

Dipartimento di Scienze Politiche

Cattedra di Macroeconomia

“In Italia conviene investire in ‘capitale umano’?”

Relatore

Prof. Marcello Messori

Candidato

Augusto Palmieri

Matr. 067522

Anno Accademico 2013-2014

Indice

Introduzione.....	1
Capitolo 1 - Il capitale umano	9
1.1 Definizione	9
1.2 Il capitale umano nella crescita di un Paese	11
1.3 Investimenti in capitale umano: rendimenti interni ed esternalità	12
Capitolo 2 - Il lato dell'offerta: il capitale umano in Italia.....	18
2.1 Lo stock di capitale umano.....	18
2.2 I laureati per fascia di età	23
2.3 L'offerta di lavoro	30
2.4 Agenda Europa 2020	34
Capitolo 3 - La domanda di capitale umano in Italia.....	41
3.1 Le PMI e la domanda di lavoro	41
3.2 Il settore pubblico: anzianità contro merito.....	45
3.3 I differenziali salariali	48
Conclusioni.....	55
Appendice.....	58
A.1 Modello di Solow	58
A.2 Equazione di De la Fuente.....	58
Bibliografia.....	59

Introduzione

“È difficile affrontare i grandi cambiamenti in corso senza intervenire sul livello di capitale umano.”¹ L’economia globale è foriera di profondi cambiamenti che, ovviamente, influenzano le singole economie nazionali. Il processo di globalizzazione, l’ingresso delle nuove tecnologie di comunicazione nel mercato, l’aumento della speranza di vita nei paesi occidentali costituiscono le principali sfide che le economie occidentali – e, in particolare, l’Italia – si trovano ad affrontare. Il capitale umano è un argomento centrale in quest’ambito di grandi mutamenti. Nella società contemporanea, in particolare, il capitale umano è direttamente legato all’aumento della produttività del lavoratore e, conseguentemente, allo sviluppo del paese. Investire, quindi, in capitale umano e incrementare le conoscenze sociali sono linee d’azione di estrema attualità, soprattutto in questo periodo di congiuntura economica negativa. I modelli di crescita che insistono sull’importanza del capitale umano sono numerosi, e sempre più studiosi di settore - tra cui Visco, Cipollone – sono convinti che, per alcuni Paesi, sia necessario ripartire dagli investimenti in capitale umano per un rilancio duraturo della produttività e, quindi, della crescita. In Italia, purtroppo, sono molti gli studiosi che oramai dubitano dell’esistenza di condizioni favorevoli a questo tipo d’investimento. Anzi, dagli studi di settore comparati si evince che esiste nel nostro Paese un ambiente particolarmente ostile agli investimenti in capitale umano, con tutte le ripercussioni che questo comporta sull’economia. Dall’analisi che andrò a compiere dimostrerò, pertanto, che il nostro Paese non favorisce l’investimento in formazione oltre una certa soglia, certamente insufficiente per lo standard di un paese economicamente avanzato.

“Il capitale umano è il prodotto di una decisione d’investimento in base alla quale si rinuncia a qualcosa oggi per ottenere qualcosa di maggior valore domani”². Si rinuncia, quindi, a un reddito oggi, per investire in capitale umano e ottenere un guadagno domani. Al fine di spiegare quest’affermazione, partiamo da una premessa ipotetica. Poniamo caso che, in Italia, due fratelli gemelli compiano scelte diverse alla fine del ciclo di studi della scuola media superiore (liceo o altro). Il primo decide di entrare direttamente nel mercato del lavoro. Poniamo che riesca a trovare un impiego e che percepisca immediatamente un salario. Il secondo, invece, decide di investire ulteriormente in formazione, almeno per un ciclo quinquennale di studi universitari. Oltre al costo della sua formazione (tasse universitarie, spese per il materiale scolastico e per vitto e alloggio), il secondo dovrà anche sopportare un costo opportunità, riferito al mancato percepimento del salario per la durata degli studi. Egli, quindi, affronterà oggi un costo diretto per l’istruzione universitaria, oltre a rinunciare contemporaneamente a un reddito che, invece, nel frattempo il fratello percepisce.

¹ (Visco, 2009), pag. 57.

² (Cipollone & Sestito, 2010), pag. 64;

Questa scelta, ovviamente, è stata effettuata per ottenere un reddito maggiore domani, sperando che il suo ingresso sul mercato del lavoro, con uno stock di capitale umano maggiore, gli garantisca un salario tale da ripagare la sua scelta di investimento.³ A questo punto, chi dei due avrà preso la decisione economicamente più vantaggiosa? In altri termini, in Italia conviene investire in capitale umano? Vedremo come, in questo momento, l'Italia, purtroppo, premia più la scelta del primo fratello.

Per dimostrare questo, partiremo da una definizione di capitale umano, esaminando il suo ruolo nella crescita di un paese, i suoi costi d'investimento e la sua redditività. “In termini generali, potremmo definire il *capitale umano* come il patrimonio di abilità, capacità tecniche e conoscenze di cui sono dotati gli individui.”⁴ Ogni individuo, quindi, è dotato di un bagaglio di conoscenze, esperienze e abilità che ne costituiscono il capitale umano. Questo capitale umano non solo può essere impiegato nel processo produttivo, ma ha anche una funzione importante nel determinare la produttività per addetto. Infatti, un maggior stock di capitale umano per individuo significa più abilità e conoscenza e, quindi, più capacità di svolgere delle mansioni specializzate. D'altronde, anche se si guarda allo sviluppo storico del capitale umano, si può vedere come questo sia partito da stock relativamente bassi, per mansioni poco specializzate, fino ad aumentare sempre più per mansioni più specializzate. Conseguentemente, in un'economia che si basa prevalentemente sul settore terziario, come quella italiana, la discriminante del capitale umano è fondamentale per la qualità e la quantità della produttività.

Inoltre, un maggiore stock di capitale umano non determina solo importanti ricadute a livello della produttività del singolo. I risultati più incoraggianti derivano proprio dalla produttività globale e dalle ricadute sociali che individui con stock maggiori di capitale umano apportano alla società. Queste “esternalità positive” del capitale umano sono certamente più importanti, perché contribuiscono alla crescita della conoscenza sociale, che è un tipo di conoscenza che si sedimenta tra le varie generazioni di una società e contribuisce, in misura rilevante, allo sviluppo della stessa. Generalmente, le conoscenze sociali sono dei veri e propri beni pubblici a disposizione della collettività, e la loro scoperta dipende comunque dall'apporto di un singolo o di un gruppo di singoli, prevalentemente tramite quel tipo di attività definita ricerca e sviluppo (*R&D*). Il contributo sociale dato dalle grandi scoperte scientifiche ha rivoluzionato la produttività e il modo di vivere di quelle società, che la ricerca sia fine a se stessa o che sia il fine di un'attività produttiva. Inoltre, studi recenti hanno dimostrato come uno stock maggiore di capitale umano per individuo si associ a

³ Dobbiamo, inoltre, formulare una premessa di tipo metodologico. Ipotizziamo, infatti, che la scelta di investire in istruzione sia esclusivamente una scelta economica e non sia dettata da altri elementi esterni, come la passione per lo studio, la passione per la disciplina o la voglia di migliorarsi, che spesso – e, speriamo sempre – motivano le scelte di ulteriore investimento in formazione.

⁴ (Cipollone & Sestito, 2010), pag. 19;

degli individui più consapevoli i quali, tendenzialmente, assumono degli atteggiamenti e stili di vite più salutari e tendono a delinquere meno. Più in generale, si è rilevato che uno stock maggiore di capitale umano ha delle ripercussioni importanti a livello di *trust*, cioè dei rapporti di fiducia all'interno della comunità. Anche questo aspetto, normalmente, ha delle conseguenze importanti sulla produttività, perché potrebbe incentivare gli individui ad assumere strategie di cooperazione laddove prima non sussistevano, massimizzando così i benefici che tutte le parti possono trarre da questa situazione.

A livello statale, gli investimenti in capitale umano sono una variabile fondamentale, soprattutto per sostenere la crescita nel lungo periodo. Alcuni paesi economicamente sviluppati, infatti, si garantiscono tale crescita attraverso l'avanzamento costante delle proprie frontiere tecnologiche con le attività di ricerca e sviluppo, investendo costantemente in capitale umano e potendo, quindi, disporre di personale idoneo a svolgere mansioni ad alta ed altissima specializzazione. Ecco perché un paese, soprattutto se economicamente avanzato, non dovrebbe mai sottovalutare gli investimenti in capitale umano. Quindi, l'idea che bastasse trovarsi sul cosiddetto sentiero di *catching up*, per poter copiare l'innovazione tecnologica da altri paesi leader al fine di aumentare la produttività nel lungo periodo, ha trovato il suo limite, quando è stato colmato il *gap* tecnologico tra il paese *follower* e quello *leader*. Nella prima fase della situazione di sviluppo, gli investimenti in capitale umano non erano necessari, poiché si potevano implementare, nel proprio processo produttivo, innovazioni tecnologiche scoperte altrove. Una volta colmato il *gap* tecnologico, invece, il paese doveva necessariamente diventare esso stesso *leader* nella ricerca e sviluppo. In questo modo il paese poteva proseguire la sua crescita. Tale passaggio postulava, però, il preventivo e adeguato investimento in capitale umano. Con riferimento esplicito a quanto avvenuto nell'economia italiana dal secondo dopoguerra fino agli anni '80, possiamo dire che il passaggio da un'economia *follower* a un'economia *leader* non è stato supportato da adeguate politiche d'incentivo all'investimento in capitale umano, con tutte le conseguenze che ciò ha avuto sulla produttività.

L'investimento in capitale umano resta comunque una scelta del singolo. Lo Stato può, infatti, favorire questo tipo di comportamento, creando delle condizioni vantaggiose affinché ciò accada. Tuttavia, la scelta di investire in capitale umano resta una scelta dell'individuo, il quale adotta, nei confronti della citata scelta, lo stesso tipo di atteggiamento che si ha nei confronti di qualsiasi altro tipo di scelta d'investimento, come, ad esempio, la scelta di investimento in titoli. È per questo che gli economisti hanno individuato un tasso di sconto che, proprio come il tasso d'interesse per il titolo, denota la convenienza o meno di questa scelta d'investimento. L'*internal rate of return*, ossia, il rendimento privato dell'istruzione, è quel tasso di sconto che permette,

quindi, il confronto della scelta d'investimento in capitale umano con qualsiasi altra scelta in investimenti alternativi. All'interno di questo tasso sono comprese molte variabili, come i differenziali salariali tra chi ha uno stock di capitale umano maggiore e chi no, i costi diretti del periodo di studio, i costi opportunità del periodo di studio più prolungato, la possibilità di trovare un impiego subito. L'insieme di queste variabili determina la convenienza di tale scelta. Sempre con riferimento al caso italiano, si vedrà come il rendimento privato dell'istruzione, se confrontato con altri paesi economicamente avanzati, sia relativamente basso e, quindi, disincentivi a investire in capitale umano.

Appare, quindi, che in Italia persista una scarsa valorizzazione del capitale umano. Al fine di indagare meglio questa affermazione, bisogna procedere all'analisi della domanda e dell'offerta di capitale umano, poiché "la valorizzazione del capitale umano risponde alle condizioni della sua domanda e della sua offerta."⁵ Dal lato dell'offerta, lo stock di capitale umano che ciascun individuo arriva ad accumulare in Italia è inferiore, se comparato a quello degli altri paesi OCSE e UE. In Italia, infatti, la maggioranza degli individui tra i 25 e i 64 anni si colloca su stock medi di capitale umano, che corrispondono a un titolo di studio di scuola media superiore (Figura 4). Inoltre, sono più gli individui che detengono uno stock di capitale umano basso (licenza di scuola media inferiore) che gli individui laureati. Non solo, ma da un'analisi del capitale umano per fascia di età e livelli d'istruzione (Figura 4) risulta che la percentuale di laureati in Italia, nonostante sia già bassa, è addirittura in diminuzione, anche tra i più giovani. Questo trend si allontana da quello di altri paesi OCSE e UE e costituisce un vero e proprio campanello d'allarme. Per quanto evidenziato nei paragrafi precedenti, la diminuzione della percentuale di laureati costituisce, quindi, una minaccia molto seria per l'attuale e futura produttività dell'economia italiana, oltre che costituire una conferma alla tesi che molti individui non ritengano conveniente investire in capitale umano. Se il sistema produttivo non continuerà a innovarsi e specializzarsi attraverso l'innovazione tecnologica, sarà inevitabilmente destinato a regredire, secondo la legge dei rendimenti decrescenti della produttività (cfr. A.1, pag. 58).

Questi dati sono ancora più allarmanti se li si considera all'interno dell'Agenda "Europa 2020", un'agenda di obiettivi da raggiungere per il 2020 per tutti i paesi membri. Al riguardo, gli indicatori presi in considerazione dalla suddetta agenda fanno capo soprattutto a cinque temi: occupazione, innovazione, istruzione, integrazione sociale e clima/energia. Tra questi cinque temi, i più interessanti, ai fini di questa ricerca, sono i temi dell'istruzione e dell'occupazione. Nel caso dell'istruzione, i due obiettivi posti dall'agenda riguardano il raggiungimento della percentuale minima del 40% di laureati (nella fascia di età 30-34 anni) entro il 2020 e l'abbassamento al 10%

⁵ (Cipollone & Sestito, 2010), pag. 87;

del tasso di abbandono scolastico nei più giovani (18-22 anni). L'Italia si trova ancora indietro nel raggiungimento di entrambi questi obiettivi. Per quanto riguarda il primo, l'Italia ha una percentuale di laureati, nella fascia di età dei 30-34enni, di circa il 22%. È vero che mancano ancora sei anni allo scadere del termine, però la strada da percorrere è ancora lunga, soprattutto se si considera che la percentuale dei laureati tra i più giovani è in calo. Per quanto riguarda il secondo punto, l'Italia si trova, attualmente, circa 6 punti percentuali al di sopra del limite fissato dalla Commissione europea. Nonostante il tempo disponibile sembri sufficiente per colmare questo *gap*, quale aggravante occorre considerare che un'analisi territoriale dell'abbandono scolastico riporta ufficialmente che i tassi di abbandono al Sud e nelle Isole sono molto più elevati rispetto alla media nazionale. Considerate, quindi, le ulteriori difficoltà in cui queste regioni versano (altissima disoccupazione, povertà latente), sembra difficile che, proprio lì dove serve, si riescano ad ottenere dei progressi in così poco tempo, dal momento che il trend mostrato negli ultimi anni evidenzia una forma di rigidità al ribasso che non è da sottovalutare. Nel caso dell'occupazione, invece, gli obiettivi fissati dalla Commissione europea riguardano il tasso di occupazione della popolazione tra i 20 e i 64 anni, il quale deve crescere al 75%. Per ora l'Italia si colloca a un tasso di occupazione del 59%. Anche in questo caso la soglia italiana è bassa, ma il tempo per recuperare potrebbe essere sufficiente, se non fosse che la forte disoccupazione causata da un mix di congiuntura economica negativa e di politiche economiche restrittive, prudenzialmente, obblighi a rivedere al ribasso queste stime.

Tutto quanto prima menzionato ha delle conseguenze sull'offerta di lavoro italiana, che riflette gli andamenti dell'offerta di capitale umano, a dimostrazione del forte legame che sussiste tra l'offerta di capitale umano e quella del lavoro. Secondo dati ISTAT sulla forza lavoro, si può notare che la percentuale di diplomati all'interno della forza lavoro italiana è dominante. Altrettanto importante è la percentuale di lavoratori con la sola licenza media, i quali, come già evidenziato, superano la percentuale di laureati. Questi dati riflettono una forza lavoro orientata tipicamente verso mansioni poco specializzate e ripetitive, creando un vero e proprio eccesso di offerta di lavoro per questo settore. D'altronde, questo è un problema congenito dell'economia italiana, tant'è che il Legislatore, anche Costituzionale, è intervenuto sin dall'inizio per tutelare questo segmento del mercato del lavoro, il cui eccesso di offerta avrebbe innescato delle dinamiche depressive sul salario che avrebbero penalizzato i lavoratori. Eppure, la tutela di un settore lavorativo così importante da parte dello Stato ha generato delle ulteriori rigidità nell'offerta stessa, polarizzandola verso quel segmento lavorativo. In altre parole, il fatto di godere della protezione statale ha condizionato e condiziona tuttora le scelte di investimento in capitale umano degli individui, non risolvendo il problema a monte, che attualmente risiede nell'eccesso di offerta per quel settore. Solo tramite una diminuzione dell'offerta di lavoro per quel segmento e, quindi, uno spostamento dell'offerta stessa

verso altri segmenti, si riuscirà a diminuire la forte disoccupazione che colpisce quel settore, nonostante gli interventi statali finora erogati. Una diminuzione dell'offerta per quel settore renderebbe più facile anche il compito dello Stato. L'unico modo in cui questo possa accadere è tramite la ripresa degli investimenti in capitale umano da parte degli individui che popolano quel segmento lavorativo. Lo Stato può farsene carico personalmente, provvedendo in primo luogo alla specializzazione lavorativa di questi individui, o creare delle condizioni favorevoli affinché questo avvenga.

Tuttavia, l'offerta di lavoro è anche condizionata dalla sua domanda. La domanda di lavoro è determinata dall'aggregato dei datori di lavoro. In Italia quest'aggregato è dominato dalle imprese di piccole dimensioni e dal settore del pubblico impiego. Come l'offerta di lavoro è strettamente legata all'offerta di capitale umano, così la domanda di lavoro è legata alla domanda di capitale umano. La domanda di capitale umano da parte di questi datori di lavoro è bassa. Le piccole imprese, per costituzione, non investono in attività di ricerca e sviluppo, dato che non riescono a sostenerne gli ingenti costi. Quindi, il grosso della forza lavoro che richiedono serve a svolgere mansioni ripetitive per le quali uno stock medio-basso di capitale umano è sufficiente. Inoltre, molte imprese preferiscono legare la formazione del lavoratore, semmai, al luogo di lavoro. Diventa quindi più conveniente assumere lavoratori poco specializzati, a una retribuzione iniziale minore, per poi, casomai, formarli sul posto di lavoro. In quest'ottica, l'introduzione del contratto a termine ha annullato quest'ultima possibilità, di fatto cancellando il legame tra datore di lavoro e lavoratore, che tante conseguenze negative ha avuto dal lato della produttività.

All'interno del settore pubblico, invece, va in scena la grande dinamica dell'anzianità contro il merito. Più specificamente, le particolari condizioni legislative alle quali è sottoposto il pubblico impiego in Italia hanno generato delle rigidità all'interno del settore stesso. Queste rigidità si sono ripercosse sul salario dei neoassunti, spingendolo al ribasso. Legare il premio salariale esclusivamente all'anzianità di un dipendente, senza considerarne il merito, ha generato, con l'aumentare delle assunzioni, una dinamica tale per cui il lavoratore più anziano, tendenzialmente con uno stock di capitale umano inferiore, guadagnasse molto di più del lavoratore giovane, con uno stock di capitale umano superiore. La conseguenza diretta di questo atteggiamento è stata che il settore pubblico non ha garantito, pena la forte disoccupazione giovanile, il pieno riconoscimento, tramite il premio salariale, a quei giovani con uno stock di capitale umano maggiore. Ciò ha portato a una svalutazione del capitale umano di questi giovani nella pubblica amministrazione e che ha condotto a due ulteriori conseguenze. Da un lato, i giovani hanno smesso di prediligere la PA come sbocco lavorativo, come dimostra il calo di laureati tra i giovani nella PA. Questo ha delle conseguenze assolutamente negative per la produttività della PA che, di fatto, si trova privata di

lavoratori a stock di capitale umano più elevato. Dall'altro, la dinamica di svalutazione del capitale umano di questi lavoratori, da parte della PA, ha fatto sì che il settore pubblico fissasse un vero e proprio prezzo del salario, da far valere anche per il privato. La diminuzione delle retribuzioni per i laureati nel settore pubblico è stata subito emulata dal privato, generando così una situazione doppiamente sfavorevole per i lavoratori laureati molti dei quali, nel frattempo, avevano abbandonato il pubblico per cercare miglior fortuna nel privato.

Proprio sul salario, infatti, si chiude quest'analisi. Il differenziale salariale tra chi possiede uno stock di capitale superiore e chi no è proprio al centro della dinamica d'investimento in capitale umano. Non rappresenta l'unica variabile da tenere in considerazione per questa scelta d'investimento, anche se senz'altro rappresenta la variabile più intuitiva. Pertanto, una sua analisi è d'obbligo, a maggior ragione perché essa è contenuta all'interno del calcolo dei rendimenti privati dell'istruzione. A livello di differenziale salariale, l'Italia è tra i peggiori *performers* dell'UE e dell'OCSE. Evidentemente, lo schiacciamento dei salari verso valori medi, conseguenza delle politiche statali e delle sopraelencate dinamiche del mercato del lavoro, è maggiore in Italia che altrove. Ciò genera un forte disincentivo all'investimento in capitale umano, perché il costo-opportunità di una rinuncia a un salario oggi non è adeguatamente compensato dal ricavo di un salario maggiore domani. Le conseguenze di questa dinamica trascendono, peraltro, le scelte del singolo. Se il mancato premio salariale condiziona, infatti, la scelta del singolo, la mancata scelta del singolo si ripercuote, in misura maggiore, sulla società. Proprio per quello detto finora, se l'individuo non è adeguatamente incentivato a investire in capitale umano, chi ne paga principalmente il prezzo è la società, a causa della diminuzione della produttività e dello stock di conoscenze sociali.

È per il bene della collettività, quindi, che si deve ripartire dal capitale umano. Incoraggiando l'investimento in capitale umano, lo Stato può lentamente approdare anche alla modifica di quelle dinamiche del mercato del lavoro che ne hanno determinato un suo intervento correttivo. I benefici che si potrebbero trarre da un aumento dello stock di capitale umano sarebbero innumerevoli, dall'aumento della produttività, all'aggiustamento delle dinamiche lavorative, al miglioramento della produttività del settore pubblico, alla maggiore innovazione tecnologica, insomma, a un aumento, sotto molti punti di vista, della qualità della vita della società. In Italia, però, per tutte le motivazioni elencate finora, risulta non conveniente investire in capitale umano. È questa la dinamica da invertire se si vuole veramente disegnare un percorso di crescita differente per il nostro paese, in questo momento troppo prigioniero dei suoi stessi problemi e apparentemente incapace di ritrovare il bandolo della matassa. Molto probabilmente, la carenza di capitale umano ha già condizionato in negativo questi ultimi anni di congiuntura economica, al netto delle variabili

esogene. È giunto, quindi, il momento di tornare a investire in sé stessi, per un miglioramento personale e collettivo, necessario al Paese, in questo momento di grande difficoltà.

Capitolo 1 - Il capitale umano

In questo capitolo si darà dapprima una definizione generale del capitale umano. In seguito, si analizzerà più nel dettaglio il ruolo del capitale umano nella crescita di un paese. Infine, ci soffermeremo sulle proprietà del capitale umano, a partire dal rendimento per il singolo per poi arrivare alle ricadute del capitale umano per la società.

1.1 Definizione

“La teoria del capitale umano postula che conoscenze e abilità, acquisite tramite l’istruzione, accrescano la capacità degli individui di produrre beni e servizi; sinteticamente si dice, quindi, che il capitale umano aumenta la produttività degli individui e della collettività cui essi appartengono.”⁶ Quest’affermazione è importante, perché conferma che, all’interno del processo produttivo, non sono solo i fattori produttivi di capitale fisico (o tangibile) e di lavoro omogeneo ad essere determinanti, ma anche la qualità e la quantità delle conoscenze di ciascun lavoratore. È per questo che un paese, soprattutto se a struttura economicamente avanzata, dovrebbe sostenere ed investire nell’acquisizione di conoscenze da parte di individui, per poi giovare del ritorno dal lato della produttività.

“In termini generali, quindi, potremmo definire il *capitale umano* come il patrimonio di abilità, capacità tecniche e conoscenze di cui sono dotati gli individui.”⁷ Storicamente, il capitale umano è variato in base alle esigenze del mercato del lavoro e del processo produttivo, passando dal dominio della forza fisica e della resistenza, alle qualità intellettuali sempre più specializzate, alle recenti capacità informatiche.

Il capitale umano richiesto a un lavoratore nel XXI secolo si divide principalmente in tre dimensioni. “La prima riguarda il possesso di elementari competenze linguistiche, di analisi quantitativa e più in generale della capacità di elaborare l’informazione e di utilizzarla nella risoluzione di problemi o per apprendere. [...] La seconda dimensione riguarda la capacità di operare con specifiche tecnologie o di condurre particolari processi produttivi. [...] La terza dimensione si riferisce alla conoscenza scientifica.”⁸

L’apprendimento individuale è una fonte esclusiva di miglioramento della conoscenza, nel senso che le conoscenze di una persona escludono un’altra dal disporne (a meno che il detentore di queste conoscenze non voglia divulgarle). Ciò avviene per due motivi. Da un lato, come sosteneva von Hayek, le conoscenze sono limitate nello spazio e nel tempo, e proprio questo implica la loro esclusività. L’esclusività di un bene significa che esistono delle condizioni (economiche e non) per le quali si può escludere qualcuno dall’utilizzo di quel bene. Dall’altro, l’esclusività della

⁶ (Cipollone & Sestito, 2010), pag. 19;

⁷ (Visco, 2009), pag. 31;

⁸ Ibid.

conoscenza individuale è anche dovuta al fatto che ci sono delle condizioni tecniche, come la forte specializzazione, che fungono da barriera all'ingresso e impediscono l'accesso a tutti. Siamo in una situazione in cui abbiamo un fattore fisso, l'individuo e le sue capacità, e a questo fattore fisso applichiamo dosi crescenti di fattore variabile, cioè la conoscenza. Ne deriva che i rendimenti della conoscenza individuale sono decrescenti, dato che i rendimenti decrescenti si hanno quando l'applicazione dello stesso fattore variabile (conoscenza) ad un fattore fisso (individuo) conducono a un aumento meno che proporzionale dell'*output*. Il miglioramento che si può ottenere da un aumento della conoscenza individuale diminuisce sotto una certa soglia, inoltre, perché gli ambiti di applicazione di queste conoscenze possono essere limitati. Ad esempio, un economista e un ingegnere faranno un uso limitato della stessa conoscenza matematica, dato che ognuno la adatta alle proprie esigenze.

Tuttavia, le conoscenze sociali sfuggono a questa logica e, quindi, non soggette a leggi di rendimenti decrescenti. In questo caso, tutti i fattori sono variabili, sia il numero di individui, sia la quantità di conoscenza. Quando variano tutti i fattori, ci troviamo davanti a rendimenti proporzionali (o rendimenti di scala costanti). Presumiamo, infatti, che il numero di individui aumenti nel tempo (anche in misura costante) e che aumenti anche la quantità di conoscenza. L'aumento delle conoscenze sociali sarà proporzionale al tasso di aumento dei due fattori. Il rendimento di queste conoscenze sociali sarà quindi costante.

Inoltre, “lo stock di competenze disponibili costituisce quello che gli economisti definiscono «un bene pubblico dotato di esternalità».”⁹ Un bene pubblico è non esclusivo perché non si può escludere alcuno dal suo utilizzo, e non rivale perché il costo marginale, cioè il costo per fornire un'unità in più del bene, è nullo (pertanto, non crea rivalità). Per esternalità s'intende quando “un'attività di consumo o produzione ha un effetto indiretto su altre attività di consumo e produzione che non è riflesso direttamente nei prezzi di mercato.”¹⁰ In questo caso, l'esternalità delle conoscenze sociali rappresenta “lo stock di conoscenza che si accumula grazie agli investimenti in R&D [*Research and Development*, ossia Ricerca e Sviluppo] [...] nel tempo genera nuove idee, nuovi prodotti, tecniche di produzione più efficienti che vanno a beneficio della società nel suo complesso, e non solo nei confronti di coloro che intraprendono l'attività di ricerca.”¹¹

Le conoscenze sociali sono quelle conoscenze “accumulate dalla società”¹² e, quindi, “sfuggono” al controllo del singolo che le possiede. Sono le conoscenze che derivano dalle scoperte scientifiche, ossia da quelle innovazioni che fuoriescono dalla sfera del singolo che le ha inventate per diventare un patrimonio collettivo, con cui veniamo in contatto tramite il processo di

⁹ (Cipollone & Sestito, 2010), pag. 23;

¹⁰ (Pindyck & Rubinfeld, 2009), pag. 560;

¹¹ Ivi, pag. 607;

¹² Ibid.

socializzazione, ed è proprio per questo che non sono esclusive. Invece, le conoscenze che ha un ingegnere, quelle che servono alla sua professione, sono conoscenze che derivano dall'attributo di ingegnere, e quindi che escludono tutti i non ingegneri dal saperle. Le stesse competenze sarebbero usate in maniera altrettanto preclusiva da un economista. I miglioramenti che queste conoscenze apportano oltre una certa soglia sono decrescenti. Invece, il bene pubblico delle conoscenze sociali non produce né esclusività né rivalità. In questo caso, lo stock di conoscenze sociali può solo aumentare, e aumenta con rendimenti costanti in base alla variabilità dei fattori individuali e conoscenze nel tempo.

“La letteratura economica più recente ha utilizzato questa distinzione [conoscenze individuali vs conoscenze sociali] per spiegare la crescita economica. Più in particolare si è immaginato che le competenze degli individui, il loro capitale umano, possano essere adoperate sia in attività di ricerca sia in attività di produzione immediata. Le prime, pur prive di effetti produttivi immediati, sposterebbero la frontiera di conoscenza e della tecnologia, con ricadute sulla produttività complessiva dell'economia. Proprio questo avanzamento della frontiera tecnologica è il motore della crescita economica.”¹³

Le conoscenze individuali e quelle sociali sono fortemente legate. In particolare, le conoscenze individuali impiegate in attività a forte esternalità positiva come la ricerca e sviluppo contribuiscono alla formazione della conoscenza sociale. In questo senso, ognuno di noi contribuisce alla conoscenza sociale nel momento in cui utilizza le proprie conoscenze per contribuire a questo tipo di attività. Mentre l'aumento della conoscenza individuale influisce sulla produttività di un paese, l'aumento della conoscenza sociale contribuisce all'aumento di crescita nel lungo periodo. Infatti, nel lungo periodo, se la produttività di un paese ha raggiunto il suo punto ottimale, l'unico modo affinché quell'economia possa ancora crescere è di creare delle nuove condizioni per l'aumento di produttività. Queste nuove condizioni sono la conseguenza dello sviluppo tecnologico, che a sua volta è la conseguenza delle conoscenze sociali. Ecco perché le conoscenze sociali sono il motore della crescita economica.

1.2 Il capitale umano nella crescita di un Paese

Il livello di stock di capitale umano per un Paese è molto importante per la crescita dello stesso. Ci sono due modi con cui il capitale umano contribuisce alla crescita economica.

Il primo influisce sulla produttività in maniera “diretta”, cioè “un aumento del capitale umano equivalente a un anno d'istruzione in più per la media dei lavoratori comporterebbe un

¹³ (Cipollone & Sestito, 2010), pag. 24;

aumento del prodotto pro capite del 5 per cento.”¹⁴ Il secondo influisce in maniera “indiretta”, maggiormente sulla produttività possibile nel lungo periodo. Infatti, una crescita dello stock di capitale umano in un paese si riverserebbe anche sull’aumento delle attività di ricerca e sviluppo, attività determinanti per la crescita economica di lungo periodo. Finché un Paese è all’interno di un sentiero di “*catching up*”, l’investimento in capitale umano - importante per la crescita futura - risulta poco rilevante o addirittura non necessario. Questi tipi di paesi possono, infatti, copiare la tecnologia dei paesi economicamente più avanzati per colmare il gap di produttività che li separa. Quando un Paese, invece, ha colmato i ritardi e colloca il suo livello di produzione sulla frontiera tecnologica ottimale in assoluto, non ha altro modo di crescere se non quello di spostare la frontiera stessa tramite l’innovazione tecnologica. In questo caso, non si hanno più tecnologie da copiare, ma bisogna essere i primi a spostare la frontiera tecnologica. L’unico modo in cui il paese in questione può farlo è tramite uno stock di capitale umano adeguato a sostenere un tasso elevato di *R&D*, sia tramite attività che si occupano esclusivamente di ricerca e sviluppo, sia tramite attività che comprendono la ricerca e sviluppo all’interno del loro processo produttivo.

Si può vedere come l’importanza del capitale umano nella crescita di un paese aumenta al crescere della frontiera di produttività del Paese stesso. Più un’economia si trova prossima al punto ottimale della frontiera tecnologica, più questa ha bisogno di investire in capitale umano per spostare il livello della frontiera stessa e mantenere un livello di crescita costante anche nel lungo periodo. (cfr. A.1, pag. 58)

1.3 Investimenti in capitale umano: rendimenti interni ed esternalità

Finora abbiamo analizzato il capitale umano in un contesto aggregato. Ora passeremo invece all’analisi dei comportamenti del singolo individuo nei confronti degli investimenti in capitale umano. “Secondo la teoria economica, le persone investono in istruzione (più in generale, in capitale umano) fintantoché i benefici dell’investimento sono superiori ai costi. Mentre i costi sono certi e determinati, i benefici sono dilazionati nel tempo e possono essere incerti. Occorre quindi rendere le due grandezze comparabili, applicando ai secondi un fattore di sconto e tenendo conto della loro possibile aleatorietà.”¹⁵

Il calcolo dell’investimento in capitale umano non è così diverso dal calcolo che si effettua per qualsiasi tipo di investimento. La necessità di questo calcolo è sempre quella di rendere tutte le grandezze in questione, sfuocate dall’incertezza del futuro, tangibili e ragionevolmente prevedibili, in modo da effettuare la scelta di investimento migliore. Ad esempio, quando si effettua un

¹⁴ (Visco, 2009), pag. 33;

¹⁵ (Cipollone & Sestito, 2010), pag. 65;

investimento in titoli esteri, si è interessati a calcolare quale sarà il tasso di cambio atteso al momento della scadenza del titolo, oltre al rendimento del titolo stesso, in modo da valutare globalmente la convenienza di tale investimento. Allo stesso modo, dobbiamo veramente capire quanto può “rendere” il nostro investimento in istruzione, un domani, per evitare di compiere scelte economicamente non convenienti.

Gli economisti fanno riferimento al “rendimento privato dell’istruzione” (*internal rate of return*) per giustificare l’investimento in capitale umano che conviene effettuare a livello di singolo individuo. Il rendimento privato dell’istruzione è “il tasso di sconto che uguaglia il valore atteso di tutti i costi e di tutti i benefici associati a una scelta di investimento.”¹⁶ I maggiori benefici sono intesi per redditi da lavoro più alti, più estesa indennità di disoccupazione, più elevata probabilità di essere occupati e migliori trattamenti pensionistici. I costi da sostenere sono i costi diretti dell’istruzione più i costi opportunità del mancato salario percepito. A livello economico, questa è la misura più adatta per calcolare questo tipo d’investimento, perché “questa misura [...] può essere confrontata con quella ottenibile impiegando la stessa quantità di risorse in investimenti alternativi. Ad esempio, è possibile confrontare la redditività dell’istruzione con quella di un portafoglio di titoli.”¹⁷

Riguardo il comportamento individuale nei confronti di una scelta d’investimento, un contributo fondamentale deriva dalla *Teoria Generale* di J. M. Keynes. Nell’undicesimo capitolo della sua opera principale, Keynes si sofferma sul concetto di *efficienza marginale del capitale* (EMC). Egli è del parere, infatti, che ciò che motiva la scelta d’investimento individuale non sia soltanto il tasso d’interesse, ma anche il rapporto tra due fattori ulteriori. Il primo è il *reddito prospettico*, cioè quella “serie di ricavi futuri che [l’imprenditore] si aspetta di ottenere dalla vendita del suo prodotto.”¹⁸ Il capitale è ciò che può rendere, in termini di rendimento atteso attualizzato dall’individuo. Esso è quindi un bene perfettamente sostituibile in condizioni di pari rendimenti attesi. Questo rendimento prospettico deve essere tale da garantire un ritorno maggiore di qualsiasi altro ritorno, derivante da usi alternativi della somma usata per acquistare il capitale. Ciò prende il nome di *prezzo di domanda del capitale* (P_D). In seguito, Keynes introduce il secondo elemento, quello di *prezzo di offerta* del capitale (P_S). Il prezzo di offerta del capitale non è “il prezzo di mercato al quale si può effettivamente acquistare sul mercato un capitale del tipo in questione, ma il minimo prezzo sufficiente ad indurre un produttore a produrre una nuova unità aggiuntiva di tale capitale.”¹⁹ Il prezzo di offerta del capitale è per l’imprenditore il costo di acquisto di un’unità aggiuntiva di capitale, tenuto conto del rendimento atteso che può trarne. Non è, quindi, il semplice

¹⁶ (Visco, 2009), pag. 38;

¹⁷ (Cingano & Cipollone, 2009), pag. 7;

¹⁸ (Keynes, 1936), pag. 321;

¹⁹ (Keynes, 1936), pag. 321;

prezzo di mercato. Ma è un costo del capitale aggiuntivo al netto del rendimento atteso. Basandosi sempre sulle aspettative future (e), Keynes mette in risalto la facoltà dell'imprenditore di tenere questo capitale finché il rendimento che ne deriva sarà tale da non indurre a una sua sostituzione. Questo ci introduce al concetto di *efficienza marginale* del capitale (EMC), cioè "quel tasso di sconto al quale il valore attuale della serie di annualità, rappresentate dai rendimenti attesi del capitale durante la sua vita (P_D), eguaglia esattamente il prezzo di offerta del capitale medesimo."²⁰

In formule:

$$P_S = P_D$$

$$P_D \equiv \sum_{i=1}^j \frac{(R_j - C_j)_e}{(1 + EMC)^j_e}$$

$$P_S = \sum_{i=1}^j \frac{(R_j - C_j)_e}{(1 + EMC)^j_e}$$

L'EMC è quindi quel valore che porta in equilibrio prezzo di domanda e prezzo di offerta del capitale. La domanda di capitale (P_D) si compone del reddito prospettico, cioè dei ricavi (R) al netto dei costi (C), al tasso di sconto dell'efficienza marginale. L'investimento sarà conveniente fino a quando P_D sarà superiore o uguale a P_S ($P_D \geq P_S$). In caso contrario, infatti, non conviene investire in capitale, poiché i rendimenti attesi del capitale (prezzo di domanda) non copriranno neanche i costi del capitale (prezzo di offerta). A riguardo, Keynes sottolinea che il tasso di interesse costituisce il limite minimo, il "punto fino al quale sarà spinto l'investimento nuovo"²¹. Se l'efficienza marginale del capitale scende fino ad eguagliare il tasso di interesse ($EMC=i$), allora ci potrebbe essere un effetto di sostituzione dell'investimento in capitale con beni alternativi. Se l'efficienza marginale scende al di sotto del tasso di interesse, allora sarà più conveniente investire in titoli *risk-free*, ad esempio. Finché questo non avviene, ossia l'imprenditore ha l'aspettativa che l'efficienza marginale del suo capitale sarà superiore o almeno uguale al tasso di interesse, l'investimento in capitale è più conveniente. "Se il tasso d'interesse è il 3 per cento, questo significa che nessuno pagherà 100 sterline per una macchina se non spera con questo di accrescere di 3 sterline la sua produzione annua netta."²²

Il problema ora è che più aumenta un investimento in un certo tipo di capitale, più la sua efficienza marginale diminuisce. Questo perché, da un lato, il reddito prospettico diminuisce a causa della concorrenza di quel tipo di capitale. L'ingresso di più *competitors* nel settore che riguarda la produzione di quel capitale provoca l'abbassamento del prezzo di vendita, dei ricavi futuri e,

²⁰ (Ibid.)

²¹ (Ibid.), pag. 326;

²² (ibid.)

conseguentemente, del reddito prospettico. Dall'altro, l'aumento di produzione in quel settore provocherà "un aumento del prezzo di offerta"²³, nel senso che l'aumento di competitività nel settore provocherà una "pressione sulle possibilità di produzione di quel tipo di capitale".²⁴ Infatti, il prezzo del capitale al netto del suo rendimento atteso aumenterà se l'imprenditore percepisce, a priori, che il suo rendimento atteso tende a diminuire. Conseguentemente, "l'ammontare effettivo dell'investimento corrente sarà spinto fino al punto al quale non vi sarà alcun tipo di capitali la cui efficienza marginale superi il tasso di interesse corrente."²⁵ Se formassimo una scheda che indichi di quanto dovrà aumentare l'investimento per ogni tipo di capitale perché la sua efficienza marginale scenda fino ad eguagliare il tasso di interesse, e se sommassimo tutte queste schede per tutti i tipi diversi di capitale, otterremmo quella che Keynes chiama "scheda dell'efficienza marginale del capitale" (oppure scheda della domanda di investimento). In conclusione, "ne deriva che l'incentivo ad investire dipende in parte dalla scheda di domanda dell'investimento [scheda dell'efficienza marginale del capitale], e in parte dal tasso di interesse."²⁶

Allo stesso modo si comporta chi investe in capitale umano. Dato che si tratta di un investimento di medio termine, molti dei valori in ballo possono assumere solo la forma di aspettative. Quindi, c'è un confronto tra le aspettative presenti sul futuro, che vanno attualizzate, e i costi certi. Si può considerare le aspettative presenti sul futuro come il *reddito prospettico* del capitale umano, e i costi presenti dell'istruzione, al netto dei rendimenti attesi, come suo *prezzo di offerta*. In questo caso, l'*efficienza marginale* del capitale umano è quel valore (tasso di sconto) che eguaglia il reddito prospettico e il prezzo di offerta del capitale umano. L'investimento in capitale umano sarà spinto fino al punto in cui la sua efficienza marginale sarà uguale al tasso d'interesse di mercato di un titolo, ad esempio, con scadenza a medio termine. Se l'efficienza marginale del capitale umano dovesse scendere sotto questa soglia, allora significa che i rendimenti prospettici attesi non sono tali da coprire il prezzo di offerta. Anche perché, nel frattempo, se gli investimenti sono aumentati a tal punto di spingere l'efficienza marginale del capitale umano al di sotto del tasso di interesse di mercato, vuol dire che, da un lato, il rendimento prospettico del capitale è diminuito (la relativa abbondanza ne diminuisce il valore); dall'altro, il prezzo di offerta aumenta perché diminuisce il valore dell'aggiunta di formazione. Se il prezzo di offerta supera il rendimento prospettico del capitale umano, allora conviene la sostituzione dell'investimento, per usi alternativi (ad esempio, titoli).

Un altro modo per calcolare le aspettative circa i *redditi prospettici* del capitale umano è stato proposto da De la Fuente [2003]. La formula è la seguente:

²³ (Ibid.), pag. 322;

²⁴ Ibid.

²⁵ (ibid.), pag. 322;

²⁶ (Keynes, 1936), pag. 323;

$$r_p = R_p + g$$

dove “ r_p è calcolato come il tasso di sconto che eguaglia il valore attuale dei costi dell’istruzione al valore attuale del flusso di guadagni netti generati da un aumento dell’istruzione.”²⁷ In sostanza, r_p è l’efficienza marginale del capitale umano. Inoltre, “ g ” è il tasso di crescita esogeno della produttività, mentre R_p (cfr. A.2, pag. 58) contiene tutta una serie di variabili, tra cui l’effetto marginale dell’istruzione sulle retribuzioni lorde; l’effetto marginale dell’istruzione sull’occupazione, la probabilità di occupazione di un adulto con un livello elevato di studi, il periodo di tempo di istruzione scolastica a tempo pieno, i costi diretti dell’istruzione in rapporto al salario, gli anni in cui una persona è occupata.²⁸

Gli investimenti in capitale umano non solo hanno rendimenti privati, ma anche ricadute sociali importanti. In questo senso, possiamo dire che un maggiore stock di capitale umano per individuo ha ricadute sociali importanti in termini di esternalità, positive e negative. Le esternalità positive possono essere di due tipi.

Le prime sono di tipo produttivo. “Da un lato esiste un effetto del capitale umano sulla crescita della produttività totale dei fattori indotto dal fatto che la conoscenza aumenta la possibilità di sviluppare o adottare nuove tecnologie.”²⁹ I benefici di tali innovazioni non possono che ricadere sull’intera collettività. “Dall’altro esistono effetti di diffusione della conoscenza tra individui (*knowledge spillover*), perché le persone imparano anche sul posto di lavoro e l’interazione con colleghi più istruiti li rende più produttivi.”³⁰

Le seconde sono di tipo sociale. “L’impatto del capitale umano su quello “sociale”, specialmente nella sua dimensione di *trust* (cioè dei rapporti di fiducia reciproci tra i membri di una collettività), ancorché difficile da rilevare, è sempre più riconosciuto quale elemento connettivo di una società, in grado di favorirne anche lo sviluppo economico.”³¹ Spesso ciò che frena la produttività è proprio una mancanza di fiducia nei confronti del prossimo, che genera dei costi maggiori da sostenere (maggiori misure di sicurezza, aumento della certificazione dei controlli) e crea dei ritardi nel processo produttivo. Se dovessimo tracciare un’illustrazione secondo le linee della teoria dei giochi, diremmo che spesso questo tipo di ambiente porta gli individui a comportarsi secondo strategie di defezione. Generalmente, le strategie di defezione sono quelle che consentono un guadagno in ogni caso, anche se questo guadagno non è massimo. Le strategie di collaborazione sono, invece, quelle più proficue. Un maggiore stock di capitale umano potrebbe spostare parte delle decisioni produttive verso un aspetto più collaborativo, basandosi sul valore della “buona

²⁷ (Cingano & Cipollone, 2009)

²⁸ Ivi, pag. 8;

²⁹ (Cingano & Cipollone, 2009), pag. 11;

³⁰ (Cingano & Cipollone, 2009), pag. 12;

³¹ (Visco, 2009), pag. 34;

federe” e sulla volontà di collaborazione del prossimo, aumentando così la produttività e il guadagno. Inoltre, “il valore sociale dell’investimento in capitale umano è accresciuto dal fatto che esso si associa positivamente con comportamenti e stili di vita meno rischiosi, che hanno effetti positivi sulla speranza di vita dei cittadini e tendono a ridurre il tasso di criminalità.”³² Ovviamente, questo non si tratta di un discorso vero in assoluto, in quanto la tendenza a intraprendere stili di vita rischiosi o a delinquere non dipendono solo dal basso stock di capitale umano che un individuo possiede. Esistono altri fattori, spesso esterni all’individuo, che lo inducono ad assumere comportamenti nocivi per sé e per la comunità. Tuttavia, bisogna ammettere che, in media, delle persone con uno stock maggiore di capitale umano sono persone più consapevoli, e che quindi potrebbero intraprendere degli stili di vita migliori, e potrebbero sentire maggiormente il peso delle sanzioni sociali destinate a chi delinque, in tal modo, desistendo.

D’altro canto, va segnalato che l’investimento in capitale umano potrebbe generare anche esternalità negative, nocive per la comunità. Ad esempio, potrebbe prodursi quella che gli economisti chiamano *rats race*, se “la scuola e i titoli di studio fossero solamente un segnale, operando solamente come screening a posizioni di rendita e di potere.”³³ In questo caso, le posizioni di rendita sarebbero nocive per la comunità, e ancor di più lo sarebbe la corsa a queste posizioni, poiché sarebbe una corsa molto competitiva e fine a se stessa, senza benefici per la produttività.

In conclusione, gli investimenti in capitale umano hanno un duplice ritorno. Quello interno è assimilabile a un investimento finanziario, per il quale si rinuncia a qualcosa oggi per ottenere qualcosa domani. Quello esterno è molteplice, e può essere sia positivo che negativo. Nonostante “l’idea che l’istruzione generi rendimenti per la collettività [...] non god[a] tra gli addetti ai lavori di un consenso universale”³⁴, è evidente che i paesi economicamente più avanzati siano anche quelli a più alto stock di capitale umano. Esiste, quindi, una correlazione positiva tra incremento dello stock di capitale umano, incremento della produttività e benefici per la comunità.

³²(Visco, 2009), pag. 34;

³³ (Cipollone & Sestito, 2010), pag. 95;

³⁴ (Cipollone & Sestito, 2010), pag. 96;

Capitolo 2 - Il lato dell'offerta: il capitale umano in Italia

“La valorizzazione del capitale umano risponde alle condizioni della sua domanda e della sua offerta.”³⁵ In questo capitolo e in quello successivo analizzeremo rispettivamente le condizioni dell'offerta e della domanda di capitale umano in Italia.

L'offerta di capitale umano riguarda soprattutto il corredo con cui gli individui si presentano sul mercato del lavoro. Partiremo, quindi, da un'esposizione dello stock di capitale umano in Italia. In seguito, compareremo questi risultati con gli altri Paesi OCSE e UE. Infine, analizzeremo l'offerta di lavoro in Italia, ossia come gli individui si pongono sul mercato del lavoro.

2.1 Lo stock di capitale umano

L'ISTAT si è recentemente interessato (2008) al calcolo dello stock di capitale umano in Italia. Un primo dilemma è sorto riguardo la metodologia di calcolo del capitale umano. Infatti, tra gli approcci esistenti, è stato scelto “quello basato sulle capacità del capitale umano di generare reddito”³⁶, ossia l'approccio *Jorgenson-Fraumani* (1989, 1992). Ciò al fine di collegare meglio l'investimento in capitale umano con l'aumento di produttività. “Secondo questo approccio, l'incremento dello stock per ogni individuo che ha completato un anno di istruzione in più dovrebbe contribuire ad una maggiore produttività nel corso di tutta la vita; inoltre vale l'assunzione che i salari di mercato riflettano gli incrementi di produttività attribuibili all'istruzione.”³⁷ Ancora, “l'approccio di Jorgenson-Fraumani del reddito da lavoro nel ciclo vitale applica la teoria neoclassica degli investimenti (Jorgenson, 1967) al capitale umano. Secondo tale teoria, il prezzo dei beni capitali dipende dal valore attualizzato di tutti i futuri servizi di capitale derivati dagli investimenti. Per estensione, il valore del capitale umano di un individuo può essere determinato dal reddito da lavoro attualizzato lungo il suo ciclo di vita.”³⁸

“Il valore dello stock di capitale umano [...] è di circa 13.475 miliardi di euro. Trasformando tale valore in termini pro capite, ne deriverebbe che il capitale umano di ciascun italiano vale circa 342 mila euro.”³⁹ Per comprendere meglio l'entità di questa cifra, dobbiamo considerare lo stock di capitale umano rispetto al PIL del nostro Paese. “Nel 2008 lo stock di capitale umano risulta pari a 8 volte e mezzo il valore del PIL.”⁴⁰ Questa grandezza sembrerebbe considerevole, a primo impatto, e sembrerebbe poter confutare ogni dubbio sul fatto che l'Italia abbia uno stock di capitale umano adeguato per un Paese economicamente avanzato. Tuttavia, a

³⁵ (Cipollone & Sestito, 2010), pag. 86;

³⁶ (ISTAT, 2014a), pag. 11. Gli altre tre approcci sono: 1) quello basato sui costi dell'istruzione; 2) quello basato sulla performance educativa e 3) quello basato sulle competenze cognitive degli studenti;

³⁷ Ibid.

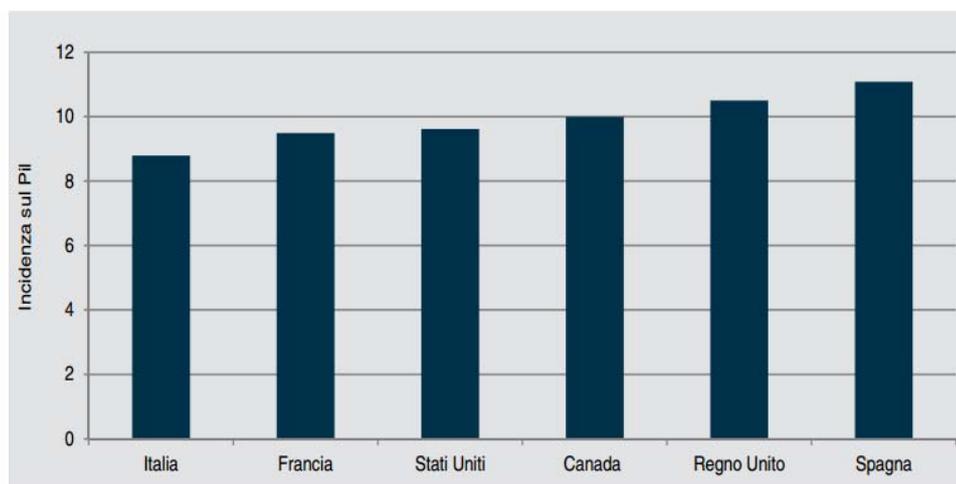
³⁸ Ivi, pag. 13;

³⁹ (ISTAT, 2014a), pag. 31;

⁴⁰ (ISTAT, 2014a), pag. 31;

un'analisi più attenta e comparata, vediamo come la *performance* italiana si ridimensioni se comparata alle *performance* capitale umano/PIL di altri Paesi OCSE. “Nel 2006 l'Italia presenta una più bassa incidenza di capitale umano su PIL nominale: 8,8 volte il PIL contro le 11 volte della Spagna e le 10 volte e mezzo degli Stati Uniti. L'Italia presenta, quindi, una dotazione di stock di capitale umano più bassa rispetto agli altri paesi considerati.”⁴¹(cfr. Figura 1) Come dato di fatto, questo dato è abbastanza allarmante. Infatti, per molti versi, l'Italia è un'economia che è uscita fuori dal processo di *catching-up*, dovendo quindi far conto sempre maggiormente sulle proprie forze e sulla propria capacità di muovere la frontiera tecnologica tramite l'innovazione. Solo tramite uno stock elevato di capitale umano si riescono a sostenere quelle attività che sono alla base dell'innovazione. Tuttavia, se paragoniamo lo stock di capitale umano posseduto dall'Italia a quello di altri paesi che operano nelle stesse condizioni di *leader* nell'innovazione tecnologica, possiamo

Figura 1: Stock di capitale umano per alcuni paesi OCSE - Anno 2006 (incidenza) (ISTAT)



Fonte: Liu, 2011

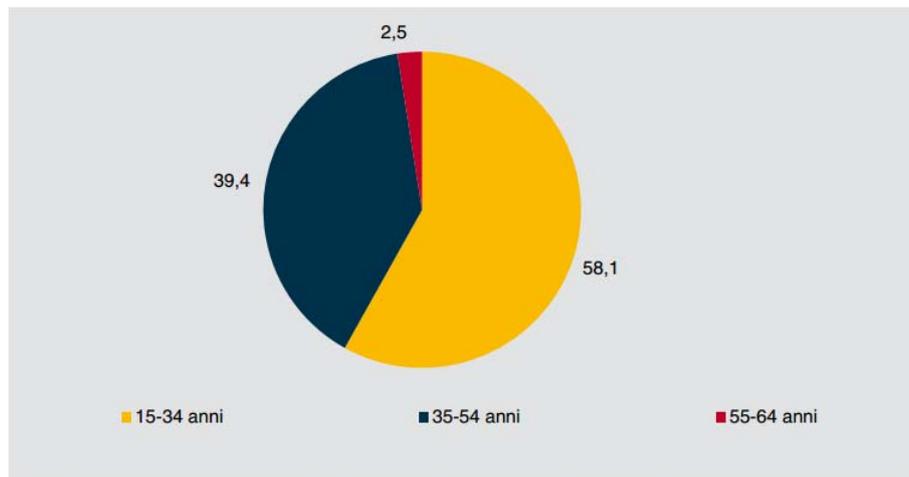
notare come l'Italia sia svantaggiata. Non solo dal punto di vista quantitativo, infatti, è evidente che l'incidenza dello stock di capitale umano sul PIL è inferiore per l'Italia rispetto ad altri paesi economicamente simili, ma anche dal punto di vista qualitativo, cioè relativamente alla composizione dello stock di capitale umano, vedremo che l'Italia è altrettanto svantaggiata, con la maggioranza di individui che possiede uno stock di capitale umano medio-basso (Figura 3). Sostenere la frontiera tecnologica in questa situazione potrebbe risultare, quindi, più difficile, e ciò potrebbe risultare determinante per la crescita economica del paese nel lungo periodo.

Al fine di comprendere in maniera ancora più approfondita il quadro appena delineato, dobbiamo procedere a tre suddivisioni del capitale umano: per fascia d'età, per livello d'istruzione e per sesso.

⁴¹ (ISTAT, 2014a), pag. 36;

La suddivisione dello stock di capitale umano per fascia d'età lascerebbe ben sperare nei confronti dei giovani. Infatti, il 58% di capitale umano è attribuito alla fascia più giovane della popolazione (15-34enni), quasi il 40% alla classe d'età 35-54 anni e solo il 3% alla componente più anziana⁴² (cfr. Figura 2). Secondo il censimento ISTAT aggiornato al 1° gennaio 2013, l'incidenza della classe di età di 15-34 anni sul totale della popolazione è del 21,55%. Ciò smorza gli entusiasmi, in quanto si può notare come lo stock maggiore di capitale umano (il 58%) è attribuito a

Figura 2: Stock di capitale umano per grandi classi di età della popolazione, Italia – Anno 2008
(composizione percentuale)



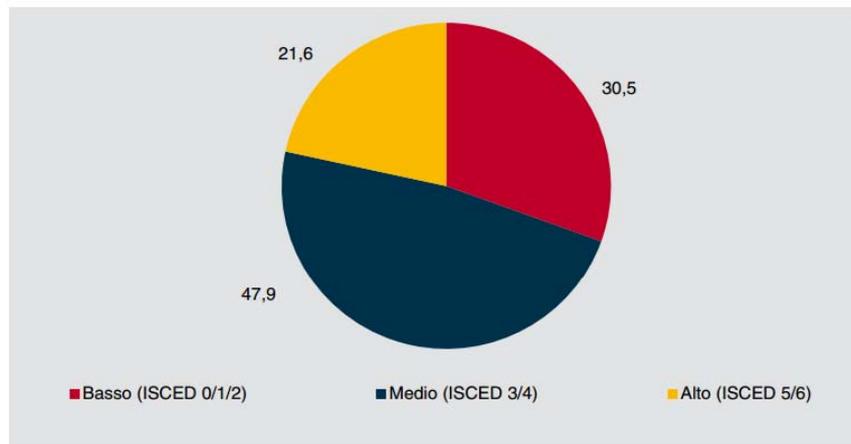
Fonte: Istat

una fascia di età (15-34 anni) che corrisponde solamente al 33,2% della popolazione tra i 15 e i 64 anni. Il che significa che circa un terzo della popolazione analizzata detiene lo stock di capitale umano maggiore. Analogamente, l'incidenza della fascia di età dei 35-54 ha un'incidenza del 47,5% sulla quota di popolazione tra i 15 e i 64 anni, mentre l'incidenza dell'ultima fascia di età (55-64 anni) è del 19,2% sulla stessa quota di popolazione. Tuttavia, bisogna considerare che queste stime sono state calcolate tenendo conto della possibilità dei più giovani di lavorare più a lungo e, quindi, di incrementare le loro prestazioni salariali con il procedere degli anni (cfr. inizio 2.1). La mancata corrispondenza alla realtà di questo dato potrebbe portare a delle conseguenze diverse nella scelta d'investimento del singolo. Inoltre, il metodo di calcolo utilizzato dall'ISTAT dà per scontato che questi giovani abbiano le stesse possibilità di trovare lavoro dei loro genitori quando avevano la stessa età. L'attuale congiuntura negativa ci obbliga a ripensare al ribasso tali stime, soprattutto perché l'elevata disoccupazione giovanile sembra procedere in controtendenza rispetto a tali premesse. Tutto questo è vero a livello quantitativo. Per comprendere meglio l'entità di questa prima suddivisione, è necessaria un'analisi anche qualitativa del livello di distribuzione di capitale umano.

⁴² (ISTAT, 2014a), pag. 32;

La suddivisione dello stock di capitale umano per livello d'istruzione è più interessante al fine del nostro studio. (cfr. Figura 3) In generale, possiamo notare come il 21,6% possieda un titolo di istruzione alto (laurea), il 47,9% un titolo di istruzione medio (diploma), e il 30,5% un titolo di istruzione basso (licenza). Da un lato, “è naturale che quanto più alto sia il livello d'istruzione di un individuo, tanto migliori siano per lo stesso di avere un'occupazione e un reddito maggiore”⁴³. Tuttavia, è altrettanto vero, dall'altro, che “la quota di popolazione con livelli più alti d'istruzione

Figura 3: Stock di capitale umano per livelli d'istruzione



Fonte: Istat

[laureati] non supera il 22 per cento.”⁴⁴ Questo significa che, nel nostro Paese, la quota di laureati rispetto al totale della popolazione è relativamente scarsa, soprattutto se comparato con gli altri paesi OCSE (cfr. 2.2). Combinando il dato quantitativo (Figura 2) e il dato qualitativo (Figura 3), si ottiene un risultato interessante (Figura 4). Neanche suddividendo i livelli d'istruzione per fascia di età è vero che la quota di laureati tra i più giovani (15-34enni) sia tanto superiore rispetto alla quota di laureati per altre fasce di età. (cfr. Figura 4) “La quota di stock di capitale umano rappresentata dagli individui con titoli di studio alti o medi diminuisce al crescere dell'età”⁴⁵. Ciò ridimensiona notevolmente l'ottimismo generato dalla prima analisi (Figura 2), nella quale risultava che il 58% dello stock di capitale umano era posseduto dai più giovani (con incidenza della coorte del 33% sul totale di individui analizzati). Bassi livelli d'istruzione, invece, aumentano al crescere dell'età. Questa è la dimostrazione che le fasce d'età più anziane sono quelle che più contengono uno stock di capitale umano qualitativamente basso. A ben pensarci, ciò non stupisce, poiché questi individui si sono affacciati sul mercato del lavoro in un momento in cui l'Italia era uno dei paesi *follower* nel processo di sviluppo. Come abbiamo già visto (cfr. 1.2), quando un paese si trova in una fase economica di questo tipo, non è necessario investire in capitale umano per mantenere la crescita nel

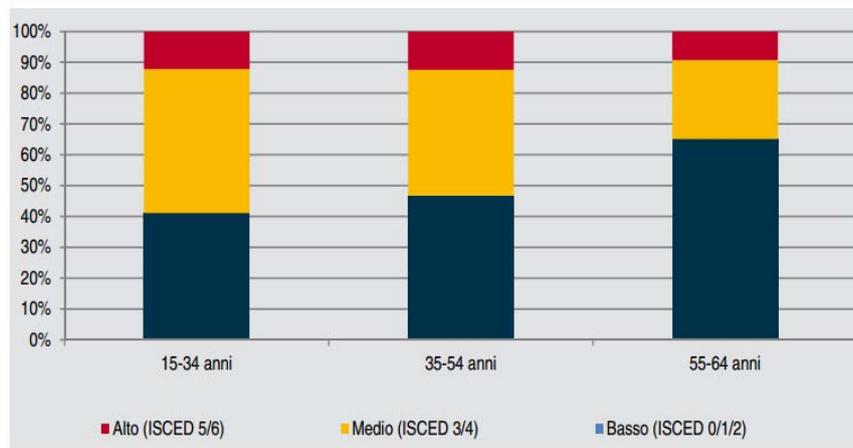
⁴³ (ISTAT, 2014a), pag. 33;

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ Ibid.

lungo periodo. In questa fase la scelta del lavoro conveniva perché la scarsa presenza di capitale umano garantiva ampie retribuzioni anche a chi ne possedeva meno. Il fatto che un basso stock di capitale umano sia più presente in fasce d'età più avanzate è normale (> 60%). È altrettanto normale il contrario, cioè che un basso stock di capitale umano tenda a diminuire nelle fasce più giovani (41%).

Figura 4: Stock di capitale umano per classi di età e livello d'istruzione



Fonte: Istat

Diversamente, il comportamento osservato nello stock di capitale umano di media qualità sembra in contraddizione con quanto detto finora. Infatti, procedendo verso fasce di età più giovani, possiamo notare come l'aumento di stock di capitale di media qualità abbia assorbito la maggior parte della diminuzione dello stock di capitale umano di bassa qualità. Ciò non vuol dire che, passando da fasce di età più anziane a fasce di età più giovani, c'è un aumento *tout-court* della qualità dello stock di capitale umano. Al contrario, il livello di stock di capitale umano opera un passaggio graduale di trasferimento qualitativo da età più alte a prevalenza di stock di bassa qualità, a fasce più giovani di età con prevalenza di stock di media qualità. Questo “travaso” di capitale umano dai più anziani ai più giovani opera a discapito dello stock di alta qualità di capitale umano, il quale è inferiore se paragonato con lo stesso dei giovani di altri paesi OCSE.

Infine, un altro dato che esprime l'estrema eterogeneità dello stock di capitale umano dell'Italia sono i risultati della sua suddivisione per sesso. “Forti appaiono le differenze di genere nella dotazione di capitale umano: il 66% dello stock complessivo si concentra nella componente maschile, per la quale il capitale umano pro capite è pari a 453 mila euro contro i 231 mila euro delle donne. A riguardo, è giusto considerare che l'incidenza della popolazione femminile sul totale (15-64 anni) è del 50%. Ciò significa che la parte di popolazione maschile (50%) detiene i 2/3 dello stock di capitale umano del paese. Alla luce di tutto ciò, sembra che l'Italia abbia ancora molto da fare nei confronti della parità di genere. Il dibattito all'interno dello spazio pubblico sta cercando di

conferire a questo tema l'importanza economica e morale che merita.

In conclusione, “nel confronto con altri Paesi OCSE l'Italia si caratterizza per bassi livelli di capitale umano sia nello stock sia negli investimenti.”⁴⁶ Nonostante il processo di scolarizzazione di massa sia partito in ritardo rispetto ad altri paesi OCSE, colpisce comunque che il trend della bassa scolarizzazione permanga anche tra i più giovani. Le percentuali di laureati, sia in totale, sia per fascia di età, lo dimostrano.

2.2 I laureati per fascia di età

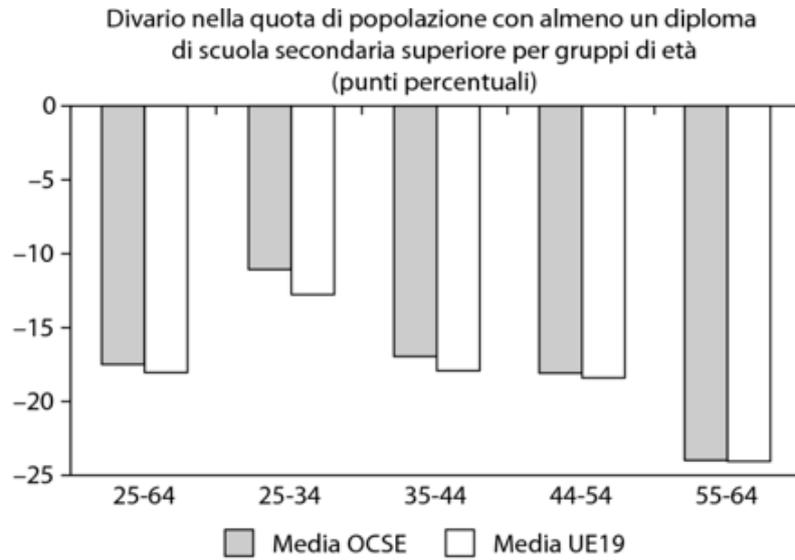
I dati dell'ISTAT che riguardo la suddivisione dello stock di capitale umano per fascia d'età e livello d'istruzione (Figura 4) mostrano chiaramente come la percentuale dei laureati per fascia di età sia la componente di minoranza in tutti e tre le figure precedenti (Figura 2, Figura 3, Figura 4). Nella fascia d'età tra i 55 e i 64 anni, la percentuale di laureati è il 9%. Nella fascia di età tra i 35 e i 54 anni, la percentuale di laureati è del 12%, e nella fascia di età tra i 15 e i 34 anni questa grandezza resta sostanzialmente la stessa.

Per avere subito un'idea di quali siano le grandezze in ballo, basti pensare che l'Italia, in questo caso, si trova in posizione arretrata per numero di laureati in Europa. “La quota dei laureati nella popolazione di età compresa tra i 25 e i 64 anni è infatti pari circa al 12%, contro il 24% della media dei paesi UE e il 26% della media dei paesi OCSE.”⁴⁷ Secondo i dati ISTAT precedentemente analizzati, questo dato diventa ancora più allarmante tra i più giovani. Infatti, è normale che nelle coorti più anziane si presenti una percentuale inferiore di stock di capitale umano di alta qualità, poiché, quando avevano possibilità di investire ulteriormente in capitale umano, questi individui hanno preferito entrare nel mondo del lavoro. Il che era una scelta sicuramente più redditizia in un'economia di *catching-up* com'era l'Italia dal dopoguerra agli anni '80. Conseguentemente, dato che le condizioni economiche italiane sono cambiate, ci si aspetterebbe, ai giorni nostri, che la percentuale di stock di capitale umano di alta qualità, nella fascia più giovane, sia più elevata. Questa invece rimane sostanzialmente uguale a quella della coorte più anziana (35-54 anni). Ne deriva che all'ingresso dell'Italia nelle economie avanzate, economie che dovrebbero svolgere la funzione di leader tecnologico per supportare dall'interno la crescita economica nel lungo periodo, non è seguito un aumento dello stock di capitale umano di alta qualità presso i più giovani. Tranne per qualche piccola somiglianza, questo movimento è in controtendenza rispetto alle altre economie nella schiera avanzata.

⁴⁶ (Visco, 2009), pag. 34;

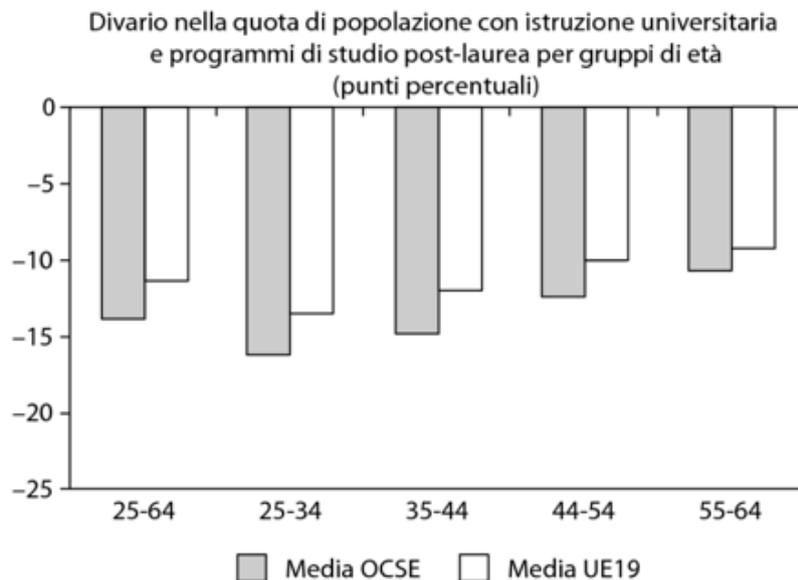
⁴⁷ (Visco, 2009), pag. 60;

Figura 6 (Visco, 2009), pag. 61;



Quel che è peggio è che questa tendenza non sembra volta ad arrestarsi. Paragonando i dati italiani alla media UE e OCSE, c'è da formulare una seria riflessione. Mentre si registra una convergenza alla media europea per il numero di diplomati, che in effetti aumenta passando dalle coorti più anziane a quelle più giovani (cfr. Figura 4) non si registra la stessa convergenza per quanto riguarda il numero di laureati. Come descritto anche nella Figura 5, si può notare come il divario tra i diplomati italiani ed europei tenda a diminuire per fasce d'età discendenti. Tuttavia, il divario tra il numero dei laureati italiani e quelli europei non diminuisce al diminuire dell'età, bensì aumenta. Come è stato già detto in precedenza, questo movimento (Figura 6) è in controtendenza

Figura 5 *Ibid.*



rispetto agli altri paesi europei, dove invece il numero dei laureati aumenta tra i più giovani, visti anche i requisiti che queste economie avanzate richiedono. “Con una quota di laureati pari a 16 punti percentuali rispetto al 30 per cento della UE e al 32 per cento della media OCSE, il divario per queste coorti [15-34 anni] è maggiore non solo di quello dell’intera popolazione tra i 25 e i 64 anni di età, ma anche di quello della coorte più anziana, tra i 55 e i 64 anni. Siamo quindi su una traiettoria che tende ad allontanarci dagli altri paesi più avanzati.”⁴⁸ Se vale il discorso affrontato nel primo capitolo, quando si parla dell’importanza del livello del capitale umano per un paese, ne deriva che questo divario in termini di stock di capitale umano e questa tendenza contraria all’accumulo di stock di fascia alta di capitale umano può portare a delle conseguenze negative sul piano della crescita di lungo periodo. Per poter continuare a crescere, l’Italia ha bisogno di uno stock di capitale umano più elevato. Questo ci porta a una domanda: “perché in Italia questa situazione particolare?” Principalmente, per due motivi che vedremo. Da un lato i giovani non investono adeguatamente in istruzione universitaria perché non la ritengono altrettanto redditizia. Dall’altro, altri fattori relativi all’università e al mondo del lavoro disincentivano l’investimento in istruzione universitaria.

Come già visto nel capitolo precedente, nella scelta d’investimento dei giovani rientrano senza dubbio i salari che potrebbero percepire una volta entrati nel mercato del lavoro con uno stock di capitale umano maggiore (cfr. 1.3). Entrando più nello specifico, Jacob Mincer ha studiato, negli anni ’70, il possibile rapporto tra il livello dei salari e il livello di istruzione. “Ancora oggi il parametro che associa i salari agli anni di scuola frequentati è conosciuto come «rendimento minceriano» dell’istruzione.”⁴⁹ Questi rendimenti ci indicano oggi che “un anno in più di scuola si associa a un salario più elevato di una percentuale che può variare dal 5 al 10% a seconda dei contesti.”⁵⁰ Analizzeremo in dettaglio i differenziali salariali in seguito (cfr. 3.3). Per ora basti solo ricordare che “i differenziali salariali per i livelli di istruzione nel nostro Paese sono significativi ma inferiori a quelli medi dei paesi OCSE.”⁵¹ Per quel che ci interessa ora, questo può spiegare in parte la scelta dei giovani di non investire ulteriormente in istruzione e di entrare direttamente nel mercato del lavoro. Questo potrebbe spiegare la tendenza intravista nella Figura 6**Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**, dove il trend nazionale dei giovani laureati si muove in senso opposto alla media europea. In Italia esiste “una combinazione di bassi rendimenti privati e basso stock di capitale umano.”⁵² Il che è abbastanza anomalo, poiché a basse presenza di stock di capitale umano dovrebbe corrispondere una condizione di scarsità tale da premiare con alti differenziali

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ (Cipollone & Sestito, 2010), pag. 86;

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ Ibid.

⁵² (Visco, 2009), pag. 39;

salariali quei pochi che detengono tale capitale. Non solo in Italia lo stock di capitale umano è basso, ma questo è anche mal retribuito. Un evidente segnale, d'altronde, che da qualche parte il meccanismo si è “inceppato”.

Innanzitutto, “in Italia il possesso di una laurea riduce meno che negli altri paesi il rischio di disoccupazione rispetto a chi ha conseguito solo un diploma di scuola superiore secondaria.”⁵³ Questo principalmente perché i meccanismi di protezione e tutela del lavoro si applicano in Italia solo alle fasce più deboli, spesso occupate da individui con il solo diploma di scuola superiore. Si creano quindi delle rigidità per le quali impegnarsi di più e investire di più in capitale umano può spesso voler dire incorrere anche in rischi maggiori. Ciò potrebbe disincentivare parte della popolazione, che potrebbe ritenere l'onere di investire in capitale umano eccessivo, soprattutto se questo non riduce l'insicurezza lavorativa nel futuro. Contro la mentalità comune, per la quale la laurea è spesso associata a una posizione lavorativa meglio retribuita e più solida, per i lavoratori più istruiti e meglio retribuiti non sussiste altrettanta tutela sul posto di lavoro. Ad esempio, “per i lavoratori più istruiti e inquadrati come dirigenti l'eventuale licenziamento non è sottoposto alla disciplina dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.”⁵⁴

In seguito, oltre al costo opportunità dell'investimento in capitale umano, bisogna tener conto anche del costo diretto dell'università. Questo costo è tanto maggiore quanto più l'università non tiene conto del rapporto tra merito e finanziamento. “L'incidenza delle spese per il diritto allo studio sul complesso delle spese per l'università è del 12,4 per cento in Italia e del 17,1 per cento nella media dei paesi OCSE. La differenza in termini assoluti è ancora più ampia perché la spesa per studente universitario è in Italia più bassa che nella media OCSE.”⁵⁵ Ciò introduce a un discorso più ampio, ossia quello della remunerazione del merito. Spesso si fa riferimento alla remunerazione del merito come antitesi all'offerta universale dei servizi d'istruzione universitaria. Eppure, le due cose non sono per forza in contraddizione. La critica infatti si scaglia più contro il concetto di talenti che contro il concetto di merito. Premiare i talenti sarebbe ingiusto, poiché si premierebbe una forma di discriminazione naturale che va contro i principi dell'uguaglianza di tutti gli individui, nonché premiare una forma di rendita coltivata da questi individui. Altra cosa, invece, è premiare il merito. “È necessario distinguere subito tra qualità innate e comportamenti: un conto è, infatti, premiare i «talenti»; un conto è, al contrario, aumentare, attraverso opportuni incentivi, l'intensità con cui alcuni comportamenti vengono adottati.”⁵⁶ Il merito è una forma di atteggiamento mentale, quel tipo di atteggiamento mentale che porta all'aumento di stock di capitale umano. Pertanto, “si ritiene meritevole un comportamento, l'accumulazione di capitale umano, capace di accrescere il

⁵³ (Visco, 2009), pag. 40;

⁵⁴ Ibid.

⁵⁵ Ivi, pag. 41;

⁵⁶ Ivi, pag. 29;

benessere collettivo tramite l'innalzamento della produttività del lavoro.”⁵⁷ Stimolare questo tipo di atteggiamento tramite gli incentivi statali contribuisce all'incremento di stock di capitale umano, incremento che potrebbe riversarsi sulla componente sociale del capitale umano stesso tramite gli effetti di *spillover*. Come si è visto in precedenza (cfr. 1.2 e 1.3), lo stock di capitale umano ha delle esternalità positive di grande portata. Un modo in cui il capitale umano dei singoli individui si trasferisce in quello sociale è tramite il *knowledge spillover*. Il *knowledge spillover* va a costituire quelle conoscenze sociali che costituiscono il bene pubblico della conoscenza per la società. Gli individui meritevoli che usufruirebbero dei sussidi del diritto allo studio sono i primi che potrebbero dare un contributo fondamentale alla società accrescendo il suo stock di capitale umano sociale.

A riguardo, il livello di spesa delle università italiane per il diritto allo studio è troppo basso. Infatti, “il collegamento diretto tra merito e finanziamenti incentiverebbe l'ottenimento di buoni risultati scolastici molto più di quanto non faccia l'attuale pratica di sussidi indiscriminati alle tasse di iscrizione.”⁵⁸ Il principio dei sussidi alle tasse ha lo scopo di dare accesso all'università a chi altrimenti non dispone di un reddito sufficiente per pagare le tasse. Con l'aumento degli iscritti nelle università italiane (come si vedrà meglio nel paragrafo seguente), questo sistema ha generato delle inefficienze, soprattutto per quanto riguarda la percentuale di alunni fuoricorso e degli abbandoni universitari, che sono “pari al 60% di iscritti, il doppio degli altri paesi europei.”⁵⁹ Se queste inefficienze continuano a sommarsi, ne risente soprattutto la qualità generale del sistema universitario che, a questo punto, non è neanche più in grado di retribuire adeguatamente chi invece svolge il suo ruolo di studente con impegno, ossia – appunto – con merito. Beninteso, questi studenti meritevoli potrebbero essere gli stessi che hanno avuto comunque accesso ai sussidi sulle tasse. In questo senso, sarebbero studenti che a maggior ragione meriterebbero di essere aiutati nel mantenimento degli studi. Introdurre un sistema basato più sul merito non vorrebbe dire, infatti, escludere totalmente il sistema basato sui sussidi. Anzi, affianco al sistema di sussidi, che andrebbe mantenuto per ragioni di giustizia sociale, un maggiore riconoscimento del merito potrebbe condurre a una più efficiente allocazione delle risorse a chi veramente ne ha bisogno e, conseguentemente, alla riduzione di una forma di parassitismo universitario che così numerosa è presente in Italia.

Va ricordato, quindi, che “valorizzare il merito non equivale, comunque, a richiedere un'organizzazione esclusivamente fondata su un sistema meritocratico.”⁶⁰ Come abbiamo già detto in precedenza, valorizzare un atteggiamento è diverso che valorizzare le diseguaglianze (nel caso dei talenti, diseguaglianze alla nascita). Anzi, più aumenta il capitale umano sociale, più possibilità

⁵⁷ Ivi, pag. 30;

⁵⁸ Ivi, pag. 41;

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Ibid.

si aprono nel momento redistributivo. D'altronde, è pur vero che una società più produttiva ha più da spartire. Se non si valorizza adeguatamente il merito, potrebbero nascere dei disallineamenti tra interessi privati e sociali legati all'istruzione. In questo caso, gli interessi privati corrispondono al fine che ogni singolo attribuisce alla sua istruzione. Potrebbe essere un impiego futuro migliore, aumentando quindi quel *knowledge spillover* positivo per la società. Oppure, in presenza di soli sussidi alle tasse, la scelta dell'università potrebbe essere vista solo come uno stazionamento temporaneo in attesa di prendere una decisione diversa. Se, a maggior ragione, il sistema universitario è largamente sovvenzionato dalle imposte dei contribuenti, è legittimo che una parte di questi contribuenti pretenda che i propri contributi siano versati a favore di persone che non solo ne hanno bisogno fisicamente, ma anche lo meritano. Altrimenti, si annullerebbero le esternalità positive del capitale umano sociale, poiché “è possibile che per alcuni individui [...] i rendimenti privati non bastino a compensare i costi per la collettività.”⁶¹ In altre parole, l'esternalità che deriva da un investimento per individui non meritevoli è nulla, o negativa. Sono costi sociali che non hanno ricadute, oppure hanno ricadute negative. Infatti, quando la frequenza universitaria non ha un fine preciso, siamo in presenza di costi per istruzione (in questo caso, a carico della collettività) che non hanno un ritorno, generando una perdita secca. Oppure, quando l'ottenimento del titolo di studio non è legato ai meriti individuali, ma è finalizzato solo ad ottenere una posizione di rendita, si produce quella che gli economisti definiscono una *rats race*, con conseguenze nocive per la comunità (cfr. 1.3).

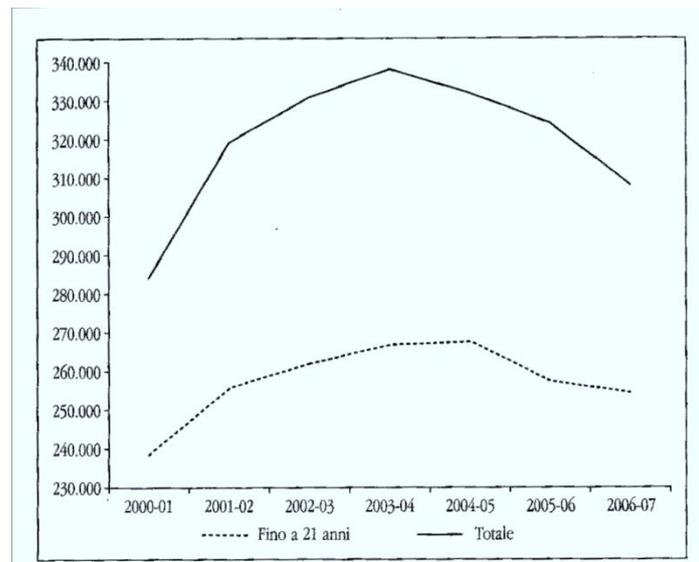
Infine, gli ultimi aspetti da analizzare sono l'aumento delle sedi universitarie e la riforma degli ordinamenti, introdotti nel sistema universitario italiano nell'ultimo decennio con il fine di contrastare la tendenza che vede l'Italia allontanarsi dalla media europea (Figura 5, Figura 6). Da un lato, l'aumento delle sedi universitarie doveva andare a beneficio dei “giovani provenienti da famiglie economicamente meno abbienti, per i quali il vincolo economico alla frequenza dell'università e l'urgenza di entrare nel mercato del lavoro sono più stringenti.”⁶² In effetti, una discriminante dell'investimento in capitale umano è proprio il costo diretto dovuto al vitto e alloggio, che spesso ha condizionato negativamente le scelte di investimento in capitale umano per gli studenti fuorisede. Al posto di incentivare la mobilità degli studenti con borse ad hoc, si è preferito mobilitare le università, creando delle nuove sedi universitarie al di fuori dei capoluoghi di regione. Con ciò si sperava di incentivare la redditività privata degli investimenti in capitale umano. L'effetto sperato, almeno a quanto riferiscono i dati precedentemente analizzati (Figura 5, Figura 6), non è stato raggiunto. Chi può permettersi una sistemazione fuori sede continua a preferirlo, perché evidentemente dà più importanza alla qualità dell'istruzione in cui investe, che alla vicinanza da

⁶¹ (Visco, 2009), pag. 50;

⁶² (Cipollone & Sestito, 2010), pag. 32;

casa. L'aumento delle sedi universitarie non ha fatto altro che gonfiare i costi del sistema universitario, costi ai quali non è corrisposto un aumento qualitativo tale da giustificare tanta espansione. Dall'altro, la riforma degli ordinamenti "avrebbe dovuto operare la prospettiva di poter conseguire un titolo di studio intermedio"⁶³ in tempo minore (cosiddetto 3+2). Le conseguenze sono

Figura 7: Immatricolazioni all'università per classe d'età e anno accademico; (Cipollone & Sestito, 2010), pag. 34.



state il momentaneo aumento delle immatricolazioni, a cui è corrisposta una diminuzione dopo qualche anno, e la percezione diffusa della perdita di qualità a seguito dell'aumento di quantità. Da un lato, il forte aumento delle immatricolazione registrato nei primi anni della riforma (fino all'A.A. 2003-2004) "era in parte dovuto all'iscrizione ai nuovi corsi triennali di quanti desideravano mettere a frutto gli esami sostenuti nei vecchi corsi quadriennali, che avevano ormai abbandonato."⁶⁴ A conferma di ciò, basti vedere che le immatricolazione agli anni successivi sono state di gran lunga inferiori (cfr. Figura 7). Dall'altro, "la diffusione di nuovi atenei è stata spesso vista come sintomo di scadimento delle università."⁶⁵

In conclusione, la disamina dei laureati per fascia d'età mostra come il trend italiano si stia allontanando dal trend europeo e OCSE. Ciò potrebbe avere delle conseguenze negative sulla crescita di lungo periodo per l'Italia. Una possibile spiegazione di quest'accenno di distanziamento si basa su due punti. Da un lato, i rendimenti dell'istruzione sono inferiori in Italia rispetto agli altri paesi OCSE, soprattutto a causa della differenza salariale tra laureati e non (cfr. par. 3.3). Dall'altro, la protezione del mercato del lavoro riservata alle fasce più deboli potrebbe creare disincentivi all'investimento ulteriore in capitale umano. Inoltre, la mancanza di valorizzazione del

⁶³ Ibid.

⁶⁴ Ibid.

⁶⁵ Ibid.

merito, analizzata tramite una scarsa percentuale di borse di studio e aiuti economici diretti agli studenti, potrebbero avere ripercussioni negative sulle esternalità positive dello stock di capitale umano sociale, a causa del disallineamento degli interessi privati e di quelli collettivi. Infine, gli sforzi fatti finora rispetto all'ampliamento del numero delle sedi universitarie e rispetto alla suddivisione del percorso in tre anni generici e due specialistici non ha prodotto i risultati sperati. Dopo un primo impatto, le immatricolazioni sono tornate ai livelli precedenti.

2.3 L'offerta di lavoro

L'offerta di lavoro corrisponde all'offerta di prestazione individuale sul mercato del lavoro. In generale, l'offerta di lavoro di un paese è fortemente condizionata dall'offerta di capitale umano dello stesso. Questo è logico, poiché il livello di formazione degli individui che entrano sul mercato del lavoro influisce sulla fisionomia dell'offerta di lavoro stessa. Ad esempio, individui con uno stock di capitale esiguo offriranno prestazioni poco specializzate. Al contrario, individui con uno stock di capitale umano elevato offriranno prestazioni lavorative più specializzate. Come già annunciato precedentemente, il caso italiano si caratterizza per un'offerta esigua di capitale umano e, pertanto, un'offerta lavorativa che si concentra per valori poco specializzati. A riguardo, è utile un'analisi dei dati ISTAT sulle forze di lavoro.⁶⁶ In seguito, procederemo con un'analisi del titolo di studio dei lavoratori dipendenti.

La forza lavoro è quella fetta di popolazione in grado di lavorare. I dati ISTAT sulla forza lavoro in Italia sono stati divisi in queste 3 tabelle (Tabella 1, 2, 3) in base al titolo di studio posseduto dal lavoratore. Questa suddivisione ci permette infatti di visionare l'offerta di lavoro con la discriminante del titolo di studio. Inoltre, la scansione temporale degli ultimi 9 anni ci permette di

Tabella 1: Forza lavoro dai 15 anni in su per individui con licenza media (percentuali e migliaia di unità) (ISTAT)

Tempo e frequenza		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Territorio	Sesso										
Italia	maschi	67,15%	67,27%	67,25%	67,16%	66,96%	67,12%	67,14%	66,26%	66,04%	
	femmine	32,85%	32,73%	32,75%	32,84%	33,03%	32,87%	32,85%	33,73%	33,95%	
	totale	migliaia	8134	8111	8071	8093	7915	7783	7757	7886	7753
	% del tot FL	100=2103	33,46%	33,37%	33,20%	33,29%	32,56%	32,02%	31,91%	32,44%	31,89%

⁶⁶ (ISTAT, 2014d), "Rilevazioni sulle forze di lavoro"; http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_FORZLV&Lang=

Tabella 2: Forza lavoro dai 15 anni in su per individui con diploma di scuola superiore (percentuali e migliaia di unità) (ISTAT)

Tempo e frequenza		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Territorio	Sesso										
Italia	maschi	55,97%	56,29%	56,57%	56,38%	56,73%	56,50%	56,17%	55,97%	56,08%	
	femmine	44,02%	43,70%	43,43%	43,61%	43,27%	43,50%	43,83%	44,03%	43,92%	
	totale	migliaia	10654	10898	10953	11145	11328	11500	11623	11849	11803
% del tot FL		100=2013	43,83%	44,83%	45,06%	45,85%	46,60%	47,31%	47,81%	48,74%	48,55%

Tabella 3: Forza lavoro dai 15 anni in super individui con laurea e oltre (percentuali e migliaia di unità) (ISTAT)

Tempo e frequenza		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Territorio	Sesso										
Italia	maschi	50,41%	49,56%	49,20%	48,20%	47,67%	47,66%	47,61%	46,89%	46,69%	
	femmine	49,59%	50,42%	50,77%	51,77%	52,33%	52,32%	52,37%	53,11%	53,31%	
	totale	migliaia	3525	3711	3892	4174	4189	4253	4329	4598	4753
% del tot FL		100=2013	14,50%	15,27%	16,01%	17,17%	17,23%	17,50%	17,81%	18,91%	19,55%

apprezzare l'evoluzione del fenomeno, in modo da poter dedurre eventuali tendenze della forza lavoro stessa. Infine, la divisione tra maschi e femmine permette di fare eventuali valutazioni sul rapporto tra titolo di studio e differenza di genere in Italia. Partendo dai risultati totali del 2013, possiamo notare come la maggioranza della forza lavoro italiana possiede un diploma di scuola media superiore. Non solo, chi possiede un titolo di scuola media superiore è più del doppio dei laureati e quasi un quarto in più di chi possiede una licenza di scuola media inferiore. Questi risultati, d'altronde non ci stupiscono. Nella Figura 4 si era vista una suddivisione più o meno simili del capitale umano per classi di età e titolo di studio. Questa somiglianza tra i dati è un'ulteriore conferma del legame tra capitale umano e offerta di lavoro. Da questa tabella, inoltre, possiamo concludere che l'offerta di lavoro in Italia si ammassa soprattutto su titoli di studio medio-bassi. Infatti, subito dopo i diplomati, vengono i licenziati della scuola media, e non i laureati. Si arriva, quindi, alla conclusione che un'offerta di lavoro poco specializzata potrà concorrere per una domanda di lavoro poco specializzato, creando un eccesso di offerta per quei settori lavorativi. L'eccesso di offerta per quei settori lavorativi avrebbe spinto il salario verso il basso, andando a detrimento dei lavoratori.

Davanti a un'emergenza di queste proporzioni, e onde evitare che fenomeni distorsivi del mercato andassero a detrimento dei lavoratori, lo Stato ha deciso di intervenire in tutela dei lavoratori di quella categoria. Da un lato, tramite l'art. 35 Cost. si è scelto di curare "la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori". Dall'altro, tuttavia, con l'art. 36 Cost., si è stabilito che

“il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.” Questa tutela sociale dell'offerta lavorativa ha di fatto arginato le conseguenze negative che una dinamica di libero mercato del lavoro avrebbe comportato. L'applicazione dell'art. 36 Cost. ha evitato il peggio e ribadito un principio di civiltà molto importante. Non è stato altrettanto impiegato, purtroppo, l'art. 35 Cost. Infatti, la tutela del lato debole dell'offerta lavorativa non ha cancellato il problema di un eccesso di offerta per quel settore. Quel problema sarebbe stato eliminato tramite uno spostamento di quell'offerta verso altri settori più specializzati. Lo Stato ha agito con una “regolamentazione del mercato del lavoro che precede l'instaurazione del rapporto di lavoro ponendosi come finalità il rafforzamento strutturale della posizione dell'offerta su quel mercato.”⁶⁷ Non incentivando adeguatamente “l'elevazione professionale” degli stessi lavoratori, il problema è stato arginato, ma non risolto.

Il risultato è stato la creazione di una rigidità all'interno del mercato del lavoro stesso per fasce basse di offerta. Data l'emergenza sociale, questa rigidità si sarebbe tollerata come soluzione temporanea al problema di eccesso di offerta per quel segmento lavorativo. Al contrario, si è pensato che la tutela del settore da sola avesse risolto il problema. Tale rigidità potrebbe disincentivare ulteriori investimenti da parte dei più giovani in capitale umano. Oltre questo segmento dell'offerta, infatti, la tutela dello Stato si dissolve, aumentando il saggio di rischio dell'investimento in capitale umano. Apparentemente, come vedremo nel paragrafo successivo, l'aumento del saggio di rischio dell'investimento non è compensato da un altrettanto aumento della differenza salariale. A questo punto, il *trade off* tra investimento in formazione e lavoro si sposta a favore del lavoro, il quale, nel momento in cui si effettua questa scelta, è un lavoro poco specializzato. La tutela statale evidentemente crea delle rigidità nel mercato del lavoro che ancora non si è riusciti a superare. Non si sa se per causa (per via dell'eccesso di offerta a basso stock di capitale umano, si creano delle conseguenze negative per i lavoratori e quindi lo Stato deve intervenire) o per conseguenza (dato che lo Stato interviene, allora è più sicuro rifugiarsi in quel settore), ma sta di fatto che questo segmento dell'offerta lavorativa continua ad attrarre lavoratori, invece di cederli al settore dei laureati.

Ciò lo possiamo notare dal trend di aumento del numero di individui con un diploma di scuola superiore componenti della forza lavoro. L'aumento di offerta di lavoro nel segmento medio, infatti, è quello più significativo. Il trend dell'offerta di lavoro nel segmento medio è aumentato del 10,7 % dal 2005 al 2013. È vero che nello stesso arco di tempo il trend dell'offerta di lavoro di segmento elevato è aumentato del 25%, ma si tratta di valori comunque inferiori al doppio dei

⁶⁷ (Di Gaspare, 2003), pag. 78;

valori dell'offerta di lavoro di segmento medio. È evidente che il settore dell'offerta lavorativa leader è quello medio. Alla luce di tutto ciò, sorge il dubbio che la stessa tutela statale sia messa a rischio da una mancanza di adeguati investimenti in capitale umano. Infatti, se le fila dei lavoratori poco specializzati continuano a gonfiarsi, sarà sempre più oneroso per lo Stato tutelare quel settore. A maggior ragione, per lo Stato è più conveniente incentivare investimenti in formazione e capitale umano, anche per poter maggiormente garantire la fascia di offerta più debole la quale, senz'altro, rimane quella più esposta ai fenomeni distorsivi del mercato. Solo tramite un'equa ripartizione della forza lavoro si riuscirà a garantire condizioni lavorative migliori. Evidentemente, ci troviamo di fronte alla presenza di un circolo vizioso, per cui lo stato deve intervenire per proteggere la fascia di offerta più debole, ma proprio questo intervento statale causa rigidità e allarga le fila di questa fascia di offerta. A questo punto, le soluzioni possibili sono due. O si elimina questa rigidità, andando contro i principi della stessa Costituzione, o si procede nel differenziare l'offerta di lavoro. La prima soluzione è poco prospettabile, poiché, come si è già detto, una tutela della fascia debole dell'offerta è giusta e necessaria, dato che si tratta della fascia più colpita dalla contrattazione salariale al ribasso. L'unica altra soluzione prospettabile è quella di differenziare l'offerta di lavoro, ossia di spostare quantità di forza lavoro da livelli meno specializzati a livelli più specializzati. E ciò si può ottenere solo se si incentiva il singolo a investire in capitale umano e, quindi, a quell'elevazione professionale necessaria a un funzionamento più equilibrato del mercato del lavoro.

Infine, un dato interessante da rilevare è che il *gap* tra forza lavoro maschile e femminile si assottiglia all'aumentare del titolo di studio posseduto. Per quanto riguarda la forza lavoro con la licenza di scuola media inferiore, il numero degli uomini è quasi il doppio del numero delle donne. Nella fascia del diploma, invece, questa differenza si riduce a circa il 13% degli uomini diplomati in più rispetto alle donne. Nella fascia della laurea e post-laurea, avviene addirittura un sorpasso, con circa un 7% di donne laureate in più degli uomini. Nella componente della forza lavoro laureata sono, quindi, più le donne che gli uomini a possedere una laurea. L'interpretazione di questo dato è estremamente interessante, soprattutto alla luce di quanto detto in riferimento ai benefici sociali di uno stock di capitale umano più elevato (cfr. 1.3). È singolare che il *gender gap* si colmi laddove gli individui possiedono uno stock di capitale umano maggiore. Ciò rilancia l'importanza di un aumento degli investimenti in capitale umano. Non solo ne giova la produttività, ma le ricadute sociali sono talmente numerose e importanti che, in effetti, "lo è anche la possibile sottostima."⁶⁸

Come in ogni grandezza economica, anche l'offerta di lavoro dipende dalla domanda di lavoro. Questo è ciò che ci si propone di analizzare più dettagliatamente nel capitolo successivo. Per

⁶⁸ (Visco, 2009), pag. 49;

quel che riguarda l'offerta di lavoro, possiamo dire che essa dipende dalla domanda di lavoro e dall'offerta di capitale umano. L'offerta di capitale umano è in Italia relativamente bassa rispetto ad altri paesi OCSE (cfr. 2.2). Conseguentemente, anche l'offerta di lavoro è prevalentemente situata in fasce medie e poco specializzate, che di solito corrispondono a un titolo di studio di scuola media superiore. L'analisi comparata dei dati ISTAT sulla forza lavoro con la discriminante del titolo di studio ha mostrato la concentrazione dell'offerta di lavoro verso titoli di studio medi. Ciò ha delle ripercussioni importanti sulla produttività dell'economia italiana e sul sistema produttivo italiano. Alla luce di quanto analizzato nel paragrafo 2.3, un'offerta di lavoro del genere è assolutamente esposta alle dinamiche distorsive della globalizzazione. Anzi, in questo momento di congiuntura negativa, un'offerta di lavoro del genere si trova stretta tra un eccesso di offerta di lavoro davanti a una diminuzione della domanda (causata dal fallimento di molti datori di lavoro) e, quindi, disoccupazione congiunturale. Contemporaneamente, questa offerta di lavoro si trova di fronte a una disoccupazione strutturale dovuta alla perdita di competitività di questo settore di offerta lavorativa nei confronti di altri settori analoghi nel mondo. In altre parole, il combinato disposto di disoccupazione congiunturale e globalizzazione sta erodendo lentamente le possibilità produttive di questo settore di offerta, con la conseguenza che la componente maggiore della forza lavoro italiana potrebbe ritrovarsi "spiazzata", almeno in parte, dalle dinamiche distorsive della globalizzazione. Occorre, quindi, prendere atto di questa situazione e cercare di riconvertire, tramite corsi di specializzazione o tramite permessi studio, parte di questa forza lavoro, prima che questa sia totalmente spiazzata dalle spinte esogene. In altre parole, bisogna tornare a investire in capitale umano per sprigionare quelle forze produttive che hanno un margine di produttività sempre più ridotto di qui all'avvenire.

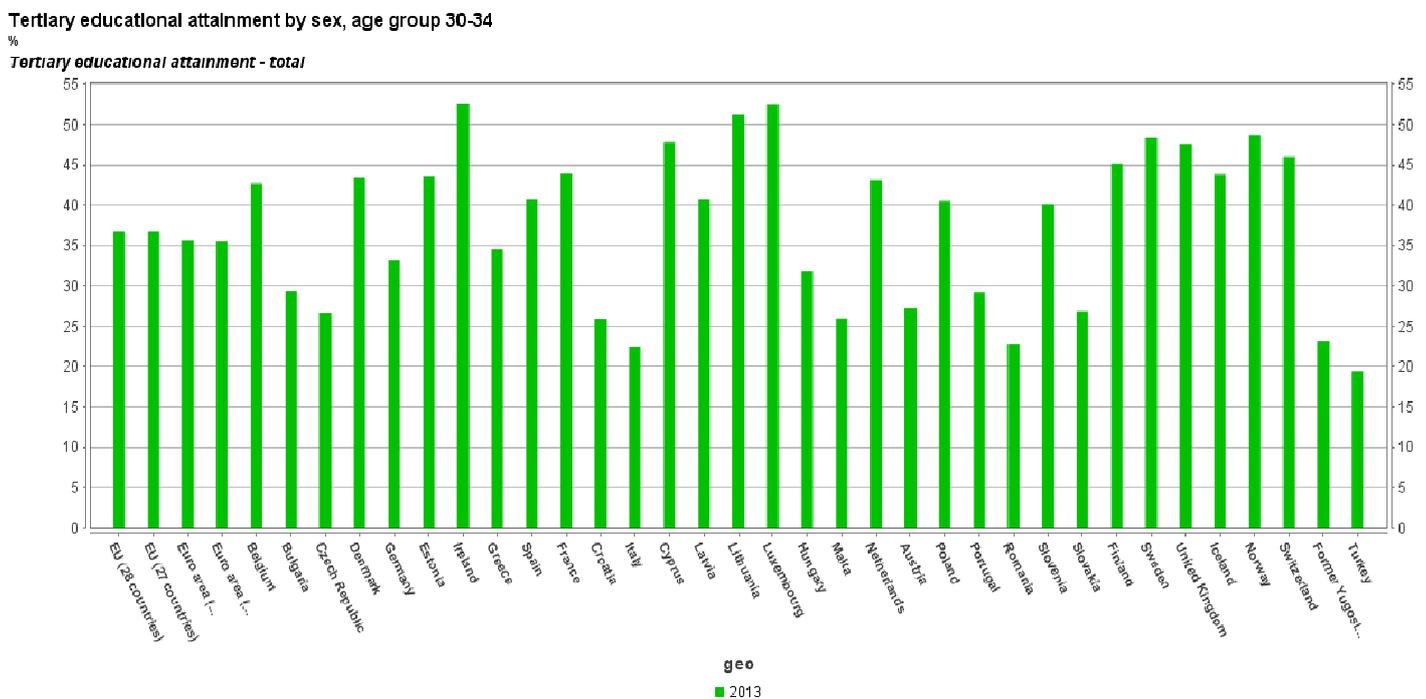
2.4 Agenda Europa 2020

“La strategia Europa 2020 punta a rilanciare l'economia dell'UE nel prossimo decennio. In un mondo che cambia l'UE si propone di diventare un'economia intelligente, sostenibile e solidale. Queste tre priorità che si rafforzano a vicenda intendono aiutare l'UE e gli Stati membri a conseguire elevati livelli di occupazione, produttività e coesione sociale. In pratica, l'Unione si è posta cinque ambiziosi obiettivi – in materia di occupazione, innovazione, istruzione, integrazione sociale e clima/energia – da raggiungere entro il 2020. Ogni Stato membro ha adottato per ciascuno di questi settori i propri obiettivi nazionali. Interventi concreti a livello europeo e nazionale vanno a consolidare la strategia.”⁶⁹

⁶⁹ (Barroso), http://ec.europa.eu/europe2020/index_it.htm;

Ci soffermeremo soprattutto sui temi dell'istruzione e dell'occupazione. Mancano solo 6 anni alla scadenza dell'obiettivo strategico dell'UE. Nonostante ciò, possiamo notare come – almeno in questi due campi – l'Italia sia ancora indietro. Uno degli obiettivi dell'Agenda Europea 2020, per quanto riguarda l'istruzione, è quello di portare la percentuale minima di laureati sulla popolazione tra i 30 e i 34 anni al 40%. Considerando i dati analizzati in precedenza (cfr. Figura 6), possiamo notare come l'Italia abbia ancora un gap sostanziale – a livello di laureati – da recuperare. Scoraggiante è, in questo senso, l'allontanamento dalla tendenza europea che l'Italia ha preso: nella Figura 4 possiamo notare come il divario tra laureati nella fascia di età 25-34 e laureati nella fascia di età 34-54 sostanzialmente non esista. Osservando la Figura 8, possiamo notare come il valore

Figura 8: Percentuale di popolazione tra 30 e 34 anni con titolo di studio universitario (EUROSTAT)



italiano registrato dall'EUROSTAT nel 2013 sia tra i più bassi in Europa. Quindi, il percorso da compiere per l'Italia è ancora lungo per raggiungere l'obiettivo del 40% fissato dall'UE.

Tuttavia, gli obiettivi strategici dell'Agenda 2020 non si limitano solo all'istruzione universitaria, ma anche a quella primaria e secondaria. In particolare, l'interesse della strategia europea è quello di ridurre il tasso di abbandono della scuola primaria e secondaria a meno del 10%. Ciò è importante perché un minor tasso di abbandono scolastico significa aumentare la quantità di individui con uno stock capitale umano di media qualità. Se aumenta il capitale umano per lavoratore, è anche possibile che aumenti la loro probabilità di essere occupati nel tempo. Ridurre l'abbandono scolastico in età giovanile è importante per la produttività, perché un lavoratore con stock di capitale umano maggiore è più produttivo e la maggior possibilità di trovare un impiego si traduce in un aumento del tasso di occupazione.

Inoltre, alla luce dei grandi mutamenti economici contemporanei, un tasso di abbandono così elevato non può che destare preoccupazione. A tal proposito, Visco⁷⁰ parla di quattro fattori esterni che hanno influenzato le grandi economie mondiali. Il primo è la globalizzazione. “La pressione competitiva [della globalizzazione] può essere particolarmente difficile da sostenere, in particolare per paesi come il nostro, dove la specializzazione produttiva non comporta l’utilizza di tecnologie altamente avanzate [e] vi è abbondanza di lavoro con qualificazioni relativamente basse.”⁷¹ Ricollegandosi a quanto appena esposto, l’elevato tasso di abbandono scolastico e l’abbondanza di lavoro con qualificazioni relativamente basse si muovono di pari passo. Soprattutto nel Sud e nelle Isole, questo sembra un trend difficile da invertire. In un contesto globalizzato, la carenza di un stock di capitale umano qualitativamente elevato è nociva per la produttività e non permettere di sostenere adeguatamente la competizione globale. Come analizzeremo nel paragrafo successivo, la conseguenza di tutto ciò è un offerta di lavoro principalmente a bassa specializzazione, che è esattamente il tipo di offerta lavorativa più sotto pressione in questo contesto globalizzato. In seguito, “in Italia, l’investimento nelle nuove tecnologie dell’informazione e della comunicazione [...] è ancora molto più basso che altrove.”⁷² Questo genere di tecnologie è ciò che ha permesso principalmente aumenti esponenziali della produttività negli ultimi 20 anni. Infatti, “la recente crescita della produttività è in effetti correlata allo sviluppo della tecnologia dell’informazione. [...] Il progresso tecnologico nel settore IT implic[a] un continuo aumento del tasso di progresso tecnologico per tutta l’economia. Questo è uno dei fattori che spiegano l’elevata crescita della produttività negli anni Novanta.”⁷³ Il fatto che l’Italia continui a investire poco in questo settore la penalizza ulteriormente sul piano della produttività e della crescita. Un terzo fattore esterno che influisce sulle economie, soprattutto su quella italiana, è lo squilibrio demografico. Secondo dati ISTAT, nel 2012 l’indice di vecchiaia, ossia il rapporto tra il numero degli ultrasessantacinquenni e i giovani fino a 15 anni, era di 148,12 anziani contro 100 giovani.⁷⁴ Ciò avrà delle conseguenze inevitabili sul sistema produttivo italiano, conseguenze che già ora stiamo verificando con il continuo aumento dell’età pensionabile. Infatti, se diminuisce la quantità di popolazione attiva, ossia la quantità di popolazione in età da lavoro, diminuisce, per conseguenza, anche la produttività. Onde evitare questa diminuzione, bisognerà integrare all’interno della popolazione attiva un numero sempre maggiore di individui. È necessario, quindi, aumentare l’età pensionabile al fine di mantenere il livello di produttività a un livello sufficiente per mantenere il sistema. In altre parole, per mantenere un numero di persone anziane sempre maggiore, “occorre

⁷⁰ (Visco, 2009), pag. 53;

⁷¹ Ivi, pag. 54;

⁷² Ibid.

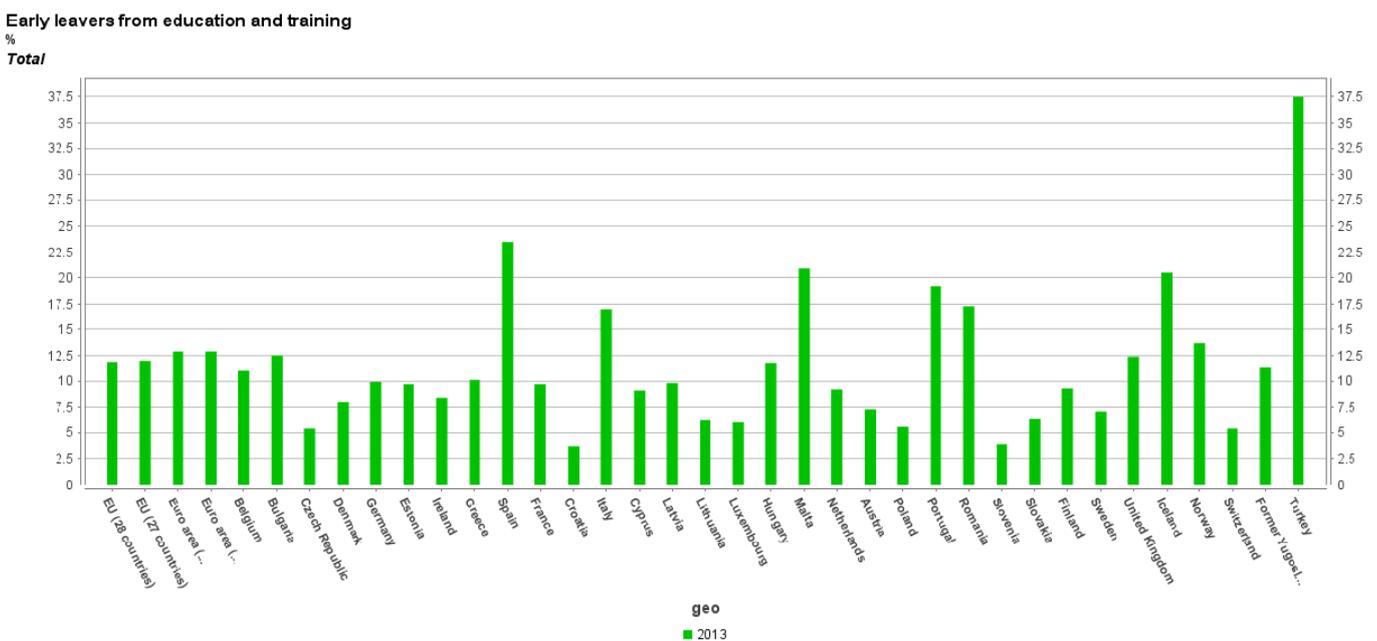
⁷³ (Blanchard, Giavazzi, & Amighini, 2011), pag. 341-342;

⁷⁴ (ISTAT, 2014c), pag. 42;

lavorare di più, lavorare più a lungo e lavorare in più persone.”⁷⁵ È però vero che un aumento della produttività basato anche su un aumento della qualità potrebbe sopperire a questa tendenza. E un aumento della qualità deve forzatamente passare per un aumento dello stock di capitale umano di ogni individuo. Infine, l’ultima di queste quattro grandi sfide è quella ambientale. La politica di forte sviluppo, che ormai coinvolge numerose aree del globo, si riversa inesorabilmente sull’ambiente. L’unico modo efficace per contrastare questa tendenza è quello di creare una consapevolezza negli individui, la consapevolezza che “si può crescere meglio, non solo di più.”⁷⁶ E questa consapevolezza non può che passare per l’aumento di stock di capitale umano sociale, che comunque passa per un aumento di stock di capitale umano individuale. Tramite il processo di socializzazione, un maggiore stock di capitale umano sociale potrebbe creare quella consapevolezza necessaria negli individui per invertire dal basso questo trend negativo per l’ambiente. Oltre a trovare risposte in politiche governative, infatti, il problema ambientale è principalmente legato alla coscienza individuale. Come si è detto in precedenza (cfr. 1.3), uno stock di capitale umano maggiore potrebbe indurre a comportamenti più virtuosi da parte degli individui, poiché questi individui avranno una maggiore consapevolezza di sé e di ciò che li circonda.

Osservando la Figura 9, si può notare che il tasso di abbandono scolastico è ancora molto elevato in Italia (nel 2013 era del 17%). Sono statistiche che fanno riflettere: quasi 1 giovane su 6 in età tra i 18 e i 24 anni abbandona la scuola. Paragonando i dati italiani alla media europea (28

Figura 9: Tasso di giovani tra 18 e 24 che abbandonano gli studi (EUROSTAT)



paesi), notiamo che il margine di differenza a sfavore dell’Italia è sostanziale. Se però analizziamo

⁷⁵ (Visco, 2009), pag. 54;

⁷⁶ Ibid.

il dato italiano per macroregioni, notiamo che il risultato italiano è frutto soprattutto di un forte tasso di abbandono degli studi nel Sud e nelle Isole (cfr. Tabella 4). A riguardo, nel 2013 quasi 1 giovane su 5 abbandonava la scuola nel Sud e 1 giovane su 4 la abbandonava nelle Isole. Oltre la gravità espressa da questi dati, ciò che stupisce ulteriormente è la loro rigidità. Dal 2007 in poi il tasso di abbandono scolastico per i giovani tra i 18 e i 24 anni non è diminuito; e dal 2010 lo stesso tasso è diminuito in maniera non significativa nel Sud. A livello di rigidità preoccupano anche i dati del Centro, che comunque restano significativamente inferiori rispetto al Sud e alle Isole, e si avvicinano alla media-obiettivo europea del 2020. Infine, per comprendere ulteriormente la gravità della situazione nel Sud e nelle Isole, basti pensare che, nel 2013, il tasso di abbandono degli studi nel Sud era quasi il doppio rispetto alla media-obiettivo europea; e nelle Isole questa variazione si aggira tra il doppio e il triplo della media-obiettivo europea.

Tabella 4: tasso (%) di abbandono scolastico in età 18-24 per macroregioni italiane (EUROSTAT)

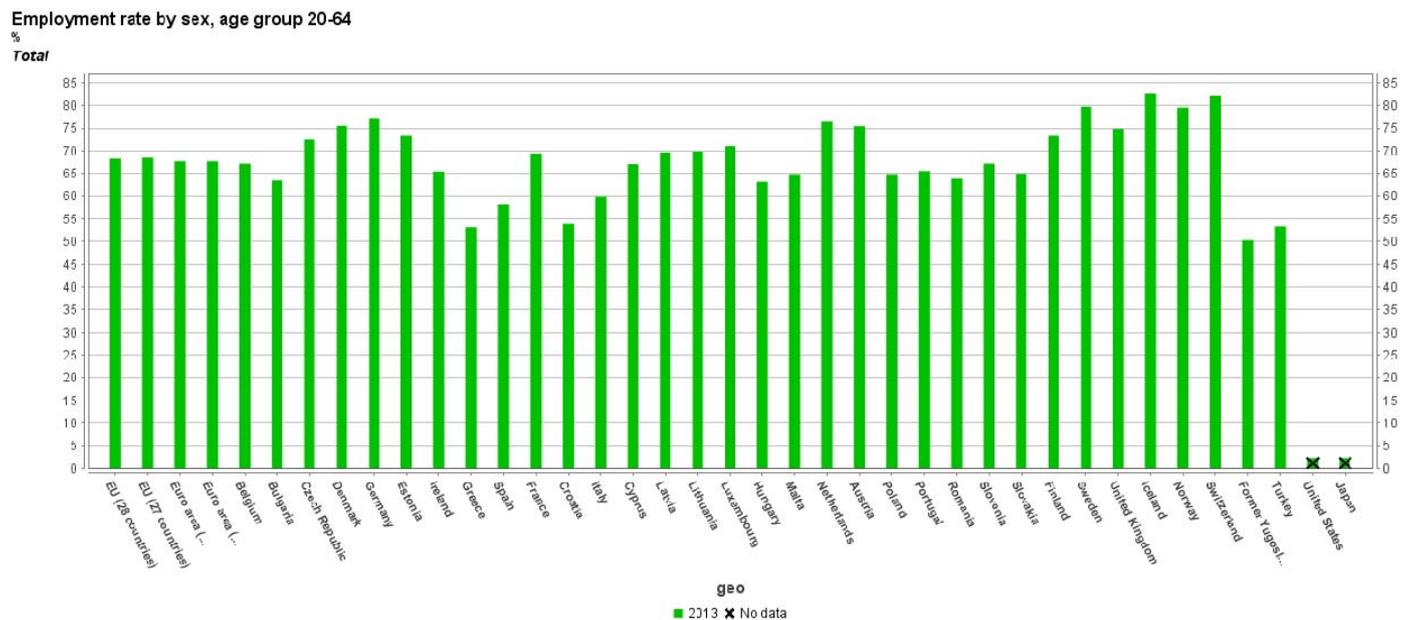
ITALIA	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Centro	19,7	18,5	17,1	16,1	14,4	13,8	14,5	13,5	14,8	15,8	14,7	13,7
Sud	26,2	25,3	26,3	25,2	24,3	24,8	23,1	21,6	20,9	19,5	19,3	19,4
Isole	31,9	29,2	30,5	30,8	28,1	25,1	25,5	25,7	25,5	25	25	25,5

La gravità di questa situazione si ripercuote interamente sulla produttività dell'economia italiana presente e futura. Sulla stregua di ciò che è stato detto finora, questi giovani che abbandonano la scuola prima della fine del diploma di scuola superiore rinunciano a una parte fondamentale degli investimenti in capitale umano. L'economia italiana, infatti, in quanto economia avanzata, ha bisogno di individui con stock di capitale umano più elevato, se vuole sperare di aumentare la produttività. Spesso l'abbandono scolastico giovanile avviene per scelta volontaria. Forte è, in alcune regioni, il disinnamoramento per la scuola, soprattutto nelle zone a forte concentrazione di individui a basso e bassissimo stock di capitale umano. Questi influiscono negativamente sulla socializzazione dei più giovani, creando in loro una falsa consapevolezza che spesso li porta ad abbandonare gli studi perché "inutili". In altri casi, l'abbandono scolastico avviene per povertà. Continuare la scuola significa per questi individui sostenere un costo opportunità troppo elevato per le proprie disponibilità. Evidentemente, questo resta un tema di riflessione di fondamentale importanza, poiché, a volte, non basta il costo nullo dell'istruzione, se il suo costo opportunità è troppo elevato.

L'altro grande tema all'interno dell'Agenda Europa 2020 è l'occupazione. Per far fronte all'indice di vecchiaia europeo, che comunque resta tendenzialmente elevato, oltre che per aumentare la produttività, l'obiettivo dell'Agenda Europa 2020 è quello di alzare il tasso di occupazione al 75% della popolazione tra i 20 e i 64 anni. La popolazione in questa fascia di età è considerata la popolazione attiva, cioè quella popolazione in grado di lavorare. La popolazione attiva si divide in forza lavoro e individui fuori dalla forza lavoro. La forza lavoro è composta da

tutti gli individui che cercano almeno un impiego. La parte di popolazione attiva che non è in cerca di un impiego – né lavora – è invece fuori dalla forza lavoro. All'interno della forza lavoro, la parte di popolazione occupata corrisponde è quella che – secondo i criteri europei - ha svolto effettivamente almeno un'ora di lavoro nella settimana precedente al sondaggio sull'occupazione. Al contrario, se questi individui non hanno svolto nemmeno un'ora di lavoro nella settimana precedente, ma continuano a cercare lavoro, allora sono disoccupati. La recente crisi economica e finanziaria non solo ha contribuito all'aumento della disoccupazione, soprattutto tra i più giovani, ma ha anche aumentato il numero di individui fuori dalla forza lavoro, cioè di quegli individui che sono “scoraggiati” da una disoccupazione troppo prolungata e, per conseguenza, hanno rinunciato alla ricerca di un impiego. La disoccupazione congiunturale potrebbero ostacolare il raggiungimento degli obiettivi europei del 2020. Il tasso di occupazione si calcola sulla percentuale di individui impiegati all'interno della forza lavoro. In ogni caso, osservando la Figura 10, possiamo

Figura 10: Tasso di occupazione in fascia di età 20-64 (EUROSTAT)



notare come la situazione italiana, infatti, sia piuttosto drammatica, con un tasso di occupazione rilevato nel 2013 del 59%. È pur vero che sono ancora pochi i paesi europei che già hanno raggiunto il tasso di occupazione del 75%, e che comunque mancano ancora 6 anni al traguardo. È probabile, infatti, che un tasso di occupazione così basso sia dovuto alla sovrabbondanza di offerta nei settori a bassa specializzazione, lasciando, in un momento di calo della domanda di lavoro, molti lavoratori senza lavoro. Il basso stock di capitale umano posseduto da questi lavoratori, e la mancanza di adeguate strutture di riqualificazione professionale, impediscono a molti di questi lavoratori di ricollocarsi sul mercato del lavoro. Con il passare del tempo c'è il rischio che questi lavoratori possano uscire dalla forza lavoro, dopo una disoccupazione troppo prolungata. La

conseguenza è un aumento della disoccupazione e una diminuzione del tasso di occupazione, nonché una diminuzione del tasso di partecipazione se questi individui continuano ad abbandonare la forza lavoro.

Per poter ambire al traguardo designato dall'Agenda Europa 2020, un incentivo all'accumulazione di capitale umano sembra inevitabile. Dal lato dell'istruzione, bisogna intervenire aumentando la percentuale di laureati tra i 30 e i 34 anni e combattendo il tasso di abbandono scolastico. Dal lato dell'occupazione, bisogna invece aumentare la qualità dell'offerta lavorativa tramite un aumento dello stock di capitale umano per lavoratore, uscendo dalla situazione di *impasse* nella quale il nostro mercato del lavoro si trova, nella morsa tra crisi economica e globalizzazione crescente. In altre parole, “è difficile intervenire sui grandi cambiamenti in corso senza intervenire sul livello di capitale umano.”⁷⁷

⁷⁷ (Visco, 2009), pag. 57;

Capitolo 3 - La domanda di capitale umano in Italia

“La valorizzazione del capitale umano risponde alle condizioni della sua domanda e della sua offerta.”⁷⁸ Finora abbiamo analizzato il lato dell’offerta di capitale umano, dimostrando come questa si polarizzi su livelli medi di istruzione. Tuttavia, l’offerta è determinata in larga parte dalla domanda. Possiamo dire che entrambe costituiscono due facce della stessa medaglia. In un certo senso, la domanda di capitale umano ne influenza l’offerta; e l’offerta, a sua volta, diventa un dato di fatto e quindi condiziona la domanda. Allo stesso modo in cui l’offerta di capitale umano e l’offerta di lavoro sono legate, così lo sono domanda di capitale umano e domanda di lavoro.

3.1 Le PMI e la domanda di lavoro

Proprio la struttura del mercato del lavoro italiano, suddiviso principalmente in settore dei servizi, di cui una parte pubblica e una parte privata, settore industriale e settore agricolo determina la domanda di lavoro. In particolare, un ruolo determinanti nella determinazione di questa domanda lo hanno le Piccole e Medie Imprese (PMI) e il settore pubblico dei servizi. Si vedrà come, per tutta una serie di ragioni, anche i datori di lavoro di questi settori puntano verso l’assunzione di una forza lavoro meno specializzata, in modo da renderla il più dipendente possibile dal datore di lavoro stesso, di formarla per il minimo necessario sul luogo di lavoro e di retribuirlo il meno possibile. Ciò genera rigidità e anomalie nel mercato di lavoro italiano, per il quale è molto presente il fenomeno del cd *skills mismatch* (disallineamento di capacità) e nel quale l’occupazione non è equamente ripartita, creando delle sacche di carenza di offerta di lavoro nonostante l’alta domanda e la forte disoccupazione. Anche la domanda di lavoro, e, di conseguenza, di capitale umano, non ne stimola la produzione. Pertanto, “nel ragionare di sostegno all’accumulazione di capitale umano si deve tener conto dell’apparente paradosso per cui, in Italia, il mercato del lavoro non sembrerebbe richiedere maggiori investimenti in capitale umano.”⁷⁹

“Il nostro sistema produttivo è specializzato in settori tradizionali [ed] è caratterizzato da una scarsa diffusione delle innovazioni tecnologiche e da una dimensione medio-piccola delle aziende.”⁸⁰ Come dimostra il rapporto ISTAT del 2014 su “la situazione del Paese”, “il sistema produttivo italiano è ancora caratterizzato da una grande frammentazione e da un elevato grado di imprenditorialità. [...] La struttura produttiva è dominata dalla forte prevalenza di piccole e micro imprese (con meno di 50 addetti). [...] Le microimprese [meno di 10 addetti] assorbono in Italia il 46,1% della popolazione, un dato enormemente più elevato rispetto alle altre grandi economie

⁷⁸ (Cipollone & Sestito, 2010), pag. 87;

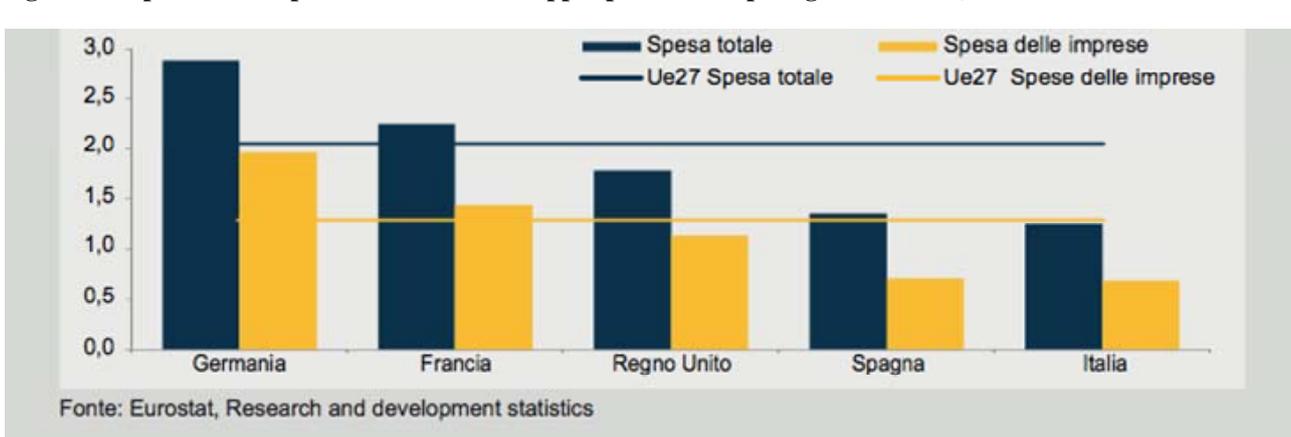
⁷⁹ (Cipollone et al., 2012) pag. 8;

⁸⁰ (Ricci, 2011), pag. 130;

europee.⁸¹ Nella possiamo apprezzare questa particolare polarizzazione italiana verso il segmento occupazionale delle microimprese, anche rispetto agli altri paesi europei.

Il *made in Italy* è, quindi, fortemente caratterizzato dall'esistenza di piccole imprese. Le piccole imprese spesso si concentrano in un prodotto di eccellenza, e puntano sulla qualità del prodotto per massimizzare il profitto. Qualora il mercato domestico non fosse sufficientemente remunerativo, allora queste imprese trovano un solido sbocco nell'esportazione, soprattutto dopo la crescente fama che si sta consolidando intorno ai prodotti italiani. Essendo concentrate sul prodotto e sulla qualità del prodotto, soprattutto nel settore manifatturiero, queste imprese non investono in grandi progetti di ricerca e sviluppo. In altre parole, le PMI sono imprese troppo piccole per sostenere dei costi fissi in ricerca e sviluppo molto elevati. La Figura 11 mostra chiaramente questa tendenza delle imprese italiane rispetto alle imprese di altri paesi europei. Possiamo notare come la

Figura 11: Spesa delle imprese in ricerca e sviluppo (percentuale per ogni 10 addetti)



spesa in R&D delle imprese italiane sia la più bassa paragonata a quella di altri paesi europei come la Germania, la Francia, il Regno Unito, e la Spagna, paesi che comunque presentano una percentuale elevata di imprese attive con meno di 10 addetti (Tabella 5). Salvo casi in cui la ricerca e sviluppo non entra a far parte del processo produttivo per un determinato prodotto, in generale,

Tabella 5: Imprese e addetti per classe di addetti nei principali paesi Ue - Anno 2011

PAESI	Imprese attive					Addetti				
	0-9 addetti	10-49 addetti	50-249 addetti	250 addetti e oltre	Totale	0-9 addetti	10-49 addetti	50-249 addetti	250 addetti e oltre	Totale
Germania (a)	81,8	15,2	2,5	0,5	100,0	19,2	23,3	20,5	37,0	100,0
Francia	94,2	4,8	0,8	0,2	100,0	29,7	18,7	15,0	36,6	100,0
Italia	94,8	4,6	0,5	0,1	100,0	46,0	21,2	12,6	20,2	100,0
Spagna	94,1	5,1	0,7	0,1	100,0	38,5	19,9	13,9	27,7	100,0
Regno Unito	89,5	8,7	1,5	0,3	100,0	18,0	19,4	16,2	46,4	100,0

Fonte: Eurostat, Structural business statistics
(a) Il dato relativo agli addetti è riferito al 2010.

⁸¹ (ISTAT, 2014b), pag. 44;

proprio per la caratteristica intrinseca dell'investimento in *R&D*, è proprio la struttura della piccola impresa che ostacola questo tipo di investimento. Serve infatti un processo produttivo di scala importante per “spalmare” questi costi fissi su un prodotto di serie che riscuote una certa domanda da parte dei consumatori. Spetta pertanto più ai grandi gruppi industriali questo tipo di investimento.

Proprio questa forte percentuale di piccole imprese presenti sul territorio italiano ha delle conseguenze importanti sulla domanda di lavoro. In primo luogo, “è possibile che la crescita della domanda di lavoro qualificato non sia stata in grado di assorbire l'incremento seppur contenuto dell'offerta di lavoro qualificato.”⁸² Per dimostrare tutto ciò, bisogna partire da un'analisi comparata delle Rilevazioni sulla Forza Lavoro ISTAT del 1993 e del 2006. Inoltre, si divide la forza lavoro in tre categorie, secondo le categorie ISCO. Un lavoratore sarà *skilled* (ISCO 1-3) se gli è richiesto “lo svolgimento di mansioni lavorative di natura astratta e non ripetitiva”⁸³; *semi-skilled* (ISCO 4-8) se gli è richiesto di svolgere “mansioni e compiti di natura ripetitiva e codificata e non sono associabili al possesso di qualifiche professionali particolarmente elevate”⁸⁴; *unskilled* (ISCO 9) se gli è richiesto di svolgere “mansioni di natura manuale”⁸⁵.

Nella Tabella 6 possiamo notare come effettivamente ci sia stata una variazione di quote ore lavorate a favore di posti di lavoro di buona qualità. Infatti, mentre il monte ore destinato a compiti *unskilled* è rimasto leggermente invariato (-0,8%), e il monte ore per mansioni *semi-skilled* è diminuito nettamente (-5%), il monte ore per mansioni *skilled* è invece aumentato (+5,8%). Sembrerebbe, quindi, che la somma delle perdite nei prime due settori (*unskilled* e *semi-skilled*) compensi l'aumento nel settore *skilled*. A primo impatto, pertanto, sembrerebbe che i dati si pongano in contraddizione con quanto appena detto, e cioè che effettivamente le imprese piccole

Tabella 6: Quota delle ore lavorate in professioni skilled, semiskilled e unskilled nel 1993 e nel 2006 e relativa variazione. Settore privato, classe di età 18-64. Italia

	Unskilled ISCO 9	Semiskilled ISCO 4-8	Skilled ISCO 1-3
Quota 1993	0,12	0,69	0,19
Quota 2006	0,11	0,64	0,25
Variazione %	-0,8	-5,0	5,8

Fonte: elaborazioni su dati della Rilevazione sulle Forze di Lavoro (ISTAT)

⁸² (Ricci, 2011), pag. 130;

⁸³ Ibid.

⁸⁴ Ibid.

⁸⁵ Ibid.

sostengano un miglioramento della domanda di lavoro. Tuttavia, non ci siamo ancora chiesti in che settore vengono impiegati i lavoratori con alto stock di capitale umano, ossia, i laureati. Solo da un'analisi incrociata tra laureati e impiego possiamo effettivamente dedurre se le piccole imprese effettivamente stimolano gli investimenti in capitale umano.

Osservando la Tabella 7, notiamo che “le evidenze relative ai lavoratori laureati sono in questo caso molto diverse da quelle relative alla variazione dell'occupazione totale.”⁸⁶ Qui l'effetto è esattamente opposto rispetto alla tabella precedente. Infatti, notiamo che per i lavoratori laureati sono aumentate il numero di ore lavorate in mansioni *unskilled* (+1,5%) e *semi-skilled* (+4,7%), mentre le ore lavorate in mansioni *skilled* sono diminuite drasticamente (-6,2%). Questo significa

Tabella 7: Quota delle ore lavorate da laureati in occupazioni skilled, semiskilled e unskilled ne 1993 e nel 2006 e relativa variazione. Settore privato, classe di età 18-64. Italia.

	Unskilled ISCO 9	Semiskilled ISCO 4-8	Skilled ISCO 1-3
Quota 1993	0,013	0,189	0,798
Quota 2006	0,028	0,236	0,736
Variazione %	1,5	4,7	-6,2

Fonte: elaborazioni su dati della Rilevazione sulle Forze di Lavoro (ISTAT)

principalmente due cose. Da un lato, emerge dalle statistiche affrontate nel precedente capitolo riguardo la composizione del capitale umano per età (2.1) e il numero di laureati (2.2) che la percentuale maggiore di laureati per fascia di età risiede tra i giovani (25-34 anni). Se la percentuale di ore lavorate *skilled* da parte dei laureati diminuisce così tanto, questo vuol dire che i giovani sono impiegati in mansioni inferiori al valore del loro capitale umano. Si produce, in altre parole, quello che si chiama *skill mismatch*. “Questo *skill mismatch* tra qualifiche formali dei lavoratori e qualità delle occupazioni è probabilmente legato alle caratteristiche tecnologiche e competitive del nostro sistema produttivo.”⁸⁷ Dall'altro, questo vuol altrettanto dire che le occupazioni *skilled* sono occupate dai lavoratori più anziani con “una maggiore esperienza lavorativa ed, eventualmente, un minor livello di istruzione.”⁸⁸ Questo argomento verrà ripreso anche nei paragrafi successivi (3.3). Tuttavia, va sottolineato che questo contrasto tra forza lavoro giovane e qualificata e forza lavoro anziana e tendenzialmente meno qualificata è un punto comune a tutto il mercato del lavoro italiano.

⁸⁶ (Ricci, 2011), pag. 131;

⁸⁷ Ibid.

⁸⁸ Ibid.

Complice probabilmente una sostanziale rigidità dei contratti lavorativi, soprattutto nel settore pubblico, questa è una tendenza che nemmeno l'introduzione del contratto a termine è riuscita a spezzare. La liberalizzazione del mercato del lavoro iniziata a partire dagli anni 2000 con l'introduzione del contratto a termine si proponeva lo scopo di "migliorare la qualità delle relazioni di occupazione"⁸⁹, dove lo stabilimento di un obiettivo produttivo permetteva una migliore sinergia tra datore di lavoro e lavoratore. Eppure questo effetto non è stato l'unico a manifestarsi. Quando un contratto a tempo viene usato per ridurre il costo di produzione, "la loro diffusione si traduce in una riduzione della durata media della relazione di impiego."⁹⁰ Ciò disincentiva entrambe le parti del contratto di lavoro. Da un lato, il lavoratore sarà meno incentivato ad imparare sul luogo di lavoro perché sa che le sue prospettive di carriera sono molto ridotte. Dall'altro il lavoratore non investirà mai nella formazione di un lavoratore che poi dovrà partire e, nel peggiore dei casi, che potrebbe anche passare alla concorrenza. È vero che da un lato ciò permette di ridurre il costo del lavoro, ma è altrettanto vero che, dall'altro, "il ricorso ai contratti a termine penalizza la produttività più di quanto permetta di ridurre il costo del lavoro."⁹¹ Di sicuro, questo tipo di contratto disincentiva il lavoratore a investire in capitale umano, e, quindi, non può condurre a un aumento di produttività per l'impresa e per la società intera.

3.2 Il settore pubblico: anzianità contro merito

La struttura della domanda di lavoro del settore pubblico dell'economia italiana è di fondamentale importanza per comprendere a fondo le dinamiche che coinvolgono il mercato del lavoro. Principalmente, perché il settore pubblico in Italia ha un peso notevole sulle finanze dello Stato. Secondo dati ISTAT del 2012, la spesa pubblica destinata al settore pubblico era di circa 13 mila euro per abitante, il che colloca il risultato italiano poco sopra la media europea (Figura 12).⁹² Nel censimento ISTAT del 2011, il numero di impiegati nel settore pubblico era circa di 2,8 milioni.

La situazione del settore pubblico è anche legato al problema dei differenziali salariali (cfr. 3.3). In effetti, è più probabile che un lavoratore con più anzianità di servizio e minor stock di capitale umano guadagni di più di un giovane laureato con meno anzianità di servizio ma uno stock di capitale umano maggiore. Proprio la struttura stessa della PA mette in minoranza i neoassunti, anche se più competenti, e, quindi, con più diritto a essere retribuiti. Anzi, proprio questo atteggiamento da parte della PA crea degli effetti di imitazione sul mercato del lavoro anche nella

⁸⁹ Ivi, pag. 134;

⁹⁰ (Ricci, 2011), pag. 134;

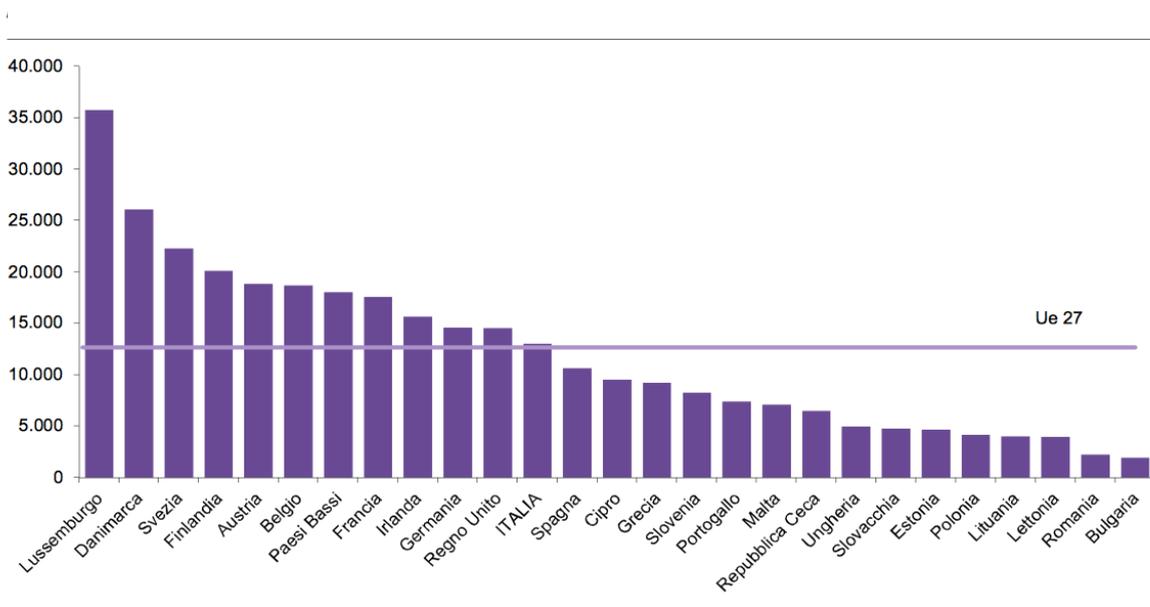
⁹¹ Ibid.

⁹² (ISTAT, 2014c), pag. 286;

sfera privata. In questo modo, è come se il pubblico “fissasse” il salario anche per il privato, che non vede ragione per cui retribuire un laureato di più di quanto non faccia il pubblico, salvo mansioni altamente specializzate. Quindi, il correlato logico dello *skill mismatch* è un salario inferiore per il lavoratore laureato. Non solo, c’è anche da considerare che il giovane assunto oggi, probabilmente con contratto a tempo determinato, non ha la stessa possibilità di fare carriera come i suoi colleghi anziani. Pertanto, è altamente improbabile che, anche nelle migliori previsioni, il neoassunto arrivi a guadagnare come il lavoratore anziano al momento del raggiungimento della stessa età lavorativa.

Ciò pone il problema che si verifica puntualmente all’interno della PA, cioè quello dell’anzianità contro il merito. Sappiamo, dall’analisi della composizione dello stock di capitale umano, che, in media, le persone più anziane possiedono uno stock di capitale umano inferiore ai più giovani. Una PA che premia l’anzianità vuol dire, quindi, un’amministrazione che premia chi potrebbe in media saper meno. Il merito di chi invece ha speso anni per la sua formazione, all’apparenza, non verrebbe riconosciuto e retribuito. Questa è anche una conseguenza della protezione del settore pubblico nel mercato del lavoro italiano. Infatti, “in un sistema dove i posti di lavoro dei lavoratori più anziani sono protetti e il loro salario è rigido al ribasso a causa di fattori

Figura 12: Spesa della Pubblica Amministrazione nei Paesi UE



Fonte: Eurostat, Government statistics

(a) Dati aggiornati al 21 ottobre 2013. Eventuali differenze rispetto a quanto appare in altre pubblicazioni o banche dati nazionali ed internazionali possono dipendere da arrotondamenti o dal fatto che non siano state recepite le ultime revisioni dei dati.

istituzionali, uno choc avverso al mercato del lavoro può provocare un impatto asimmetrico sugli impiegati anziani e sulle coorti di giovani lavoratori [trad.]”⁹³ In un tale sistema, quello che

⁹³ (Rosolia & Torrini, 2007), pag. 15: “In a system where older workers’ jobs are protected and their wage is downward rigid due to institutional arrangements (namely regulation and trade unions objective function), an adverse shock to the labour market can have an asymmetric impact on old incumbent cohorts and young cohorts of workers.”

succederebbe se si adeguassero i salari reali dei lavoratori neoassunti a quelli dei lavoratori anziani, l'impatto asimmetrico che ne deriverebbe andrebbe a sfavore dei neoassunti, creando delle sacche di disoccupazione tra i giovani, anche se più titolati. La conseguenza è stata che, al fine di integrare anche i più giovani nel mercato del lavoro, si è dovuto procedere al ribasso sui loro salari. La conseguenza di questa mossa è stata che giovani con uno stock di capitale umano maggiore erano meno retribuiti, nel settore pubblico, di anziani con uno stock di capitale umano inferiore. Si è generato, soprattutto nel corso degli anni '90, un *two tier wage mechanism* (meccanismo salariale a doppio livello), per il quale si è accettato una diminuzione del salario reale dei neoassunti a favore di una diminuzione della disoccupazione giovanile, e si è continuato a proteggere il più possibile i posti di lavoro dei più anziani.

La scarsa retribuzione del capitale umano da parte del settore pubblico disincentiva fortemente gli investimenti in capitale umano da parte dei più giovani. Non è un caso che, in tempi più recenti, la quantità di lavoratori laureati assunti dalla PA è fortemente diminuita a favore del settore privato, dove il lavoratore laureato percepisce lo stesso salario di ingresso che nel settore pubblico, ma ha prospettive di carriera migliori. La conseguenza è stata che “il settore pubblico ha di fatto cessato di essere il loro [dei giovani laureati] sbocco occupazionale standard.”⁹⁴

Osservando la Tabella 8, si può notare come, nel settore pubblico, la percentuale di impiegati laureati (tra i 30-39 anni) sia diminuita del 16,2 per cento tra il 1995 e il 2009. Al contrario, la percentuale di laureati per la stessa coorte di età è aumentata, nel settore privato, del 16,4 per cento. Inoltre, ciò che è interessante osservare in questa tabella è l'aumento sostanziale dell'impiego a tempo pieno per i giovani laureati nel settore pubblico. Come già osservato nel paragrafo precedente, per quanto riguarda l'impiego a tempo determinato nelle aziende, anche per il settore pubblico un aumento dei contratti a tempo determinato non può non avere ripercussioni sulla produttività. Anche qui, l'impiego dei contratti a tempo determinato nel settore pubblico è aumentato più rapidamente che nel settore privato.

Tutto ciò ha una conseguenza duplice dal lato della produttività. In primo luogo, un settore pubblico composto di addetti con stock di capitale umano inferiore sarà un settore meno produttivo. È vero che, parzialmente, questa carenza è colmata dal fatto che spesso l'anzianità di servizio contribuisce ad aumentare la produttività, ma questo vale solo per le mansioni non qualificate. In ambiti *skilled* la presenza di più capitale umano nella PA potrebbe aumentarne la produttività e l'efficienza. In secondo luogo, la dinamica che la PA adotta nei confronti dell'assunzione dei giovani laureati crea effetti distorsivi sul mercato del lavoro. Da un lato, il fatto che la percentuale di giovani laureati presenti nella PA sia diminuita, dimostra che molti giovani non la considerano

⁹⁴ (Cipollone et al., 2012), pag. 11;

Tabella 8: addetti laureati settore pubblico e privato nel 1995 e nel 2009 (migliaia di unità e valori percentuali); (Cipollone, Montanaro, & Sestito, 2012), pag. 62; 8

VOCI	1995	2009
Settore pubblico		
n. addetti 30-39enni laureati (migliaia)	366	482
in % degli addetti 30-39enni	25,6	44,4
in % dei laureati 30-39enni	45,9	29,7
% addetti 30-39enni laureati con impiego temporaneo	9,6	26,9
Settore privato		
n. addetti 30-39enni laureati (migliaia)	303	885
in % degli addetti 30-39enni	6,8	15,6
in % dei laureati 30-39enni	38,1	54,5
% addetti 30-39enni laureati con impiego temporaneo	3,1	9,5

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

più come uno sbocco lavorativo vantaggioso. Ovviamente, se mancano lavoratori qualificati, questo va a detrimento della PA, e, quindi, della produttività. Dall'altro, la compressione dei salari attuata negli anni '90 per continuare ad assumere giovani ha contribuito, di fatto, alla fissazione di un salario inferiore per giovani dotati di uno stock di capitale umano maggiore. Oltre a generare conseguenze di *skill mismatch*, questo ha generato una dissimmetria tra retribuzione e merito, dissimmetria che si è ripercossa inevitabilmente sulle scelte di investimento individuali in capitale umano, andando ad abbassare l'*internal rate of return* per molti giovani. A catena, la diminuzione degli investimenti individuali in capitale umano porta, nel lungo periodo, alla diminuzione di capitale umano sociale, alla diminuzione di innovazione tecnologica, e, inevitabilmente, alla diminuzione di produttività.

3.3 I differenziali salariali

Al centro delle scelte di investimento individuali in capitale umano ci sono i differenziali salariali. Sotto il punto di vista della valutazione dell'investimento, i differenziali salariali sono quella grandezza economica che più direttamente permette un confronto costi-benefici. Nel paragrafo 1.3 si è visto come le prospettive di guadagno futuro con un salario migliore, rispetto alle prospettive di guadagno futuro con un salario da lavoro non specializzato, siano di fondamentale importanza per determinare la scelta di investimento. Inoltre, nel paragrafo 2.2 (pag. 23), si è visto come i differenziali salariali siano alla base del calcolo "minceriano" dell'istruzione, ossia di quanto renda un anno d'istruzione in più in termini di aumento salariale. Analizzeremo i differenziali salariali a partire da questo doppio binario. Da un lato, infatti, i differenziali salariali e la stima

minceriana dell'istruzione possono aiutare a comprendere, dal punto di vista intuitivo, la qualità dell'investimento in formazione. Tuttavia, non si tratta di una stima completa, in quanto non tiene conto di altre variabili altrettanto importanti che entrano in gioco nell'investimento. È per questo che si riconduce la variabile dei differenziali salariali a una delle variabili – certo, di centrale importanza – nella determinazione della scelta di investimento. Ma, come si è già visto nel paragrafo 1.3, questa non è l'unica.

Per quanto riguarda i differenziali salariali, “i laureati guadagnano mediamente il 35 per cento in più dei diplomati e questi ultimi il 24 per cento in più di chi ha conseguito una licenza media.”⁹⁵ Se si osserva la Tabella 9, si vede come, tuttavia, questo non è un fenomeno generalizzato e omogeneo. Nel settore pubblico, mentre in media un laureato guadagna il 35 per cento in più

Tabella 9: Reddito netto da lavoro dipendente dei laureati e dei diplomati nel 2008, per età e anni trascorsi dal conseguimento del relativo titolo (valori percentuali, unità, euro e indici: diplomati =100) (Cipollone, Montanaro, Sestito) 2012;

VOCI		Totale dipendenti		Solo settore privato	
		a 0-7 anni dal conseguimento del titolo	a 8-15 anni dal conseguimento del titolo	a 0-7 anni dal conseguimento del titolo	a 8-15 anni dal conseguimento del titolo
Diplomati (1)	% occupati	96,6	97,3	96,6	97,3
	n. mesi lavorati nell'anno (2)	11,3	11,7	11,2	11,7
	reddito mensile (euro)(2)	1.038	1.248	1.000	1.227
Laureati (1)	% occupati	94,8	98,6	94,8	98,6
	n. mesi lavorati nell'anno (2)	11,3	11,8	11,3	11,7
	reddito mensile (euro)(2)	1.408	1.609	1.317	1.630
Salario del laureato rispetto al diplomato (3)		135,5	128,9	131,7	132,9
Reddito del laureato rispetto al diplomato (4)		133,1	131,5	130,0	134,9
Salario del laureato rispetto al diplomato di pari età (3)(5)		111,7	106,0	110,2	109,9
Reddito del laureato rispetto al diplomato di pari età (4)(5)		106,4	107,0	104,5	110,9

Fonte: Banca d'Italia, *Indagine sui bilanci della famiglie italiane 2008*.

(1) Sono esclusi gli studenti e le persone di età superiore ai 42 anni. - (2) Solo occupati dipendenti. - (3) Rapporto tra salario medio dei laureati e salario medio dei diplomati, moltiplicato per 100. - (4) Tenendo conto anche della probabilità di essere occupati e del numero di mesi di lavoro effettivo nell'anno, oltre che del salario conseguito. - (5) Si rapporta (moltiplicando poi per 100) il reddito o il salario del laureato a un certo numero di anni di conseguimento dal titolo al reddito o al salario del diplomato di pari età.

rispetto a un diplomato, se il laureato e il diplomato sono di pari età, questa differenza scende all'11 per cento, e se ci si porta a 8-15 anni dal conseguimento del titolo, questa differenza scende al 6 per cento. Ciò è indubbiamente una conseguenza di quanto analizzato nel paragrafo precedente, e cioè che col progredire dell'età entrano in gioco quei meccanismi di protezione del pubblico impiego per

⁹⁵ (Cipollone & Sestito, 2010), pag. 88;

cui il premio salariale procede parallelamente all'anzianità, a prescindere dallo stock di capitale umano dell'impiegato. Sempre osservando la Tabella 9, possiamo notare quanto ciò sia vero per il settore pubblico e meno per il settore privato. Il differenziale salariale tra diplomati e laureati di pari età rimane praticamente stabile anche a distanza di tempo. Ciò va a dimostrazione di quanto detto nel paragrafo precedente, e cioè che il settore pubblico funge da punto di riferimento per la fissazione dei salari. Il settore privato tendenzialmente si adegua, ma non riproduce pienamente le dinamiche del settore pubblico (anche per diversità strutturale).

Passando a un confronto di questi differenziali salariali con altri paesi OCSE, notiamo come questi siano “inferiori a quelli degli altri paesi nel confronto tra laureati e diplomati di scuola secondaria ([...] contro 63 per cento in Francia e Germania, 74 per cento nel Regno Unito e 81 per cento negli Stati Uniti).”⁹⁶ Se dovessimo limitarci a un'analisi dei soli differenziali salariali, diremmo quindi di aver trovato la spiegazione al disincentivo ad investire in capitale umano da parte dei più giovani. In effetti, dei differenziali salariali del genere renderebbero economicamente poco sostenibile una spesa comunque importante. Per fortuna il differenziale salariale non è l'unica variabile da tenere in considerazione. Tuttavia, possiamo dire che questi differenziali salariali sono deludenti per un mercato del lavoro che dovrebbe tendere alla specializzazione. La distanza in questo campo rispetto ad altri paesi industrializzati dimostra come la domanda di capitale umano nel nostro paese sia scarsa e sottovalutata. In realtà, come già visto, questa sottovalutazione del rischio può portare a delle conseguenze spiacevoli sul versante della produttività. Infine, bisogna fare attenzione a non trovare la causa dei bassi differenziali salariali in una più eguale distribuzione del reddito. Nonostante gli ampi differenziali salariali, “l'Italia presenta anzi una distribuzione del reddito alquanto diseguale, più simile in questo agli Stati Uniti e al Regno Unito che ai paesi scandinavi.”⁹⁷ Pertanto, l'ampio differenziale salariale non è da ricercare in una distribuzione del reddito più egualitaria, ma in una bassa domanda di capitale umano da parte dei datori di lavoro, osservabile in un esiguo scarto salariale tra i lavoratori laureati e i lavoratori diplomati.

Sempre sulla stregua dei differenziali salariali, un'analisi importante è quella dei “rendimenti minceriani” dell'istruzione (cfr. 2.2, pag. 23). Come già esposto precedentemente, il calcolo dei rendimenti minceriani si basa sul rapporto tra anni di istruzione e aumento salariale. Più precisamente, il valore del rendimento minceriano corrisponde all'aumento salariale percepito per ogni anno di istruzione in più. Nella sua prima formulazione (negli anni '70), Mincer aveva stimato, negli Stati Uniti, “che un anno in più di istruzione si associava a un aumento del salario di circa il 10%.”⁹⁸ Le stime odierne dei rendimenti minceriani dell'istruzione sono leggermente diverse, ma

⁹⁶ (Visco, 2009), pag. 38;

⁹⁷ (Cipollone & Sestito, 2010), pag. 89;

⁹⁸ Ivi, pag. 86;

sostanzialmente indicano che un anno in più di istruzione conduce a un aumento salariale che oscilla “dal 5 e il 10% a seconda dei contesti.”⁹⁹ Prima di procedere all’analisi dei rendimenti minceriani in Italia, è opportuno fare delle precisazioni. L’ampliarsi dei rendimenti minceriani segue delle dinamiche che sono strettamente legate allo sviluppo tecnologico. Ciò perché lo sviluppo tecnologico rinvia alla domanda di capitale umano. Infatti, proprio lo sviluppo tecnologico crea un genere di specializzazione produttiva all’interno del processo produttivo per cui la domanda di uno stock maggiore di capitale umano è per forza richiesta. Ed è normale che a tale aumento di domanda segua anche un aumento di retribuzione di uno stock maggiore di capitale umano. “Per esempio, nella prima fase di diffusione dei personal computer, i lavoratori in grado di utilizzarli godevano di un consistente premio salariale. Questo premio sembra esser scomparso man mano che il semplice uso del computer è divenuto un’attività lavorativa sufficientemente standardizzata e relativamente semplice.”¹⁰⁰

Tabella 10: Rendimento minceriano istruzione (valori percentuali) (Cingano & Cipollone, 2009), pag. 25.

Area geografica	Effetto medio	Scuola secondaria	Università
Nord Ovest	6,56	5,87	6,76
Nord Est	6,23	5,28	6,97
Centro	5,86	5,33	7,33
Mezzogiorno	5,80	6,15	8,31
Obiettivo 1	5,78	6,17	8,12
Italia	6,09	5,66	7,40
Italia: maschi	5,82	5,36	7,37
Italia: femmine	6,42	6,14	7,38

La Tabella 10 mostra il rendimento minceriano per un anno in più di istruzione in Italia. I risultati sembrano rientrare nella norma appena indicata di un rendimento minceriano dell’istruzione posto tra il 5 e il 10%. Possiamo affermare, quindi, che un anno in più di istruzione rende mediamente il 6,1% in Italia. Se si tratta di un anno in più di istruzione media superiore, allora questo rendimento scende al 5,6%. Se si tratta di istruzione universitaria, invece, questo sale al 7,4%. Tuttavia, è la ripartizione territoriale ad essere interessante. In effetti, si può notare come un anno in più di istruzione, sia per la scuola media superiore che per l’università, renda più al Sud che al Nord. Non c’è da meravigliarsi, d’altronde, se si pensa che un bene, generalmente, è maggiormente apprezzato quanto più è scarso. Dall’analisi condotta precedentemente sull’offerta di capitale umano, si è notato come nel Sud Italia l’offerta di capitale umano sia più schiacciata verso

⁹⁹ Ibid.

¹⁰⁰ Ibid.

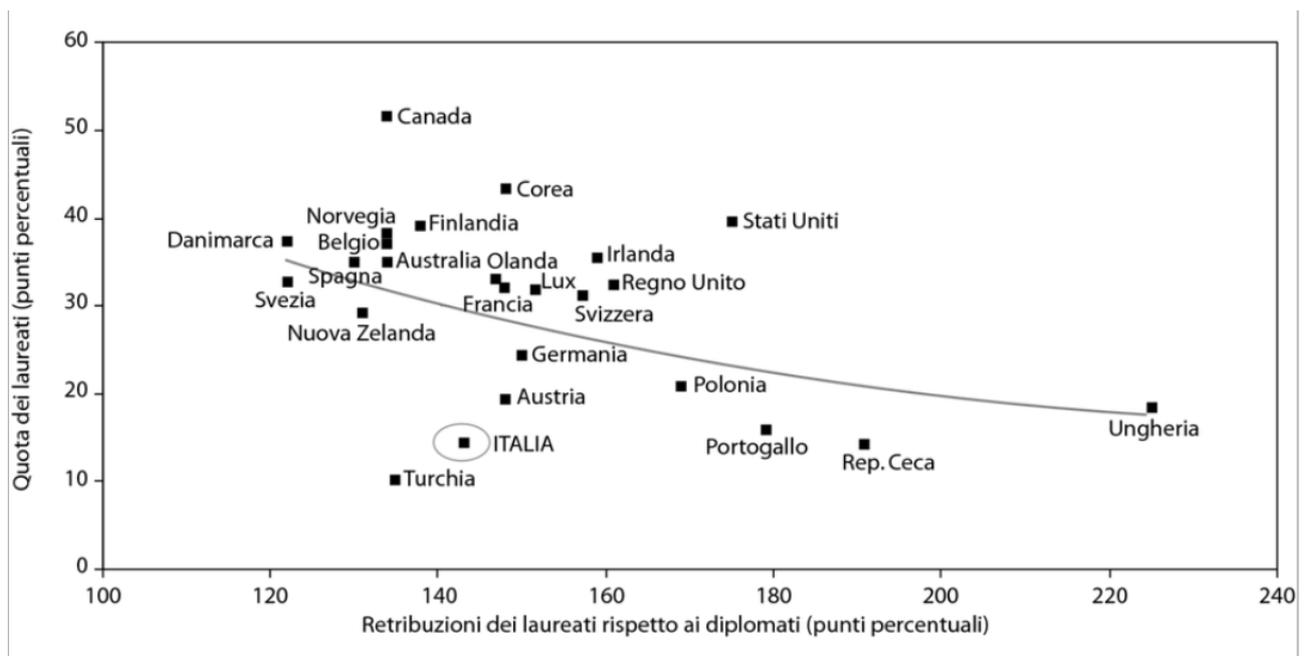
stock medio-bassi di capitale umano. Per conseguenza, alti stock di capitale umano saranno più scarsi al Sud, e, quindi, più retribuiti. A conferma di ciò, si può notare come il Nord, in cui l'offerta di capitale umano si colloca su uno stock più alto, remunererà – in media – l'investimento in formazione in misura minore.

Tuttavia, si è già detto di come entrambe le variabili per il calcolo dell'investimento in capitale umano presentate finora – i differenziali salariali e i rendimenti minceriani dell'istruzione – siano delle misure inadeguate. Queste due variabili non tengono in conto i fattori ambientali che tanto invece influiscono nella scelta di investimento del singolo (probabilità di essere occupati da subito, la probabilità di non finire in disoccupazione durante gli anni, gli aumenti salariali nel corso della carriera lavorativa). È ovvio che i differenziali salariali e i rendimenti minceriani sono valori medi che intuitivamente orientano la scelta del singolo quando si pensa che un titolo di studio in più dia accesso a un lavoro migliore e a un salario migliore. Ma questi valori, presi di per sé, non offrono una stima accettabile per un calcolo preciso dell'investimento in capitale umano. Altrimenti, l'investimento in capitale umano sarebbe l'investimento ideale (alti tassi di ritorno, sicurezza lavorativa, certezza di trovare un impiego anche negli anni a venire). Questo tipo di investimento resta, idealmente, un investimento assolutamente conveniente per tutta una serie di motivi, ma non solo grazie ai differenziali salariali. È proprio per questo che la variabile dei rendimenti salariali è stata inserita all'interno del calcolo del rendimento privato dell'istruzione. Visto in questo contesto, si può comprendere come i bassi differenziali salariali in Italia, all'interno del calcolo del rendimento privato di un investimento in capitale umano, disincentivino le scelte di investire maggiormente. Ma non si tratta dell'unica variabile che muove in questa direzione. Per quanto riguarda l'Italia, ad esempio, l'alta disoccupazione giovanile, la precarietà dei contratti a termine, le dinamiche salariali all'interno del settore pubblico, la scarsa domanda di capitale umano da parte dei settori pubblico e privato, sono tutte variabili che contribuiscono ad allontanare l'individuo dalla scelta di investire ulteriormente in capitale umano. In breve, quindi, il differenziale salariale e il rendimento minceriano dell'istruzione sono delle variabili necessarie per il calcolo di questo tipo di investimento, ma non delle variabili sufficienti (cfr. 1.3, pag. 12). Sta di fatto che entrambe sono comunque scoraggianti per quanto riguarda la situazione italiana, che non recupera neanche sul terreno delle altre variabili e, pertanto, offre un rendimento privato dell'istruzione altrettanto deludente.

Una stima più completa della convenienza dell'investimento in capitale umano resta quella dell'*internal rate of return* precedentemente analizzata. Prima si è proceduto a un'esposizione generale. Ora la si applicherà al caso italiano. Nuovamente, l'Italia presenta una duplice situazione anomala rispetto al confronto con altri paesi OCSE. Da un lato, il rendimento privato

dell'investimento in istruzione è inferiore in Italia che per altri paesi OCSE. Infatti, il rendimento privato dell'istruzione in Italia è calcolato circa all'8,9 per cento¹⁰¹, mentre “rendimenti molto più elevati di quelli italiani si ottengono in Irlanda (12,3%), nel Regno Unito (11%), in Finlandia (10,3%), in Spagna (10%) e in Germania (9,2%).”¹⁰² Dall'altro, l'anomalia italiana è presentata dal fatto che uno stock relativamente basso di capitale umano (con una percentuale di laureati intorno al 22%) sembrerebbe generare una scarsità di questo bene all'interno dell'economia italiana. Ebbene, a questa scarsità non corrisponde l'apprezzamento del bene stesso, poiché i tassi del rendimento privato in istruzione restano bassi, inferiori che in altri paesi dove l'abbondanza di capitale umano spinge verso il basso, in maniera consequenziale, il rendimento privato dell'istruzione.

Nella Figura 13 è presente quanto appena detto. Per semplificare, lo stock di capitale umano per paese, in questo caso, è misurato in base alla quota dei laureati (asse delle ordinate) e il rendimento privato dell'istruzione è misurato in base ai differenziali salariali dei laureati rispetto ai diplomati (asse delle ascisse). A livello intuitivo, si può notare quanto appena detto riguardo alla situazione italiana. Se è valida la dinamica appena illustrata, e cioè che a bassi stock di capitale umano dovrebbero corrispondere alti differenziali salariali (legge della scarsità relativa), allora si può notare che l'Italia si distingue per un basso livello della quota di laureati, generando una situazione di scarsità di laureati, ma per un altrettanto basso livello di differenziale salariale tra laureati e diplomati, in controtendenza rispetto alla quota di laureati che il paese stesso presenta. Infatti, gli altri paesi europei con la stessa quota di laureati dell'Italia, Portogallo e Repubblica Ceca, presentano, comunque, dei differenziali salariali abbastanza evidenti rispetto all'Italia. Al



¹⁰¹ (Cingano & Cipollone, 2009), pag. 24, Tavola 3;

¹⁰² (Cipollone & Sestito, 2010), pagg. 90-91;

contrario, paesi in cui sussiste un'abbondanza della percentuale di laureati sulla popolazione, come la Danimarca e la Svezia, premiano meno la differenza salariale tra i laureati e i non. Solo con un'adequata ripresa dell'investimento in capitale umano l'Italia potrà risollevarsi dalla situazione in cui versa. Per arrivare a ciò, tuttavia, servono condizioni specifiche, soprattutto nell'ambito della formazione e del mercato del lavoro, condizioni che, almeno per ora, non sembrano sussistere sufficientemente.

In conclusione, l'analisi dei differenziali salariali e dei rendimenti minceriani dell'istruzione ha mostrato come questi valori siano – tutto sommato – bassi per l'Italia, rispetto ad altri paesi OCSE. Ciò è una delle variabili della scelta d'investimento in capitale umano, e sicuramente la influenza negativamente. In Italia, si è visto come anche i rendimenti privati dell'istruzione siano bassi se rapportati ad altri paesi OCSE. Inoltre, tramite la Figura 13, si è notato come la situazione italiana, nel rapporto tra quota di laureati e differenziali salariali, sia alquanto particolare e isolata rispetto al trend degli altri paesi OCSE. Nella dinamica di un rilancio dell'investimento in capitale umano, quindi, bisogna creare delle condizioni precise perché questo accada. Intervenire sull'offerta di capitale umano, migliorando la formazione degli individui, e intervenire sulla domanda di capitale umano, a partire proprio da una ridefinizione dei differenziali salariali, posto che si è accertato che questi non sono la causa di disegualianze reddituali, appare come il punto di partenza necessario per un rilancio duraturo della crescita.

Conclusioni

In premessa è stata formulata la seguente domanda: ‘In Italia conviene investire in capitale umano?’. Alla luce del percorso svolto in questa tesi, la risposta è negativa. In Italia, infatti, sussistono delle condizioni avverse agli investimenti in capitale umano, sia dal lato dell’offerta di capitale umano sia dal lato della domanda. Proprio l’interazione tra la scarsa valorizzazione sia dell’offerta sia della domanda genera questo risultato. Dopo aver fornito una disamina teorica del capitale umano e degli investimenti in capitale umano e dopo aver specificato qual è il calcolo alla base degli investimenti individuali, si è visto, nel primo capitolo, l’importanza di questi investimenti sia a livello del singolo sia a livello aggregato, nonché l’importanza che questo tipo di investimenti ha per lo Stato.

Nel secondo capitolo, si è passati all’analisi del capitale umano da parte dell’offerta. Ciò ci ha spinto ad esaminare lo stock di capitale umano in Italia, notando come la relativa suddivisione per età e per titolo di studio mostri una concentrazione sui livelli medi, cioè a livello di diploma di scuola media superiore. Messa a confronto con la percentuale di individui con alto stock di capitale umano, si è notato come questa concentrazione per valori medi di stock di capitale umano porti alla conclusione che l’offerta di capitale umano in Italia sia qualitativamente medio-bassa. In seguito, si è proceduto con l’analisi dei laureati per fascia di età, per notare come un trend normale, per cui a fasce di età maggiori dovrebbe corrispondere un numero di laureati minore, non corrisponda al trend effettivo per l’Italia. Più specificamente, anche in Italia si registra una tendenza simile, per la quale a fasce di età maggiori corrisponde un numero di laureati minore, ma questa differenza non è marcata come per altri paesi UE e OCSE. Non solo, ma si è anche visto come non ci sia una differenza sostanziale tra la fascia di età dei 35-54 e dei 15-34 per quanto riguarda il numero di laureati. Questo fatto è di per sé molto grave, perché indica un arresto del processo di maggiori investimenti in capitale umano per fasce d’età più giovani, sconfessando, in definitiva, quello che era il trend analizzato invece per gli altri paesi. In tutto ciò s’inserisce il confronto della situazione italiana con l’Agenda Europa 2020. In quest’agenda, infatti, l’UE fissa degli obiettivi strategici per i paesi membri da acquisire anche mediante interventi nei settori chiave dell’economia. Per quanto riguarda l’intervento richiesto nei settori dell’istruzione, l’Italia si trova indietro sia per quanto riguarda l’obiettivo della quota del 40% dei laureati sulla popolazione compresa tra i 30 e i 34 anni per il 2020, sia per quanto riguarda l’abbassamento della percentuale di abbandoni scolastici in giovane età al 10%. Anche per quanto riguarda gli interventi richiesti nel settore dell’occupazione, l’Italia sembra ancora lontana dal poter raggiungere la quota del 75% degli occupati, soprattutto alla luce della recente congiuntura economica negativa e delle ripercussioni che questa ha avuto sulla

disoccupazione. In conclusione, ne consegue che l'offerta di lavoro in Italia è prevalentemente orientata verso mansioni poco specializzate e ripetitive.

Infine, si è analizzata la domanda di lavoro in Italia, in quanto si è visto che la domanda di lavoro influenza fortemente l'offerta di lavoro e, per conseguenza, la domanda di capitale umano ne influenza fortemente l'offerta. Nel terzo capitolo, si è visto come la domanda di lavoro sia maggiormente determinata dal settore pubblico e dal settore privato, con le piccole imprese. Nel settore privato si è visto come la struttura produttiva delle piccole imprese non predilige le attività di ricerca e sviluppo, dato che queste attività hanno dei costi consistenti e graverebbero troppo sul bilancio di questa tipologia di imprese. Inoltre, questo datore di lavoro predilige assumere lavoratori a bassa specializzazione per formarli, al limite, sul posto di lavoro. La combinazione di questi due elementi fa sì che, complessivamente, le piccole imprese preferiscano assumere lavoratori meno qualificati per mansioni meno specializzate e più ripetitive. Diversa per caratteristiche è la situazione nel settore pubblico. La particolare legislazione che tutela il settore pubblico ha generato un'asimmetria nella retribuzione tra anzianità e merito. In generale, la conseguenza è stata che, retribuendo in misura maggiore l'anzianità contro il merito del lavoratore, si è generata una dinamica di revisione al ribasso dei salari dei neoassunti, i quali, a rigore di quanto analizzato, sono coloro che possiedono uno stock di capitale umano maggiore. Ciò ha comportato una vera e propria svalutazione del capitale umano tramite un premio salariale inferiore che ha avuto importanti ripercussioni nel mercato del lavoro, prima tra tutte, quella che l'individuo deviasse dagli investimenti in capitale umano perché non adeguatamente retribuito. Infine, proprio i differenziali salariali hanno mostrato come in Italia non si ponga la giusta differenza tra un lavoratore con uno stock maggiore di capitale umano e uno con stock minore. Dall'analisi comparata dei differenziali salariali con gli altri paesi OCSE risulta che l'Italia non retribuisca adeguatamente, in media, il lavoro specializzato. Posto che la scarsa differenza tra il salario di un lavoratore laureato e di uno diplomato non deriva da una più eguale distribuzione del reddito, ma solo da condizioni interne al mercato di lavoro, la presenza di questi differenziali salariali così bassi è ancora più allarmante. Ciò ha delle conseguenze importanti nelle scelte d'investimento dei singoli, i quali, nel calcolare il rendimento privato del loro investimento in capitale umano, sono certamente condizionati da un premio salariale di portata inferiore, potendo, quindi, desistere o optare per scelte di investimento alternative.

In conclusione, la situazione appena illustrata può portare alla considerazione che “siamo di fronte a un circolo vizioso: bassi rendimenti dell'istruzione scoraggiano investimenti in capitale umano e impediscono il raggiungimento dello stock prevalente in paesi avanzati; una scarsa dotazione di capitale umano non favorisce la capacità dell'economia di innovare e adottare quelle

tecnologie che, grazie alla complementarità con lo stesso capitale umano, ne accrescono la domanda e i rendimenti.¹⁰³ Infatti, da un lato, i bassi rendimenti dell'istruzione, dovuti a bassi differenziali salariali e ad avverse condizioni del mercato del lavoro, imputabili soprattutto alla domanda di lavoro e di capitale umano (cfr. capitolo 3, pag. 41), scoraggiano gli individui a investire sul proprio capitale umano. Ne deriva che la situazione dell'offerta di capitale umano, come analizzato nel capitolo 2 (pag. 18), è bassa e si pone come un dato di fatto sul mercato del lavoro. Dall'altro lato, questo stesso dato di fatto non permette lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e quindi l'apprezzamento stesso del capitale umano, non potendo così correggere quelle condizioni che tanto hanno spinto l'offerta di capitale umano verso il basso.

Le condizioni dell'economia italiana dipendono dalla capacità della stessa di uscire da questo circolo vizioso. Se non si arresta la dinamica di abbandono di investimenti in capitale umano, come dimostra la diminuzione della percentuale di laureati tra i più giovani, le conseguenze negative per il Paese potrebbero essere enormi. O si capovolgono le condizioni che in questo momento disincentivano gli individui a investire in capitale umano, oppure le conseguenze recessive che questo può avere sull'intera economia saranno molto dure. Bisogna, quindi, tornare a investire in capitale umano, creare le condizioni favorevoli perché questo accada, investire in sé stessi e nella collettività, perché si è visto che, nel tempo, questa è la forma di investimento che garantisce i risultati migliori e i più duraturi.

¹⁰³ (Visco, 2009), pag. 62;

Appendice

A.1 Modello di Solow

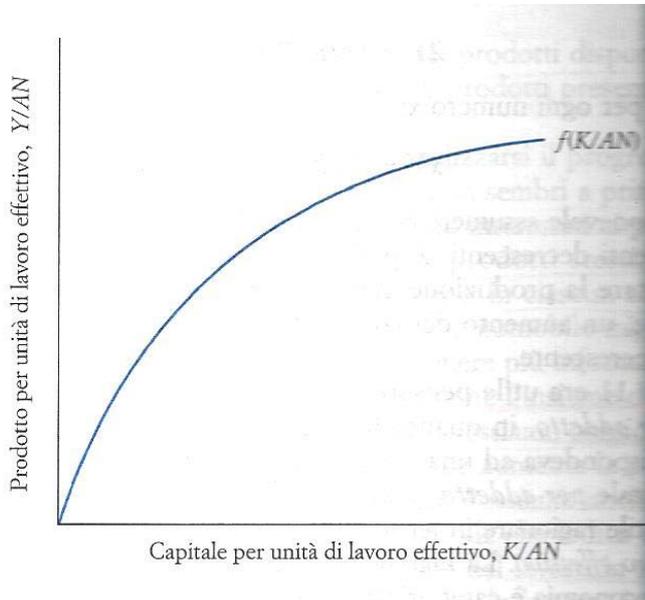


Figura 14: La curva $f(K/AN)$ rappresenta la frontiera di produttività di un sistema economico. Quando la produttività di un sistema economico si colloca sulla tangenza tra la curva della frontiera di produttività e la sua derivata prima, vuol dire che quel sistema economico ha raggiunto il livello ottimale di produttività. L'unico modo per continuare a crescere è spostando la frontiera di produttività verso l'alto tramite l'innovazione tecnologica. Infatti, l'aggiunta di capitale per lavoratore effettivo, senza alcun miglioramento tecnologico, porta a un aumento di produttività in misura sempre inferiore, ossia è soggetto alla legge dei rendimenti decrescenti.

(Blanchard, Giavazzi, Amighini, 2011), pag. 354.

A.2 Equazione di De la Fuente¹⁰⁴

$$(2) \frac{R_p}{1 - e^{-R_p H}} = \frac{\left(\frac{p_0 + (1 - p_0)a}{p_0 + (1 - p_0)(a + b)} \right) \left(\frac{1 - T'}{1 - \tau_0} \right) \theta + \left(\frac{(1 - a - b)p_0}{p_0 + (1 - p_0)(a + b)} \right) \varepsilon}{\left(1 - \frac{1 - \tau_s}{1 - \tau_0} \frac{(1 - \phi)\eta p_0}{p_0 + (1 - p_0)(a + b)} \right) + \left(\frac{\mu_s}{(1 - \tau_0)[p_0 + (1 - p_0)(a + b)]} \right)}$$

Nella formula (2) il parametro θ indica l'effetto marginale dell'istruzione sulle retribuzioni lorde; ε l'effetto marginale sull'occupazione; p_0 la probabilità di occupazione di un adulto con un livello elevato di studi; ϕ il periodo di tempo di istruzione scolastica a tempo pieno; μ_s i costi diretti dell'istruzione in rapporto al salario; H gli anni in cui una persona è occupata; η un fattore di correzione per la maggior difficoltà di essere occupati (part-time) durante gli studi. I parametri addizionali servono a considerare gli effetti del sistema di imposte e sussidi vigente: τ_0 e T' sono le aliquote medie e marginali pagate da un tipico lavoratore a tempo pieno, τ_s è l'imposta media sul reddito di un lavoratore part-time; a e b misurano il *replacement ratio* (il rapporto tra il reddito netto percepito da un individuo quando è disoccupato e quello percepito quando lavora) per i disoccupati

¹⁰⁴ (Cingano & Cipollone, 2009)

Bibliografia

Barroso, J. M. from http://ec.europa.eu/europe2020/index_it.htm

Blanchard, A., Giavazzi, O., & Amighini, F. (2011). *Macroeconomia: una prospettiva europea*. Il Mulino: Bologna.

Cingano, F., & Cipollone, P. (2009). *I rendimenti dell'istruzione*. Banca d'Italia, Questioni di Economia e Finanza, n. 53, Settembre 2009.

Cipollone, P., Montanaro, P., & Sestito, P. (2012). *Il capitale umano per la crescita economica: possibili percorsi di miglioramento del sistema d'istruzione in Italia*. Banca d'Italia, Questioni di Economia e Finanza, Numero 122.

Cipollone, P., & Sestito, P. (2010). *Il capitale umano*, Il Mulino: Bologna.

Di Gaspare, G. (2003). *Diritto dell'economia e dinamiche istituzionali*, CEDAM: Padova.

ISTAT. (2014a). *Il valore monetario dello stock di capitale umano in Italia, anno 1998-2008*. Letture Statistiche - Temi.

ISTAT. (2014b). *La situazione del Paese. Rapporto Annuale 2014*.

ISTAT. (2014c). *Noi Italia*.

ISTAT. (2014d). *Rilevazione sulle forze di lavoro*.

Keynes, J. M. (1936). *Teoria Generale Dell'Occupazione Dell'Interesse E Della Moneta*: UTET, 2013.

Pindyck, R. S., & Rubinfeld, D. L. (2009). *Microeconomia* (E. Bacchiega, Trans.): Prentice Hall: Upper Saddle River, New Jersey (USA).

Ricci, A. (2011). *Rendimenti del capitale umano e lavoro*, Osservatorio Isfol, n.2/2011.

Rosolia, A., & Torrini, R. (2007). *The generational gap: Relative earnings of young and old workers in Italy*. Banca d'Italia, Questioni di Economia e Finanza, n. 639 - September 2007.

Visco, I. (2009). *Investire in conoscenza*. Il Mulino, Bologna.