



Scenari, metodi, prospettive di ricerca: una introduzione

di Gilberto Antonelli e Giorgio Vittadini

Professore Ordinario di Economia politica, Dipartimento di Scienze Economiche, Università di Bologna; School of Development Innovation and Change (SDIC);
Professore Ordinario di Statistica metodologica, Dipartimento di Statistica e Metodi Quantitativi, Università di Milano Bicocca e Presidente della Fondazione per la Sussidiarietà

1. Ragioni, modalità e percorso di una riflessione

Al fine di realizzare questo numero di *Atlantide*, agli inizi del mese di ottobre ci siamo rivolti a un certo numero di studiosi ed esperti con diversa esperienza, collocazione e genere, selezionati sulla base dell'attenzione professionale da essi dedicata negli anni allo studio dei diversi temi di analisi applicata dei mercati del lavoro. Differenziate sono anche le fonti statistiche su cui usano lavorare, e questo è rilevante al fine di poter documentare anche il potenziale di informazioni statistiche disponibili. Abbiamo proposto a essi una domanda secca: "Cosa sappiamo e cosa dovremmo sapere su creazione e distruzione dei posti di lavoro in Italia per poter mettere in atto politiche economiche efficaci?".

Naturalmente, siamo consapevoli che la domanda è troppo ambiziosa per poter trovare una risposta completa in un numero della rivista, per di più pubblicato solo dopo poco più di due mesi, ma pensiamo che essa, nella misura in cui è ben formulata, possa fornire una buona base di partenza per alcune prime risposte che vengono raccolte in questa sede e per l'attivazione di linee di ricerca teorica da approfondire in altre sedi, oltre che costituire un'occasione di riflessione e dibattito da proseguire su questa rivista.

La considerazione da cui abbiamo preso le mosse si può esprimere in modo schematico in poche parole. Soprattutto a partire dagli anni Sessanta del secolo scorso¹, si può notare il formarsi di un progressivo "strabismo" nella teoria economica *mainstream* dei mercati del lavoro. Quando l'enfasi è posta sulla ricerca del fondamento dell'architettura dei mercati, essa assegna un compito simmetrico a entrambi i lati del mercato e attribuisce al lato domanda di lavoro il ruolo di stella polare nel modello teorico. Quando, invece, viene sviluppata l'analisi empirica, e quindi si accumulano banche-dati, informazioni ed esperienze applicate, essa si dedica prevalentemente allo studio del lato offerta di lavoro.

Siamo convinti che tale strabismo non aiuti soprattutto nelle fasi critiche di ripensamento e riforma delle istituzioni su cui si basa il funzionamento dei mercati del lavoro, perché rischia di far perdere di vista quesiti cruciali. Esso genera, infatti, asimmetria nel posizionamento della domanda e dell'offerta di lavoro nell'alveo della politica economica, finendo per privilegiare la seconda, mentre il fulcro delle politiche macro e meso-economiche, proprio quando è in gioco il rilancio di investimenti e produttività, dovrebbe ricondursi anche alla prima. Forse si spiega in questo modo pure il ruolo residuale attribuito agli aggiustamenti dei mercati del lavoro nelle strategie di politica economica adottate sia in Europa che in Italia fino ad ora.

Questo numero di *Atlantide* propone alcuni quesiti di ricerca che, a nostro parere, sono in grado di rendere il quadro di analisi più bilanciato, al fine di irrobustire la grammatura del dibattito in atto nel nostro Paese in questi mesi.

Tra i tanti stimoli che offrono i lavori pubblicati in questo numero, abbiamo deciso di concentrarci su quelli

¹ E in tale fase che si può, infatti, collocare l'avvio di una tendenza a rinunciare all'ibridazione dell'analisi economica con la teoria delle organizzazioni complesse da parte della teoria economica *mainstream* (Teixeira P.N., 2003).

che si connettono a tale considerazione preliminare. Partendo da essa, abbiamo poi focalizzato l'attenzione su alcuni quesiti di ricerca che, da un lato, vengono variamente enfatizzati nei diversi contributi, dall'altro, riteniamo sia prioritario affrontare per poter dare risposta alle complesse criticità dei mercati del lavoro in Italia. Su tali quesiti, dapprima forniamo chiarimenti e, successivamente, anticipiamo alcune basi interpretative funzionali a una ricerca futura volta a consentire interpretazioni più robuste.

2. Un quadro d'insieme

Come abbiamo anticipato, questo numero di *Atlantide* ha l'obiettivo di richiamare l'attenzione dei lettori sui processi di creazione e distruzione dei posti di lavoro, che tanto spiegano del nostro presente e almeno altrettanto condizionano il nostro futuro. Come si è detto, per farlo, pur nella convinzione che occorra dedicare quanto prima maggior tempo e risorse alla ricerca di base su questo tema, al fine di mettere a punto banche-dati, finalmente adeguate e accessibili in modo democratico per l'interpretazione e la *policy*, abbiamo chiamato a raccolta alcuni studiosi che collaborassero a ricostruire lo stato dell'arte e i fondamenti da cui partire per studi più approfonditi.

Con il loro rilevante contributo abbiamo costruito un quadro d'insieme che ci sembra ben strutturato e alquanto armonico. Un aspetto di particolare importanza riguarda il fatto che tutti i contributi concentrano l'attenzione, per quanto è possibile, su un periodo medio-lungo, che consente di analizzare la situazione del nostro Paese in qualche modo a cavallo della crisi globale.

Bruno Contini è il maestro che nel lontano 1987, insieme a Riccardo Revelli, ha dato il via al filone di studi sulla creazione e distruzione dei posti di lavoro in Italia. Malgrado l'importanza di questa intuizione e il merito degli studi che hanno fatto seguito a essa, questo filone di studi non è stato praticato con la necessaria attenzione dalla comunità scientifica italiana, sia per ragioni teoriche, che hanno a che fare con i successi dei modelli centrati sull'analisi dell'offerta, sia per ragioni pratiche spesso connesse alla minore disponibilità e alla maggiore complessità delle basi di dati a disposizione dei ricercatori. Il punto verrà approfondito nel seguito di questa introduzione che enfatizza, come del resto molta parte dei contributi, la necessità di sviluppare in modo equilibrato questo filone di ricerca, al fine di poter disporre di un supporto teorico adeguato all'interpretazione e alla *policy*. Nel suo contributo si concentra sui percorsi di vita lavorativa che conducono alla disoccupazione, che ritiene sottostimata, alla inoccupazione e all'occupazione irregolare. Tutti esiti che hanno importanti implicazioni per la politica economica e per la riforma dei mercati del lavoro. D'altra parte, se è in atto un intenso processo di distruzione dei posti di lavoro, quando ci si occupa di documentarne le caratteristiche e la struttura, uno dei suoi effetti a cui guardare è proprio l'espulsione dai mercati regolari del lavoro. E il rischio maggiore, paventato in questo, così come in diversi altri contributi, è che si possa generare un circolo vizioso, qualcosa di simile a una "trappola di equilibrio a un basso livello di PIL" che abbini quote crescenti di "lavoro precario" a quote crescenti di "imprese precarie".

La coppia di lavori di Rosaria Rita Canale e Adriano Giannola delinea in modo chiaro e focalizzato lo scenario macro-economico della crisi che comprime l'occupazione, continua a far crescere la disoccupazione e intrappola l'intera economia del nostro Paese in uno stato tra recessione e depressione. Lo scenario viene esplorato sia nel contesto dell'Eurozona sia in quello del Mezzogiorno d'Italia. Ne emerge un invito ad associare le prospettive di ripresa dell'attività produttiva e dell'occupazione, e le ricerche a esse collegate ai condizionamenti macroeconomici che gravano sulle decisioni degli agenti e ai rischi di "equilibri insostenibili".

Il contributo di Patrizia Ordine e Giuseppe Rose, dal lato dell'offerta di lavoro, ovvero delle famiglie e dei lavoratori, e quello di Piergiorgio Lovaglio e Mario Mezzanzanica, dal lato della domanda di lavoro, ovvero delle imprese, forniscono una rappresentazione integrata, riepilogativa, ma estremamente accurata e argomentata, dello scenario micro-economico caratterizzante i mercati del lavoro, i macro-settori produttivi e l'apparato produttivo regionale in Italia. Il primo contributo ricollega tra loro con una sintesi cartesiana la serie di interventi di riforma che dal 1997 al 2012 hanno contraddistinto in Italia il cambiamento istituzionale nel regime dei rapporti di lavoro. Il secondo, e anche questo contribuisce a conferirgli grande interesse, oltre a descrivere la scomposizione settoriale e dimensionale della domanda di capitale umano da parte delle imprese italiane, fornisce una rappresentazione dello scenario meso-economico, analizzando le sue

dinamiche geografiche nel periodo 1996-2011.²

Gli scenari micro e meso-economico vengono successivamente approfonditi sul fronte della domanda di lavoro in cinque contributi, che si susseguono argomentando altrettante prospettive di approfondimento della ricerca di base. Tuttavia, anche lo scenario macro-economico e, in particolare, i condizionamenti posti dalla domanda finale, sono sempre presenti sullo sfondo di queste analisi.

Dimitri Gagliardi concentra la propria indagine sull'occupazione nelle PMI che, "stremate da anni di crisi" e di impoverimento del capitale umano disponibile, operano nei settori *high-tech*. Sottolinea l'importanza del settore manifatturiero in relazione al mantenimento di una base di produzione industriale di eccellenza, riguardante le imprese di piccola e media dimensione, e complementare alla crescita dei servizi *knowledge-intensive*. Infine offre indicazioni e prospettive di ricerca molto utili, soprattutto con riferimento alla scomposizione della creazione di posti di lavoro rispetto a età e dimensione dell'impresa.

Giovanni Guidetti indaga le strategie di creazione e distruzione di posti di lavoro da parte delle imprese e gli effetti strutturali connessi alla creazione e distruzione di *skill* in Italia negli anni della crisi. Individua la spiegazione dei fenomeni di polarizzazione della struttura occupazionale osservati prima negli Stati Uniti e successivamente in alcuni Paesi dell'Unione Europea, oltre che nel cambiamento tecnico-organizzativo, anche in quello istituzionale, che gradualmente ha coinvolto tutti i principali Paesi dell'Unione Europea (inclusi Germania e l'Italia) e nella trasformazione del tessuto produttivo, conseguente alla diversa gravità con cui la crisi ha colpito i settori produttivi e le diverse classi di addetti. Non ritiene che disponiamo di informazioni sufficienti per chiarire come le imprese abbiano reagito alle trasformazioni di questi ultimi anni per ciò che riguarda la propensione all'attivazione di progetti formativi per i propri dipendenti e mette in luce come occorra focalizzare l'attenzione futura, oltre che sui micro-dati a livello di singola impresa, anche sulle trasformazioni occorse nell'ambito del modello di capitalismo e delle relazioni di complementarità istituzionali che lo caratterizzano.

Luca Cattani e Giulio Pedrini analizzano le relazioni esistenti tra i processi di creazione e distruzione dei posti di lavoro nelle aree urbane, con particolare riferimento ai *business cycles* e all'evoluzione della loro struttura occupazionale. Non limitandosi a focalizzare l'attenzione sulla dominanza di un non ben definito "setto-re innovativo", esplorano i metodi e i requisiti da soddisfare nella ricerca futura. Si interrogano così sulle strategie di rilevazione e misurazione congiuntamente alla disponibilità di basi di dati, e sulle relazioni che si possono ipotizzare tra i flussi in entrata e in uscita di lavoratori e gli altri principali indicatori di flusso relativi all'evoluzione di medio-lungo periodo dei sistemi urbani in Italia.

Claudio Gagliardi e Domenico Mauriello indagano il processo di creazione di posti di lavoro nelle imprese italiane dell'industria e dei servizi tra il 2008 e il 2014, a seguito di quella che viene letta come transizione alla *knowledge-based economy*. La crescita delle imprese viene ricollegata, infatti, all'acquisizione di competenze elevate (sia dall'esterno, mediante nuove assunzioni, sia utilizzando percorsi formativi interni) in grado di sostenere l'affermazione di nuovi modelli organizzativi, fondati sulla mobilità inter-settoriale e inter-nazionale del lavoro e delle produzioni. Si tratta di una chiave interpretativa che riconduce a fattori prevalentemente manageriali (organizzativi e strategici), oltre che territoriali, l'inversione di tendenza rilevata nella propensione delle imprese ad assumere. Una delle principali discriminanti tra le imprese che creano posti di lavoro e risultano rinnovatrici ed esportatrici, e le altre imprese, viene individuato proprio nella domanda di laureati.

L'eco-efficienza e lo sviluppo sostenibile rappresentano caratteri particolarmente rilevanti ai fini della creazione di nuovi posti di lavoro. Per questo il numero si chiude con due contributi che esplorano il potenziale di creazione di posti di lavoro offerto dallo sviluppo della *Green Economy* in Italia e in Europa.

Giovanni Marin analizza in retrospettiva la relazione tra cambiamento strutturale e performance ambientale dei settori produttivi italiani nel periodo 1997-2009, dedicando particolare attenzione alla distribuzione delle forze di lavoro tra settori e categorie di qualifiche professionali. L'analisi viene successivamente impiegata per valutare gli effetti di una transizione alla *Green Economy* in termini di creazione di posti di lavoro e di

² Un interessante approfondimento futuro in questa prospettiva potrebbe riguardare la clusterizzazione dei profili regionali. Anche se, per approfondire la ricerca bisognerà valutare l'eventuale disponibilità di dati a livello di impianto, che è l'unità di analisi di riferimento per gli indicatori di creazione/distruzione di posti di lavoro.

composizione per qualifiche. Tale analisi si rivela molto utile anche per approfondimenti su una possibile disaggregazione settoriale su base *green*.

Grazia Cecere e Massimiliano Mazzanti, studiando un ampio *dataset* di PMI e di imprese di grandi dimensioni europee, americane e israeliane, cercano di analizzare in che modo la futura crescita di *green jobs* potrebbe venire influenzata da diversi fattori di portata micro-economica e settoriale, quali l'adozione di innovazione integrata nelle imprese, la crescita della domanda e le strategie verdi tematicamente eterogenee.

3. Cosa sappiamo e cosa dovremmo sapere su creazione e distruzione dei posti di lavoro

Tenendo conto sia degli stimoli offerti dagli autori che pubblicano i loro contributi su questo numero della rivista sia dello stato della letteratura e del dibattito in corso, ci sembra opportuno precisare due punti chiarificatori. Anzitutto, è bene disporre di uno scenario complessivo di riferimento per la ricerca futura. In secondo luogo, conviene articolare il quesito generale in tre sotto-quesiti su cui concentrare l'attenzione dei lettori, pur consapevoli che essi non esauriscono e non danno pienamente conto della ricchezza dei contributi stessi.

A rischio di farlo risultare schematico, arbitrario e troppo pessimistico, il primo aspetto lo trattiamo in modo molto sintetico. Posto che è lecito argomentare a favore dell'esistenza sia di condizionamenti microeconomici che gravano sui comportamenti aggregati, sia di condizionamenti macroeconomici che gravano sulle decisioni dei singoli agenti³, lo scenario generale dominante lo si può percepire proprio come costituito da un'interazione particolarmente nociva tra i due ordini di condizionamenti. Nell'attuale contesto globale, le fondamenta macro determinano condizioni tali da deprimere gli investimenti infrastrutturali indispensabili alla realizzazione di più elevati investimenti in capitale umano. In altri termini, la trappola di equilibrio a un basso livello di PIL ostacola la fuoruscita dalla trappola di scarsità di capitale umano e sviluppo umano. D'altro canto, le fondamenta micro, nel contesto nazionale e in particolare sui mercati del lavoro, esercitano un ruolo fondamentale nel comprimere la domanda aggregata, tramite effetti negativi sulle aspettative di reddito e di profittabilità degli investimenti. In altri termini, la trappola di scarsità di capitale umano e sviluppo umano ostacola la fuoruscita dalla trappola di equilibrio a un basso livello di PIL. Le due trappole si incalzano reciprocamente in un processo di avvitanamento verso il basso dell'economia nazionale. Se si intende rilanciare l'economia e far crescere i posti di lavoro occorre anzitutto riuscire a neutralizzarle.

Al secondo aspetto dedichiamo il resto di questa introduzione. Si tratta, in ogni caso, di quesiti che questo numero della rivista si limita a enucleare, lasciando alla riflessione e alla ricerca successiva un loro approfondimento più strutturato. Non pretendiamo di riuscire a mettere a fuoco una risposta unitaria e concorde ai quesiti affrontati e, in effetti, è inevitabile che si manifestino differenziazioni, anche marcate, tra autori dotati di una spiccata personalità scientifica, come quelli che questo numero ha il piacere di ospitare. Ma ci sembra importante focalizzare l'attenzione su di essi perché a essi riportano i contributi pubblicati, ed è solo affrontandoli direttamente che crediamo si possano elaborare risposte sistematiche e, soprattutto, utili per affrontare la grave e perdurante situazione di crisi.

3.1 Primo quesito: da cosa dipende in Italia la carenza di analisi retrospettive sull'evoluzione della struttura dei posti di lavoro?

Un primo quesito prioritario è di tipo prevalentemente metodologico e riguarda le ragioni che spiegano la carenza di analisi retrospettive sull'evoluzione della struttura dei posti di lavoro.⁴ Assodato che la centralità analitica della creazione di posti di lavoro è ricorrente in numerosi filoni contemporanei di ricerca, il momento della distruzione dei posti di lavoro⁵ tende a rimanere più in ombra, si tratta di capire perché e se questo

³ Anche se al giorno d'oggi è meno consueto, dopo l'affermarsi della nuova macroeconomia classica e della nuova macroeconomia keynesiana.

⁴ Si fa qui riferimento al fatto che la carenza di analisi retrospettive sull'evoluzione dei mercati del lavoro in Italia, si potrebbe anche considerare come una conseguenza del prevalere di determinate metodologie di analisi econometrica e statistica. <il problema è particolarmente acuito dalla centralizzazione dei micro-dati disponibili, che poi rappresenta a livello regionale un ostacolo non trascurabile alla predisposizione di una programmazione corretta dell'impiego dei fondi comunitari.

⁵ Su base settoriale e territoriale, ma anche per dimensione, livello di qualificazione e altre caratteristiche qualitative concernenti l'impresa e il contesto produttivo e ambientale in cui essa opera.

può generare effetti distorsivi nelle analisi dei mercati del lavoro.

La considerazione da cui abbiamo preso le mosse fornisce una possibile spiegazione di fondo del perché. Non stiamo a riprenderla e ci limitiamo a sottolineare come spesso alle ragioni teoriche si associno varie motivazioni di carattere empirico, connesse ai costi e alle complessità di rilevazione che abbiamo il modo di verificare anche approfondendo le caratteristiche delle fonti statistiche utilizzate nei contributi raccolti in questo numero. In pratica il risultato è che il lato domanda di lavoro e, in particolare, le informazioni retrospettive sull'evoluzione della struttura dei posti di lavoro vengono trascurati nel sistema di contabilità nazionale e di ricerca applicata che da esso dipende.

Se si cerca di capire perché può essere importante studiare anche il processo di distruzione dei posti di lavoro, la prima guida a disposizione è offerta proprio dalla teoria *mainstream* della domanda di lavoro. Essa è in grado di enumerarci gli effetti della distruzione di posti in termini di: perdita di produzione (diretta e indiretta) sui mercati dei beni e dei servizi; reddito generato; competenze che fuoriescono dal circuito produttivo; riduzione della domanda di fattori produttivi complementari al lavoro espulso ed effetti sui loro mercati⁶; abbandono di tecnologie e modelli organizzativi.

Altre linee di indagine ci suggeriscono poi che, quando il fenomeno della distruzione di posti si trasforma in isteresi, i suoi costi possono divenire intertemporali e colpire in particolare le popolazioni e le generazioni su cui si concentra. Se è in atto un intenso processo di distruzione dei posti di lavoro, quando ci si preoccupa di documentarne le caratteristiche e la struttura, uno degli effetti più perniciosi a cui guardare è proprio l'espulsione dai mercati regolari del lavoro.

Altre linee ancora ci consentono di valutare, oltre ai costi economici, anche quelli umani e sociali per gli individui e i sistemi territoriali in cui si localizzano le perdite di posti di lavoro.⁷

Al fine di recuperare un maggiore equilibrio tra lato offerta e lato domanda nelle analisi applicate dei mercati del lavoro, ci sembra opportuno studiare le *pipeline* di formazione del capitale umano dal lato domanda, accanto a quelle che operano dal lato dell'offerta. Questo aiuta a interpretare, alla luce dei cambiamenti in atto su scala globale: la conoscenza, il capitale umano e il capitale sociale come risorse strategiche nell'organizzazione economica della conoscenza; il capitale umano come generatore di reti locali e globali di sviluppo sostenibile; il capitale umano come risorsa strategica scambiata su mercati e campi diversificati.⁸ È possibile anche cogliere nuovi e inattesi impatti individuali e sociali dell'istruzione nell'economia dei servizi e in presenza di effetti sproporzionati e disarmonici del cambiamento tecnologico e della frammentazione produttiva.

Una importante implicazione di questa riflessione è che, in assenza di altri interventi istituzionali, spetti alla ricerca universitaria tentare di sanare questa lacuna, cercando di affrontarla in modo rigoroso e di generare basi di dati attendibili e di utilizzo diffuso.

3.2 Secondo quesito: perché in Italia si è formata una trappola di scarsità di capitale umano e sviluppo umano?

Il secondo quesito prioritario riguarda le ragioni del formarsi della "trappola di scarsità di capitale umano e sviluppo umano", che rappresenta uno dei circoli viziosi con cui ci si scontra quando, pur da diversi punti di vista, si analizza il caso italiano. Se la trappola esiste, si tratta poi di ricercare le modalità di fuoruscita da essa.

Va chiarito subito che la trappola si è sedimentata e prende forza in virtù del parallelismo stabilitosi tra persuasione intellettuale e realtà effettuale. Occorre, invece, superare le vecchie ossessioni trasformatesi in freni alla scelta di corrette strategie di *policy* in Italia (eccesso di laureati, parcheggio nella disoccupazione intellettuale).

⁶ Ad esempio, in termini di impatto sull'uso del suolo e dell'ambiente.

⁷ Pensiamo a Marmot (2013), l'epidemiologo che ha posto le basi di quella che si può definire l'epidemiologia sociale, nella quale viene stabilita una relazione sistematica tra varianza nella salute e nelle aspettative di vita e stato sociale e occupazionale degli individui.

⁸ Mercati di *wage competition* o di *job-competition*, o 'campi' costruiti su reti d'impresa organizzate attorno a diverse catene del valore (*modular value chain* - catene del valore relazionali - *captive value chains*) e a diversi meccanismi di coordinamento (mercati/anonimità, *one shot* - gerarchie/autorità - reti/fiducia, competenza, reciprocità).

La versione più recente di ossessione è quella dell'“*over-education* come spreco”.⁹ Se può avere qualche giustificazione in un'analisi di tipo puramente statico, tale tesi è sconsigliabile sia sul piano analitico sia su quello delle *policy*. Questo per varie ragioni, che vanno dalla natura della domanda di istruzione (investimento/consumo/precauzionale) e del bene stesso (privato/pubblico/sociale), alla distinzione tra orizzonte di breve e lungo periodo, al lato del mercato considerato, al contesto territoriale di riferimento, al punto di vista privilegiato (privato/sociale).

A tali ragioni, che fanno agio sulle caratteristiche dei modelli analizzati, se ne aggiungono alcune di carattere più empirico.

(i) Diversamente da quanto sostenuto da svariati autori, la quota di *overeducated* in Italia non è affatto più alta che altrove. Bisogna comparare popolazioni omogenee fra loro: se utilizziamo, ad esempio, i dati AlmaLaurea, dobbiamo tener conto che questi sono confrontabili con indagini analoghe e cioè limitate alla popolazione dei laureati. Non è possibile eseguire un confronto fra la totalità delle forze di lavoro di un dato Paese e la percentuale di laureati che siano *overeducated* in un altro.

Occorre prestare massima attenzione alla misura di *overeducation* che si utilizza. Le misure soggettive basate sull'autovalutazione del lavoratore possono introdurre distorsioni significative, poiché rispondenti anche a percezioni soggettive della propria posizione nel mercato del lavoro e all'interno dell'impresa. Di più, tali misure potrebbero essere influenzate dalla *job satisfaction* e dal salario.¹⁰ In effetti, le misure soggettive tra laureati mostrano correlazioni più elevate di quelle oggettive con *job satisfaction* e salari. Questo comporta sovrastime sia sull'incidenza dell'*overeducation* che dell'effetto sui salari. Quando vengono impiegate misure oggettive, infatti, la percentuale di *overeducated* è in linea, se non minore, rispetto agli altri Paesi europei.

(ii) Sarebbe opportuno abbandonare definitivamente ogni riferimento alla dimensione dell'*overskilling*. Quando venne introdotta da Chevalier, si rivelò uno strumento utile per catturare l'effetto non osservabile delle capacità individuali innate, tramite un incrocio della misurazione soggettiva di *overeducation* e *overskilling*, risolvendo i problemi di identificazione del modello Minceriano derivanti dall'omissione della variabile abilità. Ora è superata.

(iii) La banca dati di AlmaLaurea ha moltissimi pregi, ma in analisi di questo tipo genera un difetto rilevante. I dati sono riferiti a percorsi di vita individuale che sono brevi e riguardano individui praticamente identici rispetto all'esperienza lavorativa, tanto da non cogliere alcuni effetti dell'esperienza e dell'età dei laureati sul salario. Questo limite non consente alcuna analisi sull'oggetto principale della diatriba sulla natura dell'*overeducation*: è un fenomeno temporaneo o permanente? Paiono poco cauti gli studi sulla persistenza del fenomeno basati su tali dati. Il fatto è che nella cultura e nel Paese ci siamo costruiti una via particolare: il sottosviluppo del capitale umano e dello sviluppo umano rispetto ai partner europei e globali, che pesa su tutti i tavoli negoziali.¹¹ In Italia, al tempo stesso:

(a) siamo sotto-dotati di capitale umano (nel 2011 la quota di popolazione con istruzione terziaria nel gruppo di età 25-64 era del 15%, contro il 32% dell'OEDC, il 29% dell'UE21, il 26% del G20; la quota di popolazione con istruzione secondaria superiore nel gruppo 25-64 era del 56%, contro il 75% dell'OEDC, il 76% dell'UE21, il 60% del G20; siamo in modo evidente sotto soglia nella strategia Europa 2020);

(b) come sottolinea D. Gagliardi nel suo contributo, i tassi di transizione da diploma a laurea, da laurea a master e da master a dottorato in Italia sono andati diminuendo negli corso degli ultimi 10 anni (OECD, 2014);

(c) sotto-utilizziamo le risorse umane disponibili (il tasso di disoccupazione giovanile molto alto; è in atto una intensa emigrazione giovanile; lo dimostrano anche gli indicatori complementari esaminati da Italia Lavoro (2012); i NEET nel 2011 riguardavano una quota di popolazione con 15-19 anni superiore al 20% contro il 16% dell'OECD e hanno segnato un tasso di crescita tra il 2008 e il 2011 dell'1,8%, inferiore solo a Israele (1,9%), contro una media OECD di -0,2%);

⁹ Ad esempio, si veda Caroleo, Pastore (2013).

¹⁰ Come è stato dimostrato nella tesi di Cattani L., *Educational mismatch in Italian and European labour markets (Starting from the UK)*, Università di Bologna, gennaio 2014.

¹¹ Inclusa la Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP).

(d) la disponibilità di lavoratori istruiti codetermina la localizzazione degli investimenti *green-field* delle imprese e lo sviluppo urbano, condizione necessaria, anche se non sufficiente, per la ripresa degli investimenti (anche esteri) in Italia.

La tendenza alla perdita di posti nel settore manifatturiero e in altri settori qualificati del sistema produttivo italiano, rilevata da Lovaglio e Mezzanzanica (2014) nel primo quinquennio della crisi usando l'archivio ASIA, sembra confermarlo. La trappola sembra consistere in un circolo vizioso alimentato da configurazioni di disequilibrio in cui, a differenza di quanto accade per il modello della "polarizzazione", ricordato da Guidetti nel suo contributo e valido in altri contesti, la dinamica delle occupazioni per fasce salariali non procede in linea con quella per qualifiche professionali.

È in questo quadro che si colloca la proposta ripetutamente avanzata da AlmaLaurea¹² di favorire l'accesso delle imprese al capitale umano tramite agevolazioni specifiche. Tale proposta ha la sua premessa nelle numerose criticità che contraddistinguono il nostro Paese. Solo menzionando quelle più direttamente connesse alla valorizzazione delle risorse umane, risaltano: la limitatezza delle risorse destinate all'istruzione universitaria; l'insufficienza delle spese per ricerca e sviluppo; l'inefficienza che spesso condiziona l'utilizzo di entrambe; la ridotta presenza di capitale umano di alto livello nella popolazione (non solo nelle classi di età più avanzata, ma anche in quelle giovanili); l'ancor più ridotto assorbimento di tale capitale umano da parte delle imprese. Tutto ciò determina il problema del raggiungimento di una nuova, più elevata e diffusa «soglia educativa» come prerequisito indispensabile per la crescita economica in Italia.

In questo contesto di vera e propria "emergenza formativa", la proposta intende favorire l'accesso delle imprese, soprattutto quelle di piccole e medie dimensioni, alle risorse umane più giovani e di qualità formatesi nelle università, a quelle più innovative, più ricche di conoscenze linguistiche e informatiche, che vantano nel proprio bagaglio formativo *stage* in azienda ed esperienze internazionali di studio. In una fase di depressione e di crisi sistemica, gli investimenti che conducano a nuovi posti di lavoro sono essenziali nell'organizzazione della ripresa e questo è ancor più vero se l'innovazione può avere un ruolo significativo come, ad esempio, nel caso dell'eco-innovazione. Quindi, come si può e si deve facilitare l'accesso al credito da parte delle imprese, così va incentivato quello al capitale umano. I vantaggi della proposta ricadono in primo luogo sulle imprese. Sono le imprese che devono poter accedere al capitale umano, piuttosto che viceversa. La proposta consiste nell'adozione di agevolazioni finalizzate all'assunzione di laureati e destinate direttamente alle imprese, a loro associazioni o consorzi a livello distrettuale, a organizzazioni di consulenza e servizio alle imprese.

3.3 Terzo quesito: qual è il profilo temporale appropriato su cui ragionare per poter far condividere i costi di investimento nei nuovi posti di lavoro tra datori di lavoro, lavoratori e governi?

Il terzo quesito prioritario ruota attorno al fatto che l'attivazione di nuovi posti di lavoro chiama in causa un processo decisionale riferito a un particolare fattore di produzione, il lavoro: fattore il cui ruolo e le cui funzioni sono sostanzialmente mutate rispetto a precedenti contesti produttivi in cui esso veniva trattato come unico o prevalente fattore variabile di produzione. Nel rapporto di lavoro tipico affermatosi dopo la seconda guerra mondiale, la creazione di nuovi posti di lavoro rappresenta, infatti, un momento centrale del processo decisionale in cui si definiscono i contratti di scambio di servizi del lavoro come fattore quasi-fisso di produzione (Oi, 1962). Ciò significa che nel breve periodo per l'impresa il costo totale del fattore lavoro è in parte variabile e in parte fisso. La parte fissa non è dovuta tanto a rigidità legate alla presenza del sindacato, quanto a convenienze di vario tipo per le imprese a intrattenere rapporti di lavoro non saltuari con i lavoratori, che poi determinano il fenomeno del *labour hoarding* da esse praticato.

Le grandi trasformazioni economiche verificatesi nell'ultimo mezzo secolo,¹³ per un verso, hanno accentuato questo carattere del lavoro, che oggi è divenuto un "grande fattore di produzione", inteso come sintesi di quantità e qualità di lavoro e risorse umane, caratterizzate dalla capacità di ricombinarsi e di connettere tra loro tutti gli altri fattori nelle nuove architetture istituzionali dei processi produttivi globali, tanto che dalla sua qualità dipende la capacità stessa delle reti economiche locali di affermarsi sul piano globale. Per l'altro, han-

¹² Più precisamente si può far riferimento a Cammelli (2013) e Cammelli et al. (2011).

¹³ Il cui principio unificate è stato individuato da Reich (1991), già a metà di questo periodo, nel passaggio "from high volume to high value".

no favorito l'*outsourcing* nella gestione delle risorse umane, dando spazio ad alternative funzionali alla ricerca di maggiore flessibilità da parte dell'impresa, mediante utilizzo di servizi lavorativi esterni sotto forma di lavoro autonomo, oppure di approvvigionamento di beni e servizi prodotti da altre imprese in rete o comunque tramite *project-based work* (Marsden, 2004). Il tutto sia all'interno che all'estero dei confini nazionali.¹⁴

Scegliere di attivare un nuovo posto di lavoro comporta pertanto rilevanti costi che le imprese devono sostenere su base pluriennale per poter assumere i lavoratori necessari. Li chiamiamo nel complesso costi di *turnover*. Questi ultimi si possono suddividere in costi di investimento in capitale umano (specifico e generale)¹⁵, costi di monitoraggio, reclutamento, selezione, licenziamento e sostituzione, e costi di *labour hoarding*.¹⁶ Infine non si possono trascurare i rischi tipici di progetti pluriennali condotti in condizioni di incertezza.¹⁷

Queste diverse tipologie di costi hanno la caratteristica di essere più elevati e all'inizio del periodo di riferimento e di decrescere successivamente nel tempo mano a mano che il lavoratore viene avviato all'attività diretta. Ora, è dall'entità e dalla distribuzione temporale dei costi di *turnover*, i quali devono poi essere rapportati a entità e distribuzione temporale dei ricavi, che dipende la convenienza dell'impresa ad assumere lavoratori e a instaurare con essi rapporti di lavoro più o meno continuativi. Questo ha conseguenze rilevanti sul profilo temporale, che deve essere considerato alla base della condivisione dei costi di attivazione di nuovi posti di lavoro tra imprese, lavoratori e governi.

Proseguendo lungo questa linea logica, si può sostenere che la durata "ideale"¹⁸ dei posti di lavoro (indicatore cruciale di qualità e convenienza per l'impresa) è positivamente correlata con variabili quali l'ammontare degli investimenti (tangibili e intangibili) realizzati dall'impresa per alimentarli; la complessità e la portata dell'organizzazione economica della conoscenza *interna* posta in essere per gestirli; la capacità innovativa attivata; le connessioni di rete locali e globali messe in atto nell'ambito dell'organizzazione economica della conoscenza *esterna*.

A questo punto ci possiamo porre il problema di quali debbano essere le modalità di intervento di un governo che, al fine di favorire la creazione di posti di lavoro di una certa durata, intenda ripartire i loro costi tra i partecipanti al gioco. Ci si domanda, in altri termini, come sia possibile tutelare meglio e in modo conveniente per le parti coinvolte la durata dei rapporti di lavoro. Se il governo, ad esempio, intervenisse concedendo sussidi (o riducendo imposte) e si proponesse di farlo non in modo istantaneo, ma distribuendoli nel corso del periodo di tempo necessario a realizzare l'abbinamento tra lavoratore e posto di lavoro, si dovrebbe porre il problema di accertare qual è il profilo temporale di intervento più coerente. Due sono le alternative principali: prevedere un profilo di intervento inizialmente più sostenuto e poi decrescente nel tempo o, viceversa, un profilo di intervento inizialmente meno sostenuto e poi crescente nel tempo.¹⁹

Per maggiore chiarezza, cerchiamo di ripercorrere le implicazioni di una analisi fondata sul nostro schema. Le principali sono le seguenti:

¹⁴ Mediante la riorganizzazione della produzione su scala locale e globale le imprese hanno sostituito *external churning* a flessibilità interna nell'utilizzo di lavoro, al fine di abbattere i suoi costi fissi, e, quindi, anche i costi di *labour hoarding*.

¹⁵ I costi di investimento in capitale umano sono costituiti sia dalle spese dirette sostenute in addestramento e formazione sia dai costi opportunità connessi alle perdite di produzione e ai minori introiti che queste attività comportano.

¹⁶ Non riteniamo, infatti, che sia sufficiente considerare solo i costi di formazione, come nel modello di Thurow (1976).

¹⁷ In questa prospettiva ci sembra da approfondire l'idea che gli investimenti in rapporti di lavoro in grado di generare capitale umano specifico siano assimilabili a investimenti pluriennali in capitale fisico irreversibili, i quali tendono a non essere attuati dalle imprese in periodi di grande incertezza. In tal caso, come ci suggerisce Giuseppe Vittucci Marzetti, sono rilevanti i modelli di opzione reale impiegati nell'analisi delle decisioni d'investimento. Si veda ad esempio, Pindyck (1988) e Dixit, Pindyck (1994).

¹⁸ La si può chiamare così per distinguerla da quella effettiva.

¹⁹ Nel disegno di legge approvato in modo definitivo dal Senato della Repubblica il 03/12/2014 è previsto un "contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti" per i nuovi assunti che prevede "un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio". Eventuali sgravi contributivi per le assunzioni a tempo indeterminato sono affidati, in base a dichiarazioni governative, a provvedimenti distinti e indipendenti (la legge di stabilità) da quelli che regolano il contratto a tutele crescenti e sono condizionati, anno dopo anno, alla disponibilità di fondi. Molta parte della riflessione preparatoria si era concentrata sull'idea, proposta da Boeri e Garibaldi (2008), di "contratto unico a tempo indeterminato", il quale veniva distinto in una "fase di inserimento" e in una "fase di stabilità". Al di là dei distinguo successivi, tale idea ha profondamente influito, anche in fase di discussione in commissione, sull'esito del provvedimento. I limiti più rilevanti sono scaturiti da due assunti: (a) che, al fine di semplificare la babele esistente di contratti, fosse necessario puntare su un contratto unico, senza varianti funzionali a correggere le segmentazioni esistenti e senza fasi di transizione; (b) che, al fine di corrispondere ai fabbisogni delle parti interessate, fosse necessario convogliare l'attenzione su un profilo temporale di garanzie centrato sull'anzianità di servizio e di esborsi crescenti da parte delle imprese ed eventualmente del governo.

(i) Mettendo a frutto considerazioni svolte in lavori che studiano le *pipeline* di formazione delle competenze professionale dal lato della domanda,²⁰ oltre che dell'offerta di lavoro, si può sostenere che quando un'impresa decide di progettare un nuovo posto di lavoro e di ingaggiare un nuovo lavoratore, lo selezionerà tra quelli in coda cercando di minimizzare il complesso dei costi attesi di *turnover*. Se è così, tali costi non riguardano solo le imprese che fanno più formazione e investono maggiormente e si possono determinare *trade-off* tra le diverse tipologie di costi di *turnover*.²¹

(ii) Progettare un nuovo posto di lavoro per l'impresa significa affrontare un vero e proprio investimento con un orizzonte temporale pluriennale, più o meno lungo a seconda dei costi complessivi da essa sostenuti per assumere. Considerazioni varie, connesse al rischio e alle pratiche di ammortamento, comportano che siano i primi anni di attività quelli su cui pesa maggiormente l'onere di realizzazione di ricavi adeguati per renderlo conveniente. Quindi se il governo interviene, il costo del lavoro per l'impresa va alleviato in modo proporzionalmente maggiore all'avvio e decrescente nel corso del periodo di investimento.²²

(iii) Un profilo d'investimento in cui il massimo sforzo dell'impresa si concentra al momento dell'attivazione del posto di lavoro è spiegabile anche con riferimento alla sua convenienza ad associarlo alla fase in cui può massimizzare la disponibilità dei lavoratori esistenti a trasferire le proprie conoscenze e competenze, e minimizzare la resistenza dei lavoratori, esistenti e nuovi, ad apprendere nuove mansioni.

(iv) Siamo di fronte a una scelta discreta realizzata in condizioni di incertezza e rischio. Il posto di lavoro l'impresa o lo attiva, se è conveniente o non lo attiva affatto, non siamo di fronte a una scelta continua e graduale. Quindi, non c'è via di mezzo e gli esborsi governativi possono contare soprattutto in fase di partenza, altrimenti il progetto di creazione del posto di lavoro non viene nemmeno preso in considerazione. Inoltre, la presenza di incertezza e rischio può accrescere (anche ciclicamente) la necessità di esborsi all'avvio.

(v) L'entità dei costi dipende da tipo/dimensione/settore di impresa, ma anche, secondo noi soprattutto, dal livello di qualifica del lavoratore da ingaggiare. Quindi, non erogare sussidi più sostenuti all'avvio significa favorire l'immissione nel sistema di selezione avversa, discriminando negativamente i lavoratori più qualificati, perché essi comportano costi di investimento più alti e prolungati. È vero che, a parità di qualifica, costano meno di quelli che sono collocati più indietro nella coda, ma costano comunque di più dei lavoratori destinati a un percorso di carriera più modesto.

(vi) La presenza di una componente fissa del costo del lavoro nella fase iniziale di attivazione di un nuovo posto di lavoro rende decrescente il costo per lavoratore all'aumentare della durata del posto²³, salvo il fatto che dopo alcuni periodi di tempo esso potrebbe tornare a crescere (con un andamento a U) a seconda di come si comportano le singole componenti di costo.²⁴

L'implicazione di *policy* è che, all'inizio del periodo di attivazione di nuovi posti di lavoro, invece di un approccio basato sull'idea di "contratto a tutele crescenti" per includere nuovi lavoratori, abbiamo bisogno di un approccio basato sull'idea di "contratto a innesco rapido" che sia concorde, e non contrastante, con il profilo d'investimento seguito dalle imprese. Il rischio è quello di introdurre nel sistema una distorsione che incentivi il *turnover* e accresca i costi legati a *external churning* e disoccupazione frizionale nei casi in cui le mansioni da svolgere siano di routine e non siano necessari investimenti infungibili in capitale umano.²⁵

Va comunque notato che da tale distorsione non rimane esente neppure l'approccio basato sull'idea di "con-

²⁰ Ci riferiamo, in particolare a: Antonelli e Pegoretti (2008), Antonelli, Antonietti e Guidetti (2012), Antonelli (2012). Le *pipelines* dal lato della domanda di lavoro si possono interpretare come parte dei confini che delimitano ciò che è fattibile all'interno dell'impresa da ciò che deve essere acquisito dall'esterno, date le complementarità esistenti tra fattori produttivi.

²¹ Ad esempio, se si spende più in formazione si può spendere di meno in licenziamento e reclutamento. Anche se questi ultimi sono bassi, sono legati a fenomeni di *rent seeking*, alla lunga dannosi per le imprese.

²² Ciò significa che un profilo temporale crescente di esborsi da parte delle imprese e del governo non collima con quello che si dovrebbe adottare per tutelare il lavoro nelle imprese che investono, mentre quelle che non investono sono spesso interessate a trarre profitto dalle opportunità offerte dal combinato disposto delle varie norme che rilevano in ciascuna fase.

²³ E, se aumenta la produttività, anche il costo del lavoro per unità di prodotto.

²⁴ Ma questo aspetto è da approfondire.

²⁵ Se il lavoratore è fungibile, l'impresa può licenziare e riassumere sistematicamente lavoratori per lo svolgimento della medesima mansione, al fine di continuare a fruire dei vantaggi fiscali.

tratto a tutele crescenti". Inoltre, nell'approccio basato sull'idea di "contratto a innesco rapido" la distorsione si verificherebbe solo nel caso in cui l'impresa non sostenesse costi per il licenziamento tali da più che compensare i guadagni fiscali ottenibili.²⁶

Quindi una vera tutela consisterebbe in un abbinamento proporzionato di un profilo decrescente di incentivi all'assunzione con un profilo costante di disincentivi al licenziamento. L'alternativa rischia di essere quella di generare posti di lavoro precari per lavoratori precari in imprese precarie. E finirebbe per costituire un ulteriore dispositivo di rafforzamento della trappola esistente di scarsità di capitale umano e sviluppo umano.

Riferimenti bibliografici

Antonelli G. (2012), Governo e governance dei servizi di pubblica utilità per lo sviluppo umano: un'introduzione, *Economia dei Servizi*, Vol. VII, N. 2, pp. 217-236.

Antonelli G., Antonietti R. e Guidetti G. (2012), Misurazione del capitale umano dal lato della domanda di lavoro. Un inquadramento teorico, in L. Tronti (a cura di), *Capitale umano. Definizione e misurazione*, Padova, Cedam-Kluwer, pp. 43-74.

Antonelli G. e Pegoretti G. (2008), Knowledge endowment and composition as dynamic capabilities, in R. Leoncini, S. Montresor (eds.), *Dynamic capabilities between firm organization and local systems of production*, London, Routledge, pp. 289-323.

Boeri T. e Garibaldi P. (2008), *Un nuovo contratto per tutti*, Milano, Chiare Lettere.

Cammelli A. (2013), *La favola dei troppi laureati*, *Scuola Democratica*, N. 1, pp. 240-248.

Cammelli A., Antonelli G., di Francia A., Gasperoni G., Sgarzi M. (2011), Mixed outcomes of the Bologna process in Italy, in Schomburg H., Teichler U. (eds.), *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe*, Rotterdam, Sense Publishers, pp. 143-170.

Caroleo F.E., Pastore F. (2013), L'overeducation in Italia: le determinanti e gli effetti salariali nei dati AlmaLaurea, *Scuola Democratica*, N. 2, maggio-agosto, pp. 353-378.

Dagum, C., Lovaglio, P.G., Vittadini, G. (2005), Il capitale umano in Italia: analisi della distribuzione, in Consorzio interuniversitario Almalaurea (a cura di), *Lavorare dopo la laurea. Caratteristiche e percorsi occupazionali*, Bologna, Il Mulino, pp. 135-162.

Dixit A.K., Pindyck R.S. (1994), *Investment under uncertainty*, Princeton, Princeton University Press.

Pindyck R.S. (1988), Irreversible investment, capacity choice, and the value of the firm, *American Economic Review*, Vol. 78, N. 5, pp. 969-985.

Folloni G., Vittadini G. (2010), Human capital measurement: a survey, *Journal of Economic Surveys*, Vol. 24, N. 2, pp. 248-279.

Italia Lavoro (2012), *Gli indicatori complementari al tasso di disoccupazione*, Roma, Italia Lavoro.

Lovaglio P.G., Mezzanzanca M. (2014), La dinamica strutturale delle imprese in Italia. In Mezzanzanca (a cura di), *Le imprese e il lavoro. Cambiamenti strutturali ed economici, le esigenze di professionalità, la domanda di servizi e di semplificazione normativa*, Roma, Arance editrice, pp. 21-78.

Marmot M. (2013), *Fair society, healthy lives*, Florence, Casa Editrice Leo S. Olschki.

Marsden D. (2004), The 'network economy' and models of the employment contract, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 42, N. 4, pp. 659-684.

OECD (2013), *Education at a Glance 2013*, Paris, OECD.

OECD (2014), *Education at a Glance 2014*, Paris, OECD.

Oi W.Y. (1962), Labor as a quasi-fixed factor, *The Journal of Political Economy*, Vol. 70, N. 6, pp. 538-555.

Reich R. (1991), *The work of nations*, Vintage Books, New York.

Teixeira P.N. (2003), Forging modern labour economics, Paper presented at the annual meeting of the European Association for Evolutionary Political Economy, Maastricht, November.

²⁶ La vera tutela consisterebbe quindi in questi ultimi.