

## **La misurazione del capitale umano dal lato della domanda di lavoro**

Gilberto Antonelli

*Dipartimento di Scienze Economiche, Università di Bologna  
School of Development Innovation and Change*

Roberto Antonietti

*Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali “Marco Fanno”, Università di Padova  
School of Development Innovation and Change*

Giovanni Guidetti

*Dipartimento di Scienze Economiche, Università di Bologna  
School of Development Innovation and Change*

### **Abstract**

Il progetto di ricerca che è all’origine dei lavori pubblicati nel volume curato da Leonello Tronti si è proposto di fornire un inquadramento teorico e di realizzare un’analisi empirica esplorativa sulla misurazione del capitale umano dal lato della domanda di lavoro.

L’idea di partenza è che la teoria economica dominante soffra di una grave distorsione quando cerca di studiare il capitale umano. Essa tende a non valorizzare adeguatamente i molteplici significati e le diverse implicazioni di tale concetto, a privilegiare il lato dell’offerta di lavoro ed a sottostimare l’utilità delle intuizioni e delle congetture che si possono desumere dall’analisi del lato domanda.

Tale distorsione si ripropone in fase di misurazione del capitale umano e induce a sottostimare il potenziale di informazioni ottenibile da una maggiore attenzione ai comportamenti delle imprese quando domandano capitale umano.

Questo bias è spiegabile sia con motivazioni di ordine teorico, soprattutto quando si ha in mente l’equilibrio di un mercato del lavoro in concorrenza perfetta, sia chiamando in causa le maggiori difficoltà in fase di rilevazione empirica, che non possono essere trascurate, ma che non sembrano molto convincenti alla luce delle molteplici alternative utilizzabili, delle nuove disponibilità di basi di dati, anche di carattere amministrativo, e delle integrazioni possibili tra diverse basi di dati disponibili.

Nel Capitolo 3 vengono offerti alcuni spunti preliminari di riflessione sulla necessità e sulla possibilità di misurare il capitale umano dal lato della domanda di lavoro, a partire dalla considerazione di vecchie e nuove controversie teoriche e di fatti nuovi che contribuiscono a diversificare le proprietà dei fenomeni ricompresi sotto tale concetto.

Partendo da una prospettiva di studio dell’organizzazione economica della conoscenza, esterna ed interna alle imprese, il capitolo focalizza, poi, l’attenzione sul ruolo chiave delle “*pipeline* delle competenze professionali” come schema interpretativo sia dei canali autonomi di creazione e acquisizione da parte delle imprese di conoscenze e competenze, generali e specifiche, sia dei mezzi a loro disposizione per colmare il disallineamento tra le competenze acquisite dai lavoratori e quelle richieste. Nell’Appendice si suggeriscono anche nuovi possibili canali da utilizzare nella costruzione di nuovi indicatori di formazione del capitale umano riguardanti la fase del ciclo di vita successiva al primo accesso all’occupazione.

Misurare il capitale umano dal lato della domanda di lavoro è importante per almeno tre ragioni. Primo, perché, assieme all’offerta, la domanda di capitale umano concorre a determinarne il valore di mercato. Secondo, perché gran parte delle analisi teoriche ed empiriche sono tradizionalmente concentrate sul lato dell’offerta di lavoro, avendo l’individuo come principale unità di osservazione. Terzo, perché le politiche di sviluppo del capitale umano non possono fermarsi al solo processo di

istruzione formale, ma devono estendersi a tutti i processi di apprendimento sul lavoro (*work-based learning*) che, in realtà, costituiscono i canali principali mediante i quali i lavoratori acquisiscono conoscenze e competenze specifiche.

Al fine di fornire un primo supporto empirico a tali argomentazioni teoriche, abbiamo proceduto articolando il nostro lavoro in due fasi. A tale lavoro è dedicato il Capitolo 12.

In una prima fase abbiamo costruito un dataset che potesse contenere informazioni dettagliate sia sulle attività delle imprese che sulle loro scelte di formazione. A questo proposito, la School of Development Innovation and Change (SDIC) ha siglato una convenzione con Unioncamere finalizzata al *merge* tra la IX Indagine delle imprese manifatturiere di Capitalia/Unicredit e il Sistema Informativo Excelsior. Il risultato di tale accordo è costituito da un dataset di circa 1500 imprese manifatturiere operanti nel periodo 2001-2005.

Nella seconda fase, utilizzando questo dataset sono state prodotte statistiche descrittive ed analisi econometriche mirate ad individuare i fattori (al 2001-03) in grado di influenzare la propensione delle imprese ad investire in formazione del personale – distinguendo tra formazione di dirigenti e operai e tra formazione interna, esterna e *on-the-job* – e la relativa intensità, misurata in termini di costi unitari e di numero di addetti formati.

I risultati principali delle stime econometriche evidenziano la presenza di alcuni fattori persistenti nell'influenzare le decisioni di formazione delle imprese italiane: la maggiore dimensione, l'elevata dotazione di capitale umano iniziale, la propensione ad impiegare fondi privati anziché pubblici e l'adozione di nuove pratiche organizzative susseguenti all'introduzione di innovazioni tecnologiche.