



Qualità dei percorsi formativi e mercato del lavoro: evidenze empiriche

Andrea Ricci

ISFOL

**Aula 1 - Università degli Studi di Perugia,
Facoltà di Economia, 4 Luglio 2016 ore 17.00**

Obiettivo

- Analisi del ruolo della «qualità» dei percorsi formativi per le transizioni verso l'occupazione per le coorti più giovani della forza lavoro
- Analisi del ruolo del capitale umano imprenditoriale per promuovere un'organizzazione «efficiente» dei mercati interni del lavoro
- Alla ricerca di un nesso tra demografia imprenditoriale e transizioni scuola-lavoro; implicazioni di politica economica



Dati

Analisi empirica condotta su dati **dell'Indagine Transizioni Scuola Lavoro (TSL)**, condotta dall'ISFOL nel 2014 su un campione rappresentativo di oltre 45000 giovani di età compresa tra i 20 e i 35 anni.

Selezione del campione: 28000 giovani che hanno concluso il percorso formativo di tipo scolastico e/o universitario nell'anno 2014.

Obiettivo: esaminare empiricamente il nesso che lega l'investimento in capitale umano, la qualità dei percorsi formativi e la probabilità di uscire dallo stato di non occupazione. Si distinguono quindi tre categorie di variabili esplicative.



Prima categoria di variabili: livello di istruzione e ambito disciplinare del titolo di studio. Si identificano **5 livelli di istruzione** (licenza elementare e di scuola media inferiore, diploma scuola media superiore, laurea triennale, laurea specialistica, master e dottorato) e **8 tipologie di titoli di studio**.

La seconda categoria di variabili: altre dimensioni della qualità del percorso formativo e del capitale umano. Tra queste: l'eventualità di un **interruzione non volontaria dell'anno scolastico**, la circostanza di aver conseguito un **voto massimo** al termine del programma di studi, la partecipazione ad **attività di formazione professionale**, il tempo trascorso dal titolo di studio conseguito, profilo psicologico, ecc

Il terzo gruppo di variabili: caratteristiche demografiche e background familiare: età, genere, nazionalità, regione di residenza e varie dimensioni del livello di istruzione familiare.

La Tabella 1 riporta le caratteristiche descrittive del campione TSL per le principali variabili usate nell'analisi cross-sezionale



Tabella 1: statistiche descrittive. Pesi campionari

Variabile	N di Oss	Media	Std. Dev.
occupazione	28339	0.62	0.49
media inferiore	28233	0.29	0.45
secondaria sup 3 anni	28233	0.08	0.27
diploma professionale	28233	0.09	0.29
diploma tecnico	28233	0.25	0.43
diploma liceale	28233	0.07	0.25
diploma magistrale e artistico	28233	0.04	0.19
laurea scientifica 3 anni	28233	0.02	0.15
laurea professionale 3 anni	28233	0.02	0.14
laurea umanistica 3 anni	28233	0.02	0.13
laurea spec scientifica	28233	0.04	0.19
laurea spec professionale	28233	0.04	0.20
laurea spec umanistica	28233	0.03	0.16
post laurea	28233	0.02	0.13
repetizione anno	25543	0.26	0.44
donne	28339	0.47	0.50
immigrato	28339	0.01	0.11
formazione	28273	0.16	0.36
anno dal titolo	27488	9.90	5.61

Fonte: dati transizioni scuola lavoro Isfol



Analisi di regressione: i risultati principali

- 1. Investire in istruzione aumenta sempre la probabilità di occupazione per i giovani, indipendentemente dalla scelta dell'ambito disciplinare:** assumendo come riferimento di base un livello istruzione di elementare, il conseguimento di una laurea in lettere è associata a prospettive occupazionali (+32%) più elevate rispetto a quelle garantite da un diploma tecnico-professionale (+22-18%)
- 2. Investire in ambiti disciplinari di tipo scientifico aumenta le prospettive occupazionali soprattutto per le donne. Ciò è evidente sia per le scuola media superiore che per le lauree specialistiche:** le giovani donne con un diploma di istituto tecnico (+26%) e una laurea di tipo scientifico (+44%) trovano occupazione con maggiore probabilità dei loro colleghi maschi specializzati nelle stesse discipline (+16% e +28%, rispettivamente)



Tabella 2: Regressioni probit: effetti medi marginali

	Totale	donne	uomini
	dy/dx	dy/dx	dy/dx
secondaria sup 3 anni	0.149***	0.151**	0.126**
dipl professionale	0.188***	0.263***	0.106*
dipl tecnico	0.220***	0.263***	0.163***
dipl liceale	0.115**	0.141**	0.078
dipl magistrale e artistico	0.143***	0.197***	0.055
laurea scientifica 3 anni	0.320***	0.421***	0.194**
laurea professionale 3 anni	0.304***	0.347***	0.236***
laurea umanistica 3 anni	0.320***	0.376***	0.207***
laurea spec scientifica	0.374***	0.440***	0.285***
laurea spec professionale	0.341***	0.403***	0.247***
laurea spec umanistica	0.328***	0.382***	0.224***
post laurea	0.482***	0.539***	0.394***
ripetizione anno	-0.040***	-0.022	-0.057***
altri controlli	si	si	si
Wald chi2	968.03	534.89	461.51
Prob > chi2	0.00	0.00	0.00
Pseudo R2	0.11	0.11	0.1057
N di oss	20523	9856	10667

Fonte: dati transizione scuola-lavoro ISFOL. Significatività statistica *** 1%, ** 5%, * 10%; Stime probit con pesi campionari



Analisi di regressione: i differenziali territoriali

1. L'investimento in istruzione offre prospettive occupazionali relativamente migliori nelle **regioni del Centro-Sud** rispetto a quelle del **Nord**, e ciò quasi indipendentemente dal livello del titolo di studio e dall'ambito disciplinare
2. La **specializzazione nelle materie scientifiche** offre maggiori opportunità di occupazione per i giovani che risiedono nella macro-area del **Centro**: in queste regioni, i diplomati in istituti tecnici (laureati in materie scientifiche) hanno una probabilità di uscire dallo stato di non occupazione pari al +30% (+43%) , una stima significativamente superiore a quella ottenuta per i loro coetanei specializzati nelle medesime discipline ma residenti nelle regioni del Nord (+22 e +37%, rispettivamente) e del Sud (+16 e +28%, rispettivamente)
3. Nelle regioni del Nord, le lauree di tipo umanistico sono associate ad una probabilità di occupazione (+32.7%) del tutto analoga a quella che si registra per le lauree di tipo scientifico (32.9%)

Tabella 3: Regressioni probit: effetti medi marginali

	nord	centro	Sud e Isole	
	dy/dx	dy/dx	dy/dx	
secondaria sup 3 anni	0.106*	0.145	0.210	***
dipl professionale	0.149**	0.262**	0.186	***
dipl tecnico	0.198***	0.306***	0.184	***
dipl liceale	0.068	0.187*	0.114	
dipl magistrale e artistico	0.104	0.250**	0.136	*
laurea scientifica 3 anni	0.308***	0.272*	0.328	***
laurea professionale 3 anni	0.269***	0.334**	0.313	***
laurea umanistica 3 anni	0.288***	0.400***	0.298	***
laurea spec scientifica	0.329***	0.430***	0.380	***
laurea spec professionale	0.351***	0.399***	0.267	***
laurea spec umanistica	0.327***	0.371**	0.281	***
post laurea	0.370***	0.648***	0.498	***
ripetizione anno	-0.039**	-0.066*	-0.024	
altri controlli	si	si	si	
Wald chi2	255.62	141.53	375.8	
Prob > chi2	0.000	0.000	0.000	
Pseudo R2	0.082	0.092	0.076	
N di oss	8667	4323	7552	

Fonte: dati transizione scuola-lavoro ISFOL. Significatività statistica *** 1%, ** 5%, * 10%; Stime probit con pesi campionari; standard error robusti



Demografia imprenditoriale e qualità dell'occupazione: Implicazioni per le transizioni scuola-lavoro

- La *governance* d'impresa e le caratteristiche demografiche degli imprenditori influenzano diverse dimensioni della qualità dell'occupazione e l'organizzazione delle risorse umane l'utilizzo
- Dimensioni della qualità dell'occupazione: assunzioni con **contratti a termine**, investimenti in **formazione professionale**, accordi aziendali per **premi salariali legati alla performance**
- La letteratura economica identifica diversi meccanismi attraverso cui il livello di capitale umano degli imprenditori e (la connessa struttura di *governance* aziendale) condiziona le diverse dimensioni della qualità dell'occupazione



- 1. L'istruzione favorisce la flessibilità cognitiva di fronte all'incertezza economica e aiuta a neutralizzare l'effetto delle "preferenze iperboliche" nelle politiche del personale** (Perez-Arce, 2012; Oreopolous e Salvanes, 2010; Heckman Cuhna, 2010; Lezear Oyer, 2010; PIAAC, 2013).

Preferenze iperboliche che portano a “sopravvalutare i risparmio del costo del lavoro che l'impresa può realizzare nel breve periodo (attraverso un uso contratti a termine, no formazione e premi salariali); e a sottovalutare la perdita di produttività e di capacità innovativa che si genera nel lungo periodo a causa dell'instabilità delle condizioni lavorative, no accumulazione competenze professionali e disincentivi allo sforzo produttivo



2. **L'istruzione favorisce comportamento cooperativi, rapporti fiducia e reciprocità nelle relazioni industriali.** Questi connotati «comportamentali» riducono a loro volta i pericoli di azzardo morale nelle erogazione dello sforzo produttivo e migliorano la qualità di informazione circa l'abilità dei lavoratori, riducendo quindi gli incentivi ad assumere a termine (Fehr, Goette e Zehnder, 2008; Bowles, Gintis, 2013; ecc)

3. **L'istruzione favorisce la consapevolezza moderne pratiche manageriale di organizzazione efficiente delle risorse umane.** Queste pratiche richiedono una partecipazione attiva al processo produttivo da parte dei lavoratori, una organizzazione non verticistica dei mercati interni del lavoro ed un continuo investimento nelle competenze professionali; la stabilità dei rapporti di lavoro, relazioni industriali cooperative e limiti all'uso di lavoro temporaneo (Bloom, Genakos, Sadun e Van Reenen, 2011).



Dati

L'analisi empirica è condotta sui dati della *Rilevazione sulle Imprese e i Lavoratori* (RIL) condotta da ISFOL nel 2010 su un campione rappresentativo oltre 25.000 società di persone e società di capitali

Selezione del campione: aziende con almeno 5 dipendenti al fine di garantire un livello minimo di organizzazione del mercato del lavoro interno.

La **Tabella 1** mostra le statistiche descrittive distinguendo tre dimensioni della qualità del lavoro:

- l'intensità dell'uso dei contratti a tempo determinato,
- la propensione ad investire in formazione professionale
- l'adozione dei premi salariali aziendali



Tabella 1 - Statistiche descrittive

	Media	Devstd	Min	Max
Qualità del lavoro				
% formati	0,19	0,33	0	1
% contratti a tempo determinato	0,14	0,23	0	1
% premi salariali	0,05	0,21	0	1
Caratteristiche imprenditori				
istruzione terziaria	0,23	0,42	0	1
istruzione media superiore	0,54	0,50	0	1
istruzione media inferiore	0,23	0,42	0	1
età>59	0,27	0,44	0	1
39<età<60	0,61	0,49	0	1
età<40	0,12	0,32	0	1
Caratteristiche lavoratori				
% diploma di laurea	0,08	0,17	0	1
% diploma media superiore	0,44	0,31	0	1
% diploma medie inferiore	0,47	0,34	0	1
% dirigenti	0,04	0,10	0	1
% impiegati	0,36	0,32	0	1
% operai	0,60	0,34	0	1
% donne	0,38	0,29	0	1
N di osservazioni	10786			

Fonte: dati Ril-Isfol.



Analisi di regressione: i risultati

- 1. Intensità dell'investimento in formazione:** (+) livello di istruzione ed età anagrafica degli imprenditori; (+) livello di istruzione dei lavoratori; (+) premi salariali; (-) contratti a tempo determinato
- 2. Uso dei contratti a tempo determinato:** (-) livello di istruzione ed età anagrafica degli imprenditori; (+) livello di istruzione dei lavoratori; (-) premi salariali; (-) intensità della formazione
- 3. Premi salariali:** (+) livello di istruzione ed età anagrafica degli imprenditori; (-) livello di istruzione dei lavoratori; (+) intensità della formazione; (-) contratti a tempo determinato



Tabella 3 - Stime regressioni OLS

	Formazione Professionale	Contratti TD	Premi salariali
	coeff	coeff	coeff
Caratteristiche imprenditori			
diploma di laurea	0,034 ***	-0,017 ***	0,072 ***
diploma media superiore	0,017 *	-0,002	0,020 ***
età>59	0,027 **	-0,044 ***	0,016 *
39<età<60	0,016	-0,025 ***	0,013 *
Caratteristiche lavoratori			
% diploma di laurea	0,082 ***	0,132 ***	-0,035 *
% diploma superiore	0,018	0,030 ***	-0,036 ***
% donne	0,016	0,071 ***	-0,071 ***
% contratti a tem det	-0,095 ***		-0,055 ***
% formati		-0,024 ***	0,060 ***
premi salariali	0,086 ***	-0,020 ***	
altri controlli	SI	SI	SI
R2	0.108	0.110	0.200
N di osservazioni		10.786	

Fonte: dati Ril-Isfol. Note: variabili omesse: età>59, % diploma media inferiore, Sud e Isole, n. dipendenti<15, industria leggera; * significatività statistica all'1%, ** al 5%, *** al 10%.



Conclusioni

- Il livello di istruzione degli imprenditori è un fattore importante per incentivare la domanda di lavoro di «buona qualità»: stabilità dell'occupazione, formazione professionale e crescita salariale;
- «Mismatch» tra livello di istruzione dei lavoratori, inquadramento contrattuale e riconoscimento dei premi salariali, i.e indebolimento delle prospettive professionali e reddituali dei lavoratori più qualificati;
- Implicazioni di politica economica: misure normative locali e nazionali per aumentare il capitale umano imprenditoriale come meccanismo per valorizzare le risorse umane nei mercati interni del lavoro



Bibliografia

Di Castro G. e Ricci A. (2015) «Qualità dell'occupazione e ruolo dell'istruzione nelle imprese», *Rivista delle Politiche Sociali*, n 4

Canal T. (a cura di) *L'Italia fra JOBS ACT ed Europa 2020. Rapporto di Monitoraggio del mercato del lavoro 2015*, i libri del Fondo Sociale Europeo, ISFOL, Roma, 2016

Ricci A. (a cura di) *Crisi economica, Lavoro e Imprese: il ruolo del capitale umano in Italia*, i libri del Fondo Sociale Europeo, ISFOL, Roma, 2016

