

# Differenziali salariali e capitale umano: alcune evidenze in cerca di spiegazione

di Maurizio Franzini<sup>°</sup> e Michele Raitano<sup>°°</sup>

## **Abstract**

La letteratura economica ha dedicato non pochi studi alla spiegazione dei fattori che determinano la disuguaglianza nei salari e si è focalizzata, in particolare, sulla crescita dei differenziali salariali fra lavoratori ricchi di capitale umano (*high skilled*) e lavoratori poveri di capitale umano (*low skilled*). Concentrarsi su tale distinzione equivale a considerare soltanto la disuguaglianza tra lavoratori non omogenei in termini di formazione e di capitale umano (la cosiddetta disuguaglianza *between*), trascurando del tutto la disuguaglianza nei salari che riguarda lavoratori che hanno lo stesso capitale umano (la cosiddetta disuguaglianza *within*). In questo lavoro, attraverso analisi di decomposizione della disuguaglianza e di regressione dei livelli salariali, si intende misurare l'importanza della disuguaglianza *within* in Italia e nei paesi della UE cercando di identificare possibili determinanti dei differenziali salariali "a parità di caratteristiche osservabili". Inoltre, facendo uso di un dataset longitudinale recentemente costruito per l'Italia incrociando dati di fonte amministrativa e campionaria, si valuta l'evoluzione nel periodo 1987-2009 della quota di disuguaglianza salariale non spiegata dal capitale umano e dalle altre determinanti solitamente considerate nelle regressioni Minceriane.

**Keywords:** Human capital; individual competences; within inequality; between inequality

**JEL Classification:** D31, I24, J31

## **1. Introduzione**

La disuguaglianza nei redditi da lavoro è un'importante componente della disuguaglianza nei redditi disponibili dalla quale dipende in modo diretto la disuguaglianza nelle condizioni di vita. Negli scorsi decenni la tendenza della disuguaglianza nei redditi disponibili a crescere nella quasi totalità dei paesi avanzati si è accompagnata ad un'analoga tendenza nella disuguaglianza dei redditi da lavoro. La ragione di quest'ultima tendenza è stata prevalentemente individuata nell'accresciuto premio associato al capitale umano il quale, peraltro, resta il fattore principale per spiegare, più in generale, le differenze nelle retribuzioni.

Scopo principale di questo lavoro è verificare la possibilità di ricondurre al capitale umano (inteso, secondo la diffusa consuetudine, come titolo di studio) sia le disuguaglianze rilevate nei redditi da lavoro, sia la tendenza di queste ultime a crescere nel corso degli anni più recenti. Per effettuare la prima verifica esamineremo i dati relativi ai paesi dell'UE15 negli anni precedenti la crisi e

---

<sup>°</sup> Sapienza, Università di Roma

<sup>°°</sup> Sapienza, Università di Roma e Fondazione Giacomo Brodolini

cercheremo di verificare, con appropriate tecniche di scomposizione della disuguaglianza, quanto sia rilevante nella spiegazione delle disuguaglianze la diversa dotazione di capitale umano. La seconda verifica verrà, invece condotta, con esclusivo riferimento al nostro paese, per il quale disponiamo di dati appropriati per condurre la stima che qui interessa. In particolare cercheremo di stabilire se le differenti dotazioni di capitale umano siano in grado di spiegare i crescenti differenziali retributivi osservati nel mercato del lavoro.

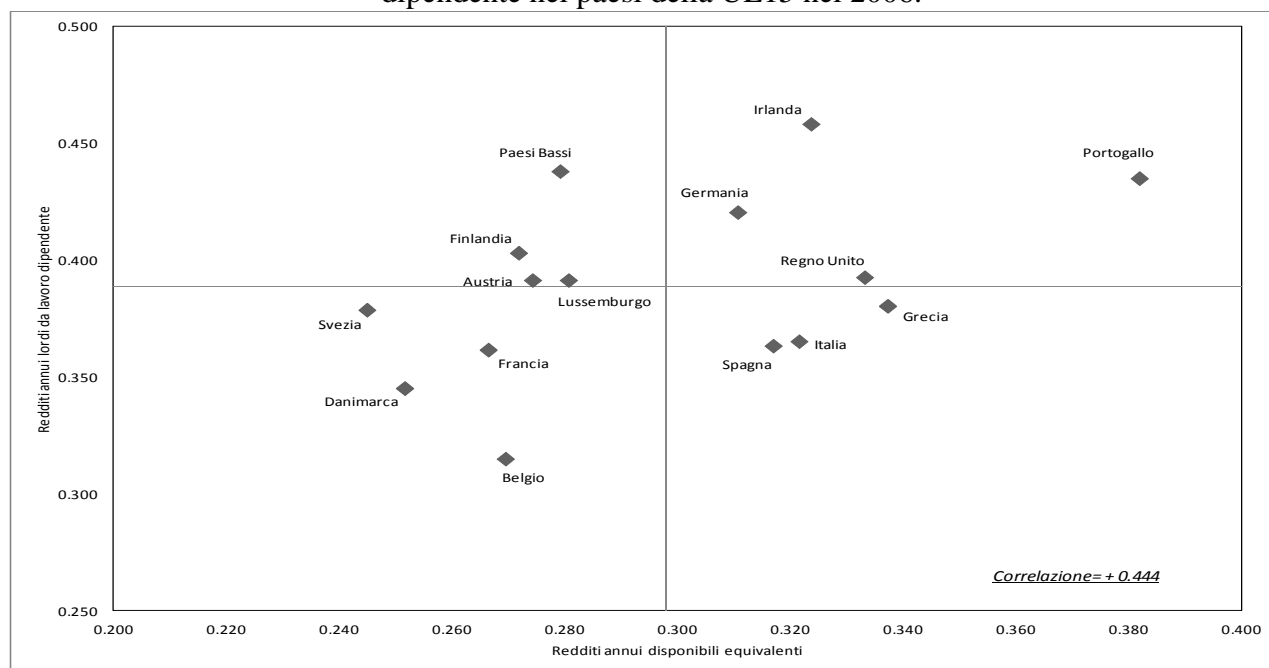
I risultati ai quali conduce questa analisi appaiono di interesse sotto molteplici aspetti. In primo luogo, essi permettono non soltanto di stabilire quale sia il contributo del mercato del lavoro alla disuguaglianza nei redditi disponibili ma anche quali siano i meccanismi che determinano tale contributo. Ciò è, a sua volta, rilevante per valutare l'accettabilità dei meccanismi che producono tali disuguaglianze e, quindi, per giustificare eventuali interventi correttivi o compensativi. In secondo luogo, questi risultati possono favorire una più articolata conoscenza del funzionamento dei moderni mercati del lavoro e, quindi, costituire occasione di arricchimento delle teorie economiche al riguardo. Infine, questa analisi può fornire elementi per valutare l'efficacia, almeno rispetto alla disuguaglianza, di una delle più invocate misure di *policy* e cioè l'accelerazione dell'accumulazione del capitale umano.

Più in dettaglio il lavoro è strutturato nel modo seguente. Nel prossimo paragrafo esamineremo i differenziali salariali nei paesi dell'UE 15 e stimeremo quanto della corrispondente disuguaglianza dipenda dalla diversa dotazione individuale di *skill* (la disuguaglianza *between*) e quanto, invece, sia attribuibile a fattori non riconducibili agli *skill* (la disuguaglianza *within*). Nel terzo paragrafo ci concentreremo sull'Italia allo scopo di verificare se e in che misura la tendenza dei differenziali retributivi a crescere, negli anni recenti, si possa ascrivere al capitale umano. A tale scopo faremo uso delle informazioni fornite dal dataset originale AD-SILC, costruito di recente incrociando micro-dati di fonte amministrativa e campionaria. Nel quarto paragrafo sosterremo che i risultati raggiunti mostrano i limiti di una spiegazione delle disuguaglianze retributive, e delle loro recenti tendenze, centrata esclusivamente sul capitale umano e avizzeremo alcune ipotesi sui percorsi da seguire per giungere a una più completa spiegazione oltre che alcune riflessioni sul modo di intendere il capitale umano. Infine, nel paragrafo conclusivo, riassumendo i principali risultati ne sottolineeremo l'importanza per le strategie da adottare nei confronti della disuguaglianza, per l'analisi del funzionamento del mercato del lavoro e per la probabile efficacia di alcune misure di *policy*.

## 2. La disuguaglianza salariale e il capitale umano: un confronto tra i paesi della UE15

Tra disuguaglianza salariale e disuguaglianza dei redditi disponibili vi è una stretta correlazione. La figura 1 riporta i dati relativi all'indice di Gini sia per i redditi annui disponibili sia per le retribuzioni annue lorde da lavoro dipendente. La correlazione appare piuttosto evidente. Se si tiene conto anche del lavoro autonomo, la correlazione diviene ancora più accentuata, almeno per quello che riguarda i paesi dell'Europa Mediterranea, come mostra la figura 2<sup>1</sup>.

Fig. 1: Indici di Gini dei redditi annui disponibili equivalenti e dei redditi annui lordi da lavoro dipendente nei paesi della UE15 nel 2006.



Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC (2007)

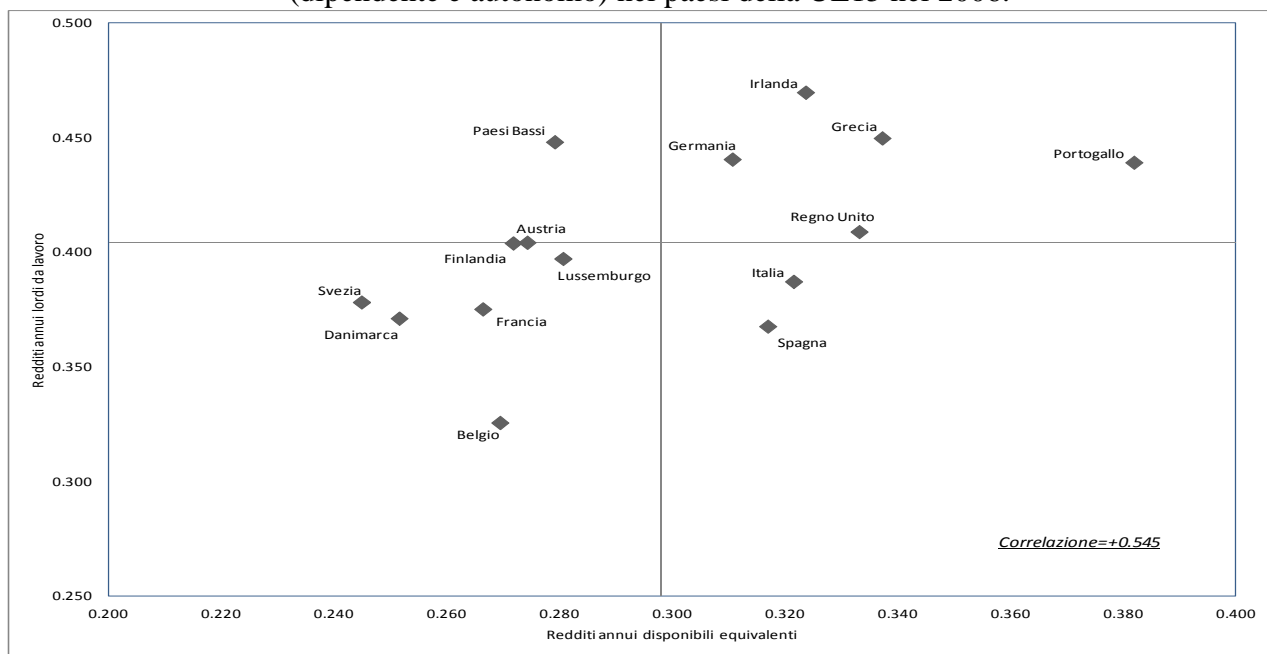
Quasi tutti i paesi si collocano nel primo o nel terzo quadrante, a significare che dove è maggiore la disuguaglianza nei redditi da lavoro è anche maggiore la disuguaglianza nei redditi disponibili.<sup>2</sup> Tra le poche eccezioni vi sono i Paesi Bassi dove gli alti differenziali nelle retribuzioni annue sono da imputare quasi certamente alla diffusione del *part-time*. L'Italia, insieme alla Spagna, si distingue per il fatto che ad un Gini dei redditi disponibili maggiore della media si associa un Gini delle retribuzioni (lievemente) inferiore alla media<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> I dati di comparazione europea presentati in questo lavoro provengono dall'*European Union Survey on Income and Living Conditions* (EU-SILC), che è l'indagine con cui vengono rilevati i redditi di un ampio campione di famiglie ed individui residenti nella UE, sulla base di un questionario e di variabili uniformi in tutti gli stati Membri. I redditi annui si riferiscono all'anno solare precedente all'indagine; nella *wave* del 2007 sono stati rilevati, pertanto, i redditi del 2006.

<sup>2</sup> I quadranti sono definiti dai valori medi della disuguaglianza fra i 15 Stati membri

<sup>3</sup> Tale discrepanza può essere legata all'ampia diffusione in Spagna ed Italia del lavoro autonomo, i cui redditi sono di più difficile rilevazione, anche nelle indagini campionarie, e sono maggiormente sperequati. La sotto-dichiarazione dei redditi da lavoro autonomo porta, presumibilmente, a rilevare una disuguaglianza significativamente minore di quella effettiva (Valentini 2009).

Fig. 2: Indici di Gini dei redditi annui disponibili equivalenti e dei redditi annui lordi da lavoro (dipendente e autonomo) nei paesi della UE15 nel 2006.



Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC (2007)

Questa correlazione statistica non può, naturalmente, essere interpretata come prova di una relazione causale fra dispersione delle retribuzioni e dei redditi disponibili; infatti non si può escludere, ad esempio, che i due fenomeni derivino da una causa comune. E' indubbio, però, che le due dimensioni della disuguaglianza sono legate tra loro e questo costituisce un motivo in più per occuparsi della disuguaglianza nelle retribuzioni, oltre quello rappresentato, naturalmente, dall'importanza che assume la conoscenza in sé delle tendenze di questa disuguaglianza e delle sue probabili determinanti.

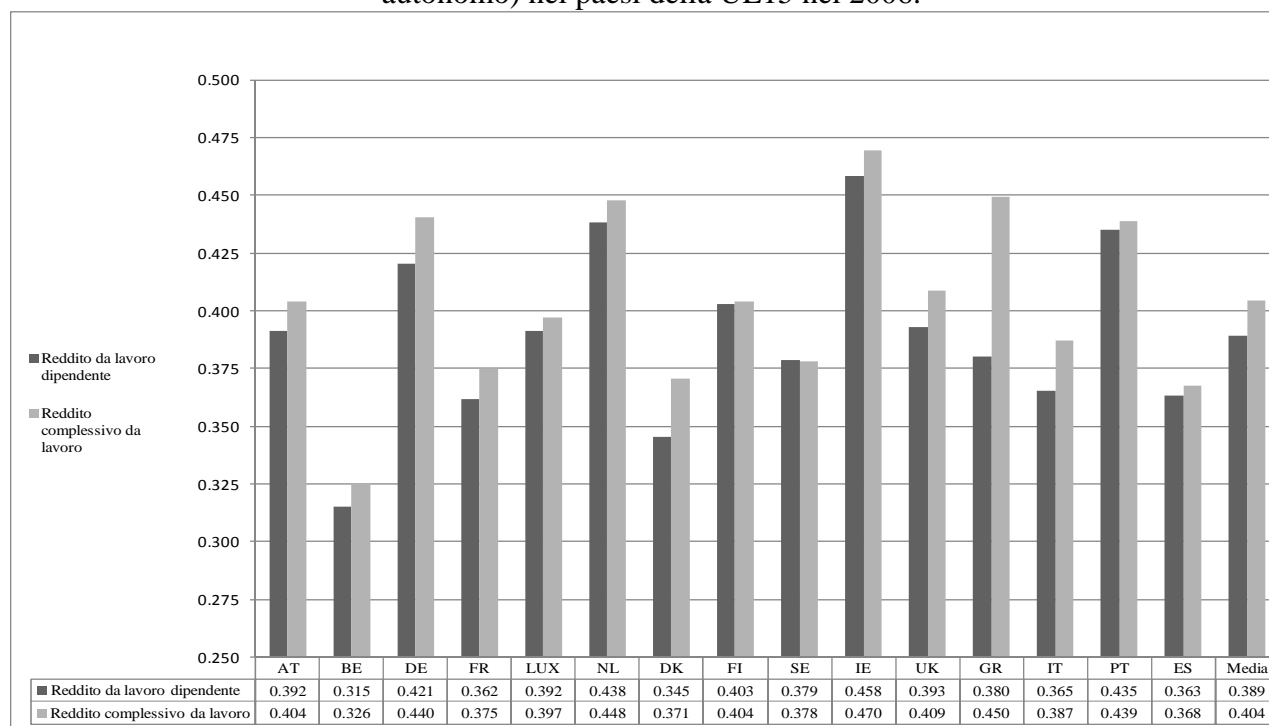
I dati principali relativi ai differenziali salariali mostrano che in tutti i paesi della UE15, con la parziale eccezione del Belgio, anche prima della crisi la disuguaglianza nelle retribuzioni annue lorde era molto elevata (figura 3)<sup>4</sup>; inoltre, il Gini dei redditi da lavoro risultava ovunque superiore a quello dei redditi disponibili e ciò sta a significare che sia l'aggregazione degli individui in nuclei familiari con caratteristiche diverse (in particolare in termini di numero di percettori di reddito), sia l'azione pubblica redistributiva contribuiscono a contenere le differenze nel tenore di vita individuale.

<sup>4</sup> Salvo dove diversamente specificato, nel seguito del lavoro ci si riferisce ai lavoratori della fascia d'età 25-64. Si noti inoltre che l'indagine EU-SILC non consente di identificare in modo preciso i salari mensili e quelli orari, dal momento che per la gran parte dei paesi viene rilevato unicamente il reddito da lavoro complessivo dell'anno precedente l'indagine, mentre le informazioni su tipologia contrattuale e orario di lavoro abituale (necessarie per computare i salari orari) si riferiscono al momento dell'intervista.

In generale, l'inclusione dei redditi da lavoro autonomo aumenta la sperequazione dei redditi da lavoro, soprattutto in Grecia ed in Italia che sono i due paesi della UE15 in cui è maggiore (superiore al 20%) la quota di autonomi all'interno della forza lavoro<sup>5</sup>.

In Italia la disuguaglianza retributiva appare meno elevata che altrove, ma nell'interpretare questa evidenza occorre tenere presenti alcuni elementi: in primo luogo, i redditi da lavoro autonomo che, come si è appena detto, sono molto rilevanti nel nostro paese, appaiono fortemente sottostimati anche nelle indagini campionarie; inoltre, la disuguaglianza salariale è in crescita (l'aumento più sostenuto si è verificato all'inizio degli anni '90; Brandolini *et al.* 2001) e, infine, a causa dei bassi tassi di occupazione, la quota di popolazione che percepisce redditi da lavoro è, in Italia, minore che altrove. Quest'ultimo elemento suggerisce, in particolare, che la minore disuguaglianza osservata nel nostro paese può dipendere dal fatto che i lavoratori con meno *skill* non partecipano al mercato del lavoro (e non incidono sul calcolo della sperequazione dei redditi da lavoro), mentre in altri paesi essi sono occupati (eventualmente *part-time*) e ricevono una retribuzione limitata che amplia la sperequazione salariale tra gli occupati.

Fig. 3: Indici di Gini dei redditi annui lordi da lavoro dipendente e complessivo (dipendente e autonomo) nei paesi della UE15 nel 2006.



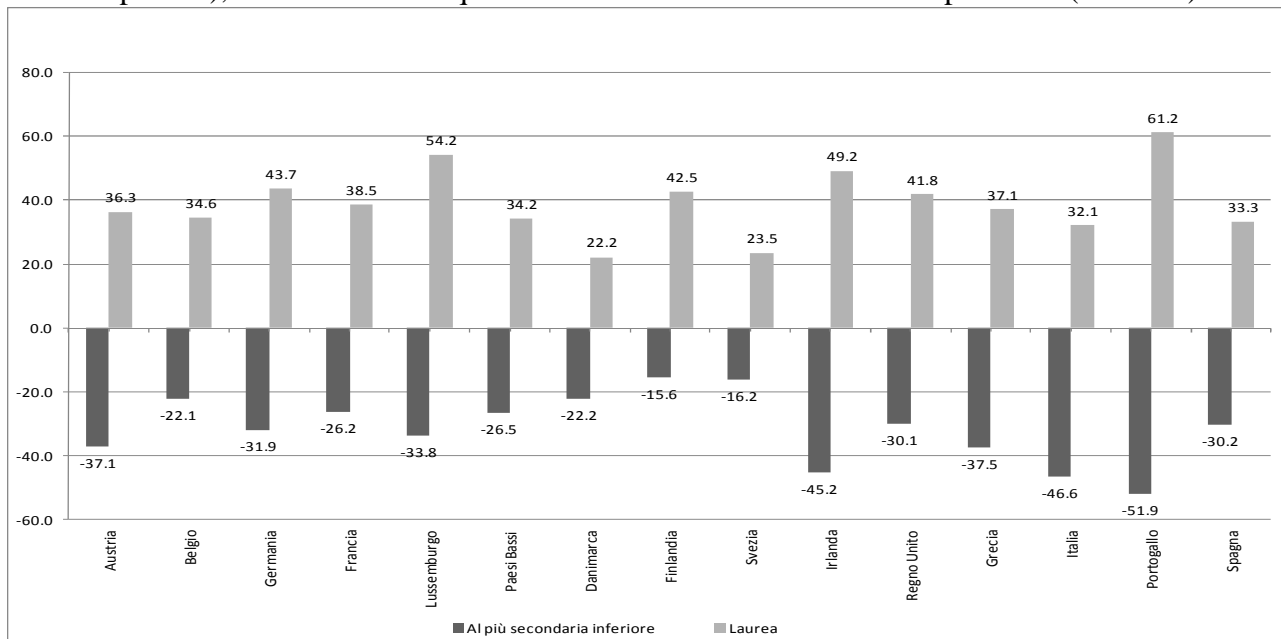
Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC (2007)

L'interesse degli studiosi della disuguaglianza salariale si è focalizzato principalmente sui differenziali retributivi fra lavoratori con diversi livelli di *skill*, di norma ricondotti al livello di

<sup>5</sup> Per quanto riguarda l'Italia, si consideri che le statistiche internazionali includono all'interno del lavoro autonomo le attività parasubordinate, al cui interno si registrano il minor reddito medio e le maggiori diseguaglianze retributive.

istruzione. In effetti, l'evidenza empirica conferma per tutti i paesi della UE15 l'esistenza di ampi differenziali retributivi annui fra lavoratori con diverso titolo di studio (figura 4)<sup>6</sup>. L'eterogeneità fra paesi è, però, molto ampia e, in particolare, i differenziali risultano molto più compressi nei paesi Nordici.

Fig. 4: Differenziale salariale per titolo di studio (rispetto a chi ha al più un diploma secondario superiore), stimato tramite equazione sui redditi annui da lavoro dipendente (valori %).



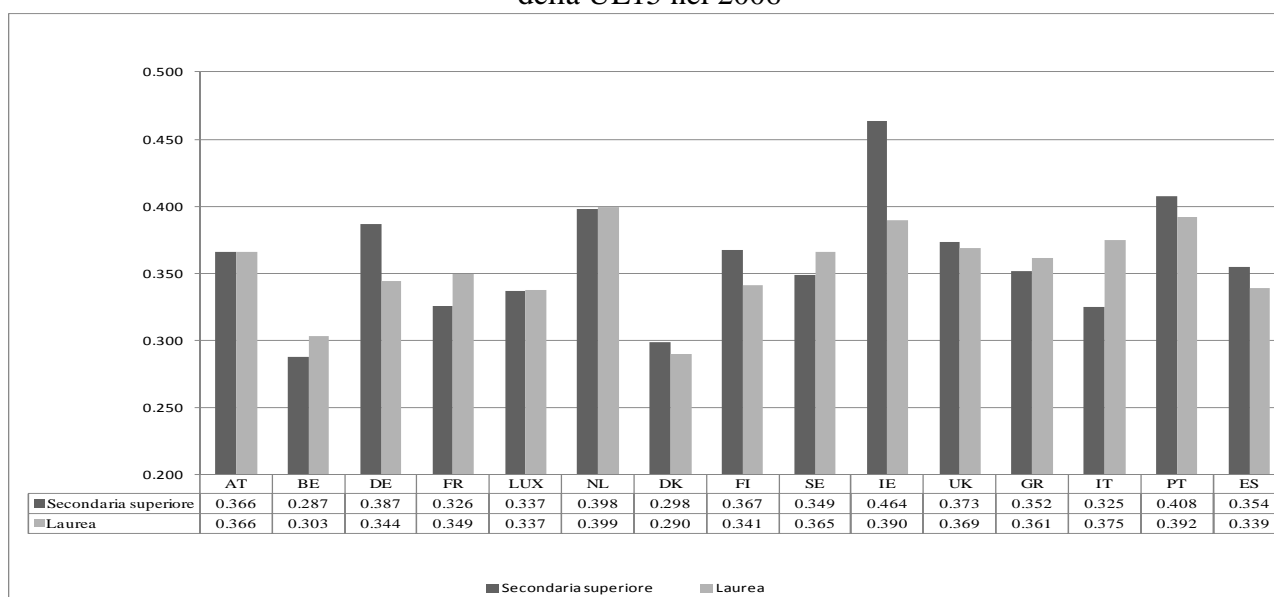
Variabile dipendente: logaritmo della retribuzione lorda annua da lavoro dipendente. Variabili di controllo: genere, età, età al quadrato e *dummy* se non si ha la cittadinanza del paese di residenza. Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC (2007)

Questa disuguaglianza tra gruppi, normalmente indicata come disuguaglianza *between*, è certamente importante. Tuttavia, la disuguaglianza complessiva dipende anche dalle distanze che separano individui con titoli di studio uguali o simili, cioè dalla disuguaglianza all'interno dei gruppi o disuguaglianza *within*. A questa componente della disuguaglianza nelle retribuzioni si presta, di norma, un'attenzione assai scarsa. In realtà, la disuguaglianza salariale annua fra lavoratori ugualmente istruiti è molto elevata e i laureati non fanno eccezione a questa regola (figura 5). Ciò prova che l'investimento in capitale umano, anche se in media dà un consistente vantaggio retributivo, è soggetto a una rilevante rischiosità.

Infatti, il reddito dei laureati può oscillare all'interno di un campo piuttosto ampio e può essere anche molto basso, come dimostra il fatto che una quota non irrisoria di laureati, anche non nelle fasi iniziali della carriera, si colloca nel quintile più povero della distribuzione dei salari lordi annui (tabella 1).

<sup>6</sup> Nella comparazione fra paesi UE prendiamo in considerazione tre gruppi di lavoratori: quelli che hanno conseguito, al più, il diploma secondario inferiore; quelli che hanno, al più, il diploma secondario superiore e quelli che hanno la laurea. Inoltre, per ragioni di affidabilità dei dati, terremo conto delle sole retribuzioni da lavoro dipendente sulle quali, d'altronde, si focalizza la quasi totalità dei lavori teorici ed empirici.

Fig. 5: Indice di Gini dei redditi annui lordi da lavoro dipendente per livello di istruzione nei paesi della UE15 nel 2006



Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC (2007)

Tab. 1: Quota di laureati nel primo quintile della distribuzione dei redditi annui lordi da lavoro dipendente per classe d'età

	25-29	30-34	35-54
Austria	20.1	15.1	7.5
Belgio	17.5	10.5	7.1
Germania	20.4	5.4	6.4
Francia	15.7	9.4	6.8
Lussemburgo	14.2	7.2	4.0
Paesi Bassi	13.7	6.2	5.4
Danimarca	21.0	14.8	4.7
Finlandia	14.3	10.5	6.4
Svezia	25.5	15.1	7.6
Irlanda	12.4	7.2	4.5
Regno Unito	6.1	7.1	10.1
Grecia	19.8	14.2	5.4
Italia	28.3	14.9	4.9
Portogallo	22.3	3.8	1.6
Spagna	20.2	10.8	7.1
Media	18.5	10.1	6.0

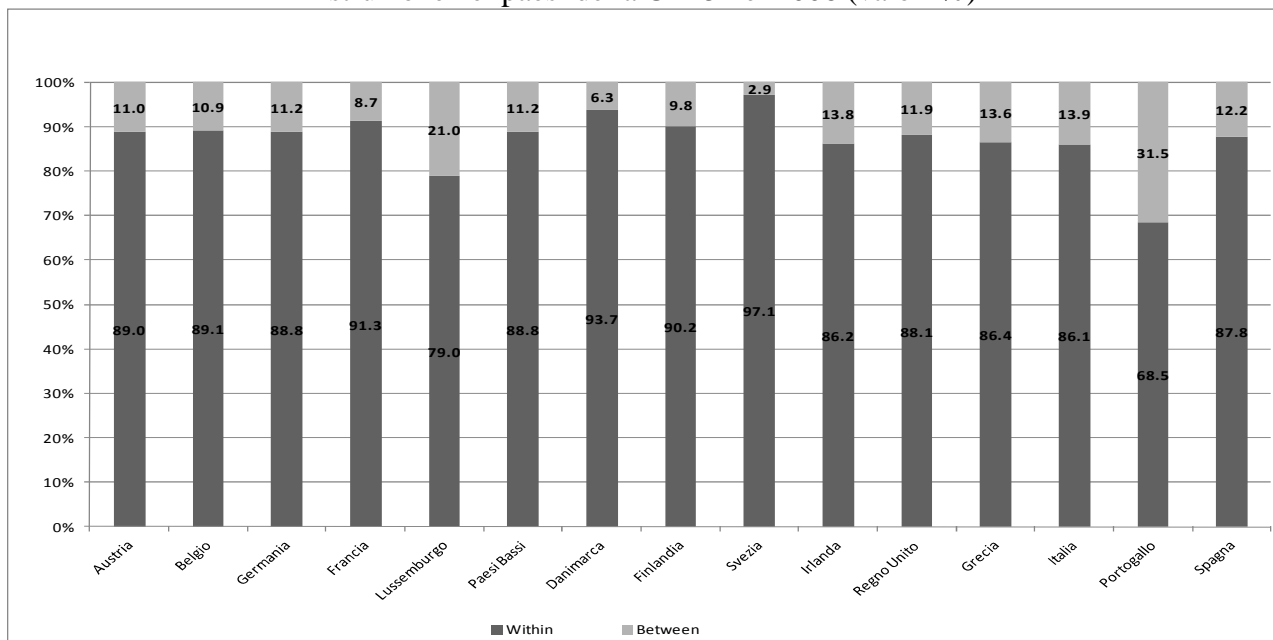
Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC (2007)

Per conoscere meglio dimensione del ruolo giocato dal capitale umano come determinante dei differenziali salariali, è utile valutare il peso relativo delle componenti *within* e *between* della disuguaglianza tra lavoratori raggruppati in base al più alto titolo di studio conseguito. Per effettuare tale valutazione faremo uso dell'indice di Theil, che gode della fondamentale proprietà di poter essere perfettamente scomposto per sottogruppi; in altri termini, il suo valore può essere espresso come somma ponderata della componente *between* e della componente *within* (Baldini e Toso 2009). La prima è calcolata attribuendo il reddito medio del gruppo ad ogni suo componente;

pertanto, essa riflette dunque le distanze medie fra gruppi che sono quelle a cui fa riferimento quasi esclusivo la letteratura. La seconda è, invece, espressa come media ponderata delle disuguaglianze all'interno di ogni gruppo<sup>7</sup>.

La scomposizione, così effettuata, segnala che nei paesi della UE15 l'istruzione formale spiega meno del 15% della complessiva disuguaglianza salariale annua (figura 6); l'eccezione è rappresentata da Lussemburgo e Portogallo dove i differenziali medi, come mostra anche la figura 4, sono particolarmente elevati. Pertanto, in generale, oltre l'85% dei differenziali annui fra lavoratori è dovuto alla disuguaglianza *within*, cioè a differenze non direttamente attribuibili ai titoli di studio<sup>8</sup>.

Fig. 6: Scomposizione dell'indice di Theil dei redditi annui lordi da lavoro dipendente per livello di istruzione nei paesi della UE15 nel 2006 (valori %)



Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC (2007)

Per approfondire questa analisi può essere utile considerare che se i lavoratori fossero remunerati per le loro effettive abilità e non per la loro istruzione il fattore discriminante – in linea, peraltro, con quanto suggerito dalle teorie sulla *routinizzazione* delle mansioni (Acemoglu e Autor 2010) – non dovrebbe essere il titolo di studio, ma l'occupazione che si riesce ad ottenere sul mercato del lavoro, soprattutto grazie alle abilità che si dimostrano nella fase iniziale della carriera. Di

<sup>7</sup> Nell'indice di Theil il peso attribuito alla componente *within* è legato alla quota di reddito destinata ad ogni sottogruppo. In generale tutti indici di entropia (fra cui fa parte il Theil) sono perfettamente scomponibili per sottogruppi. Il coefficiente di Gini non gode invece di questa proprietà dal momento che la sua scomposizione genera un residuo di dimensione e segno indeterminato. Sulle proprietà degli indici di disuguaglianza si vedano Shorrocks (1980) e Baldini e Toso (2009).

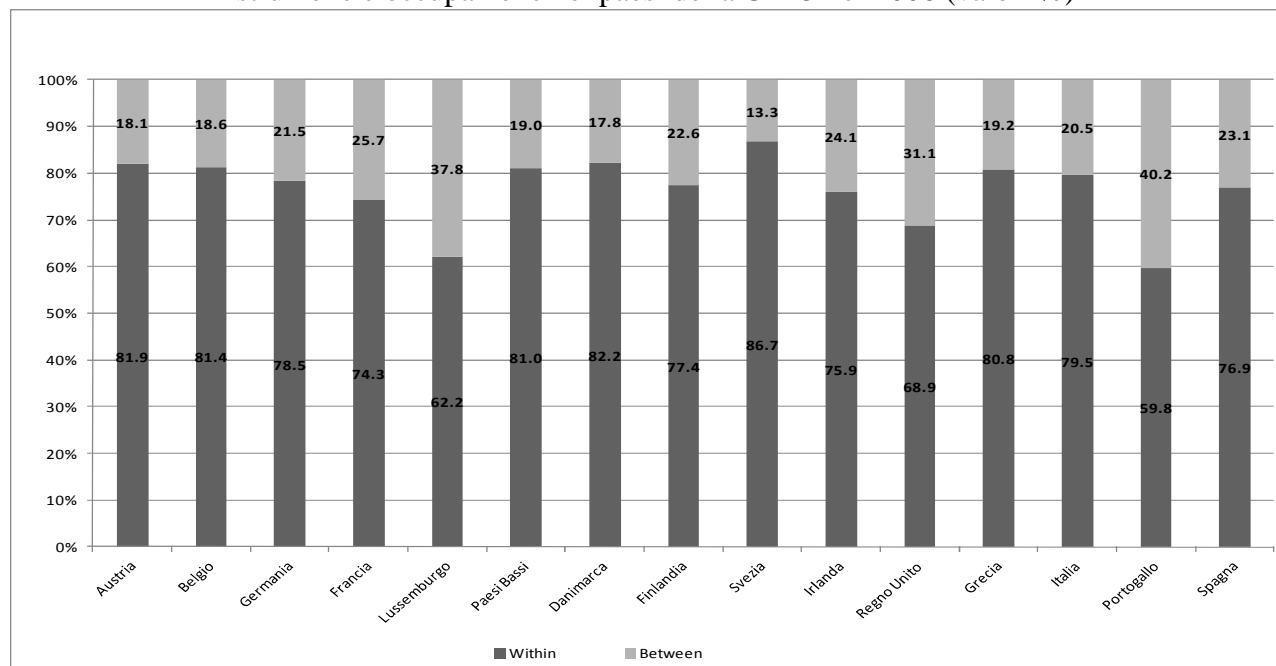
<sup>8</sup> Valori simili sono rilevati per 8 paesi della UE15 nel periodo 2000-2001 da Cholezas e Tsakloglou (2007).



conseguenza, i lavori più prestigiosi e meglio remunerati verrebbero attribuiti ai lavoratori più abili e ciò spiegherebbe l'elevata disuguaglianza *within* che emerge dai dati.

Un modo per cercare di verificare questa ipotesi consiste nel costruire gruppi di lavoratori omogenei per titolo di studio e per tipo di occupazione. Questa è la strada che abbiamo seguito nel nostro tentativo di verifica<sup>9</sup>. Più precisamente, abbiamo creato quindici gruppi di lavoratori ciascuno di essi composto da lavoratori omogenei per titolo di studio e per occupazione. Come si è già detto, rispetto all'istruzione i lavoratori sono stati divisi in 3 gruppi, mentre sotto il profilo dell'occupazione essi sono stati distinti in 5 gruppi<sup>10</sup>. Tuttavia, anche dopo questo raffinamento, gran parte della disuguaglianza complessiva resta senza spiegazione perché essa si manifesta all'interno di ogni sottogruppo omogeneo per istruzione e qualifica (figura 7)<sup>11</sup>.

Fig. 7: Scomposizione dell'indice di Theil dei redditi annui lordi da lavoro dipendente per istruzione e occupazione nei paesi della UE15 nel 2006 (valori %)



Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC (2007)

<sup>9</sup> A parità di titolo di studio un minor salario potrebbe caratterizzare chi risulti *overeducated*, ovvero svolge una mansione che non richiede le competenze acquisite durante il percorso formativo. Tuttavia, l'indagine EU-SILC non registra informazioni che consentano di valutare con precisione, in base alle principali metodologie di analisi, le caratteristiche dell'*over-education* e l'impatto sui salari di tale fenomeno nei paesi dell'Unione Europea. Per l'Italia Franzini e Raitano (2012) rilevano fra i laureati l'esistenza di un differenziale salariale significativo a discapito di coloro i quali ritengono non necessario il proprio titolo di studio per lo svolgimento della mansione in cui sono occupati.

<sup>10</sup> Nello specifico, sulla base della classificazione ISCO, si sono identificati i seguenti 5 gruppi occupazionali: dirigenti, quadri, impiegati, operai e lavoratori non qualificati.

<sup>11</sup> L'incremento relativo della quota di disuguaglianza *between* spiegata da un nuovo fattore non informa sull'importanza relativa dei vari fattori nella spiegazione della disuguaglianza (dal confronto fra le figure 6 e 7 non si può quindi dire quale fra istruzione e occupazione dia un contributo più rilevante alla disuguaglianza complessiva). La scomposizione di Theil non è infatti invariante rispetto al numero di sotto-gruppi che si prendono in considerazione (Elbers *et al.* 2005).

La disuguaglianza tra lavoratori con *skill* simili sembra, dunque, essere un fenomeno rilevante, sufficientemente robusto e probabilmente illuminante per comprendere alcune caratteristiche strutturali delle moderne economie capitalistiche. Tutto ciò rende ben poco giustificata la scarsa attenzione che essa ha ricevuto nelle analisi teoriche ed empiriche.

In realtà, al capitale umano si è fatto riferimento soprattutto per spiegare la tendenza delle disuguaglianze a crescere nel corso degli ultimi anni, piuttosto che direttamente l'altezza delle disuguaglianze. In particolare, come è ben noto, la spiegazione principale dell'incremento del premio all'investimento nel capitale umano è basata sul cosiddetto *skill-biased technical change*: le nuove tecnologie informatiche, per risultare produttive, devono essere utilizzate da lavoratori ad alto capitale umano. Ciò avrebbe determinato un aumento della domanda di lavoratori *skilled* non compensato da una corrispondente crescita dell'offerta, con una pressione al rialzo per le retribuzioni di questi lavoratori. D'altro canto, quelle stesse tecnologie consentirebbero di fare a meno dei lavoratori con basse qualifiche e ciò avrebbe l'effetto di comprimere i loro salari (Acemoglu 2002). Il tendenziale aumento di questo premio spiegherebbe, soprattutto negli Stati Uniti e nel Regno Unito, la maggior dispersione salariale verificatasi a partire dagli anni '80<sup>12</sup>. Dunque, sarebbe questa la causa dell'ampliamento delle disuguaglianze nel mercato del lavoro e a trarne vantaggio sarebbero i lavoratori con più *skill*, identificati con quelli con un titolo di istruzione superiore.

Questa impostazione, che presuppone un effetto lineare e continuo del progresso tecnico è stata sottoposta a critica. In particolare, alcuni autori (Autor *et al.* 2006, Acemoglu e Autor 2010) hanno sostenuto che le tecnologie informatiche sostituirebbero non tanto le attività manuali ad alta intensità di lavoro (ad esempio autisti e badanti) ma, piuttosto, le mansioni impiegate a carattere routinario. Quindi, ad essere danneggiati sarebbero i lavoratori a bassa e media qualifica prevalentemente impiegati nella produzione dei beni anche perché maggiormente esposti alla concorrenza dei paesi dove è più basso il costo del lavoro<sup>13</sup>.

Senza entrare nel merito di questi problemi, è certamente di interesse cercare di verificare se i dati danno sostegno alla tesi più generale secondo cui il capitale umano è di decisiva importanza per spiegare le tendenze della disuguaglianza salariale negli anni più recenti. Nel paragrafo che segue, anche allo scopo di completare la nostra valutazione dell'importanza del capitale umano sulla disuguaglianza, presenteremo i risultati della verifica da noi condotta, utilizzando un innovativo *dataset* longitudinale, a questo riguardo con riferimento al nostro paese.

---

<sup>12</sup> Si vedano Bound e Johnson (1992) e Katz e Murphy (1992).

<sup>13</sup> Su questi temi si vedano Firpo *et al.* (2011) e Feenstra e Hanson (2003).

### 3. La disuguaglianza salariale tra “ugualmente istruiti” in Italia

Per analizzare l'evoluzione nel tempo delle retribuzioni bisogna disporre di lunghe serie di dati panel o di indagini *cross-section* ripetute. In Italia l'evoluzione della disuguaglianza salariale è solitamente studiata mediante i micro-dati dell'indagine campionaria sui Bilanci delle Famiglie Italiane condotta con cadenza biennale dalla Banca d'Italia (Brandolini *et al.* 2001), mentre l'estensione temporale delle indagini omogenee a livello comunitario è tuttora limitata (l'indagine ECHP copre l'intervallo 1994-2001, mentre quella EU-SILC si riferisce per ora al periodo 2004-2010).

Una gran mole di dati sulle retribuzioni lorde da lavoro dipendente e da altre fonti percepite dai lavoratori italiani sin dall'inizio della loro carriera è d'altro canto raccolta negli archivi amministrativi gestiti dall'INPS, che hanno il pregio di registrare la retribuzione effettivamente versata dai datori ai lavoratori ed il numero di settimane a cui tale retribuzione si riferisce e sono, dunque, meno soggetti, rispetto alle *survey*, ad errori di misurazione dei salari annuali e settimanali. In aggiunta, i dati di fonte amministrativa consentono una più precisa definizione delle caratteristiche dell'impresa presso cui si è lavorato (settore produttivo e dimensione d'impresa), dal momento che tali informazioni non sono fornite dai lavoratori, ma sono desunte dalle informazioni di carattere amministrativo relative alle imprese. Gli archivi amministrativi hanno però il grave limite di registrare solo le variabili necessarie ai fini dei moduli che vengono compilati; nel caso specifico, i dati di fonte INPS non registrano una serie di caratteristiche individuali considerate determinanti cruciali dei livelli retributivi, in primis il titolo di studio dei lavoratori ed il loro background familiare.

Tuttavia, tale limite è stato recentemente superato tramite la costruzione del dataset AD-SILC<sup>14</sup>, che è stato realizzato incrociando le informazioni relative agli individui intervistati nella *wave* 2005 dell'indagine EU-SILC (che contiene anche una specifica sezione sul background familiare) con tutte le informazioni relative a tali individui ricavabili negli archivi amministrativi gestiti dall'INPS dal momento dell'inizio della loro carriera lavorativa fino al termine del 2009<sup>15</sup>. Il *dataset* AD-SILC è dunque un *panel* retrospettivo, per sua natura non bilanciato, dato che gli individui sono

---

<sup>14</sup> Il *dataset* AD-SILC è stato realizzato nell'ambito di un progetto di ricerca europeo coordinato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze dalla Fondazione Giacomo Brodolini. I principali risultati di questo progetto di ricerca sono stati presentati in un convegno presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze nel gennaio del 2012. I materiali del convegno sono reperibili al sito [www.tdymm.eu](http://www.tdymm.eu).

<sup>15</sup> Nello specifico, si è fatto uso degli Archivi degli estratti contributivi dei lavoratori (che registrano le posizioni di dipendenti privati, artigiani, commercianti, agricoltori, mezzadri, domestici ed iscritti alla Gestione Separata), del Casellario degli Attivi (che permette di aggiungere i dipendenti pubblici ed i libero professionisti) e del Casellario dei Pensionati. La procedura di *merge* fra i dati amministrativi e quelli campionari è stata effettuata da INPS e ISTAT (ambedue membri del Sistan) mediante i codici fiscali registrati sia in IT-SILC che negli archivi amministrativi. Una volta unite le informazioni provenienti dalle due fonti, i dati sono stati opportunamente resi anonimi per ragioni di *privacy*.

seguiti per un differente numero di anni a partire dal momento di ingresso nell'attività, ed è composto da circa 1,5 milioni di osservazioni relative a 43.388 individui registrati almeno una volta negli archivi amministrativi.

Ai nostri fini, ciò che più rileva è che gli archivi amministrativi registrano, per ogni anno e per ogni relazione lavorativa avuta in corso d'anno, la retribuzione lorda ricevuta (in euro, trasformata a prezzi costanti 2010 mediante l'indice dei prezzi al consumo), il numero di settimane a cui questa si riferisce e lo specifico fondo previdenziale a cui si versano i contributi. In tal modo si riesce a ricostruire con esattezza per ogni individuo la retribuzione annua e settimanale da lavoro dipendente nel settore privato<sup>16</sup>. Gli archivi permettono inoltre di calcolare, per ogni individuo, l'eventuale retribuzione lorda ricevuta per lavori non da dipendente nel settore privato ed il numero di settimane nell'anno a cui tale retribuzione si riferisce. A partire dal 1987 gli archivi amministrativi registrano altresì il settore di occupazione (con il dettaglio della classificazione ATECO a 3 *digit*), la dimensione d'impresa (distinguendo fra quella dell'unità locale e dell'eventuale *holding*), la provincia di lavoro, la tipologia contrattuale (*full-time* o *part-time*)<sup>17</sup> e la *seniority* effettiva dei lavoratori (ovvero il numero di anni trascorso in attività lavorative). L'incrocio con i dati di *survey* consente di aggiungere le informazioni relative all'istruzione (di seguito misurata attraverso *dummies* sui 4 titoli di studio più elevati conseguiti: al più primaria, secondaria inferiore, secondaria superiore, laurea)<sup>18</sup> e al background familiare (di seguito sintetizzato attraverso il più elevato titolo di studio – nelle 4 categorie viste poc'anzi – di padre o madre).

Il *panel* retrospettivo AD-SILC è costruito sulla base della rappresentatività della popolazione italiana nel 2005. Le sue singole *cross-section* (precedenti e successive al 2005) consentono di ottenere stime affidabili per gli aggregati la cui distribuzione campionaria (ad esempio per classi d'età) è analoga a quella della popolazione. Per tale ragione, dall'analisi di seguito condotta è stata eliminata la popolazione immigrata (nel passato sono sottorappresentati anche a causa della loro maggiore mobilità *in and out* dall'Italia) e la popolazione attiva di età superiore ai 55 anni (per costruzione del *dataset*, che si riferisce ai vivi nel 2005, la rappresentatività dei lavoratori anziani nei primi anni di osservazione non è sufficiente).

Sulla base di questi *caveat*, si è quindi proceduto a valutare l'andamento della disuguaglianza salariale nel periodo 1987-2009 con riferimento ai lavoratori dipendenti del settore privato di

---

<sup>16</sup> Per evitare l'influenza di *outliers*, in ogni anno è stato eliminato l'1% di retribuzioni più basse (dove si racchiude un gran numero di retribuzioni relative a pagamenti di arretrati di importo molto limitato) e lo 0,2% di quelle più alte.

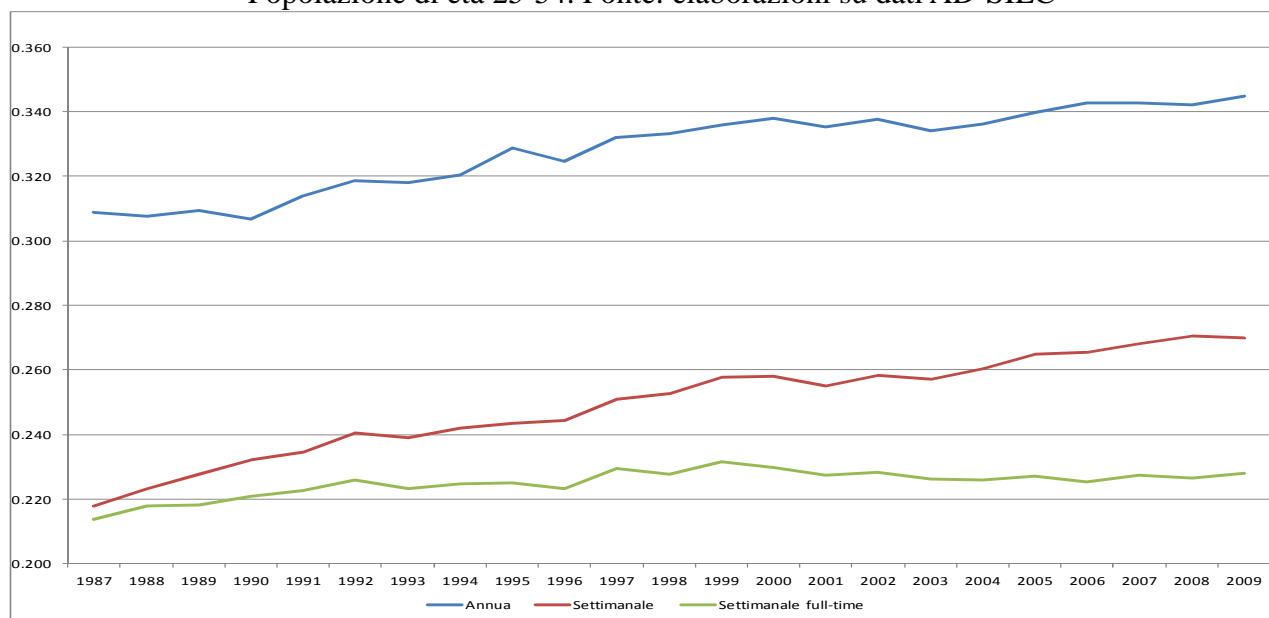
<sup>17</sup> Eventuali contratti da dipendente a tempo determinato sono rilevati solo a partire dal 1998. Nel seguito del paragrafo non si fa dunque riferimento a tale ulteriore distinzione contrattuale.

<sup>18</sup> La disponibilità nell'indagine IT-SILC dell'informazione relativa all'anno solare in cui si è conseguito il più alto titolo di studio consente di definire con precisione il titolo di studio associato ad ogni retribuzione passata (nel caso in cui gli individui avessero iniziato l'attività prima di completare il percorso formativo).

nazionalità italiana e di età compresa fra i 25 ed i 54 anni<sup>19</sup>. Di seguito, per provare a distinguere gli effetti determinati dalla variazione dei salari orari, dei tempi contrattuali e dei periodi di non lavoro, ci si riferisce a tre distinte tipologie di retribuzione lorda: i) annuale; ii) settimanale; iii) settimanale per i soli lavoratori con contratto a tempo pieno.

Riguardo a tutte e tre le tipologie di retribuzione, nel periodo di osservazione si registra una rilevante crescita della disuguaglianza retributiva – misurata tramite il coefficiente di Gini (figura 8)<sup>20</sup> –, soprattutto se la si valuta sulla base dei salari annuali e settimanali, dato che nell’ultimo decennio la disuguaglianza dei salari settimanali a tempo pieno (che meglio approssimano i salari orari) è rimasta pressoché costante<sup>21</sup>.

Fig. 8: Indice di Gini delle retribuzioni lorde da lavoro dipendente in Italia. Popolazione di età 25-54. Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC



Ciò costituisce una conferma del fatto che gran parte della crescente sperequazione degli anni più recenti, caratterizzati peraltro da una sostanziale stagnazione dei livelli salariali (Raitano 2012a), è dovuta alla diffusione dei contratti atipici, a tempo parziale e/o a tempo determinato (che, si ricordi, sono caratterizzati da maggiori rischi di interruzione dell’attività e, dunque, da un minor numero di mesi in media lavorati durante un anno).

<sup>19</sup> Nei 23 anni di osservazione si sono registrate rilevanti modifiche della composizione della popolazione attiva (ad esempio, maggiore quota di donne, minor quota di persone con istruzione primaria). Nel seguito del lavoro non si intende però distinguere un eventuale “effetto composizione”, ma si intende osservare la variazione nel corso del tempo dell’impatto complessivamente esercitato dall’istruzione e da altri fattori sui livelli retributivi.

<sup>20</sup> I risultati relativi per il periodo precedente al 2000 sono simili a quelli evidenziati da Brandolini et al. (2001), i quali, sulla base dei dati dell’indagine Banca d’Italia, rilevano come la disuguaglianza salariale abbia registrato un balzo improvviso a partire dai primi anni ’90 per poi muoversi su un sentiero di crescita più contenuta negli anni seguenti.

<sup>21</sup> Analoghi *trend* emergono se la disuguaglianza viene valutata sulla base dell’indice di Theil anziché del coefficiente di Gini.

Se si osservano le sole retribuzioni dei laureati (figura 9), si nota che, per tutte le dimensioni di reddito considerate, la disuguaglianza “fra” i laureati è sempre maggiore di quella che si osserva sull’insieme di tutti i lavoratori, a conferma del ruolo preponderante che assume la disuguaglianza salariale *within*.

Fig. 9: Indice di Gini delle retribuzioni lorde da lavoro dipendente dei laureati. Popolazione di età 25-54. Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC

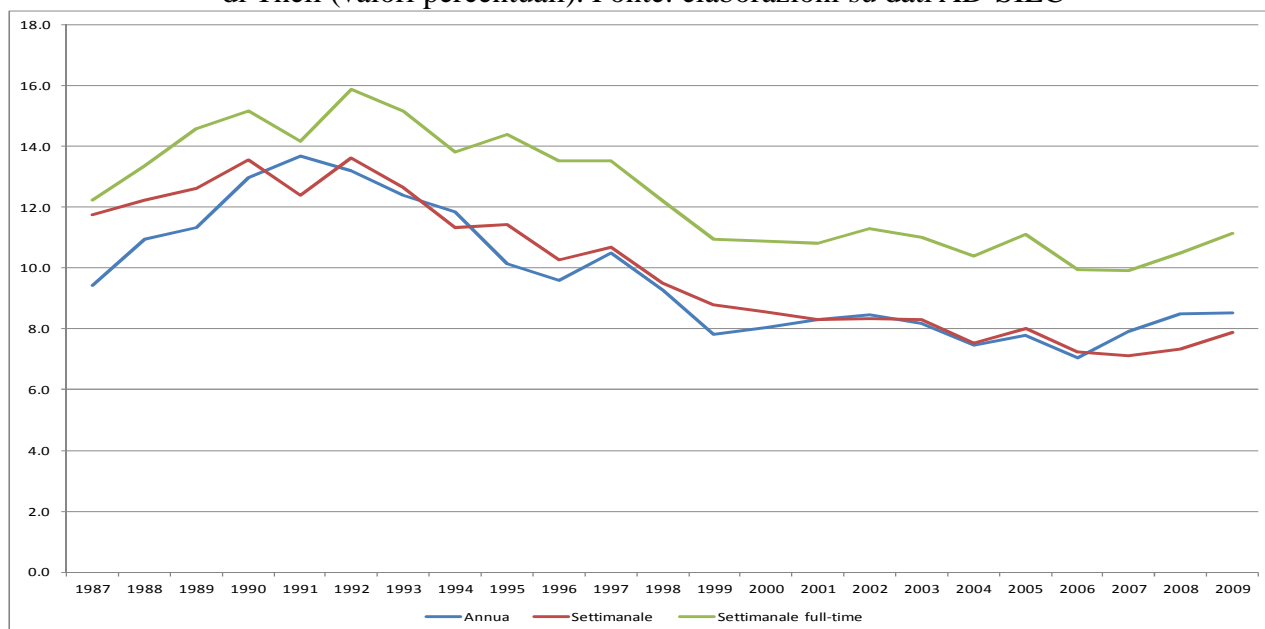


Va altresì notato come la crescita della disuguaglianza complessiva delle retribuzioni annue si sia inizialmente accompagnata ad una compressione delle disuguaglianze “fra” i laureati, che è però poi rapidamente tornata ai livelli precedenti, per poi stabilizzarsi. La disuguaglianza *within graduates*, se valutata in base ai salari settimanali, è invece costantemente aumentata fino al termine degli anni ’90 (segnalando il ruolo esercitato dalla maggior diffusione relativa dei contratti *part-time*), mentre quella relativa ai dipendenti a tempo pieno si è mantenuta sostanzialmente stabile per tutto il periodo di osservazione.

Similmente a quanto condotto in precedenza, si è allora valutato il peso relativo delle componenti *within* e *between* della disuguaglianza tra lavoratori raggruppati in base al più alto titolo di studio conseguito procedendo ad una scomposizione dell’indice di Theil (figura 10). Se nel corso del tempo fosse cresciuta l’importanza relativa dell’istruzione nello spiegare i salari individuali dovremmo infatti attenderci un incremento della quota di disuguaglianza *between*, ossia relativa alle differenze medie fra i lavoratori con diverso titolo di studio. Contrariamente a quanto previsto della letteratura (sempre assumendo che il titolo di studio sia una *proxy* adeguata degli *skills* individuali), la quota di disuguaglianza retributiva complessiva attribuibile ai diversi livelli di istruzione

individuali – soprattutto nel periodo compreso fra la crisi del 1992 ed il 2000 – appare in diminuzione, e ciò vale per ognuna delle tre grandezze reddituali considerate<sup>22</sup>.

Fig. 10: Quota di disuguaglianza salariale spiegata dall'istruzione. Componente *between* dell'indice di Theil (valori percentuali). Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC



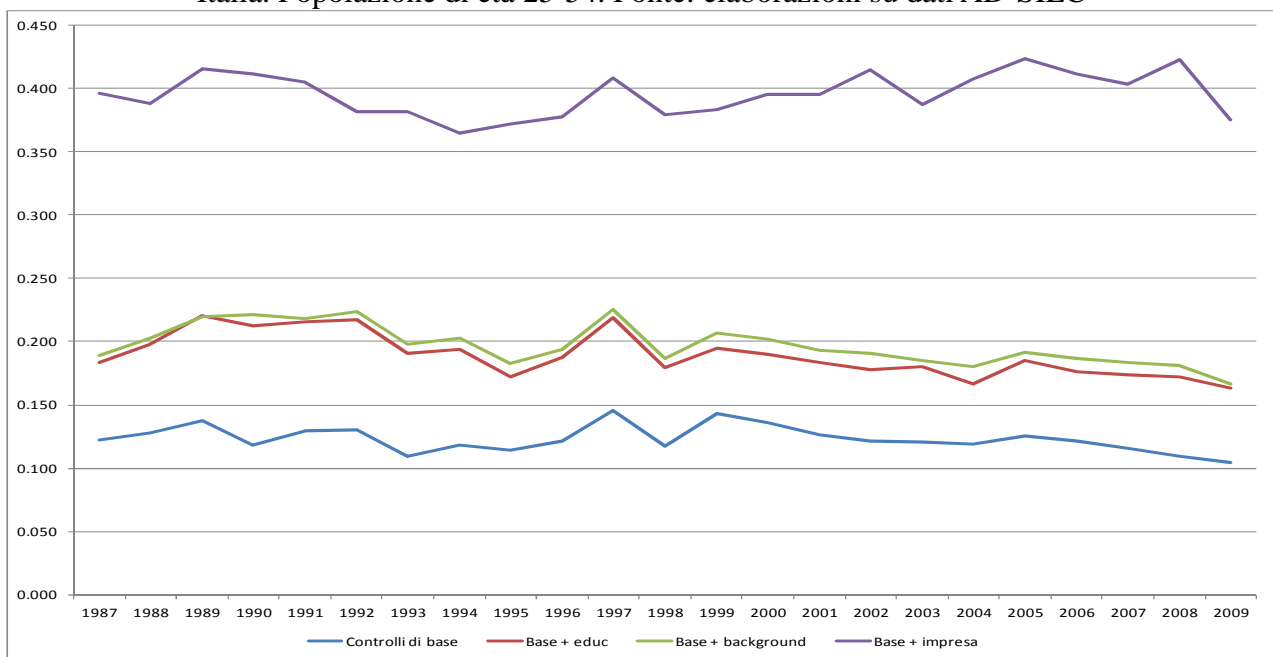
Negli archivi amministrativi non è registrata la mansione dei lavoratori (si distingue solo fra operai ed impiegati); non è, dunque, possibile effettuare dettagliate scomposizioni per istruzione ed occupazione e valutare se i dati contrastano o meno l'ipotesi di *routinizzazione* delle mansioni a media qualifica. Seguendo la stessa linea di analisi utilizzata nel paragrafo precedente, ed in linea con alcune metodologie seguite da Gould (2005) ed Acemoglu ed Autor (2010), si è proceduto ad effettuare alcune regressioni dei logaritmi delle retribuzioni per verificare, mediante l' $R^2$  corretto, quanta parte dei differenziali salariali individuali sia spiegata dalle determinanti solitamente considerate nelle *wage equations* (figure 11-13).

Le regressioni sono state effettuate con modelli via via più ricchi di regressori; nel primo modello di base sono state incluse età e anzianità (lineari e al quadrato) e genere; nel secondo, sono state aggiunte le *dummies* sul titolo di studio, nel terzo quelle sull'istruzione dei genitori e nel quarto anche gli effetti fissi di settore (costruiti sulla base della classificazione ATECO a 3 *digit*) e ulteriori controlli relativi alla tipologia contrattuale (a tempo pieno o parziale), alle eventuali retribuzioni e settimane non da lavoro dipendente privato, alla dimensione del gruppo a cui appartiene l'impresa e alla regione di lavoro.

<sup>22</sup> Da una prospettiva analoga, Raitano (2012a) rileva dai dati AD-SILC come i differenziali retributivi fra laureati e diplomati siano rimasti sostanzialmente immutati nel periodo 1996-2009 fra i dipendenti privati, mentre si siano addirittura ridotti fra quelli pubblici. A peggiorare ulteriormente il quadro andrebbe poi considerato che molti fra i laureati, almeno all'inizio della carriera, vengono assunti come parasubordinati (Raitano 2012b) e subiscono dunque un'ulteriore compressione dei livelli retributivi.

Per tutte e 3 le variabili reddituali considerate l'analisi di regressione conferma quanto sia limitata la quota di varianza spiegata dai tradizionali controlli Minceriani (età, istruzione, genere, anzianità) e segnala inoltre come il background familiare, pur esercitando sempre un effetto aggiuntivo statisticamente significativo (Franzini e Raitano 2010), aggiunga poco alla capacità di interpretazione complessiva del fenomeno. In aggiunta, l' $R^2$  del modello Minceriano tradizionale si riduce sostanzialmente, soprattutto negli ultimi dieci anni.

Fig. 11:  $R^2$  corretto delle regressioni delle retribuzioni annue lorde da lavoro dipendente privato in Italia. Popolazione di età 25-54. Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC



Ovviamente, la capacità esplicativa delle *wage equations* aumenta sensibilmente quando fra i controlli si aggiungono gli effetti fissi regionali e settoriali (rappresentati da 175 variabili *dummies*), ma in nessun caso l' $R^2$  supera il 60%. Ad ogni modo, con l'eccezione relativa ai salari settimanali (figura 12), anche se si aggiungono tutti i potenziali controlli a disposizione l'andamento della quota di varianza retributiva spiegata dalla parte sistematica delle *wage equations* appare costante o decrescente lungo l'intero periodo di osservazione.

Tutto ciò contribuisce a rafforzare i dubbi che le dinamiche nelle retribuzioni, ed in particolare quelle che presiedono alla formazione delle disuguaglianze, siano riconducibili in modo prevalente al capitale umano. Questi risultati sembrano, in realtà, porre numerose sfide alle analisi più consolidate nel funzionamento del mercato del lavoro e al ruolo che in esse assume il capitale umano, come normalmente misurato.



Fig. 12:  $R^2$  corretto delle regressioni delle settimanali lorde da lavoro dipendente privato in Italia. Popolazione di età 25-54. Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC

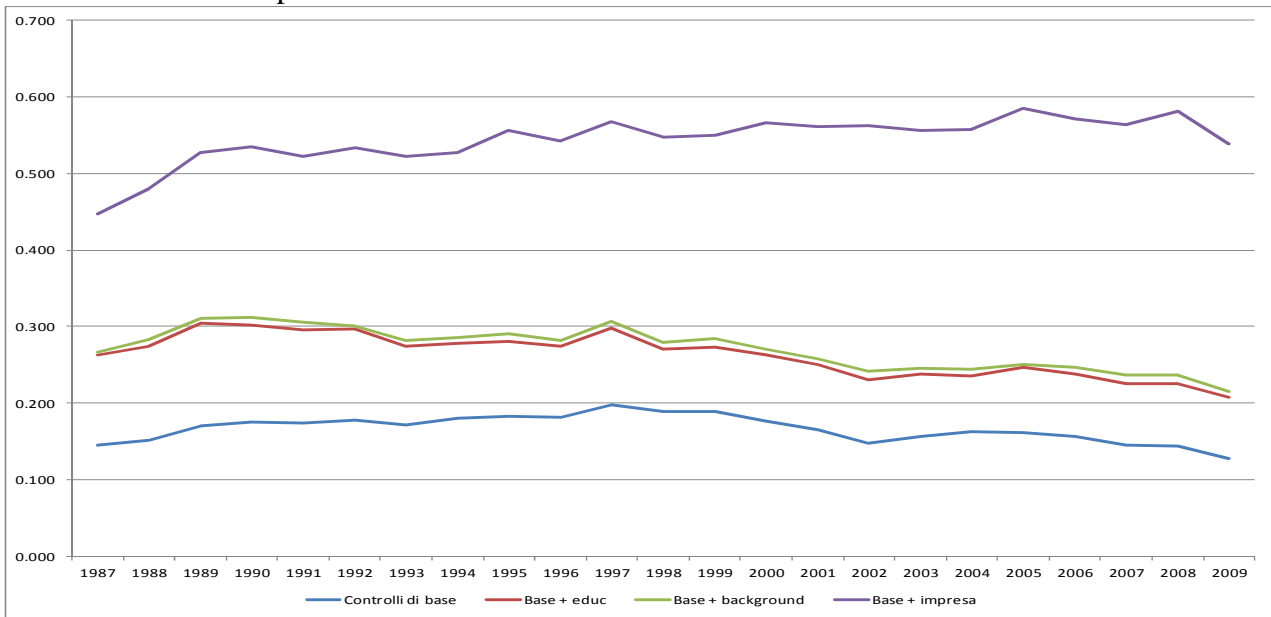
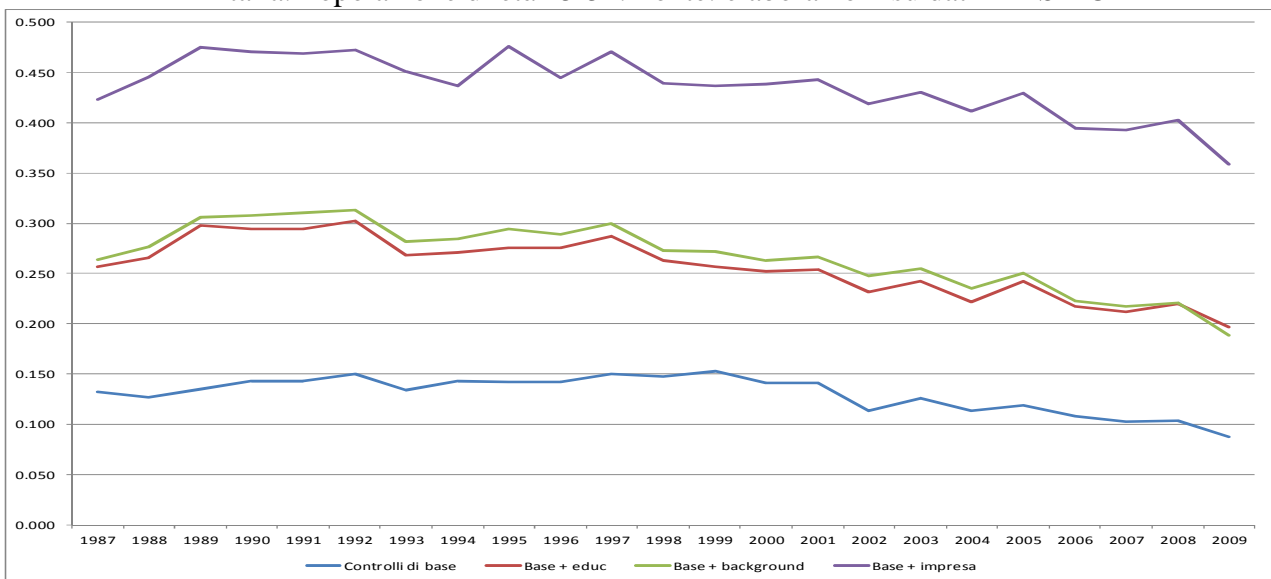


Fig. 13:  $R^2$  corretto delle regressioni delle settimanali lorde da lavoro dipendente privato full-time in Italia. Popolazione di età 25-54. Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC



#### 4. La disuguaglianza oltre i titoli di studio

Di fronte alla disuguaglianza *within* la prima considerazione riguarda l'appropriatezza del titolo di studio come indicatore degli *skill* individuali. Molti *skill* potrebbero configurarsi come "abilità individuali non osservabili" o, comunque, non riconducibili al titolo di studio. Un'ulteriore complicazione potrebbe essere rappresentata dal fatto che le analisi (inclusa la nostra) vengono di norma condotte considerando soltanto 3 o 4 livelli di istruzione, non distinguendo il tipo di titolo terziario conseguito (laurea triennale, specialistica, master, dottorato), non distinguendo tra le discipline in cui tale titolo è stato conseguito né, tantomeno, considerando altri indicatori di abilità

individuali connessi alla formazione scolastica. Seguendo questa impostazione, che sostanzialmente presuppone che la disuguaglianza *within* tragga in realtà origine da fattori in vario modo connessi con le abilità e le capacità produttive dei lavoratori, l'approfondimento dovrebbe essere condotto cercando di superare queste limitazioni.

Un'impostazione alternativa consiste nel ritenere che possano essere influenti circostanze per nulla o ben poco collegate alle abilità e alla produttività dei lavoratori. Si pensi, ad esempio, al possibile ruolo del tipo di contratto di lavoro al quale si ha accesso o alle origini familiari che, in generale, nulla hanno a che vedere con la produttività. Si pensi anche al possibile ruolo del caso che si manifesta, ad esempio, sotto forma della situazione in cui versa l'economia al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro: coloro che iniziano a lavorare in periodi di recessione, come suggeriscono alcune analisi, potrebbero essere permanentemente danneggiati.

In un altro lavoro (Franzini e Raitano 2011) abbiamo cercato di approfondire l'esame di alcuni di questi elementi allo scopo di giungere a una migliore comprensione dei fattori dai quali dipende la disuguaglianza *within*. Per quello che riguarda la tipologia dei contratti, laddove questo tipo di analisi è stato reso possibile dai dati disponibili, si è osservato che la tipologia contrattuale influenza significativamente le retribuzioni a parità di *skill* formali; tuttavia l'influenza sembra essere piuttosto limitata. In altri termini, la tipologia contrattuale sembra spiegare solo in piccola parte l'elevato livello di disuguaglianza che non dipende dai differenziali medi tra lavoratori con le stesse *skill*.

Per quanto riguarda le origini familiari, si è osservato che, in generale, chi proviene da un background familiare svantaggiato percepisce, anche dopo avere conseguito la laurea, un salario più basso; inoltre, a parità di istruzione, il differenziale a vantaggio di chi proviene da migliori origini è ampio e significativo soltanto nei paesi Anglosassoni e in quelli dell'Europa meridionali (Franzini e Raitano 2010). Tuttavia, analogamente a quanto rilevato per la tipologia contrattuale, le origini familiari sembrano spiegare solo una quota limitata della disuguaglianza *within*.

La ricerca delle cause principali di questa disuguaglianza deve, pertanto, orientarsi verso altre direzioni. Come si è già accennato, una parte dei differenziali salariali potrebbe essere legata a caratteristiche individuali difficilmente misurabili ma, comunque, in grado di influenzare la loro produttività. Queste caratteristiche portano, in generale, a distinguere il capitale umano accumulato dall'istruzione misurata in base al titolo di studio conseguito e possono, quindi, consentire di restituire ampia capacità esplicativa alle teorie dello *skill bias*.

Infatti, a parità di istruzione formale, le imprese potrebbero premiare alcune caratteristiche del capitale umano individuale "in senso esteso", che, in prima approssimazione, si possono individuare

nelle abilità innate<sup>23</sup>; oppure anche alcune caratteristiche “fini” dell’istruzione formale, da cui può dipendere il *matching* con la domanda di lavoro (tipologia di diploma - laurea triennale, specialistica, dottorato<sup>24</sup> –, disciplina seguita, preparazione generica o specifica, frequenza a corsi di formazione *on the job*, la qualità dell’istruzione ricevuta<sup>25</sup>); o, ancora, *soft skill* (abilità non cognitive, carattere, atteggiamenti, predisposizioni) o pure caratteristiche di *network* (l’appartenenza a specifici *network*, pur non implicando nulla circa il possesso di *skill* produttive, potrebbe essere considerato dalle imprese un segnale del possesso di alcune *soft skill* particolarmente ricercate).

Quasi tutte queste “dotazioni” sono riconducibili al background familiare, forse con la sola eccezione delle abilità innate, a meno di credere alla loro trasmissione genetica. Inoltre, tra di esse vi sono forti ed evidenti interconnessioni e ciò rende difficile identificare empiricamente ciascuna di esse. Un’ulteriore causa di difficoltà risiede nella difficoltà di reperire *proxy* adeguate. Utilizzando l’indagine ISFOL-PLUS del 2006, condotta su un ampio campione di individui residenti in Italia di età compresa tra i 15 e i 64 anni, è stato possibile stimare l’impatto sulla disuguaglianza di alcune caratteristiche individuali rappresentative di aspetti “qualitativi” del capitale umano (Franzini e Raitano 2011). In particolare sono stati introdotti, come ulteriori controlli, variabili relative al tipo di laurea, alla disciplina di studio, al voto di diploma o di laurea, agli anni impiegati per conseguire il titolo, alle competenze in inglese e informatica. L’inclusione nelle stime di covariate rappresentative delle caratteristiche prima elencate, seppur esse risultino esercitare generalmente un’influenza statisticamente significativa, riduce in misura molto limitata (al più 2 punti percentuali) la quota di disuguaglianza residua stimata dalle *wage equations* sui salari netti mensili o orari. Dunque, non appare per nulla confermata la tesi secondo cui la disuguaglianza *within* dipende dall’omissione di variabili relative a caratteristiche del capitale umano non rappresentate nell’istruzione formale.

Ulteriori verifiche potrebbero essere effettuate includendo le istituzioni del mercato del lavoro (come ad esempio gli indici di sindacalizzazione della forza lavoro, o la presenza di un salario

---

<sup>23</sup> Gould (2005) stima l’impatto del quoziente intellettivo (registrato in un’indagine sui redditi dei lavoratori americani) sui livelli salariali, rilevando un’influenza positiva che, tuttavia, contribuisce in misura molto limitata (per meno dell’1%) alla spiegazione della disuguaglianza *within*.

<sup>24</sup> A questo proposito Lemieux (2006) rileva come negli Stati Uniti i differenziali salariali stiano crescendo soprattutto nella coda alta della distribuzione e ciò si sia accompagnato ad un aumento della disuguaglianza *within* fra i laureati, legato al premio retributivo che avvantaggia, fra questi, chi consegue un PHD.

<sup>25</sup> Il concetto di qualità dell’istruzione è, in realtà, molto sfuggente. In particolare non è chiaro in base a quale parametro si debba scegliere le scuole e le università migliori. Sono quelle che vengono meglio incontro alle specifiche esigenze correnti della domanda di lavoro? O quelle che favoriscono le future esigenze di adattabilità del sistema economico (magari favorendo un accumulo di competenze cognitive non nozionistiche)? O ancora, un eventuale premio salariale pagato (o migliori *matching* occupazionali) per chi proviene da Università ritenute migliori dipende da un effettivo incremento di produttività o solo da un segnale associato al “buon nome” di tale Ateneo? In aggiunta, nulla garantisce che, in assenza di opportune modifiche della domanda, una crescita dell’offerta di lavoratori “ben istruiti” si rifletta in un incremento generalizzato dei salari e in una compressione delle disuguaglianze *within*.

minimo) sulle quale si sono soffermati numerosi studi (Bertola, Blau e Kahn 2002, Card 1996, Di Nardo, Fortin e Lemieux 1996, Checchi e García-Peñalosa 2008) e che appaiono svolgere un ruolo più importante della globalizzazione e del progresso tecnico nella spiegazione della complessiva disuguaglianza salariale (Ocse 2011, cap. 2).

Pur con ogni cautela sembra inevitabile la conclusione che la disuguaglianza within è un fenomeno non risolvibile dal riferimento ad altre caratteristiche produttive individuali e che i fattori dai quali essa dipende sono, probabilmente, numerosi e variegati. Singolarmente essi avrebbero un' influenza limitata ma nell'insieme potrebbero produrre un effetto cumulato così pronunciato come i dati suggeriscono. Ciò rende necessario e urgente un approfondimento di analisi.

## **5. Conclusioni**

In questo lavoro si è sostenuto che l'altezza e le tendenze della disuguaglianza nei redditi da lavoro – importante oltre che di per sé, anche per la sua correlazione con la disuguaglianza nei redditi disponibili – difficilmente possono essere comprese in modo compiuto facendo riferimento al solo capitale umano, come invece si tende a fare in gran parte della letteratura sull'argomento. Ciò non equivale a mettere in discussione l'importanza dei differenziali tra le retribuzioni medie dei diversi gruppi di lavoratori, ma si può sostenere che concentrarsi esclusivamente su questi differenziali costituisce un errore.

L'evidenza empirica a sostegno della tesi secondo cui una quota consistente di questa disuguaglianza non è riconducibile al capitale umano appare piuttosto solida e, d'altro canto, l'arricchimento della nozione di capitale umano, oltre quanto consentito dalla tradizionale misura in termini di titolo di studio, sembra contribuire in modo molto contenuto alla spiegazione del fenomeno.

Numerosi fattori sembrano essere in atto, da quelli relativi alle istituzioni del mercato del lavoro, a quelli che determinano la rilevanza di caratteristiche individuali non riconducibili ad abilità o capacità produttive, a quelli che in vario modo si connettono alle origini familiari (e che possono comprendere anche gli elementi appena richiamati). La conoscenza di questi elementi è di grande importanza sotto molteplici punti di vista.

In primo luogo, essa può permettere di costruire una nuova e più articolata teoria del funzionamento del mercato del lavoro, che potrebbe modificare l'idea secondo cui a dominare in questo mercato sarebbe la competizione per le migliori abilità individuali.

In secondo luogo, e in modo collegato, diventerebbe possibile conoscere più a fondo i meccanismi che generano le disuguaglianze nei mercati e valutare come questi si colleghino ai valori dai quali dipende la tolleranza sociale nei confronti della disuguaglianza, normalmente identificati con il merito e le capacità. Un'ulteriore conseguenza sarebbe quella di dare basi più solide alle politiche di contrasto alla disuguaglianza, eventualmente distinguendo tra misure di modifica di quei meccanismi e misure di compensazione delle disuguaglianze non accettabili prodotte da questi stessi meccanismi.

Più in generale, si potrebbero valutare con più completezza i probabili effetti di politiche assai di frequente invocate per contrastare la disuguaglianza, quali quelle basate su un'ulteriore accumulazione del capitale umano, intesa soprattutto come allungamento degli anni di formazione e come estensione dei titoli di studio elevati a più ampi segmenti della popolazione.

Raccomandare l'accumulazione di capitale umano rischia di condurre ad esiti non corrispondenti a quelli attesi, se la disuguaglianza dipende da altri fattori e se la domanda di capitale umano non procede di pari passo. Il risultato potrebbe essere una crescente disuguaglianza indotta anche dalla difficoltà di utilizzare e remunerare tutte le competenze in cui consiste l'accumulazione di capitale umano. Il fenomeno dell'*overeducation*, che in Italia appare particolarmente pronunciato, potrebbe essere l'effetto di un meccanismo di questo tipo<sup>26</sup>.

In particolare, in un'ottica di eguaglianza delle opportunità, l'eventuale identificazione di skill diversi dal capitale umano come fattore di disuguaglianza porrebbe il problema di intervenire per livellarne la dotazione; ove tale livellamento si rivelasse impossibile potrebbero giustificarsi correzioni ex-post sotto forma di trasferimenti monetari. Infine, disuguaglianze dovute alla diversa qualità dell'istruzione dovrebbero essere oggetto di interventi ad hoc.

In tale contesto si potrebbero sottoporre a un esame più rigoroso di validità anche alcune recenti concezioni del ruolo del Welfare state; il riferimento è, in particolare, alla teoria del social investment state che vede l'estensione dell'istruzione come condizione necessaria e sufficiente per aumentare l'efficienza, l'equità - orizzontale e verticale - e l'eguaglianza di opportunità (Morel et al. 2012).

Prendere sul serio le disuguaglianze within può, dunque, condurre a progressi significativi nell'analisi teorica e nella definizione delle politiche più idonee per contrastare la disuguaglianza.

---

<sup>26</sup> Sul tema dell'*overeducation* si vedano Croce (2011) e Franzini e Raitano (2012).

## Bibliografia

- Acemoglu D. (2002), *Technical Change, Inequality, and the Labor Market*, in «Journal of Economic Literature», vol. 40, pp.7-72.
- Acemoglu D. e D. Autor (2010), *Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings*, in *Handbook of Labor Economics Volume 4* a cura di O. Ashenfelter, D. Card, Elsevier, Amsterdam.
- Autor D., L. Katze e M. Kearney (2006), *The Polarization of the U.S. Labor Market*, in «American Economic Review Papers and Proceedings», vol. 96, pp. 189-194.
- Baldini M. e S. Toso (2009), *Disuguaglianza, povertà e politiche pubbliche*, il Mulino, Bologna.
- Bertola G., Blau F., Khan L. (2002), “Comparative Analysis of Labour Market Outcomes: Lessons for the US from International Long-Run Evidence”, in *The Roaring Nineties: Can Full Employment be Sustained?*, a cura di A. Krueger e R. Solow, Russell Sage and Century Foundations, pp. 159-218
- Bound J. e G. Johnson (1992), *Changes in the Structure of Wages in the 1980s: An Evaluation of Alternative Explanations*, in «American Economic Review», vol. 82, pp. 371-92.
- Brandolini A., P. Cipollone e P. Sestito (2001), “Earnings dispersion, low pay and household poverty in Italy, 1977-1998”, *Temi di Discussione Banca d’Italia*, n. 427.
- Card, D. (1996), “The Effect of Unions on the Structure of Wages: A Longitudinal Analysis”, *Econometrica*, 64, pp. 957-979.
- Checchi D., García-Peñalosa C. (2008), “Labour market institutions and income inequality”, *Economic Policy*, 23, pp. 601-649
- Cholezas A. e P. Tsakloglou (2007), *Earnings inequality in Europe: Structure and Patterns of Inter-Temporal Changes*, in «IZA Discussion Paper», n. 2636.
- Croce G. (2012), “L’overeducation in Europa e in Italia. Dobbiamo prenderla sul serio?”, *Meridiana*, n. 71-72.
- DiNardo, J., Fortin N., Lemieux T. (1996), “Labour Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semi-Parametric Approach”, *Econometrica*, 64, pp. 1001-1044.
- Elbers C., P. Lanjouw, J. Mistiaen e B. Ozler (2005), *Re-interpreting sub-group inequality decompositions*, in «Policy Research Working Paper Series», n. 3687, The World Bank, Washington.
- Feenstra C. e G. Hanson (2003), *Global Production Sharing and Rising Inequality: A Survey of Trade and Wages*, in *Handbook of International Trade Volume 1* a cura di C. Kwan, J. Harrigan, Elsevier, Amsterdam.
- Firpo S., N. Fortin e T. Lemieux (2011), *Occupational Tasks and Changes in the Wage Structure*, in «IZA Discussion Paper», n. 5542.
- Franzini M. e M. Raitano (2010), *Non solo istruzione. Condizioni economiche dei genitori e successo dei figli nei paesi europei*, in *Immobilità diffusa. Perché la mobilità intergenerazionale è così bassa in Italia* a cura di D. Checchi, il Mulino, Bologna 2010
- Franzini M. e M. Raitano (2011), “Non solo capitale umano: la disuguaglianza salariale e il funzionamento del mercato del lavoro”, *Meridiana*, n. 71-72.
- Franzini M. e M. Raitano (2012), *Few and underutilized? Overeducation on Italian graduates*, in *Labour Economics: PLUS Empirical Studies* a cura di E. Mandrone, Ediguida Editore, in corso di pubblicazione.

- Gould E. (2005), *Inequality and Ability*, in «Labour Economics», vol. 12, pp. 169-189.
- Katz L. e K. Murphy (1992), *Changes in Relative Wages, 1963-87: Supply and Demand Factors*, in «Quarterly Journal of Economics», vol. 107, pp.35-78.
- Lemieux T. (2006), *Postsecondary Education and Increasing Wage Inequality*, in «American Economic Review Papers and Proceedings», vol. 96, pp. 195-199.
- Morel N., Palier B., Palme J. (eds) 2012, *Towards a Social Investment Welfare State? Ideas, Policies and Challenges*, Policy Press.
- OCSE (2011), *Divided we Stand. Why Inequality Keeps Rising*, Oecd, Parigi.
- Raitano M. (2012a), “I primi anni di carriera: lavoro atipico, povero e bassa accumulazione contributiva. L’evidenza di un panel di lavoratori italiani”, *Rivista delle Politiche Sociali*, n. 2/2012.
- Raitano M. (2012b), *La distribuzione dei redditi da lavoro in Italia nel periodo 1996-2009*, di prossima pubblicazione in *Economia e lavoro*, 2012, n. 3.
- Shorrocks A. (1980), *The class of additively decomposable inequality measures*, in «Econometrica», vol. 48, pp. 613–625.
- Valentini E. (2009), *L’economia sommersa incide sulla misurazione della disuguaglianza?*, in *L’Italia delle disuguaglianze* a cura di L. Cappellari, P. Naticchioni, S. Staffolani, Carocci, Roma.