

***DRAFT***

*(27 marzo 2013)*

**PROGRAMMAZIONE 2014-2020**  
**CONTRIBUTO ISFOL<sup>1</sup> AL GRUPPO ANALISI**  
**ECONOMICA E TERRITORIALE**

**Competitività, innovazione e capitale umano**

- 1 La competitività del sistema produttivo italiano
2. L'innovazione nel sistema produttivo italiano
3. Il capitale umano nel sistema produttivo italiano

---

<sup>1</sup> Il contributo dell'Isfol all'analisi di contesto per l'"Accordo di partenariato" utilizza i risultati delle indagini campionarie condotte dall'Istat e dall'Isfol, in ambito Sistan, e i lavori pubblicati nei diversi Dipartimenti dell'Istituto dal personale di ricerca; è stato redatto da Massimiliano Deidda con il contributo di Marco Centra, Valentina Gualtieri, Andrea Ricci e Paolo Severati.



## *Competitività, innovazione e capitale umano*

Lo sviluppo economico e sociale è sistematicamente accompagnato e stimolato dall'ampliamento del patrimonio di conoscenze tecniche e scientifiche e dall'aggiornamento dei valori e dei saperi, individuali e collettivi. La stretta relazione tra l'accumulazione di conoscenza e la crescita del livello di benessere, è a sua volta correlata con la competitività del sistema economico e produttivo e la sua capacità di innovarsi. L'efficienza del sistema produttivo e il tasso di crescita del prodotto sono dunque intrinsecamente correlati alla dotazione di capitale umano di una collettività.

L'analisi del ritorno dell'investimento in capitale umano segue un doppio binario: da un lato, la crescita del bagaglio di conoscenze individuali e collettive produce un rendimento per gli individui in termini di maggiore occupabilità, lavori di più elevata qualità e più alti livelli retributivi, dall'altro, l'utilizzo di tali conoscenze e competenze nel processo produttivo di beni e servizi contribuisce ad aumentare l'efficienza del processo produttivo e, in ultima analisi, i margini di profitto e la capacità di adattamento delle imprese al mercato. Le imprese, infine, remunerano il fattore lavoro in funzione crescente del contenuto intrinseco di capitale umano. L'incontro di tali interessi dal lato dell'offerta e dal lato della domanda di competenze, opportunamente regolato, genera infine, in ottica macroeconomica, un aumento dell'efficienza dell'intero sistema, producendo sviluppo e crescita economica.

L'analisi empirica sul lato del mercato del lavoro italiano conferma il paradosso per cui, a una scarsità relativa dei livelli alti d'istruzione, fanno riscontro bassi rendimenti: ne risulta che “nel nostro paese il capitale umano è un bene scarso a cui si attribuisce scarso valore”. Tra le cause anche, da un lato, la ridotta dimensione unitaria del sistema produttivo italiano cui è associata una dotazione di capitale e di risorse incompatibile con il livello di investimento richiesto per attività di innovazione, ricerca e sviluppo; dall'altro, un sistema scolastico caratterizzato da forti divari nei livelli di qualità che minacciano la credibilità dell'istituzione, di cui si lamenta la debolezza dei legami con il mondo produttivo. Questa situazione ingenera un circolo vizioso: bassi rendimenti scoraggiano gli investimenti in capitale umano e disincentivano le persone ad ampliare il proprio bagaglio di conoscenze e competenze; ciò ha un impatto negativo sull'economia italiana, riducendone la capacità di innovazione cui si riconosce, specialmente in questa fase storica, il ruolo di motore principale di crescita economica nelle economie più sviluppate. Si ravvisa, dunque, la necessità di interventi coordinati sul sistema d'istruzione-formazione, che puntino alla qualità e valorizzazione del capitale umano, e sul sistema produttivo, attraverso politiche industriali e commerciali, e investimenti in ricerca e innovazione, in un quadro istituzionale certo.

Il modello italiano della cosiddetta specializzazione flessibile, concentrato principalmente nei settori tradizionali dell'industria manifatturiera, in prevalenza composta da PMI, con forte vocazione all'export e una funzione di produzione di tipo *labour intensive*, ancora oggi *core business* del sistema produttivo italiano, ha di fronte una nuova sfida, ed è gravemente minacciato da una crisi che evidenzia le debolezze strutturali emerse negli ultimi due decenni. Il settore manifatturiero, in particolare, continua ad essere composto per la quasi totalità da unità produttive con meno di 10 addetti in cui si concentrano circa la metà degli occupati del settore. La sfida in atto richiede un'analisi attenta della relazione che intercorre tra competitività, innovazione e capitale umano perché l'aggiustamento in corso possa essere indirizzato dalle politiche, verso un percorso coerente che conduca le Regioni e l'intero Paese al raggiungimento dei traguardi stabiliti nella strategia Europa 2020.

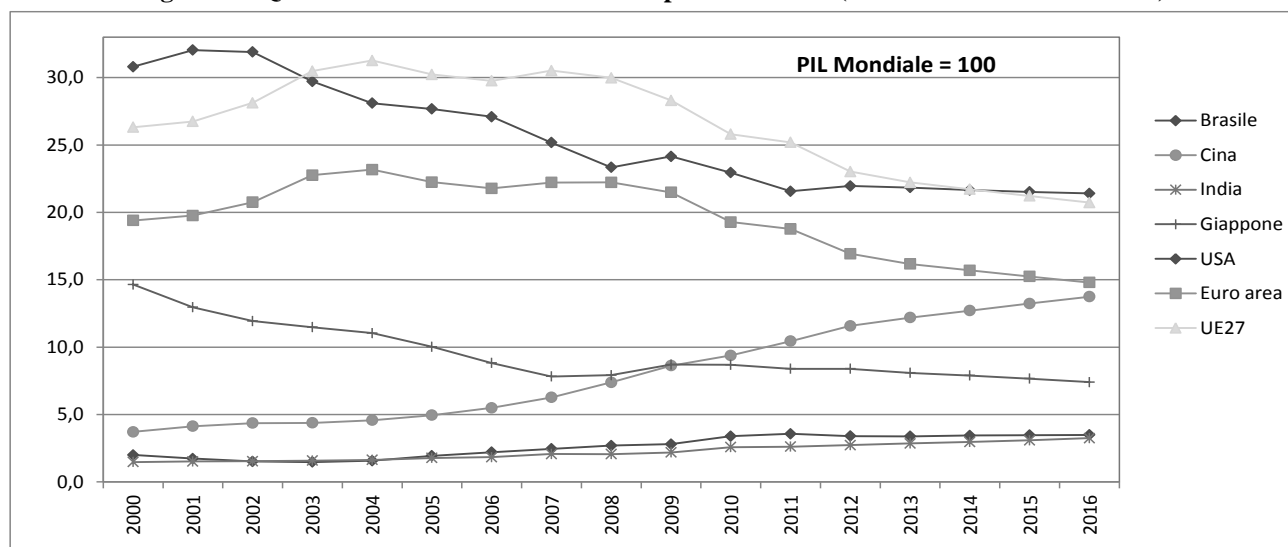
Dall'analisi della relazione tra crescita, produttività e dinamiche nel mercato del lavoro, lo scenario base che si profila è che la specializzazione produttiva nei settori tradizionali e il ricorso ad una funzione di produzione di tipo *labour intensive* abbiano portato in questi anni a una bassa crescita e

un profondo mutamento dell'*input* lavoro immesso nel processo di produzione, correlato con una stagnazione dei livelli di produttività. Il più ampio ricorso a strumenti di flessibilità contrattuale, vecchi e nuovi, nel mercato del lavoro unitamente a moderazione salariale avviata con gli accordi del '93, contribuiscono a spiegare la tenuta del sistema fino al deflagrare della crisi. Le imprese italiane avrebbero sfruttato i margini di aggiustamento, a parità di prodotto e di processo, offerti dal contenimento del costo del lavoro e dalla flessibilità numerica (più che *funzionale*), sia rispetto alla durata, sia alle modalità di impiego, in *fine-tuning* con l'introduzione delle riforme nel mercato del lavoro. La crisi ha quindi messo in discussione il modello del sistema produttivo italiano. Gli ammortizzatori sociali hanno tenuto sotto controllo la perdita di posti di lavoro, ma in ottica strettamente congiunturale, i costi economici e sociali sono stati distribuiti sul sistema paese, ma il protrarsi del differenziale di produttività richiede misure di politica industriale e efficienza amministrativa, mentre gli effetti di breve termine dell'aggiustamento suggeriscono di rafforzare le misure di politica del lavoro. Occorre agire perché la ricerca di un nuovo equilibrio sui mercati dei prodotti e dei fattori sia accompagnato da un sostegno alla crescita economica che porti, attraverso incrementi di produttività, alla creazione di maggiori e migliori posti di lavoro, e compensi la perdita di posizioni lavorative conseguenza dell'aggiustamento nel sistema produttivo. Occorre superare: l'inerzia di un sistema economico che si è assestato su una frontiera della produzione basata su un'allocazione sub-ottimale delle risorse, il consolidamento di un processo di segmentazione del mercato del lavoro, l'aumento della disoccupazione strutturale, in particolare quella giovanile femminile e di lunga durata, e l'estendersi dell'area dello svantaggio sociale a causa della crisi.

### ***La competitività del sistema produttivo italiano***

La componente esogena della competitività del sistema produttivo italiano è certamente legata all'assetto delle istituzioni che regolano il commercio internazionale e il sistema dei tassi di cambio tra le valute, che riflette a sua volta le ragioni di scambio tra sistemi economici oggi in competizione sulla base della "nuova divisione internazionale del lavoro". La *globalizzazione* ha portato una crescita del commercio mondiale senza precedenti e una redistribuzione delle quote a vantaggio delle nuove potenze economiche (Cina, Brasile, India; cfr. figure 1 e 2). La quota cinese nel commercio mondiale non solo è raddoppiata nel tessile, ma è quasi triplicata nella produzione di macchinari: è già in atto, dunque, anche nei paesi emergenti uno spostamento dalle produzioni standardizzate a basso valore aggiunto e alta intensità di lavoro poco qualificato, verso produzioni caratterizzate da un contenuto più elevato di innovazione.

**Figura 1 – Quota del Prodotto interno lordo a prezzi correnti (Produzione mondiale = 100)**

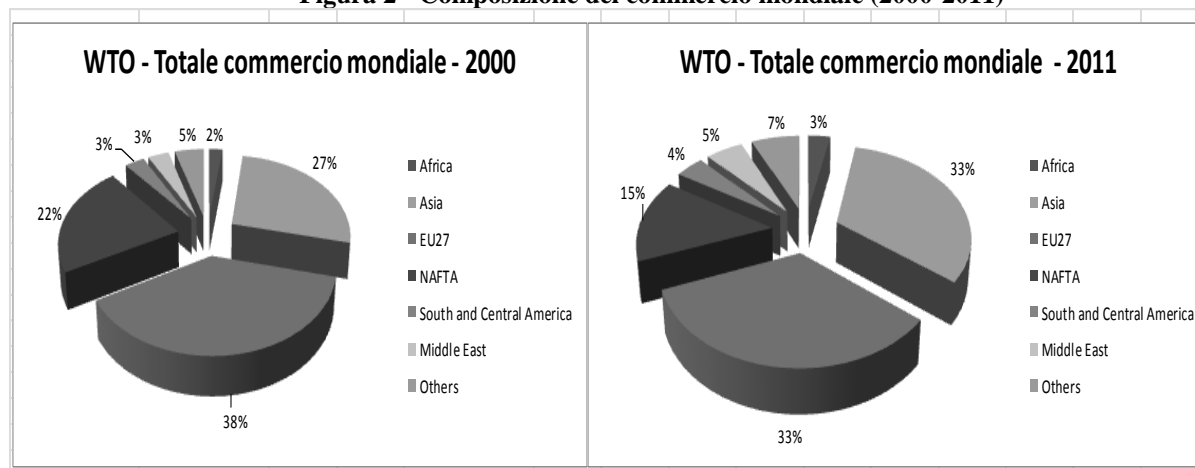


Fonte: Fondo Monetario Internazionale, World Economic Outlook Database, Ottobre 2012; (i dati successivi al 2011 sono stimati).

Il cambiamento, sintetizzato con il termine *globalizzazione*, è avvenuto tramite “il trasferimento di tecnologia e di capitale dai paesi con alto costo del lavoro a quelli con manodopera più a buon mercato, e la conseguente crescita di esportazioni ad alta intensità di lavoro dal Terzo mondo” (Krugman P., 2009). Il trasferimento di capitali verso aree geografiche precedentemente chiuse agli scambi internazionali e la delocalizzazione produttiva (*off-shoring*) sono alcune tra le principali determinanti degli squilibri attuali e impongono la ricerca di un nuovo equilibrio tra le aree più sviluppate, tra queste l’Unione europea, e le aree meno sviluppate del pianeta, resa difficile da una competizione spesso basata sul *dumping* dei diritti a danno dei mercati del lavoro locali.

“Il cambiamento non è solo intersettoriale. Le produzioni all’interno di ciascun settore si frammentano in “compiti” che sostituiscono i beni finiti come oggetto stesso degli scambi mondiali e si ricompongono in lunghe filiere produttive, o catene globali del valore. L’innovazione incessante, radicale, diviene la chiave, per una singola impresa come per un’economia nazionale, che consente di sopravvivere e prosperare in questa diversa organizzazione del lavoro e della produzione su scala globale.” (Rossi, S., Banca d’Italia, 2013).

Figura 2 - Composizione del commercio mondiale (2000-2011)



Fonte: WTO 2012

I fattori che hanno contribuito in passato al successo del modello di sviluppo italiano, attraverso un mix di inflazione e svalutazioni competitive, negli anni 60-70, e politiche pubbliche espansive finanziate in *deficit spending* negli anni 80, non sono oggi più disponibili, a seguito dell’adesione all’Unione economica e monetaria. Permangono invece i vincoli esterni che minano l’efficienza comparata delle produzioni italiane, confermato dall’andamento della produttività totale dei fattori, dovuti al deficit energetico strutturale, al malfunzionamento della pubblica amministrazione e della giustizia, civile in particolare.

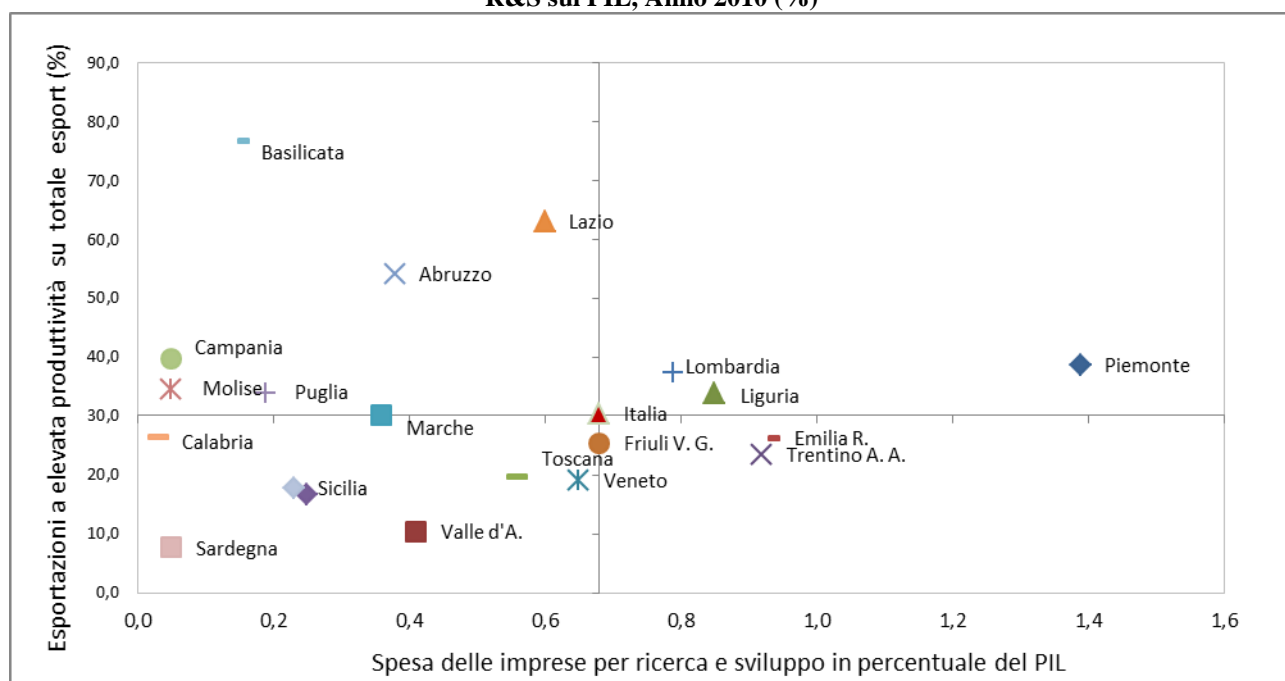
La ridotta dimensione delle imprese nei settori della manifattura e del terziario tradizionale rischia di rendere più lento, rispetto ai paesi *partner*, il processo di sviluppo tecnologico e la capacità di competere sui mercati internazionali che, se attivo e dinamico, potrebbe assorbire rapidamente le nuove competenze in uscita dal sistema di istruzione e di formazione, elevando i rendimenti dell’investimento in capitale umano per l’offerta di lavoro, sia in termini occupazionali che retributivi, e ampliando i margini di profitto per le imprese. Una conferma deriva dalla dinamica dei livelli di produttività che nel nostro paese evidenziano una crescita particolarmente contenuta nel corso dell’intero decennio trascorso, perdendo margini di competitività rispetto agli altri paesi dell’area continentale. La ridotta dimensione economica, finanziaria, patrimoniale e organizzativa delle nostre imprese appare insufficiente a sostenere il costo di investimenti in processi innovativi necessari per tenere il nostro paese al passo con le grandi economie europee: da un lato non consente nuovi investimenti e un normale accesso al credito, dall’altro, la specializzazione in produzioni al termine del loro “ciclo di vita” non consente di generare margini sufficienti per

aumentare i livelli di produttività, obbligando le imprese a competere sui costi piuttosto che sull'efficienza.

Come evidenziato in precedenza, la tradizionale vocazione all'export delle imprese italiane rappresenta ancora un punto di forza del sistema produttivo italiano. Numerosi studi riferiscono che è in atto da anni nei distretti manifatturieri italiani una diversificazione del prodotto verso la cosiddetta "gamma alta", di qualità. Questa interpretazione spiegherebbe, ad esempio nel settore tessile tradizionale (che rappresenta l'11% del totale del fatturato export nel 2011, Istat), al tempo stesso, la flessione del valore aggiunto e la crescita in valore dell'export. Si tratta di produzioni *labour intensive* nelle quali il costo del lavoro rappresenta comunque una variabile importante, che può, tuttavia, essere compensata da un aumento della produttività, cioè del valore aggiunto per addetto. Le imprese specializzate nei prodotti ad alta qualità sarebbero le stesse che hanno incrementato il fatturato export, aumentando la produttività del lavoro, mantenendo o aumentando la competitività internazionale.

Lo scenario regionale conferma la relazione tra il peso ridotto delle esportazioni di prodotti a elevata o crescente produttività sul totale delle esportazioni e la ridotta capacità di investimento delle imprese italiane in ricerca e sviluppo.

**Figura 3- Esportazioni di prodotti a elevata o crescente produttività sul totale delle esportazioni e investimenti in R&S sul PIL, Anno 2010 (%)**

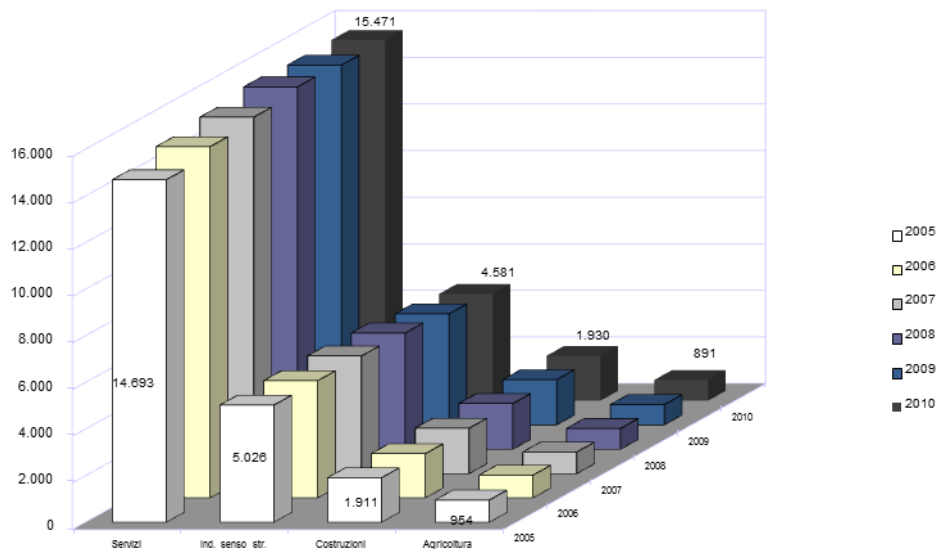


Fonte: elaborazioni isfol su dati Istat, Statistiche sulla ricerca scientifica.

Il livello e la qualità della domanda di lavoro espressa da questo sistema produttivo è caratterizzata dalla forte polarizzazione della struttura produttiva per dimensione d'impresa. Nel 2010, su un totale di poco più di 4,5 milioni di imprese nell'industria e nei servizi (di cui circa 3 milioni sono ditte individuali) che occupano circa 17,9 milioni di addetti, le imprese con meno di 10 addetti rappresentano circa il 95 per cento del totale (4,3mln) e occupano il 46 per cento degli addetti. Il 21 per cento degli addetti (quasi 3,8 milioni) lavora nelle piccole imprese (da 10 a 49 addetti) e il 12,5 per cento (oltre 2,2 milioni) in quelle di media dimensione (da 50 a 249 addetti). Soltanto 3.735 imprese (0,08 per cento) impiegano 250 addetti e più, assorbendo, tuttavia, il 20 per cento dell'occupazione complessiva (circa 3,6 milioni di addetti).

La specializzazione settoriale dell'Italia rimane dunque concentrata nei settori a bassa e medio-bassa tecnologia (prodotti in metallo, minerali e plastica, mezzi di trasporto, macchinari e apparecchi, tessile e abbigliamento), quelli che hanno maggiormente risentito della crisi. L'occupazione è cresciuta, nel decennio trascorso, nel settore delle Costruzioni, tra quelli più colpiti in seguito dalla crisi, dell'Intermediazione finanziaria e dei Servizi alle imprese e alle persone. Gli altri settori hanno mostrato un andamento caratterizzato da bassa crescita e volatilità elevata. I dati peggiori sull'occupazione si sono registrati nell'industria in senso stretto e in agricoltura. Il settore dei servizi è quello che ha registrato il maggior incremento del tasso di occupazione.

**Figura 4 - Occupati per settore di attività economica - dati destagionalizzati**



Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Istat.

### ***L'innovazione nel sistema produttivo italiano***

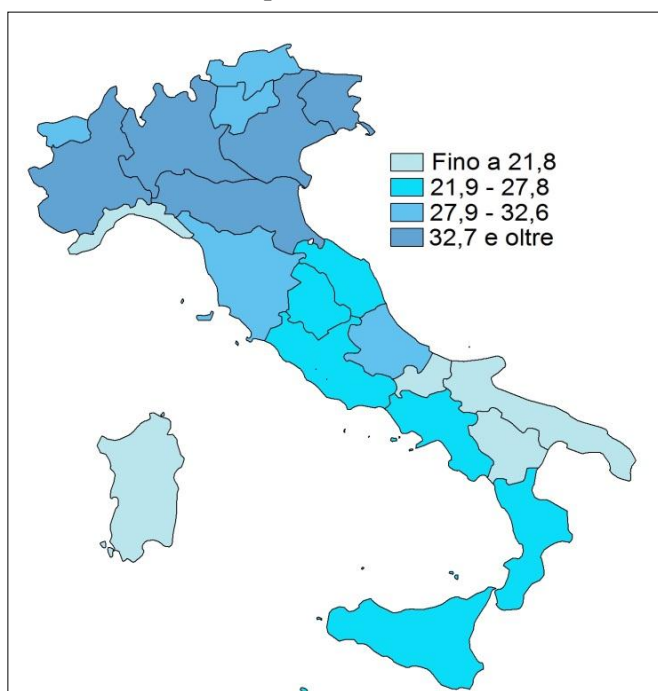
Nel processo produttivo, che è la continua e ripetitiva attività di acquisto, trasformazione e commercializzazione, l'impresa ha margini di innovazione nella scelta delle materie prime e delle fonti di approvvigionamento, nei servizi e nel lavoro utilizzati, negli investimenti richiesti per creare la struttura produttiva necessaria ad ottenere i prodotti e i servizi che si desidera collocare nei mercati rispondenti alle strategie di marketing identificate. Dunque, "Innovare che cosa? Il prodotto, ma anche il processo di produzione, l'organizzazione aziendale, il modo di combinare i fattori produttivi e le pratiche di commercializzazione. Per innovare, una impresa deve investire, spendere, su molti fronti: ad esempio, per formare i suoi lavoratori all'uso di nuove tecnologie o per sostenere con un marketing adeguato la vendita di un nuovo prodotto." (Rossi, S., Banca d'Italia, 2013). La capacità di innovare di un'azienda, che si cela dietro l'analisi quantitativa degli indici di bilancio, se oggetto di un'analisi qualitativa rivela lo stretto legame tra successo dell'attività imprenditoriale e dotazione di capitale umano, indispensabile per garantire la flessibilità necessaria a mantenere una continua capacità di adattamento alle mutate condizioni di mercato e un elevato tasso di innovazione.

In tali dinamiche risulta cruciale la dotazione di capitale umano. Gli sviluppi della teoria del capitale umano, dai primi contributi di Becker (1964) e Mincer (1974), sono stati notevoli e hanno introdotto numerosi elementi che, pur non legati ai processi di acquisizione formale di capitale umano, ne condizionano i livelli di rendimento. Tra questi si segnalano in particolare le proposte di

Nelson e Phelps (1966) che introducono quali componenti del capitale umano le capacità adattative di individui e imprese, elementi particolarmente utili nell'analisi dei rendimenti in condizioni di disequilibrio. Gardner (1985) ha introdotto poi una definizione multidimensionale del capitale umano, facendo riferimento alle abilità di natura cognitiva e non cognitiva. Bowles e Gintis (1976) hanno proposto poi una utile declinazione delle conoscenze e competenze secondo un approccio comportamentale, sottolineando come un elemento cruciale del capitale umano, utile nell'analisi delle capacità produttive nei modelli post-fordisti, consista nella capacità di operare in modelli organizzativi complessi, a di assicurare un comportamento funzionale ai processi di produzione sotto il profilo gerarchico e adattivo. Oggi, il tema delle competenze e l'obiettivo del loro sviluppo quale fattore di crescita e competitività, è divenuto oggetto di priorità di policy non solo nei singoli Paesi, ma anche in ambito comunitario e OECD; Europa 2020 (*New skills and Jobs* e il recente *Employment Package*) e la *OECD Skills Strategy* forniscono benchmark e stimoli alla loro realizzazione.

Il capitale umano rappresenta dunque un fattore determinante nella capacità di sviluppare innovazione del sistema economico italiano. Tuttavia le condizioni dei diversi contesti di riferimento possono rendere inefficiente il ruolo delle competenze nel favorire la crescita, generando distorsioni marcate nell'utilizzo del capitale umano e nel suo rendimento, sia per i lavoratori sia per le imprese. Un mercato del lavoro dove non vi sia equilibrio, sia in termini di quantità sia di remunerazione, tra competenze offerte e competenze domandate genera un utilizzo non ottimale del capitale umano accumulato e può dar luogo a sacche di inefficienza che frenano la crescita e lo sviluppo. Così come un mix inadeguato di *competenze generali* e di *competenze specifiche* può dar luogo a rendimenti non ottimali dell'investimento in istruzione e a *mismatch*.

**Figura 5- Imprese innovatrici con almeno 10 addetti per regione, Anni 2008-2010 (valori percentuali)**

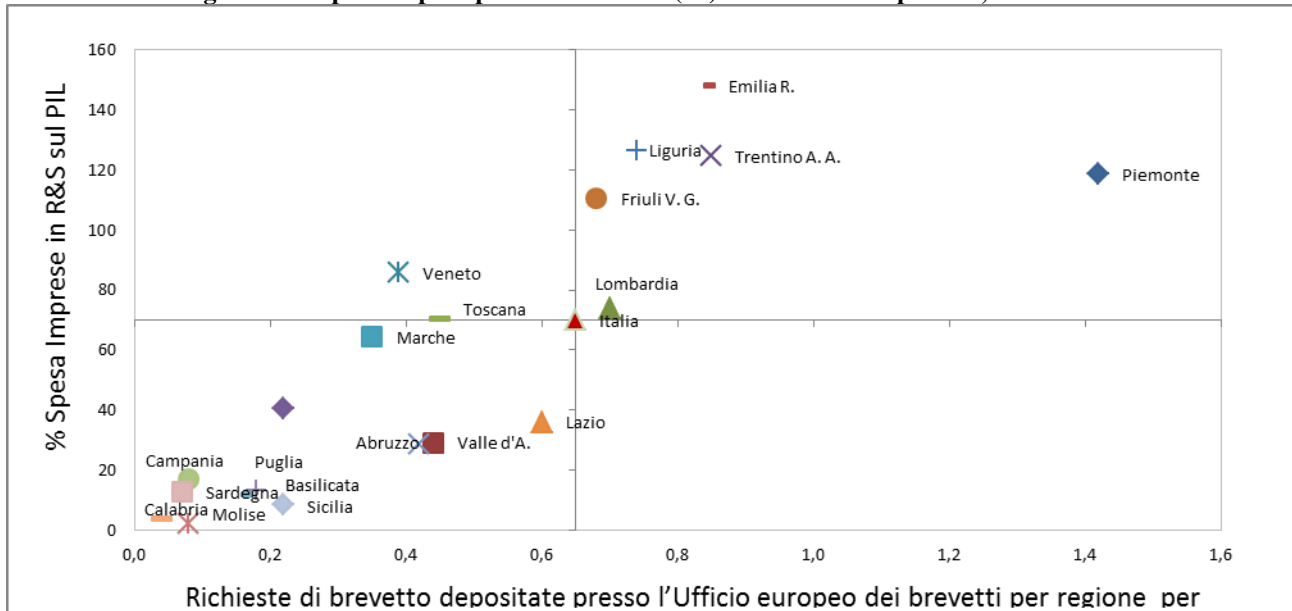


Fonte: Istat, Rilevazione sull'innovazione nelle imprese.



Dall'ambiente esterno e dal modello organizzativo prevalente dipende la capacità del capitale umano di trasformare l'innovazione in incrementi di produttività e maggiore competitività. La spesa totale in attività di ricerca e sviluppo (R&S) è in Italia tra le più basse in Europa. Sebbene, quasi la metà delle imprese dichiara di effettuare investimenti, la quota di investimenti risulta concentrata principalmente in quelle di grandi dimensioni.

**Figura 6 - Imprese: spesa per R&S sul PIL (%) e n. Brevetti depositati, Anno 2008**



Fonte: elaborazioni Istat su dati Eurostat

### ***Il capitale umano nel sistema produttivo italiano***

Se si guarda ai dati della Rilevazione sulle Imprese e i Lavoratori (RIL) condotta dall'Isfol per il 2010, è dimostrabile la correlazione positiva del livello di istruzione degli imprenditori con un'organizzazione interna alle aziende in cui si valorizza il capitale umano dei lavoratori e si favoriscono relazioni industriali «cooperative»; con scelte di internazionalizzazione e propensione a fare rete e con una più elevata performance produttiva. La probabilità che chi guida l'impresa sia in possesso di un titolo di studio universitario si riduce in presenza di una struttura proprietaria di tipo familiare, che frena il ricorso a risorse manageriali esterne, di una ridotta dimensione aziendale e bassa dotazione di capitale umano nella forza lavoro; al contrario, la selezione di professionalità manageriali esterne, le operazioni di rete, la presenza di forza lavoro qualificata e una specializzazione produttiva nei settori delle *public utilities* e del terziario avanzato richiedono la presenza di imprenditori con una più ampio portafoglio di competenze legate a funzioni direttive e di programmazione e quindi di un più elevato livello di capitale umano.

Le imprese amministrate da imprenditori con livelli di istruzione più elevati sembrano caratterizzate da un modello di comportamento più «virtuoso», sia per quanto riguarda le performance competitive sia per ciò che concerne l'organizzazione dei rapporti di lavoro e la valorizzazione del capitale umano dei dipendenti. Queste imprese sono sistematicamente più esposte al commercio internazionale, più profittevoli e maggiormente inclini a impiegare forza lavoro femminile e dotate di elevato livello di capitale umano: il 20% è laureato, il 50% è diplomato, il 43% è di genere femminile. Inoltre l'uso dei contratti a tempo determinato, tipicamente associati a minori investimenti in formazione professionale, è relativamente meno frequente (11%), mentre maggiore è la propensione ad adottare schemi di contrattazione integrativa (12%), che può testimoniare una maggiore inclinazione a gestire in modo cooperativo e poco conflittuale le relazioni industriali.

All'estremo opposto, le imprese guidate da imprenditori e manager poco o per nulla istruiti, presentano una minore frequenza di commerci con l'estero e profitti più contenuti rispetto alla media nazionale. Le caratteristiche dell'organizzazione del lavoro penalizzano l'investimento in capitale umano, la presenza femminile si associano ad un elevato ricorso alla flessibilità contrattuale: solo il 3% dei dipendenti è laureato, la quota di donne si riduce al 34% mentre i contratti a termine riguardano il 15% del totale dei dipendenti.

Le imprese considerate più virtuose sono maggiormente concentrate nelle regioni del Nord-ovest (30%) e del Nord-est (27%), dividendosi equamente per la parte restante nelle regioni del Centro (22%) e in quelle del Sud (22%). Queste imprese sono in gran parte di piccole dimensioni, coerentemente con le caratteristiche del sistema produttivo italiano: il 71% occupa meno di 15 dipendenti, il 23% tra i 15 e i 49 dipendenti, il 5% tra i 50 e i 249 dipendenti mentre solo l'1% impiega almeno 250 lavoratori. Per ciò che riguarda la specializzazione settoriale, le imprese caratterizzate da imprenditorialità e management più istruito si collocano prevalentemente nella manifattura in senso stretto (30%), nelle costruzioni (14%) e, all'interno dei servizi, nel comparto del commercio (22%), degli alberghi e ristoranti e nel terziario avanzato.

La relazione tra livello di istruzione dei vertici decisionali e caratteristiche geografiche e produttive delle imprese evidenzia una relazione positiva tra il livello di istruzione e dimensione aziendale: la quota corrispondente a bassi livelli di istruzione è del 58% nelle imprese con meno di 15 dipendenti, del 29% nelle imprese con più di 15 e meno di 50 dipendenti, del 10% in quelle con più di 50 e meno di 250 e del 2% in quelle con più di 250 dipendenti; gli imprenditori e manager meno scolarizzati arrivano addirittura a una quota del 78% nelle aziende di piccole dimensioni (meno di 15 dipendenti), mentre sono pressoché assenti nelle aziende di dimensione medio-grande (oltre i 50 dipendenti).

Per ciò che riguarda i settori di attività, nella manifattura la quota di imprese guidate da laureati (23%) è inferiore a quelle condotte da imprenditori e manager con diploma di media superiore (31%), mentre è ancora prevalente il numero di imprese amministrate da persone con al massimo un titolo di scuola media inferiore (34%); la prevalenza di imprese con direzione poco scolarizzata è propria dei settori tradizionalmente considerati a basso contenuto di innovazione tecnologica, come le costruzioni, il commercio, la ristorazione. Al contrario, la gestione di imprese operanti nel terziario avanzato, nelle attività di consulenza professionale, in quelle finanziarie e assicurative e nei servizi privati di utilità sociale (istruzione, sanità, assistenza ecc.), sembra imporre un livello di istruzione universitaria.

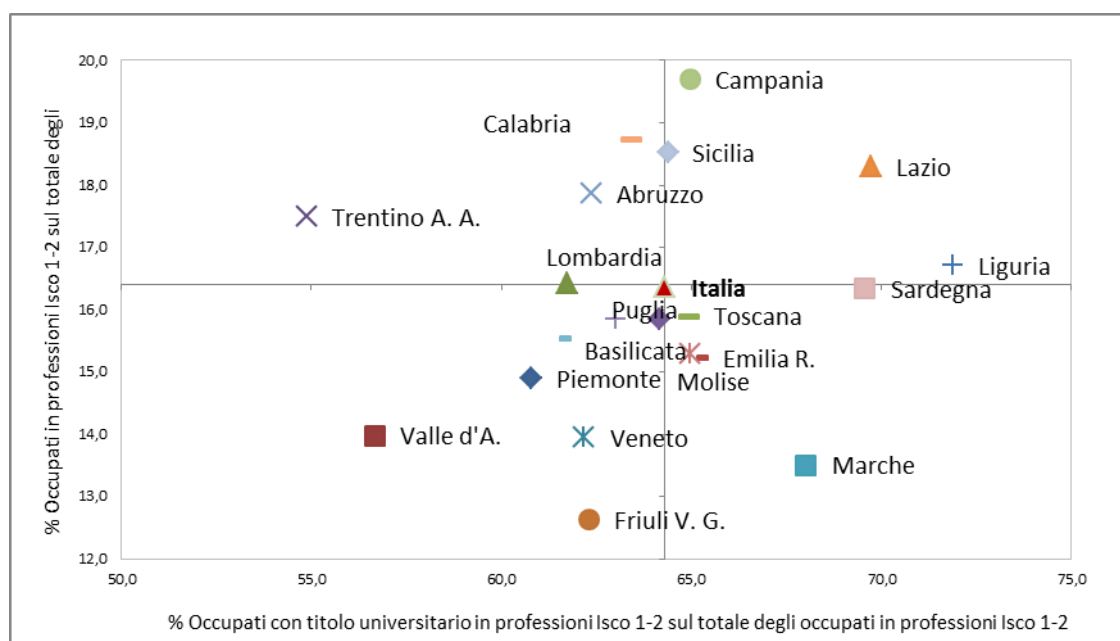
La concentrazione più elevata di imprenditori e manager laureati si riscontra nel Nord-ovest (33%) e, dato meno immediato da interpretare, nelle regioni del Sud (25%); a seguire si trovano le regioni del Nord-est (23%) e quelle del Centro (19%). La distribuzione geografica dei livelli più bassi di scolarizzazione, inoltre, non è perfettamente simmetrica: chi ha la responsabilità diretta di un'azienda e un titolo di scuola media inferiore è presente per il 26% nel Nord-ovest, per il 32% nel Nord-est, per il 23% nel Centro e per il restante 19% nelle regioni del Sud.

Se si guarda al livello dei titoli di studio tra i lavoratori nell'industria, la maggior parte degli occupati in Italia, ancora oggi non è in possesso di un titolo di scuola secondaria superiore e in massima parte svolge lavori a bassa qualifica. Il quadro che emerge dall'analisi degli *outcome* nel mercato del lavoro sui dati riferiti al 2010, tra la prima e la seconda ondata di crisi, conferma che in Italia il titolo universitario rappresenta meno che in altri Paesi una garanzia di riduzione del rischio di disoccupazione: il tasso di disoccupazione delle persone con titolo terziario è del 5,1%, mentre quello delle persone che hanno conseguito il diploma è del 5,6%, e nella media EU-25 tali valori si attestano rispettivamente al 4,5% e al 7,3%. In Italia il tasso di occupazione delle persone con titolo universitario è del 79,2% mentre quello delle persone che hanno conseguito il diploma è del 73,1%, e nella media EU-25 tali valori si attestano rispettivamente al 84,4% e 74,0%. Inoltre, i posti di lavoro altamente qualificati rappresentano in Italia il 19% del totale, contro una media EU-25 del 25% e, di questi, solo il 54% sono ricoperti da persone con istruzione terziaria (nella media EU-25 la quota è pari al 69,5%). Il vantaggio competitivo del possesso della laurea in Italia appare allora poco significativo anche paragonando il differenziale retributivo tra diplomati e laureati, che in

Italia è pari al 55%, mentre in Germania al 67% e negli Stati Uniti al 77%. Una realtà che, in un contesto di ridotta capacità e livello di spesa pubblica destinata all'istruzione universitaria, spiega il disincentivo per il singolo ad investire nell'istruzione, e il crescente numero di coloro che interrompono gli studi per entrare nel mondo del lavoro.

Il premio retributivo associato all'investimento in istruzione terziaria appare oggi nel nostro Paese sensibilmente inferiore rispetto a paesi competitor dell'area comunitaria. Inoltre, le professioni caratterizzate da elevate competenze (*imprenditori, manager e professional* nella classificazione Isco88) sono coperte da lavoratori con istruzione terziaria in misura minore rispetto ad altri Paesi. Anche il fenomeno del sottoinquadramento, che in Italia colpisce prevalentemente i laureati, presenta un'intensità più elevata rispetto ai livelli medi comunitari.

**Figura 7- Occupati di 25-64 anni, Anno 2011**



Fonte: elaborazioni isfol su dati RCFL- Istat

L'analisi territoriale qualifica la dimensione del fenomeno nazionale rispetto alla specializzazione regionale e al dualismo territoriale. La presenza di produzioni tecnologicamente avanzate spiega il raggruppamento delle regioni del centro-nord caratterizzate da una maggiore concentrazione di occupati con titolo universitario che ricoprono posizioni altamente qualificate. Nelle regioni del centro-sud il fenomeno si spiega, piuttosto, con il peso relativo delle occupazioni nel pubblico impiego, nelle quali è il titolo di studio richiesto per l'accesso al concorso che determina la coerenza con la posizione ricoperta.

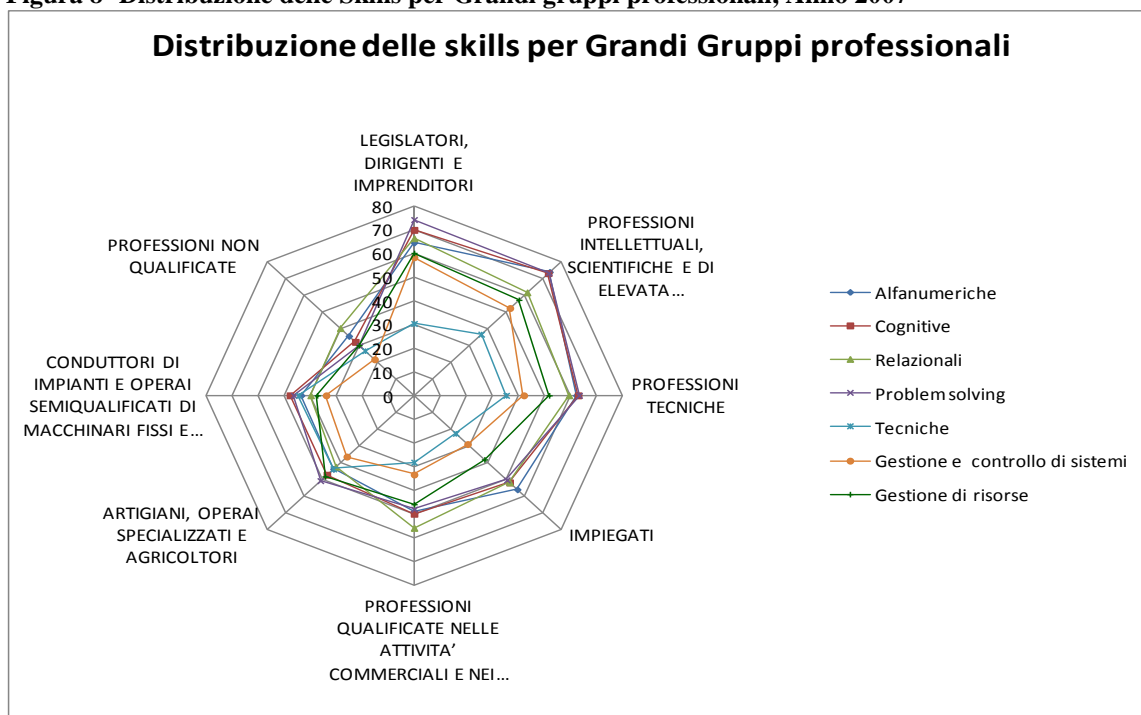
L'aggiustamento del sistema produttivo determinato dalla crisi richiede tempi d'attuazione differenti delle decisioni d'impresa tecniche, organizzative e del personale. Scelte di innovazione tecnologica, ricorso alla flessibilità esterna del lavoro e riorganizzazione interna dei processi non sono neutrali, nel breve periodo, rispetto agli esiti in termini di *skill mismatch* e, più in generale, di aumento della disoccupazione strutturale. Gli esiti sulla ricomposizione dell'occupazione dipendono, dunque, in larga parte, dalle scelte che faranno gli imprenditori, in particolare attraverso le azioni messe in atto dagli uffici del personale: piani di assunzione, formazione, monitoraggio delle *performance*, schemi salariali, progressioni di carriera, *job design*, relazioni industriali (Cedefop, "Skill mismatch, The role of enterprise"). In tempi normali, nell'impresa possono prevalere scelte d'investimento in capitale umano specifico e *firm specific*, l'aggiustamento in atto "imposto" da *shock esogeni* comporta un mutamento complessivo di strategia e posizionamento che dovrebbe poggiare su un maggiore investimento in *capitale umano generico* con nuova immissione

di personale con elevata dotazione di capitale umano. Secondo l’Ocse, da ultimo in un lavoro del 2011 il rilancio della produttività è collegato ad un maggiore sfruttamento delle risorse più qualificate: “*Skilled workers are more productive, and greater productivity is the basis of sustainable growth*” (OECD, 2011)<sup>2</sup>. Si tratta di verificare inoltre se questo avverrà attraverso un ricambio, anche generazionale, o renderà necessari forti investimenti diretti in formazione.

Dall’“Indagine sulla conoscenza nelle imprese”, tra le competenze considerate di importanza crescente per i prossimi anni, la distribuzione percentuale mostra una chiara prevalenza di quelle riconducibili alle cosiddette “Key-competences”, secondo la definizione Ocse<sup>3</sup>: Creativity, Innovation, Critical Thinking, Decision making, Collaboration, Communication, Productivity, Leadership. Il 36% delle imprese che hanno svolto nel 2009 attività di formazione considerano la “Capacità di contribuire al lavoro di gruppo (team-working)” di importanza cruciale per i prossimi anni; mentre, oltre il 44%, massima rilevanza alle “Capacità relazionali (anche con la clientela)”, (Isfol INDACO-CVTS 2010).

Dall’analisi dei dati dell’indagine campionaria sulle professioni che Isfol e Istat conducono congiuntamente per misurare le skills dei lavoratori emerge che i grandi gruppi professionali si caratterizzano attraverso un diverso mix di valori associati alle meta skills. Le meta skills aggregano le 35 skills rilevate e misurate attraverso la rilevazione condotta presso lavoratori che rappresentano tutte le 800 unità professionali della Nomenclatura e classificazione delle Unità Professionali (NUP). Il grafico che segue riporta la distribuzione dei sette aggregati di meta skills per grandi gruppi professionali.

**Figura 8- Distribuzione delle Skills per Grandi gruppi professionali, Anno 2007**



Fonte: elaborazioni Isfol su dati dell’Indagine campionaria sulle professioni Isfol-Istat 2007.

Se, dopo la crisi del 2008, l’occupazione ha tenuto laddove si è reagito allo *shock* riducendo il monte ore lavoro e favorendo una maggiore tenuta dell’occupazione (in Italia, attraverso i vari istituti della Cassa integrazione), la seconda ondata di crisi esaspera il processo selettivo dovuto alla ristrutturazione del sistema produttivo in atto (in parte causato da una ricomposizione della

<sup>2</sup> OECD’s Skills Strategy, 2011, [www.oecd.org/education/SkillsStrategy](http://www.oecd.org/education/SkillsStrategy)

<sup>3</sup> 21st century skills and competences in OECD countries: creativity, innovation, critical thinking, decision making, collaboration, communication, productivity, leadership (ICT skills).

domanda aggregata, interna ed estera), che si rifletterà in una trasformazione nella domanda di competenze che potrà aggravare, se non governata, il quadro della disoccupazione e lo *skill mismatch*. Il capitale umano investito nel processo di produzione di beni e servizi rischia un più repentino deterioramento causato dall'accelerazione dell'obsolescenza delle competenze. Il meccanismo virtuoso secondo cui un maggiore incentivo alla crescita del capitale umano della forza lavoro deriva da rendimenti crescenti dei livelli più elevati di istruzione e formazione, a cui corrispondono maggiori margini di profitto per le imprese che impiegano forza lavoro high skilled, deve essere accompagnato da una inversione della tendenza da parte del sistema produttivo a competere sui costi nel breve e brevissimo periodo piuttosto che su incrementi di efficienza legata ad investimenti e innovazione di processo e di prodotto.

La crisi sta dunque determinando un aggiustamento nel nostro paese sul lato della domanda di lavoro che, al netto del ruolo svolto dagli ammortizzatori sociali, pur nella difficoltà oggettiva ad interpretare le ultime tendenze nel mercato del lavoro in Italia, è segnato dal progressivo peggioramento delle probabilità e condizioni di inserimento lavorativo dei giovani, nel mercato del lavoro, e dall'aumento della disoccupazione, anche di lungo periodo, particolarmente grave nel centro-sud del Paese.

La crisi di liquidità determinata dal *credit crunch* (causato dalla svalutazione delle attività degli istituti di credito) e le decisioni di contenimento della spesa pubblica hanno innescato una contrazione della domanda aggregata, della produzione e dell'occupazione in Italia e nelle altre economie più deboli dell'eurozona. La presenza dell'euro rende meno visibili i differenziali di produttività del sistema produttivo italiano e il grado di fiducia nelle istituzioni economiche del nostro Paese, un tempo riflesse nelle variazioni del tasso di cambio, oggi evidenti nel differenziale tra i tassi di interesse sui titoli di stato italiano e quelli di altri Stati membri dell'eurozona (lo *spread*).

La crisi finanziaria impatta sulle caratteristiche strutturali del nostro sistema economico (95% delle unità produttive sotto i 10 addetti, che danno lavoro a quasi il 50% degli occupati; elevato debito pubblico; bassa efficienza della pubblica amministrativa; dipendenza energetica dall'estero) e determina un processo di forte selezione che, attraverso la contrazione della domanda aggregata (pubblica e privata) e la stretta creditizia, stanno imponendo una ristrutturazione del sistema produttivo italiano. Occorre imprimere una forte spinta perché le politiche per l'occupazione, l'istruzione e la formazione, agiscano in stretta sinergia e complementarità con una rinnovata, e da tempo attesa, stagione di politiche industriali nel nostro paese, che agisca nel solco degli indirizzi tracciati in *Europa 2020*.