

This is the accepted version of the article published by Il Mulino Editore, Maestripieri, L. and Ranci, C. (2016) Non è un paese per laureati. La sovra-qualificazione occupazionale dei lavoratori italiani, *Stato e Mercato*, 108(2016/3): 425-450. The final version is available at: <https://www.rivisteweb.it/doi/10.1425/85089>

***Non è un paese per laureati.
La sovra-qualificazione occupazionale dei lavoratori italiani***

Abstract

Questo articolo si concentra sul fenomeno della sovra-qualificazione in Italia, proponendo una misurazione originale, fondata sul confronto tra l'attività lavorativa effettivamente svolta e la qualifica in possesso dei lavoratori occupati in ciascuna classe professionale al quarto digit della classificazione ISCO. Il dettaglio dell'analisi e l'utilizzo incrociato di un metodo *self-declared* e di uno statistico consentono di pervenire ad una misurazione accurata e puntuale della sovra-qualificazione della forza lavoro, vale a dire della proporzione di persone che sono impiegate in posizioni occupazionali per le quali il titolo di studio posseduto è superiore a quello richiesto per lo svolgimento del lavoro. Sulla base di questa misurazione, l'articolo presenta un'analisi finalizzata ad individuare i principali fattori associati alla sovra-qualificazione, considerando aspetti connessi sia all'offerta di lavoro (ovvero le caratteristiche dei lavoratori) che alla domanda (ovvero il settore di attività e la dimensione dell'impresa) e all'inquadramento contrattuale.

A un livello descrittivo, i dati mostrano che il fenomeno della sovra-qualificazione si concentra soprattutto nei lavoratori in età giovanile, con il possibile rischio di inibire lo sfruttamento del capitale umano acquisito durante il percorso formativo. Tuttavia, un'analisi più approfondita, condotta attraverso un modello di regressione logistica, mostra che la relazione età/supra-qualificazione – che pure resta significativa - è tutt'altro che semplice e che vi sono altri fattori associati a questo fenomeno. In particolare, sono le caratteristiche della domanda di lavoro ad esporre in misura significativa al rischio di sovra-qualificazione: una struttura produttiva particolarmente sfavorevole ad attività economiche ad alta intensità di capitale umano non offre infatti le precondizioni adatte all'investimento (pubblico o privato) nelle risorse umane. In secondo luogo, anche l'inquadramento contrattuale concorre al rischio di sovra-qualificazione, soprattutto per i contratti a tempo determinato e a tempo parziale che tengono i lavoratori in una posizione di forte subordinazione. Nel complesso, l'analisi suggerisce una considerazione più ampia e complessa dei meccanismi di *mismatch* tra sistema formativo e mercato del lavoro esistenti nel nostro paese.

3 JEL keywords (<https://www.aeaweb.org/econlit/classificationTree.xml>)

Education & overeducation; Education & inequality; demands and supply of labor.

1. Introduzione¹

La discussione pubblica sul tema dell'occupazione nel nostro paese e sulle strategie necessarie per la creazione di nuovo lavoro ruota spesso intorno all'idea che ciò richieda un forte investimento nel

¹ Gli autori ringraziano le seguenti istituzioni che hanno collaborato a diverso titolo alla realizzazione di questo studio: il Laboratorio di Politiche Sociali del Politecnico di Milano, che ha svolto una ricerca più ampia sul *social investment* a Milano; la Camera di Commercio, Industria e Artigianato di Milano, che ha finanziato il progetto pubblicandone una sintesi nel Rapporto Annuale su Milano Produttiva del 2015; ISFOL che ha messo a disposizione i dati relativi all'istruzione, con il dettaglio necessario per poter essere confrontati con gli altri database, rilevati nell'ambito dell'indagine sulle professioni ISFOL (2012).

capitale umano, da parte sia dei lavoratori che delle imprese. Se da un lato si sottolinea l'importanza di promuovere la partecipazione dei gruppi sociali meno rappresentati sul mercato del lavoro (come le donne e i giovani), dall'altro si indica nell'accrescimento del livello medio di competenze della forza lavoro e del livello tecnologico delle imprese la strategia più adeguata per aumentare la qualità e la stabilità dell'occupazione. Alla base di questa strategia c'è la convinzione che, con il compimento della trasformazione postindustriale, le economie avanzate avranno un sempre maggiore bisogno di lavoratori qualificati e competenti per mantenersi competitive. Tuttavia, l'Italia rappresenta, almeno a livello europeo, un caso unico dal punto di vista della scarsa capacità del suo sistema produttivo nell'assorbire laureati: è, infatti, tra i paesi con la più bassa percentuale di individui con un titolo di studio terziario tra i 30-34 anni e nello stesso tempo è tra i paesi in cui i giovani laureati sono maggiormente esposti al rischio di disoccupazione (Rizza et al. 2015; OECD 2015).

Questo articolo intende contribuire alla discussione critica del problema occupazionale italiano, concentrando l'attenzione su una delle principali pre-condizioni che renderebbe efficace l'investimento in capitale umano: il fatto che un incremento nel numero di lavoratori qualificati sia una condizione sufficiente a migliorare la qualità del lavoro nel paese. Si tratta di un assunto spesso dato per scontato e sinora scarsamente indagato, che può trovare fondamento empirico solo se il sistema produttivo del paese è in grado di offrire posizioni adeguate a chi possiede un maggiore capitale umano (Cerea et al. 2015; Sanchez-Sancheza et al. 2015).

L'oggetto dell'analisi è così rappresentato dalla *sovra-qualificazione* dei lavoratori italiani. L'obiettivo che ci proponiamo è duplice: a) proporre una nuova misurazione del fenomeno, che superi i limiti delle misure attualmente disponibili e consenta di circoscrivere il fenomeno allo scopo di identificarne la specificità; b) sviluppare, a partire da questa misurazione, un'analisi dei principali elementi associati alla sovra-qualificazione, considerando non solo le caratteristiche dei lavoratori, ma anche quelle inerenti il settore economico, la dimensione delle imprese e l'inquadramento contrattuale; in una parola, considerando congiuntamente sia fattori di domanda che fattori di offerta. In questo contributo non intendiamo pesare la forza dei due fattori, quanto verificare se in Italia esistono caratteristiche strutturali del sistema produttivo che giocano un ruolo significativo, insieme alle caratteristiche dell'offerta, nello spiegare la quota di sovra-qualificazione riscontrata.

L'articolo è strutturato nel seguente modo. Dopo un'introduzione teorica sul legame tra qualificazione e lavoro, presentiamo un'analisi del livello di sovra-qualificazione dei lavoratori del nostro paese, indagando su quali sono i fattori che più facilmente espongono a questa condizione. In questo quadro, nel terzo paragrafo viene proposta una nuova misurazione, considerata più adeguata e precisa di quelle attualmente disponibili, delle condizioni di sovra-qualificazione dei lavoratori italiani, sviluppata attraverso il *matching* di tre diverse banche dati. La misura ottenuta è quindi utilizzata dapprima per presentare le principali caratteristiche dei lavoratori colpiti da sovra-qualificazione nel nostro paese (par. 4) e successivamente per indagare, sulla base dei dati dell'indagine Istat sulle Forze di Lavoro del 2012, quali sono i principali fattori che concorrono alla diffusione di questo fenomeno nel nostro paese (par.5). Le conclusioni riepilogano i principali risultati e ne discutono brevemente le implicazioni per le politiche.

2. Il problema della sovra-qualificazione della forza lavoro in letteratura

Il passaggio alla società post-industriale ha determinato, in molte economie a capitalismo avanzato, una modificazione della struttura occupazionale, anche in relazione alle capacità richieste al lavoratore. Lo *skill-biased technological change* (SBTC) - come viene chiamato in letteratura economica fin dagli anni '80 - è una teoria che afferma come la trasformazione in senso post-industriale dell'economia stia comportando un'erosione di quelle mansioni di livello medio e ad alta routine che possono essere facilmente sostituite dalle macchine e dai computer. Una seconda teoria,

ovvero l'inflazione delle credenziali formative, afferma come il livello formativo di un individuo sia importante non tanto per il bagaglio di conoscenze acquisito, quanto per le capacità di *signalling* che un titolo di studio può avere sulla disponibilità e produttività dell'individuo. In Italia vi è una situazione in cui il progressivo innalzamento del livello di istruzione delle nuove generazioni ha determinato il declino del valore del titolo di studio come segnale, un fatto che deve essere messo in relazione con le dinamiche in atto nel sistema produttivo più in generale. Infatti, la struttura occupazionale non ha avuto un corrispondente innalzamento, determinando una sempre maggiore concorrenza tra lavoratori per l'ottenimento dei relativamente scarsi *good jobs* disponibili all'apice della struttura occupazionale, che si sono contratti a seguito del cambiamento tecnologico (Ballarino et al. 2013).

L'effetto combinato e perverso di queste due tendenze è quello di un progressivo scivolamento di tutta la forza lavoro verso posizioni di livello inferiore: i lavoratori che hanno una formazione di livello terziario o secondario occupano le posizioni disponibili sul mercato del lavoro anche se non sono in linea con le competenze che hanno maturato, con il risultato di escludere dal mercato i lavoratori con bassa qualifica (Abrassart 2015). Secondo questa interpretazione, lo svantaggio sperimentato da questi lavoratori è dunque determinato non tanto dal disallineamento delle loro competenze con le posizioni lavorative offerte dal mercato del lavoro, quanto dall'accresciuta concorrenza tra lavoratori in ingresso oppure a rischio di disoccupazione, che determina l'accettazione di posizioni di qualifica inferiore anche da parte di chi potrebbe accedere a posizioni più elevate. Solo una minoranza di lavoratori è dunque in grado di accedere a posizioni in linea con le proprie competenze, contribuendo in questo modo all'ulteriore polarizzazione del mercato del lavoro (Abrassart 2012). Soprattutto nei paesi che hanno avuto in passato uno scarso sviluppo dei settori economici ad elevata intensità di capitale umano e tecnologico, la sovra-qualificazione va dunque messa in relazione non solo alle caratteristiche del lavoratore, ma anche al tipo di domanda di lavoro che si determina nel contesto territoriale di riferimento, che difficilmente è in grado di assorbire l'aumentato numero di lavoratori con elevate qualificazioni (Croce et al. 2012). In Italia, la crisi ha agito come catalizzatore di questa situazione (Fellini 2015): mentre in gran parte dei paesi europei essa ha sollecitato l'aumento del livello medio di qualificazione degli occupati grazie alla crescita dell'occupazione nel settore dei servizi avanzati alle imprese (Gallie 2013), nel nostro paese l'incremento occupazionale post-crisi è avvenuto prevalentemente nel settore dei servizi alla persona, per mansioni esecutive connesse soprattutto alla cura della persona (Reyneri et al. 2013). Ciò ha contribuito ad intaccare le possibilità di impiego nei settori a più alto contenuto di conoscenza e nelle posizioni più qualificate, in corrispondenza dell'erosione di posizioni a media qualifica (soprattutto nel settore manifatturiero).

È stato dimostrato che essere occupati in posizione di sovra-qualificazione porta con sé numerose conseguenze negative, che possono influenzare la carriera di un individuo anche a medio e lungo termine in modo molto più persistente rispetto a un semplice contratto temporaneo (Scherer 2004) fino all'intrappolamento in posizioni lavorative non adeguate (Baert et al 2013). Secondo Dahl et al. (2009), un lavoro di cattiva qualità può essere identificato, tra le altre cose, anche sulla base della scarsa congruenza tra il capitale umano posseduto dal lavoro e le capacità richieste per lo svolgimento della posizione nella quale l'individuo è impiegato. La sovra-qualificazione riduce la soddisfazione soggettiva legata al proprio lavoro, è associata ad una minore produttività e a un minore ritorno in termini di salario. E' in generale associata ad una peggiore salute (in parte legata allo stress lavorativo e all'insoddisfazione vissuta dall'individuo) e, in modo abbastanza ovvio, riduce le possibilità di mobilità sociale dell'individuo (Bracke et al 2013; Griesshaber et al. 2014; Piper 2015).

Nonostante l'importanza del fenomeno, forse addirittura in crescita nel periodo di crisi, l'analisi della sovra-qualificazione è rimasta invece scarsamente sviluppata nel nostro paese (Franzini et al. 2009). Uno dei primi contributi in materia è un'analisi realizzata da Scherer (2004): la sua analisi comparativa con dati famigliari di diverse fonti mostra come l'impiego in posizione di sovra-

qualificazione – misurata sulla base di una scala di prestigio occupazionale – ha effetti duraturi sull’effettiva capacità di trasformazione di contratti temporanei in permanenti. Cainarca e Sgobbi (2009a) hanno invece dimostrato la consistenza numerica del fenomeno opposto – la sotto-qualificazione – come principale peculiarità del mercato del lavoro italiano. Franzini et al. (2009) e Caroleo et al. (2013) hanno confermato che il fenomeno della sovra-qualificazione non riguarda solo i neolaureati ed è persistente nel tempo. Inoltre, il fenomeno sembra amplificato dalle appartenenze famigliari (Ordine et al. 2009; Caroleo et al. 2013) e dal tipo di laurea conseguito (Franzini et al. 2009; Caroleo et al. 2013). E’ molto interessante rilevare come questi studi pongano l’accento sul ruolo giocato dalla scarsa domanda di capitale umano che caratterizza il sistema produttivo del nostro paese, che contribuisce a rendere più difficoltoso per i giovani sviluppare e sfruttare appieno le loro competenze lavorative dato che le imprese hanno una capacità ridotta di assorbire il capitale umano dei laureati (Franzini et al. 2009; Caroleo et al. 2013). Infine, i rapporti periodici che hanno analizzato il *mismatch* educativo si sono concentrati sulla sola popolazione di laureati (come in Almalaurea o in Specula), in generale evidenziando il risaputo gap tra materie scientifiche e umanistiche (Caroleo et al. 2013; Cantalini 2015) e lasciando in secondo piano l’analisi delle possibili influenze delle caratteristiche del sistema produttivo sul fenomeno della sovra-qualificazione.

Non è dunque un semplice esercizio retorico analizzare il mercato del lavoro contemporaneo utilizzando la sovra-qualificazione come un possibile segnale di scarsa qualità del lavoro. In letteratura, sono principalmente due i punti di vista con il quale è stato affrontato il problema, che spesso interessa i giovani lavoratori: da un lato, la sovra-qualificazione viene considerata un fenomeno naturale dovuto alla necessità di evitare l’effetto *scarring* di episodi di disoccupazione (Baert et al. 2013); dall’altro, l’accettazione di una posizione occupazionale in ingresso inferiore alle proprie competenze può determinare un intrappolamento in posizioni che non sfruttano appieno il capitale umano posseduto dal lavoratore (Scherer 2004; Baert et al 2013). Nel primo caso, tale fenomeno potrebbe essere interpretato come una situazione temporanea legata a processi di apprendimento sul lavoro; nel secondo, diventa una condizione protratta nel tempo. Una condizione che non solo danneggia gli individui che la sperimentano, ma che mette anche a rischio la sostenibilità futura della crescita economica (Ortiz 2010).

Un ulteriore effetto da non sottovalutare sono le sue ricadute sull’intero sistema della formazione. Gli individui – consci del mancato ritorno sul mercato del lavoro del loro investimento privato in capitale umano – potrebbero decidere di disinvestire nella formazione in alta qualità, di fatto riducendo la domanda e abbassando la competizione di qualità tra le agenzie formative. Anche l’investimento pubblico in alta formazione verrebbe ad essere meno motivato sulla base dell’assenza di una forte domanda sia dal lato delle imprese che da quello degli individui. Si determinerebbe così un circolo vizioso che contraddice tutte quelle posizioni che considerano l’investimento in formazione il primo passo per la crescita economica.

La nostra analisi, peraltro, in assenza di dati longitudinali, non è in grado di valutare quali sono gli effetti a breve-lungo termine della sovra-qualificazione, ma si concentra da un lato sulla misurazione del fenomeno e dall’altro sui fattori che contribuiscono alla sua diffusione, considerando sia variabili tradizionali di tipo socio-anagrafico, sia associate alle caratteristiche del lavoro svolto. Ciò consente di valutare il peso sia delle diverse configurazioni contrattuali, sia delle caratteristiche del contesto produttivo (dimensione dell’impresa, settore economico di attività) entro cui i lavoratori sovra-qualificati operano.

3. Metodologia

In generale, si definisce sovra-qualificazione “*qualsiasi mismatch occupazionale, causato da una discrepanza tra le qualifiche e/o competenze possedute dal lavoratore e la posizione lavorativa occupata* (Flisi et al 2016, pp. 1)”. In questo lavoro ci concentriamo prevalentemente sul primo

punto – indirizzando quindi la nostra attenzione sul titolo di studio e non sugli *skills* posseduti dal lavoratore - per indagare qual è la diffusione del fenomeno sul territorio italiano e quali sono le condizioni in cui aumenta la probabilità che un lavoratore occupi un posto di lavoro teoricamente accessibile a persone con un livello formativo inferiore (OECD 2007). Da un punto di vista metodologico, il problema principale di questo studio riguarda come realizzare una stima dettagliata dell'indicatore di sovra-qualificazione.

In letteratura possono essere individuati tre principali approcci allo studio della sovra-qualificazione (OECD 2007, pp. 1) l'approccio normativo, che presume un titolo di studio ideale per lo svolgimento di una specifica occupazione sulla base delle classificazioni internazionali ISCO e ISCED; 2) l'approccio statistico, che consiste nel misurare il titolo di studio di chi già svolge quella determinata occupazione e considera sovra-qualificato il lavoratore il cui percorso formativo eccede di almeno un anno scolastico la media (o la moda) dei lavoratori di quella determinata professione; 3) l'approccio *self-declared*, che consiste nel chiedere ai lavoratori quali sono i prerequisiti formativi per lo svolgimento di un determinato lavoro.

Presi singolarmente, gli indicatori utilizzati a partire da questi approcci evidenziano alcuni limiti. Nel primo caso, essendo l'indicatore costruito su classificazioni internazionali, si rischia di sottovalutare l'effetto possibile che il contesto può avere nella relazione tra livello formativo e posizione occupata nel mercato del lavoro. Nell'approccio statistico, l'assunzione che la maggioranza di lavoratori che occupano una determinata posizione lavorativa non sia sovra-qualificata non corrisponde sempre alla realtà empirica, come ad esempio nel caso delle lavoratrici immigrate della cura (Ceravolo et al. 2016). Infine, l'approccio *self-declared* è soggetto alle distorsioni tipiche delle misurazioni fondate esclusivamente sulla percezione soggettiva dei soggetti intervistati.

Nonostante questi limiti, diverse indagini sul mercato del lavoro italiano hanno proposto stime della sovra-qualificazione. Ad esempio, Cainarca et al. (2009; 2009b), Franzini et al. (2009), Caroleo et al. (2013) si sono basati su misure *self-declared* da parte del lavoratore – di solito, il metodo maggiormente utilizzato per studiare il fenomeno (Franzini et al. 2009). Altre stime sono basate su scale di prestigio occupazionale che si richiamano ad un approccio normativo (Scherer 2004), mentre in Flisi et al. (2016) si è preferito comparare diversi indicatori per misurare questo fenomeno senza incorrere nelle possibili distorsioni determinate dal ricorso ad una sola misura. Più spesso, indicatori di sovra-qualificazione sono stati usati come controlli indagando altri fenomeni (Passaretta et al. 2014; Cantalini 2015).

Per evitare i possibili rischi precedentemente richiamati, in questo lavoro si è deciso di utilizzare una combinazione dei metodi richiamati, al fine di limitare le possibili distorsioni legate all'uso di un singolo approccio – seguendo un approccio già messo in pratica precedentemente (Barone et al. 2011; Flisi et al. 2016). La stima del grado di sovra-qualificazione è stata realizzata grazie a tre principali fonti informative secondarie: Forze di lavoro ISTAT 2012, Unioncamere Excelsior 2012 e Indagine sulle professioni ISFOL 2012. Si è proceduto partendo dal metodo *self-declared* attraverso due basi informative (Excelsior e ISFOL) in grado di fornire informazioni auto-dichiarate sulle qualifiche richieste per lo svolgimento di un'occupazione sia dal punto di vista del lavoratore che da quello dell'azienda assumente, corretto in caso di discordanza o mancanza di informazione sulla base del metodo statistico adottato ricorrendo a Forze di Lavoro ISTAT. Rispetto agli approcci tradizionali, l'analisi qui presentata usa sia l'informazione dichiarata dal datore di lavoro che quella del lavoratore, in modo tale da ridurre quanto più possibile il rischio di arbitrarietà nella definizione soggettiva, comparando quindi il giudizio dei lavoratori con un indicatore oggettivo, ovvero l'istruzione formale richiesta dalle imprese per ricoprire una posizione lavorativa (Franzini et al. 2009). Ciò è stato possibile incrociando l'informazione derivante dall'analisi dell'offerta di lavoro (ISFOL) con quella della domanda di lavoro (Excelsior). L'indicatore che misura la sovra-qualificazione risultante dal matching delle diverse fonti informative è stato elaborato ad un livello di dettaglio corrispondente a 4 digit della classificazione internazionale delle occupazioni (ISCO). Si

tratta quindi di un'analisi condotta ad un livello notevole di dettaglio, che ha consentito di confrontare ben 511 posizioni professionali nei tre dataset di riferimento. Il confronto si è basato sul titolo di studio idealmente posseduto per posizione professionale sulla base di una scala indicante quattro valori: scuola dell'obbligo o nessun titolo richiesto, diploma di due o tre anni, diploma di scuola superiore, laurea o più.

In pratica, la posizione occupazionale fotografata da ISTAT è stata messa in relazione con il titolo di studio congruente allo svolgimento di tale occupazione (rilevato da ISFOL²) e con il titolo di studio censito dal sistema Excelsior Unioncamere³ sulle previsioni di assunzioni da parte delle imprese, per determinare chi fossero i lavoratori sovra-qualificati. Per ciascuna categoria occupazionale a 4 digit si è confrontato il valore modale del titolo di studio richiesto dal datore di lavoro (Excelsior) con il valore modale di quello dichiarato ideale dal lavoratore (ISFOL). In caso di discordanza nelle due mode o di dati missing (in Excelsior), si è fatto riferimento al valore modale dell'indagine Forze Lavoro di ISTAT nella classe di appartenenza (3 digit) e alla distribuzione dei valori al suo interno per assegnare a ciascuna categoria il titolo di studio considerato adeguato per lo svolgimento della specifica professione. I soggetti identificati come sovra-qualificati sono dunque tutti coloro che hanno un titolo di studio superiore a quello che le imprese e gli stessi lavoratori considerano come adatto allo svolgimento dell'occupazione svolta.

Il *matching* è risultato particolarmente esaustivo. In un solo caso (7.2.2.2 - Operai addetti a macchinari per la fabbricazione di prodotti fotografici), l'informazione sul titolo di studio è risultata mancante in tutti e tre i database. Per 25 posizioni professionali le informazioni sul titolo di studio sono risultate discordi tra il dataset ISFOL e quello EXCELSIOR. L'attribuzione finale, in questi casi, ha privilegiato l'approccio statistico, conducendo così ad una misurazione complessiva della diffusione della sovra-qualificazione assai prudente. Un caso di discordanza tra le fonti può aiutare a chiarire come è stato assegnato il livello formativo ideale per ciascuna categoria occupazionale: per la categoria ISCO 2.5.4.1 (Scrittori e professioni assimilate), le due principali fonti informative (ISFOL e Excelsior) prevedono in un caso un livello formativo terziario e nell'altro un livello secondario. Dato che il valore rilevato sulla popolazione attraverso il dataset Forze lavoro vede una maggioranza di laureati tra chi svolge questa professione, si è optato di non dichiarare sovra-qualificato chi svolge questo mestiere anche se in possesso di una laurea.

Peraltro, il database Excelsior soffre del limite di non offrire alcuna informazione per i lavoratori autonomi, come i notai (2.5.2.3), oppure ad esclusivo impiego pubblico, come ad esempio i magistrati (2.5.2.4): in questi casi – riguardanti circa 110 posizioni professionali - il *matching* è stato effettuato confrontando il valore assunto dal titolo di studio *self-declared* di ISFOL con la moda riscontrata da ISTAT nell'indagine campionaria sulle forze di lavoro per la corrispondente categoria a 3 digit. Infine, un ulteriore caso particolare riguarda i lavoratori autonomi: in questo caso il valore di Excelsior è mancante e ci si è dunque basati sul dato proveniente da Forze Lavoro adottando un criterio di consistenza rispetto alla categoria ISCO di appartenenza misurata al terzo digit. Si veda, ad esempio, la categoria imprenditori di grandi aziende (ISCO 1.2.1): nel caso degli imprenditori agricoli (1.2.1.1) o di alloggio e ristorazione (1.2.1.5) la prevalenza è un titolo di

² L'indagine sulle professioni ISFOL – giunta alla seconda edizione nel 2012 – è un'indagine che valuta i fabbisogni formativi per ciascuna delle occupazioni della classificazione ISCO (a livello del 6 digit). Per ognuna di queste, sono condotte 20 interviste sulla base di un questionario che indaga le capacità e le competenze richieste per il suo svolgimento, compresa una domanda su qual è il titolo di studio congruente allo svolgimento di questa professione. L'uso dell'informazione ISFOL è fondamentale: l'indagine sulle professioni è l'unico database in Italia che offre la possibilità di studiare qual è il titolo di studio considerato ideale per lo svolgimento di una determinata professione, ovvero l'informazione auto-dichiarata sulla qualifica da parte del lavoratore.

³ Il sistema Excelsior raccoglie informazioni sui fabbisogni professionali delle imprese attraverso un'indagine annuale che indaga le previsioni annuali di assunzione delle imprese. Il database è pubblico e liberamente accessibile all'indirizzo excelsior.unioncamere.net e le tabelle sulle previsioni di assunzione sono scaricabili anche per titolo di studio, come utilizzato in questo caso.

studio secondario, che però è stata portata al livello terziario per consistenza con il resto della categoria, come del resto è anche previsto dalla costruzione stessa della classificazione ISCO.

In definitiva, la misurazione proposta è innovativa rispetto ad altri contributi sul tema per almeno due aspetti. In primo luogo, per il livello di analisi prescelto: i principali studi che recentemente hanno trattato il fenomeno raramente sono scesi a questo livello di dettaglio. Ad esempio, nel database OECD-WISE una condizione di sovra-qualificazione viene attribuita a tutti coloro che hanno un titolo di studio superiore al livello modale per ciascuna classe ISCO al primo digit, sulla base dei dati dell'European Labour Force Survey. Lo scarso grado di dettaglio espone la stima OECD-WISE al rischio di sovra-rappresentazione delle posizioni caratterizzate da mismatch. Un secondo elemento di innovazione va riscontrato nella scelta di non limitarsi alla popolazione dei laureati – come accade nelle indagini che sono partite dal tipo di titolo di studio conseguito per poi valutare l'assorbimento dei laureati nel mercato del lavoro (ad es. attraverso l'indagine Almalaurea o il rapporto Specula), ma di estendere l'indagine a tutte le classi occupazionali censite da ISCO, ribaltando la prospettiva con la quale si è affrontato sinora il fenomeno, perché si parte dall'*outcome* (la posizione occupazionale del lavoratore) e non dal titolo di studio posseduto.

L'indicatore finale di sovra-qualificazione è stato infine utilizzato come variabile dipendente in una regressione logistica per valutare quali sono i principali fattori associati a questo fenomeno. Il dataset di riferimento è ISTAT Forze Lavoro 2012, terzo trimestre, mentre le variabili indipendenti considerate nell'analisi sono le seguenti. Per quanto riguarda le variabili socio-anagrafiche, oltre al genere e all'età (misurata in classi quinquennali, tranne per la classe di lavoratori più anziani che comprende tutti gli over50), si è tenuto conto della residenza geografica (considerando le macro-ripartizioni) data l'estrema variabilità del fenomeno tra le regioni italiane. Due variabili individuali di controllo sono state introdotte nel modello: il titolo di studio in possesso del lavoratore e l'eventuale posizione ancora interna al sistema formativo del lavoratore (il caso degli studenti lavoratori). Un secondo blocco di variabili indipendenti ha indagato il tipo di inquadramento lavorativo. Si è presa in considerazione innanzitutto la condizione contrattuale, distinguendo tra diverse configurazioni contrattuali: a tempo indeterminato, a tempo determinato, collaborazione a progetto, lavoro autonomo. Inoltre, si è considerato il tempo di lavoro, distinguendo tra tempo pieno e tempo parziale. Un terzo blocco di variabili ha poi indagato le caratteristiche del contesto lavorativo, ovvero della domanda di lavoro. Sulla base dei dati disponibili nella rilevazione ISTAT sulle forze di lavoro, si sono potute considerare solo due variabili: il settore produttivo in cui il lavoratore opera e la dimensione dell'impresa. La prima variabile è stata classificata in 8 macro-settori economici, riaggregando i settori di più ridotta dimensione della classificazione ATECO al primo digit (normalmente a 12 categorie). La seconda variabile considera quattro classi dimensionali: lavoratori individuali, addetti in imprese con 2-10 dipendenti, lavoratori in imprese con 11-50 dipendenti e occupati in imprese con più di 50 dipendenti. Nel quarto e ultimo modello, è stato infine inserito un controllo finale relativo alla durata dell'attività lavorativa.

La popolazione su cui è stata condotta l'analisi di regressione logistica include tutti gli occupati in Italia in età compresa tra 25 e 65 anni. Dato il differente andamento del fenomeno tra lavoratori stranieri e italiani (Cerea et al. 2015; Ceravolo et al. 2016), sono stati esclusi tutti i lavoratori stranieri. L'analisi riguarda quindi soltanto i lavoratori italiani. Sono stati inoltre esclusi i giovani sotto i 25 anni – per i quali il tasso di inattività rende il fenomeno della sovra-qualificazione trascurabile sul totale della popolazione in quella fascia d'età (vedi tabella 2). La presenza di giovani in età 25-30anni ancora impegnati nel sistema formativo è stata controllata inserendo una variabile *ad hoc* come controllo. Inoltre, in tutti i modelli i soci di cooperativa e i coadiuvanti famigliari sono stati esclusi dall'analisi per procedere ad una migliore pulizia del campione in esame rispetto all'effetto dell'inquadramento contrattuale, visto il limitato impatto di queste categorie sul totale della forza lavoro (vedi tabella 3). Infine, l'analisi non ha considerato i lavoratori senza titolo di studio oppure con la sola licenza elementare, in quanto per questi non si può verificare per definizione alcuna forma di sovra-qualificazione dato il modo in cui è stato

costruito l'indicatore di sovra-qualificazione. Il modello comprende dunque lavoratori con i seguenti titoli di studio: scuola media o avviamento professionale (diploma 2/3 anni), diploma di scuola secondaria (5 anni) e laurea.

L'analisi è stata condotta nel 2012 perché l'indagine sulle professioni ISFOL (seconda edizione) – su cui è basata la costruzione della variabile dipendente - è stata appunto condotta in tale anno. Questo comporta alcuni problemi da un punto di vista interpretativo: da un lato, gli effetti della crisi sulla struttura del mercato del lavoro non si sono ancora pienamente compiuti e dall'altro non si possono leggere gli effetti che le recenti politiche del lavoro (in particolare, la legge Fornero L.92/2012 e il Jobs Act 2014/2015) hanno avuto sulla distribuzione relativa dei lavoratori tra i diversi contratti e sulle differenze nell'accesso a diritti e welfare tra le varie categorie. Questo sicuramente costituisce un limite di questa indagine, che dipende strutturalmente dal fatto che l'indagine ISFOL (l'unica ad avere l'informazione sul titolo di studio secondo il punto di vista dei lavoratori) viene condotta ogni cinque anni.

Inoltre, due limiti ulteriori derivano dalla scelta dei dati secondari attraverso cui si è analizzato questo fenomeno: il database ISTAT Forze Lavoro non consente di controllare il tipo di titolo di studio conseguito, l'origine familiare (attraverso il titolo di studio e/o la posizione professionale dei genitori), il numero e l'età dei figli, il modello familiare in relazione al mercato del lavoro (per esempio, *dual worker model* vs. *male breadwinner model*). Tale analisi pertanto rimane limitata nella sua applicazione, dato che non è possibile valutare quale sia l'impatto del tipo di titolo di studio conseguito, né quale sia il ruolo della famiglia di origine o di elezione nell'esposizione al rischio di sovra-qualificazione. Infine, il reddito non è stato utilizzato nel modello perché l'indagine Forze Lavoro non rileva il dato reddituale per il lavoro indipendente.

4. Il fenomeno della sovraqualificazione in Italia

Stando ai dati presenti nel database WISE promosso dall'OECD, l'Italia mostra, nel confronto con gli altri paesi europei, una maggiore propensione alla sovra-qualificazione della forza lavoro, che si mantiene costante anche nella fase di consolidamento del periodo di crisi che ha caratterizzato l'Europa negli ultimi cinque anni (OECD WISE, 2016). Tale propensione è dovuta ad un arretramento generalizzato delle posizioni occupazionali che sono in linea con le competenze del lavoratore, visto che negli anni di crisi più recenti crescono sia la condizione di sovra-qualificazione che quella di sotto-qualificazione (*ibidem*).

Utilizzando la misurazione proposta in questo articolo, il fenomeno della sovra-qualificazione della forza lavoro nazionale interessa il 12,2% degli occupati di nazionalità italiana, per un totale di circa 3,2 milioni sui 22 milioni di occupati nel 2012 nel paese – un valore in linea con stime precedenti che però si limitavano alla popolazione dei soli laureati (Franzini et al. 2009). I lavoratori sovra-qualificati hanno perlopiù un diploma di scuola superiore (48,8%), ma una quota importante riguarda anche le persone con laurea o titolo di studio superiore (45,8%). Per la maggior parte, essi si concentrano soprattutto nelle mansioni qualificate del mercato dei servizi e dell'industria; in particolare, le mansioni non qualificate e manuali coprono il 18,8% del totale degli occupati interessati da questo fenomeno.

Per ciò che attiene la distribuzione territoriale del fenomeno, si nota come esso sia particolarmente diseguale. Infatti, la maggior quota dei lavoratori sovra-qualificati si concentra nella parte centrale della penisola, interessando in particolar modo l'Umbria (17,3%), l'Abruzzo (17,1%) e il Lazio (14%). Tra le regioni meno interessate dal fenomeno è importante fare una distinzione: ci sono regioni del Nord come Trentino (9%), Valle d'Aosta (8,9%) e Lombardia (10%), nelle quali la limitatezza di questo fenomeno si può interpretare come il risultato di un mercato del lavoro più vivace; mentre nelle regioni del Sud più esposte al fenomeno della disoccupazione (Campania, Puglia, Sicilia e Sardegna), la minore sovra-qualificazione potrebbe essere in relazione con una

maggiore diffusione dell'inattività e del lavoro nero. Fanno eccezione Calabria e Basilicata con rispettivamente il 15,7% e il 14,7% di lavoratori sovra-qualificati sul totale degli occupati. Tuttavia, l'ampiezza relativa dei mercati del lavoro regionali mostra come, in termini assoluti, siano soprattutto la Lombardia e il Lazio a costituire i bacini più importanti di lavoratori sovra-qualificati nel nostro paese.

La sovra-qualificazione si concentra soprattutto tra i lavoratori più giovani, mentre riguarda in maniera più limitata le donne. Nella tabella 2, si nota come la quota maggiore di lavoratori sovra-qualificati interessi gli italiani proprio nella fase dell'ingresso e della successiva stabilizzazione nel mercato del lavoro. Per i giovanissimi sotto i 19 anni l'elevata quota di intervistati che sono ancora fuori dal mercato del lavoro rende il fenomeno della sovra-qualificazione trascurabile sul totale della popolazione. Tuttavia, quando i giovani iniziano ad affacciarsi sul mercato del lavoro e ad essere stabilmente attivi (un passaggio che si concretizza per la maggior parte degli italiani tra i 25 e i 30 anni), la quota di sovra-qualificati tende a salire, arrivando a interessare oltre un lavoratore su cinque tra i 25 e i 29 anni.

Tale situazione è particolarmente insidiosa: come abbiamo già affermato, studi precedenti (Scherer, 2004) dimostrano che il maggior svantaggio sul mercato del lavoro è determinato dall'essere assunti in posizione dequalificata rispetto alle proprie competenze. Il rischio di potenziale intrappolamento cui sono soggetti i lavoratori più giovani sembra peraltro confermato dai nostri dati, se si osserva che la situazione di sovra-qualificazione persiste, pur con un'incidenza inferiore, fino alla soglia dei 39 anni, interessando ancora circa un lavoratore su sette.

Tabella 1 - Percentuale dei lavoratori sovra-qualificati per fascia di età e genere – 2012

età	Uomini		Donne		M-F
	% sovraqualificati	% inattivi	% sovraqualificati	% inattivi	gap
15-19	9,78%	90,13%	3,79%	93,37%	5,99%
20-24	18,57%	47,66%	13,84%	60,94%	4,73%
25-29	20,03%	24,06%	23,27%	36,91%	-3,24%
30-34	17,61%	10,98%	19,08%	28,89%	-1,47%
35-39	14,52%	7,98%	15,83%	29,52%	-1,31%
40-44	11,20%	7,28%	11,27%	31,78%	-0,07%
45-49	9,33%	8,28%	9,04%	34,07%	0,29%
50-54	7,35%	10,29%	7,26%	39,51%	0,09%
55-59	7,57%	26,27%	6,55%	52,74%	1,02%
60-64	6,07%	67,65%	6,44%	85,34%	-0,37%
Total	11,96%	26,87%	12,46%	47,25%	-0,50%

Fonte: Elaborazioni su Indagine Campionaria sulle Forze di Lavoro, ISTAT

Considerando le differenze di genere, emerge una tendenza divergente tra uomini e donne. Le donne italiane tendono ad essere più sovra-qualificate degli uomini nelle fasce di età fertile (tra i 25 e i 40 anni) con un gap che tende a ridursi negli anni e a invertirsi dopo la soglia simbolica dei 40 anni. Questo può essere interpretato come un possibile risultato della maggiore propensione delle donne over 40 all'inattività, dettata dai maggiori costi opportunità e dalle difficoltà inerenti la conciliazione tra lavoro e impegni familiari.

Tabella 2 - Percentuale dei lavoratori sovra-qualificati per posizione lavorativa e genere – 2012

Posizione lavorativa	Giovani Adulti (20-39)		Adulti (40-54)		Maturi (55-64)	
	% over	% totale	% over	% totale	% over	% totale

Indeterminato full-time	16,91%	50,61%	8,87%	58,55%	6,49%	57,48%
Indeterminato part-time	18,18%	10,44%	10,61%	10,09%	7,25%	6,55%
Lavoratore a termine	21,65%	16,53%	10,77%	5,87%	8,53%	4,42%
Collaboratore	24,25%	3,02%	9,89%	1,07%	6,34%	1,41%
Lavoratore autonomo	13,15%	17,07%	9,55%	21,61%	7,27%	26,55%
Imprenditore	11,58%	0,70%	9,90%	1,24%	8,96%	1,61%
Socio di cooperative	31,55%	0,18%	10,92%	0,23%	7,02%	0,16%
Coadiuvante familiare	26,15%	1,45%	9,53%	1,34%	7,26%	1,82%
Total	17,53%	100%	9,34%	100%	6,89%	100%

Fonte: Elaborazioni su Indagine Campionaria sulle Forze di Lavoro, ISTAT

Guardando infine alla posizione lavorativa (tab.2), si nota come la condizione di sovra-qualificazione sia legata anche al tipo di inquadramento contrattuale con il quale il lavoratore si trova ad essere integrato nel mercato del lavoro. Sebbene influenzato anche dall'età, si nota come le categorie meno esposte al fenomeno siano soprattutto quelle imprenditoriali e autonome, con valori costantemente sotto la media indipendentemente dall'età. Per quanto riguarda il lavoro a tempo determinato e quello part-time, l'esposizione al rischio di sovra-qualificazione è più direttamente legata alla giovane età del lavoratore.

Se questo è il quadro descrittivo del fenomeno, ad esso è opportuno affiancare un'analisi più puntuale dei fattori associati al fenomeno della sovra-qualificazione. Un punto importante da comprendere, infatti, è se si tratti di un fenomeno legato quasi esclusivamente alla fase di ingresso del mercato del lavoro e dunque all'età, oppure se vi siano altre dinamiche – non strettamente legate alle caratteristiche individuali del lavoratore – che entrano in gioco.

5. Un'analisi dei fattori di rischio

Allo scopo di identificare i fattori che contribuiscono ad aumentare significativamente il rischio di sovra-qualificazione, abbiamo sviluppato quattro distinti modelli esplicativi, costruiti aggiungendo progressivamente diverse variabili (vedi tab. 3). Nel modello 1 consideriamo soltanto variabili individuali di tipo socio-anagrafico, riferite all'età, al genere, al titolo di studio e alla regione di residenza dei lavoratori. Il modello 2 inserisce variabili riferite alla tipologia contrattuale (da contratti occasionali sino a contratti a tempo indeterminato, assunto come categoria di riferimento) e all'orario di lavoro (distinguendo tra part time e tempo pieno). Il modello 3 comprende variabili riferite alla domanda di lavoro, ovvero al settore economico in cui è inserito il lavoratore (distinguendo otto categorie) e alla dimensione dell'impresa (imprese individuali, sino a 10 addetti, tra 10 e 50 addetti, oltre 50 addetti). Infine, il modello 4 considera l'incidenza della durata del contratto di lavoro, per verificare in che misura la sovra-qualificazione sia anche l'effetto di un intrappolamento.

Tabella 3 – Modello logistico (odds ratio) su variabile indipendente sovra-qualificazione (occupati 20-64 anni) - 2012

Variabili indipendenti	Modello 1	Modello 2	Modello 3	Modello 4
<i>Età</i>				
6 Tra 1983 e 1987 (25/29 anni)	2.82 (***)	2.51 (***)	1.29 (***)	1.25 (***)
5 Tra 1978 e 1982 (30/34 anni)	2.43 (***)	2.32 (***)	1.34 (***)	1.25 (***)
4 Tra 1973 e 1977 (35/39 anni)	2.07 (***)	2.01 (***)	1.58 (***)	1.18 (***)
3 Tra 1968 e 1972 (40/44 anni)	1.63 (***)	1.59 (***)	1.34 (***)	1.10 (***)
2 Tra 1963 e 1967 (45/49 anni)	1.46 (***)	1.45 (***)	1.29 (***)	1.17 (***)
<i>Ref. Nati tra 1962 e 1948 (> 49 anni)</i>				

<i>Genere</i>				
Donna	0.74 (***)	0.65 (***)	0.83 (***)	0.83 (***)
<i>Ref. Uomo</i>				
<i>Titolo di studio</i>				
Diploma di scuola superiore	1.52 (***)	1.56 (***)	1.96 (***)	1.98 (***)
Laurea o più	3.75 (***)	4.00 (***)	9.07 (***)	8.70 (***)
<i>Ref. Licenza media o Diploma 2/3 anni</i>				
<i>Permanenza nel sistema scolastico</i>				
Percorso già concluso	0.83 (***)	0.75 (***)	0.89 (***)	0.89 (***)
<i>Ref. Studente lavoratore</i>				
<i>Ripartizione geografica</i>				
Centro	1.28 (***)	1.28 (***)	1.36 (***)	1.36 (***)
Sud e Isole	1.16 (***)	1.15 (***)	1.29 (***)	1.29 (***)
<i>Ref. Nord</i>				
<i>Tipologia contrattuale</i>				
Dipendente a tempo determinato		1.39 (***)	1.41 (***)	1.18 (***)
Collaboratore a progetto		0.66 (***)	0.82 (***)	0.75 (***)
Autonomo		0.70 (***)	0.69 (***)	0.74 (***)
<i>Ref. Dipendente a tempo indeterminato</i>				
<i>Orario di lavoro</i>				
Part-time		1.46 (***)	1.40 (***)	1.34 (***)
<i>Ref. Full-time</i>				
<i>Settore economico</i>				
Industria e Costruzioni			8.22 (***)	7.91 (***)
Commercio			3.43 (***)	3.24 (***)
Attività immobiliari			2.58 (***)	2.47 (***)
Servizi tradizionali			7.11 (***)	6.70 (***)
Servizi Avanzati			1.82 (***)	1.76 (***)
Servizi alla persona			9.60 (***)	9.16 (***)
Pubblica amministrazione			3.63 (***)	3.85 (***)
<i>Ref. Sanità e istruzione</i>				
<i>Dimensione di impresa</i>				
Tra 10 e 50 dipendenti			0.84 (***)	0.87 (***)
Oltre i 50 dipendenti			0.67 (***)	0.70 (***)
Lavoratore individuale			0.70 (***)	0.68 (***)
<i>Ref. Sotto i 10 dipendenti</i>				
<i>Durata del contratto in essere</i>				
Da 2 a 5 anni				0.83 (***)
Da 5 a 15 anni				0.75 (***)
Oltre i 15 anni				0.46 (***)
<i>Ref. Fino a un anno</i>				
<i>Pseudo R2</i>	0.0564	0.0643	0.1326	0.1382
Totali	26.970	26.970	26.970	26.970

Fonte: Indagine Campionaria sulle Forze di Lavoro, ISTAT

Significatività: *** $P > |z|$ minore di 0.01

Osservando il modello 1, va innanzitutto tenuto presente che la distinzione tra i diversi livelli di istruzione costituisce sostanzialmente un controllo ai fini statistici. È tuttavia interessante notare che il fenomeno della sovra-qualificazione è tanto più evidente al crescere del titolo di studio posseduto, con i laureati più esposti al fenomeno rispetto a chi possiede un titolo di studio superiore; tale rischio è persistente in tutti i modelli e aumenta al crescere delle dimensioni di controllo inserite.

Sempre osservando le caratteristiche degli intervistati, si nota come sia il genere che la regione di appartenenza abbiano lo stesso andamento persistente: le donne sono significativamente meno esposte al fenomeno, mentre i lavoratori del sud e del centro hanno una maggiore probabilità di essere occupati in posizione di sovra-qualificazione rispetto a quelli residenti nel nord. Questo dato può essere interpretato, come già affermato in precedenza, come esito da un lato del maggiore costo-opportunità sopportato dalle donne nel caso in cui l'impiego non sia in linea con le proprie competenze date la maggiore incidenza dell'inattività e i vincoli e difficoltà della conciliazione tra lavoro e impegni familiari; dall'altro, nel caso del centro e del sud, come risultato delle minori opportunità di occupazioni qualificate offerte dai sistemi produttivi locali e dalla scarsa mobilità dei lavoratori, che potrebbero spingere molti ad accettare posizioni con qualifica inferiore piuttosto che restare inattivi.

Un discorso diverso deve essere fatto per l'età, che rappresenta una delle dimensioni principali di analisi. Nell'analisi l'età è stata inserita per classi quinquennali con la sola categoria di riferimento che tiene conto di più anni (i lavoratori tra i 50 e i 64 anni) visto che rappresenta una categoria molto omogenea, sia per i valori di sovra-qualificazione, sia da un punto di vista concettuale dal momento che è la generazione dei *babyboomers*. Nella successione dei modelli, si noti come, mentre nei modelli 1 e 2 l'età sembra avere un effetto sostanzialmente lineare sulla sovra-qualificazione, questo tende a ridursi significativamente con l'introduzione delle successive dimensioni di controllo, rivelando alcune modeste divergenze tra le diverse coorti (modello 3 e 4). Per esempio, tra i lavoratori più giovani (25-29 anni) il rischio di sovra-qualificazione è poco evidente una volta controllate le altre dimensioni, nonostante nel primo e nel secondo modello fossero la categoria più a rischio. Nel complesso, la maggiore presenza della sovra-qualificazione tra i giovani lavoratori, osservata nella parte descrittiva dell'analisi, segnala che questa condizione non è tanto legata al fatto di essere giovane, quanto al fatto che questi lavoratori siano esposti ad altri fattori di rischio, come quello di avere accesso soprattutto a posizioni deboli, poco qualificate e remunerate, in settori economici e in imprese caratterizzati da uno scarso riconoscimento della professionalità.

Il modello 2 introduce nell'analisi la dimensione della tipologia contrattuale. In linea generale, i dati del modello 2 hanno un andamento a prima vista contraddittorio. Se infatti sono il contratto a tempo determinato, e quello a tempo parziale, tra tutte le forme contrattuali, quelli che espongono maggiormente il lavoratore al rischio di sovra-qualificazione, è tuttavia interessante notare come, all'interno della varia tipologia dei contratti non-standard, la relazione tra sovra-qualificazione e flessibilità contrattuale abbia un andamento non semplice da decifrare.

Volendo fare una distinzione tra le diverse tipologie di contratto non-standard sulla base dei diritti e delle garanzie offerti al lavoratore, il contratto a tempo parziale e quello a tempo determinato sono contratti caratterizzati da una precarizzazione "*soft*" del rapporto di lavoro, mantenendosi entrambi nell'alveo della dipendenza e – nel caso del contratto a tempo parziale – venendo a mancare anche la dimensione dell'instabilità. Entrambi espongono al rischio di sovra-qualificazione in misura molto maggiore dei cosiddetti contratti di collaborazione (nel quale sono rappresentate tutte quelle forme a cavallo tra la dipendenza e il lavoro autonomo, come il co.co.co, il co.co.pro, le collaborazioni occasionali) e delle forme di lavoro autonomo. Quello che emerge dal confronto tra le varie tipologie contrattuali è appunto la maggiore esposizione alla sovra-qualificazione delle forme *soft* di flessibilizzazione del contratto di lavoro rispetto a quelle più precarie (contratti di collaborazione, che spesso riguardano lavoratori ad elevata qualificazione) e al lavoro autonomo (in cui è presente una componente ancora significativa di lavoratori a bassa qualificazione) (Ranci,

2012). Come già evidenziato da Ortiz (2010), la temporaneità del lavoro sembra dunque essere un fattore importante nell'esposizione alla sovra-qualificazione, mentre le caratteristiche di indipendenza del contratto di lavoro riducono l'esposizione a questo rischio.

Venendo a considerare la domanda di lavoro (vedi modello 3), i lavoratori di molti settori tradizionali - manifattura e costruzioni, servizi tradizionali (servizi alberghieri e di ristorazione, trasporto e magazzinaggio, servizi alla persona) - mostrano una maggiore esposizione alla sovra-qualificazione rispetto ai lavoratori di settori di attività ad alto contenuto di conoscenza (come ad esempio sanità ed istruzione, nonché i servizi avanzati alle imprese in cui ricadono informazione e telecomunicazioni, finanza ed assicurazioni). La dimensione di impresa è altresì fondamentale nel favorire la condizione di sovra-qualificazione: nelle grandi imprese (dato il contesto italiano, si è considerata grande impresa qualunque attività oltre i 50 dipendenti) il rischio di sovra-qualificazione è significativamente ridotto, secondo in quanto a impatto solo alla durata del contratto in essere. La sovra-qualificazione si concentra invece nelle micro imprese (sino a 9 addetti): un andamento in linea con quanto ipotizzato in letteratura, secondo cui la struttura molecolare del capitalismo italiano ha per lungo tempo inibito la domanda di lavoro ad alta qualificazione.

Pertanto, come ipotizzato in precedenza, la domanda di lavoro conta nel determinare l'esposizione al fenomeno in esame e conta anche la capacità del sistema produttivo di generare una domanda sostenuta di lavoro che necessiti di un elevato capitale umano per essere svolto. Le teorie che si richiamano al *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro hanno spesso dedicato particolare attenzione alla tipologia di titolo di studio posseduto dal lavoratore, lasciando in ombra la capacità variabile del sistema produttivo di modificare la struttura occupazionale in corrispondenza alla transizione verso l'economia post-industriale (Croce et al. 2012; Ghignoni et al. 2013; Kazepov et al. 2016). Il modello qui presentato mostra come le caratteristiche dell'impresa e il settore produttivo influiscano fortemente sul rischio di sovra-qualificazione.

Infine, il modello 4 segnala come il rischio di sovra-qualificazione diminuisca in modo netto al crescere della durata del rapporto lavorativo – tanto da far ritenere che la continuità lavorativa costituisca il maggiore fattore di protezione. Sebbene nell'economia generale del modello la durata del contratto lavorativo costituisca sostanzialmente un controllo, è significativo sottolineare come la sua importanza determinante non annulli affatto le probabilità associate alle altre variabili analizzate nei vari modelli. Se la durata del contratto di lavoro è associata in modo evidente e lineare ad un minor rischio di sovra-qualificazione, questo può farci supporre che la stabilità contrattuale faciliti un allineamento progressivo tra offerta e domanda di lavoro, che diventa elemento fondamentale di superamento del *mismatch* a patto che siano disponibili percorsi di carriera interni per il lavoratore. Questo avviene soprattutto in imprese medio-grandi, come ha mostrato chiaramente il modello 3, che notoriamente sono meno diffuse nel contesto produttivo italiano. Viceversa, l'assenza di questi percorsi può far supporre che siano gli stessi lavoratori sovra-qualificati a ridurre il loro investimento nell'attuale posto di lavoro.

In conclusione, alla luce dei risultati presentati si può affermare che siano soprattutto le dimensioni di impresa e il settore produttivo da un lato, la temporaneità contrattuale nel lavoro dipendente dall'altro, a costituire i principali fattori di esposizione alla sovra-qualificazione. Le forme estreme di lavoro precario – in cui alla temporaneità del contratto si aggiunge una riduzione delle protezioni sociali legate al lavoro – non espongono di per sé a questo fenomeno, in linea con quanto affermato da Ortiz (2010).

6. Conclusioni

L'analisi dei dati sulla diffusione del lavoro sovra-qualificato in Italia, sviluppata a partire dalla misurazione originale proposta in questo articolo, è approdata ad alcuni risultati che qui

sintetizziamo. In linea generale, il fenomeno interessa quasi un sesto dei lavoratori italiani, con una forte concentrazione sia nel lavoro giovanile che in quello della fascia 30-40 anni. La misurazione qui adottata, proponendo una stima dettagliata e prudente delle dimensioni del fenomeno, segnala comunque un'ampia diffusione della sovra-qualificazione. L'analiticità della procedura di misurazione proposta – che combina un approccio *self-declared* che tiene conto sia di datori di lavoro che di lavoratori con un approccio statistico – e il forte dettaglio della misura finale ottenuta – che considera il *mismatch* esistente per lavoratori identificati al quarto digit della categorizzazione ISCO – rendono questa procedura decisamente più rigorosa e puntuale di quelle sinora utilizzate. I limiti sono altresì evidenti: l'impossibilità di sviluppare comparazioni internazionali (a causa dell'assenza di dati corrispondenti per altri paesi) e la difficoltà di ripetere l'analisi nel tempo (dovendo dipendere dalla cadenza pluri-annuale della rilevazione ISFOL). Pur con queste limitazioni, la misurazione proposta consente analisi ricorrenti nel tempo e, soprattutto, consente l'identificazione sufficientemente precisa e approfondita dei fenomeni associati alla sovra-qualificazione.

Tra i fattori che contribuiscono ad aumentare l'esposizione a questo fenomeno risulta significativa la tipologia contrattuale: sono infatti più esposti i lavoratori a tempo determinato e quelli part-time. Meno colpiti risultano, oltre ai lavoratori stabili, anche i collaboratori e i lavoratori autonomi. In questi due ultimi casi è probabile che il grado di qualificazione dei lavoratori (elevato per molti collaboratori e tradizionalmente meno elevato per gli autonomi) riduca il rischio di sovra-qualificazione. In linea generale, la sovra-qualificazione sembra dunque associata ad una condizione di temporaneità e forte subordinazione del lavoro, anche se non colpisce la fascia esposta alla precarizzazione più estrema (i collaboratori a progetto). Essa interessa quindi soprattutto una fascia di lavoratori a medio-alta qualificazione (spesso giovani), che si inserisce nel mercato del lavoro in una posizione debole e insicura: caratteri a cui la sovra-qualificazione aggiunge un elemento di forte delusione delle aspettative e di scarso ritorno degli investimenti formativi. Alcune evidenze suggeriscono che siano all'opera anche meccanismi di intrappolamento in posizioni di sovra-qualificazione, che prolungano questa condizione anche per lavoratori in età adulta. Peraltro, la continuità nel tempo del rapporto di lavoro costituisce uno dei fattori principali di protezione contro questo rischio.

La nostra analisi, tuttavia, mostra chiaramente che i fattori di domanda costituiscono una componente da tenere in massima considerazione. La sovra-qualificazione colpisce, infatti, i lavoratori impiegati in settori tradizionali ed è concentrata nella dimensione micro delle imprese. Essa costituisce quindi l'esito di una dinamica occupazionale che ha visto privilegiati settori produttivi a bassi contenuti di qualificazione, in cui si sono concentrati lavoratori che, per competenze acquisite, avrebbero potuto essere assorbiti in settori più qualificati.

Slegare il fenomeno della sovra-qualificazione da un discorso più ampio sulle caratteristiche della domanda di lavoro può dunque essere fuorviante. Le dimensioni di impresa e il tipo di attività lavorativa hanno un impatto rilevante sull'esposizione al rischio di sovra-qualificazione, a cui nessuna politica che agisca solo sul lato dell'offerta del lavoro può davvero fare fronte. Mettere a tema soltanto la questione della deregolamentazione della protezione del lavoro, come è stato fatto dal dibattito politico degli ultimi anni, può portare a una visione distorta dei problemi del *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro. L'eccessiva attenzione a questo aspetto è coincisa, peraltro, con una bassa attenzione al problema della transizione tra formazione e lavoro e più in generale al problema del ritardo italiano nello sviluppo di settori ad alta intensità di capitale umano. Il rischio è che la struttura produttiva italiana non sia in grado di far valere il maggiore bagaglio di conoscenza delle nuove generazioni e che l'Italia perda la sfida del passaggio ad un'economia della conoscenza, rassegnandosi ad una condizione futura peggiore rispetto a quella del passato, intrappolata in una via bassa alla transizione post-industriale.

Nel complesso, questi elementi contribuiscono forse a deprimere l'offerta di lavoro con contenuti di alta qualificazione e rendono non solo ardue ma anche potenzialmente inefficaci politiche orientate

esclusivamente a potenziare l'offerta di lavoro. Ci sono dunque limiti strutturali del sistema che rendono scarsamente efficace una politica esclusivamente finalizzata all'investimento in capitale umano.

Riferimenti bibliografici

- Abrassart, A. (2015), Low skill jobs or jobs for low-skilled workers? An analysis of the institutional determinants of the employment rates of low-educated workers in 21 OECD countries, 1997-2009, in *Journal of European Social Policy*, n° 25(2), pp. 225–241.
- Abrassart, A. (2012), Cognitive Skills Matter: The Employment Disadvantage of Low-Educated Workers in Comparative Perspective, in *European Sociological Review*, n° 29(4), pp. 707–719.
- Baert, S., Cockx, B., Verhaest, D. (2013), Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap?, in *Labour Economics*, n° 25, pp. 123–140.
- Ballarino, G., Scherer, S. (2013), More investment-less returns? Changing returns to education in Italy across three decades, in *Stato e Mercato*, n° 99(3/2013), pp. 359–388.
- Barone, C., Ortiz, L. (2011), Overeducation among European University Graduates: A comparative analysis of its incidence and the importance of higher education differentiation, in *Higher Education*, n° 61(3), pp. 325–337.
- Bracke, P., Pattyn, E., Von dem Knesebeck, O. (2013), Overeducation and depressive symptoms: Diminishing mental health returns to education, in *Sociology of Health and Illness*, n° 35(8), pp. 1242–1259.
- Cainarca, G.C., Sgobbi F. (2009a), The return to education and skills in Italy, in *International journal of manpower*, n° 33(2), pp. 187-205.
- Cainarca, G.C., Sgobbi F. (2009b), Quanto paga studiare? La relazione tra istruzione e retribuzione in Italia, in *Economia Politica*, n° 26(1), pp. 47-77.
- Cantalini, S. (2015), Genere, settore di studio e reddito. Un'analisi delle disuguaglianze salariali di genere tra i laureati italiani, in *Stato E Mercato*, n° 104 (2/2015), pp. 189–227.
- Ceravolo, F., Maestripieri, L. (2016), *From Brain drain to Brain Transit: a possible double step mechanism in the movement of human capital*, Consortium for the Higher Education Research (CHER) conference 2016, September 5-7 – University of Cambridge. *Unpublished work*.
- Caroleo, F.E., Pastore, F. (2013), L'overeducation in Italia: le determinanti e gli effetti salariali nei dati AlmaLaurea, in *Scuola Democratica*, n° 2013(2), pp. 353-378.
- Cerea, S., Maestripieri, L. (2015), La sovra-qualificazione della forza lavoro e un bilancio degli strumenti per contrastarla, in Camera di Commercio di Milano (a cura di) *Rapporto Milano Produttiva 2015*, <https://goo.gl/hE3S1J>. Ultimo accesso: 14 Ottobre 2016.
- Croce, G., Ghignoni, E. (2012), Demand and Supply of Skilled Labour and Overeducation in Europe: A Country-level Analysis, in *Comparative Economic Studies*, n° 54(2), pp. 413–439.
- Dahl, S.A., Nesheim, T., Olsen K.M. (2009), *Quality of work – concept and measurement*. REC-WP 05/2009, Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, RECOWE Publication, Dissemination and Dialogue Centre, Edinburgh
- Fellini, I. (2015), Una «via bassa» alla decrescita dell'occupazione: il mercato del lavoro italiano tra crisi e debolezze strutturali, in *Stato e Mercato*, n° 105 (3/2015): 469-508.
- Flisi, S., Goglio, V., Meroni, E. C., Rodrigues, M., Vera-Toscano, E. (2016), Measuring Occupational Mismatch: Overeducation and Overskill in Europe—Evidence from PIAAC, in *Social Indicators Research*, pp. 1–39.
- Franzini, M., Raitano M. (2009), *Pochi e poco utilizzati? L'overeducation dei laureati italiani*, Paper presentato alla 50^a Conferenza Annuale della Società Italiana degli Economisti, Roma.

- Gallie, D. (2013) *Economic Crisis, Quality of Work, and Social Integration: The European Experience*. Oxford: Oxford University Press.
- Ghignoni, E., Verashchagina, A. (2013), Educational qualifications mismatch in Europe. Is it demand or supply driven?, in *Journal of Comparative Economics*, n° 42(3), pp. 670–692.
- Griesshaber, N., Seibel, V. (2014), Over-education among Immigrants in Europe: The Value of Civic Involvement, in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, n° 41(3-4), pp. 374-398.
- Kazepov Y., e Ranci C. (2016), Missione impossibile. L’impatto delle politiche di investimento sociale sulla struttura socio-economica italiana, in Ascoli U., Ranci C., Sgritta G. (a cura di), *Investire nel sociale. La difficile innovazione del welfare italiano*, Bologna, Il Mulino, pp. 333-365.
- OECD (2007) *Matching Educational Background and Employment: A Challenge for Immigrants In Host Countries*. <https://goo.gl/XROliH>. Ultimo accesso: 6 agosto 2015.
- OECD (2015). ‘Education at Glance 2015’. <https://goo.gl/Yi5tmB>. Ultimo accesso: 14 Ottobre 2016.
- OECD WISE (2016) *World Indicators of Skills for Employment (WISE) database*. <https://goo.gl/HuXMQl>. Ultimo accesso: 14 Ottobre 2016.
- Ordine, P., Rose, G., (2009) Overeducation and Instructional Quality: A Theoretical Model and Some Facts, in *Journal of Human Capital*, n° 3(1), pp. 73-105
- Ortiz, L. (2010), Not the right job, but a secure one: over-education and temporary employment in France, Italy and Spain, in *Work, Employment & Society*, n° 24(1), pp. 47–64.
- Passaretta, G. Triventi, M. (2014), Il lavoro durante gli studi universitari e gli esiti occupazionali dopo la laurea. Il caso italiano in prospettiva comparata, in *Sociologia del Lavoro*, n° 136, pp. 203-220.
- Piper, A. (2015), Heaven knows I’m miserable now: overeducation and reduced life satisfaction, in *Education Economics*, n° 23(6), pp. 677-692.
- Ranci, C. (a cura di) (2012), *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*. Bologna: Il Mulino Editore.
- Reyneri, E., Pintaldi F. (2013), *Dieci domande su un mercato del lavoro in crisi*. Bologna: Il Mulino Editore.
- Rizza, R., Maestripieri, L. (2015), *Giovani al lavoro: I numeri della crisi*. Milano: Giangiacomo Feltrinelli editore.
- Sánchez-Sánchez, N., McGuinness, S. (2015), Decomposing the impacts of overeducation and overskilling on earnings and job satisfaction: An analysis using REFLEX data, in *Education Economics*, n° 23(4), pp. 419–432.
- Scherer, S. (2004), Stepping-Stones or Traps?: The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy, in *Work, Employment & Society*, n° 18(2), pp. 369–394.