

Imprese, produttività e salari: Evidenze per le politiche del lavoro

I. Brunetti, V. Cirillo, V. Ferri, A. Ricci, G. Tesauro,

INAPP - Istituto Nazionale Analisi e Politiche Pubbliche- 22 novembre 2018- Roma

- **Motivazioni**
- **Imprese e mercato del lavoro: evidenze empiriche**
- ***Governance* societaria e demografia imprenditoriale**
- **Conclusioni**

Imprese e mercato del lavoro I: i dati

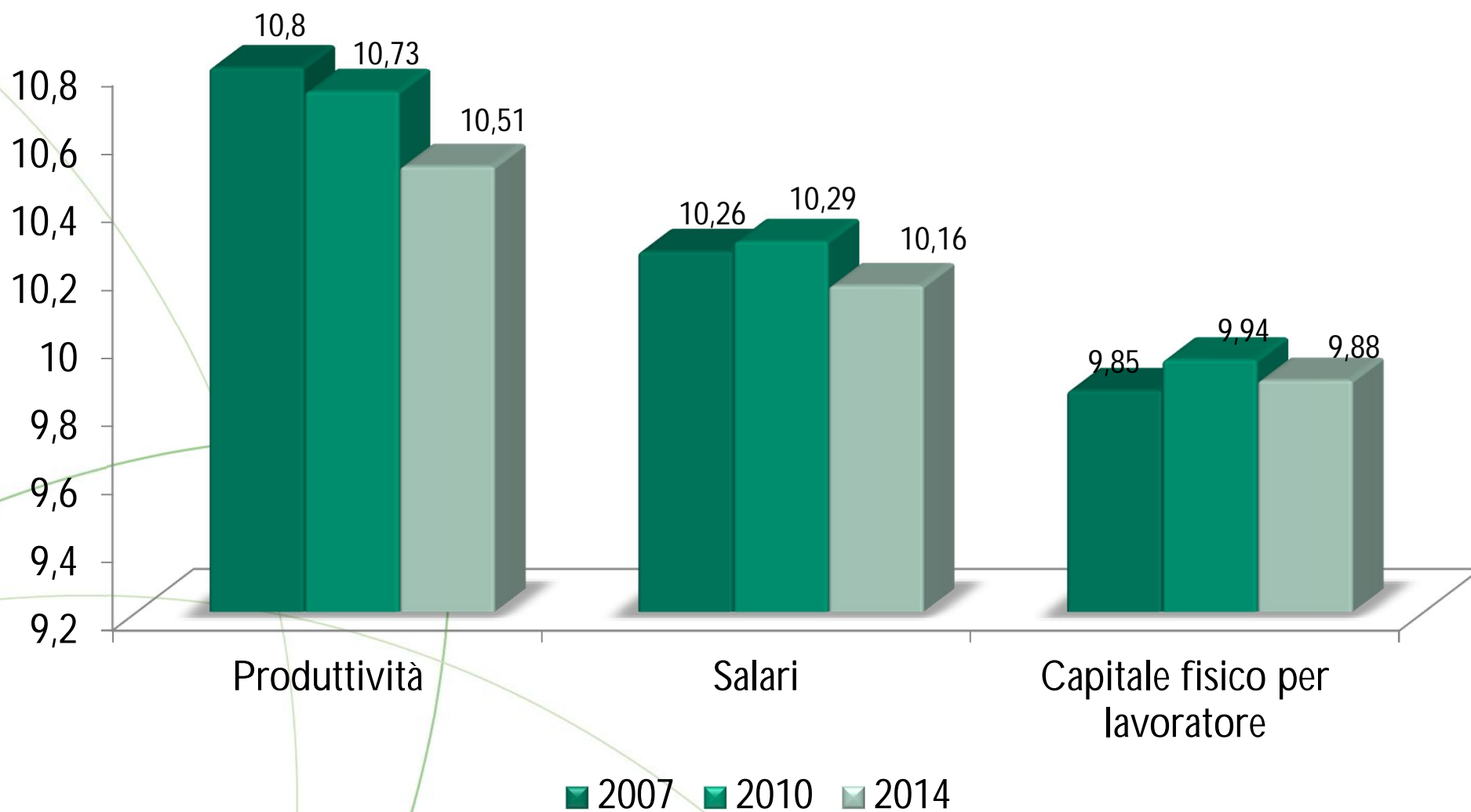
- **Dati:** *Rilevazione su Imprese e Lavoro (RIL)* condotta da INAPP nel 2007, 2010 e 2015 su un campione rappresentativo di circa 30000 società di persona e società di capitali; *Archivio AIDA* sui bilanci delle società di capitali.
- **Selezione del campione:** componente longitudinale del campione RIL-AIDA costituito da circa 3000 società di capitali (con almeno 1 dipendente) operanti nel settore privato extra-agricolo tra il 2007 e il 2014
- **Variabili «risultato»:** (log) produttività del lavoro e (log) costo del lavoro; **Variabili «esplicative»:** contratti TD, formazione professionale, premi salariali

Imprese e mercato del lavoro II: evidenze descrittive

- (Log della) **Produttività del lavoro**: da 10,8 (nel 2007) al 10,5 (nel 2014)
- (Log dei) **Salari medi** : da 10,7 (nel 2007) a 10,2 (nel 2014)
- (Log del) **Intensità di capitale fisico**: dal 9,8 nel (2007) a 9,9 (nel 2014)

- **Fonti di eterogeneità «osservabile»**: ciclo economico, settori di specializzazione, divari territoriali, dimensione di impresa

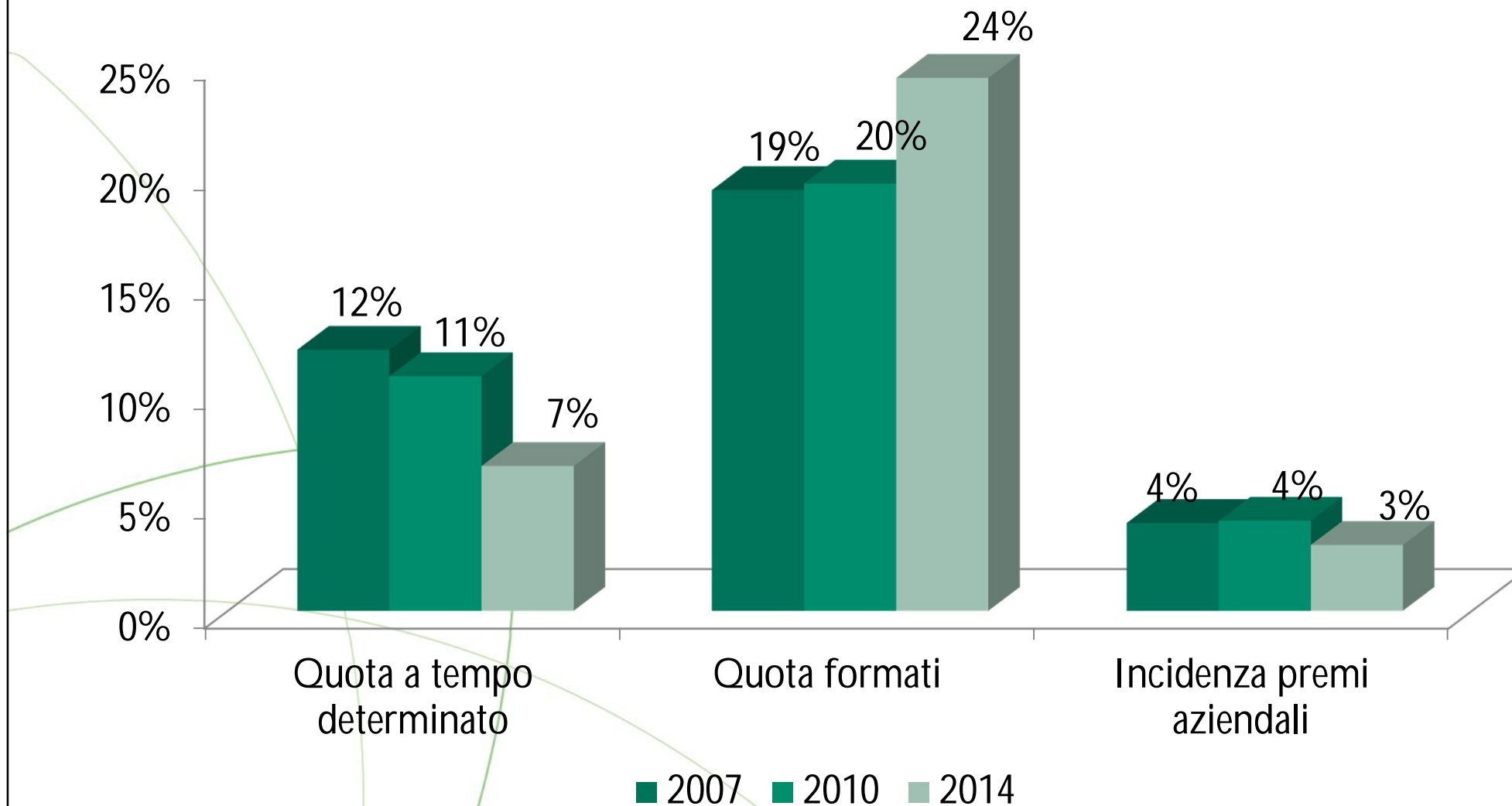
Dinamica della produttività, salari e capitale fisico



Imprese e mercato del lavoro II: evidenze descrittive

- **Quota dip con contratti TD:** dal 10,5% (nel 2007) al 6,6% (nel 2014)
- **Quota dip formati:** dal 19,7% (nel 2007) al 28,2% (nel 2014)
- **Incidenza premi salariali (sul CCNL):** dal 4% (nel 2007) al 3% (nel 2014)
- **Fonti di eterogeneità «osservabile»:** ciclo economico, settori di specializzazione, divari territoriali, dimensione di impresa

Contratti TD, formazione e premi salariali



- La diminuzione della **quota dei lavoratori TD** si è concentrata nelle micro-imprese (<10 dipendenti), nei servizi L-KIS e nelle regioni del Nord Est e del Centro;
- L'incremento della **quota dei formati** si è concentrata nelle imprese medio-piccole (<9 e <250 dipendenti), nella manifattura High-Tech, nelle regioni del Nord Ovest; l'incremento è stato minimo nelle micro-imprese, nei servizi L-KIS e nelle regioni del Sud
- La diminuzione degli **accordi integrativi sui salari** si è concentrata nella manifattura High-Tech e nelle regioni del Nord; è stata minima nei settori L-KIS e nelle regioni del Centro

Imprese e mercato del lavoro III: analisi econometrica

Analisi di regressione delle implicazioni dei vari «oggetti» della politica del lavoro (TD, FO, PS) sulla produttività e i salari, tendo conto della eterogeneità (osservata e non osservata) delle imprese presenti nel campione RIL-AIDA

Altre variabili esplicative: composizione dell'occupazione (professione, genere, assunzioni, ecc) + caratteristiche produttive imprese (intensità di capitale, dimensione, commercio internazionale, innovazione, ecc)

Applicazione di tecniche di regressione *pooled* OLS e panel ad effetti fissi (FE), per il campione totale, per settori a diversa intensità tecnologica e macro-regione

Imprese e mercato del lavoro III: risultati per TD

L'uso dei contratti a tempo determinato è associata ad una significativa diminuzione della produttività e dei salari medi per il campione totale.

In particolare, un incremento di 10 punti percentuali della quota di lavoratori è correlata a:

- una riduzione della produttività che varia tra -3,2% (OLS) e -2,2% (FE)
- una riduzione dei salari medi che varia tra -4,7% (OLS) e -3,1% (FE)

Eterogeneità: Le implicazioni negative dei TD sono concentrate i) nelle aziende specializzate nei servizi KIS e L-KIS e, in parte minore, nella manifattura Low-Tech; ii) nelle aziende localizzate nelle regioni del Centro;

Imprese e mercato del lavoro III: i risultati per FP

L'investimento in formazione professionale è associato ad un debole incremento della produttività e dei salari medi sul campione totale.

In particolare le *stime OLS* indicano che un incremento di 10 punti percentuali della quota di formati è correlata ad:

- Un aumento della produttività del lavoro di circa +0,8% e dei salari medi di circa +0,5% -le stime FE non sono statisticamente significative

Eterogeneità: la formazione è correlata positivamente alla produttività e i salari nelle aziende specializzate nei servizi L-KIS; è correlata positivamente ai salari nelle aziende specializzate nei servizi KIS; non è statisticamente significativa (se non in OLS) nelle aziende manifatturiere

Imprese e mercato del lavoro III: i risultati PS

Gli accordi integrativi sui premi salariali è associata ad un incremento significativo della produttività e dei salari per il campione totale.

In particolare, l'adozione di premi salariali è correlata a:

- aumento della produttività che varia tra +4,2% (OLS) e 3,8% (FE)
- aumento della produttività che varia tra +4,0% (OLS) e +2,4% (FE)

Eterogeneità: le implicazioni positive degli accordi PS sono concentrate i) nelle aziende localizzate nelle regioni del Centro ii) non hanno una chiara connotazione settoriale e con l'uso delle tecnologie

Stime Pooled OLS

Stime Effetti Fissi (FE)

	Produttività	Salari	Produttività	Salari
Quota contratti TD	-0,327*** [0,055]	-0,472*** [0,046]	-0,229*** [0,061]	-0,316*** [0,060]
Quota formati	0,080*** [0,017]	0,054*** [0,011]	0,018 [0,016]	0,013 [0,01]
Premio di risultato	0,042** [0,021]	0,040*** [0,013]	0,038* [0,022]	0,024* [0,014]

Imprese e mercato del lavoro III: considerazioni parziali

- L'uso dei **contratti TD** - e il connesso indebolimento del processo di accumulazione di capitale umano *on the job* - è associato ad una contrazione delle potenzialità produttive e salariali per la **MEDIA** delle imprese-ad eccezione di quelle nella manifattura High Tech;
- L'investimento (quantitativo) in **formazione professionale** non rappresenta una leva strategica di competitività per la **MEDIA** delle imprese- ad eccezione di quelle nei servizi L-KIS;
- Gli **accordi integrativi sui PS** sono correlati positivamente alla produttività e ai salari per la **MEDIA** delle imprese. La loro diffusione limitata vincola l'attivazione dei meccanismi di complementarità ed efficienza con altre dimensioni dell'organizzazione del lavoro;

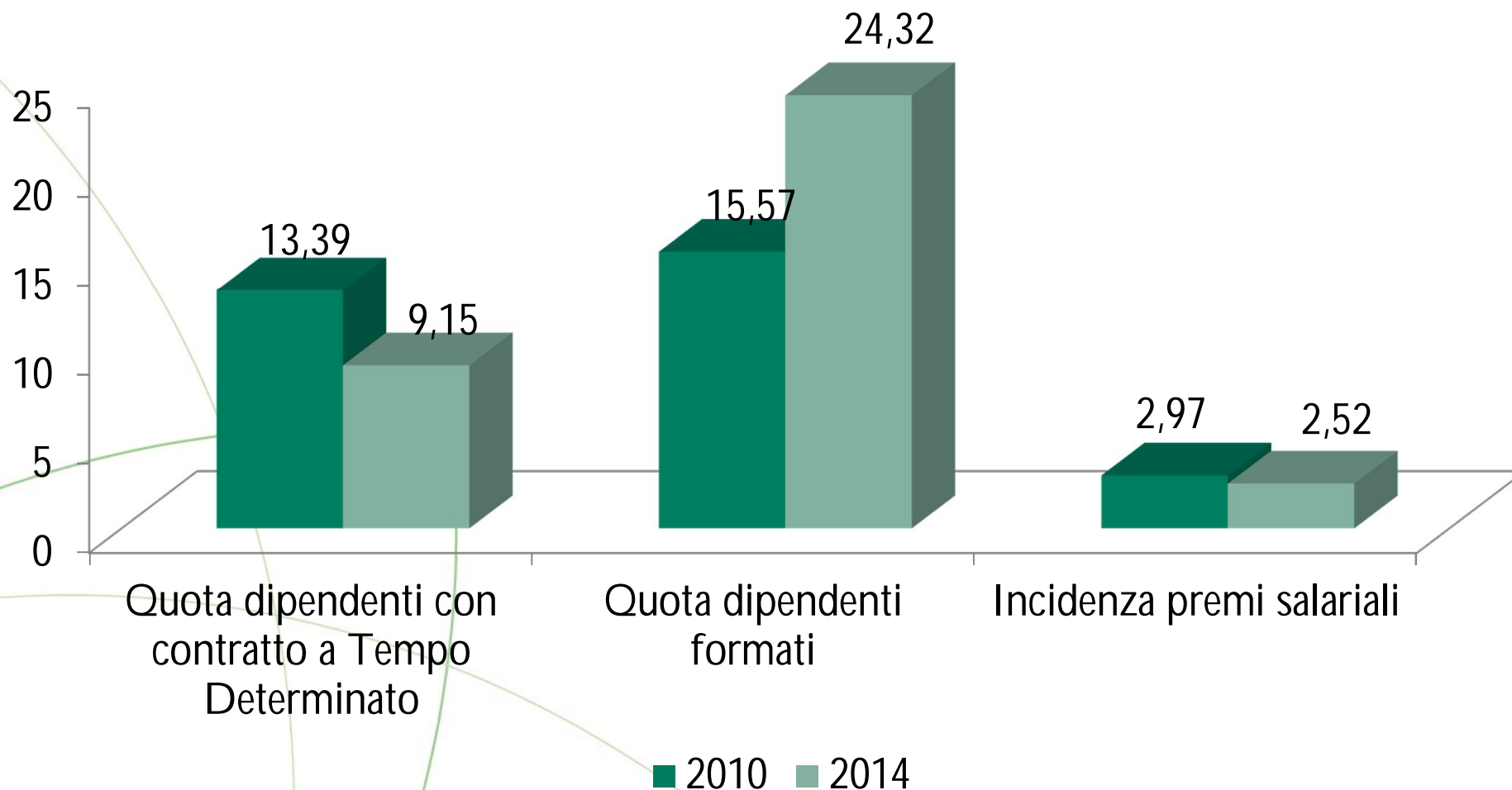
Governance e demografia imprenditoriale: i dati

- **Dati:** *Rilevazione su Imprese e Lavoro (RIL)* condotta da INAPP nel 2010 e 2015 su un campione rappresentativo di circa 30000 società di persona e società di capitali
- **Selezione del campione:** componente cross-sezionale del campione RIL-AIDA costituito da circa 17000 imprese nel 2010 e 20000 imprese nel 2015
- **Variabili «risultato»:** quota contratti TD, quota formati, incidenza premi salariali;
Variabili «esplicative»: livello di istruzione, età e genere degli imprenditori, proprietà familiare

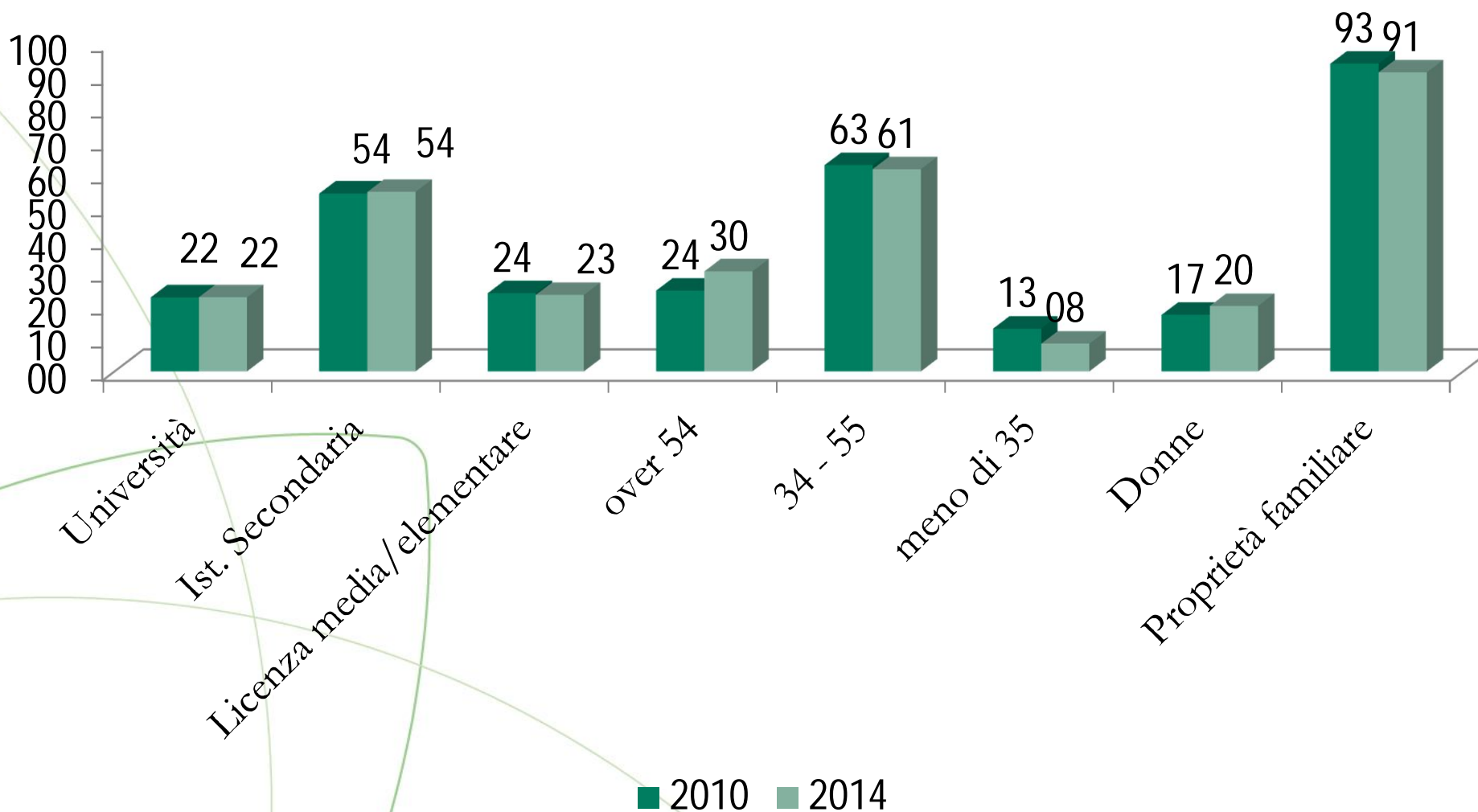
Governance e demografia imprenditoriale I: evidenze

- **La quota dei contratti TD:** varia dal 13,4% (nel 2010) al 9,2% (nel 2015);
- **Quota formati:** varia dal 15,6% (nel 2010) al 24,3% (nel 2015);
- **Accordi integrativi PS:** varia dal 3% (nel 2010) al 2,5% (nel 2014);
- **Istruzione:** 22,4% delle imprese gestite da laureati, il 54,2% da diplomati, 23,4% licenza di scuola secondaria inferiore.
- **Età:** 10,8% gestite da < 35 anni, 62,1% da >34 & <55 anni, 27,1% da >54 anni
- **Assetti proprietari e governance:** 92% proprietà familiare, 3% management esterno

quota TD, formati e premi salariali (%)



Caratteristiche *governance* e demografia imprenditori (%)



Governance e demografia imprenditoriale II: analisi econometrica

Analisi di regressione delle implicazioni della *governance* e del profilo demografico degli imprenditori su vari «oggetti» della politica del lavoro (TD, FO, PS), tendo conto della eterogeneità (osservata) delle imprese presenti nel campione RIL

Altre variabili esplicative: composizione dell'occupazione (professione, istruzione, età, genere, assunzioni, ecc) + caratteristiche produttive imprese (intensità di capitale, produttività, dimensione, commercio internazionale, innovazione, attività R&D, ecc)

Applicazione di modelli di regressione lineari e non lineari (Tobit, Probit), per il campione totale, per settori a diversa intensità tecnologica e macro-regione

Governance e demografia imprenditoriale II: risultati

- la presenza di un **imprenditore laureato** riduce l'utilizzo dei contratti TD (-0,4%), mentre è associata ad un incremento della quota di dipendenti coinvolti in attività di formazione (+0,4%) e della probabilità di accordi integrativi sui PS (+4,4%);
- La presenza di un **imprenditore >54** anni riduce l'utilizzo dei contratti TD (-1,7%) e della quota di formati (-0,4%), mentre aumenta la probabilità di accordi sui PS (+1,3%)
- La **proprietà familiare** aumenta la quota TD e dei formati in modo statisticamente non significativo, mentre riduce la probabilità di accordi sui PS (-4,7%)

Stime degli effetti medi marginali: Tobit e Probit

	Quota contratti TD	Quota formati	Primi salariali
Management: istruzione terziaria	-0.004*	0.004**	0.044***
Management: istruzione secondaria	0.000	0.003**	0.016***
Management: età > 54	-0.017***	-0.004*	0.013**
Management: 34 < età < 55	-0.011***	0.000	0.013**
Management: donne	0.006***	0.003*	-0.001
Proprietà familiare	0.002	0.000	-0.047***
Numero osservazioni	38134	38134	37352

Conclusioni I

- La limitata dotazione di capitale umano imprenditoriale rischia favorire una strategia competitiva orientata prevalentemente alla minimizzazione dei costi (del lavoro), piuttosto che alla massimizzazione del valore della produzione.
- Debolezza di questo modello competitivo: le nuove tecnologie creano opportunità soprattutto per quelle aziende che puntano sulla qualità dei prodotti, sulle conoscenze dei lavoratori e sull'incremento dell'efficienza produttiva
- Forte complementarità tra capitale umano imprenditoriale, innovazione e performance produttiva; questo legame può essere indebolito dalla presenza di assetti di *governance* dominati dalla proprietà familiare, anche attraverso la selezione dinastica dei vertici manageriali.

Conclusioni II

- Assumere che le caratteristiche della demografia imprenditoriale e i modelli di *governance* societaria sono un dato “esogeno” del sistema economico rischia di essere una seria limitazione per il disegno, l’attuazione e l’efficacia delle politiche per il lavoro nel nostro paese.
- In secondo luogo, emerge l’opportunità di adottare misure in grado di aumentare il livello medio del capitale umano manageriale/imprenditoriale, come presupposto per valorizzare le competenze professionali e la qualità del lavoro, ovvero una dinamica inclusiva ed efficiente del mercato.
- Ciò è legato in una certa misura alla possibilità di liberalizzare il mercato della proprietà e del controllo gestionale e ad interventi in grado di aumentare la dimensione media delle aziende: i) una politica industriale per stimolare la nascita di nuove imprese e/o l’aggregazione in reti di quelle esistenti ii) altro

Irene Brunetti – i.brunetti@inapp.org ;
Valeria Cirillo – v.cirillo@inapp.org ;
Valentina Ferri – v.ferri@inapp.org
Andrea Ricci – an.ricci@inapp.org



INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche
Corso d'Italia, 33 - 00198 Roma - tel. +39.06.85447.1 - www.inapp.org