



DEMOGRAFIA IMPRENDITORIALE, INVESTIMENTI E INTENSITÀ DEL LAVORO

Irene Brunetti
Valentina Ferri
Michele Raitano
Andrea Ricci





L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca che si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro.

Nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell'Isfol e vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Ente ha un ruolo strategico - stabilito dal Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150 - nel nuovo sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro del Paese.

Inapp fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN) e collabora con le istituzioni europee. Da gennaio 2018 è Organismo intermedio del PON Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione (SPAQ) del Fondo sociale europeo delegato dall'Autorità di Gestione all'attuazione di specifiche azioni ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale. È l'ente nazionale all'interno del consorzio europeo ERIC-ESS che conduce l'indagine European Social Survey.

Presidente: Stefano Sacchi
Direttore generale: Paola Nicastro

Riferimenti
Corso d'Italia, 33
00198 Roma
Tel. +39.06.85447.1
web: www.inapp.org

Contatti: editoria@inapp.org

La collana Inapp Paper è a cura di Claudio Bensi.

Lo studio analizza la relazione tra la demografia imprenditoriale, l'intensità del lavoro e le scelte di investimento, grazie ad una base dati innovativa che integra le informazioni sulle imprese derivanti da RIL con le informazioni di ASIA, AIDA e quelle inerenti le carriere lavorative degli individui derivanti dal Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO).

Il presente contributo è stato realizzato da Inapp in qualità di Organismo intermedio del PON SPAQ con il contributo del FSE 2014-2020, Azione: 8.5.6.3 Ambito di attività 2.

Questo testo è stato sottoposto con esito favorevole al processo di peer review interna curato dal Comitato tecnico scientifico dell'Istituto.

Autori

Irene Brunetti, Inapp
i.brunetti@inapp.org

Valentina Ferri, Inapp
v.ferri@inapp.org

Michele Raitano, Sapienza Università di Roma

Andrea Ricci, Inapp
an.ricci@inapp.org

Testo chiuso: settembre 2019

Pubblicato: novembre 2019

Coordinamento editoriale

Paola Piras, Valentina Valeriano

Editing grafico ed impaginazione

Valentina Orienti

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

Alcuni diritti riservati [2019] [INAPP]
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/>)



ISSN 2533-2996

ISBN 978-88-543-0161-0



ABSTRACT

DEMOGRAFIA IMPRENDITORIALE, INVESTIMENTI E INTENSITÀ DEL LAVORO

Questo studio intende verificare empiricamente l'esistenza di una relazione tra le caratteristiche degli imprenditori e la governance societaria, da una parte, e l'organizzazione del lavoro all'interno delle imprese, nonché le scelte di investimento, dall'altra. A tal fine si utilizza un dataset originale che integra i dati della Rilevazione Imprese e Lavoro (RIL) per gli anni 2010 e 2015 con le informazioni sulle carriere contrattuali degli individui occupati derivanti dall'archivio delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO-MLPS) e quelle ottenute dal Registro Statistico delle Imprese Attive (ASIA) dell'Istat. La disponibilità di un dataset di tipo *employer-employee* permette di identificare una specifica misura di organizzazione dei mercati interni del lavoro, definita dal grado di variabilità delle giornate lavorate dagli individui occupati nella medesima impresa. Una maggiore variabilità riflette tipicamente la presenza, nella stessa impresa (*within firm*), di forme contrattuali e/o profili professionali caratterizzati da significative differenze nella quantità di giornate lavorate nel corso dell'anno, ovvero la compresenza di gruppi eterogenei in termini di intensità del lavoro svolto. In questo contesto, l'applicazione di semplici modelli di regressione permette di mostrare i seguenti risultati principali. Primo, la dispersione delle giornate lavorate tra occupati nell'impresa è influenzata negativamente dall'età anagrafica degli imprenditori – tipicamente legata alla loro esperienza professionale – e alla performance produttiva, mentre non riflette in modo significativo il livello di istruzione dei datori né la governance societaria. Secondo, la probabilità di finanziare attività di Ricerca e Sviluppo (R&D) e, più in generale, la propensione a investire è correlata negativamente alla proprietà familiare – e implicitamente alla selezione dinastica del management – mentre è favorita dalla performance produttiva. Questi risultati confermano che le caratteristiche della demografia imprenditoriale e della governance societaria non possono essere considerati un dato 'esogeno' per l'organizzazione del lavoro e delle potenzialità competitive del sistema.

PAROLE CHIAVE: demografia imprenditoriale, governance, *employer-employee* dati

MANAGEMENT, INVESTMENTS AND WITHIN FIRMS LABOUR UTILIZATION

This study wants to verify the existence of a relationship between the characteristics of management, and corporate governance, on one hand, and the within firms labour organization, as well as firm's investment choices, on the other. To this aim, we use an innovative dataset that integrates the *Rilevazione Imprese e Lavoro* (RIL) data, for the years 2010 and 2015, with the information on employees drawn from the Italian Statistical Information System of Compulsory Communications (SISCO-MLPS), and those obtained from the Register of Active Companies (ASIA) of Istat. The availability of an employer-employee dataset allows identifying a specific measure for the within firms labour organization, defined by the level of variability of the days worked by the individuals employed in the same firm. A high level of variability typically reflects the presence, within the same firm, of contractual forms, and/or professional profiles, characterized by significant differences in the number of days worked during the year, that is the coexistence of heterogeneous groups of workers in terms of intensity of labour. In this context, the application of simple regression models shows the following main results. First, the dispersion of days worked by employees in a firm is negatively affected by the age of the entrepreneurs - typically linked to their professional experience - and to productivity, while it does not significantly reflect the level of education of employers or corporate governance. Second, the probability of financing R&D activities and, more generally, the propensity to invest is negatively correlated to family property - and implicitly to the dynastic selection of management - while it is favored by firm's productivity. These results confirm that the characteristics of management and of corporate governance cannot be considered as 'exogenous' for the internal organization of labour and for the competitive potential of the economic system.

KEYWORDS: management characteristics, governance, employer-employee data

PER CITARE IL PAPER: Brunetti I., Ferri V., Raitano M., Ricci A. (2019), *Demografia imprenditoriale, investimenti e intensità del lavoro*, Inapp Paper n.23, Roma, Inapp



INDICE

Introduzione	5
1 La letteratura	7
2 I dati, la metodologia utilizzata e le statistiche descrittive	11
2.1 I dati	11
2.2 La metodologia econometrica	12
2.3 Le statistiche descrittive	13
3 L'analisi econometrica	16
Conclusioni	21
Bibliografia.....	23



INTRODUZIONE

La letteratura economica e il dibattito istituzionale focalizzano spesso l'attenzione sulla opportunità di favorire un'organizzazione del lavoro in impresa che sia efficiente e inclusiva, e sulla necessità di stimolare gli investimenti al fine di migliorare la produttività e gli spazi competitivi dell'economia.

Alcune ricerche condotte dall'Inapp mettono in luce, ad esempio, come le politiche del personale che puntano alla riduzione delle disuguaglianze interne all'impresa (*within firm*) e dei livelli gerarchici nell'organizzazione delle risorse umane creino condizioni favorevoli all'accumulazione e alla valorizzazione delle competenze professionali, oltre ad attivare meccanismi di complementarità tra qualità del lavoro, innovazione e competitività (Ricci 2018). Inoltre, le modalità di organizzazione interna del lavoro e le scelte di effettuare investimenti sono a loro volta condizionate da una serie di fattori tra i quali è possibile menzionare le caratteristiche demografiche degli imprenditori e della governance societaria (Lazear e Oyer 2013; Bloom e Van Reenen 2011).

Gli studi aventi per oggetto l'organizzazione interna dell'impresa risalgono ai primi anni dell'800 con l'avvento della prima rivoluzione industriale (1760-1830) che vede una specializzazione dei compiti e standardizzazione delle varie fasi del processo produttivo. Successivamente, con la seconda rivoluzione industriale (fine '800 – inizio '900), si assiste a un ingrandimento delle imprese, all'introduzione del manager e alla nascita delle teorie organizzative moderne. Si sentiva l'esigenza di far combaciare le nuove potenzialità produttive e tecnologiche con i metodi di conduzione delle aziende e quindi rendere efficienti le attività e la gestione d'impresa. Venne elaborato un metodo con il quale si puntava al miglioramento della suddivisione del lavoro e al miglioramento della retribuzione dei lavoratori in relazione alla 'quantità' di lavoro svolto (modello fordista-taylorista). Tale modello iniziò ad entrare però in crisi a seguito della frammentazione dei mercati di massa e della diversificazione della domanda. In questo contesto comincia a prendere piede l'idea secondo cui l'efficienza dell'impresa si può realizzare solo attraverso la prontezza di risposta di queste ultime alle mutevoli esigenze dei mercati, ad esempio impiegando al loro interno lavoratori con forme contrattuali che prevedono un diverso quantitativo di giornate lavorate, ovvero un diverso grado di intensità di lavoro. Grazie alla graduale liberalizzazione dei contratti a termine avvenuta in Europa, e più in particolare in Italia, a partire dalla metà degli anni '90 del secolo scorso, le imprese iniziano così a utilizzare il lavoro a termine come risposta a un elevato grado di volatilità della domanda (Bentolila e Saint-Paul 1992; Nunziata e Staffolani 2007).

Partendo da queste considerazioni, nel presente articolo si vuole verificare l'ipotesi secondo cui l'organizzazione interna delle imprese intesa come uso di lavoratori ad alta e bassa intensità di lavoro e le scelte di investimento sono legate alle caratteristiche degli imprenditori e al profilo della governance societaria. Essendovi interesse a valutare l'organizzazione del lavoro in termini di livello di compresenza



di individui il cui contratto prevede un elevato numero di giornate lavorate e individui il cui contratto prevede invece un basso numero di giornate lavorate, come misura è utilizzato il coefficiente di variabilità delle giornate lavorate in un anno all'interno di ciascuna impresa. Questo indicatore permette infatti di verificare come varia la distribuzione delle giornate lavorate all'interno dell'impresa. L'analisi è poi estesa ad altri indicatori che misurano la performance di impresa, ovvero la propensione a effettuare investimenti rivolgendo particolare attenzione agli investimenti in R&D. All'interno dell'insieme dei fattori che possono influenzare sia l'organizzazione dell'impresa che le scelte di investimento, si prende in considerazione anche la riforma previdenziale attuata nel 2011, la cosiddetta riforma Fornero. Si ipotizza infatti che l'innalzamento dell'età minima per accedere ai diritti pensionistici abbia frenato l'assunzione di lavoratori più giovani, o abbia aumentato la loro assunzione con contratti tipicamente a termine che prevedono un numero inferiore di giornate lavorate, e allungato la durata media dei rapporti di impiego per i più anziani. Tali cambiamenti dovrebbero pertanto aver indotto un cambiamento nella gestione del personale e aver favorito l'utilizzo di un modello di lavoro più segmentato, almeno in termini di giornate lavorative all'interno delle imprese, oltre ad aver influenzato le strategie competitive (Quaranta e Ricci 2017; Croce *et al.* 2019).

I dati utilizzati nello studio derivano da un dataset di tipo *employer-employee* che integra dati provenienti da fonti diverse, fonti sia amministrative che di *survey*. Nel dettaglio, sono stati integrati i dati della componente longitudinale della Rilevazione Imprese e Lavoro (RIL) – per gli anni 2010 e 2015 –, con le informazioni sulle carriere contrattuali degli individui occupati derivanti dall'archivio delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO-MLPS) e quelle ottenute dal Registro Statistico delle Imprese Attive (ASIA) dell'Istat.

L'originalità dell'indagine è data da un lato dall'uso di una misura nuova per identificare il tipo di organizzazione interna, ovvero la variabilità delle giornate lavorate da individui occupati nella stessa impresa, e quindi dell'intensità di lavoro; dall'altro dall'uso di un dataset ottenuto dall'integrazione di banche dati amministrative con banche dati derivanti da *survey*.

Il paper si struttura come segue. Nel paragrafo 1 si discute brevemente la letteratura di riferimento, il paragrafo 2 descrive i dati, le statistiche descrittive e la metodologia econometrica utilizzata. Il paragrafo 3 commenta i principali risultati. Infine, vengono illustrate le conclusioni.



1 LA LETTERATURA

La letteratura sulla imprenditorialità e la gestione efficiente delle risorse umane (Human Resources Management-HRM) offrono molteplici indicazioni per comprendere i complessi meccanismi che legano le caratteristiche del management, e la diffusione della proprietà familiare, all'organizzazione interna del lavoro e alle strategie di investimento delle imprese (Anderson e Reeb 2003; Bertrand e Schoar 2006; Bloom e van Reenen 2011). In particolare, la natura degli assetti proprietari può incidere in modo fondamentale sulle strategie di gestione del personale e sugli orizzonti temporali delle scelte di investimento, con ovvie conseguenze sul grado di innovazione delle imprese così come sulle modalità con cui sono distribuite al loro interno l'intensità lavorativa e le mansioni professionali (Barbera e Moores 2013).

Due sono i filoni che si possono distinguere in letteratura circa le implicazioni della proprietà familiare sulla qualità del lavoro e sulla dinamica competitiva. Un filone di studi sottolinea come la concentrazione degli assetti proprietari in un unico nucleo familiare agevola un controllo attivo sui comportamenti del management, orientandoli verso scelte/progetti di medio-lungo periodo: tra i progetti di medio lungo termine si possono menzionare appunto la coesione nella distribuzione dei compiti lavorativi e delle opportunità di crescita professionale come *asset* strategico, gli investimenti in innovazione e le attività dedicate alla ricerca (Martikainen *et al.* 2009). D'altra parte, un altro filone di letteratura evidenzia che le imprese familiari con a capo un management 'dinastico' - con una bassa qualità della leadership - possono essere inclini a politiche del personale che mirano essenzialmente a ottenere i benefici privati del controllo, ad esempio attuando decisioni che guardano soprattutto alla minimizzazione dei costi piuttosto che alla massimizzazione del valore della produzione e dell'innovazione (Shleifer e Vishny 1997; Caselli e Gennaioli 2013). Tra queste decisioni vi potrebbe essere la propensione a segmentare ovvero differenziare maggiormente l'organizzazione delle risorse umane, in modo tale che una maggior variabilità delle giornate lavorate e una più alta disuguaglianza nei compiti svolti dai lavoratori porti, da un lato, a una riduzione del costo medio del lavoro e, dall'altro, a una contrazione del potere di negoziazione di alcune categorie di lavoratori.

Negli anni recenti il quadro teorico della Socio-Emotional Wealth (SEW) ha offerto ulteriori categorie interpretative per spiegare la relazione tra organizzazione interna del lavoro, gestione delle risorse umane e assetti proprietari. Nello specifico, la teoria SEW individua come elemento distintivo della proprietà familiare la propensione a preservare la ricchezza socio-emotiva degli agenti (lavoratori, clienti ecc.) che a vario titolo intervengono nella vita aziendale, ovvero quell'insieme di valori cognitivi e affettivi che derivano dal coinvolgimento diretto del nucleo familiare nelle attività dell'impresa. In altre parole, l'approccio SEW associa alla governance familiare delle finalità socio-emotive che possono prevalere su quelle di massimizzazione dei profitti (Berrone *et al.* 2012). Ciò implica che le aziende a proprietà familiare possono perseguire strategie meno efficienti - almeno nel breve periodo - rispetto a



strategie adottate nei contesti in cui la proprietà è diffusa, ovvero non detenuta da un medesimo soggetto che ne esercita la gestione. Come tali finalità si riflettono nelle modalità di organizzazione del lavoro e sul profilo dell'investimento è tuttavia una domanda a cui è possibile rispondere solo sulla base dell'evidenza empirica che permette di contestualizzarne la rilevanza all'ambiente economico in cui si declina.

Dal punto di vista delle caratteristiche degli imprenditori, le conoscenze che si accumulano attraverso il percorso di studio e l'esperienza professionale (che nel caso degli imprenditori spesso si sovrappone all'età anagrafica) tendono a riflettersi in politiche del personale che puntano alla stabilità dei rapporti di impiego e alla cooperazione nelle relazioni industriali come leva strategica per valorizzare le risorse umane e la performance competitiva (Lazear 2004; Lazear e Oyer 2013). Alcuni studi mostrano come il capitale umano degli imprenditori, inteso come livello di istruzione, esperienza professionale ecc., sia un elemento che possa influenzare la scelta di adottare un'organizzazione interna del lavoro più o meno disomogenea (van der Sluis e van Praag 2008; Di Castro e Ricci 2014). In questo contesto è lecito ipotizzare che gli imprenditori/manager più istruiti e/o con una maggiore esperienza professionale abbiano maggiore consapevolezza del fatto che la crescita delle disuguaglianze nello sforzo e nelle responsabilità lavorative, ovvero fenomeni di segmentazione nell'organizzazione del lavoro, possono indebolire i meccanismi di complementarietà che legano formazione professionale, adozione di nuove tecnologie e crescita competitiva (Ricci 2018). Analoghe ipotesi possono essere formulate prendendo spunto da alcuni studi nel campo delle scienze comportamentali in cui si dimostra come il capitale umano sia correlato positivamente al senso di fiducia e allo sviluppo di comportamenti cooperativi tra individui che operano in mercati del lavoro complessi (Bowles e Gintis 2013). La reciprocità e la cooperazione, a loro volta, rappresentano un meccanismo relazionale in grado di correggere gli esiti inefficienti legati alla incompletezza dei contratti di lavoro, soprattutto quelli che emergono dalle caratteristiche non verificabili della qualità dell'investimento in formazione e della intensità dello sforzo produttivo (Fehr *et al.* 2009). Applicando queste categorie analitiche al profilo degli imprenditori/manager, è ragionevole attendersi quindi che un datore di lavoro con elevata istruzione e/o esperienza tenda ad adottare un'organizzazione interna del lavoro caratterizzata da una minor variabilità delle giornate lavorate all'interno dell'impresa (*within firm*), proprio perché tale circostanza indebolirebbe le norme sociali implicite, la cooperazione nei rapporti di lavoro e le strategie di 'scambio di doni' come strumento per incentivare l'impegno produttivo, gli investimenti e la performance economica (Akerlof e Yellen 1986).

Argomenti simili possono essere riproposti, con necessari adattamenti, anche quando si esaminano le determinanti della capacità innovativa e le scelte di investimento. La qualità del capitale umano imprenditoriale viene comunemente associata a performance innovativa e alla cosiddetta *absorptive capacity*, soprattutto nei settori che si trovano sulla frontiera tecnologica (Audretsch *et al.* 2014). In questo caso, tuttavia occorre operare una distinzione tra istruzione ed esperienza professionale (età



anagrafica). Tipicamente l'età degli imprenditori - e l'attenuazione del profilo di rischio ad essa associata - è correlata a una minore propensione a investire, soprattutto in ricerca, essendo un'attività quest'ultima che produce per definizione rendimenti incerti (Farace e Mazzotta 2015); il livello d'istruzione, invece, è funzionale a cogliere le opportunità competitive derivanti dall'innovazione e dagli investimenti, soprattutto nelle fasi di cambiamento strutturale e di transizione nei regimi tecnologici (Ricci 2013).

La ricerca sviluppata nelle pagine seguenti rappresenta un tentativo di razionalizzare e verificare le ipotesi discusse finora, focalizzando l'attenzione sul ruolo esercitato dal profilo degli imprenditori e dalla governance su un aspetto specifico di qualità e organizzazione dei mercati interni del lavoro: la distribuzione delle giornate lavorate dagli individui occupati nelle aziende. Nel paragrafo introduttivo si è già argomentato che la misura di organizzazione/segmentazione dei mercati interni del lavoro che viene utilizzata per verificare empiricamente le ipotesi (in alcuni casi alternative) discusse finora è la variabilità delle giornate lavorate tra individui impiegati nella medesima impresa. È importante ricordare che l'organizzazione dei mercati interni del lavoro può essere il riflesso di fattori istituzionali, economici, tecnologici e non solo imprenditoriali. Le riforme realizzate a protezione dell'impiego hanno infatti favorito negli ultimi decenni un processo di segmentazione tra lavoratori con contratti di lavoro a tempo indeterminato e quelli con contratto a termine, ovvero la presenza dentro l'impresa di gruppi molto eterogenei in termini di stabilità occupazionale. Una situazione, quest'ultima, che si riflette in prospettiva in fenomeni di competizione e azzardo morale dell'espletamento dello sforzo produttivo e nell'accumulazione di competenze professionali (Cetrulo *et al.* 2019), ovvero favorisce la disuguaglianza nella distribuzione del potere di negoziazione salariale¹.

Nonostante si possano sviluppare ulteriori approfondimenti, l'obiettivo di questo paragrafo, non è quello di definire un quadro teorico esaustivo che sia alla base dell'indagine empirica, quanto piuttosto mettere in luce come fattori relativamente poco studiati dagli economisti del lavoro, cioè il profilo degli imprenditori e la governance societaria, possano incidere in modo potenzialmente rilevante su un

¹ La compresenza all'interno delle imprese di lavoratori a differente intensità di lavoro è riconducibile ad alcuni studi presenti in letteratura relativi alla segmentazione dei mercati del lavoro (Reich *et al.* 1973; Rubery e Wilkinson 1981; Gazier e Petit 2007; Zubiri-Rey 2008). L'approccio dello Human Resources Management individua sotto-segmenti all'interno nel mercato del lavoro che dipendono dalla posizione di ciascun lavoratore e dall'impresa all'interno delle catene globali del valore. Tali sotto-segmenti si devono alle distinzioni fra professioni, qualifiche, settori e nuove posizioni gerarchiche fra imprese e all'interno della stessa impresa. Secondo la teoria dei contratti impliciti, l'emergere di fenomeni di segmentazioni dei mercati interni del lavoro è collegato all'esistenza di asimmetrie informative. Nel caso in cui l'effort del lavoratore non fosse osservabile o verificabile, le imprese possono avere comportamenti tali da favorire la segmentazione interna ed esterna garantendo salari più alti rispetto a quelli previsti dal mercato al fine di incentivare il lavoratore a offrire maggiore effort (Altmann *et al.* 2014). A seguito di questo si creerà un altro mercato costituito da imprese che garantiscono salari più bassi a lavoratori con effort minore, definendo dunque l'esistenza di due mercati in equilibrio, ma con condizioni di lavoro e profittabilità differenti (Shapiro e Stiglitz 1984). In questo contesto, le imprese creano incentivi impliciti pagando delle rendite al lavoratore (salari più elevati rispetto a quelli di mercato) o rinnovando i contratti di lavoro nel periodo successivo. Lo stesso modello può verificarsi all'interno dell'impresa che attinge nel reclutamento dei lavoratori a mercati differenti.



fenomeno di cambiamento strutturale che è al centro del dibattito politico e istituzionale: la frammentazione del lavoro e le connesse implicazioni sulla crescita della disuguaglianza e sulle scelte di investimento.



2 I DATI, LA METODOLOGIA UTILIZZATA E LE STATISTICHE DESCRITTIVE

2.1 I dati

L'analisi empirica si basa su un dataset originale che integra le informazioni contenute nella Rilevazione Imprese e Lavoro (RIL), condotta dall'Inapp nel 2010 e nel 2015 su un campione rappresentativo di società di capitali e di persone operanti nel settore privato extra-agricolo, con le informazioni riguardanti le storie lavorative degli individui provenienti dall'archivio del Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO) del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (MLPS) e i dati derivanti dal Registro Statistico delle Imprese Attive (ASIA) dell'Istat. In particolare, il questionario dell'indagine RIL per le annualità 2010 e 2015 include una sezione in cui sono raccolte informazioni sul profilo demografico e l'assetto proprietario del management, oltre a rilevare dati dettagliati sulla composizione della forza lavoro occupata, sulle caratteristiche di specializzazione produttiva, sulla tipologia di investimenti nonché sull'impatto di alcune misure di policy, specificamente l'allungamento dell'età di pensionamento². Le informazioni sul management, la riforma previdenziale e le scelte di investimento effettuate dalle aziende presenti nel campione RIL 2010-2015 sono state poi integrate (attraverso l'utilizzo di codici fiscali) con i dati sulle storie contrattuali degli individui ivi occupati derivanti dall'archivio SISCO. In altre parole, per tutti i lavoratori presenti nelle imprese RIL è stato possibile associare le informazioni relative alla data di attivazione e cessazione di ogni contratto di lavoro, la sua tipologia (dipendente a tempo determinato, indeterminato, apprendistato, interinale, intermittente) e a una serie di caratteristiche demografiche (età, genere, cittadinanza, istruzione) e professionali (mansione, codice professione ISCO, settore di attività ecc). L'informazione relativa alle date di attivazione e di cessazione di ogni contratto ha permesso quindi di calcolare, per ogni anno, la durata effettiva, espressa in giorni, della relazione contrattuale e, conseguentemente, si è potuto identificare un indicatore della variabilità delle durate effettive dei contratti di lavoro all'interno di ciascuna impresa (*within firm*). Nella fattispecie la misura utilizzata è quella del coefficiente di variazione delle giornate lavorate da ciascun lavoratore nella stessa impresa durante l'anno. Infine, l'archivio amministrativo ASIA-Occupazione 2015 è stato utilizzato per ricostruire le informazioni riguardanti gli occupati non registrati nel sistema delle COB (ovvero quelli assunti prima del 2009 e 'mai cessati' fino al termine del 2017). In particolare, l'archivio ASIA-Occupazione 2015 fornisce le informazioni - per l'universo delle imprese attive - le caratteristiche demografiche degli individui che hanno avuto un rapporto di lavoro presso una determinata impresa nel corso del 2015, nonché la durata di tale rapporto. L'integrazione

² Nello specifico, la sezione C del questionario RIL del 2015 include una domanda relativa alla circostanza se l'introduzione della legge n. 214/2011 avesse o meno avuto un impatto sui piani di assunzioni che le aziende intervistate avevano programmato di effettuare nel corso del periodo 2012-2014. A tale proposito, uno studio precedente condotto da Quaranta e Ricci (2018) sui dati cross sezionali RIL 2015 dimostra che l'introduzione della cosiddetta legge Fornero sulle pensioni ha indotto il 2,2% delle aziende (con almeno un dipendente) a rinunciare ad assunzioni già programmate. Ciò ha comportato una perdita di nuove assunzioni pari a circa 43.000 lavoratori.



fra COB e Asia-Occupazione 2015 consente quindi di ricostruire per intero lo stock dei lavoratori occupati in ogni impresa presente nella componente longitudinale del campione RIL per il 2010 e il 2015. L'applicazione di tale procedura permette, in definitiva, di ottenere un dataset di tipo *linked employer-employee* in cui il profilo demografico degli imprenditori e della governance societaria può essere messo in relazione non solo alla tipologia degli investimenti, ma anche al coefficiente di variazione delle giornate lavorate dagli individui occupati nella medesima unità produttiva. Si è già discusso di come la dispersione/disuguaglianza dell'allocazione del lavoro *within firm* descrive in modo efficace il grado di segmentazione dell'organizzazione interna dei mercati del lavoro³. In altre parole, un incremento della variabilità delle giornate di lavoro indica una maggiore segmentazione tra individui occupati stabilmente nel corso dell'anno e coloro che hanno una storia lavorativa frammentata, e quindi un più alto livello di compresenza di lavoratori con contratti diversi in termini di intensità di lavoro, con ovvie conseguenze in termini di differenziazione salariale e di prospettive professionali. Per quanto riguarda la selezione del campione, l'analisi si riferisce a tutte le aziende con almeno 10 dipendenti presenti in RIL-COB-ASIA 2010-2015. Questa selezione permette di esaminare solo le realtà imprenditoriali con un minimo di struttura gestionale. Una volta eliminate le osservazioni con dati mancanti sulle variabili-chiave, il campione finale è costituito da oltre 4.000 imprese nel 2010 e da circa 3.500 nel 2015, per un totale di circa 8.000 osservazioni nel periodo di riferimento.

2.2 La metodologia econometrica

Il dataset di tipo *employer-employee* ottenuto con la procedura sopra descritta permette di mettere in relazione le caratteristiche degli imprenditori e della governance societaria non solo con la tipologia degli investimenti, ma anche con il coefficiente di variazione delle giornate lavorate dagli individui occupati nella medesima impresa⁴. La finalità principale dell'analisi econometrica è quella di verificare in che misura le caratteristiche manageriali incidono sulla dispersione delle giornate lavorate nelle imprese e sulle scelte di investimento delle stesse, tenendo conto del profilo della specializzazione produttiva e competitiva e della composizione della forza lavoro occupata, nonché del ruolo della riforma previdenziale. In questa prospettiva si fa riferimento innanzitutto alla seguente equazione di regressione:

$$(1) \quad y_{i,t} = \alpha * M_{i,t} + \beta * Pens_{i,t=2011} + \delta * X_{i,t} + \eta_t + \mu_i + \varepsilon_{i,t} \quad t=2010, 2015$$

dove la variabile dipendente $y_{i,t}$ può indicare i) il coefficiente di variazione (dispersione) delle giornate lavorate dagli occupati dell'impresa i nell'anno t , ii) l'investimento in attività di ricerca e sviluppo (R&D) e iii) e la probabilità che l'impresa i al tempo t effettui un qualsiasi investimento. Per quanto riguarda le

³ Per una discussione più dettagliata sulla procedura di integrazione dei dati RIL-ASIA-COB nonché sulla identificazione della misura di dispersione delle giornate lavorate, si rimanda a Cirillo *et al.* (2019).

⁴ Cfr. nota 3.



variabili esplicative 'chiave', il vettore $M_{i,t}$ formalizza il profilo demografico dell'imprenditore (età e livello di istruzione dei datori di lavoro) e della governance societaria (proprietà familiare, presenza di management 'esterno' ai legami dinastici), mentre il termine $Pens_{i,t=2011}$ indica la circostanza che l'impresa i abbia rinunciato ad assunzioni precedentemente programmate a causa nell'introduzione di norme (legge n. 214/2011, cosiddetta 'riforma Fornero') che allungano i requisiti di età minima per accedere ai benefici pensionistici. Il vettore $X_{i,t}$ descrive la composizione della forza lavoro occupata e le caratteristiche produttive e competitive delle imprese. Infine, il termine η_t è un indicatore temporale che cattura l'influenza del ciclo economico, μ_i formalizza il ruolo dell'eterogeneità non osservata (e invariante nel tempo) delle imprese mentre $\varepsilon_{i,t}$ è un disturbo idiosincratico con media nulla e varianza finta⁵. L'equazione (1) è stimata applicando modelli di regressione di tipo *pooled* OLS oltre che con tecniche panel ad effetti fissi (FE), al fine di verificare in che misura l'eterogeneità non osservata (e invariante nel tempo) delle imprese incide sulla robustezza delle stime OLS. È opportuno precisare, d'altra parte, che le stime panel ad effetti fissi non necessariamente producono stime consistenti nel contesto in esame, dal momento che molte delle variabili di governance e demografiche degli imprenditori sono quasi invarianti nel breve periodo all'interno della stessa impresa. Per ciò che concerne i nessi di causalità, l'approccio seguito in queste pagine è quello di derivarli dalla logica del discorso analitico, piuttosto che attraverso l'adozione di specifiche tecniche econometriche che ne circoscrivono la validità al rispetto di ipotesi di identificazione più o meno stringenti (Ricci 2018).

2.3 Le statistiche descrittive

La tabella 1 mostra le statistiche descrittive relative alle variabili *outcomes* calcolate sul campione RIL-COB-ASIA nel corso del periodo 2010-2015. Le prime evidenze da mettere in luce sono quelle relative alle diverse dimensioni della quantità delle giornate lavorate e della dispersione del lavoro: nel periodo in esame, la media delle giornate lavorate passa da 261,1 a 262,9 mentre il loro coefficiente di variazione rimane sostanzialmente stabile, con un lievissimo incremento da 0,44 a 0,45. Ciò suggerisce che il lieve incremento delle giornate lavorate *within firm* non si è accompagnata a una riduzione della variabilità interna alle imprese in termini di giornate lavorate, ovvero a una maggiore omogeneità nella ripartizione del lavoro *within firm*. In uno studio precedente (Cirillo *et al.* 2019) si è avuto modo di argomentare come l'incremento della media delle giornate lavorate per individuo può essere collegato alla tenue ripresa occupazionale che si registra nella fase di uscita della congiuntura economica negativa (2014-2015), mentre non è possibile chiarire con precisione quanto abbiano contribuito gli effetti legati all'introduzione del contratto a tutele crescenti e agli sgravi contributivi ad essi connessi

⁵ In una versione estesa dello studio si analizza una ulteriore variabile di outcome: la media delle giornate lavorate. Per esigenze di coerenza del discorso analitico, i risultati relativi a questo indice di organizzazione del lavoro non sono esposti nelle pagine seguenti, ma sono disponibili a richiesta del lettore.



(Jobs Act), dal momento che i dati si limitano al 2015. Il fatto che vi sia stato un lieve incremento della variabilità delle giornate lavorate all'interno della stessa impresa può essere il riflesso di molteplici fattori, alcuni dei quali saranno illustrati nel contesto dell'analisi econometrica⁶. Va sottolineato, d'altra parte, che la dispersione dell'intensità di lavoro - calcolata appunto dal coefficiente di variazione del numero di giornate lavorate nell'anno nella medesima impresa - sembra seguire un andamento ciclico: il dato registrato nel 2010 appare influenzato negativamente dall'espulsione dal mercato del lavoro dei lavoratori con contratti a termine, mentre quello del 2015 subisce un'influenza positiva dall'incremento di assunti con contratti a termine - che favorisce la variabilità delle giornate lavorate in impresa. Per quanto riguarda gli investimenti, la tabella 1 delinea un quadro di erosione della capacità innovativa. L'incidenza media delle imprese che dedicano risorse in attività di ricerca e sviluppo (R&D) si contrae dal 14% nel 2010 al 9% nel 2015, mentre per quanto riguarda la quota delle aziende che effettuano investimenti tout court si passa dal 53% al 47% nel periodo in esame.

Tabella 1 **Statistiche descrittive: variabili outcomes**

	2010		2015		2010-2015	
	Media	Dev Std	Media	Dev Std	Media	Dev Std
Media giorni lavorati	261,6	72,0	262,7	73,2	262,1	72,5
Coeff. var. giorni lavorati	0,44	0,24	0,45	0,27	0,44	0,26
R&D (0/1)	0,14	0,35	0,09	0,28	0,12	0,32
Investimenti (0/1)	0,53	0,5	0,47	0,5	0,51	0,5
N. di osservazioni	4.480		4.110		8.590	

Nota: applicazione dei pesi campionari RIL.

Fonte: elaborazioni degli Autori su dati RIL-COB-ASIA

La dinamica dell'organizzazione interna del lavoro e delle scelte di investimento delineata nella tabella 1 si associa, sulla base delle considerazioni teoriche discusse in precedenza, alle caratteristiche degli assetti manageriali e produttivi, alla composizione della forza lavoro occupata, nonché alla introduzione di specifiche politiche pubbliche. In questa prospettiva la tabella 2 mostra le statistiche descrittive per le variabili e quei fattori di controllo che sono inseriti nelle analisi inferenziali e che permettono di definire più in generale il quadro produttivo e occupazionale del campione RIL-COB-ASIA.

Si consideri ora il profilo demografico degli imprenditori/manager e di corporate governance. In questo modo si nota una struttura sostanzialmente stabile per quanto riguarda il livello di istruzione, e in progressivo invecchiamento in termini d'età. In particolare, nel 2010 il 24% delle imprese è gestito da laureati, il 53% da un datore di lavoro in possesso di un diploma di scuola media superiore, mentre per il restante 23% si tratta di imprenditori con al massimo la licenza media o elementare. Nel 2015 queste

⁶ Cirillo *et al.* (2019) dimostrano inoltre che la dinamica ciclica della variabilità del lavoro *within firm* è un tratto comune delle piccole e grandi realtà produttive, sebbene all'indomani del 2013 l'incremento della variabilità del lavoro *within firm* è rilevante soprattutto per le imprese con meno di 50 dipendenti. Lo studio dimostra inoltre che l'evoluzione ciclica della variabilità delle giornate lavorate caratterizza sia le imprese manifatturiere che quelle dei servizi, sebbene con forti eterogeneità dentro ciascun macro-settore.



percentuali rimangono quasi immutate: il 27% dei datori è laureato, il 52% e il 21% sono diplomati o con licenza media, rispettivamente. I dati rivelano d'altra parte la difficoltà del cambiamento generazionale del management. L'incidenza media di imprenditori 'anziani' con oltre 49 anni passa invece dal 30% (2010) al 37% (2015) e, specularmente, diminuisce la quota dei datori delle coorti più giovani, con il dato particolarmente significativo di coloro che hanno meno di 35 anni, la cui percentuale si riduce dal 9% al 6% nel periodo in esame. In altre parole, il livello medio di istruzione degli imprenditori italiani si conferma modesto in valore assoluto e costante nel tempo, mentre la loro età media è non solo elevata se comparata ad altri Paesi europei ma soprattutto crescente nel tempo (Ricci 2018). La struttura demografica dell'imprenditoria italiana riflette naturalmente la natura degli assetti proprietari e della *corporate governance*: non sorprende in effetti che la quota di aziende posseduta da una o più famiglie pur in lievissima diminuzione (dall'89-88%) rimane quasi totalizzante nell'economia italiana, così come appare marginale l'incidenza del management esterno (3-4%), ovvero la presenza di professionisti selezionati attraverso procedure di recruitment nel mercato delle competenze manageriali piuttosto che cooptati attraverso legami dinastici con la famiglia proprietaria.

Tabella 2 **Statistiche descrittive: variabili esplicative**

	2010		2015		2010-2015	
	Media	Dev Std	Media	Dev Std	Media	Dev Std
Riforma pensioni 'Fornero'			0,06	0,23		
Caratteristiche manageriali						
Istruzione terziaria	0,24	0,43	0,27	0,44	0,25	0,43
Istruzione secondaria superiore	0,53	0,5	0,52	0,5	0,53	0,5
Istruzione secondaria inferiore/elementare	0,23	0,42	0,21	0,41	0,22	0,41
Età>49	0,30	0,46	0,37	0,48	0,33	0,47
34<età<50	0,61	0,49	0,57	0,50	0,59	0,49
Età<35	0,09	0,29	0,06	0,24	0,08	0,27
Proprietà familiare	0,89	0,32	0,88	0,33	0,88	0,33
Gestione manageriale esterna	0,03	0,17	0,04	0,19	0,03	0,18
Caratteristiche di impresa						
In (n. di lavoratori)	3,08	0,79	2,98	0,76	3,03	0,78
In (fatturato per lavoratore)	11,31	1,31	11,53	1,4	11,41	1,36
Mkt internazionale	0,30	0,46	0,33	0,47	0,31	0,46
Accordi con estero	0,14	0,35	0,13	0,33	0,14	0,34
Outsourcing	0,01	0,10	0,05	0,22	0,03	0,17
Multinazionale	0,02	0,14	0,02	0,12	0,02	0,13
Posti vacanti	0,12	0,33	0,12	0,32	0,12	0,32
Associazione datoriale	0,62	0,49	0,59	0,49	0,61	0,49
N. di osservazioni	4.480		4.110		8.590	

Nota: applicazione dei pesi campionari RIL.

Fonte: elaborazioni degli Autori su dati RIL-COB-ASIA



3 L'ANALISI ECONOMETRICA

In questo paragrafo si discutono innanzitutto i risultati riguardanti la dispersione delle giornate lavorate *within firm*, riportati nella prima colonna della tabella 3, la quale include le stime *pooled OLS* basate sull'equazione (1). È possibile osservare come il capitale umano 'informale' degli imprenditori/manager, ovvero quelle competenze e conoscenze che si accumulano sotto forma di esperienza lavorativa e strettamente connesse all'età anagrafica, sia un fattore importante per comprendere le modalità di organizzazione e distribuzione del lavoro. Infatti, la circostanza che l'impresa sia gestita da un datore con oltre 50 anni è associata a una riduzione della dispersione delle giornate lavorate (-0,034) da parte degli individui ivi occupati, rispetto a quanto accade nelle realtà produttive con a capo un imprenditore con meno di 34 anni di età (categoria omessa). Le stime *pooled OLS* associate al livello di istruzione, invece, non sono statisticamente significative, supportando l'ipotesi che, per gli aspetti specifici di gestione del personale esaminati in questa sede, la componente implicita e informale del capitale umano degli imprenditori – riflesso appunto nella età anagrafica e nella consuetudine con l'ambiente produttivo in cui si opera – è più incisiva di quella esplicita e formale accumulata tipicamente nel percorso scolastico e universitario.

Per ciò che concerne la governance societaria, le stime rivelano che la distribuzione delle giornate lavorate non viene alterata in modo sostanziale dalla presenza della proprietà familiare, un risultato che comunque non dovrebbe essere interpretato come assenza *tout court* di un legame tra natura degli assetti proprietari e organizzazione del lavoro. La diffusione della proprietà familiare è un fattore fortemente collineare al profilo demografico degli imprenditori (e segnatamente la loro età ed esperienza professionale). In tale circostanza è ragionevole ipotizzare che le stime OLS associate all'età del datore in realtà 'catturano' una parte del ruolo esercitato dalla famiglia proprietaria sulle politiche del personale. Un altro elemento interessante riportato nella prima colonna della tabella 3 riguarda il ruolo della riforma previdenziale: l'eventualità di aver rinunciato a effettuare assunzioni precedentemente programmate a causa dell'allungamento – imprevisto – dei requisiti anagrafici minimi per accedere alla pensione è associata a una contrazione significativa del coefficiente di variazione delle giornate lavorate (-0,014). Quest'ultimo è peraltro correlato negativamente anche con la redditività aziendale (-0,020), formalizzata dal (log del) fatturato per lavoratore.

Si possono considerare ora le stime OLS relative alle decisioni di investimento, riportate nella seconda e terza colonna della tabella 3. Ancora una volta è possibile verificare quindi una interessante differenza in merito al ruolo delle diverse componenti del capitale umano imprenditoriale. In questo caso, infatti, l'istruzione terziaria del manager/imprenditore è correlata positivamente sia con la probabilità di finanziare attività di R&D (+3,7%) che con quelle di effettuare un investimento *tout court* (+5,7%), rispetto a quanto accade in aziende con a capo degli individui con licenza media o elementare (categoria omessa). Al contrario, il profilo anagrafico non svolge alcuna influenza sulle diverse opzioni



di investimento, un risultato che in effetti appare non del tutto coerente con quelle ipotesi della letteratura secondo cui con il progredire dell'età degli imprenditori, le aziende da essi gestite manifestano segni di contrazione degli spazi di innovazione e investimento. Per interpretare tale risultato è comunque utile far riferimento alle stime relative alla natura degli assetti proprietari, ovvero al fatto che la concentrazione della proprietà familiare sia associata a una riduzione della propensione a innovare (-3,4%) e, più in generale, a investire (-4,1%); un dato, questo, che appare in linea con studi precedenti che identificano nella concentrazione familiare della proprietà uno dei freni al rischio imprenditoriale e quindi della propensione a investire (Cucculelli *et al.* 2016; Pompei *et al.* 2019)⁷. Le stime riportate nelle ultime due colonne della tabella 3 suggeriscono dunque una potenziale asimmetria delle caratteristiche manageriali nella gestione aziendale: il livello di istruzione sembra incidere soprattutto sugli investimenti in capitale fisico e specificatamente nella loro componente tecnologica, mentre l'esperienza e l'età influenzano le modalità di organizzazione del lavoro, nella misura in cui esse possono essere rappresentate dalla dispersione delle giornate lavorate. Focalizzando l'attenzione sulle policy, la tabella 3 rivela come l'allungamento dell'età di pensionamento – e quindi la durata media dei rapporti di lavoro per le persone con maggiore esperienza lavorativa – si accompagni a una diminuzione del coefficiente di variazione delle giornate lavorate (-0,014). Si tratta di un risultato coerente con precedenti studi in cui si dimostra come le imprese che sono state indotte a rinunciare a piani di assunzione precedentemente programmati a causa dell'introduzione della legge n. 214/2011 hanno sperimentato una riduzione significativa dell'occupazione dei giovani con meno di 35 anni e una parallela riduzione nell'uso dei contratti a tempo determinato. Nella seconda e terza colonna della tabella 3 si evince inoltre che la riforma previdenziale è positivamente correlata alla probabilità di investire (+5,5%), anche se ciò non si riflette in un incremento statisticamente significativo della quota di risorse dedicate ad attività di ricerca e sviluppo. Anche tale risultato appare coerente con quanto illustrato in studi precedenti, dove si dimostra che le riforme previdenziali in genere fanno emergere l'esigenza di riorientare la formazione professionale per contrastare il deprezzamento del capitale umano dei lavoratori prossimi alla pensione (Berton *et al.* 2018). In quest'ottica si può comprendere l'analoga spinta esercitata sugli investimenti in capitale 'fisico', mentre ciò è meno evidente per quelle componenti degli investimenti (R&D) che richiedono tipicamente nuove competenze e conoscenze nelle nuove tecnologie, che caratterizzano maggiormente i giovani con elevato livello di istruzione, ovvero la categoria in teoria penalizzata dall'allungamento dei requisiti anagrafici minimi per accedere alla pensione.

⁷ Ancora una volta è necessario sottolineare come la struttura anagrafica degli imprenditori e la proprietà familiare (la selezione dinastica nella gestione) siano fattori intimamente connessi nella realtà produttiva italiana. Di conseguenza l'influenza di ciascuno di questi fattori sulla natura dell'organizzazione interna del lavoro e le scelte di investimento non può essere analizzato indipendentemente dall'altro.

**Tabella 3** Stime pooled OLS. Imprese con almeno 10 lavoratori

	Variabilità lav	R&D	Investimenti
Istruzione terziaria	-0,003 [0,008]	0,037*** [0,013]	0,057*** [0,018]
Istruzione secondaria superiore	-0,004 [0,007]	0,011 [0,010]	0,029* [0,015]
Età>49	-0,034*** [0,010]	0,015 [0,016]	-0,003 [0,023]
34<età<50	-0,027*** [0,010]	0,013 [0,015]	-0,007 [0,022]
Proprietà familiare	0,009 [0,007]	-0,034*** [0,013]	-0,041*** [0,015]
Gestione manageriale	-0,012 [0,008]	0,031 [0,020]	0,057*** [0,019]
Riforma pensioni 'Fornero'	-0,014 [0,008]	0,033 [0,021]	0,055** [0,023]
ln (fatturato per lavoratore)	-0,020*** [0,002]	0,010*** [0,003]	0,025*** [0,004]
Anno 2014	0,017*** [0,004]	-0,079*** [0,007]	-0,090*** [0,010]
Altri controlli	Si	Si	Si
Costante	0,809*** [0,039]	-0,347*** [0,060]	0,105 [0,084]
N. di osservazioni	8.639	8.590	8.621
R2	0,329	0,218	0,152

Note: altri controlli includono: (log del) fatturato per lavoratore, (log del) totale dei lavoratori, quota di dipendenti laureati, quota di dipendenti diplomati, quota di dipendenti con licenza media o inferiore, quota di donne, quota di lavoratori extracomunitari, esposizione al commercio internazionale, accordi con estero, delocalizzazione, impresa multinazionale, appartenenza a una associazione datoriale, effetti fissi temporali, settore di attività Ateco a due digit, regione NUTS 2. Errori standard robusti (per settore Ateco a due digit e impresa) tra parentesi. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

Fonte: elaborazioni degli Autori su dati SISCO-RIL 2010-2015

Nel paragrafo 2.2 si è accennato al fatto che le stime *pooled* OLS possono essere soggette a distorsioni connesse al ruolo della eterogeneità non osservata, come ad esempio quella che si riflette nei valori 'etici' degli imprenditori e nelle norme sociali implicite nell'ambiente di lavoro, elementi che a loro volta possono condizionare congiuntamente sia le variabili *outcomes* che i fattori ad esse sottostanti.

Al fine di verificare la rilevanza di tali argomentazioni, la tabella 4 riporta le stime panel ad effetti fissi (FE) dell'equazione (1). Il primo risultato da sottolineare riguarda il fatto che l'età anagrafica – e con essa l'esperienza professionale e l'accumulazione di capitale umano 'implicito' – si conferma essere un elemento che influenza in modo significativo la distribuzione del lavoro all'interno dell'impresa. In particolare, le stime FE indicano che la presenza di un datore con oltre 50 anni di età si associa a una riduzione del coefficiente di variazione delle giornate lavorate pari a -0,023, un valore sostanzialmente in linea con quello ottenuto con le regressioni *pooled* OLS. Come in precedenza, d'altra parte, né il livello di istruzione degli imprenditori né la diffusione della proprietà familiare alterano in modo statisticamente significativo la dispersione dell'intensità di lavoro. Le regressioni ad effetti fissi inoltre indeboliscono da un punto di vista statistico le implicazioni che la riforma previdenziale esercita sulla distribuzione del lavoro, mentre confermano il ruolo negativo della redditività sul coefficiente di variazione delle giornate lavorate (-0,006).



Il secondo risultato da evidenziare concerne le decisioni di investimento e innovazione. La tabella 4 dimostra che la proprietà familiare incide in modo negativo sulla probabilità di svolgere attività di R&D (-4,9%) e su quella di effettuare investimenti (-5,3%), anche nel caso in cui si tenga conto della eterogeneità non osservata. Il profilo demografico e di competenze degli imprenditori, d'altra parte, non incide sulle opzioni di investimento quando l'equazione (1) è stimata con tecniche panel ad effetti fissi. Infine, la riforma previdenziale, pur mantenendo il medesimo segno delle stime *pooled OLS*, non esercita più un ruolo statisticamente significativo nella direzione di ridurre la disuguaglianza nella distribuzione dell'intensità di lavoro, né in quella di aumentare la probabilità a investire *tout court*. Le regressioni FE, dal canto loro, mostrano una correlazione positiva tra rinuncia ad assumere a causa dell'allungamento dell'età di pensionamento e propensione a finanziare attività di R&D (+4,9%). Tale evidenza sembra supportare l'ipotesi che gli effetti della riforma Fornero per la dispersione delle ore lavorate dipendono essenzialmente dal tipo di impresa che rinuncia alle assunzioni precedentemente programmate e quindi bocciate dall'allungamento dell'età minima di pensionamento.

Tabella 4 Stime panel FE. Imprese con almeno 10 lavoratori

	Variabilità lav	R&D	Investimenti
Istruzione terziaria	-0,002 [0,011]	0,009 [0,031]	-0,032 [0,040]
Istruzione secondaria superiore	-0,005 [0,009]	-0,006 [0,021]	-0,036 [0,030]
Età>49	-0,029*** [0,012]	0,008 [0,029]	0,006 [0,039]
34<età<50	-0,023** [0,012]	-0,001 [0,026]	0,017 [0,035]
Proprietà familiare	0,006 [0,009]	-0,049* [0,027]	-0,053* [0,031]
Gestione manageriale	0,014* [0,08]	0,013 [0,033]	0,013 [0,031]
Riforma pensioni 'Fornero'	-0,001 [0,008]	0,049* [0,030]	0,021 [0,032]
In (fatturato per lavoratore)	-0,006*** [0,002]	0,010** [0,005]	0,018*** [0,006]
Anno 2014	0,019*** [0,003]	-0,073*** [0,008]	-0,102*** [0,011]
Altri controlli	Si	Si	Si
Costante	0,303*** [0,091]	-0,33 [0,276]	0,920*** [0,290]
N. di osservazioni	8.639	8.590	8.606
R2	0,153	0,063	0,084

*Nota: altri controlli includono: (log del) fatturato per lavoratore, (log del) totale dei lavoratori, quota di dipendenti laureati, quota di dipendenti diplomati, quota di dipendenti con licenza media o inferiore, quota di donne, quota di lavoratori extracomunitari, esposizione al commercio internazionale, accordi con estero, delocalizzazione, impresa multinazionale, appartenenza a una associazione datoriale, effetti fissi temporali, settore di attività Ateco a due digit, regione NUTS 2. Errori standard robusti (per settore Ateco a due digit e impresa) tra parentesi. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.*

Fonte: elaborazioni degli Autori su dati SISCO-RIL 2010-2015

In generale, è opportuno sottolineare che le differenze di significatività statistica che emergono in alcuni casi tra le stime *pooled OLS* e quelle FE non necessariamente indeboliscono il quadro discusso in



precedenza, nella misura in cui tali differenze sono connesse alla struttura dei dati. È noto infatti che la bassa variabilità di molte variabili esplicative all'interno delle imprese (*within firm*), come il livello di istruzione terziaria e la proprietà familiare, entrambe sostanzialmente invariati nel tempo, espongono le stime FE a problemi di consistenza e circoscrivono l'interpretazione dei risultati.



CONCLUSIONI

Le analisi condotte nelle pagine precedenti offrono un quadro empirico della relazione che lega le caratteristiche degli imprenditori e della governance societaria ad alcuni aspetti rilevanti del funzionamento aziendale: l'organizzazione interna del lavoro e le decisioni di investimento. In questa prospettiva, la disponibilità di un dataset di tipo *employer-employee* ha permesso di identificare una misura di dispersione delle giornate lavorate da parte degli individui occupati in una medesima impresa, e quindi di esaminare un indice potenzialmente rilevante per la dinamica delle relazioni industriali e della capacità competitiva. Il grado di disuguaglianza delle ore lavorate *within firm* è stato inoltre analizzato congiuntamente al profilo degli investimenti proprio per offrire un quadro il più possibile completo delle implicazioni dell'assetto manageriale e di governance per la crescita del tessuto economico.

In questo contesto, l'applicazione di semplici modelli di regressione permette di mostrare i seguenti risultati principali. Primo, la dispersione delle giornate lavorate tra occupati nell'impresa è influenzata negativamente dall'età anagrafica degli imprenditori – tipicamente legata alla loro esperienza professionale – e alla performance produttiva, mentre non riflette in modo significativo il livello di istruzione dei datori né la governance societaria. Secondo, la probabilità di finanziare attività di R&D e, più in generale, la propensione a investire è correlata negativamente alla proprietà familiare – e implicitamente alla selezione dinastica del management – mentre è favorita dalla performance produttiva. La robustezza di tali evidenze, inoltre, si conferma nel caso in cui le tecniche di regressione tengono conto delle potenziali distorsioni connesse alla eterogeneità non osservata delle imprese.

Un altro risultato da sottolineare riguarda il ruolo della riforma del sistema previdenziale (cosiddetta riforma Fornero) che, in linea di principio, può aver indotto un cambiamento nelle politiche del personale e in particolare nella distribuzione dell'intensità di lavoro tra individui appartenenti a diverse coorti di età. Le stime indicano in effetti che l'introduzione di norme che allungano l'età minima tendono a ridurre la disuguaglianza del lavoro *within firm*, ma in questo caso la robustezza delle stime riflette in modo fondamentale l'eterogeneità delle realtà produttive.

A questo punto occorre sottolineare che, anche se le elaborazioni econometriche non permettono di identificare relazioni di causalità tra i fenomeni oggetto di studio, ciò che emerge dalle analisi rivela chiaramente che le caratteristiche della demografia imprenditoriale e della governance societaria non possono essere considerate in alcun modo un dato 'esogeno' dell'organizzazione dei mercati interni del lavoro e delle potenzialità competitive delle aziende. Tralasciare questa consapevolezza rischia di essere una seria limitazione per il disegno, l'attuazione e l'efficacia delle politiche per il lavoro e le imprese. In particolare, i risultati presentati, per quanto non esaustivi, suggeriscono che la dinamica produttiva e l'organizzazione del lavoro nel nostro Paese, caratterizzato da una grande maggioranza di imprese di piccole dimensioni e a conduzione familiare, ha un forte connotato 'comportamentale' e in qualche



misura culturale. In questo contesto le tradizionali misure di policy dirette a incentivare gli investimenti e/o a favorire eque opportunità professionali tra gli individui dovrebbero essere integrate con interventi sul diritto societario e sull'assetto complessivo dell'organizzazione industriale.



BIBLIOGRAFIA

- AKERLOF G., YELLEN J. (eds.) (1986), *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge, Cambridge University Press
- ALTMANN S., FALK A., GRUNEWALD A., HUFFMAN D. (2014), Contractual incompleteness, unemployment, and labour market segmentation, *Review of Economic Studies*, 81, n.1, pp.30-56
- ANDERSON R.C., REEB D.M. (2003), Founding-family ownership and firm performance: evidence from the S&P500, *Journal of Finance*, 58, n.3, pp.1301-1328
- AUDRETSCH D.B., COAD A., SEGARRA A. (2014), Firm growth and innovation, *Small Business Economics*, 43, n.4, pp.743-749
- BARBERA F., MOORES K. (2013), Firm Ownership and Productivity. A Study of Family and Non Family SMEs, *Small Business Economics*, 40, n.4, pp.953-976
- BENTOLILA S., SAINT-PAUL G. (1992), The macroeconomic impact of flexible labor contracts, with an application to Spain, *European Economic Review*, 36, n.5, pp.1013-1047
- BERRONE P., CRUZ C., GOMEZ-MEJIA L.R. (2012), Socioemotional wealth in family firms. Theoretical dimensions, assessment approaches, and agenda for future research, *Family Business Review*, 25, n.3, pp.258-279
- BERTON F., GUARASCIO D., RICCI A. (2018), *Increasing retirement age, workplace training and labor market outcomes*, Inapp Paper n.12, Roma, Inapp
- BERTRAND M., SCHOAR A. (2006), The Role of Family in Family Firms, *Journal of Economic Perspective*, 20, n.2, pp.73-96
- BLOOM N., VAN REENEN J. (2011), Human Resource Management and Productivity, in Ashenfelter O., Card D. (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam, Elsevier, vol. 4, part B, pp.1697-1767
- BOWLES S., GINTIS H. (2013), *A cooperative species. Human reciprocity and its evolution*, Princeton, Princeton University Press
- CASELLI F., GENNAIOLI N. (2013), Dynastic management, *Economic Inquiry*, 51, n.1, pp.971-996
- CETRULO A., CIRILLO V., GUARASCIO D. (2019) Weaker jobs, weaker innovation. Exploring the effects of temporary employment on new products, *Applied Economics* <DOI: 10.1080/00036846.2019.1619015>
- CIRILLO V., RAITANO M., RICCI A. (2019), Innovazione e distribuzione del lavoro nelle imprese italiane, *Sinapsi*, IX, n.1-2, in corso di pubblicazione
- CROCE G., RICCI A., TESAURO G. (2019), Pensions reforms, workforce ageing and firm-provided welfare, *Applied Economics*, 51, n.32, pp.3480-3497
- CUCCULELLI M., LE BRETON-MILLER I., MILLER D. (2016), Product innovation, firm renewal and family governance, *Journal of Family Business Strategy*, 7, n.2, pp.90-104
- DI CASTRO G., RICCI A. (2014), Qualità dell'occupazione e ruolo dell'istruzione nelle imprese, *Rivista delle Politiche Sociali*, n.4, pp.133-149
- FARACE S., MAZZOTTA F. (2015), The effect of human capital and networks on knowledge and innovation in SMEs, *Journal of Innovation Economics & Management*, n.1, pp.39-71



- FEHR E., GOETTE L., ZEHNDER C. (2009), A Behavioral Account of the Labor Market. The Role of Fairness Concerns, *Annual Review of Economics*, 1, n.1, pp.355-384
- GAZIER, B., PETIT, H. (2007), French Labour Market Segmentation and French Labour Market Policies since the Seventies. Connecting Changes, *Socio-Economie du travail (Économies et Sociétés, série AB)*, 41, n.28, pp.1027-1056
- LAZEAR E.P. (2004), Balanced Skills and Entrepreneurship, *American Economic Review*, 94, n.2, pp.208-211
- LAZEAR E.P., OYER P. (2013), Personnel economics, in Gibbons R., Roberts J. (eds.), *Handbook of Organizational Economics*, Princeton-NJ, Princeton University Press, pp.479-519
- MARTIKAINEN M., NIKKINEN J., VAHAMAA S. (2009), Production Functions and Productivity of Family Firms. Evidence from the S&P500, *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 49, n.2, pp.295-307
- NUNZIATA L., STAFFOLANI S. (2007), Short-term contracts regulations and dynamic labour demand. Theory and evidence, *Scottish Journal of Political Economy*, 54, n.1, pp.72-104
- POMPEI F., DAMIANI M., RICCI A. (2019), Family firms, performance-related pay, and the great crisis: evidence from the Italian case, *Industrial and Corporate Change*, 28, n.5, pp.1193-1225
- QUARANTA R., RICCI A. (2017), *Riforma delle pensioni e politiche di assunzione: nuove evidenze empiriche*, Inapp Paper n.3, Roma, Inapp
- REICH M., GORDON D.M., EDWARDS R.C. (1973), A theory of labor market segmentation, *The American Economic Review*, 63, n.2, pp.359-365
- RICCI A. (2013), *Mercato del lavoro, capitale umano ed imprese: una prospettiva di politica del lavoro*, I libri del Fondo sociale europeo, Roma, Isfol
- RICCI A. (2018), Lavoro temporaneo, scioperi, investimenti e competitività. Il ruolo della contrattazione in deroga al CCNL, *Sinapsi*, n.1, pp.71-85
- RUBERY J., WILKINSON F. (1981), Outwork and segmented labour markets, in WilKinson F. (ed.), *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, London, Academic Press, pp.115-132
- SHAPIRO C., STIGLITZ, J.E. (1984), Equilibrium unemployment as a worker discipline device, *The American Economic Review*, 74, n.3, pp.433-444
- SHLEIFER A., VISHNY R.W. (1997), The limits of arbitrage, *The Journal of Finance*, 52, n.1, pp.35-55
- VAN DER SLUIS J., VAN PRAAG M., VIJVERBERG W. (2008), Education and entrepreneurship selection and performance. A review of the empirical literature, *Journal of Economic Surveys*, 22, n.5, pp.795-841
- ZUBIRI-REY J.B. (2008), *Trayectorias Sociolaborales. Introducción metodológica a las técnicas longitudinales en economía del trabajo*, Bilbao, XI Jornadas de Economía Crítica, 27-29 de marzo 2008 Area de Economía laboral

