

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Il grande mismatch

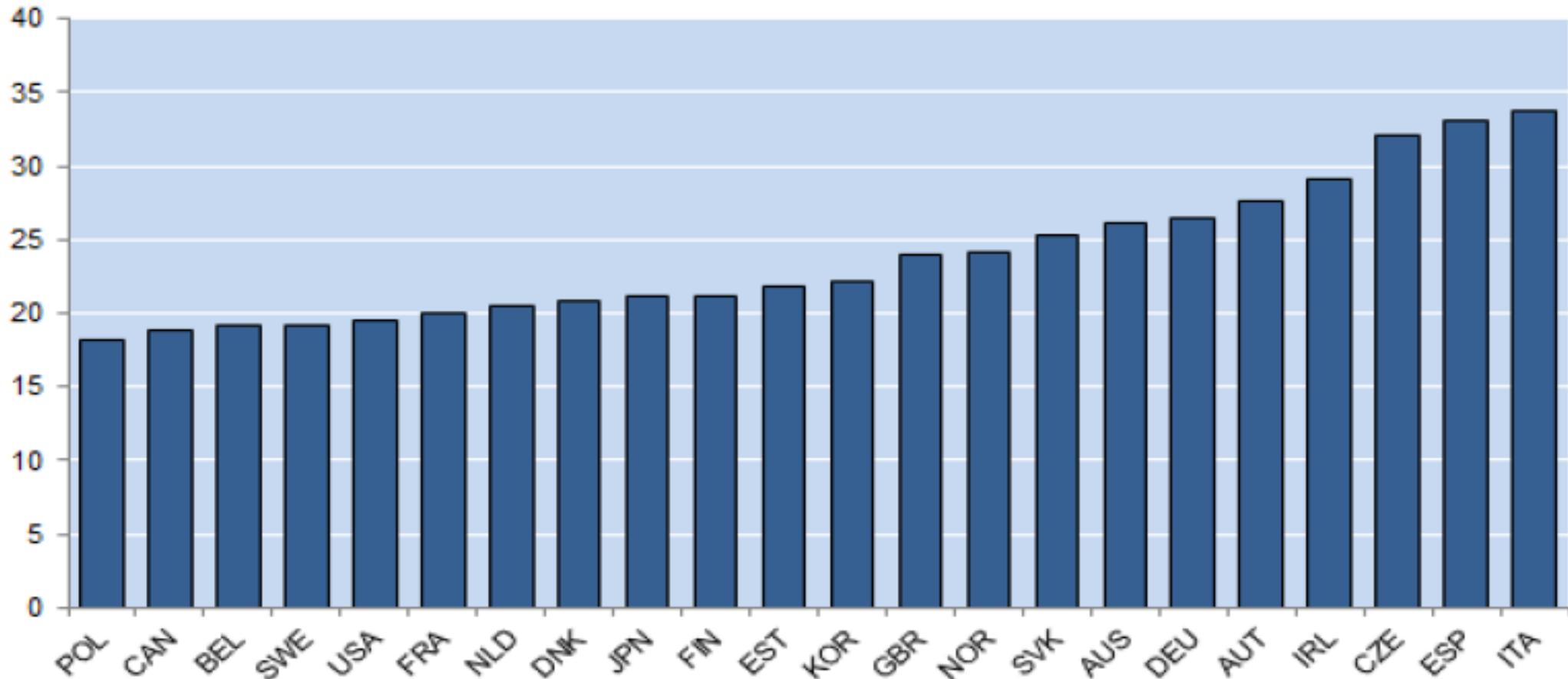
Tito Boeri

Università degli Studi di Torino

Torino, 28 novembre 2016

La grande inefficienza allocativa

Percentage of workers with skill mismatch; selected OECD countries, 2011-12



Da criticità a opportunità

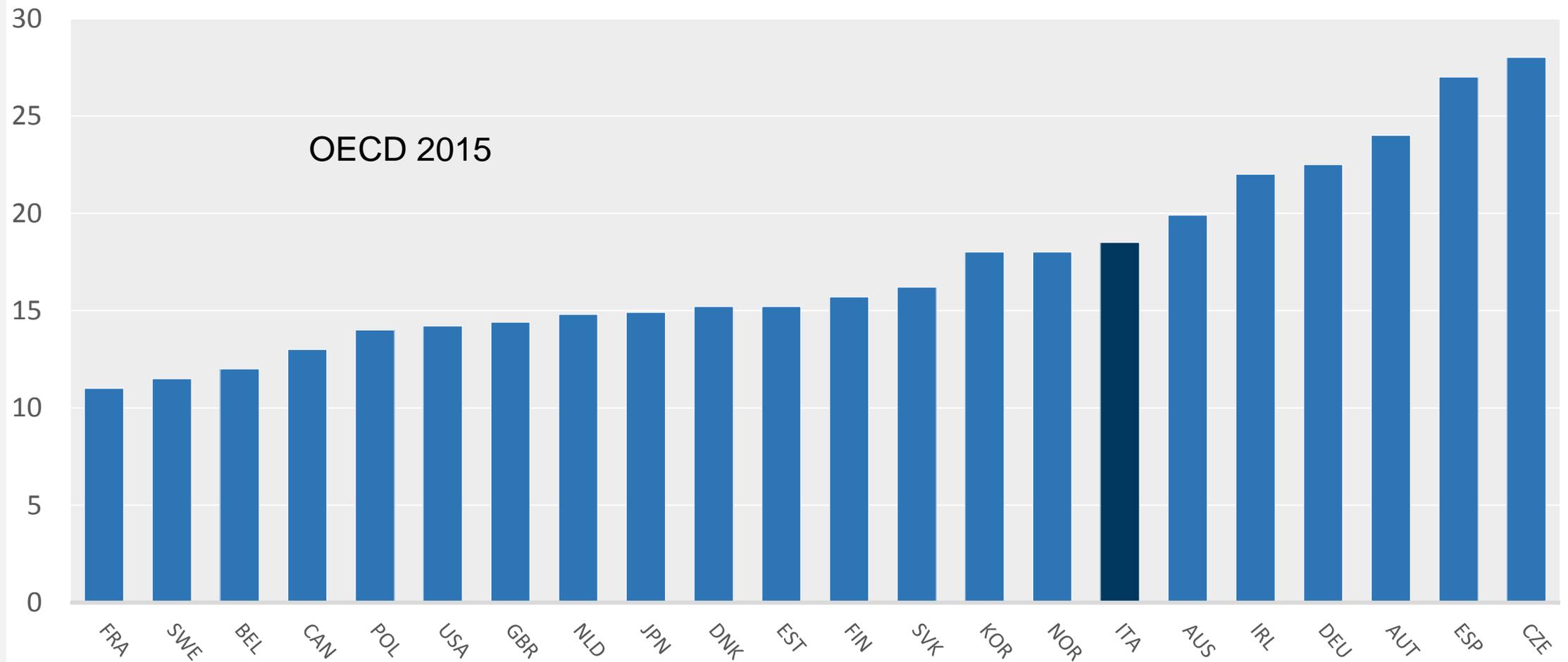
- Problema allocativo: abbiamo le persone sbagliate nel posto sbagliato. Possiamo migliorare condizione di lavoratori e datori di lavoro con capitale umano di cui già disponiamo.
- Se riducessimo lo skill mismatch al livello del paese Ocse con più basso mismatch in ciascun settore, la produttività del lavoro crescerebbe del 10% in Italia (un quinto della differenza nell'efficienza allocativa fra Italia e Stati Uniti) (OECD, The Future of Productivity, 2015)

4 domande chiave

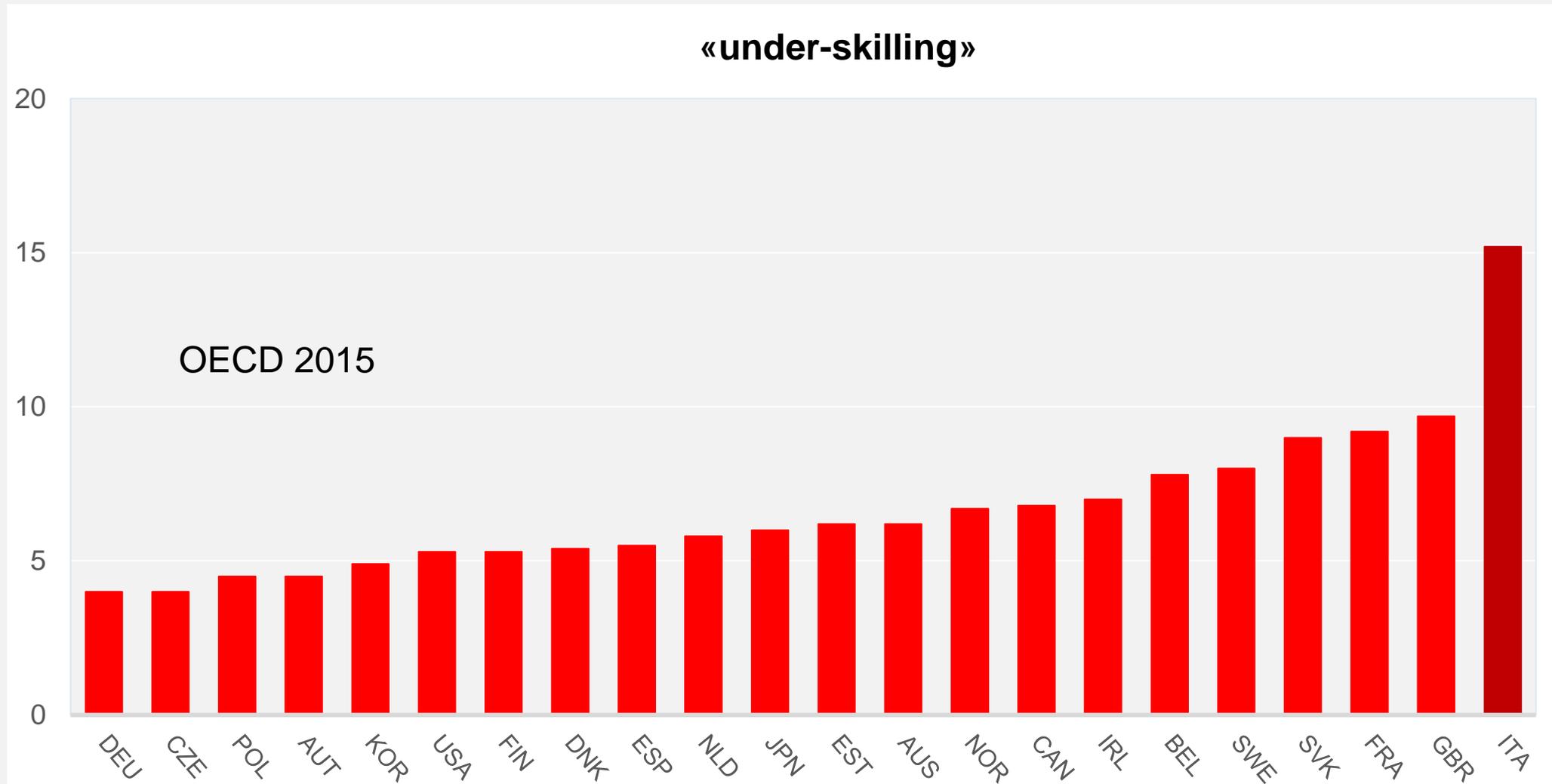
1. Troppe o troppo poche competenze?
2. Perché offerta di competenze non si adegua alla domanda?
3. Come ridurre la segregazione delle competenze?
4. Può l'Europa aiutarci a ridurre il mismatch?

Percentuale di lavoratori troppo qualificati per il lavoro che fanno

«over-skilling»

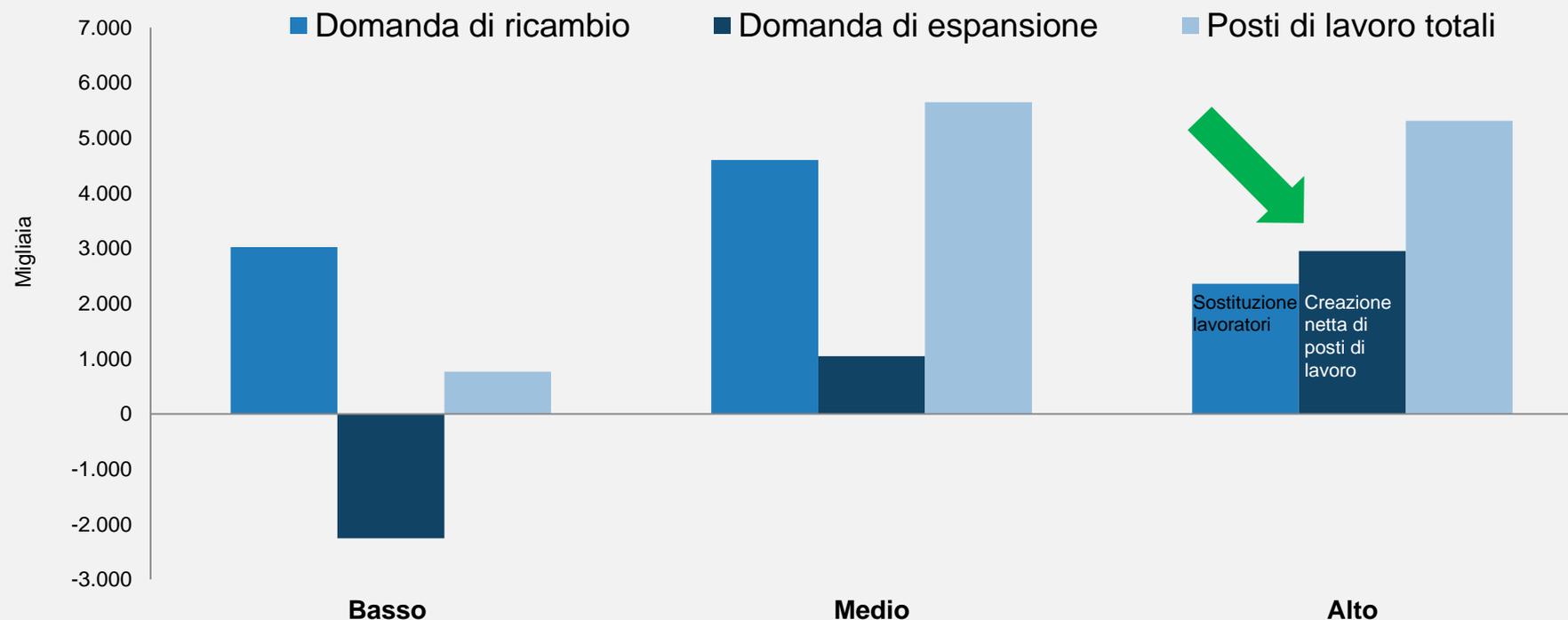


Percentuale di lavoratori privi delle competenze necessarie per il lavoro che fanno



Domanda di competenze destinata ad aumentare

Stime sulle opportunità di lavoro in Italia per livello di istruzione, 2013-2025



Fonte: CEDEFOP, Job opportunities: Skills forecast, 2013-2025

Livello di istruzione

Basso = Elementare e secondaria inferiore

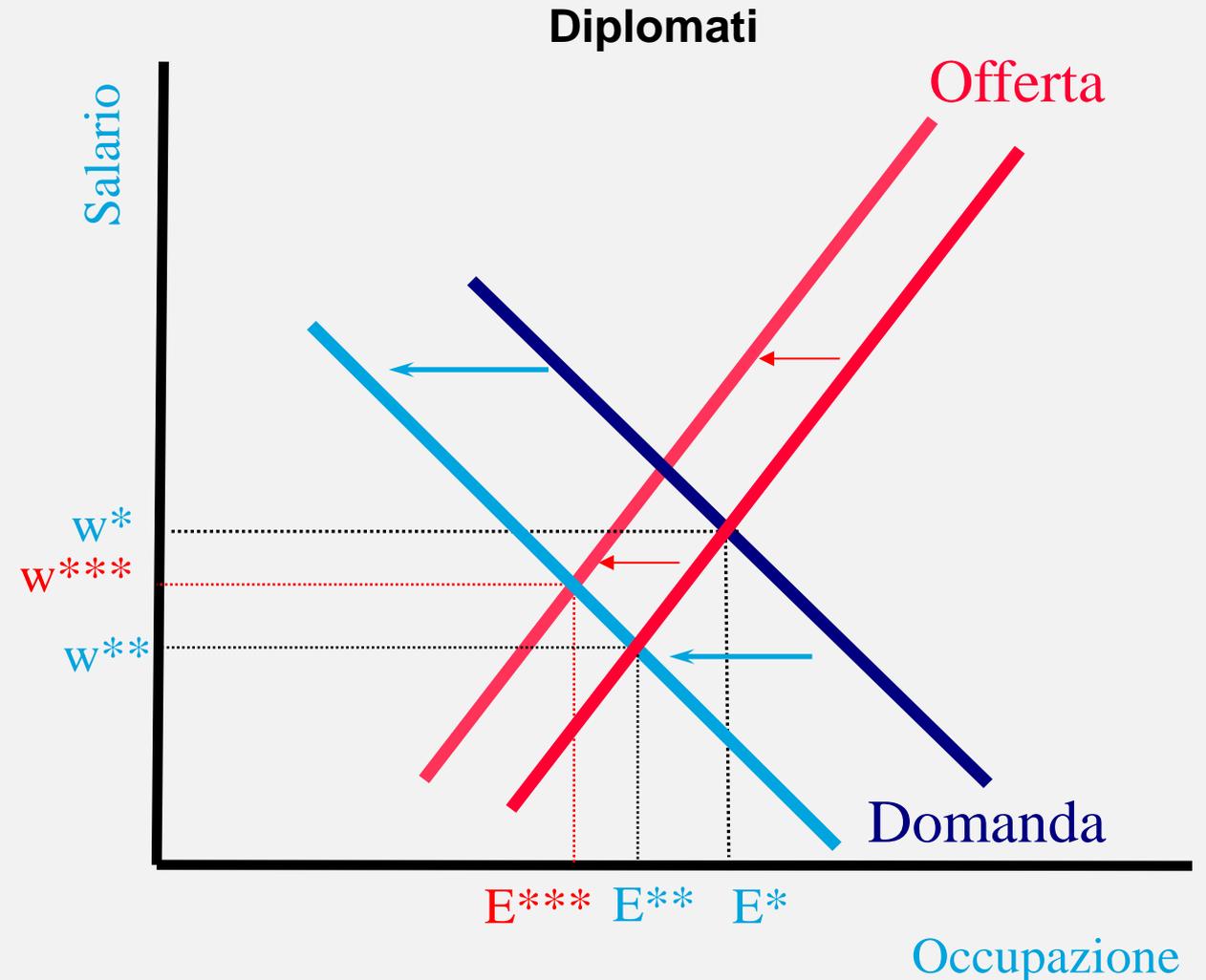
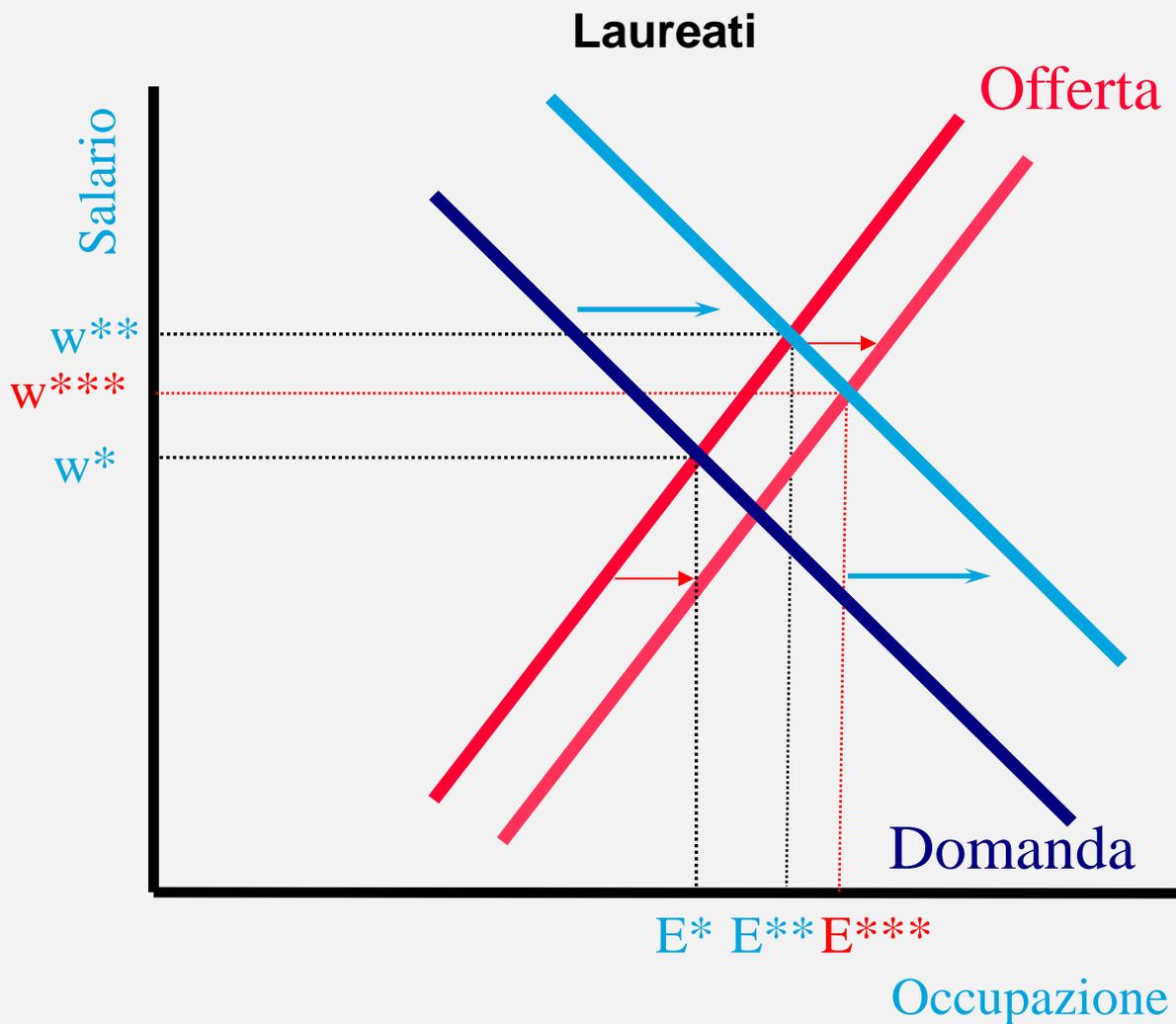
Medio = Secondaria superiore e post-secondaria non terziaria (ISCED 3-4)

Alto = Terziaria (ISCED 5-6)

4 domande chiave

1. Troppe o troppo poche competenze?
2. Perché offerta di competenze non si adegua alla domanda?
3. Come ridurre la segregazione delle competenze?
4. Può l'Europa aiutarci a ridurre il mismatch?

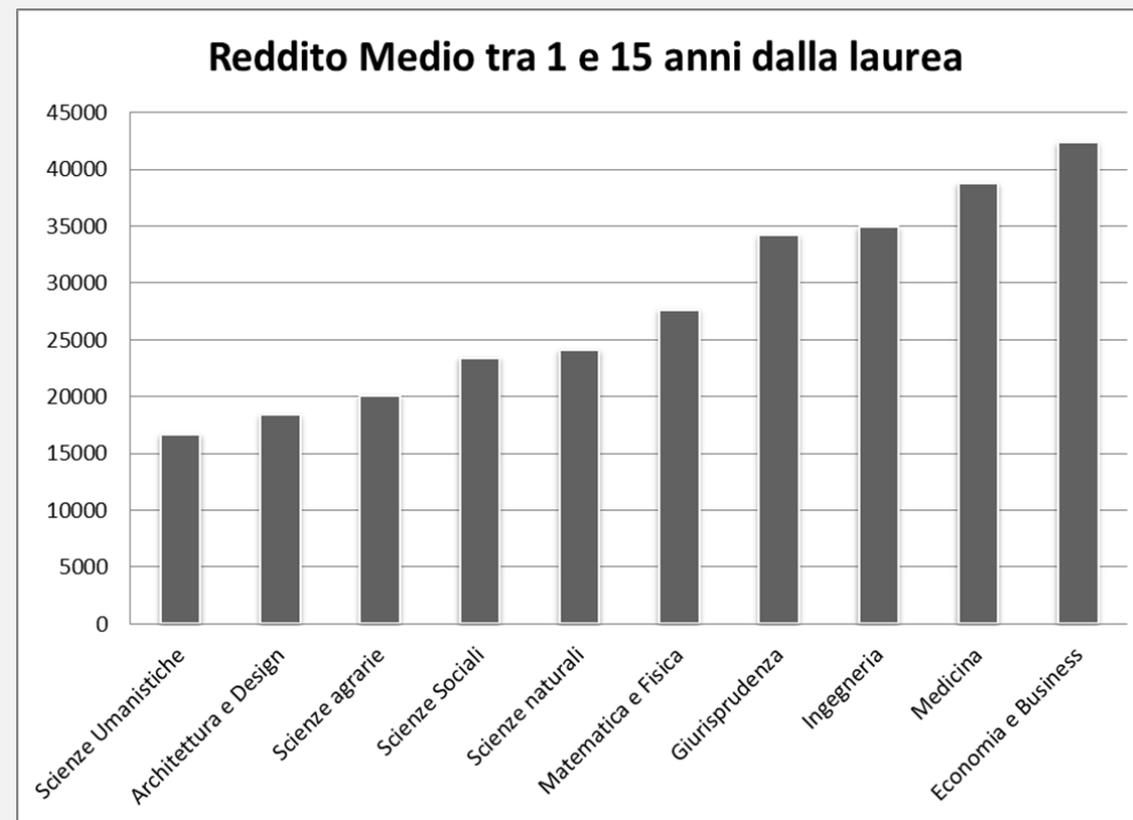
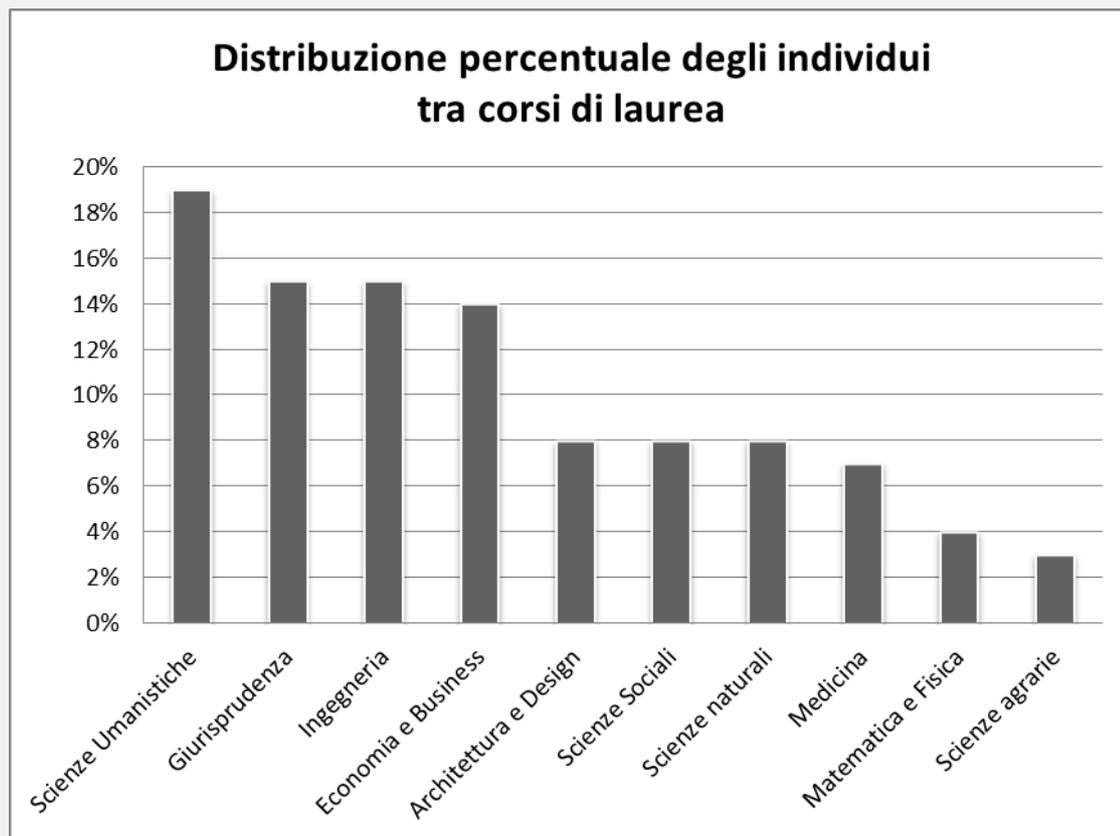
Domanda e offerta di competenze e differenziali salariali



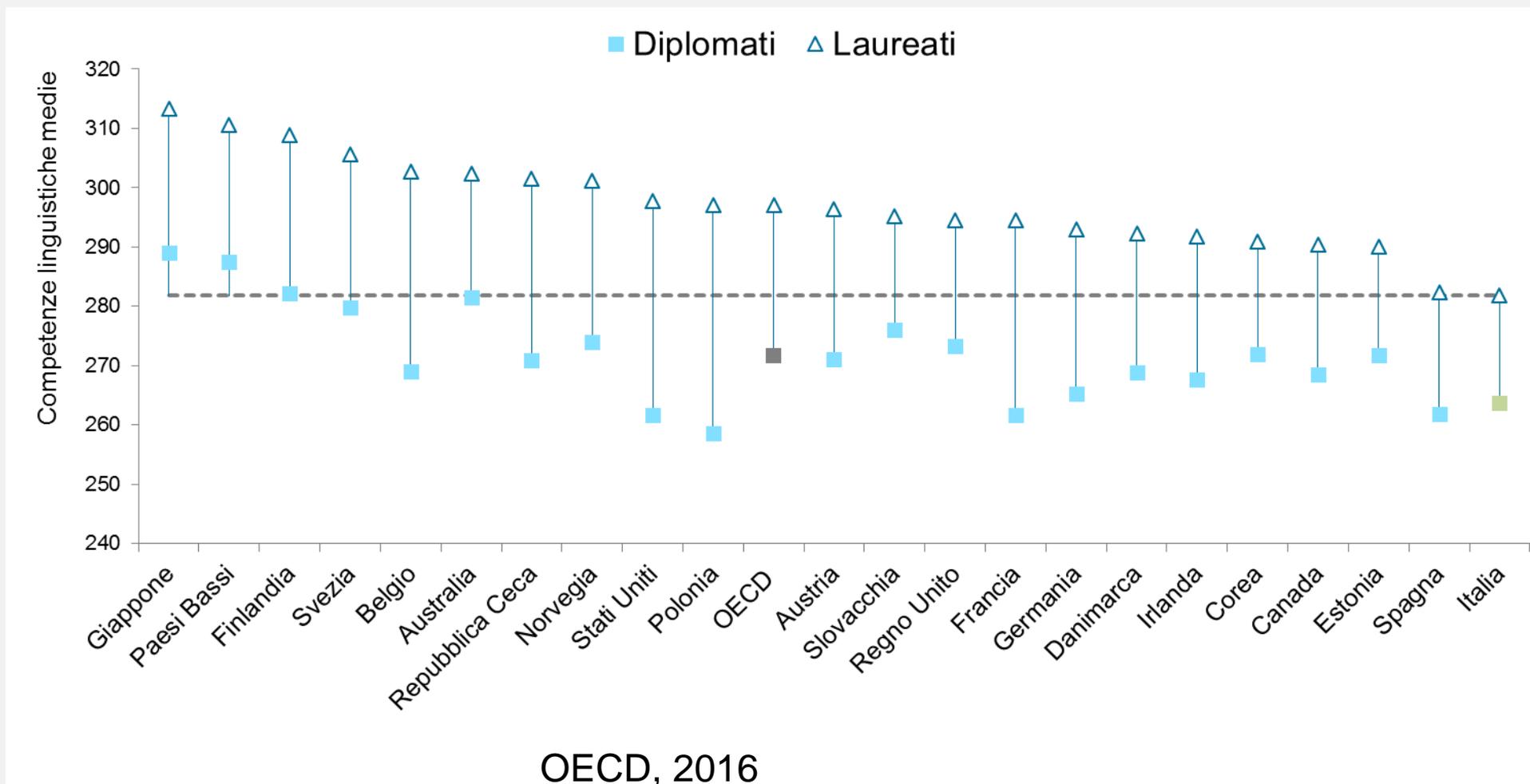
L'anomalia italiana

- Nel 2014 23,3% degli italiani tra i 30 e i 34 anni aveva una laurea, il numero più basso per l'intera Unione europea (media UE-27: 37,7 %)
- Eppure il tasso di disoccupazione per gli italiani laureati tra i 25 e i 39 anni è superiore al 10% (in Germania attorno al 2%), solo leggermente inferiore a quello degli italiani con solo un diploma di scuola superiore (11,1%)
- Inoltre gli studenti universitari italiani si laureano ed entrano nel mercato del lavoro con un anno di ritardo rispetto ai loro coetanei dell'UE-27: il periodo di transizione dal college al primo lavoro in Italia è di circa 10 mesi, il doppio della media UE-27
- E salari di ingresso molto bassi anche per laureati (attorno ai 1.000 euro, 30-40% in meno rispetto ad altri paesi europei)

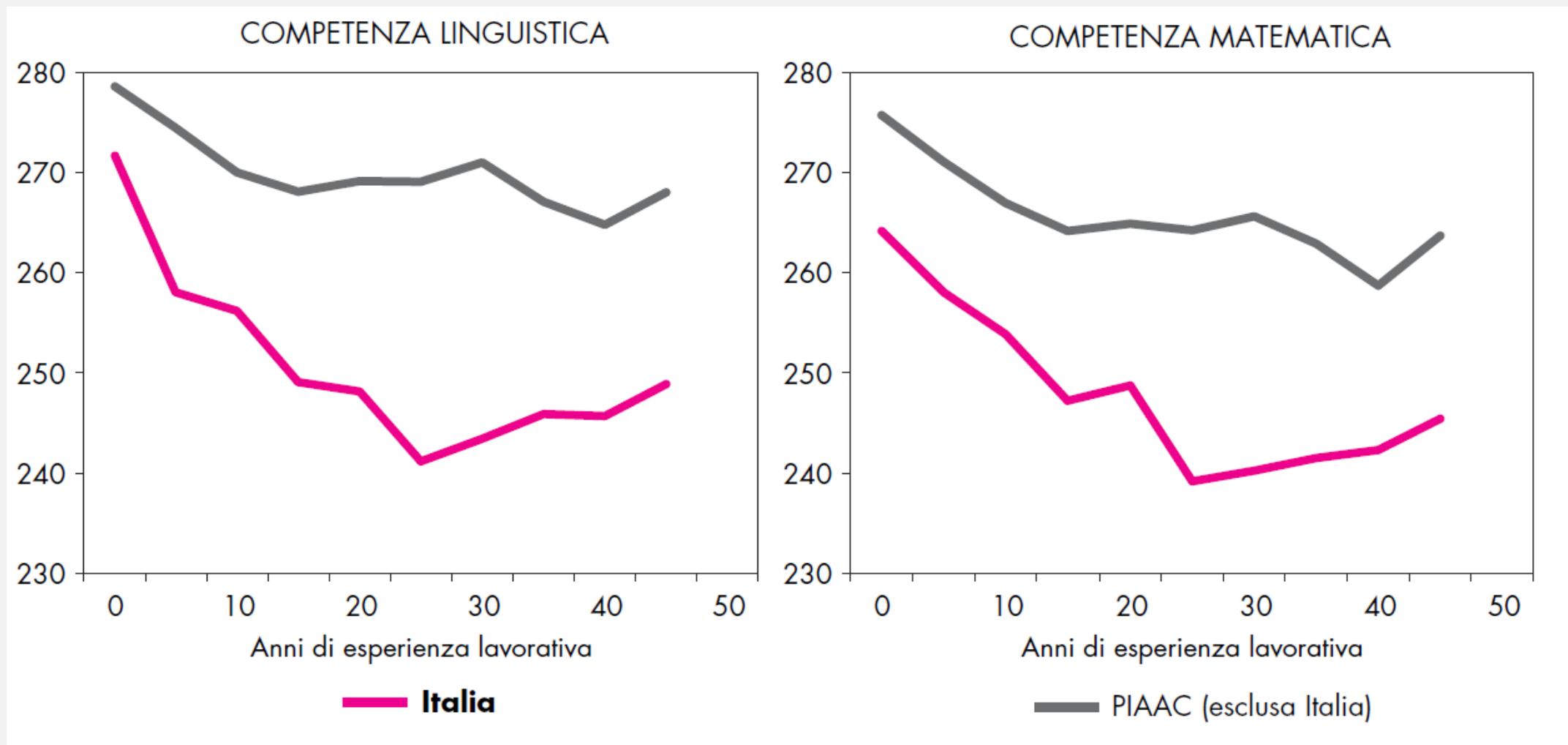
E' un problema di scelta del corso di laurea?



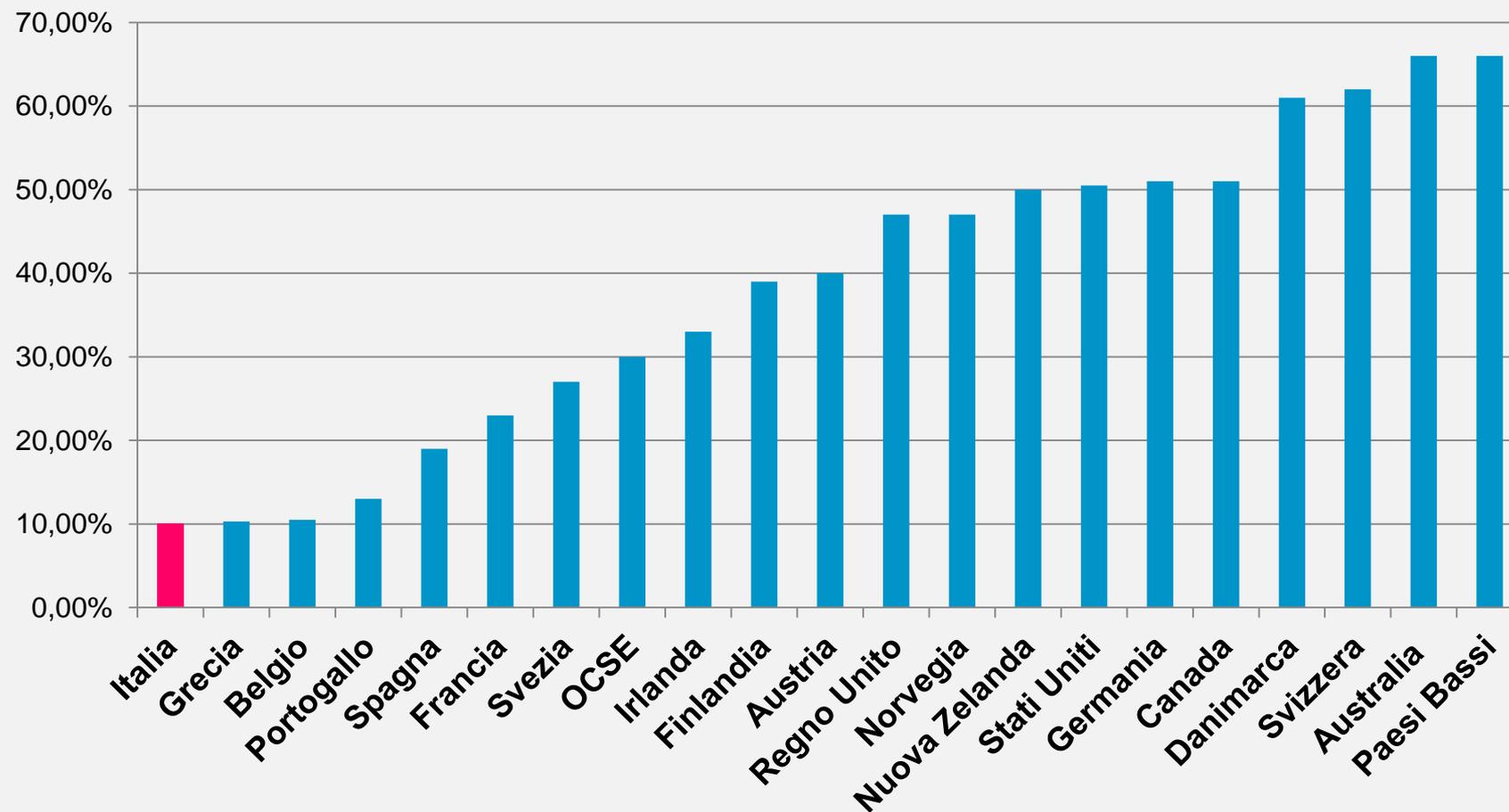
E' un problema di qualità dell'istruzione?



E' un problema di formazione sul posto di lavoro?



Quota di giovani che ricevono formazione sul lavoro (20-24 anni)

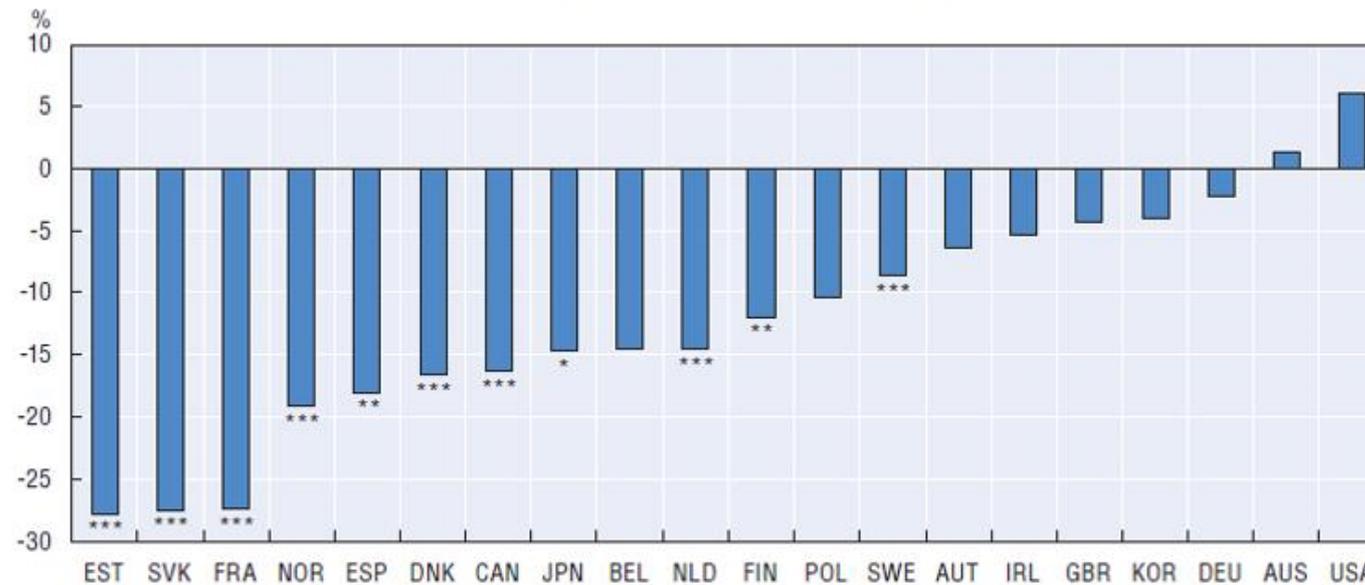


Fonte: OCSE

Forse perché c'è dualismo contrattuale?

Figure 4.14. **Temporary workers and employer-sponsored training**

Estimated percentage effect of temporary contract status on the probability of receiving employer-sponsored training, 2012

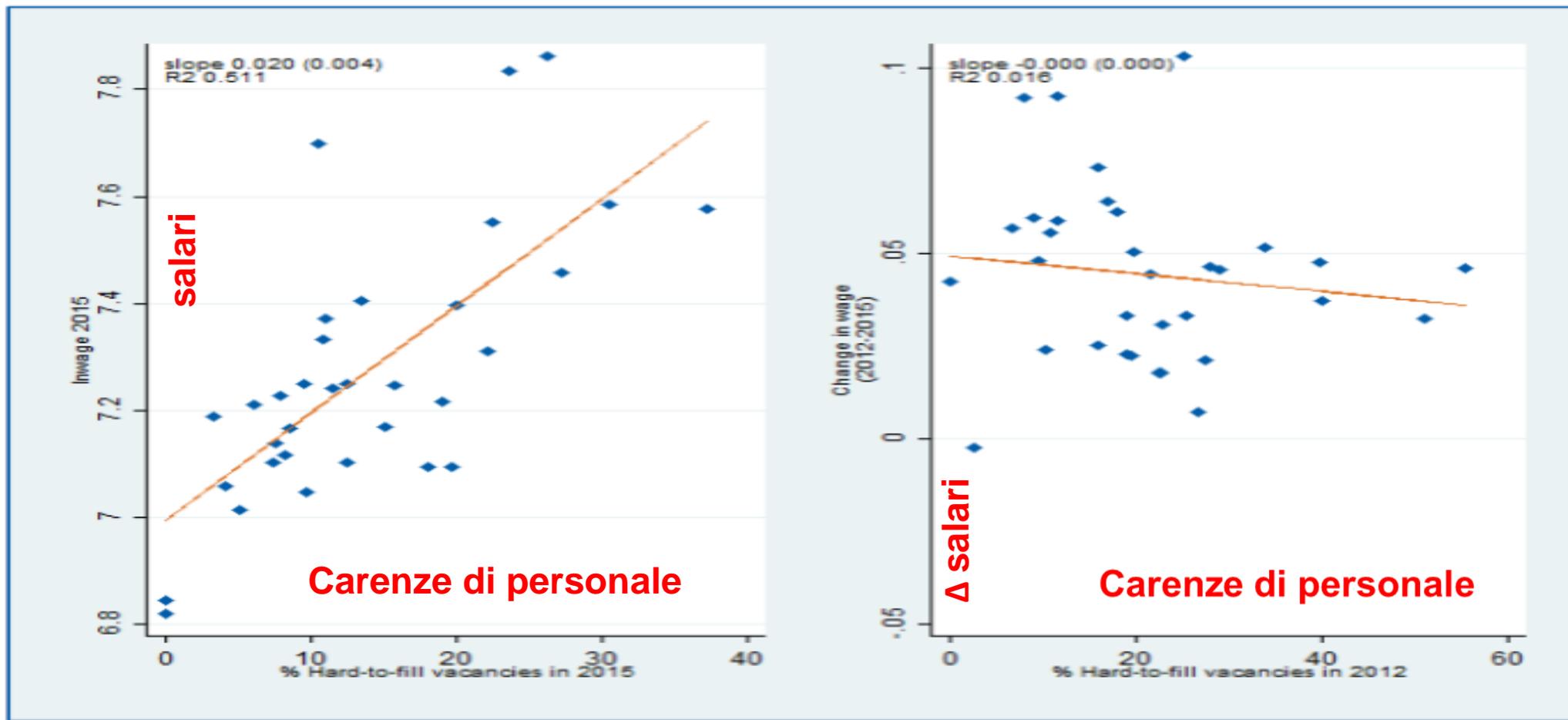


Note: Estimated percentage difference between temporary and permanent workers in the probability of having received training paid for or organised by the employer in the year preceding the survey, obtained by controlling for literacy and numeracy scores and dummies for gender, being native, nine age classes, nine occupations, nine job tenure classes and five firm size classes. Data are based only on Flanders in the case of Belgium and England and Northern Ireland in the case of the United Kingdom.

***, **, *: significant at the 1%, 5%, 10% level, respectively – based on robust standard errors.

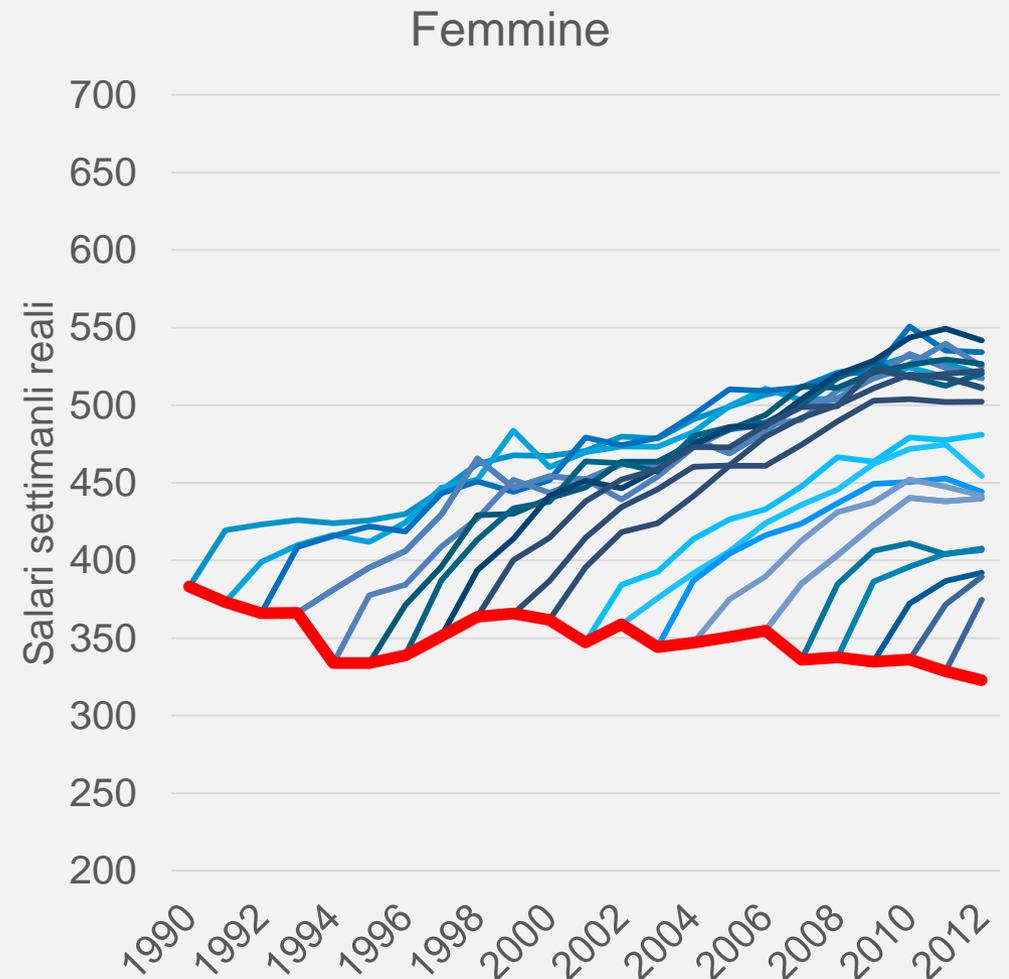
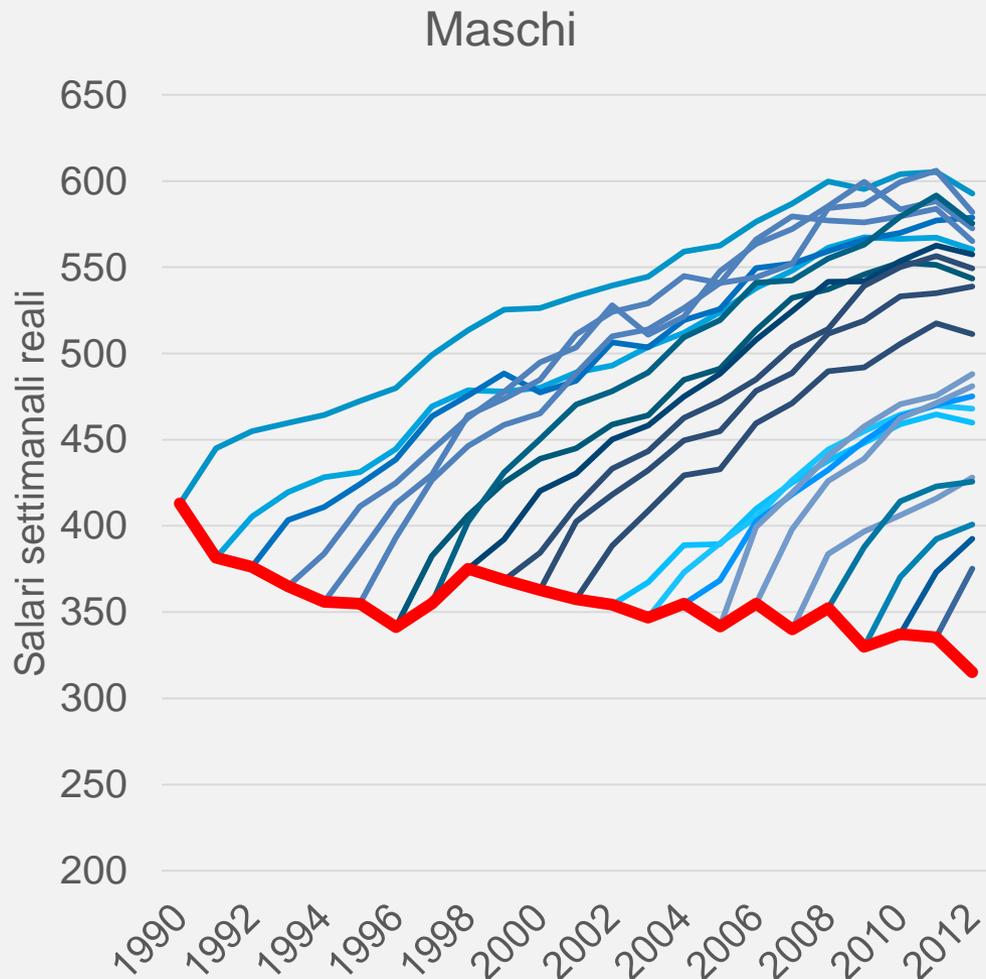
Source: OECD Survey of Adult Skills (PIAAC) 2013, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en>.

E' un problema di contrattazione salariale?



Source: Authors' elaboration based on LFS (Q1-2012 and Q1-2015) and Excelsior data (2012 and 2015)

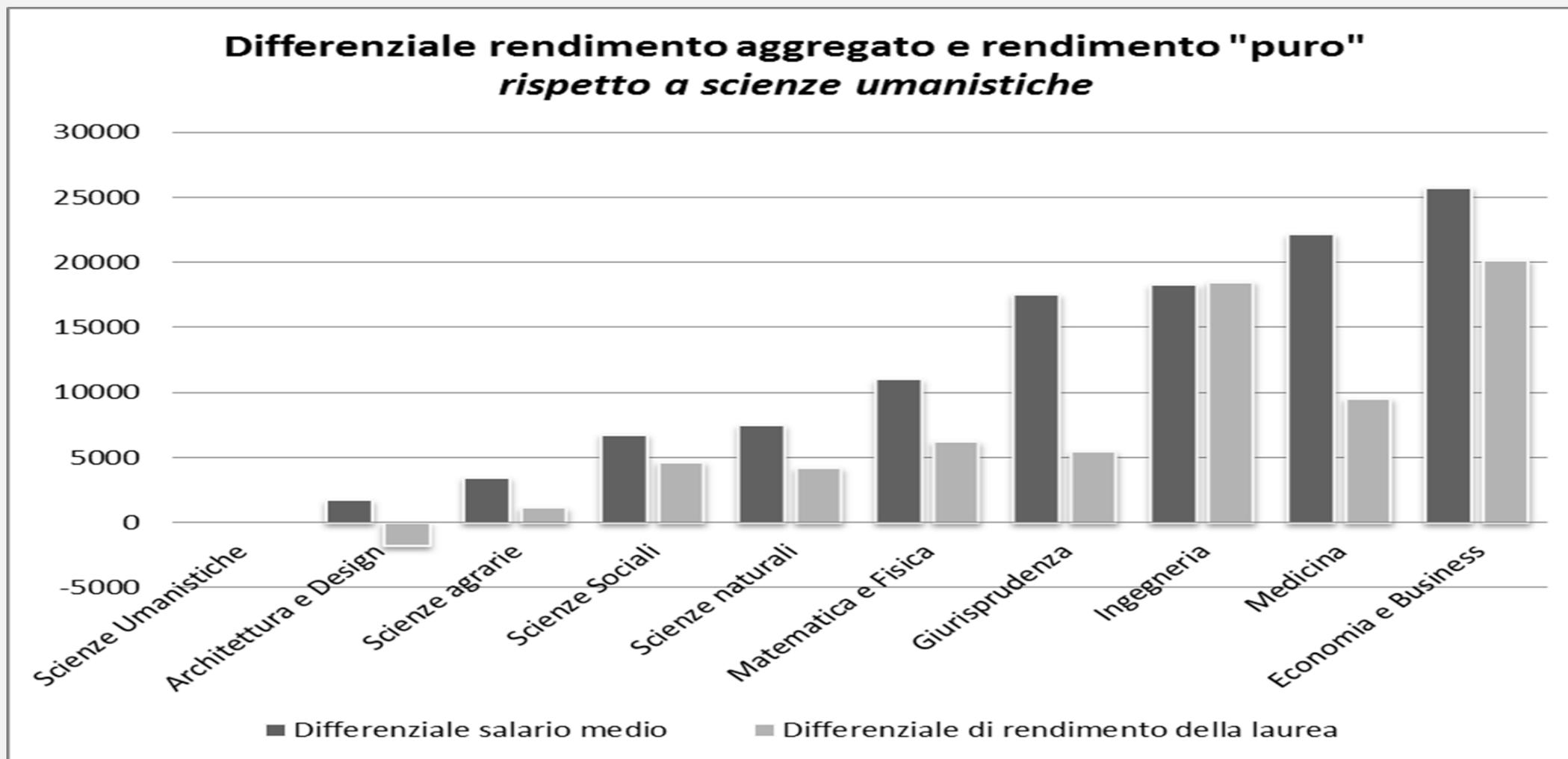
Che penalizza i salari d'ingresso? valori medi, ingresso 25-26 anni



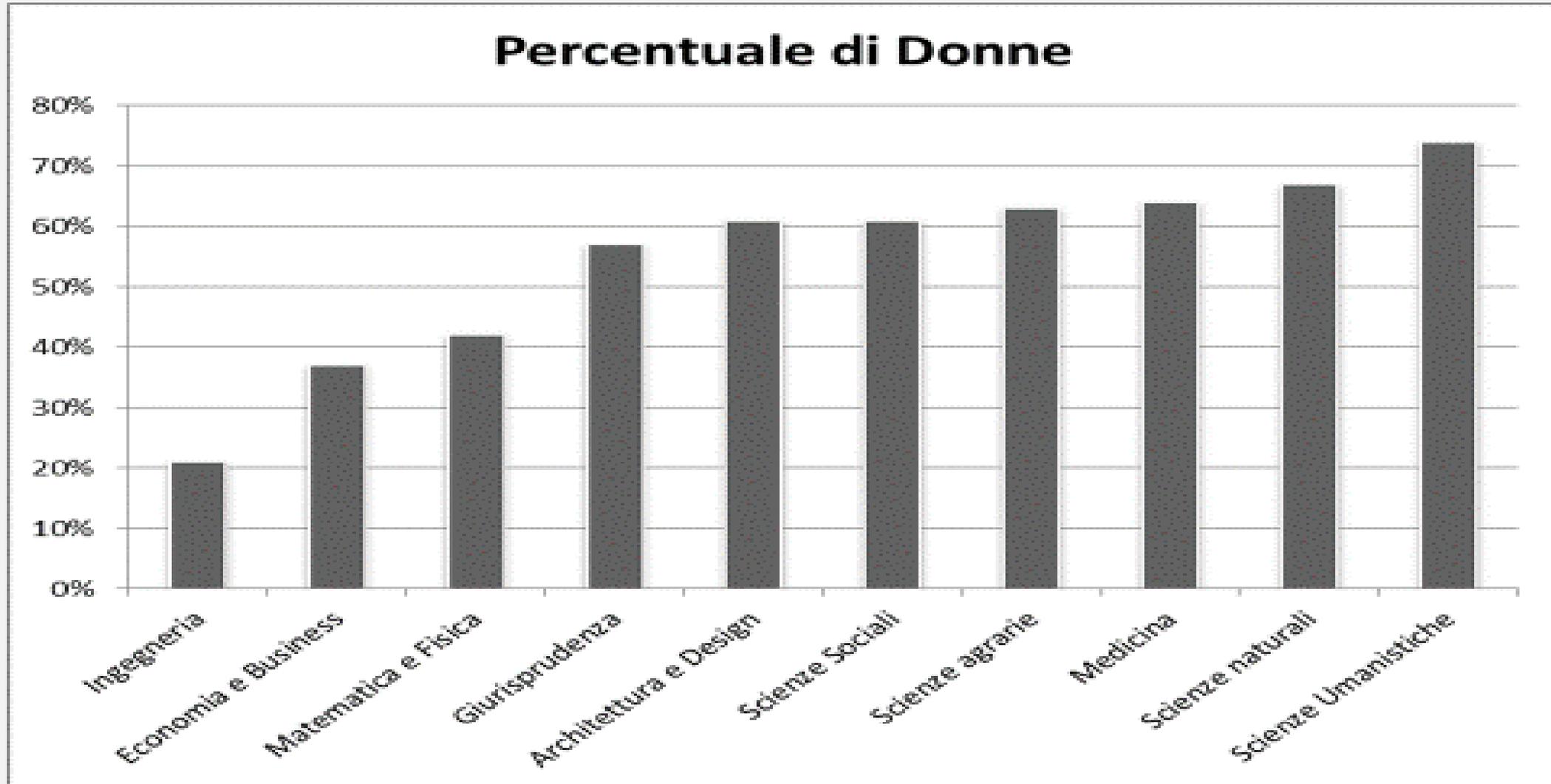
4 domande chiave

1. Troppe o troppo poche competenze?
2. Perché offerta di competenze non si adegua alla domanda?
3. **Come migliorare il processo allocativo?**
4. Può l'Europa aiutarci a ridurre il mismatch?

Scelta corso di laurea come investimento

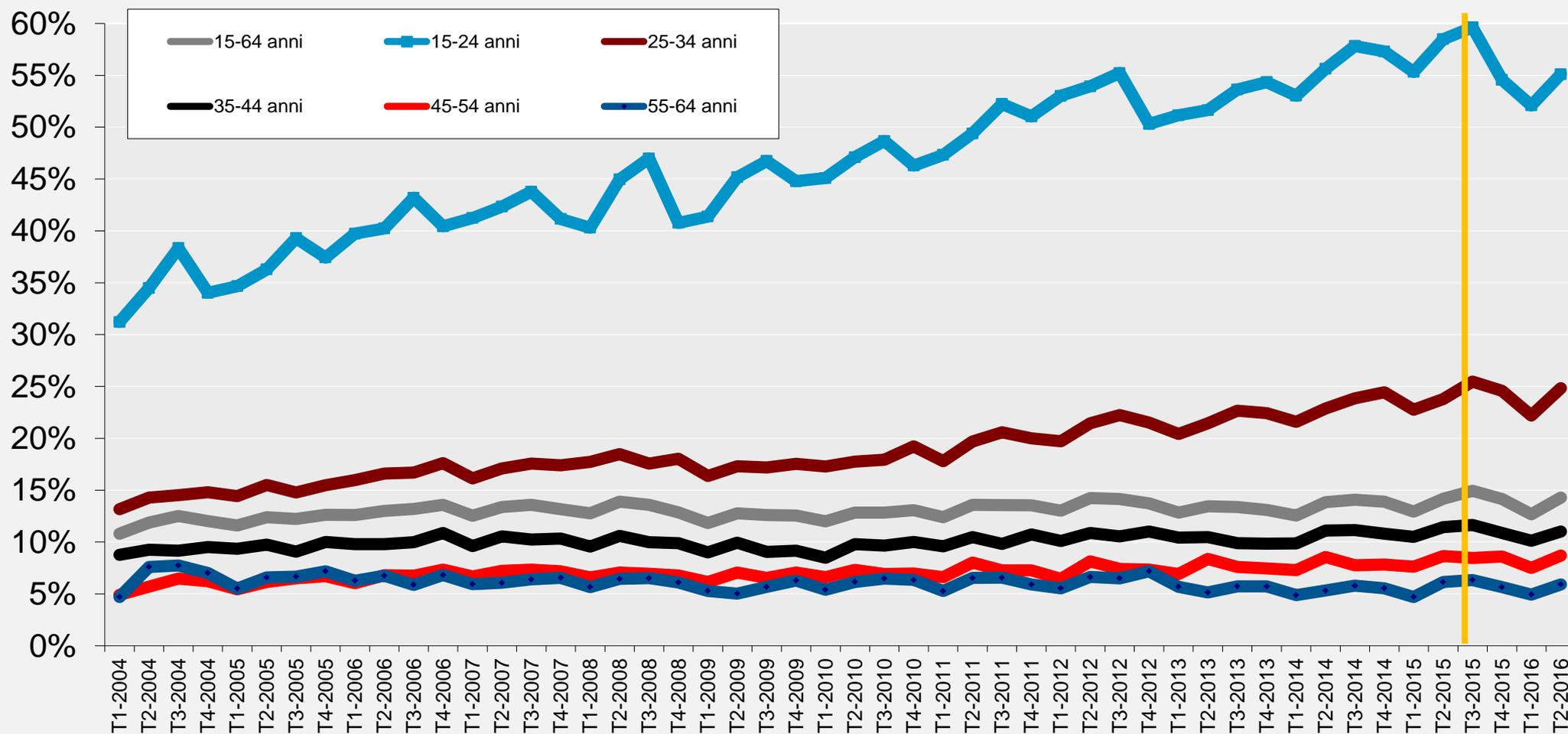


Stereotipi o scelta di consumo?



Segregazione contrattuale

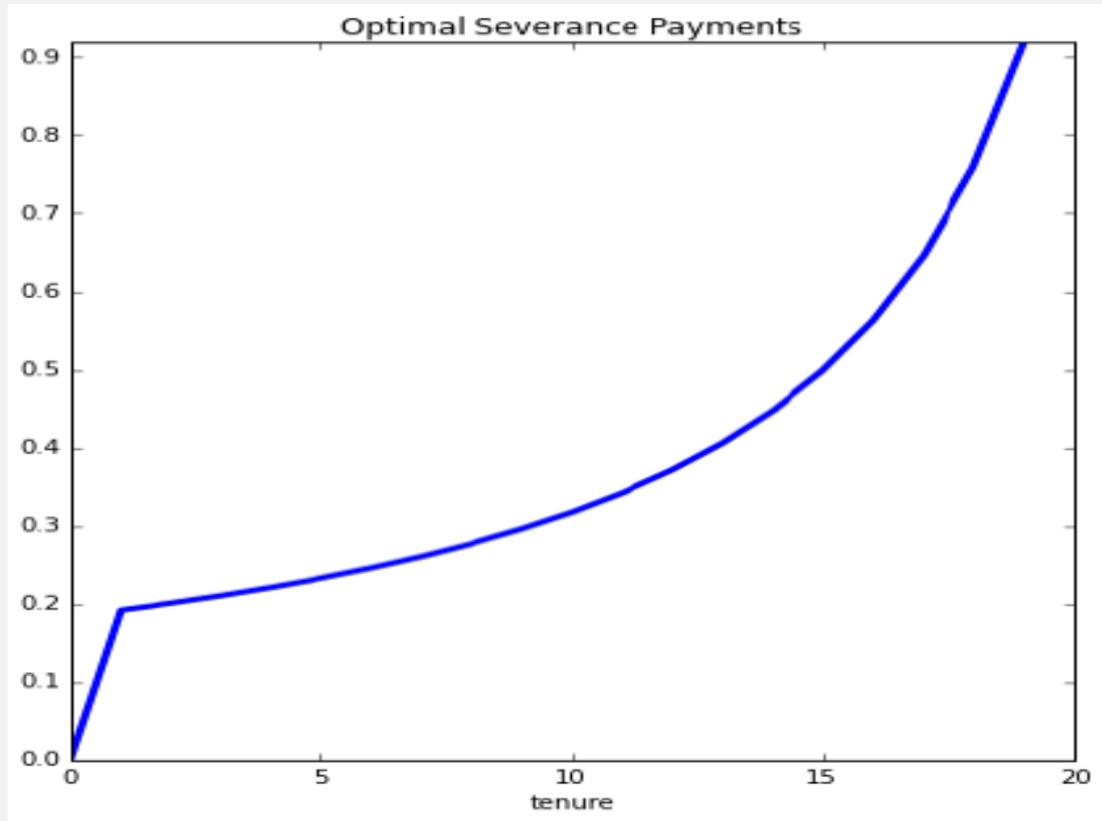
INCIDENZA OCCUPATI A TEMPO DETERMINATO SU OCCUPATI DIPENDENTI PER CLASSE DI ETA'



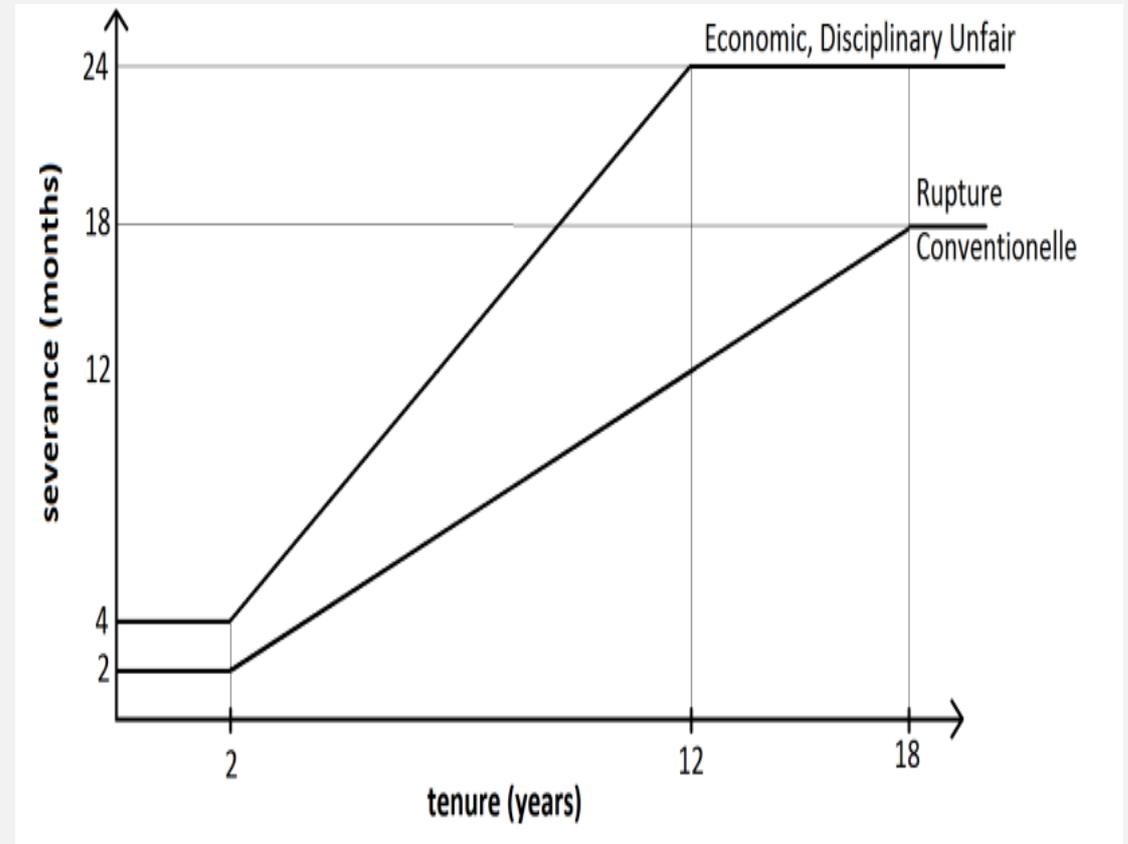
elaborazione su dati Istat

Incentivare formazione sul posto di lavoro

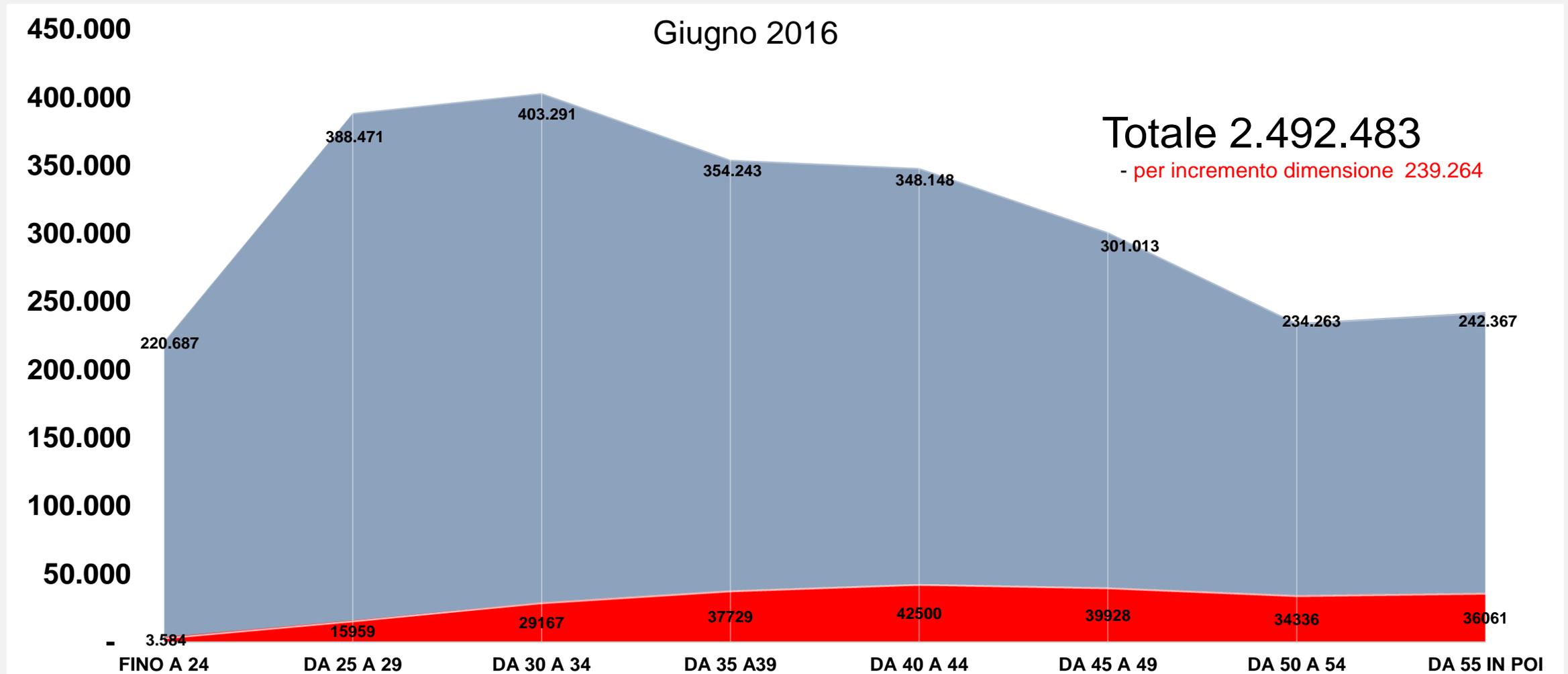
Costi dei licenziamenti ottimali



Contratto a tutele crescenti



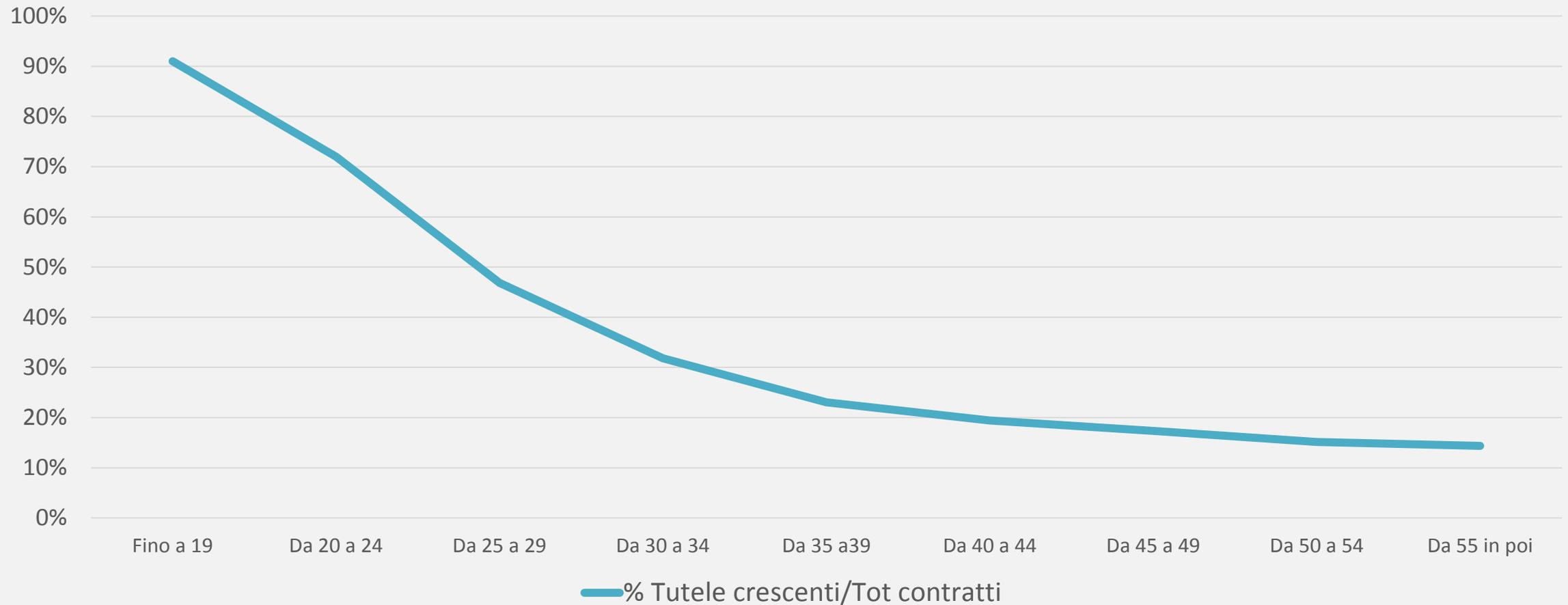
In quanti lavorano con un contratto a tutele crescenti



¹ Campo di osservazione: archivi UNIEMENS dei lavoratori dipendenti privati esclusi lavoratori domestici e operai agricoli. Sono compresi i lavoratori degli enti pubblici economici;
² sono considerate le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato avvenute dal 7 marzo 2015 al 30 giugno 2016 ³. La dimensione aziendale è calcolata sul totale dei lavoratori dell'azienda e quindi comprende sia i lavoratori a tempo determinato che indeterminato

Transizione a tutele crescenti per età

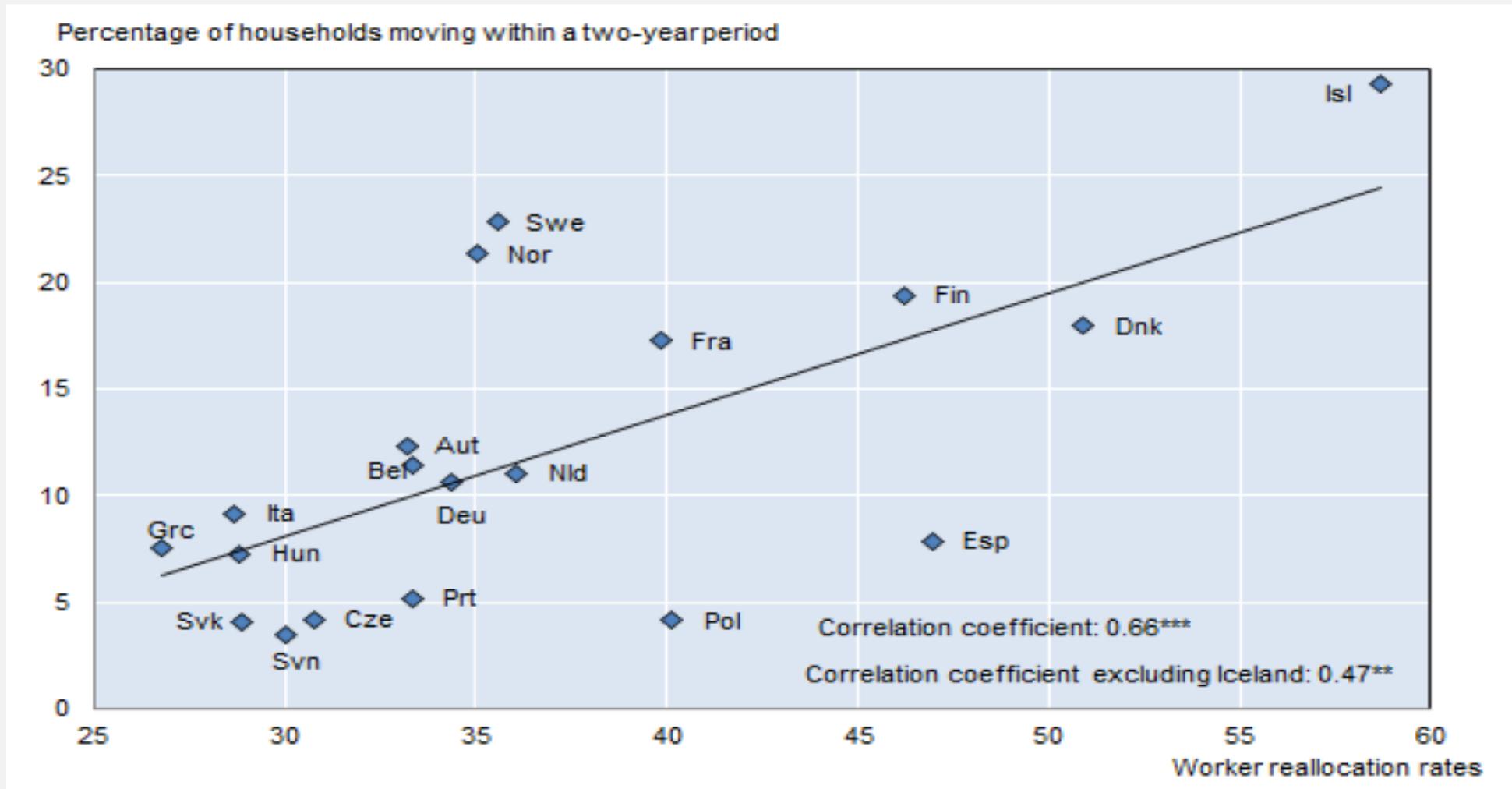
Incidenza contratti a tutele crescenti su contratti a tempo indeterminato per fascia d'età



Incoraggiare mobilità tra lavori

- Non penalizzare chi cambia lavoro. Bene abolizione ricongiunzioni onerose di diritti pensionistici.
- Il sostegno al reddito in costanza di lavoro tutela solo per crisi temporanee. Se crisi strutturali meglio assicurazione salariale che garantisca a chi cambia lavoro retribuzioni iniziali comparabili nel nuovo impiego.
- Decentrare contrattazione a livello di impresa.

Incoraggiare mobilità territoriale

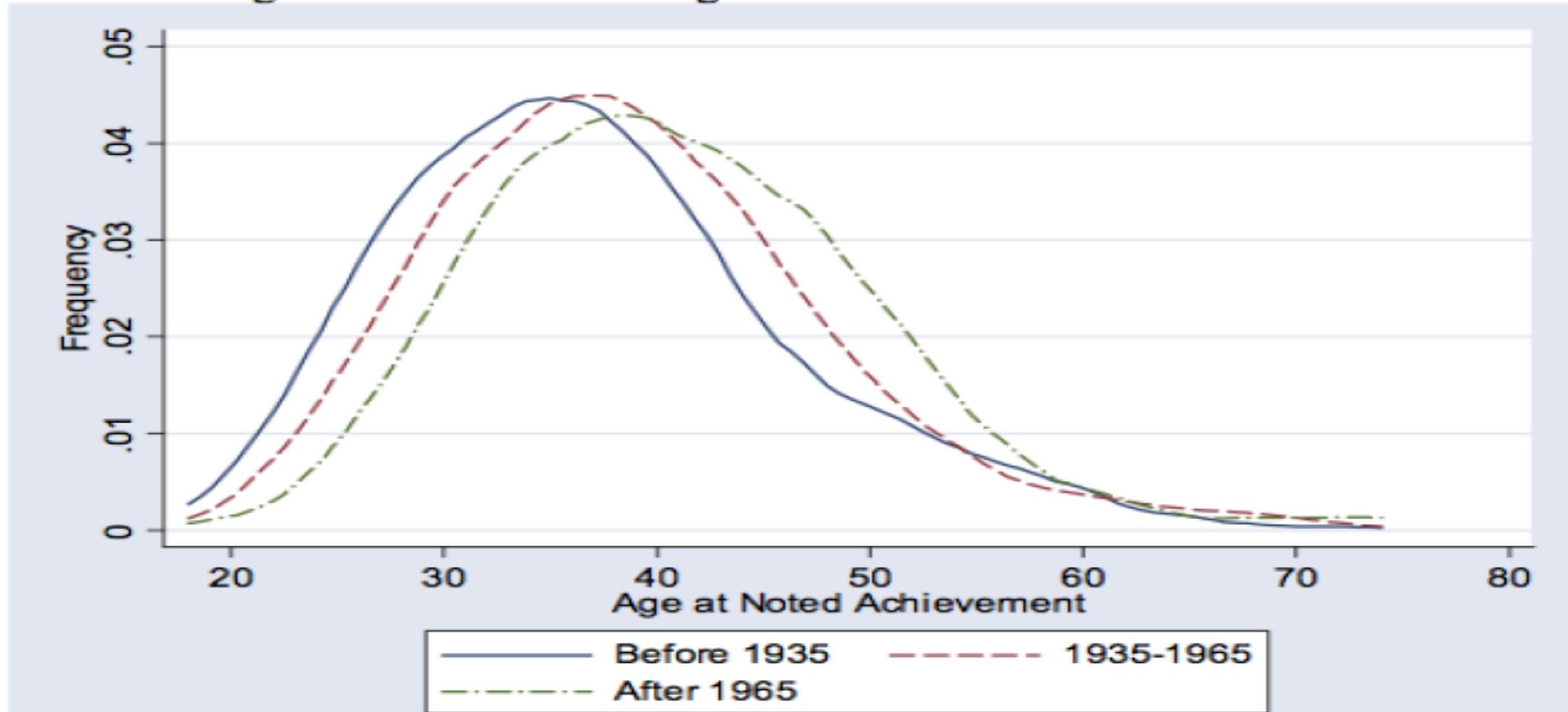


Mobilità territoriale paga

- Studio INPS su generazione 1980
- Chi oggi lavora in Comune diverso da quello di nascita, ha versato mediamente dal 6% (donne) al 7% (uomini) in più di contributi per la pensione rispetto a chi lavora nello stesso Comune in cui è nato
- Questo avviene soprattutto per chi è nato al Sud e nelle isole, ma non solo
- Vantaggio su tutta la distribuzione dei redditi di lavoro. Non solo dato medio

Imprenditorialità, innovazione e ingresso tardivo

Figure 2: Shifts in the Age Distribution of Great Innovation



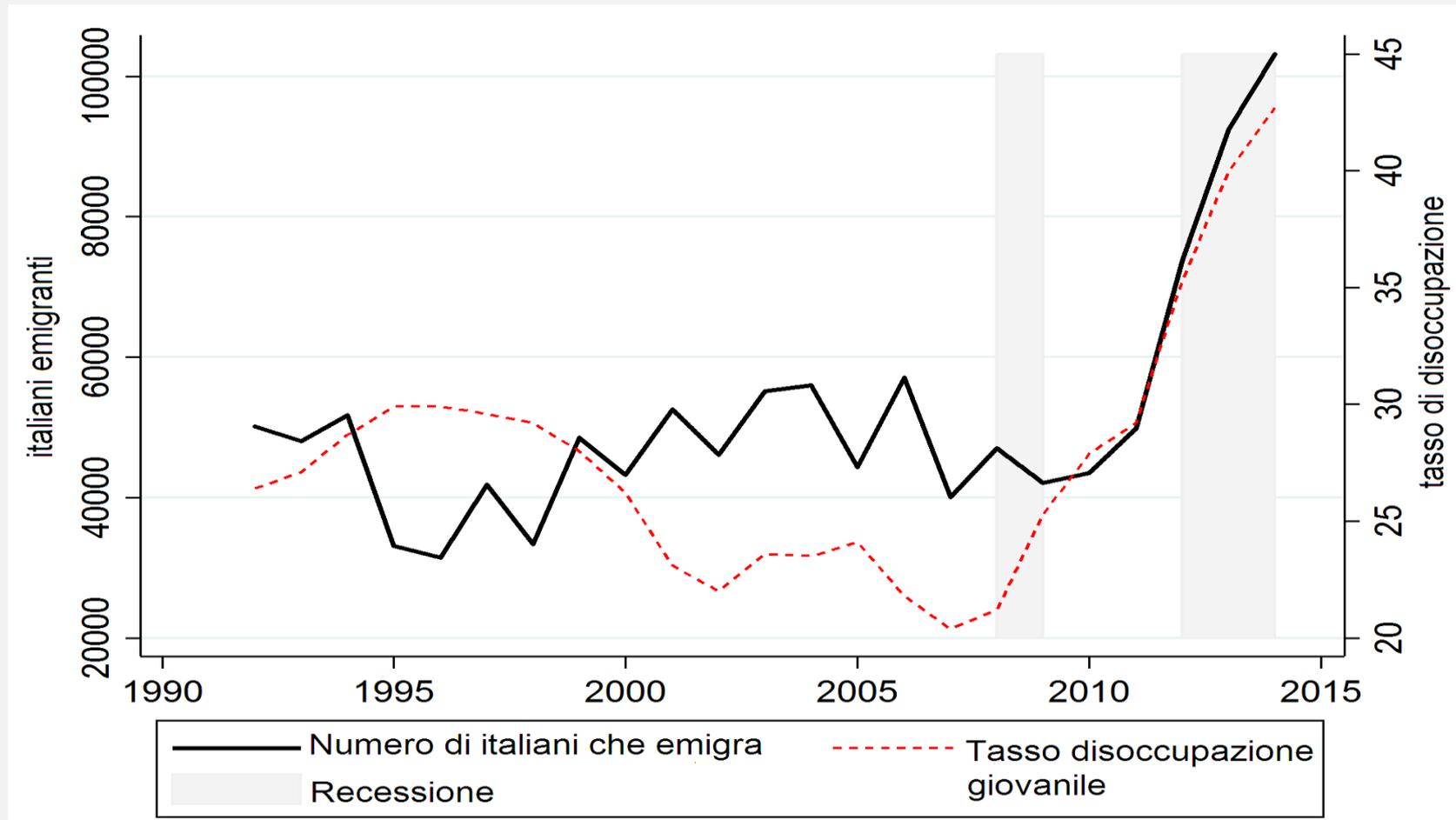
4 domande chiave

1. Troppe o troppo poche competenze?
2. Perché offerta di competenze non si adegua alla domanda?
3. Come ridurre la segregazione delle competenze?
4. **Può l'Europa aiutarci a ridurre il mismatch?**

I vantaggi di un mercato del lavoro più vasto

- Libera circolazione del lavoro come assicurazione contro il rischio di non trovare o perdere il lavoro per coloro, come i giovani, che possono spostarsi
- Offre anche opportunità per coppie di talenti
- Rende più facile ricerca lavoratori da parte di imprese
- Se gli altri paesi hanno meno disoccupazione di noi, minore congestione nell'ingresso sul mercato del lavoro

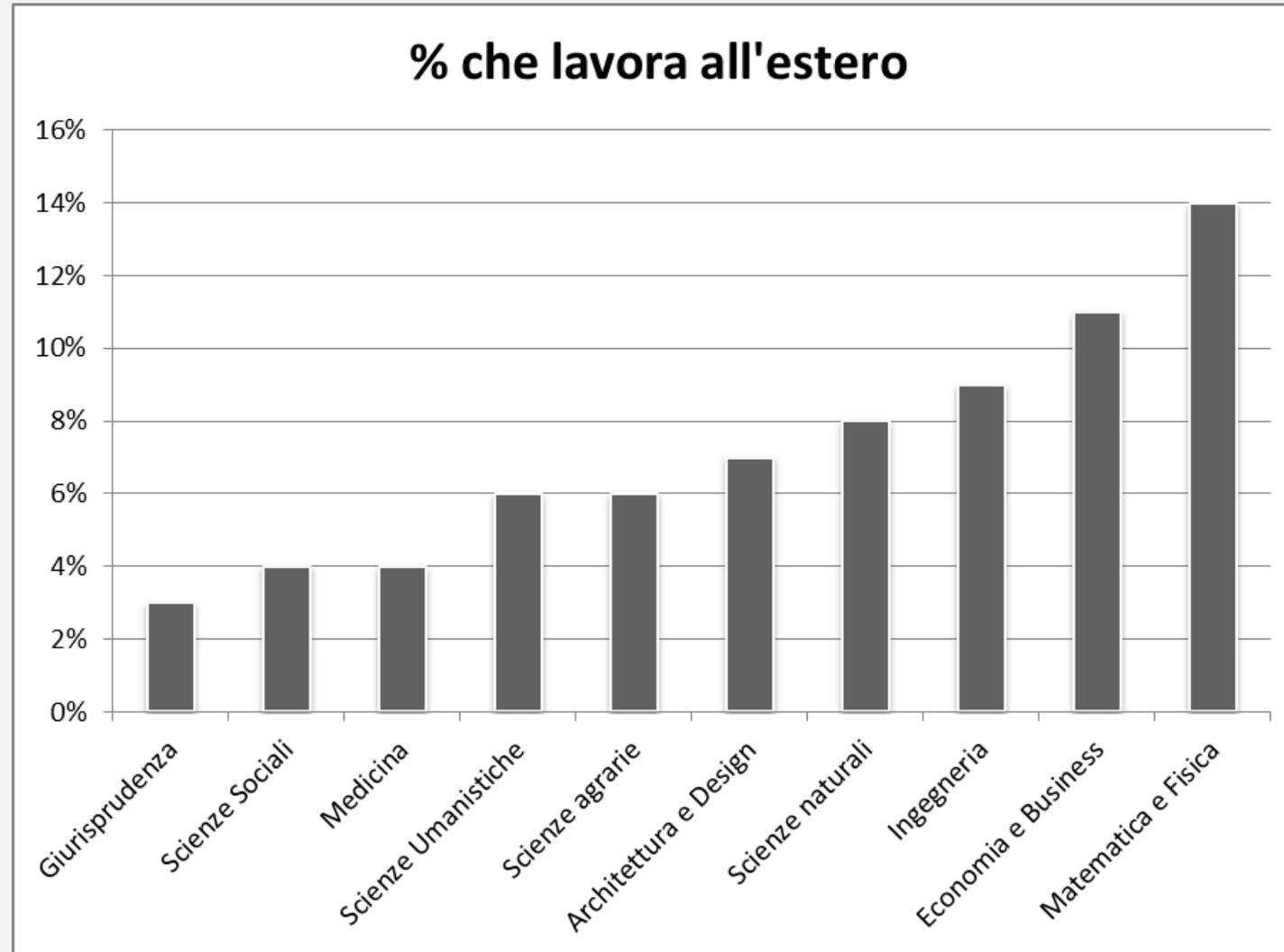
L'esodo dei giovani italiani



Anelli e Peri, 2015

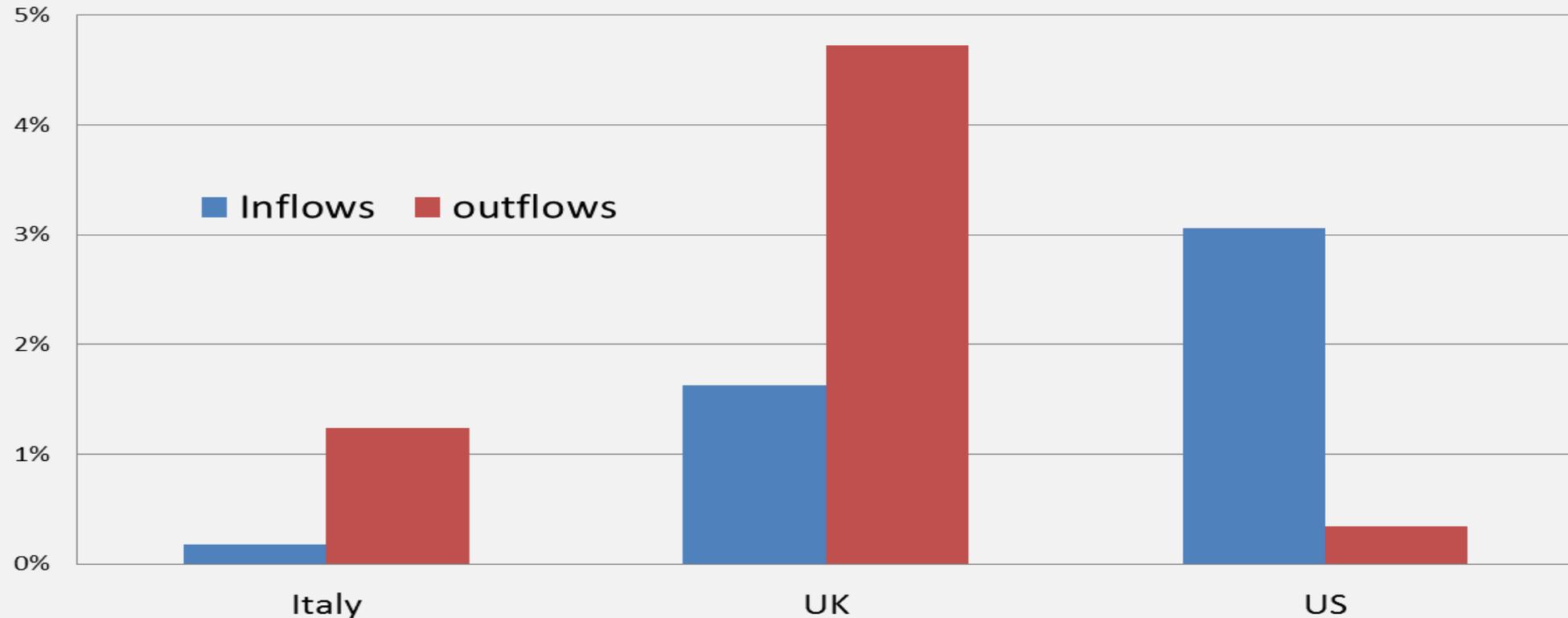
Tito Boeri - Torino, 28 novembre 2016

Dopo la laurea



Problema dell'Italia è attrarre talenti Brain gain piuttosto che brain drain

Immigrants and emigrants with tertiary education in OECD countries as % of domestic pop.



Cosa può fare l'università?

- Università fondamentali per attrarre talenti. Nodi di ricerca (brain hubs) creano anche lavoro poco qualificato.
- Norme su rientro dei cervelli o controesodo non offrono garanzie su immissione in ruolo e fondi di ricerca duraturi
- Credibilità nella selezione: panel internazionali e non politicizzati.
- Agenzia per la Ricerca, come l'ICREA in Catalogna per co-finanziare contratti a cervelli che operino presso le università italiane che sono in grado di attrarli?

4 domande chiave

1. Troppe o troppo poche competenze? **Troppo poche. Migliorare quantità e qualità laureati**
2. Perché offerta di competenze non si adegua alla domanda? **Scelta di corso di laurea come consumo anziché investimento, mancanza di formazione sul posto di lavoro, contrattazione centralizzata, segregazione contrattuale e culturale....**

4 domande chiave

3. Come migliorare i processi allocativi?

Contratto a tutele crescenti aiuta. Importante decentrare contrattazione. Introdurre assicurazione salariale per chi cambia lavoro?

4. L'Europa ci può aiutare?

Il mercato del lavoro europeo è la migliore assicurazione contro la disoccupazione. Università come polo di attrazione cervelli.

Prodotto pro-capite e % popolazione con laurea o master

