

EDUCATIONAL MISMATCH E QUALITÀ DEL LAVORO: UN QUADRO D'INSIEME E ALCUNE SPECIFICITÀ DEL CASO ITALIANO*

di Maurizio Curtarelli, Valentina Gualtieri

Nel nostro paese i livelli di scolarizzazione terziaria e i rendimenti del titolo di studio in termini di occupabilità risultano non soddisfacenti se comparati con quelli registrati per le maggiori economie europee. Se a ciò si associa la presenza massiccia di lavoratori in *over-education* si genera un paradosso che ha bisogno di analisi approfondite per essere compreso. Il lavoro ha come obiettivo un'articolata analisi empirica del fenomeno dell'*educational mismatch* in Italia stante l'ipotesi, riscontrata in letteratura, che il corretto *matching* tra contenuti del lavoro svolto e livello di istruzione influenzi la soddisfazione del lavoratore e di conseguenza la sua produttività. In tal senso il contributo vuole indagare che tipo di *educational mismatch* si registra con maggior frequenza in Italia e chi ne è interessato, l'applicabilità o meno della teoria delle competenze eterogenee (Green, McIntosh, 2007) al caso italiano e, in ultimo, le ripercussioni dell'*over-education* sulla soddisfazione lavorativa.

Tertiary education and the returns on education in terms of employability are in Italy below the average of other European countries. Furthermore, if the large amount of over-educated employees existing in Italy is also considered, a paradox seems emerge, requiring in-depth analyses for a better comprehension of the phenomenon. The main purpose of this paper is therefore to carry out an accurate empirical analysis of educational mismatch in Italy, under the hypothesis, reported by the literature of reference, that a proper matching between job contents and level of education can influence job satisfaction and productivity. For such reasons, and with reference to Italy, this paper aims to: firstly, investigate what type of education mismatch is more common and who is more involved in it; secondly verify if the heterogeneous skills theory (Green, McIntosh, 2007) can be considered valid; lastly, analyse how over-education influence job satisfaction.

1. INTRODUZIONE

La strategia Europa 2020, che succede a quella di Lisbona del 2000, torna a sottolineare l'importanza della conoscenza e dell'innovazione quali motori della crescita dell'Unione europea. Ciò che viene invocata, in pratica, è una "crescita intelligente", per perseguire la quale gli Stati membri devono puntare a «migliorare la qualità dell'istruzione, potenziare la ricerca [...], promuovere l'innovazione e il trasferimento delle conoscenze [...], creare posti di lavoro di qualità e contribuire ad affrontare le sfide proprie della società europea e mondiale» (Commissione europea, 2010, p. 11).

Maurizio Curtarelli, Eurofound, Industrial Relations and Workplace Developments Unit.

Valentina Gualtieri, ISFOL, Area analisi e valutazione delle politiche per l'occupazione.

* Le opinioni espresse dagli autori sono del tutto personali e non riflettono in alcun modo quelle dell'istituzione di appartenenza.

L'Italia, tuttavia, sembra ancora molto lontana dall'intraprendere un percorso di crescita "intelligente", e rivela profonde debolezze e distorsioni a livello strutturale che non permettono di impiegare al meglio la conoscenza come fattore produttivo. Da diversi anni, infatti, si assiste in Italia a un fenomeno di *educational mismatch*: la mancata corrispondenza tra il livello di istruzione raggiunto da un individuo e quello richiesto da un'impresa per ricoprire una determinata posizione organizzativa. In particolare, tra i vari tipi di *educational mismatch*, risulta decisamente rilevante il problema dell'*over-education*, che vede individui con un determinato livello di istruzione svolgere un lavoro che in realtà richiede un titolo di studio inferiore a quello posseduto. L'*over-education*, infatti, non incide soltanto a livello individuale, ma anche a livello collettivo. La letteratura di riferimento mostra che l'*over-education*, a livello individuale, ha degli effetti diretti sulla retribuzione e sulla soddisfazione lavorativa dell'individuo: essa determina infatti l'impossibilità di recuperare l'investimento in istruzione effettuato, dal momento che le retribuzioni percepite sono più basse di quelle che si potrebbero percepire svolgendo un lavoro che richiede il titolo di studio (e auspicabilmente le competenze) posseduto. Inoltre, l'incongruenza tra livello di istruzione o competenze posseduti e quelli richiesti per lo svolgimento di un dato lavoro, incidono sulla soddisfazione lavorativa e dunque sul benessere dell'individuo. A livello collettivo, invece, l'*over-education* ha degli effetti indiretti, in primo luogo sulla capacità di generare ricchezza, dal momento che la scarsa motivazione e la maggior insoddisfazione derivante dallo svolgimento di un lavoro poco coerente con la qualificazione posseduta, si traducono in un minore impegno del lavoratore e dunque in un calo della sua produttività. A ciò si aggiungono le ripercussioni sull'attrattività dell'istruzione di livello più elevato (che non permetterebbe il recupero dell'investimento effettuato) e dunque, nel medio periodo (nuovamente), una riduzione della popolazione con istruzione terziaria.

In Italia il fenomeno dell'*over-education* assume proporzioni inusuali, soprattutto in considerazione del fatto che interessa principalmente quanti sono in possesso di un titolo di studio di livello universitario e soprattutto le generazioni più giovani. Il nostro paese si caratterizza inoltre anche per un paradosso vero e proprio: a fronte di una limitata offerta di posti di lavoro a elevato contenuto di qualificazione, soltanto una parte di essi viene ricoperta da persone che hanno alle spalle studi universitari, in un paese in cui la quota di persone con titolo terziario è molto contenuta.

Le cause vanno ricercate in alcune delle peculiarità "di sempre" del nostro paese e della sua economia: un sistema educativo che privilegia la formazione teorica e di stampo generalista, che poco si confà alle esigenze delle imprese; un sistema produttivo basato sulla piccola impresa a conduzione familiare e sul terziario tradizionale, che si rivela poco incline all'innovazione, che invece sarebbe in grado di attivare processi *skill-biased* e dunque accrescerebbe la domanda di forza lavoro qualificata; un sistema bancario e creditizio anch'esso poco incline al rischio e dunque al finanziamento di progetti innovativi; infine, un sistema di intermediazione fra domanda e offerta di lavoro poco efficiente e praticamente in regime di monopolio pubblico, che fa delle reti sociali il principale canale di incontro fra domanda e offerta di lavoro.

Ai fini di una comprensione più articolata del fenomeno, che permetta di distinguere tra i vari tipi di *over-education*, è opportuno tenere conto, tra i criteri di carattere oggettivo utilizzati per analizzare e circoscrivere il fenomeno, non soltanto della corrispondenza tra titolo di studio e professione degli occupati, ma anche dell'associazione tra titolo di studio, competenze e abilità attuali e professione dell'occupato. Inoltre, considerando un criterio

di analisi di carattere soggettivo – quale la soddisfazione lavorativa – è possibile comprendere quanto lo svolgere un lavoro per il quale sarebbe sufficiente un titolo di studio di livello inferiore a quello che invece si possiede “pesa” sul lavoratore e dunque sulla sua motivazione.

Il presente contributo vuole pertanto, con riferimento alla situazione italiana, rispondere alle seguenti domande.

1. Che tipo di *educational mismatch* si registra con maggior frequenza e chi ne è interessato?
2. Qual è il rapporto tra *educational mismatch* e *skill mismatch*?
3. Che ripercussioni ha l'*educational mismatch* sulla soddisfazione lavorativa?

Allo scopo di rispondere a tali domande, dopo aver tracciato un quadro definitorio del fenomeno dell'*educational mismatch* attraverso l'analisi della letteratura di riferimento, si sono condotte analisi basate su dati di fonte ISTAT per evidenziare la situazione degli occupati italiani e del corrispondente tipo di *educational mismatch*. Conducendo quindi l'analisi sulla popolazione occupata in base al titolo di studio, professione, classe d'età, settore di attività economica e area geografica di appartenenza, si è voluto caratterizzare il fenomeno oggetto di studio.

Successivamente, applicando un modello logistico a dati di fonte ISFOL, l'analisi si è focalizzata sugli individui in possesso di un titolo di studio universitario che erano occupati nel 2009. Si è offerto così un quadro delle caratteristiche individuali e del lavoro svolto da tale gruppo di occupati, evidenziando quali di esse impattano maggiormente sulla probabilità di svolgere un lavoro che richieda l'esercizio delle competenze acquisite durante gli studi universitari e si è delineato il profilo dell'occupato *over-educated versus*, quello dell'occupato che svolge un lavoro coerente con il livello di istruzione posseduto.

Infine, sempre ricorrendo a fonti informative ISFOL, si è voluto verificare, nella popolazione degli occupati che maggiormente riporta una situazione di *mismatch* (quanti hanno un titolo universitario), in primo luogo il tipo di *educational mismatch* esistente, analizzando pertanto la tipologia dei fenomeni di *over-education* esistenti tra gli occupati italiani e in secondo luogo l'ipotesi in base alla quale un corretto *matching* tra titolo di studio posseduto e quello richiesto è associato a livelli di soddisfazione più elevati.

2. IL QUADRO TEORICO DI RIFERIMENTO

La letteratura sul tema del *mismatch* tra le competenze o il livello di istruzione degli individui e quelle richieste dal mondo del lavoro si inserisce in quella più ampia sul capitale umano, e soprattutto in quella sull'interazione tra capitale umano, mercato del lavoro e processi produttivi. In particolare, il problema del *mismatch* va letto nell'ambito del dibattito sul capitale umano in riferimento sia al suo contributo alle dinamiche dello sviluppo dell'economia (livello macro), e sia al suo rendimento economico (livello micro).

Per quanto riguarda il primo aspetto, nella letteratura di riferimento si sottolinea l'esigenza di investire in istruzione e formazione con il fine ultimo di accrescere la dotazione collettiva di capitale umano di un determinato contesto economico e dunque di attivare processi virtuosi di crescita, dal momento che il capitale umano viene considerato un fattore produttivo vero e proprio (de la Fuente, Ciccone, 2002).

Per quanto riguarda il secondo aspetto, il rendimento economico del capitale umano, misurato dalla retribuzione percepita dall'individuo al lavoro, dovrebbe compensare il co-

sto sostenuto per l'investimento in istruzione o in formazione effettuato dall'individuo o dalla sua famiglia di origine, o quello in formazione effettuato dall'impresa per accrescere il capitale umano di un suo occupato (Centra, Tronti, 2011).

L'incoerenza o *mismatch* tra istruzione/competenze possedute da un individuo e quelle richieste per lo svolgimento di un dato lavoro avrebbe delle ripercussioni su entrambi gli aspetti su indicati, con una perdita complessiva per tutto il sistema economico.

A livello macro il *mismatch* si traduce in un'allocazione sub-ottimale della risorsa produttiva capitale umano e dunque in una perdita di efficienza del sistema economico e in minori tassi di crescita (Centra, Tronti, 2011). A livello micro si traduce invece, nel caso di individui che si inseriscono in lavori che richiedono livelli di istruzione o competenze inferiori a quelli realmente posseduti, da un lato in ritorni insoddisfacenti dell'investimento effettuato, ovvero in retribuzioni inferiori a quelle che si sarebbero percepite svolgendo un lavoro coerente con il proprio titolo di studio (Di Pietro, Urwin, 2006; Ricci, 2011) e dall'altro in minori motivazione e soddisfazione lavorativa, con delle ricadute dunque sulla produttività del singolo. Per quanto riguarda in particolare questo aspetto, è opportuno segnalare che la soddisfazione per il lavoro svolto è considerata in letteratura un elemento centrale della qualità del lavoro (ISFOL, 2004, 2007), nonché un predittore del benessere individuale (Argyle, 1989; Judge, Watanabe, 1993). Sebbene la retribuzione sia importante, essa da sola non spiega completamente la soddisfazione lavorativa, motivo per il quale alcuni autori hanno orientato i loro interessi di ricerca verso la relazione tra *skill* o *educational mismatch* e *job satisfaction*, dimostrando che la congruenza tra competenze o livello di istruzione posseduti e quelli richiesti è motivo di soddisfazione lavorativa e dunque di qualità del lavoro e di benessere dell'individuo (Tsang, Levin, 1985; Battu, Belfield, Sloane, 1997; Allen, van der Velden, 2001; Johnson, Johnson, 2002; Cabral Vieira, 2005).

Entrando poi maggiormente nello specifico, la letteratura distingue tra diversi tipi di *mismatch*.

Una prima e fondamentale distinzione è quella tra *educational mismatch* e *skill mismatch*. Con *educational mismatch* si intende la mancata corrispondenza tra il livello degli studi raggiunto da un individuo che ricopre una determinata posizione organizzativa in un'impresa per la quale è richiesto un certo titolo di studio. Si è in presenza di *skill mismatch*, invece, quando si assiste alla mancata corrispondenza tra le competenze e le abilità di cui è dotato un individuo e quelle richieste dall'impresa per il lavoro che svolge. Si noti che le due espressioni non possono essere usate come sinonimi: secondo la *teoria delle competenze eterogenee* (Green, McIntosh, 2007) esiste infatti un legame debole tra i due tipi di *mismatch*, giacché a un medesimo livello di istruzione possono corrispondere molte diverse dotazioni di *skills* e viceversa, una certa dotazione di competenze può essere associata a diversi livelli di istruzione.

Un'altra distinzione frequente in letteratura, che tiene conto dei due tipi di *mismatch* appena segnalati, è quella tra *mismatch verticale* e *mismatch orizzontale* (CEDEFOP, 2010).

Si è in presenza di un *mismatch verticale* quando un individuo è assunto per svolgere un lavoro per il quale si richiede un livello di istruzione inferiore a quello che l'individuo possiede (fenomeno noto anche come *over-education*) oppure un livello di istruzione superiore a quello che l'individuo possiede (fenomeno dell'*under-education*). Si ha *mismatch verticale* anche in presenza di livelli di qualificazione o di competenza superiori (*over-qualification* o *over-skilling*, rispettivamente) o inferiori (*under-qualification* o *under-skilling*, rispettivamente) a quelli richiesti per lo svolgimento del lavoro.

Si è invece in presenza di un *mismatch orizzontale* quando il livello di istruzione o di competenza possedute dall'individuo coincidono con quelli richiesti dal lavoro che svolge, ma il tipo di istruzione o di competenze possedute sono inappropriati al lavoro.

Ad ogni modo, dei vari tipi di *mismatch*, quello che ha ricevuto maggior attenzione in letteratura è il fenomeno dell'*over-education*, come mostra l'ampia produzione di studi e analisi empiriche relative a numerose realtà nazionali (CEDEFOP, 2010, pp. 18-20). Il motivo di tale interesse per suddetto fenomeno può essere addotto da un lato all'elevata diffusione che esso ha nella maggior parte dei paesi a economia avanzata¹, e dall'altro alle ricadute negative che il *mismatch* tra i contenuti del lavoro svolto e l'investimento effettuato in istruzione può avere sulla qualità del lavoro e sulla soddisfazione e motivazione del lavoratore e di conseguenza sulla sua produttività e capacità di generare ricchezza (Curtarelli, Gualtieri, 2010).

Per quanto riguarda le cause del *mismatch* tra domanda e offerta di capitale umano va detto che la letteratura sull'argomento tende a considerare il *mismatch* un fenomeno complesso, difficile da demarcare e altrettanto difficile da misurare, e potenzialmente attribuibile a diverse cause, non sempre classificabili come patologie (Ferrante, 2010). C'è inoltre da dire che talvolta, a seconda della causa che lo determina, il *mismatch* può assumere un carattere soltanto transitorio.

Una delle prime cause dell'*educational mismatch* riportate dalla letteratura (in particolare dell'*over-education*) sono le asimmetrie informative esistenti sul mercato del lavoro, soprattutto nella fase di accesso al primo impiego. Più nello specifico, la carenza di informazioni sulle opportunità di lavoro maggiormente corrispondenti al percorso di studi effettuato, sembrerebbe legato al livello e al tipo di istruzione di cui si è in possesso. Infatti, ambiti di studio più circoscritti e specifici sarebbero associati a un maggior accesso alle informazioni sui posti di lavoro coerenti con le abilità acquisite dall'individuo, riducendo così le probabilità di incorrere in un *mismatch*. Viceversa, ad ambiti di istruzione più generalistici sarebbero associate minori probabilità di accedere alle informazioni sulle opportunità di lavoro più interessanti, generando così *mismatch* (Kucel, Byrne, 2008).

Un'altra causa di *over-education* riportata dalla letteratura è il cosiddetto "effetto coorte": in periodi in cui si affaccia sul mercato del lavoro un elevato numero di persone altamente qualificate, e dunque si verifica un eccesso di offerta di lavoro qualificato, il mercato assorbe queste persone in posti di lavoro che richiedono minori *skills*. Se tali persone accettano un lavoro sottoqualificato in vista di ottenerne poi un altro corrispondente al proprio percorso di studio, il fenomeno dell'*over-education* assume un carattere soltanto transitorio (Gautier, 2000).

L'*over-education*, e più in generale, l'*educational mismatch*, può poi essere considerata conseguenza di un processo decisionale. Per quanto riguarda il lavoratore, questi può decidere di accettare un impiego a minor qualificazione in alternativa alla disoccupazione, mentre invece il datore di lavoro può dover affrontare una situazione di difficile reperimento delle figure professionali più adatte ai posti vacanti che ha messo a disposizione, ricorrendo a figure non del tutto adeguate (Büchel, 2001).

La letteratura di riferimento, infine, segnala frequentemente anche la questione del cambiamento tecnologico *skill-biased*, tra i processi che possono contribuire a generare *skill mismatch*. L'idea sottesa è che l'innovazione tecnologica favorisce l'assorbimento di

¹ In Europa, in particolare, il fenomeno dell'*over-education* ha un'incidenza media del 30%, sebbene sia rilevante anche il fenomeno dell'*under-education* (CEDEFOP, 2010).

persone con elevato livello di istruzione, giacché genera posti di lavoro a maggior contenuto di competenze, mentre l'assenza di innovazione tecnologica e dunque il permanere di attività produttive di carattere più tradizionale fa sì che le persone con livelli di istruzione più elevati siano assorbite in posti di lavoro che richiedono *skills* più ridotti o se non altro meno specialistici (Acemoglu, 2002; Krueger, 1993).

3. IL QUADRO EMPIRICO

Per tracciare un quadro descrittivo del fenomeno oggetto di studio, si è fatto ricorso a varie fonti informative che hanno evidenziato l'esistenza di *educational mismatch* in Italia che riguarda soprattutto gli occupati in possesso di titoli universitari e che colloca il nostro paese in una posizione di forte svantaggio nel confronto con la maggior parte dei paesi europei.

Utilizzando i dati di fonte ISTAT-RCFL (2009), è stato possibile raggruppare gli occupati individuando le situazioni di *mismatch* e quelle in cui, invece, il *matching* avviene in maniera corretta.

A tal fine è stata creata una variabile che assume tre possibili modalità: *matching*, *under-education* e *over-education*.

Nello specifico, la generazione della variabile è avvenuta seguendo una metodologia di tipo oggettivo che utilizza informazioni provenienti da *survey* quale il titolo di studio degli individui e la professione svolta.

La variabile che identifica il titolo di studio è stata in primo luogo ricodificata in tre modalità: titolo alto (possessori di titolo universitario), titolo medio (possessori di diploma), titolo basso (possessori di al massimo la licenza media).

Per quel che riguarda la variabile che descrive la professione, nell'indagine ISTAT-RCFL le professioni sono identificate a partire dai 9 macro gruppi della classificazione CP2001², che segue un approccio gerarchico (ISTAT, 2001). Tali gruppi professionali sono stati quindi ulteriormente aggregati creando tre profili professionali (alto, medio e non qualificato)³.

Dall'incrocio delle nuove variabili inerenti il titolo di studio e la professione ne è scaturito che gli individui si trovano in una condizione di *matching* se: hanno un titolo universitario e svolgono una professione alta, hanno un diploma e svolgono una professione a media qualificazione, hanno un titolo di studio al massimo pari alla licenza media e svolgono una professione non qualificata; al contrario sono in una situazione di *over-education* se:

² I 9 macro gruppi della classificazione sono i seguenti: legislatori dirigenti e imprenditori; professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione; professioni tecniche; impiegati; professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi; artigiani, operai specializzati e agricoltori; conduttori di impianti e operai semiqualeficati; professioni non qualificate; forze armate.

³ Le professioni "alte" comprendono i legislatori, i dirigenti, gli imprenditori, le professioni intellettuali, scientifiche e ad elevata specializzazione; le professioni "medie" comprendono le professioni tecniche, gli impiegati, le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, gli artigiani, gli operai specializzati, gli agricoltori, i conduttori di impianti e gli operai semiqualeficati; le professioni "non qualificate" comprendono le professioni non qualificate. Dall'analisi sono stati esclusi, i tecnici paramedici (CP2001 = 321), i tecnici nelle scienze della vita (CP2001 = 322) e i tecnici dei servizi sociali (CP2001 = 345), dal momento che l'accesso a tali professioni era in passato possibile con il diploma di scuola secondaria superiore, mentre in tempi più recenti è possibile solo con un diploma di laurea di primo livello; la contemporanea presenza di diplomati e laureati ricadenti in tali gruppi professionali è pertanto distorsiva e genera ambiguità nell'interpretazione dei risultati, richiedendo dunque la loro eliminazione. Dall'analisi sono stati esclusi anche i lavoratori delle forze armate.

hanno un titolo di studio universitario e svolgono una professione media o non qualificata; hanno un diploma e svolgono una professione non qualificata. Ricadono infine nell'area dell'*under-education* quanti hanno un diploma e svolgono una professione alta o quanti hanno al massimo la licenza media e svolgono una professione alta.

L'approccio adottato per il presente studio differisce in parte da quello utilizzato dall'ISTAT nella definizione e misurazione del fenomeno del "sottoinquadramento" (ISTAT, 2005). L'ISTAT, infatti, pur utilizzando le stesse variabili di analisi (il titolo di studio e la professione) adotta una metodologia di combinazione "relativa", ossia suddividendo la popolazione in base a particolari distribuzioni di frequenza della popolazione stessa (per maggior dettagli si veda ivi, p. 169, nota 15). La metodologia utilizzata nel presente lavoro, altresì, è di tipo "assoluto" e, quindi, scompone la popolazione in base a categorie definite a priori⁴.

Nella TAB. 1, le situazioni di corretto *matching* sono riportate lungo la diagonale. Il primo dato che emerge è che la quota più consistente di occupati per i quali si verifica una corretta corrispondenza tra titolo posseduto e professione esercitata riguarda quanti esercitano una professione *medium-skilled*, essendo in possesso di un titolo di scuola secondaria superiore o di qualifica professionale (84%), mentre, nel caso di quanti ricadono nella categoria professionale dei lavoratori altamente specializzati ed è in possesso di un titolo universitario, tale quota è notevolmente più contenuta (59,7%). Va detto che il dato relativo ai lavoratori *low-skilled* con titolo di studio inferiore alla licenza media, segnala un'incidenza molto ridotta di tale gruppo, non tanto perché maggiormente interessato dal fenomeno dell'*educational mismatch*, quanto piuttosto perché per le professioni non qualificate la corrispondenza con titoli di studio bassi è più labile: numerose delle professioni incluse tra quelle *medium-skilled*, infatti, non presuppongono il possesso di un titolo di studio medio superiore, come invece accade per le professioni di rango superiore. Questo spiegherebbe la forte incidenza di occupati con titolo di studio inferiore al diploma che svolge una professione *medium-skilled*, che è infatti pari al 78,9% del totale degli occupati con livello di istruzione medio inferiore.

Per quanto riguarda invece le aree di *mismatch*, sono soprattutto gli occupati in possesso di titoli universitari a essere interessati dal fenomeno. Ben il 38,2% di essi svolge infatti lavori a media qualificazione e il 2,1% ricade nelle professioni *low-skilled*: in altre parole, quattro occupati con titolo universitario su dieci sono *over-educated*, e svolgono dunque un lavoro per il quale sarebbe richiesto un livello di istruzione più basso. Gli occupati con titolo di studio secondario, invece, ricoprono posti di lavoro a bassa qualificazione nel 7,1% dei casi, ma a elevata qualificazione nel 8,2% dei casi. L'*educational mismatch*, che per gli occupati con titoli universitari assume solo la forma dell'*over-education*, e quindi si rivela solo ed esclusivamente penalizzante per essi, per i lavoratori in possesso di diploma o qualifica professionale può assumere invece la forma sia dell'*over-education* che dell'*under-education*, diventando in quest'ultimo caso certamente vantaggioso per chi ne è interessato.

⁴ Gli approcci si distinguono anche perché nella metodologia adottata dall'ISTAT il primo gruppo professionale (legislatori, dirigenti e imprenditori) viene automaticamente classificato come "adatto" e non concorre in nessun modo alla definizione di sovra/sottoinquadramento. Nell'approccio adottato nel presente lavoro, invece, si riconosce la possibilità agli occupati afferenti al suddetto gruppo professionale di trovarsi in una situazione di *under-education*.

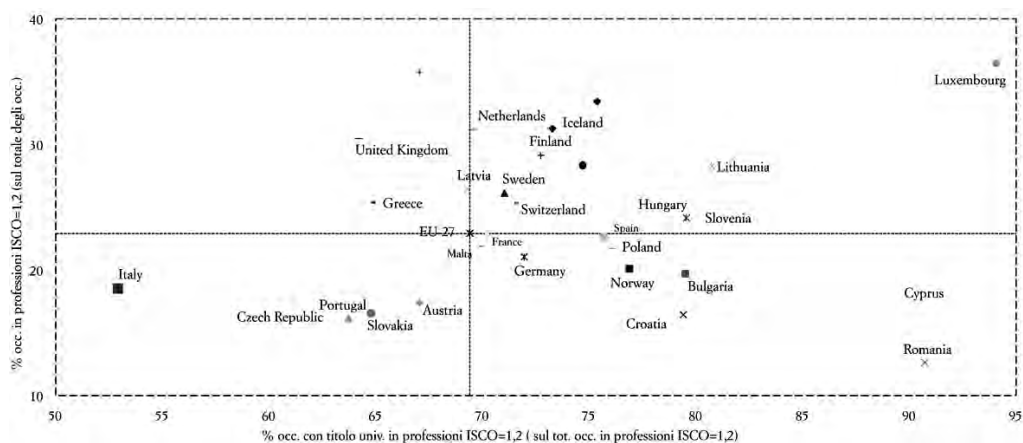
Tabella 1. Occupati di 25-64 anni per titolo di studio e professione – Anno 2009

Professione	Titolo di studio		
	Titolo universitario	Diploma o qualifica professionale	Fino alla licenza media
Altamente qualificate	59,7	8,2	3,6
Mediamente qualificate	38,2	84,7	78,9
Non qualificate	2,1	7,1	17,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT-RCFL media 2009.

Il problema di *educational mismatch* che interessa l'Italia presenta tuttavia delle peculiarità rispetto agli altri paesi dell'Unione europea. Sebbene l'*educational mismatch* sia presente in pressoché tutti i paesi europei, ma con una spiccata variabilità nell'intensità (cfr. Curtarelli, Gualtieri, 2011), i dati indicano che in particolar modo nel caso degli occupati in possesso di titoli universitari, l'*educational mismatch* è accompagnato da una disponibilità molto ridotta di posti di lavoro a elevata qualificazione.

Figura 1. Relazione tra gli occupati di 25-64 anni con titolo universitario con qualifiche ISCO 1-2 e gli occupati di 25-64 anni con qualifiche ISCO 1-2 – Anno 2009



Fonte: DB-EUROSTAT (2010).

Riportando nel piano cartesiano (FIG. 1) la quota di occupati con istruzione terziaria in lavori altamente qualificati⁵ (sul totale degli occupati in lavori altamente qualificati)

⁵ A livello internazionale le professioni sono rilevate adottando la classificazione ISCO88 promossa dall'International Labour Office (in <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/major.htm>). Anche in questa classificazione, come in quella italiana, i macro gruppi professionali seguono un approccio gerarchico e sono: *legislators, senior officials and managers; professionals; technicians and associate professionals; clerks; service workers and shop and market sales workers; skilled agricultural and fishery workers; craft and related trades workers; plant and machine operators and assemblers; elementary occupations*. Nell'analisi di comparazione internazionale i macro gruppi professionali

sull'ascissa e quella di occupati (indipendentemente dal titolo di studio) in posizioni altamente qualificate (sul totale degli occupati) sull'ordinata, e considerando quest'ultima una proxy della domanda di lavoro altamente qualificato, si osserva un posizionamento dell'Italia peggiore rispetto agli altri paesi europei (EU-27).

In Italia, infatti, i posti di lavoro altamente qualificati rappresentano soltanto il 19% del totale, quota ben al disotto della media EU-27. Inoltre, a rendere ancor più particolare la situazione nel nostro paese, di tali (scarsi) posti di lavoro a elevata professionalità, solo il 54% è ricoperto da persone con istruzione universitaria.

Nella TAB. 2 gli occupati di età compresa fra i 15 e i 64 anni che svolgono un lavoro che corrisponde alle loro competenze acquisite durante gli studi sono confrontati con quelli che sono invece interessati dal fenomeno dell'*educational mismatch*. Per entrambi i gruppi di occupati sono state considerate alcune caratteristiche personali e della situazione lavorativa dell'individuo, con lo scopo di individuare quelle che sembrano determinare l'*educational mismatch*. L'analisi è stata condotta suddividendo la popolazione in base al titolo di studio ed escludendo quanti sono in possesso di un titolo di scuola secondaria di primo grado o inferiore.

Un primo dato che emerge da tale analisi riguarda la componente territoriale. Si assiste infatti a una diffusione dell'*educational mismatch* tra gli occupati che presenta incidenze diverse nelle ripartizioni geografiche. In particolare, si assiste a tendenze contrapposte nella diffusione di occupati che svolgono mansioni inferiori al titolo posseduto se si considerano i diplomati o quanti sono in possesso di titolo universitario: nel Nord Italia, infatti, l'*over-education* riguarda soprattutto gli individui con titolo universitario, mentre nel Meridione si assiste a una maggior diffusione dell'*over-education* tra i diplomati. Tale risultato, che sembra segnalare maggiori possibilità di lavoro qualificato per le persone con titolo universitario nel Mezzogiorno, deve tener conto però del diverso contesto occupazionale delle aree territoriali del paese, nonché del flusso migratorio dei giovani laureati dalle regioni del Sud a quelle del Nord, che è cresciuto notevolmente di intensità nell'arco dell'ultimo decennio (SVIMEZ, 2010), e che ha avuto l'effetto di ridurre la quota complessiva di laureati nel Meridione, allentando così le tensioni sul mercato del lavoro e riducendo pertanto il fenomeno dell'*over-education* tra i laureati nel Sud.

Anche gli occupati diplomati che svolgono invece mansioni superiori a quelle acquisite durante gli studi si presentano diffusi sul territorio italiano in maniera difforme, con un'incidenza superiore alla media nel Nord Ovest.

L'analisi per genere ha poi evidenziato una penalizzazione maggiore per le donne rispetto agli uomini, nel caso sia delle diplomate che di quante hanno almeno una laurea. Le donne ricadono infatti molto più frequentemente degli uomini in situazioni di *over-education* a prescindere dal titolo di studio di cui sono in possesso, a indicare un loro utilizzo sub-ottimale nel mercato del lavoro. Essere uomini, invece, oltre a rappresentare una maggior garanzia per essere impiegati correttamente in relazione al proprio titolo di studio, per i diplomati sembra influenzare anche la probabilità di ricadere nell'area dell'*under-education*. Infatti, gli uomini diplomati che svolgono mansioni superiori ai titoli posseduti sono quasi il doppio rispetto alle donne nella medesima condizione.

Tabella 2. Occupati di 15-64 anni per titolo di studio, tipo di *matching* e caratteristiche individuali – Anno 2009

	Persone con diploma o qualifica professionale				Persone con titolo universitario		
	<i>matching</i>	<i>under-education</i>	<i>over-education</i>	Totale	<i>matching</i>	<i>over-education</i>	Totale
<i>Ripartizione geografica</i>							
Nord Ovest	84,7	9,1	6,2	100,0	56,8	43,2	100,0
Nord Est	86,2	7,5	6,4	100,0	55,4	44,6	100,0
Centro	83,3	7,8	9,0	100,0	56,5	43,5	100,0
Sud	84,7	8,0	7,3	100,0	67,9	32,1	100,0
Isole	84,6	8,1	7,3	100,0	71,7	28,3	100,0
<i>Genere</i>							
Uomini	84,9	9,7	5,5	100,0	64,8	35,2	100,0
Donne	84,5	6,1	9,4	100,0	54,8	45,2	100,0
<i>Classe di età</i>							
15-34	89,0	3,8	7,3	100,0	43,6	56,4	100,0
35-44	84,7	7,7	7,5	100,0	56,0	44,0	100,0
45-54	81,3	11,6	7,1	100,0	72,2	27,8	100,0
55-64	77,6	17,4	5,0	100,0	81,9	18,1	100,0
Totale	84,7	8,2	7,1	100,0	59,7	40,3	100,0

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT-RCFL media 2009.

In riferimento all'età, si segnala come questa giochi un ruolo importante nel determinare l'esistenza dell'*educational mismatch* sia tra i diplomati che tra i possessori di titoli universitari. Per quanto riguarda il primo gruppo, si evidenzia una correlazione di segno positivo tra età e *under-education*: al crescere dell'età, aumentano le chance di svolgere mansioni superiori agli *skills* acquisiti durante gli anni di studio, a indicare la scarsa diffusione di istruzione universitaria nelle generazioni più anziane. Tra i possessori di titoli universitari, invece, la relazione tra età e *over-education* è inversamente proporzionale: la maggior diffusione dell'istruzione terziaria fra i giovani e la contemporanea ridotta richiesta di personale altamente qualificato da parte delle imprese fa sì che i giovani si ritrovino troppo spesso a svolgere lavori per i quali sarebbe sufficiente un diploma di scuola secondaria.

Passando poi ad analizzare alcune delle caratteristiche della condizione lavorativa degli occupati, un primo aspetto che va evidenziato riguarda la forma di lavoro, che sembra incidere significativamente sulla probabilità di svolgere un lavoro coerente con il proprio livello di istruzione (TAB. 3). Lavorare come indipendenti appare infatti sempre vantaggioso: se si è in possesso di titolo universitario, la quota di occupati *over-educated* è notevolmente più bassa della media, mentre se si è in possesso di diploma, la quota degli *under-educated* è decisamente superiore alla media. Invece, il lavoro subordinato e parasubordinato sembra penalizzare gli occupati, in particolare in termini di *over-education*. Inoltre, tra i lavoratori alle dipendenze, il problema del *mismatch* sembrerebbe interessare principalmente gli occupati permanenti, a indicare probabilmente lo scambio, accettato dal lavoratore, di stabilità in cambio di un demansionamento.

Un'altra caratteristica del lavoro svolto che appare maggiormente correlata con l'*educational mismatch* è l'orario di lavoro. Chi lavora part time, infatti, è interessato dal problema dell'*over-education* in proporzione nettamente superiore a quanti lavorano con un orario standard, indipendentemente dal titolo di studio posseduto.

In riferimento invece al settore di attività economica, si osserva una certa disomogeneità in relazione al titolo di studio: i diplomati hanno maggiori probabilità di svolgere un lavoro coerente con il proprio titolo se operano nell'industria o nel terziario tradizionale, mentre quanti sono in possesso di titoli universitari svolgono un lavoro in linea con il livello di istruzione posseduto, soprattutto nel terziario avanzato, che è infatti un settore di attività economica che si basa sulla conoscenza e impiega principalmente lavoratori *high skilled*.

Infine, anche quando si tiene conto della dimensione di impresa, è possibile osservare distribuzioni dell'*educational mismatch* diversificate in base al titolo di studio. I diplomati, infatti, sono più spesso interessati dal *mismatch* se lavorano in imprese molto piccole (fino a 10 dipendenti), mentre per i laureati ciò accade se operano in imprese con 11-49 addetti. Per questi ultimi inoltre, si osserva una netta riduzione della quota di lavoratori *over-educated* nelle organizzazioni con più di 50 addetti.

Tabella 3. Occupati di 15-64 anni per titolo di studio, tipo di *matching* e caratteristiche del lavoro svolto – Anno 2009

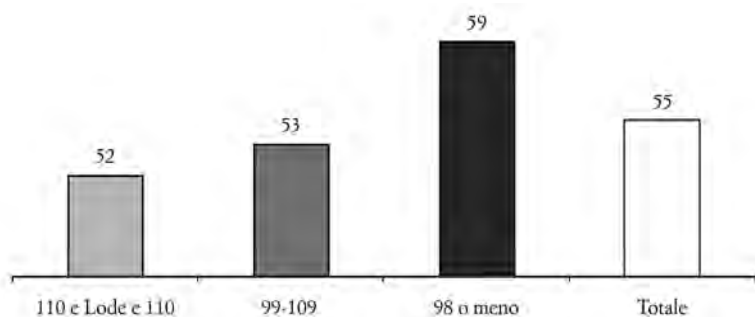
	Persone con diploma o qualifica professionale				Persone con titolo universitario		
	<i>matching</i>	<i>under-education</i>	<i>over-education</i>	Totale	<i>matching</i>	<i>over-education</i>	Totale
<i>Forma di lavoro</i>							
Dipendente a tempo indeterminato	84,5	2,6	13,0	100,0	49,3	50,7	100,0
“Dipendente a tempo determinato (o collaboratori)”	86,4	6,0	7,6	100,0	54,4	45,6	100,0
Indipendente	78,9	18,3	2,8	100,0	78,6	21,4	100,0
<i>Orario di lavoro</i>							
Tempo pieno	85,5	8,9	5,7	100,0	61,7	38,3	100,0
Tempo parziale	80,4	4,0	15,6	100,0	45,8	54,2	100,0
<i>Settore di attività economica</i>							
Agricoltura	65,1	13,8	21,1	100,0	41,1	58,9	100,0
Industria	89,1	7,1	3,7	100,0	45,1	54,9	100,0
Terziario	88,0	6,9	5,1	100,0	33,4	66,6	100,0
Terziario avanzato*	80,3	9,5	10,2	100,0	66,3	33,7	100,0
<i>Dimensione di impresa</i>							
Fino a 10 dipendenti	82,8	8,6	8,7	100,0	59,3	40,7	100,0
Da 11 a 49 dipendenti	87,0	7,2	5,8	100,0	50,9	49,1	100,0
50 dipendenti e più	86,8	8,1	5,1	100,0	64,8	35,2	100,0
<i>Totale</i>	84,7	8,2	7,1	100,0	59,7	40,3	100,0

* Nella definizione “Terziario avanzato” sono comprese una serie di attività professionali ad alto contenuto di conoscenza (*knowledge intensive service*): *information and communication technology*; *engineering*; *research and development*; formazione; i servizi di consulenza: direzionale, organizzativa, contabile, creditizia e fiscale, immobiliare, legale, assicurativa e del lavoro; servizi di assistenza tecnica e giuridica; servizi di *marketing*, comunicazione e pubblicità, relazioni pubbliche; qualità e la certificazione, normazione tecnica; servizi di selezione del personale, *outplacement*; attività di traduzioni ed interpretariato; servizi di *call center* e servizi di carattere operativo (*operational services*); servizi di logistica; *facility and property management*, organizzazione di convegni, fiere e mostre (Confindustria, www.terziarioavanzato.it).
Fonte: elaborazioni su dati ISTAT-RCFL media 2009.

Ricorrendo poi a dati di fonte ISFOL-PLUS (2008)⁶, è possibile approfondire l'analisi sulla popolazione maggiormente interessata dal fenomeno dell'*over-education*, ovvero gli occupati in possesso di titoli universitari⁷. In particolare, grazie a questa ulteriore fonte informativa, è possibile mettere a fuoco con maggior precisione alcuni aspetti del percorso di studi⁸.

In primo luogo, l'*over-education* risulta inversamente proporzionale al voto di laurea: gli occupati che hanno conseguito la laurea con il massimo dei voti hanno infatti le probabilità più basse di svolgere lavori non rispondenti alle competenze possedute, mentre quanti hanno riportato un voto inferiore al 99, hanno la probabilità più elevata in assoluto di essere impiegati in occupazioni di rango inferiore (FIG. 2). Va detto che questo risultato potrebbe evidenziare la presenza di *formal over-education* (CEDEFOP), concetto già illustrato precedentemente (cfr. PAR. 5): a voti più bassi potrebbero essere associate competenze e abilità possedute inferiori a quelle ottimali per lo svolgimento di un lavoro ad alta professionalità, e dunque, sebbene sia possibile registrare una situazione di *educational mismatch*, si potrebbe essere comunque in presenza di un corretto *matching* tra gli *skills* posseduti dall'individuo e quelli richiesti dal lavoro svolto.

Figura 2. Occupati di 18-64 anni con titolo di studio universitario *over-educated* per voto di laurea – Anno 2008



Fonte: ISFOL-PLUS (2008).

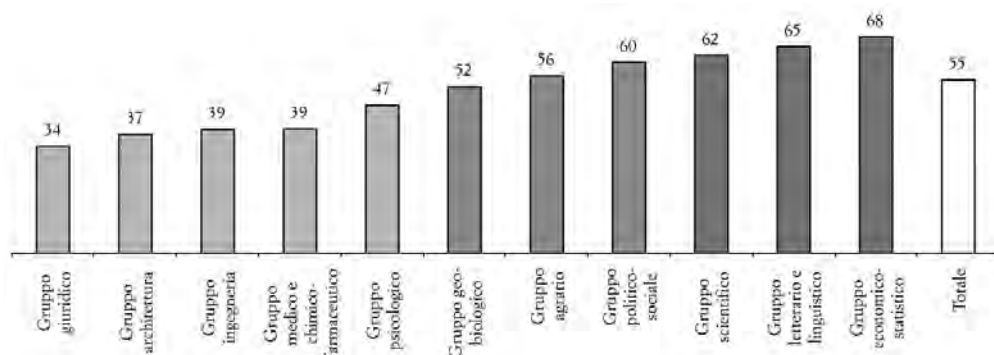
⁶ La rilevazione ISFOL-PLUS, che attualmente è alla sua quarta edizione, è un'indagine con cadenza periodica già condotta negli anni 2005, 2006, 2008. La rilevazione è di tipo campionario e coinvolge in ogni occasione circa 40.000 individui. Il campo d'osservazione è rappresentato dalla popolazione residente in Italia con età compresa tra 18 e 64 anni. In particolare le seguenti fasce di popolazione non vengono incluse nella popolazione di riferimento: gli uomini inattivi (esclusi studenti e pensionati da lavoro) tra i 18 e i 64 anni, le donne inattive tra i 40 e i 64 anni (esclusi studenti e pensionati da lavoro), gli studenti uomini con più di 29 anni, le studentesse con più di 39 anni, i pensionati da lavoro con meno di 50 anni. La rilevazione è effettuata attraverso la somministrazione di un questionario strutturato con tecnica di tipo CATI. Il dettaglio massimo delle stime è la regione. Per una descrizione puntuale della metodologia dell'indagine si rimanda a Giammatteo (2009). I dati utilizzati per questa analisi fanno riferimento al 2008 ed il Codice utilizzo dati è ISFOL-PLUS/470.

⁷ Nella rilevazione ISFOL-PLUS le professioni sono rilevate adottando la classificazione delle professioni dell'ISTAT (cfr. PAR. 3). La metodologia utilizzata nella definizione della popolazione *overeducated* è speculare a quella usata nell'analisi sui dati di fonte ISTAT-RCFL, anche se nel caso delle analisi di seguito presentate ci si concentra solo ed esclusivamente sugli occupati in possesso di titolo universitario. Di conseguenza un individuo è classificato come *over-educated* nel caso in cui ha un titolo universitario e svolge una professione differente da "legislatore, dirigente, imprenditore, professione intellettuale, scientifica e ad elevata specializzazione".

⁸ Occorre tenere presente che, rispetto all'analisi sopra condotta sui dati di fonte ISTAT-RCFL, il fenomeno dell'*over-education* risulta sovrastimato (54,6% contro il 40,3%) e che l'anno di riferimento è differente (l'ultima edizione disponibile dell'indagine PLUS è del 2008).

Suddividendo poi i laureati a seconda del gruppo disciplinare di studio, si osserva una maggior diffusione del corretto *matching* tra titolo di studio e professione in corrispondenza di quei gruppi disciplinari che consentono l'accesso a un ordine professionale (FIG. 3). Si tratta in altre parole di quei gruppi disciplinari che formano delle professionalità molto specifiche e difficilmente spendibili in altro modo (si pensi a un medico o a un architetto), mentre gli altri gruppi disciplinari conferiscono una maggior versatilità. Tale risultato appare in linea con l'ipotesi di Kucel e Byrne (2008), descritta nel PAR. 2, secondo la quale il *mismatch* sarebbe causato da asimmetrie informative sul mercato del lavoro, per cui ad ambiti di istruzione più generalisti, una volta ottenuto il titolo di studio corrispondente, sarebbero associate minori probabilità di accedere alle informazioni sulle opportunità di lavoro più interessanti e coerenti con il percorso di studi effettuato, generando così *mismatch*.

Figura 3. Occupati di 18-64 anni con titolo di studio universitario *over-educated* per gruppo disciplinare di laurea – Anno 2008



Fonte: ISFOL-PLUS (2008).

4. EDUCATIONAL MISMATCH: PROFILI DI OCCUPATI OVER-EDUCATED

A questo punto, utilizzando un modello logistico (Agresti, 1996; McCullagh, Nelder, 1989) si vuole studiare la probabilità, per gli occupati in possesso di un titolo universitario, di svolgere un lavoro che richieda l'impiego di competenze inferiori a quelle associate al proprio livello di istruzione. A tal fine, facendo nuovamente ricorso alla base informativa, l'indagine ISFOL-PLUS 2008, si è voluto tener conto di numerosi parametri che caratterizzano l'occupato, il lavoro svolto e il percorso di studio e formazione intrapreso, che soltanto la fonte citata consente di analizzare in maniera congiunta. Il modello finale ha restituito una visione d'insieme delle varie informazioni utilizzate e del modo in cui queste interagiscono nell'influencare la probabilità di ricadere nell'area dell'*over-education*, confermando buona parte dei risultati delle analisi descrittive sin qui illustrati (TAB. 4).

La lettura puntuale dei risultati del modello logistico evidenzia in primo luogo la maggiore probabilità per gli occupati residenti nel Mezzogiorno, rispetto a quelli residenti nel resto d'Italia, di avere un titolo di studio corrispondente alla professione svolta. Come anticipato nelle analisi descrittive, questo risultato potrebbe trovare spiegazione nelle maggiori tensioni del mercato del lavoro riscontrate nelle regioni del Mezzogiorno (maggiormente

esposte al problema della non occupazione) ma anche dal non trascurabile flusso migratorio dal Sud al Centro Nord del paese delle persone con elevati livelli di scolarizzazione.

In riferimento poi alla componente femminile dei lavoratori con livelli di istruzione universitaria, questa mostra un significativo svantaggio in termini di *over-education* come ulteriore conseguenza della nota segregazione delle donne nel mercato del lavoro (CNEL, 2010).

Passando successivamente all'analisi delle caratteristiche del lavoro si osserva che gli occupati indipendenti hanno la minor probabilità di svolgere lavori per i quali non è richiesto un titolo di studio universitario, a questi si contrappongono i lavoratori dipendenti su base permanente per i quali si osservano le probabilità più elevate. I lavoratori contrattualizzati come collaboratori, inoltre, hanno una probabilità di ricadere nell'area dell'*over-education* inferiore a quella dei colleghi con contratto a tempo determinato. Ciò conferma quanto precedentemente accennato: nel nostro paese si osserverebbe un perverso compromesso tra stabilità lavorativa e demansionamento, e dunque, a forme contrattuali più stabili, e pertanto a minor rischio di perdita di lavoro, sono associate maggiori possibilità di essere occupato in lavori non corrispondenti ai livelli di istruzione posseduti.

Inoltre, all'aumentare delle ore lavorate settimanalmente si riduce la probabilità di *over-education*: le persone che dedicano una buona parte della propria giornata all'attività lavorativa (in media più di 45 ore settimanalmente), e che presumibilmente ricoprono ruoli di elevata responsabilità, hanno una probabilità decisamente inferiore di svolgere un lavoro non inerente al loro livello di istruzione soprattutto rispetto a quanti lavorano con orari ridotti e comunque non superiori a 36 ore settimanali.

Lavorare nel settore pubblico fa ridurre la probabilità di occupare una posizione professionale per la quale non è richiesto un titolo di studio universitario, ciò probabilmente è dovuto alle modalità di selezione all'ingresso che nel settore pubblico sono regolate da concorsi nei quali uno dei requisiti di ammissibilità è il titolo di studio. Infine, quanti sono in possesso di titoli universitari, a parità di altre condizioni, hanno maggiori probabilità di svolgere un lavoro in linea con il livello di istruzione posseduto se occupati nell'industria o nel terziario avanzato, rispetto a coloro che sono occupati nel terziario tradizionale o nell'agricoltura.

L'analisi delle caratteristiche utilizzate come *proxy* di dotazione di capitale umano (esperienza lavorativa, voto di laurea, ambito disciplinare e formazione) mettono in evidenza il forte legame inverso tra dotazione di *skills* e *over-education*. Dall'analisi multivariata si evince infatti che all'aumentare dell'esperienza lavorativa, maturata, sia rispetto al lavoro svolto nel momento della rilevazione, sia rispetto al primo lavoro, la probabilità di demansionamento si riduce. Questa subisce una contrazione anche nel caso in cui le persone hanno possibilità di accesso a formazione. Tali risultati mostrano quindi un'evidente correlazione tra accrescimento di capitale umano *on the job* e *over-education*. Per ciò che riguarda invece il capitale umano accumulato prima dell'ingresso nel mercato del lavoro, si nota che il voto di laurea, interpretabile come *proxy* di dotazione di *skills*, influenzi la probabilità di avere un'occupazione coerente con il titolo universitario: le persone che hanno conseguito il titolo con il massimo dei voti hanno probabilità più esigue di avere posizioni professionali non coerenti con il titolo universitario soprattutto rispetto agli occupati che hanno conseguito una laurea con un voto inferiore a 105 su 110. Infine con riferimento alla tipologia di competenza acquisita, si confermano i risultati e le considerazioni fatte nelle analisi descrittive e si osserva che gli occupati specializzati in discipline medico-farmaceutiche o giuridiche hanno ridotte probabilità di ricadere in situazioni di *over-education*, a questi si contrappongono i lavoratori che hanno conseguito il titolo universitario in discipline letterarie e scientifiche.

Tabella 4. Probabilità di essere *over-educated* per gli occupati di 25-65 anni con titolo universitario – Anno 2008

Parametri	B	Errore standard	Effetti marginali			
			Probabilità predetta nel punto medio = 0,46			
			dy/dx	Errore standard	P > z	X
<i>Ripartizione geografica (base = Nord)</i>						
Centro	-0,02	0,087	0,004	0,036	0,910	0,238
Mezzogiorno	-0,31***	0,083	0,078	0,034	0,020	0,286
<i>Genere (base = Uomo)</i>						
Donna	0,37***	0,077	-0,921	0,031	0,003	1,497
<i>Tipo di contratto (base = Dipendenti a tempo indeterminato)</i>						
Dipendenti a tempo determinato	-0,46***	0,106	0,114	0,043	0,008	0,165
Autonomi	-1,96***	0,119	0,436	0,036	0,000	0,182
Collaboratori	-1,45***	0,125	0,336	0,040	0,000	0,094
<i>Ore lavorate (base = meno di 21)</i>						
Da 21 a 35 ore	-0,03	0,111	0,007	0,045	0,878	0,185
Da 36 a 45 ore	-0,23*	0,098	0,058	0,039	0,141	0,463
45 ore e più	-0,41**	0,130	0,103	0,054	0,058	0,155
<i>Tipo di ente (base = pubblico)</i>						
Privato	0,27**	0,091	-0,068	0,037	0,068	0,580
<i>Settore di attività economica (base = agricoltura)</i>						
Industria	-1,25***	0,319	0,293	0,098	0,003	0,055
Terziario	-0,52	0,276	0,127	0,104	0,222	0,697
Terziario avanzato	-1,00***	0,283	0,244	0,103	0,018	0,232
<i>a – Numero di anni nell'attuale lavoro</i>	-0,05***	0,013	0,011	0,005	0,035	10,021
<i>b – Numero di anni dal primo lavoro</i>	-0,02***	0,007	0,005	0,003	0,031	13,990
<i>Interazione tra a e b</i>	0,00**	0,000	0,000	0,000	0,030	221,006
<i>Partecipazione a seminari, convegni o corsi di formazione negli ultimi 3 a.</i>						
	-0,32***	0,080	-0,08	0,032	0,012	0,294
<i>Voto di laurea (base = 110 e lode o 110)</i>						
109-105	0,21*	0,098	-0,052	0,038	0,171	0,202
104 o meno	0,58***	0,084	-0,143	0,032	0,000	0,497
<i>Gruppo disciplinare di laurea (base = gruppo scientifico)</i>						
Gruppo medico e chimico-farmaceutico	-1,1***	0,169	0,264	0,063	0,000	0,106
Gruppo geo-biologico e agrario	-0,44*	0,185	0,110	0,088	0,211	0,067
Gruppo ingegneria	-0,77***	0,177	0,190	0,080	0,018	0,099
Gruppo architettura	-0,48*	0,206	0,119	0,087	0,169	0,051
Gruppo economico-statistico	0,26	0,163	-0,064	0,076	0,399	0,150
Gruppo politico-sociale e psicologico	-0,27	0,167	0,068	0,075	0,364	0,108
Gruppo giuridico	-1,03***	0,173	0,249	0,068	0,000	0,104
Gruppo letterario e linguistico	-0,12	0,156	0,030	0,068	0,659	0,183
Gruppo altro	0,57**	0,204	-0,136	0,071	0,055	0,064
<i>Intercepta</i>	2,03***	0,356				

* 0,01 <= p <= 0,05; ** 0,001 <= p < 0,01; *** p < 0,001.

Fonte: ISFOL-PLUS (2008).

In conclusione, attraverso una lettura d'insieme dei risultati del modello, si vuole proporre una descrizione dei profili teorici sia degli occupati che hanno maggiori probabilità di svolgere un lavoro per il quale risultano *over-educated* e sia di quelli che invece hanno maggiori probabilità di essere impiegati in occupazioni coerenti con il proprio percorso di studio.

In tal senso, è possibile individuare da un lato l'occupata centro-settentrionale, che lavora su base permanente ma con orario di lavoro ridotto, in un'organizzazione privata del terziario tradizionale o dell'agricoltura, con una scarsa anzianità lavorativa e nel posto di lavoro attuale, verosimilmente di giovane età, con ridotta mobilità *job-to-job*, con un voto di laurea basso e un titolo afferente ai gruppi disciplinare scientifico o economico-statistico e che infine non ha avuto accesso ad attività formative in senso lato. Dall'altro lato, abbiamo l'occupato maschio residente nel Mezzogiorno, indipendente o che lavora nel pubblico con orari di lavoro prolungati, nell'industria o nel terziario avanzato, con un'elevata esperienza professionale, con laurea con il massimo dei voti e afferente ai gruppi disciplinari medico/chimico-farmaceutico, giuridico o ingegneristico e che partecipa ad attività formative.

In altre parole, l'esercizio conferma l'evidenza empirica di altra fonte, che indica in specifiche caratteristiche personali o del lavoro svolto le determinanti della posizione di maggiore o minore forza dell'individuo nel mercato del lavoro.

5. SKILL MISMATCH E SODDISFAZIONE LAVORATIVA

Ricorrendo anche a ulteriori fonti di dati, e utilizzando degli indicatori soggettivi di percezione dello *skill mismatch* e della soddisfazione per il lavoro svolto e per alcuni aspetti di esso (contrariamente a quanto fatto nelle analisi precedenti, in cui si è fatto ricorso a indicatori di carattere oggettivo) è possibile qualificare ancora meglio il fenomeno oggetto di studio, individuando, dal raffronto con l'*educational mismatch*, i tipi di *over-education* esistenti nel nostro paese.

È utile a tal fine in primo luogo richiamare che la letteratura di riferimento, oltre alle varie categorie di *skill mismatch* segnalate in apertura, e in relazione al solo fenomeno dell'*over-education*, distingue tra *real over-education* (che si verifica quando un individuo possiede un livello di istruzione più elevato di quello richiesto dal lavoro svolto e nel quale competenze e abilità attuali sono ampiamente sottoutilizzate) e *formal over-education* (che si verifica allorquando un individuo possiede un livello di istruzione superiore a quello richiesto dal lavoro svolto, ma nel quale competenze e abilità attuali sono pienamente impiegate), oltre che tra *genuine over-education* (che si ha quando un individuo è più istruito di quanto sia richiesto dal lavoro svolto e ciò incide negativamente sulla soddisfazione per il lavoro) e *apparent over-education* (che si verifica quando un individuo ha un livello di istruzione superiore a quanto richiesto dal lavoro svolto e ciò non ha ricadute negative sulla soddisfazione per il lavoro) (CEDEFOP, 2010).

Per quanto riguarda in primo luogo lo *skill mismatch*, l'indicatore di percezione utilizzato è relativo all'adeguatezza o meno delle proprie capacità professionali per lo svolgimento del lavoro. Si tratta di un'informazione rilevata dalla seconda indagine ISFOL sulla qualità del lavoro in Italia, condotta nel 2006⁹. Raggruppando i responden-

⁹ Dal 2002, l'ISFOL conduce un'indagine campionaria periodica sulla qualità del lavoro in Italia, giunta at-

ti in base al *matching* tra livello di istruzione e professione, e classificandoli in base all'adeguatezza percepita dei propri *skills*, è possibile individuare e quantificare le aree di *real over-education* e di *formal over-education*. Il primo dato che emerge è che 77 occupati con titolo universitario su 100 riferiscono capacità professionali adeguate al lavoro che svolgono, mentre oltre il 22% crede di essere sovraqualificato e soltanto una parte residuale considera le proprie capacità del tutto insufficienti (TAB. 5). Distinguendo poi gli occupati in base alla coerenza tra livello di istruzione posseduto e la professione svolta, tra quelli che ricadono nell'area dell'*educational matching*, oltre l'80% riferisce di avere capacità adeguate per lo svolgimento del lavoro, mentre quasi il 19% ritiene di disporre di *skills* più elevati del necessario. Tra quanti sono interessati invece dal fenomeno dell'*over-education*, si evidenzia una ragionevole maggior percezione di inadeguatezza delle proprie capacità al lavoro svolto. In particolare, ben il 32% circa degli occupati ritiene di avere capacità eccessive per il lavoro che svolge, contro il 67% circa che considera invece le proprie capacità adeguate al tipo di impegno: nell'ambito dell'*over-education*, queste sono le aree della *real* e della *formal over-education*, rispettivamente. In altre parole, più di sei occupati su dieci con titolo di studio non coerente con la propria professione possono però contare su una dotazione di competenze e abilità adeguata alla professione che svolgono, nonostante questa sia di rango inferiore a quella che formalmente potrebbero svolgere, a indicare un deficit di abilità acquisite nel corso degli studi. Invece, sono tre su dieci gli occupati inseriti in posizioni professionali di rango inferiore a quello a cui potrebbero accedere con il proprio livello di istruzione e che hanno una dotazione di *skill* superiore a quella necessaria per svolgere il proprio lavoro: si tratta dei soggetti maggiormente penalizzati, giacché interessati da un doppio *mismatch*, quello relativo al titolo di studio e quello inerente agli *skills*.

Tabella 5. Occupati di 16 anni o più con titolo universitario, tipo di *matching* e adeguatezza delle capacità professionali – Anno 2006

Capacità professionali	<i>Matching</i>	<i>Over-education</i>	Totale
Adeguate	80,6	66,6	76,8
Insufficienti	0,5	1,7	0,8
Più elevate del necessario	18,9	31,7	22,4
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: ISFOL – Indagine sulla qualità del lavoro (2006).

tualmente alla sua terza edizione. Il campo d'osservazione è rappresentato dagli occupati residenti in Italia con 15 anni o più. Le rilevazioni condotte nel 2002 e nel 2006 hanno coinvolto 2.000 occupati, mentre l'ultima ha interessato 5.000 occupati. L'indagine è effettuata attraverso la somministrazione di un questionario strutturato con tecnica di tipo CATI. Il dettaglio massimo delle stime è la ripartizione territoriale. Per una descrizione puntuale della metodologia dell'indagine si rimanda a ISFOL (2004). I dati utilizzati nel presente contributo fanno riferimento al 2006.

Per quanto riguarda invece la soddisfazione per il lavoro (*job satisfaction*), quale predittore del benessere individuale, si è utilizzata l'informazione rilevata nell'indagine ISFOL-PLUS del 2008 per circoscrivere le aree di *apparent* e *genuine over-education*, definite sopra come quelle situazioni in cui lo svolgere un lavoro per il quale sarebbe sufficiente un titolo medio superiore ha un impatto sulla soddisfazione lavorativa e dunque sul benessere dell'individuo.

Analizzando in primo luogo il dato relativo alla soddisfazione lavorativa del totale degli occupati, si rileva in primo luogo come la stragrande maggioranza di essi ricada nell'area dei "mediamente soddisfatti" (75,6%) e in misura minore in quella degli "altamente soddisfatti" (19,3%), mentre manifesta una "bassa soddisfazione" per il proprio lavoro il 5,1% del totale (TAB. 6). Tale distribuzione, però, si modifica se torniamo a concentrare l'attenzione sulla popolazione occupata in possesso di un titolo universitario: gli occupati con istruzione universitaria, infatti, ricadono più frequentemente nell'area della "media soddisfazione" (80,6%), mentre le code della distribuzione appaiono più esigue rispetto all'intera popolazione. In particolare, gli occupati con istruzione terziaria sono "altamente soddisfatti" nel 15,6% dei casi e mostrano una "bassa soddisfazione" nel 3,8%. Se si considera poi l'*educational mismatch*, si rileva una maggior incidenza nell'area di "media soddisfazione" e "bassa soddisfazione" per gli occupati *over-educated*, mentre quanti svolgono un lavoro coerente con la propria istruzione sono più frequentemente "altamente" soddisfatti. Soffermandoci infine sui soli *over-educated* di tale collettivo di occupati, è possibile attestare l'*apparent over-education* al 13,3% (l'area di "alta soddisfazione") mentre la *genuine over-education* risulta molto più circoscritta, giacché interessa solo il 4,1% del totale (corrispondente all'area di "bassa soddisfazione"). Va segnalato tuttavia che l'esistenza di un'estesa "area grigia", quella corrispondente cioè alla "media soddisfazione", non permette una stima più accurata del fenomeno, che viene quantificato quindi per difetto, senza bipartire la popolazione degli *over-educated* nelle due categorie indicate.

In conclusione, facendo ricorso a indicatori di soddisfazione relativi ad ambiti del lavoro specifici, è possibile svolgere delle analisi più accurate sugli occupati con istruzione terziaria, mettendo a confronto i livelli di soddisfazione di chi è interessato dal fenomeno dell'*over-education* con il resto della popolazione di riferimento. Considerando gli indicatori di soddisfazione relativi ai seguenti ambiti: compiti e mansioni lavorative, prospettive di carriera o di sviluppo professionale, retribuzione, sviluppo delle competenze e crescita professionale, emerge con chiarezza una presenza degli occupati *over-educated* che è relativamente maggiore nell'area di bassa soddisfazione per gli aspetti del lavoro considerati ed è relativamente minore nell'area di alta soddisfazione. In particolare, gli ambiti specifici analizzati appaiono come quelli in relazione ai quali chi è interessato dal fenomeno dell'*over-education* trova maggiormente critici: la maggiore insoddisfazione deriverebbe in ultima analisi dal fatto che chi ha un titolo terziario ma svolge un lavoro non coerente con gli *skills* posseduti, si ritrova sovente in una condizione lavorativa percepita come penalizzante o dequalificante in termini di mansioni lavorative, scarsi contenuti, poca autonomia e assenza di creatività del lavoro, limitate possibilità di apprendere e crescere professionalmente e soprattutto in termini economici. La retribuzione, infatti, che dovrebbe andare a ripagare l'investimento in istruzione effettuato dall'individuo, si rivela in realtà insufficiente a tal fine, nonostante possa essere considerata idonea al tipo di lavoro in sé.

Tabella 6. Occupati di 18-64 anni con titolo universitario, tipo di *matching* e livello di soddisfazione riguardo la condizione lavorativa

	Livello di soddisfazione			
	Alto	Medio	Basso	Totale
Soddisfazione del proprio lavoro				
<i>Matching</i>	18,2	78,3	3,5	100,0
<i>Over-education</i>	13,3	82,5	4,1	100,0
Soddisfazione del proprio lavoro: compiti e mansioni				
<i>Matching</i>	34,9	62,7	2,4	100,0
<i>Over-education</i>	29,2	66,8	4,0	100,0
Soddisfazione del proprio lavoro: prospettive di lavoro/carriera				
<i>Matching</i>	19,5	55,7	24,7	100,0
<i>Over-education</i>	13,2	61,6	25,1	100,0
Soddisfazione del proprio lavoro: trattamento economico				
<i>Matching</i>	10,6	67,2	22,2	100,0
<i>Over-education</i>	5,4	72,2	22,4	100,0
Soddisfazione del proprio lavoro: sviluppo competenze e professionalità				
<i>Matching</i>	28,0	67,4	4,6	100,0
<i>Over-education</i>	18,8	74,2	7,0	100,0

Fonte: ISFOL-PLUS (2008).

Fonte: ISFOL-PLUS (2008).

6. OVER-EDUCATION E RETRIBUZIONI

A conclusione dell'analisi svolta, ricorrendo ancora una volta a dati di fonte ISFOL-PLUS (2008), si vuole infine verificare l'ipotesi, già esposta nel PAR. 2 e segnalata in letteratura (Di Pietro, 2006; Ricci, 2011), secondo cui l'*over-education* influisce negativamente sulle retribuzioni.

A tal fine viene confrontato il reddito annuo lordo dei lavoratori che ricadono nell'area dell'*over-education* con quello degli occupati che svolgono un lavoro coerente con il titolo di studio posseduto. In particolare, si fa riferimento agli occupati con titolo universitario di età compresa fra i 18 e i 64 anni.

Il primo dato che emerge è il differenziale retributivo di circa 7.000 euro lordi annui in media (circa 3.000 se si considerano i redditi mediani) tra gli occupati con istruzione terziaria che svolgono un lavoro per il quale non è richiesto il titolo di studio posseduto e quanti invece svolgono un impiego coerente con proprio il livello d'istruzione: il reddito medio annuo degli occupati italiani si attesta a circa 26.400 euro mentre, quello delle persone in *over-education* è di 23.300 euro e quello dei lavoratori *matched* è di 30.000 euro circa (TAB. 7). Se poi il dato viene disaggregato in base alla tipologia di lavoro (dipendente/indipendente) e alla tipologia di contratto (lavoro temporaneo/permanente), il differenziale tra

lavoratori *over-educated* e lavoratori *matched* si conferma in tutti i casi considerati. Tuttavia i dati mostrano un differenziale tra redditi medi lordi (e mediani lordi) di entità maggiore tra i lavoratori alle dipendenze su basi permanenti rispetto sia agli indipendenti in senso stretto ma soprattutto, rispetto a quanti hanno un contratto temporaneo (a tempo determinato o collaboratori). Quest'ultimo risultato va letto proprio alla luce della temporaneità del contratto poiché il ridotto livello del reddito annuo dei lavoratori temporanei fa sì che il gap tra le due sottopopolazioni prese in esame (*over-educated* che non) sia estremamente contenuto rispetto a quanti hanno un lavoro a tempo indeterminato o sono indipendenti "puri". Infatti i lavoratori indipendenti in senso stretto *matched* hanno il reddito annuo più elevato e pari a 34.500 euro circa, i lavoratori alle dipendenze a tempo indeterminato hanno un reddito che si discosta dal precedente di poco meno di 2.000 euro, mentre gli occupati temporanei presentano un reddito decisamente più basso attestandosi intorno a 19.800 euro. Per gli occupati in *over-education* l'andamento dei redditi rispetto alle forme contrattuali è assimilabile ai lavoratori *matched* anche se i livelli di reddito annuo sono sempre più bassi.

Tabella 7. Occupati di 18-64 anni con titolo di studio universitario per tipo di *matching* e tipo di contratto: statistiche sul reddito annuo da lavoro (valori in euro) – Anno 2008

	Media	Deviazione standard	Mediana
<i>Totale occupati</i>			
<i>Matching</i>	30.099	702.866	25.000
<i>Over-education</i>	23.313	521.582	21.973
Totale	26.394	615.277	22.329
<i>Dipendenti a tempo indeterminato</i>			
<i>Matching</i>	32.847	524.255	27.315
<i>Over-education</i>	24.786	393.134	23.540
Totale	27.560	460.706	24.110
<i>Dipendenti a tempo determinato o collaboratori</i>			
<i>Matching</i>	19.818	446.868	18.000
<i>Over-education</i>	17.905	620.821	16.986
Totale	18.754	556.699	16.986
<i>Indipendenti in senso stretto</i>			
<i>Matching</i>	34.553	1.096.049	30.000
<i>Over-education</i>	30.033	885.868	23.000
Totale	33.671	1.050.150	30.000

Fonte: ISFOL-PLUS (2008).

7. CONCLUSIONI

L'analisi sin qui svolta permette di rispondere alle domande formulate in apertura e di fornire pertanto ulteriore evidenza empirica relativa a una delle tematiche al centro della strategia Europa 2020.

In primo luogo, è possibile affermare che anche in Italia, come nel resto dei paesi europei, il tipo di *educational mismatch* maggiormente diffuso è l'*over-education*, che riguarda sia i diplomati che i possessori di titoli universitari. Per questi ultimi, tuttavia, il fenomeno assume proporzioni macroscopiche, se si pensa che ben il 40% circa degli occupati con titolo universitario ricopre posizioni per le quali sarebbe sufficiente il diploma. L'evidenza empirica permette inoltre di tracciare un profilo teorico tipo dell'occupato che con maggior frequenza incorre nell'*over-education*: si tratta delle giovani donne centro-settentrionale, con titolo universitario nell'ambito scientifico ma votazione bassa, che lavorano alle dipendenze, con orario ridotto, a tempo indeterminato, presumibilmente nel privato e nel terziario tradizionale.

In secondo luogo, l'analisi ha permesso di verificare l'esistenza, nel nostro paese, anche di *skill mismatch*, e di esaminare la relazione tra esso e l'*educational mismatch*. Il confronto tra la percezione di adeguatezza dei propri *skills* ai compiti lavorativi ha permesso di stimare lo *skill mismatch* (o meglio, l'*overskilling*) degli occupati con titolo terziario al 22% circa. Andando però a focalizzare l'attenzione sull'*educational mismatch* e in particolare sul collettivo degli occupati classificato come *over-educated*, è possibile individuare un segmento di occupazione definita in letteratura *real over-education*: si tratta di persone che oltre a possedere un titolo di studio più elevato di quello richiesto per il lavoro svolto, hanno anche capacità professionali superiori a quelle necessarie per i compiti da affrontare (32% circa). Accanto a questo gruppo si segnala l'esistenza di un altro, molto più numeroso (67% circa), che riguarda i lavoratori che sono *over-educated* solo formalmente (*formal over-education*): si tratta di persone che pur svolgendo un lavoro non coerente con il titolo (universitario) posseduto, ritengono che le proprie capacità professionali sono invece adeguate al lavoro svolto, e dunque riportano l'inesistenza di *skill mismatch*. Questo fenomeno della frequente non sovrapposizione tra titolo di studio e *skills* posseduti, d'altro canto, è emerso anche nell'analisi relativa al voto di laurea degli occupati: a voti di laurea più elevati si assiste a una minor diffusione dell'*over-education* e in particolare della *formal over-education*, a testimoniare che il voto di laurea potrebbe essere considerato una proxy degli *skills* acquisiti durante gli studi.

Infine, l'analisi svolta ha permesso di stabilire l'esistenza di una correlazione fra *educational mismatch* e soddisfazione lavorativa, a conferma dell'evidenza empirica raccolta da altri autori. Nel caso italiano, in riferimento agli occupati con titolo universitario, quanti ricadono nell'area dell'*over-education* riferiscono più frequentemente degli altri livelli di soddisfazione più bassi. Tuttavia, non sempre l'*over-education* è associabile a una maggior insoddisfazione lavorativa, come mostra l'esistente 13,3% di *apparent over-education*: si tratta di persone che, nonostante svolgano un lavoro al disotto delle proprie possibilità, riferiscono comunque ottimismo circa la propria condizione lavorativa, rispetto alla quale si ritengono infatti soddisfatti. Si può dunque affermare che una quota non trascurabile di occupati *over-educated* considera il proprio lavoro di qualità, beneficiandone anche in termini di benessere individuale. L'analisi ha tuttavia evidenziato l'esistenza di una vasta area "grigia" (soddisfazione media) di difficile interpretazione, ma che sicuramente cela situazioni lavorative di maggior complessità, con aspetti positivi e negativi che si bilanciano, che non consentono all'individuo di esprimere un giudizio *tranchant* sulla propria situazione lavorativa.

Alla luce dei risultati illustrati è possibile, a mo' di conclusione, tracciare un quadro delle possibili cause dei fenomeni descritti, evidenziando al contempo le aree di intervento e le connesse indicazioni di *policy* volte a correggere le distorsioni del caso italiano. Va sot-

tolineato come esse appaiano strettamente interrelate tra di loro e rappresentino dei “mali antichi” del nostro paese.

Un primo elemento che appare opportuno segnalare è l'esistenza, in Italia, di asimmetrie informative sul mercato del lavoro, che si traducono nella difficoltà di accesso alle informazioni sulle opportunità lavorative più interessanti e maggiormente in linea con il livello di istruzione o di competenze posseduto. La ricerca di un lavoro appare di conseguenza onerosa, e l'inefficienza derivante dal pressoché totale monopolio pubblico dei servizi per l'impiego (Di Pietro, 2006), oltre alla difficoltà di questi ultimi nel favorire un corretto incontro tra domanda e offerta di lavoro, viene aggirata da quanti sono in cerca di un'occupazione ricorrendo a canali alternativi di ricerca di lavoro, che però producono il *matching* ottimale soltanto in determinate condizioni (Centra, Curtarelli, Gualtieri, 2011). A riprova di ciò vi è l'alto numero di persone che ha trovato lavoro attraverso le reti informali e quelle di conoscenti, amici o parenti (oltre il 40% del totale degli occupati), contro un numero molto esiguo (il 2,6%) di occupati che hanno trovato lavoro grazie all'intermediazione dei centri pubblici per l'impiego (Mandrone, 2011). Ne discende l'opportunità di portare avanti e approfondire i processi di riforma che da oltre un decennio interessano il sistema dei servizi per l'impiego, al fine di accelerare, accrescere e consolidare i cambiamenti in atto, che puntano a una maggior efficienza ed efficacia del sistema di intermediazione nel nostro paese.

Un secondo elemento al quale è possibile ricondurre il fenomeno del *mismatch* riguarda le peculiarità di funzionamento del sistema di istruzione italiano, che si traduce frequentemente in uno scollamento tra il titolo di studio posseduto e gli *skills* acquisiti nel corso degli studi o nella non corrispondenza tra questi ultimi e quelli richiesti dai datori di lavoro. In entrambi i casi, ciò sembrerebbe discendere da un'impostazione eccessivamente teorica dell'istruzione impartita in Italia – soprattutto universitaria – contrapposta alla formazione *on-the-job* o all'esperienza lavorativa (Di Pietro, 2006), e si riflette nell'esistenza di *over-education* soprattutto di tipo formale. Come segnalato nella letteratura di riferimento, le riforme dei sistemi di istruzione sembrano essere il mezzo per rendere questi ultimi maggiormente adeguati e rispondenti alle esigenze del mondo del lavoro. In tal modo si punterebbe a favorire un migliore incontro tra domanda e offerta di lavoro, con l'obiettivo ultimo di accrescere l'occupabilità degli individui e permettere il corretto *matching* tra *skills* richiesti e *skills* posseduti (Cipollone, Sestito, 2010).

Con riferimento poi in particolare alle persone con istruzione terziaria, un ulteriore elemento che va segnalato è il verificarsi anche in Italia del cosiddetto “effetto coorte” riportato dalla letteratura. Secondo tale effetto, nei periodi in cui si registra un eccesso di offerta di lavoro qualificato, quest'ultimo viene assorbito in posti di lavoro che richiedono minori *skills* di quelli realmente posseduti. Sebbene nel nostro paese la quota di persone con titolo universitario rimanga ancora molto contenuta (motivo per il quale sarebbe lecito attendersi un rendimento dell'istruzione terziaria più elevato, in termini di occupabilità e di qualità dell'occupazione), questa è comunque cresciuta notevolmente negli ultimi vent'anni (Curtarelli, Gualtieri, 2011), non accompagnata tuttavia da una corrispondente crescita della domanda di lavoro qualificato in grado di assorbirla. Ciò è confermato anche dai dati ISTAT che indicano una crescita sostanziale, nell'arco di circa vent'anni, degli occupati *over-educated*: quanti hanno conseguito il titolo prima del 1985 sono *over-educated* solo nel 9,1% dei casi, mentre quanti lo hanno conseguito tra il 2004 e il 2005 hanno un titolo più elevato del necessario nel 50,8% dei casi (ISTAT, 2005, p. 171).

Ciò sembrerebbe collegato ad alcune debolezze strutturali dell'economia italiana. In particolare, da un lato, l'essere basata sulla piccola impresa a conduzione familiare e sul

terziario tradizionale, notoriamente poco inclini all'innovazione e dunque poco capaci di generare un numero sufficiente di posti a elevata qualificazione da riservare alle persone con una formazione universitaria, in grado di svolgere lavori di complessità maggiore, secondo un processo di innovazione *skill-biased*. Dall'altro, la presenza di un settore bancario e creditizio poco incline a finanziare progetti innovativi e maggiormente rischiosi. A tal fine, la letteratura evidenzia l'esigenza di associare gli interventi sul sistema formativo a quelli sul sistema produttivo, che comprendono le politiche industriali, quelle per la concorrenza e quelle per la ricerca. In particolare, si rende necessario intervenire in maniera simultanea sulle frizioni derivanti dal malfunzionamento del mercato del credito, dalla debolezza dei sistemi imprenditoriali, dalla rischiosità delle attività a maggior contenuto innovativo, e dall'eccessiva convenienza da parte delle imprese di adottare strategie di sviluppo basate sul costo e sulla flessibilità del lavoro anziché sull'innovazione (Franzini, Raitano, 2005).

In conclusione, è possibile affermare che il fenomeno descritto sia ascrivibile ai problemi "di sempre" dell'economia del nostro paese, che non sembrano avere avuto ancora un riscontro effettivo in termini di soluzione: mentre le riforme del mercato del lavoro e la riforma dell'istruzione universitaria dell'ultimo decennio hanno inciso sull'offerta di lavoro qualificato favorendo la crescita del numero di persone con titoli terziari che si colloca utilmente sul mercato del lavoro, dal lato della domanda non si è assistito a cambiamenti di rilievo e il sistema economico ha assorbito tale forza lavoro collocandola però in posizioni lavorative a qualificazione media, con una dinamica che può essere considerata, per il sistema-paese nel complesso e non soltanto per i singoli individui, un'ulteriore occasione persa.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ACEMOGLU D. (2002), *Technical change, inequality, and the labor market*, "Journal of Economic Literature", 40, pp. 7-72.
- AGRESTI A. (1996), *An introduction to categorical data analysis*, John Wiley & Sons, New York.
- AITKIN M., LONGFORD N. (1986), *Statistical modelling issues in school effectiveness studies*, "Journal of Royal Statistics Society A", 149, 1, pp. 1-43.
- ALLEN J., VAN DER VELDEN R. (2001), *Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search*, "Oxford Economic Papers", 3, pp. 434-52.
- ANDERSON D. A., AITKIN M. (1985), *Variance component models with binary response: Interviewer variability*, "Journal of Royal Statistics Society B", 47, pp. 203-10.
- ARGYLE M. (1989), *The psychology of happiness*, Routledge, London.
- BATTU H., BELFIELD C., SLOANE P. (1997), *Overeducation among graduates: A cohort view*, Department of Economics, University of Aberdeen.
- BÜCHEL F. (2001), *Overqualification: Reasons, measurement issues and typological affinity to unemployment*, in CEDEFOP, *Training in Europe: Second report on vocational training research in Europe 2000*, Background Report vol. 2, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- CABRAL VIEIRA J. A. (2005), *Skill mismatches and job satisfaction*, "Economics Letters", 89, pp. 39-47.
- CEDEFOP (2010), *The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications*, Publication Office of the European Union, Luxembourg.
- CENTRA M., CURTARELLI M., GUALTIERI V. (2011), *(Im)mobilità sociale e overeducation: il caso italiano*, paper predisposto per la Quarta conferenza annuale ESPANet "Innovare il welfare. Percorsi di trasformazione in Italia e in Europa", 29 settembre-1° ottobre 2011, Milano.
- CENTRA M., TRONTI L. (2011), *Capitale umano e mercato del lavoro. Spunti analitici e questioni aperte*, "Osservatorio ISFOL", 1, pp. 31-4.
- CIPOLLONE P., SESTITO P. (2010), *Il capitale umano, come far fruttare i talenti*, il Mulino, Bologna.
- CNEL (2010), *Il lavoro delle donne. Osservazioni e proposte*, Assemblea, 21 luglio.

- COMMISSIONE EUROPA (2010), *Comunicazione della Commissione Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*, 3 marzo, Bruxelles.
- CURTARELLI M., GUALTIERI V. (2010), *Investire nella propria istruzione garantisce un lavoro di qualità? Non sempre...: evidenze dal caso italiano*, relazione presentata al XXV Convegno dell'Associazione italiana economisti del lavoro, 9-10 settembre 2010, Pescara.
- IDD. (2011), *L'offerta di lavoro qualificato e skill mismatch: un'analisi microeconomica*, in A. Ricci (a cura di), *Istruzione, formazione e mercato del lavoro: i rendimenti del capitale umano in Italia*, I Libri del FSE, 153, ISFOL, Roma.
- DE LA FUENTE A., CICCONE A. (2002), *Human capital in a global and knowledge based economy*, Report for the European Commission, Directorate General for Employment and Social Affairs, Unit A, 1.
- DI PIETRO G., URWIN P. (2006), *Education and skills mismatch in the Italian graduate labour market*, Westminster Business School, University of Westminster, London.
- FERRARI F. (2010), *Skill mismatch in tourism and hotel Sector*, MPRA, Paper n. 22363, posted 27.
- FRANZINI M., RAITANO M. (2005), *Istruzione, crescita e mobilità sociale: quali politiche per il capitale umano?*, in S. Giannini, P. Onofri (a cura di), *Per lo sviluppo. Fisco e Welfare*, il Mulino, Bologna.
- GAUTIER P. (2000), *Do more high skilled workers occupy simple jobs during bad times?*, in L. Borghans, A. de Grip (eds.), *The overeducated worker*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 203-30.
- GIAMMATTEO M. (2009), *L'indagine campionaria ISFOL-PLUS: contenuti metodologici e implementazione*, "Studi ISFOL", 3.
- GREEN F., MCINTOSH S. (2007), *Is there a genuine underutilization of skills amongst the over-qualified?*, "Applied Economics", 39, pp. 427-39.
- ISFOL (2004), *La qualità del lavoro in Italia*, ISFOL ("Temi e Strumenti").
- ISFOL (2007), *La qualità del lavoro in Italia. Seconda Indagine*, ISFOL ("I Dossier del Mercato del Lavoro").
- ISTAT (2001), *Classificazione delle professioni. Metodi e norme n. 12*, ISTAT, Roma.
- ID. (2005), *Rapporto annuale 2005*, ISTAT, Roma, in http://www.istat.it/strumenti/definizioni/professioni/classificazione_2001.pdf.
- JOHNSON G., JOHNSON W. (2002), *Perceived over-qualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis*, "Journal of Psychology", 134, pp. 537-55.
- JUDGE T., WATANABE S. (1993), *Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship*, "Journal of Applied Psychology", 78, pp. 939-48.
- KORPI T., TÄHLIN M. (2006), *Skill mismatch, wages, and wage growth: Overeducation in Sweden, 1974-2000*, Swedish Institute for Social Research (SOFI), Stockholm University.
- KRUEGER A. B. (1993), *How computers have changed the wage structure: Evidence from microdata, 1984-1989*, "The Quarterly Journal of Economics", 108, 1, pp. 33-60.
- KUCIEL A., BYRNE D. (2008), *Are overeducated people insiders or outsiders? A case of job search methods and overeducation in the UK*, ESRI – European Studies Research Institute, Working Paper n. 258, Dublin.
- MANDRONE E. (in corso di pubblicazione), *Un approfondimento. Istruzione e mobilità sociale*, in A. Ricci (a cura di), *Istruzione, formazione e mercato del lavoro: i rendimenti del capitale umano in Italia*, ISFOL.
- MCCULLAGH P., NELDER J. A. (1989), *Generalized linear models*, Chapman and Hall, London.
- RICCI A. (a cura di) (2011), *Istruzione, formazione e mercato del lavoro: i rendimenti del capitale umano in Italia*, I Libri del FSE, 153, ISFOL, Roma.
- SVIMEZ (2010), *Rapporto SVIMEZ 2010 sull'economia del Mezzogiorno*, il Mulino, Bologna.
- TSANG M. C., LEVIN H. (1985), *The economics of overeducation*, "Economics of Education Review", 4, pp. 93-104.