo sostenibile sui sistemi produttivi e professionali**, 2013
178. **Il tutor aziendale per l'apprendistato: Manuale per la formazione**, 2013
179. **Le competenze trasversali nelle équipe della salute mentale**, 2013
180. **Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2012**, 2013
181. **Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa. Edizione aggiornata 2013**, 2013
182. **La riqualificazione sostenibile dei contesti urbani metropolitani. Settori strategici per lo sviluppo sostenibile: implicazioni occupazionali e formative**, 2013
183. **Le dimensioni della qualità del lavoro. I risultati della III Indagine Isfol sulla qualità del lavoro**, 2013
184. **Mercato del lavoro, capitale umano ed imprese: una nuova prospettiva di politica del lavoro**, 2013

Finito di stampare nel mese di marzo 2014
da Rubbettino print
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)
www.rubbettinoprint.it



Negli ultimi anni le politiche del lavoro dirette ad accrescere la flessibilità contrattuale e deregolamentare le norme a tutela dell'impiego non hanno migliorato significativamente l'efficienza e la competitività delle imprese, né le prospettive occupazionali e salariali dei lavoratori. L'economia italiana soffre infatti di una serie di nodi strutturali che non riguardano solo l'organizzazione normativa del mercato del lavoro, ma hanno a che fare soprattutto con le caratteristiche produttive, manageriali e proprietarie del sistema delle imprese. In particolare, il tessuto produttivo è eccessivamente frammentato in imprese di piccole dimensioni, specializzate in produzione di basso contenuto di innovativo e gestite da imprenditori con un livello di istruzione inferiore a quello che si riscontra negli altri competitori europei. L'insieme di questi elementi favorisce un modello di competizione che tende a privilegiare la riduzione del costo del lavoro piuttosto che l'aumento del valore della produzione, attraverso la valorizzazione delle competenze professionali e la crescita della produttività. L'efficacia delle politiche del lavoro dipende quindi dalla capacità di integrarle con misure di politica industriale e con interventi nel mercato del credito in grado di riorientare gli incentivi produttivi e strategici del sistema imprenditoriale. Il volume sviluppa questi argomenti sulla base di dati macroeconomici e microeconomici sulle imprese e sui lavoratori, proponendo analisi comparative a livello europeo e specifiche dell'esperienza italiana.