



Munich Personal RePEc Archive

# **The hard access to the labour market of youth leaving school: what policy choices?**

Caroleo, Floro Ernesto

CRISEI- University of Parthenope -Naples

26 March 2012

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/37645/>  
MPRA Paper No. 37645, posted 27 Mar 2012 19:17 UTC

## **Il difficile passaggio verso il lavoro dei giovani che lasciano la scuola: quali possibili politiche?**

di: Floro Ernesto Caroleo, Università Parthenope

### *1. Il gap di competenze lavorative*

Il principale problema che i giovani affrontano quando escono dal sistema scolastico ed entrano nel mondo del lavoro è quello di colmare il gap di esperienze lavorative. Essi, infatti, mancano di quelle esperienze lavorative sia generiche che specifiche che si possono acquisire solo sul posto di lavoro.

Possiamo dire che questo è un caso particolare, se non il più importante, del gap tra domanda e offerta di competenze (skill gap) che si presenta ogni qual volta avviene uno shock di domanda per una determinata qualifica (per esempio quando cambiano i requisiti tecnici richiesti per svolgere una determinata mansione –cambiamento qualitativo- oppure a seguito di una innovazione tecnologica, di processi di deindustrializzazione o di outsourcing, o per effetto di cicli espansivi o recessivi che modificano la composizione settoriale dei nuovi prodotti -cambiamento quantitativo-) oppure uno shock di offerta (dovuto, per esempio, a fenomeni di invecchiamento della popolazione e/o a modifiche dei flussi migratori internazionali) (Minne e al., 2008).

Nell'ipotesi più ottimistica di chi pensa che il mercato sia la panacea di tutti i mali, gli squilibri tra domanda e offerta di qualifiche normalmente vengono eliminati attraverso la flessibilità salariale. Se poi aggiungiamo informazione perfetta, il riequilibrio è raggiunto anche più o meno istantaneamente. Nel mercato del lavoro purtroppo la flessibilità del prezzo (salario) e l'informazione perfetta non sono la regola. Il matching tra domanda e offerta di lavoro richiede tempo e denaro. La ricerca di un posto di lavoro da parte dei lavoratori e la selezione da parte delle imprese sono in sostanza due forme di investimento il cui rendimento è fortemente influenzato dalle condizioni di non perfetta informazione e di incertezza circa i segnali che il salario richiesto o offerto possono dare. Nel caso del skill gap, in particolare, il problema più importante è che per acquisire competenze lavorative è necessario del tempo. A fronte di un improvviso eccesso di domanda per una determinata qualifica, il segnale derivante dall'andamento dei salari non può indurre una subitanea risposta da parte dell'offerta dal momento che l'adeguamento delle qualifiche richiede modifiche nel sistema scolastico e formativo. In altri termini, nel breve periodo l'offerta di competenze è inelastica.

Tuttavia, l'ottimismo nei fautori del libero mercato è duro a morire. Basta distinguere tra il breve e il lungo periodo. In sostanza, nel breve periodo si può benissimo ammettere che il mismatch possa persistere per effetto del lento adeguamento dell'offerta di qualifiche ma nel lungo periodo vale comunque la tendenza al riequilibrio del mercato per effetto della flessibilità salariale. Anzi, questo processo di aggiustamento dura tanto più a lungo quanto maggiori sono le rigidità nel sistema formativo e scolastico e del mercato del lavoro.

In questo caso c'è anche spazio per interventi di policy che possono rendere più agevole tale processo. Innanzitutto lo Stato deve avere una buona capacità di previsione sulle tendenze delle nuove professionalità e di programmazione. Esso può cercare di migliorare l'adattabilità dei sistemi scolastici e formativi ai cambiamenti inaspettati della domanda e/o dell'offerta; modellare interventi volti a incentivare il vantaggio comparativo dei programmi formativi in nuove qualifiche; configurare un sistema scolastico che fornisca preferibilmente competenze generali piuttosto che specifiche;

adottare politiche di formazione in entrata, on the job e continua; fornire incentivi alle imprese che investono in formazione.

Lo scopo di questo lavoro è, invece, dimostrare che, nel caso dei giovani che lasciano la scuola, le conseguenze di lungo periodo del persistere dei mismatch e di policy che si preoccupano di ripristinare semplicemente le regole del mercato possono pregiudicare la futura crescita della produttività del paese e aggravare i divari regionali.

## *2. Il gap di esperienze lavorative dei giovani*

Come detto all'inizio, il problema dei giovani è che, nel processo di transizione scuola-lavoro, devono affrontare un tipico caso di skill gap. Infatti ciò che distingue i giovani dagli adulti, e spiega lo svantaggio dei primi rispetto ai secondi in termini di maggiore disoccupazione, maggiore difficoltà di entrata nel mercato del lavoro e minore "tenure" (mantenimento del posto del lavoro), è che, a parità di livelli di istruzione, essi soffrono di mancanza di esperienza lavorativa generica (disciplina al lavoro, rispetto degli orari, lavoro di gruppo, ecc.) e, soprattutto, di quella specifica ad un determinato posto di lavoro (conoscenza del processo produttivo e delle tecnologie usate)<sup>1</sup>.

I giovani, dunque, nella ricerca del miglior posto di lavoro hanno la necessità di colmare questo gap e, per fare ciò, attuano una strategia di ricerca che li porta a sperimentare frequenti cambi di lavoro che, ovviamente, s'inframmezzano con frequenti periodi di disoccupazione. Essi, infatti, al fine di ottenere il giusto match, sperimentano lavori diversi dal momento che non conoscono ancora in dettaglio né la natura del posto di lavoro migliore per loro né le loro stesse capacità. Al contempo, essi vogliono accumulare capitale umano – nella forma dell'esperienza lavorativa –, e capitale sociale – nella forma di reti relazionali che garantiscano più contatti e, pertanto, una maggiore facilità di accesso alle informazioni sui posti di lavoro disponibili sul mercato -. I giovani, soprattutto quelli con un basso livello di qualifica, tornano in alcuni casi nel sistema di istruzione e di formazione professionale per colmare i vuoti formativi accumulati, vuoti di cui si rendono conto spesso solo attraverso la partecipazione attiva al mercato del lavoro. Anche i datori di lavoro cercano i lavoratori più adatti alle loro esigenze produttive e, quindi, hanno bisogno di strumenti di selezione flessibili: periodi di prova, formazione sul posto di lavoro e così via.

Come è abbastanza evidente questo processo di ricerca del miglior posto di lavoro attraverso l'acquisizione di esperienze lavorative richiede tempo ed è costoso. Il giovane, infatti, per ridurre al minimo i costi della ricerca deve sperare di aver scelto il percorso di istruzione e di formazione che in grado di fornirgli le competenze che più esaltino le sue capacità individuali; di aver terminato il corso di studi nei tempi giusti; di aver investito nella formazione più adeguata; di aver fatto nei vari posti di lavoro le giuste esperienze lavorative; di aver trovato imprese e datori di lavoro che abbiano avuto voglia e capacità di investire nella sua formazione; che la domanda di lavoro per le competenze che il giovane è in grado di offrire sia adeguata; ecc. Ma anche quando fosse riuscito nell'intento di minimizzare i costi, comunque egli ha speso tempo (Green e al., 2001).

In conclusione, il processo di transizione tra la scuola e il lavoro è un fenomeno complesso, costellato da forti elementi di rigidità, incertezza ed errori di valutazione. Il problema del mercato del lavoro dei giovani sta tutto qui: la transizione è resa estremamente difficoltosa dalla troppe rigidità istituzionali e di mercato che la regolamentano. La strada per il successo dei giovani nella ricerca del miglior

---

<sup>1</sup> Gli argomenti trattati in questa parte fanno riferimento a Caroleo e Pastore (2009) e a Pastore (2011) cui si rimanda per la ampia letteratura ivi riportata.

lavoro è lastricata da ostacoli tali da rendere altamente probabile che essi, a parte ovviamente una piccola parte di fortunati, si incammino verso un circolo vizioso fatto da abbandono anzitempo del circuito dell'istruzione e della formazione professionale, disoccupazione crescente e di più lunga durata, disincentivo nella ricerca di lavoro, alta probabilità di essere catturati in una condizione di lavoro precario, e comunque meno soddisfacente, e a basso salario che permane per tutto l'arco della vita lavorativa.

Le conseguenze sociali di lungo periodo sono evidenti: deprivazione, povertà ed esclusione sociale dei giovani; riduzione del livello medio di benessere della collettività che influisce negativamente sul tasso di natalità, proprio perché colpisce nell'età di maggiore fertilità per le donne, contribuendo, in tal modo, al drammatico ristagno della crescita demografica. In seguito ci si soffermerà sulle conseguenze economiche.

### *3. Alcuni confronti internazionali*

Un altro fondamentale aspetto, sottolineato da Pastore (2011) e Caroleo e Pastore (2009), è che, confrontando i principali indicatori del mercato del lavoro nei diversi paesi di area OECD (il tasso di disoccupazione dei giovani in valore assoluto, la partecipazione attiva o il tasso di disoccupazione relativo rispetto al tasso di disoccupazione degli adulti), le condizioni lavorative dei giovani non sembrano distribuite uniformemente. La tesi è che i sistemi istituzionali e/o le politiche adottate in alcuni paesi sembrano riuscire più che in altri a rendere più facile e veloce la transizione dei giovani verso il mercato del lavoro e l'occupazione stabile.

Possiamo distinguere gli assetti istituzionali e le politiche che caratterizzano i vari paesi:

- in primo luogo, in una diversa declinazione della flessibilità. Vi sono paesi (i paesi anglosassoni, i paesi asiatici, i paesi sud-americani e quelli dell'est europeo) dove esiste una più o meno completa flessibilità sia in entrata che in uscita. Al contrario vi sono paesi (quelli nord-europei) che si preoccupano di fornire garanzie di welfare ai lavoratori che perdono il posto o salari minimi ai giovani che cercano lavoro. Altri (ad esempio quelli mediterranei) adottano regole stringenti a protezione di chi è già occupato. Inoltre, nei due ultimi decenni in alcuni paesi (Italia, Spagna, Francia) è stata adottata una particolare riforma della flessibilità contrattuale, la cosiddetta "two tier reform". Infatti, sono state introdotte varie tipologie di contratti temporanei per incentivare la flessibilità in entrata, lasciando invariata la legislazione a protezione per i lavoratori già occupati;
- in secondo luogo, in un diverso assetto dei sistemi scolastici. Il sistema scolastico, universitario e della formazione di alcuni paesi sembra più attento che in altri a fornire occasioni per fare esperienze lavorative ai giovani durante il periodo di studi. Per esempio: il sistema duale tedesco; attraverso un coordinamento stretto tra il sistema di istruzione e il settore produttivo (come in Giappone) e con le autorità pubbliche locali e nazionali; lo sviluppo dell'apprendistato (Ryan 2011); ecc. Altri paesi ancora hanno proceduto ad una organizzazione del sistema dell'istruzione sostanzialmente aperto ai privati (paesi anglosassoni).
- Infine, vi sono paesi come quelli del centro-nord Europa che hanno investito fondi pubblici in spese ed incentivi per la formazione "in" e "out the job" e per le politiche attive, ovvero interventi a sostegno dell'occupazione dipendente ed autonoma.

In sintesi, si può affermare che le politiche di flessibilità sono rivolte alla salvaguardia delle imprese. Infatti esse partono dall'assunto che regole sui salari minimi, sui licenziamenti e maggiori sussidi di

disoccupazione si traducono in sostanza in rigidità salariale e quindi non fanno altro che aumentare il costo del lavoro per le imprese. Le politiche volte alla formazione e all'istruzione si preoccupano, invece, di migliorare il capitale umano dei giovani, aumentarne l'occupabilità e migliorare le transizioni scuola-lavoro.

A livello internazionale, è ampiamente noto, che le maggiori organizzazioni economiche (OECD, FMI e UE) (Caroleo, 2000), che hanno il potere di influenzare le impostazioni di policy di gran parte di paesi sviluppati e in via di sviluppo, hanno un notevole consenso sull'idea che i problemi del mercato del lavoro, e quindi anche di quelli dei giovani, debbano essere risolti favorendo il più possibile la flessibilità istituzionale e salariale. E questo vale soprattutto in periodi di crisi fiscali come quello odierno. Le politiche di formazione e di politiche attive richiedono, infatti, investimenti costosi nell'immediato per la finanza pubblica, i cui rendimenti positivi si hanno solo nel lungo periodo.

Per analizzare il confronto tra paesi si può fare ricorso ai due grafici seguenti. In essi i paesi di area OECD sono stati raggruppati<sup>2</sup> in:

Paesi anglosassoni:	Australia, Stati Uniti, Inghilterra, Irlanda, Canada
Paesi scandinavi:	Finlandia, Norvegia, Svezia
Paesi asiatici:	Giappone, Corea
Paesi latino americani:	Messico
Paesi centro europei:	Austria, Germania, Danimarca, Lussemburgo, Olanda, Svizzera, Belgio, Francia
Paesi est europei:	Ungheria, Repubblica Ceca, Estonia, Polonia, Repubblica Slovacca, Slovenia
Paesi mediterranei:	Grecia, Italia, Portogallo, Spagna

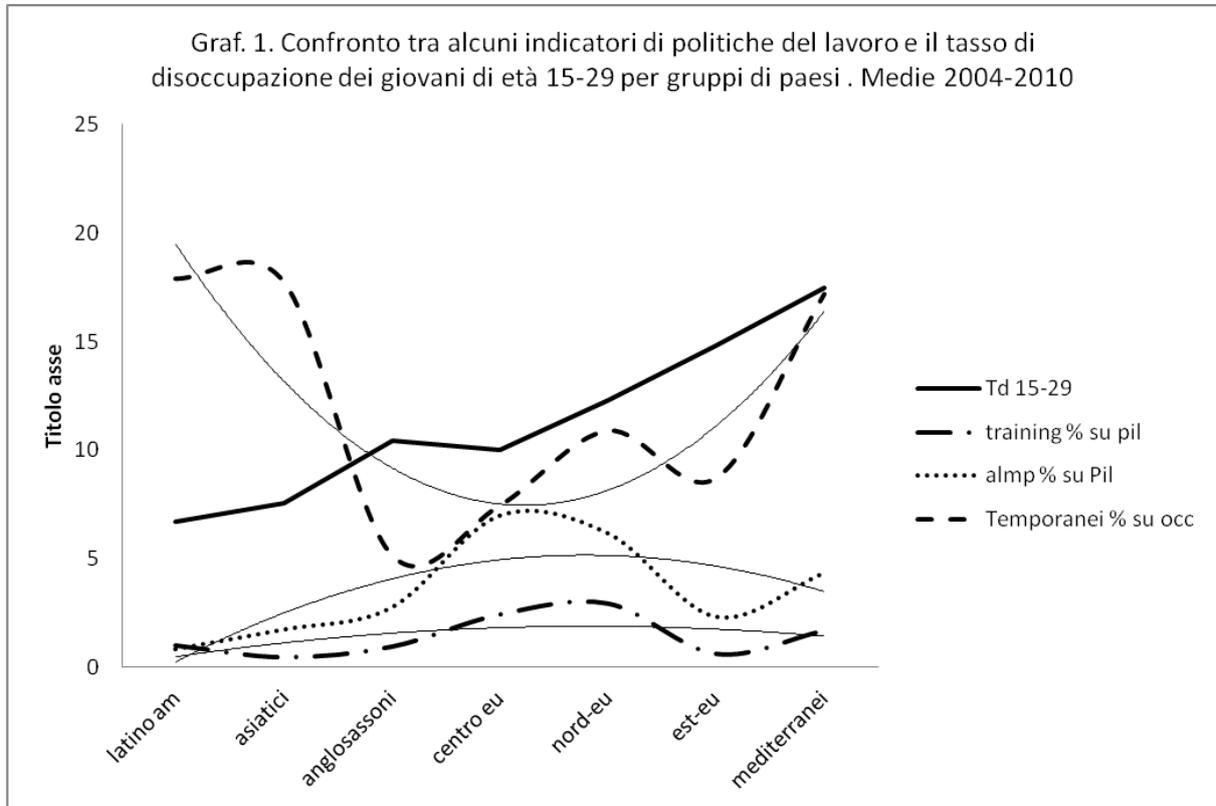
Nei grafici, per ciascun gruppo di paesi, il tasso di disoccupazione dei giovani di età 15-29 anni (graf. 1) e il tasso di disoccupazione dei soli giovani adulti (età 25-29 anni) (graf. 2)<sup>3</sup>, vengono confrontati con tre indicatori istituzionali e di policy: la percentuale dei lavoratori temporanei, che possiamo considerare come proxy della flessibilità del mercato del lavoro; la percentuale sul PIL delle spese in formazione professionale (compresi i contratti di apprendistato) e la percentuale sul PIL delle spese in politiche attive. Questi due ultimi indici possono essere considerati, invece, come il segnale di una

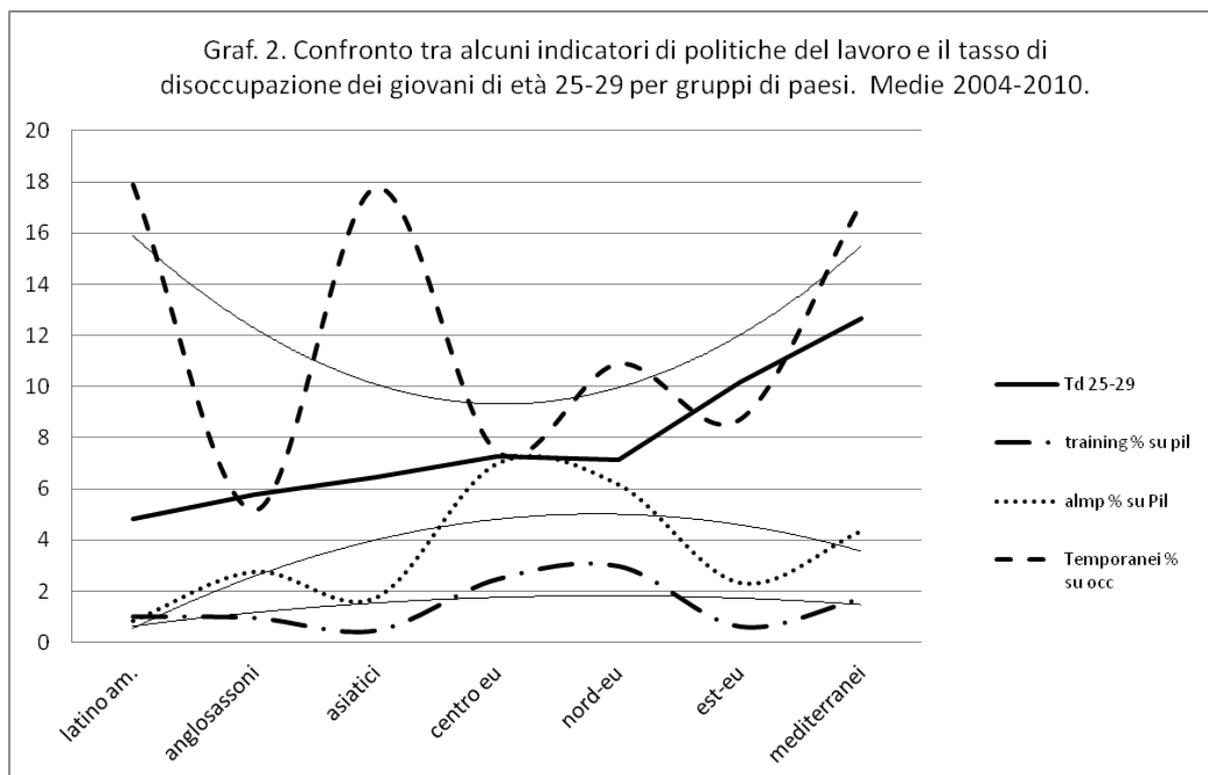
---

<sup>2</sup> La scelta dei raggruppamenti (in parte dettata anche dalla disponibilità dei dati) segue un criterio abbastanza usuale tra lavori simili. Ovviamente ha forti elementi di soggettività e, quindi, è criticabile. In particolare, all'interno dei singoli gruppi possono coesistere paesi con caratteristiche delle transizioni scuola-lavoro molto diverse e ciò comporta che gli indicatori possono variare in maniera a volte significativa. Inoltre, il periodo preso in considerazione (2004-2010) comprende una fase del ciclo economico particolarmente negativa. In questi anni, in particolare, la posizione relativa della disoccupazione giovanile rispetto a quella adulta è fortemente peggiorata in tutti i paesi di area OECD, ed in particolare dei paesi del centro-nord Europa. Per questo motivo si è scelto di prendere in considerazione solo il valore assoluto del tasso di disoccupazione (che mantiene ancora differenze significative) e non quello relativo.

<sup>3</sup> I giovani tra i 15 e i 29 anni comprendono tutti i giovani coinvolti nel passaggio dalla scuola al lavoro. I giovani adulti (25-29) invece sono rappresentativi di coloro che hanno terminato il ciclo scolastico completo (dalla scuola primaria alla laurea).

impostazione di policy a favore del capitale umano e dell'occupabilità. Per i tre indicatori viene disegnata anche la curva di interpolazione non lineare.





I grafici mostrano, in generale, che i paesi con mercato del lavoro più flessibile (asiatici, anglosassoni e latino americani) hanno una minore disoccupazione giovanile, comunque misurata, con alte percentuali di contratti temporanei<sup>4</sup> e con minore ricorso a politiche attive e di training. Ma lo stesso avviene nei paesi con il doppio della disoccupazione giovanile (mediterranei ed est europei). I paesi nord europa e centro europei invece mantengono un più basso tasso di disoccupazione giovanile (molto vicino a quello dei paesi con mercato del lavoro flessibile) con minore ricorso a lavori temporanei e con una più alta percentuale di spese in politiche attive e di formazione sul PIL.

In definitiva chi adotta politiche volte ad accrescere il capitale umano sembra essere premiato in termini di minore, o comunque in linea con i paesi ad alta flessibilità, disoccupazione giovanile. La critica più forte che viene fatta è che tali politiche costano troppo per le finanze pubbliche. Intervenire invece sulla flessibilità salariale e contrattuale favorirebbe le imprese senza costi per lo Stato<sup>5</sup>.

#### 4. Il caso dei giovani laureati

<sup>4</sup> La minore tasso di lavoratori a tempo determinato per i paesi anglosassoni non deve trarre in inganno. In questi paesi, infatti, non esistono tipologie di contratti a tempo determinato. Il contratto è unico e non ha limite di durata e, quindi, con il massimo di flessibilità

<sup>5</sup> Il dibattito sulle riforme del mercato del lavoro che si stanno svolgendo in quest'ultimo decennio in Italia ed in Europa, ricalca molto questa impostazione, tra l'altro imposta proprio dagli organismi internazionali di cui sopra. Molti dubbi sorgono sul fatto che queste siano a costo zero. Per esempio la recente proposta del governo italiano, di modificare il sistema di welfare da garantista per i soli occupati ad un sistema universalistico, comporta una riforma degli ammortizzatori, necessaria per garantire una certa sicurezza ai lavoratori resi più "flessibili", che potrebbe essere ancora più costosa dell'assetto precedente.

L'analisi del caso dei laureati ci permette di capire meglio come le problematiche delle transizioni università-lavoro, se non sono "aggredite" con adeguate politiche, possano comportare alla lunga costi notevoli per la società. L'attuale periodo di crisi (shock della domanda), e la crescita molto sostenuta dei tassi di terziarizzazione (shock di offerta), in questi ultimi anni hanno approfondito i divari tra domanda e offerta di qualifiche e di competenze per questa categoria di giovani. In particolare il fenomeno più usuale che interessa i giovani laureati che trovano un lavoro è quello dell'overqualification<sup>6</sup> che si verifica quando la più alta qualifica ottenuta eccede quella richiesta sul posto di lavoro (Allen e De Weert, 2007).

In un lavoro dell'OECD (2011) Glenda Quintini<sup>7</sup> sottolinea come, contrariamente a quanto si potrebbe pensare, non ci sia una correlazione stretta tra mismatch nelle qualifiche e mismatch nelle competenze, fenomeno che si presenta quando le competenze che si hanno sono minori o maggiori di quelle richieste sul posto di lavoro. Un laureato che trova un lavoro che richiede in realtà un livello di istruzione inferiore a quello in suo possesso non è detto che sia un anche overskilled, e ciò vale anche per un sotto qualificato. Il mismatch nelle competenze piuttosto è legato ad un problema di eterogeneità nelle caratteristiche individuali, per cui a parità di qualificazione i lavoratori possono possedere competenze diverse. Ciò ha delle conseguenze significative nella misura in cui le qualifiche diventano un cattivo segnale per gli skill posseduti. Infatti questo si traduce in costi aggiuntivi per le imprese nella scelta dei candidati.

I fattori che influiscono sui mismatch di qualifiche e di skill per i laureati sono molteplici (cfr. Leoni, 2011). Essi possono essere dovuti, come abbiamo detto, a fattori di eterogeneità individuale come: le caratteristiche socio-demografiche; il possesso o meno di competenze generiche e/o specifiche; dal tipo di studi effettuato –alcuni percorsi di laurea hanno maggiori probabilità di mismatch di altri e/o alcuni lavori vengono svolti da laureati in materie che non hanno niente a che fare con il tipo di qualifica richiesta (Caroleo e Pastore, 2011). Oppure possono dipendere dall'andamento del mercato come, per esempio, dall'eccesso o meno di domanda di lavoro per una certa qualifica o dal fatto che chi perde lavoro, volontariamente o involontariamente, ha, per motivi facilmente intuibili, forti probabilità di avere mismatch in qualifiche e in competenze nel nuovo posto di lavoro anche se prima possedeva la qualifica e le competenze adatte. Inoltre, in una fase di aumento della durata della disoccupazione aumenta anche la probabilità di essere overeducated o overskilled dal momento che chi ha perso un lavoro perde nel tempo la capacità di utilizzare le capacità lavorative acquisite e chi è alla ricerca perde occasioni per fare esperienza (Caroleo e Pastore, 2011). Altri fattori che possono creare mismatch possono essere legati all'organizzazione del lavoro (Leoni 2011) come per esempio dal fatto che un laureato over-educated, sempre a parità di qualifica, possa svolgere mansioni più complesse e ruoli e responsabilità maggiori di un laureato che lavora in un posto di lavoro con la giusta qualifica. Una larga letteratura poi sottolinea l'inefficienza del sistema scolastico ed universitario. Infatti è stato dimostrato che i bassi livelli di successo scolastico, legato alla organizzazione dei percorsi (Brunello e Checchi, 2007; Bratti, Checchi e De Blasio, 2008), e la sostanziale immobilità sociale, ovvero la dipendenza del successo scolastico dal background familiare (Caroleo e Pastore, 2012; Checchi, 2010), sono i fattori che impediscono la formazione di un livello e/o composizione di competenze adeguate alla domanda da parte delle imprese.

Il mismatch in termini di qualifiche e di skill comporta dunque uno spreco di risorse, il capitale umano non è impiegato efficientemente. A parte alcuni specifici gruppi di lavoratori particolarmente colpiti

---

<sup>6</sup> Per un' a quantificazione del fenomeno e un confronto internazionale si rimanda a Ferrante, McGuinness e Sloane, 2010.

<sup>7</sup> Cfr. anche Quintini (2011)b e per una rassegna della letteratura Quintini (2011)a.

dalla crisi economica, come per esempio i licenziati e gli immigrati che possono essere maggiormente esposti al mismatch, il problema principale riguarda, dunque, i giovani laureati. Non possedendo le adeguate competenze generiche e specifiche richieste dai datori di lavoro, è molto facile per costoro che l'investimento in istruzione risulti sbagliato. I fattori di rigidità che possono impedire i processi di riequilibrio e il permanere dei mismatch sono legati alla scarsa qualità dell'offerta universitaria<sup>8</sup>, la mancanza di adeguati servizi di orientamento al lavoro (Caroleo 2010) e lo scarso sviluppo di strumenti contrattuali che permettano adeguate esperienze lavorative e di formazione, eventualmente da fare durante gli anni di istruzione. Fattori di rigidità che in buona sostanza richiederebbero interventi volti a migliorare l'efficienza del capitale umano.

### *5. Gli effetti sul Mezzogiorno*

Molti indici suggeriscono, inoltre, che la problematica del mismatch nelle qualifiche e/o negli skill riguarda in modo particolare il Mezzogiorno.

Un fattore che può peggiorare la situazione delle regioni meridionali è legato alla scarsa domanda di lavoro di lavoratori più istruiti dovuta alla struttura della produzione concentrata su settori manifatturieri tradizionali basati su un uso intensivo del fattore lavoro poco qualificato (Caniarca and Sgobbi, 2009). Franzini e Raitano (2009) trovano che nelle regioni meridionali vi è, in realtà, una minore incidenza di over-qualification. La spiegazione che essi adducono è che questo fenomeno è dovuto alla più alta quota di occupati nel settore pubblico (Brugiavini e Peracchi, 2010) dove l'over-education è meno frequente.

Effetti sui mismatch possono essere dovuti alla scarsa qualità delle strutture scolastiche ed universitarie delle regioni meridionali. Per esempio Ordine e Rose (2009), modellano l'ipotesi che la minore qualità di istruzione offerta delle università meridionali comporta scelte inefficienti in investimento in istruzione che può generare overeducation.

Dall'altro lato Croce and Ghignoni (2011) analizzano il legame tra il costo della mobilità spaziale e il mismatch tra il livello di istruzione domandata e posseduta nel mercato del lavoro, affrontando una problematica molto importante per capire i più recenti fenomeni migratori. Essi, infatti, trovano che il laureato che si muove per lavoro ha minori probabilità di avere un titolo di studio più elevato di quello richiesto rispetto chi lavora nel luogo di residenza. Inoltre, il rischio di overeducation si riduce con l'aumentare della distanza tra posto di lavoro e residenza. Questo ci fa capire perché i giovani meridionali che hanno un alto grado di istruzione siano incentivati ad emigrare: essi semplicemente cercano di ridurre il rischio di overeducation dovuto al fatto che in questa regioni la domanda di lavoro qualificato è più bassa rispetto dell'offerta. Se, tuttavia, si pensa agli elevati costi della mobilità si può capire anche perché chi emigra ha un rendimento dell'investimento in istruzione più basso.

### *6. Il gap salariale e gli effetti di lungo periodo*

Le conseguenze sociali di lungo periodo del permanere delle rigidità istituzionali e contrattuali del mercato del lavoro sui mismatch nelle qualifiche e nella competenza sono già state evidenziate. La

---

<sup>8</sup> Nonostante le recenti riforme che hanno tentato di ridurre i costi indiretti dell'istruzione (Pastore 2009).

conseguenza economica più evidente, testata dalla gran parte dei lavori empirici<sup>9</sup>, è la formazione di un gap salariale. I rendimenti salariali dei lavoratori over-educated o under-skilled sono inferiori ai quelli di coloro che hanno un lavoro in cui le qualifiche e le competenze richieste sono adeguate a quelle possedute.

Se i salari sono da considerarsi come il segnale della produttività del lavoro, tassi salariali più bassi significano una minore produttività. Questo ha conseguenze notevoli a livello macroeconomico. Il grafico 3 mostra la curva salariale nel tempo di un lavoratore che nel posto di lavoro svolge mansioni per le quali la qualifica o le competenze possedute non sono adeguate (quella più bassa) e di un lavoratore che ha il giusto match tra qualifiche e mansioni richieste e possedute (la curva più alta). Se il primo gruppo di lavoratori in un determinato paese è abbastanza consistente si può concludere che nel lungo periodo il gap salariale si traduce in minore crescita del reddito e della produzione rispetto a quella potenziale.

Il Governatore della Banca d'Italia Visco (2011) su questo punto ha affermato: "Il capitale umano, l'investimento in conoscenza rappresentano una delle variabili chiave della nostra azione di politica economica. I loro rendimenti economici sono indubbi, per gli individui e per la collettività. Sono importanti per i loro effetti diretti sulla produttività. Lo sono per quelli indiretti che si manifestano nell'interazione tra gli individui, attraverso la crescita del senso civico, il rispetto delle regole e l'affermazione del diritto, il contrasto della corruzione e della criminalità – tutti fattori che costituiscono un freno a una crescita economica sostenuta e continua".

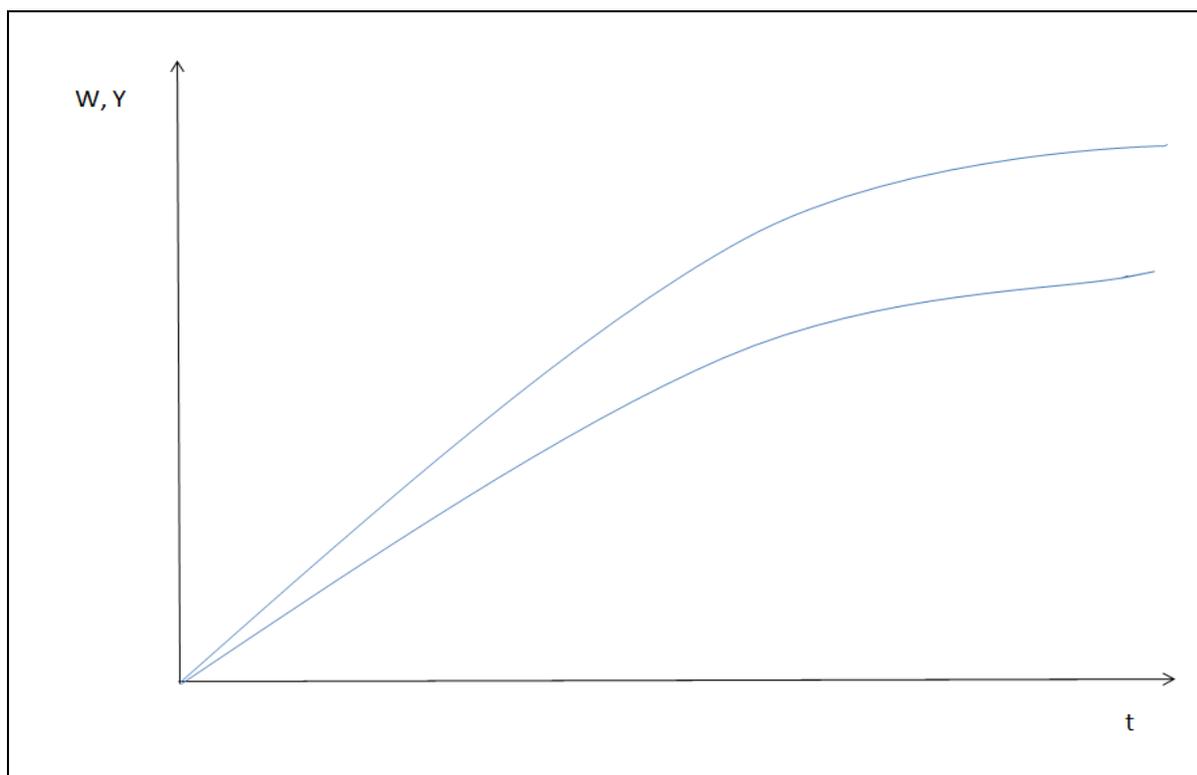
Alcuni lavori, poi, (Ciccone, 2004 e Ciccone e al.,2004) ci fanno capire come gli investimenti in capitale umano possono giocare un ruolo chiave per lo sviluppo delle regioni meridionali. Infatti, le stime effettuate suggeriscono che i rendimenti degli investimenti in istruzione (sia secondaria che terziaria) sono più alti dei rendimenti degli investimenti in infrastrutture sia per l'Italia come paese ma soprattutto nelle regioni più arretrate. Inoltre, si dimostra come gli incentivi finanziari agli investimenti in istruzione e le spese pubbliche connesse nel lungo periodo hanno la capacità di autofinanziarsi.

Diventa a questo punto chiaro come la mancanza di investimenti in capitale umano sia costosa in termini di mancata crescita. Le politiche che intervengono solo sul costo del lavoro o sul salario hanno quindi un corto respiro e puntano ad un risparmio immediato, mentre il costo di lungo periodo sarebbe molto più grave e deleterio.

Fig. 3. Curva dei salari e dei redditi

---

<sup>9</sup> La letteratura su questo punto è numerosa, per chi volesse approfondire si rimanda alla bibliografia citata in Caroleo e Pastore 2011.



### Bibliografia

Allen, J. e E. De Weert (2007), "What do educational mismatches tell us about skill mismatches? A cross country analysis", *European Journal of Education*, vol. 42, n.1: 59-73.

Bratti, M., D. Checchi e G. de Blasio (2008) "Does the expansion of higher education increase equality of educational opportunities? Evidence from Italy", *Labour* 22 (Special Issue): 53-88.

Brugiavini A. e F. Peracchi (2010), "Youth Unemployment and Retirement of the Elderly: The Case of Italy" in J. Gruber e D. A. Wise (eds), *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*, University of Chicago Press, Chicago: 167-215.

Brunello G. e D. Checchi (2007), "Does School Tracking Affect Equality of Opportunity? New International Evidence", *Economic Policy*, 22(52): 781-861

Cainarca G.C. e F.Sgobbi (2009), "Quanto paga studiare: la relazione fra istruzione e retribuzione in Italia" *Economia Politica*, anno XXVI, n. 1, aprile: 53-84.

Caroleo F.E. (2010), "Il decentramento delle politiche del lavoro in Italia" In Grasselli P. e C. Montesi, *Le politiche attive del lavoro nella prospettiva del bene comune*, Franco Angeli, Milano: 71-88.

Caroleo F.E. (2000), "Il mercato del lavoro in Europa: una tassonomia istituzionale", *Studi Economici*, 71/2: 119-158.

Caroleo F.E. e F. Pastore (2012), "Talking about the Pigou Paradox. Socio-Educational Background and Educational Outcomes of AlmaLaurea", *International Journal of Manpower*, vol. 33, n.1.

Caroleo F. E. e F. Pastore (2011), "Overeducation at a glance. The wage penalty of the educational mismatch in the Italian graduate labour market, looking at the AlmaLaurea data" Paper presentato alla Conferenza internazionale AlmaLaurea su "Human Capital and Employment in the European and Mediterranean Area", Bologna, March.

Caroleo F.E. e F. Pastore (2009), "Le cause del(l') (in)successo lavorativo dei giovani", *Economia Lavoro*, anno XLIII, n. 3, sett-dic.: 107-131.

Ciccone A. (2004), "Human Capital as a Factor of Growth and Employment at the Regional level: The Case of Italy", *Report for the European Commission, DG for Employment and Social Affairs*, February, Brussels.

Ciccone A., Cingano F. e P. Cipollone (2004), "The Private and Social Return to Schooling in Italy," *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*, vol. 63(3-4), dicembre: 413-444.

Checchi D. (ed.) (2010), *Immobilità diffusa: Perché la mobilità intergenerazionale è così bassa in Italia*, Il Mulino, Bologna.

Croce G. e E. Ghignoni (2011), "Overeducation and spatial flexibility in Italian local labour markets", Dipartimento di Economia Pubblica. Università di Roma La Sapienza, *Working Paper* n. 145, Roma, Luglio.

Ferrante, F., S. McGuinness e P.J. Sloane (2010), "Esiste overeducation? Un'analisi comparata", in AlmaLaurea, *XII Rapporto sulla condizione occupazionale dei laureati. Investimenti in capitale umano nel future di Italia ed Europa*, Il Mulino, Bologna.

Franzini, M. e M. Raitano (2011), Few and underutilized? Overeducation of Italian graduates, in E. Mandrone (ed.), *PLUS Empirical Papers*, Temi e Ricerche, Isfol Editore, in press.

Green, A. E., Owen D. e R. Wilson (2001), "Regional differences in labour market participation of young people in the European Union, *European Urban and Regional Studies*, vol. 8, no.4: 297-318.

Leoni R. (2011), "Employability of graduates and development of competencies: mind the gap and mind the step! Empirical evidence for Italy", *Quaderni di ricerca del Dipartimento di Scienze Economiche "Hyman P. Minsky"*, n. 1.

Minne B., van der Steeg M. e Webbink D. (2008), "Skill gaps in the EU: role for education and training policies", *CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis*, Document n.162, April.

OECD (2011), *Employment Outlook*, OECD publishing, Paris.

Ordine, P. and G. Rose (2009), "Overeducation and Instructional Quality: a Theoretical Model and Some Facts", *Journal of Human Capital*, 3(1): 73-105.

Pastore, F. (2009), "School-to-Work Transitions in Italy: A Steeplechase with No Winner?", *XXIV Conference of the Italian Association of Labour Economics*, University of Sassari, September.

Pastore F. (2011), *Fuori dal Tunnel. Le difficili transizioni dalla scuola al lavoro in Italia e nel mondo*, Giappichelli editore, Torino.

Quintini G. (2011)a, Over-qualified or Under-skilled: A Review of Existing Literature", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n. 121, OECD Publishing, Paris.

Quintini G. (2011)b, "Right for the Job: Over-Qualified or Under-Skilled?", *OECD Social, Employment and Migration*", *Working Papers*, No. 120, OECD Publishing.

Ryan P. (2011), "Apprenticeship: between theory and practice, school and workplace", *Swiss Leading House Working Paper*, n. 64, July.

Visco I. (2011), "Investire in Conoscenza: giovani e cittadini, formazione e lavoro" Intervento al XXX Congresso nazionale dell'AIMMF, Catania, novembre.