

## IL RENDIMENTO DEL CAPITALE SOCIALE E DEL CAPITALE UMANO PER LE GIOVANI GENERAZIONI

di Marco Centra, Maurizio Curtarelli, Valentina Gualtieri\*

In Italia i giovani occupati sono spesso impiegati in occupazioni che non remunerano sufficientemente l'investimento in capitale umano effettuato. Ciò è principalmente imputabile a fattori connessi alla domanda di lavoro, ma anche ad asimmetrie informative del mercato del lavoro. Il problema delle asimmetrie informative può essere ovviato con i *network* sociali di cui l'individuo dispone. Concentrandosi sulla popolazione occupata di 25-34 anni, il contributo affronta un'analisi capillare del legame tra capitale sociale, capitale umano e reddito da lavoro. I principali risultati evidenziano che in Italia l'origine sociale e, di conseguenza, il contesto sociale di appartenenza, sembrano giocare un ruolo di rilievo nella collocazione dei giovani in occupazioni ad elevata retribuzione – a parità di altri fattori –, mentre coloro che, a causa della più modesta estrazione sociale, sono costretti a fare affidamento sui canali istituzionali, sono collocati con più probabilità nella parte bassa della distribuzione dei redditi e dunque in lavori presumibilmente di bassa qualità.

Young employees in Italy work frequently in jobs which do not compensate sufficiently the investment in human capital made by themselves. Such a phenomenon is due to the characteristics of the labour demand, and also to the information asymmetries existing in the labour market. This latest problem can be overcome by the individual relying on his/her social networks. The article focuses on the employed population aged 25-34, and illustrates results from a detailed analysis of the relationship between social capital, human capital and income. The main findings show that in Italy the social background of the individual plays an important role in placing young people in well-paid jobs, while those with modest social origins have to rely on institutional channels and are therefore placed in low paid and presumably poor quality jobs.

### 1. INTRODUZIONE

L'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro è, soprattutto in questi ultimi anni, caratterizzato da forti difficoltà, come testimoniato dagli elevati tassi di disoccupazione e dall'alto livello di precarietà dell'occupazione, che si traducono sempre più nello scoraggiamento delle giovani generazioni. Quando tuttavia riescono ad accedere al lavoro, i giovani non

Marco Centra, ISFOL, Servizio Statistico.

Maurizio Curtarelli, Eurofound, Working Conditions and Industrial Relations Unit.

Valentina Gualtieri, ISFOL, Servizio Statistico.

\* Le opinioni espresse degli autori sono personali e non necessariamente riflettono quelle dell'istituzione di appartenenza.

sempre ottengono un'occupazione di qualità alla quale è associata una retribuzione adeguata a remunerare l'investimento in istruzione sostenuto: la presenza di asimmetrie informative, nel più ampio quadro di una bassa efficienza allocativa delle risorse nel mercato del lavoro, unitamente a fattori di domanda (scarsa domanda di lavoro qualificato, specializzazione produttiva del settore manifatturiero in settori tradizionali a tecnologia matura ecc.) fanno sì che l'Italia presenti, soprattutto per i più giovani, margini ridotti del rendimento economico dell'investimento in capitale umano. L'impatto negativo delle asimmetrie informative tende tuttavia ad essere compensato dal ricorso alle reti sociali di cui un individuo dispone. Secondo la letteratura sul capitale sociale, i *network* sociali sono in grado di veicolare le informazioni sulle opportunità di lavoro disponibili, favorendo la collocazione degli individui sul mercato del lavoro; in altre parole, il rendimento del capitale umano sarebbe fortemente influenzato dalla dotazione di capitale sociale. Nell'ambito delle scienze sociali, una classificazione del capitale sociale generalmente condivisa è quella basata sul tipo e sulla vicinanza della relazione tra individui del *network* (Gittel, Vidal, 1998; Narayan, 1999; Woolcock, 2000). Tale classificazione distingue il capitale sociale *bonding*, caratterizzato da legami forti (membri di una famiglia), dal capitale sociale *bridging* (conoscenti, rapporti di lavoro) e, infine, da quello *linking* (legami istituzionali). Nello studio delle associazioni tra tipologie di *network*, ricerca di lavoro e, conseguentemente, qualità del lavoro svolto, in letteratura si riscontrano filoni specularmente differenti con sostenitori della tesi della "forza dei legami deboli" (Granovetter, 1973; 1974), e promotori della tesi della "forza dei legami forti" (Lin *et al.*, 1981a; 1981b).

Da ciò deriva la domanda di ricerca cui il presente contributo propone una risposta: in Italia, per i soggetti da poco entrati nel mercato del lavoro, quale forma di capitale sociale facilita l'accesso ad occupazioni con retribuzioni più elevate, dato un determinato livello di investimento in capitale umano?

Nel dettaglio il lavoro, a partire da una rassegna della letteratura di riferimento e attraverso analisi sui risultati del modulo *ad hoc* dell'indagine ISTAT RCFL 2009, ha verificato empiricamente, per gli occupati dipendenti di 25-34 anni, il legame tra l'origine sociale, le varie tipologie di capitale sociale, l'investimento in capitale umano e il reddito da lavoro. Tale legame è stato studiato ricorrendo a particolari modelli econometrici in grado di evidenziare l'eterogeneità degli effetti lungo l'intera distribuzione del reddito. I principali risultati evidenziano come, in assenza di politiche in grado di favorire il corretto incontro tra domanda e offerta di lavoro e di *network* istituzionali efficienti, i giovani che hanno un'origine sociale più modesta, a parità d'investimento in capitale umano, accedono con minor frequenza ad un migliore *status* socio-economico, mostrando pertanto una ridotta mobilità sociale.

## 2. IL QUADRO TEORICO DI RIFERIMENTO

In questo paragrafo si illustra il quadro teorico cui ci si riferisce nel presente contributo, che richiama due distinti filoni di ricerca: quello sul capitale umano, da un lato, e quello sul capitale sociale, dall'altro.

### 2.1. *Capitale umano e rendimenti economici*

Per quanto riguarda il primo filone di ricerca, la letteratura sul capitale umano può essere raggruppata in due categorie: da un lato quella che analizza il contributo del capitale

umano alle dinamiche dello sviluppo dell'economia (livello macro), dall'altro quella che considera il capitale umano in termini di rendimento economico (livello micro). In questo lavoro si fa riferimento a quest'ultimo filone di ricerca.

Le definizioni di capitale umano sono numerose, ma, in questo contesto, ci si riferisce a quella riportata in un lavoro dell'OECD (2001), nel quale per capitale umano si intende «le conoscenze, le capacità e le competenze e gli attributi individuali che facilitano il benessere personale, sociale e economico».

Alla formazione del capitale umano contribuiscono congiuntamente, interagendo tra di loro, vari fattori, quali la scolarità, il *background* familiare, l'ambiente sociale (in particolare il gruppo dei pari), le attitudini, i tratti emotivi del carattere, le abilità individuali, la formazione professionale e le esperienze lavorative (Visco, 2009; Deidda, 2011). Istruzione e formazione rappresentano due tra i fattori di maggior rilievo nella costruzione del capitale umano, poiché le conoscenze e le abilità acquisite tramite il processo formativo accrescono le competenze, il sapere e il saper fare delle persone e, più in generale, l'impatto delle capacità degli individui sul miglioramento delle prospettive di vita (Cipollone, Sestito, 2010).

Dal punto di vista microeconomico, il capitale umano di un individuo è considerato una delle principali determinanti del successo nel mondo del lavoro; l'investimento formativo assume pertanto una rilevanza elevata per le maggiori opportunità che offre agli individui nell'accesso e nella permanenza nel mercato del lavoro, oltre che nella progressione di carriera e nel miglioramento delle condizioni professionali, anche in termini retributivi (Biggeri, 2007).

La formalizzazione delle teorie sul capitale umano si è sviluppata a partire dagli anni Sessanta grazie al contributo di Becker (1964) e, successivamente, di Mincer (1974) e Schultz (1988). Il modello base della teoria dell'investimento in capitale umano assume che un individuo scelga il livello ottimale di istruzione sulla base di un confronto costi-benefici: l'individuo proseguirà nell'investimento in istruzione finché i benefici conseguibili si mantengono superiori ai costi sostenuti. Il rendimento economico del capitale umano, dunque, misurato dalla retribuzione percepita dall'individuo al lavoro, dovrebbe almeno compensare il costo sostenuto per l'investimento in istruzione e in formazione (Centra, Tronti, 2011). In termini aggregati, un rendimento positivo dell'istruzione è rappresentato dalla correlazione positiva fra livello di scolarizzazione e reddito da lavoro. Un sistema di stima di tale rendimento consiste nel verificare in che misura le retribuzioni di coloro che hanno conseguito titoli di studio più elevati superano quelle di individui che hanno conseguito titoli di studio inferiori.

Assunto che un sistema economico efficiente e competitivo sia caratterizzato da una forte domanda di lavoratori istruiti e qualificati, esso dovrebbe essere contraddistinto, a parità di condizioni, da un elevato rendimento dell'istruzione, ovvero dovrebbe registrare un divario reddituale positivo tra i lavoratori in possesso di laurea e diploma, rispetto a coloro che hanno titoli di studio più bassi. Diversamente, un rendimento dell'istruzione più basso potrebbe segnalare una domanda di titoli di studio superiori meno intensa da parte del mercato del lavoro, oppure potrebbe indicare – per determinati segmenti lavorativi – un eccesso di offerta di lavoratori istruiti rispetto alle opportunità effettivamente espresse dalla domanda di lavoro, segnalando dunque difficoltà di assorbimento di lavoratori qualificati da parte del mercato del lavoro.

Le evidenze empiriche nazionali e sovranazionali sui rendimenti individuali dell'istruzione indicano che un aumento del livello di scolarizzazione, e più in generale di formazio-

ne, genera maggiori redditi, minore rischio di disoccupazione e carriere più rapide. La correlazione positiva tra livello di istruzione e salario è infatti una caratteristica strutturale comune a tutti i paesi avanzati. Tuttavia negli anni recenti in Italia, contrariamente a quanto avvenuto nella maggior parte dei paesi avanzati, l'investimento in istruzione si è rivelato meno remunerativo rispetto al passato; ne consegue che all'aumento dell'offerta di lavoro *high-skilled* è associata una riduzione dei differenziali retributivi tra diversi titoli di studio e una riduzione nella remunerazione del lavoro qualificato, disincentivando l'investimento in istruzione (Ricci, 2011; Centra, Tronti, 2011). Dal lato della domanda, gli elementi che hanno contribuito ad una simile dinamica sono numerosi e legati principalmente alla scarsa diffusione dell'innovazione tecnologica nel tessuto imprenditoriale del nostro paese e alla specializzazione produttiva del settore manifatturiero in settori tradizionali a tecnologia matura. In Italia il sistema produttivo sembrerebbe dunque non essere in grado di remunerare adeguatamente l'investimento in capitale umano degli individui (*ibid.*).

In letteratura la minor remunerazione dell'investimento in capitale umano viene associata anche ad altri fenomeni, come, ad esempio, 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 *skill* e ai quali sono associati salari più bassi. Ciò è ancor più rilevante in contesti produttivi caratterizzati da scarsi investimenti in innovazione e sviluppo tecnologico, in cui la domanda di lavoro qualificato è contenuta e la probabilità per chi cerca lavoro di essere collocato in un'occupazione a minore qualificazione, rispetto agli studi sostenuti, è più elevata. Tuttavia, se i lavoratori accettassero un lavoro sottoqualificato con la prospettiva di ottenerne un altro corrispondente al proprio percorso di studio, il fenomeno del ridotto rendimento del capitale umano assumerebbe un carattere soltanto transitorio (Gautier, 2000). L'accettazione di ridotti premi retributivi può essere considerata, secondo alcuni autori, anche conseguenza di un *processo decisionale* del lavoratore, che può decidere di accettare un impiego a minor retribuzione in alternativa alla disoccupazione, soprattutto in contesti nei quali la disoccupazione è strutturalmente elevata (Büchel, 2001). Infine, il ridotto rendimento economico dell'investimento in capitale umano sarebbe frutto delle *asimmetrie informative* esistenti sul mercato del lavoro, soprattutto nella fase di accesso al primo impiego (Acemoglu, Pischke 1998). Più nello specifico, la carenza di informazioni sulle opportunità di lavoro maggiormente corrispondenti al percorso di studi effettuato, e in grado di massimizzarne il rendimento, sembrerebbe generare una collocazione sub-ottimale nell'occupazione di alcuni soggetti, alla quale corrisponde un rendimento del capitale umano più basso di quello associato ad un *matching* corretto.

In riferimento a quest'ultimo approccio, è possibile individuare nella letteratura sul capitale sociale alcuni elementi concettuali che permettono di pervenire ad un quadro teorico di riferimento maggiormente comprensivo e, al contempo, di accedere a chiavi interpretative "altre" delle cause della collocazione sub-ottimale degli individui nell'occupazione e di un rendimento dell'istruzione non sufficiente a remunerare adeguatamente l'investimento sostenuto. In particolare, il concetto di *network* sociale – centrale nella definizione del capitale sociale – contribuisce, da un lato, a spiegare in che modo l'informazione sui posti di lavoro disponibili, pur in presenza di asimmetrie informative, viene veicolata agli individui in cerca di occupazione, favorendone l'inserimento lavorativo; dall'altro, il profilo e le caratteristiche del *network* consentono di dar conto dei diversi esiti lavorativi a parità

di capitale umano, ovvero delle caratteristiche del lavoro ottenuto e del livello del reddito, contribuendo a spiegare una parte importante dell'eterogeneità dei rendimenti dell'investimento in istruzione.

## 2.2. Capitale sociale e mercato del lavoro

Il concetto di capitale sociale trova origine nel lavoro di Granovetter (1973) sulla "forza dei legami deboli" e sull'idea di "network sociale" e negli sviluppi successivi di Loutry (1977), che volle ampliare il concetto troppo restrittivo di capitale umano così come elaborato nella teoria economica. Tuttavia, è solo in seguito che il concetto di capitale sociale inizia ad affermarsi, grazie ai lavori di Bourdieu (1985) e Coleman (1988). Sebbene nell'ambito delle scienze sociali non esista ad oggi una definizione pienamente condivisa di capitale sociale, è possibile affermare che tale concetto si basa su *network* di relazioni sociali, formali e non formali, basate su norme di fiducia, reciprocità e partecipazione tra i membri del *network* (Matějů, Vításková, 2006). Infine, la disponibilità di capitale sociale assicura dei benefici (in termini di perseguimento di determinati obiettivi) ai singoli o a gruppi di individui, in virtù della loro appartenenza a *network* di relazioni (Portes, 1998). Una classificazione comune nella letteratura sul capitale sociale si basa sul tipo e sulla vicinanza della relazione tra individui del *network*, tenendo conto della struttura e della qualità del *network* stesso. Tale classificazione distingue il capitale sociale *bonding* dal capitale sociale *bridging* e, infine, da quello *linking*. Il capitale sociale *bonding* si regge su reti dense o di vicinanza, caratterizzate da legami forti (per esempio, tra membri di una famiglia o tra amici intimi), che accompagnano gli individui nella dimensione quotidiana. Nel caso del capitale sociale *bridging* la rete sociale sottesa è fatta di legami deboli, meno intensi ma trasversali (conoscenti, rapporti di lavoro). Nel caso del capitale sociale *linking*, infine, la rete è fatta di legami istituzionali, ovvero di connessioni tra un individuo e le organizzazioni o istituzioni utili a fornire un supporto per una contingenza precisa (ad esempio, per la ricerca di lavoro presso un Centro per l'impiego).

Per quanto riguarda la relazione tra capitale sociale e partecipazione al mercato del lavoro, diversi autori segnalano che il capitale sociale è in grado di orientare l'esito occupazionale di un individuo principalmente perché permette di avere accesso ad informazioni su opportunità specifiche di lavoro. Brook (2005) ritiene, al riguardo, che il «capitale sociale, insieme al capitale umano o personale di un individuo, è in grado di orientare e assistere quanti sono disoccupati o inattivi a trovare un lavoro oppure, se già occupati, a cambiare il proprio lavoro o a fare carriera nel proprio posto di lavoro». In tal senso il capitale sociale può apportare un utile contributo in termini di conoscenza delle opportunità lavorative disponibili. I *network* personali possono dare accesso ad informazioni su opportunità lavorative altrimenti indisponibili tramite altri canali (Uzzi, 1999) o più difficili da reperire. Inoltre, le informazioni ottenute tramite i *network* sociali sono meno costose e più veloci e possono eliminare o almeno ridurre i periodi di *trial and error* (Bernabé Aguilera, 2002). Da quanto detto sin qui ne consegue che le persone che non possono contare su un *network* sociale o dispongono di un *network* molto ridotto – presentano cioè una scarsa dotazione di capitale sociale –, accedono ad informazioni carenti o incomplete sulle opportunità lavorative disponibili, ed hanno dunque minori possibilità di successo nella ricerca di lavoro rispetto a coloro che possono contare su una rete più ampia. Per ovviare a tale fenomeno, sarebbe opportuno, come segnalato da Burt (1992), creare opportunità di accesso alle informazioni relative alle opportunità di lavoro rivolte soprattutto a persone che non dispongono di una rete sociale in grado di fornire loro tali informazioni. Di qui il ruolo

dell'intervento pubblico nel correggere le asimmetrie informative promuovendo servizi per l'impiego efficaci nel raccordare domanda e offerta potenziali di lavoro e dunque ridurre il livello di inefficienza allocativa.

Dal lato della domanda di lavoro, Holzer (1988) e successivamente Brook (2002), indicano che il capitale sociale può influenzare il processo di reclutamento di nuovo personale da parte delle imprese. Il datore di lavoro può, infatti, preferire di assumere nuovo personale attraverso quello già in servizio presso l'azienda, sia chiedendo di indicare amici o conoscenti, sia accogliendo le loro segnalazioni, perché in tal modo è possibile ridurre il costo del reclutamento e costruire rapporti di fiducia con i candidati potenziali. Viene così utilizzato il capitale sociale dei dipendenti per assicurare all'azienda nuovo personale la cui performance difficilmente metterà in cattiva luce nell'organizzazione chi ha fatto da tramite per l'assunzione (*ibid.*).

Riguardo poi al tipo di capitale sociale maggiormente utile per la ricerca di lavoro, la letteratura di riferimento tende a considerare i *network* sociali caratterizzati da “legami deboli” più efficaci nel supportare gli individui nella ricerca di lavoro. Questa è l'argomentazione del lavoro pionieristico di Granovetter (1973, 1974), conosciuto per la tesi della “forza dei legami deboli”, che considera i legami che uniscono chi è in cerca di lavoro ai loro conoscenti più distanti di maggior utilità per la ricerca di lavoro, rispetto ai legami forti che uniscono la persona che cerca lavoro ai suoi parenti o amici più stretti. I legami deboli agevolerebbero la circolazione di informazioni non ridondanti, mentre i legami forti quella di informazioni ridondanti. Ciò significa che le persone che possono disporre di un *network* esteso, che include contatti afferenti a diversi ambiti sociali, possono accedere ad informazioni più tempestive e utili per la ricerca di lavoro. Facendo riferimento ai tipi di capitale sociale precedentemente descritti, è possibile affermare che il capitale sociale *bridging* è più utile di quello *bonding* per la ricerca di lavoro. Ad ogni modo, Lin e colleghi (1981a; 1981b) hanno invece sostenuto la tesi della “forza dei legami forti”, secondo la quale lo *status* sociale del contatto e la forza dei legami tra il contatto e l'impresa che esprime le opportunità di lavoro sono di cruciale importanza per ottenere lavori di rango più elevato o dalle caratteristiche migliori. Come ha argomentato Bernabé Aguilera (2002), alcuni studi hanno confermato l'importanza della “qualità del *network*”, in termini non soltanto di esiti occupazionali, ma anche della qualità del lavoro ottenuto. Infatti, «esattamente come una persona povera non è in grado di fornire risorse finanziarie per supportare il *business* di un amico, gli individui che svolgono lavori *low-skilled* difficilmente potranno far circolare informazione su lavori *high-skilled*. I *network* possono fornire soltanto le risorse che essi posseggono» (ivi, p. 856).

In conclusione, il peso del capitale sociale risulta elevato nel determinare il successo della ricerca di un lavoro, dal momento che permette di ridurre le asimmetrie informative favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro; inoltre il tipo di rete di cui i soggetti dispongono risulta altrettanto cruciale nel determinare il profilo del lavoro ottenuto, il livello del reddito e la misura del rendimento del capitale umano.

### 3. LE ANALISI EMPIRICHE

Le analisi sono state condotte utilizzando i dati provenienti dal modulo *ad hoc* dell'Indagine continua sulle forze di lavoro<sup>1</sup> dell'ISTAT, relativa al II trimestre del 2009, e riguar-

<sup>1</sup> Le caratteristiche dell'indagine sono riportate in dettaglio nel volume *La rilevazione sulle forze di lavoro: contenuti, metodologie, organizzazione*, disponibile all'indirizzo [http://www.istat.it/dati/catalogo/20060830\\_00](http://www.istat.it/dati/catalogo/20060830_00).

danti le informazioni sugli aspetti maggiormente rilevanti della transizione verso il mercato del lavoro della coorte di giovani in età compresa tra 15 e 34 anni.

Le analisi empiriche realizzate si riferiscono alla sottopopolazione composta dagli occupati dipendenti<sup>2</sup> che alla data dell'intervista avevano un'età compresa tra i 25 e i 34 anni, a prescindere dall'età di entrata nell'occupazione. La scelta di escludere gli occupati tra i 15 e i 24 anni è stata dettata dalla volontà di rendere la popolazione indagata il più omogenea possibile: i più giovani potrebbero essere infatti ancora impegnati nell'ultimo ciclo di istruzione, non beneficiando pertanto appieno del proprio investimento in capitale umano e risentendo per tale ragione di un'allocazione subottimale sul mercato del lavoro. Sempre al fine di eliminare eterogeneità spuria sono stati esclusi dall'analisi anche i lavoratori autonomi.

Inoltre, ai fini dell'analisi che qui si presenta sono state considerate le informazioni relative alle modalità e ai canali di accesso al primo impiego, alla data di inizio del primo lavoro, alla professione e alla tipologia della prima esperienza lavorativa e al *background* familiare. L'integrazione dei dati raccolti dal modulo *ad hoc* con quelli correntemente rilevati dall'indagine sulle forze di lavoro ha permesso di tracciare un quadro completo dei percorsi formativi e occupazionali dei giovani nel mercato del lavoro. Nello specifico, le informazioni disponibili hanno permesso di analizzare l'influenza della dotazione di capitale sociale *bridging* e *linking* dell'individuo<sup>3</sup> sulla propria situazione occupazionale in termini di rendimento economico dell'investimento in istruzione. In tutte le analisi si è, inoltre, tenuto conto dell'origine sociale<sup>4</sup> dell'individuo data l'importanza di tale fattore nell'influenzare sia la dotazione che la qualità del capitale sociale. Sono state quindi studiate le interazioni tra capitale umano e capitale sociale nel determinare gli esiti occupazionali dell'individuo e si sono così potute verificare le tesi su esposte relative al rendimento dei due tipi di capitale, in termini di reddito percepito.

#### 4. LE ANALISI DESCRIPTTIVE

##### 4.1. Origine sociale e capitale umano

Lo studio della distribuzione degli occupati in base al *background* familiare e al titolo di studio posseduto permette di individuare un'associazione tra origine sociale e livello di istruzione. In particolare, a conferma dell'esistenza di una certa dose di inerzia intergenerazionale, quanti sono in possesso di un titolo universitario o di un diploma hanno più

<sup>2</sup> Escluse le forze armate.

<sup>3</sup> In accordo con il quadro teorico di riferimento il contributo accoglie la concettualizzazione multidimensionale del capitale sociale e l'identificazione dei due diversi tipi di rete: capitale sociale *bridging* e capitale sociale *linking*. Al fine di misurare le due dimensioni del capitale sociale sono stati messi a punto indicatori appositi. Il capitale sociale *bridging* e quello *linking* sono stati individuati tramite il canale d'accesso all'occupazione (riferito al lavoro svolto nel momento dell'intervista). I canali di accesso che identificano il capitale sociale *bridging* sono: diretta richiesta ad un datore di lavoro; parenti e/o amici; precedenti esperienze (*stage*, tirocini, lavori di breve durata) nella stessa impresa. Per il capitale sociale *linking* sono stati utilizzati i seguenti canali di accesso: centro per l'impiego; agenzia interinale; altra struttura di intermediazione (pubblica o privata) diversa da un centro pubblico per l'impiego; annunci sul giornale; internet; segnalazione di una scuola/Università/centri di formazione. Il canale di accesso "in altro modo" non è stato escluso dall'analisi poiché non classificabile come residuale (poco meno del 5% degli occupati dipendenti di 25-34 anni ha dichiarato di aver trovato l'attuale lavoro "in altro modo").

<sup>4</sup> Per ciò che attiene alla costruzione di un indicatore *proxy* di origine sociale sono state utilizzate le informazioni relative al massimo titolo di studio conseguito dai genitori dell'intervistato. Nel dettaglio, il titolo di studio dei genitori è stato classificato in basso (al massimo la licenza media), medio (diploma di scuola superiore) e alto (titolo universitario); per ogni individuo è stato calcolato il valore massimo tra i due genitori.

frequentemente un'origine sociale elevata o media rispetto, invece, agli occupati con un livello di istruzione basso, che più frequentemente hanno origini sociali modeste (TAB. 1). Si osserva, infatti, che ben il 65% dei giovani dipendenti con origine sociale alta possiede almeno la laurea, mentre quanti hanno un *background* familiare "basso" risultano laureati solo nell'11% dei casi.

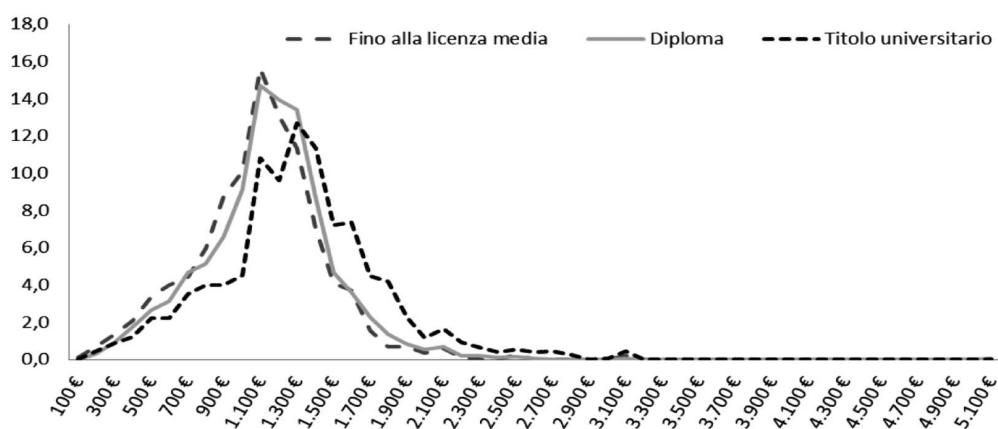
Tabella 1. Occupati dipendenti di 25-34 anni per origine sociale e titolo di studio. Anno 2009

Origine sociale	Fino alla licenza media	Diploma	Titolo universitario	Totale
Bassa	37,7	51,6	10,7	100,0
Media	9,5	60,9	29,7	100,0
Alta	4,1	31,3	64,6	100,0
Totale	27,5	52,7	19,8	100,0

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, modulo *ad hoc* RCFL 2009.

Come accennato precedentemente, ad un maggior investimento in capitale umano, e nel caso specifico a più elevati livelli di istruzione, corrispondono premi salariali più elevati. Ciò è empiricamente confermato dalle analisi effettuate anche per la sottopopolazione dei 25-34enni dipendenti (FIG. 1): si osserva, infatti, che i laureati riescono più frequentemente ad accedere ad occupazioni che garantiscono retribuzioni più elevate, mentre gli individui con titoli di studio bassi hanno accesso in misura minore a occupazioni meglio retribuite.

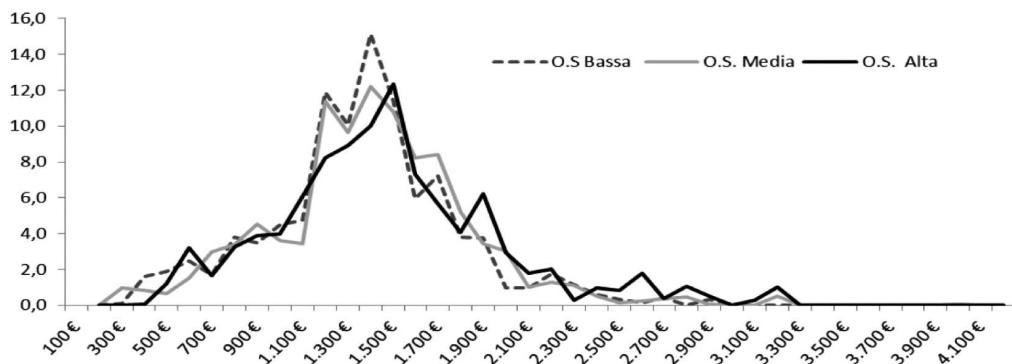
Figura 1. Distribuzione percentuale degli occupati dipendenti di 25-34 anni per classi di reddito da lavoro e titolo di studio. Anno 2009



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, modulo *ad hoc* RCFL 2009.

Un'analisi più approfondita, effettuata solo su quanti possiedono un'istruzione di livello universitario, permette di apprezzare il ruolo dell'origine sociale sul reddito da lavoro. La distribuzione degli occupati per livello salariale e origine sociale (FIG. 2), mostra come, a parità di investimento in capitale umano, si registri una presenza più elevata di giovani con *background* "alto" nella parte alta della distribuzione dei salari. Poco meno del 10% dei giovani laureati occupati alle dipendenze con un'origine sociale alta guadagna più di 2.000 euro, mentre tale percentuale si riduce al 4% per coloro che hanno un *background* familiare medio-basso. Se si considerano poi i giovani dipendenti che hanno un salario inferiore a 1.500 euro si osserva la presenza del 72,7% di individui con origine sociale bassa, il 65,9% di quelli con origine sociale media e il 62,8% di quanti hanno un origine sociale alta.

Figura 2. Distribuzione percentuale degli occupati dipendenti di 25-34 anni con titolo universitario per classi di reddito da lavoro e origine sociale. Anno 2009



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, modulo *ad hoc* RCFL 2009.

#### 4.2. Capitale sociale e accesso all'occupazione

Per quel che riguarda l'accesso all'occupazione, è opportuno segnalare che il data-set utilizzato non permette di associare tutti i tipi di capitale sociale in dotazione all'individuo con l'accesso all'occupazione, dal momento che tra i canali di accesso l'indagine non rileva informazioni in grado di ricostruire il capitale sociale *bonding*, ma soltanto il capitale sociale *bridging* e quello *linking* (oltre alla generica modalità di accesso all'occupazione "altro", nella quale presumibilmente rientrano quanti hanno avuto accesso al lavoro tramite selezione o concorso pubblico). Le analisi effettuate sui dati disponibili permettono di valutare, da un lato, le differenze nel ricorso al capitale *bridging* e *linking* in relazione alla prima esperienza lavorativa e al lavoro attuale e, dall'altro, se vi sono utilizzi differenti dei canali di accesso al variare dell'origine sociale e del livello di scolarizzazione.

I risultati mostrano che, per il totale degli occupati (TAB. 2), il capitale sociale *bridging* appare quello più utilizzato per ottenere il primo lavoro (il 73,4% degli occupati di 25-34

anni ha trovato il primo lavoro contando sui “legami deboli” ovvero amici e conoscenti), mentre la ricerca di lavoro attraverso il capitale sociale *linking* produce effetti più limitati, dal momento che solo il 14,9% ha ottenuto il primo lavoro tramite canali “istituzionali”. Facendo poi riferimento all’accesso al lavoro attuale (se diverso dal primo lavoro), si evidenzia una preferenza per il medesimo canale utilizzato per l’accesso al primo lavoro nel caso del capitale sociale *bridging* e per quello *linking*, sebbene con intensità diverse. Chi ha fatto ricorso alla propria dotazione di capitale *bridging* per accedere al primo lavoro, lo ha fatto anche per ottenere il lavoro attuale nell’89,7% dei casi; chi ha utilizzato il capitale *linking* per la prima occupazione si è servito del medesimo canale anche per l’occupazione attuale nel 66,7% dei casi, ricorrendo invece a quello *bridging* – la cui dotazione è stata probabilmente accresciuta dall’esperienza lavorativa in virtù anche dei contatti maturati sul luogo di lavoro – solo nel 30,9% dei casi. Anche chi ha avuto accesso al primo lavoro tramite il canale classificato come “altro” (11,7% del totale degli occupati di 25-34 anni), sembra aver preferito fare ricorso maggiormente alla propria dotazione di capitale sociale *bridging* – che anche in questo caso potrebbe essersi accresciuta nel frattempo – per ottenere il lavoro attuale (60,9%).

Tabella 2. Occupati dipendenti di 25-34 anni per origine sociale e canale di accesso al primo e all’attuale lavoro. Anno 2009

Origine sociale	Canale di accesso al primo lavoro	Composizione %		Canale di accesso al lavoro attuale*			
		Primo lavoro	Lavoro attuale	<i>Bridging</i>	<i>Linking</i>	Altro	Totale
Bassa	<i>Bridging</i>	77,3	80,7	90,5	7,5	2,0	100,0
	<i>Linking</i>	12,6	15,6	32,8	65,6	1,6	100,0
	Altro	10,1	3,7	65,5	15,3	19,2	100,0
	Totale	100,0	100,0	80,7	15,6	3,7	100,0
Media	<i>Bridging</i>	66,9	72,6	87,6	10,1	2,3	100,0
	<i>Linking</i>	19,3	22,2	30,9	66,1	3,0	100,0
	Altro	13,8	5,2	57,8	19,7	22,5	100,0
	Totale	100,0	100,0	72,6	22,2	5,2	100,0
Alta	<i>Bridging</i>	61,7	66,0	87,8	7,7	4,5	100,0
	<i>Linking</i>	19,8	23,0	18,9	75,7	5,4	100,0
	Altro	18,5	11,0	43,6	17,4	39,0	100,0
	Totale	100,0	100,0	66,0	23,0	11,0	100,0
Totale	<i>Bridging</i>	73,4	77,6	89,7	8,1	2,2	100,0
	<i>Linking</i>	14,9	17,8	30,9	66,7	2,4	100,0
	Altro	11,7	4,6	60,9	16,9	22,2	100,0
	Totale	100,0	100,0	77,6	17,8	4,6	100,0

\* Solo se l’attuale lavoro è diverso dal primo.  
Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, modulo *ad hoc* RCFL 2009.

Se si considera poi anche l'origine sociale, l'analisi permette di individuare – sia in relazione alla prima esperienza lavorativa che rispetto al lavoro attuale – un'associazione tra il maggior ricorso al capitale sociale *bridging* e l'origine sociale modesta. Infatti, il 77,3% degli occupati tra i 25 e i 34 anni con un'origine sociale bassa ha avuto accesso al primo lavoro tramite il capitale sociale *bridging*, contro il 66,9% e il 61,7% di quanti invece hanno un'origine sociale media o elevata, rispettivamente. Inoltre, l'80,7% della popolazione di riferimento con origine sociale bassa ha avuto accesso al lavoro attuale utilizzando il capitale *bridging*, contro il 72,6% e il 66% degli occupati con classe sociale media o elevata. Spostando poi l'attenzione alla mobilità tra canali di accesso utilizzati per la prima esperienza lavorativa e il lavoro attuale si evidenzia una maggiore transizione dal canale *linking* a quello *bridging* per gli occupati con origine sociale modesta (32,8%), rispetto agli altri occupati di origine sociale più elevata (30,9% per quelli di classe media e il 18,9% per quelli di classe alta). Un altro risultato che si vuole mettere in rilievo riguarda la relazione tra origine sociale elevata e il minore ricorso a un canale di accesso diverso rispetto a quello *linking* o “altro” utilizzato per l'accesso al primo lavoro: ben il 75,7% degli occupati con classe sociale elevata ha fatto ricorso al capitale *linking* per l'accesso al primo lavoro e a quello attuale (contro il 66,1% e il 65,6% degli occupati di origine sociale media o modesta, nell'ordine), mentre il 39% ha utilizzato il canale “altro” per l'accesso sia alla prima che all'attuale occupazione (contro il 22,5% e il 19,2% della popolazione di riferimento di origine sociale media o modesta, rispettivamente).

Distinguendo poi la popolazione di riferimento in base al titolo di studio e al canale di accesso utilizzato per trovare la prima e l'attuale occupazione (se diversa dalla prima), si osserva un maggiore ricorso al capitale sociale *bridging* per gli occupati con istruzione medio bassa e un più elevato utilizzo del capitale sociale *linking* e del canale di accesso “altro” per coloro che possiedono titoli di studio universitari (TAB. 3). In riferimento alla sola esperienza lavorativa attuale ha, infatti, fatto ricorso al capitale sociale *bridging* il 61,8% degli occupati in possesso di un titolo universitario, il 76,8% di quelli in possesso di diploma e l'88,5% di quanti hanno al massimo la licenza media. Viceversa il capitale sociale *linking* è stato utilizzato dal 29,1% dei laureati, dal 18,8% dei diplomati e solo dal 9,3% di quanti hanno terminato soltanto il primo ciclo scolastico. Per quanto riguarda poi la mobilità tra i canali di accesso utilizzati per la prima e per l'attuale occupazione l'analisi condotta evidenzia da un lato un maggior ricorso al capitale sociale *bridging* per l'accesso all'attuale lavoro da parte degli occupati con istruzione media rispetto agli altri occupati, e dall'altro un più accentuato impiego del capitale sociale *linking* o del canale “altro” per la popolazione più istruita, rispetto agli altri due sottogruppi. Il 38,4% dei dipendenti con licenza media che aveva utilizzato il capitale sociale *linking* per l'accesso al primo lavoro, ha fatto infatti ricorso a quello *bridging* per l'accesso al lavoro attuale, contro il 32% e il 25,2% degli occupati con istruzione superiore o universitaria, mentre il 12% dei laureati che aveva ottenuto il primo lavoro tramite il capitale *bridging* ha ottenuto quello attuale tramite il capitale *linking* (contro il 5,2% e l'8,9% degli occupati con licenza media o superiore), e il 24,2% dei dipendenti con laurea che ha avuto accesso alla prima occupazione tramite il canale “altro” ha poi fatto ricorso al capitale *linking* per l'accesso al lavoro attuale (contro quote dell'8% e del 16,8% di occupati con istruzione media o superiore, rispettivamente).

Tabella 3. Occupati dipendenti di 25-34 anni per titolo di studio e canale di accesso al primo e all'attuale lavoro. Anno 2009

Titolo di studio	Canale di accesso al primo lavoro	Composizione %		Canale di accesso al lavoro attuale*			
		Primo lavoro	Lavoro attuale	Bridging	Linking	Altro	Totale
Fino alla licenza media	<i>Bridging</i>	84,4	88,5	93,1	5,2	1,7	100,0
	<i>Linking</i>	6,9	9,3	38,4	60,9	0,7	100,0
	Altro	8,7	2,2	84,2	8,0	7,8	100,0
	Totale	100,0	100,0	88,5	9,3	2,2	100,0
Diploma	<i>Bridging</i>	73,0	76,8	89,1	8,9	2,0	100,0
	<i>Linking</i>	15,9	18,8	32,0	65,4	2,6	100,0
	Altro	11,1	4,4	60,3	16,8	22,9	100,0
	Totale	100,0	100,0	76,8	18,8	4,4	100,0
Titolo universitario	<i>Bridging</i>	56,9	61,8	83,7	12,0	4,3	100,0
	<i>Linking</i>	24,7	29,1	25,2	72,0	2,8	100,0
	Altro	18,4	9,1	43,4	24,2	32,4	100,0
	Totale	100,0	100,0	61,8	29,1	9,1	100,0
Totale	<i>Bridging</i>	73,5	77,6	89,7	8,1	2,2	100,0
	<i>Linking</i>	14,8	17,8	30,9	66,7	2,4	100,0
	Altro	11,7	4,6	60,9	16,9	22,2	100,0
	Totale	100,0	100,0	77,6	17,8	4,6	100,0

\*Solo se l'attuale lavoro è diverso dal primo.

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, modulo *ad hoc* RCFL 2009.

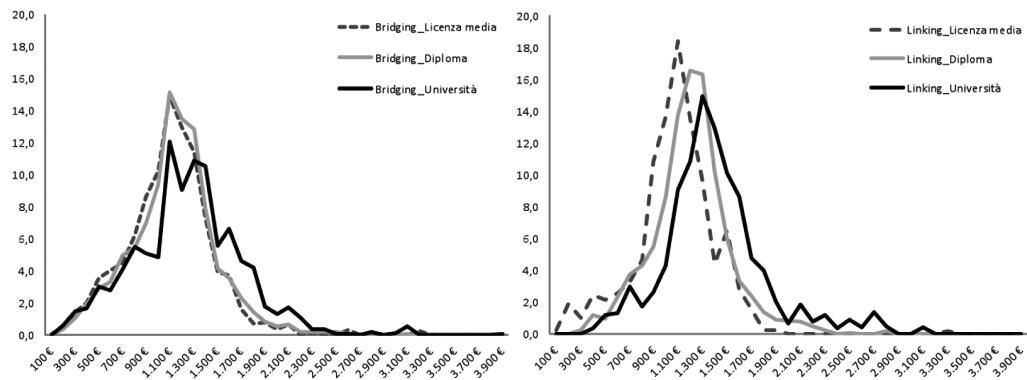
#### 4.3. Rendimenti del capitale sociale e del capitale umano

L'analisi della distribuzione dei giovani occupati per livello di salario, tipo di capitale sociale (*bridging* e *linking*) e grado d'istruzione, evidenzia due risultati distinti. Da un lato si rileva un maggiore carattere discriminante del titolo di studio per coloro che accedono all'occupazione tramite canali istituzionali; dall'altro si osserva una più elevata eterogeneità delle distribuzioni associate a coloro che accedono al lavoro ricorrendo al capitale sociale *bridging*.

Il grafico riportato nella parte destra della FIG. 3 evidenzia una maggior distanza tra le curve – disaggregate rispetto al livello di istruzione – che rappresentano gli individui che hanno trovato l'attuale lavoro tramite canali istituzionali e, dunque, una maggiore capacità da parte di tali canali nell'allocare gli individui caratterizzati da un elevato investimento in capitale umano in lavori maggiormente remunerativi. Per quanto riguarda invece il capitale sociale *bridging* (parte sinistra della FIG. 3), si rileva una più elevata eterogeneità, riscontrabile in una più bassa concentrazione nelle classi centrali, e una minore capacità del titolo di

studio nel discriminare tra livelli di reddito. Quest'ultima evidenza fa supporre un minor grado esplicativo del canale *bridging* nel determinare il reddito o l'esistenza di interazioni con fattori "altri" non desumibili dai dati disponibili, suggerendo tuttavia la presenza, in ultima analisi, di un'allocazione meno efficiente del capitale umano.

Figura 3. Distribuzione percentuale degli occupati dipendenti di 25-34 anni per classi di reddito da lavoro, capitale sociale e titolo di studio. Anno 2009



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, modulo *ad hoc* RCFL 2009

La questione da chiarire, a questo punto, è relativa, da un lato, al grado di correlazione tra le varie forme di capitale sociale e il livello di istruzione, considerando anche le caratteristiche individuali dei giovani o la loro esperienza lavorativa e, dall'altro, a quale tra i fattori considerati presenta un maggiore impatto, a parità di altre caratteristiche, nella determinazione del reddito da lavoro. In altri termini occorre interrogarsi sulla possibile esistenza di condizionamenti dell'origine sociale o del livello di scolarizzazione nella scelta del tipo di canale d'accesso al lavoro che a sua volta può determinare differenti livelli retributivi. In particolare la maggiore influenza del capitale sociale *linking* nell'allocare in modo più efficiente il capitale umano potrebbe essere dovuta ad altri fattori non considerati nell'analisi descrittiva, quali, oltre a caratteristiche individuali e all'esperienza lavorativa, l'origine sociale. Quest'ultimo fattore si dimostra cruciale, come sarà più chiaro dai risultati dell'applicazione econometrica, nel determinare la collocazione degli individui nella parte alta della distribuzione dei redditi, riducendo l'effetto del capitale sociale.

## 5. I RISULTATI DELL'APPLICAZIONE ECONOMETRICA

Al fine di fornire una trattazione più articolata della questione proposta, di seguito sono riportati i risultati di un'applicazione econometrica realizzata al fine di misurare i rendimenti in termini economici del capitale sociale e del capitale umano. Il modello implementato permette di comprendere come, in maniera congiunta, elementi quali l'origine sociale,

le diverse forme di capitale sociale e il livello di istruzione hanno avuto effetto sui redditi da lavoro degli occupati alle dipendenze di 25-34 anni, al pari di altre caratteristiche quali l'area geografica di residenza, l'esperienza lavorativa e altri caratteri demografici.

A tal fine, e con l'obiettivo di ottenere delle stime robuste dei premi retributivi dell'investimento in istruzione, si è ritenuto di dover analizzare gli effetti lungo l'intera distribuzione dei redditi e non considerare esclusivamente stime OLS, ottenute tramite modelli di regressione in media, giacché queste si concentrano sulla tendenza centrale della distribuzione. Il ricorso a modelli in grado di stimare gli effetti lungo l'intera distribuzione della variabile dipendente è principalmente dovuto all'elevata eterogeneità delle retribuzioni, alla presenza di code nella distribuzione dei redditi, che è opportuno considerare, dal momento che provocano un aumento della variabilità e un ridotto livello informativo della media, e, infine, alla presenza di *outlier*.

La regressione quantile (*quantile regression*) permette di stimare i parametri in corrispondenza di specifici percentili della distribuzione, considerando allo stesso tempo l'intera distribuzione dei redditi, ovviando quindi alle problematiche citate<sup>5</sup>.

Nella specifica del modello si è optato per una regressione quantile relativa alla stima dell'equazione dei salari in corrispondenza di cinque quantili – ovvero il 10°, 25°, 50°, 75° e 90° percentile – della distribuzione dei (log)salari netti mensili. I risultati delle stime ottenute tramite la regressione quantile sono stati confrontati con stime ricavate da modelli OLS con medesima specificazione.

Le stime ottenute confermano numerosi risultati già ottenuti in letteratura sul profilo dell'occupazione nel nostro paese (svantaggio per la componente femminile dell'occupazione, per gli occupati residenti nel Mezzogiorno, per i più giovani e per chi ha una ridotta durata del rapporto di lavoro) e per brevità non ci soffermeremo nell'analizzarli.

Per ciò che riguarda invece le variabili che descrivono il capitale sociale e il capitale umano, dall'analisi delle stime ottenute si evince in primo luogo il differente impatto del capitale umano, ma soprattutto del capitale sociale, sulla distribuzione dei redditi: i coefficienti associati ai percentili selezionati sono tra loro diversi e si differenziano anche dal coefficiente ottenuto con la stima OLS<sup>6</sup>, a conferma del più elevato carattere esplicativo della strumentazione econometrica adottata.

Entrando maggiormente nel dettaglio, per ciò che concerne in primo luogo il livello di istruzione si osserva che i giovani che hanno un basso livello di istruzione subiscono una maggiore penalizzazione quando si collocano nella parte bassa della distribuzione dei redditi. L'andamento dell'impatto del premio di laurea sul reddito è lievemente crescente nella parte destra della distribuzione dei redditi. Da tale risultato si evince che, a parità di altre condizioni, l'investimento in istruzione ha un impatto maggiore sul reddito per i giovani che si collocano sulla parte alta della distribuzione e molto più contenuto per quanti invece appartengono alla parte bassa della distribuzione: il possesso della laurea sembrerebbe incidere in maggior misura nella determinazione dei redditi elevati, mentre avrebbe un ruolo più contenuto nel determinare il livello dei redditi più bassi. Tale risultato potrebbe essere legato in qualche modo al fenomeno dell'*overeducation*, che come noto interessa in particolare i laureati giovani (ISFOL, 2012, pp. 78-86). Analisi esplorative sull'*educational*

<sup>5</sup> Per ciò che concerne la formalizzazione del modello di regressione quantile si rimanda a Koenker e Bassett (1978), Koenker (1994), Buchinsky (1998). La stima degli *standard error* in questo modello regressivo è ottenuta tramite metodi basati su ricampionamenti *bootstrap* (Koenker, 1994).

<sup>6</sup> Anche al fine di evidenziare la maggiore capacità informativa delle stime ottenute dalla regressione quantile è stata riportata anche la stima del modello di regressione OLS.

*mismatch* mostrano che nel 2009 per poco più del 62% degli occupati dipendenti di 25-34 anni si registra una corrispondenza tra il titolo di studio conseguito e la professione esercitata. In particolare, la quota più consistente di occupati *matched* riguarda quanti sono in possesso di un titolo pari o inferiore alla licenza media (76,4%) o di secondaria superiore (66,4%), mentre il dato relativo a quanti sono in possesso di un titolo di studio universitario segnala invece un'incidenza molto ridotta di occupati *matched* (31,8%). Per questi ultimi il *mismatch* assume prevalentemente la forma dell'*overeducation*. Ben il 65,3% dei lavoratori dipendenti di 25-34 anni con almeno la laurea svolge infatti un lavoro per i quali sarebbe richiesto un livello di istruzione più basso: tali lavoratori ricadrebbero pertanto nella parte bassa della distribuzione dei redditi perché, nonostante siano in possesso di un titolo di studio universitario, percepiscono una retribuzione in linea con quella percepita dai dipendenti meno scolarizzati e la loro collocazione sarebbe subottimale, dal momento che il reddito percepito non remunera adeguatamente l'investimento in istruzione.

Tuttavia, è verosimile anche che la parte di eterogeneità non osservata dovuta alle abilità e alle competenze possedute dai giovani a parità di titolo di studio si rifletta nel reddito stesso e, dunque, nella parte bassa della distribuzione sarebbero concentrati bassi livelli di competenze e si osserverebbe pertanto un fenomeno di *apparent overeducation*, mentre ad elevate retribuzioni corrisponderebbero competenze più elevate.

In riferimento poi al rendimento dei due tipi di capitale sociale considerati e del *background* familiare, l'analisi evidenzia che questi hanno effetti molto diversificati lungo la distribuzione dei redditi e risultano non sempre statisticamente significativi. Per gli individui che si collocano sulla parte bassa della distribuzione, a parità di altre condizioni, il capitale sociale *linking* e quello *bridging* giocano un ruolo rilevante nel determinare il reddito, mentre l'origine sociale non risulta predittiva del livello di retribuzione percepita. Inoltre, sempre in relazione alla parte sinistra della distribuzione, si osserva il ruolo predominante del capitale sociale *linking*: i canali istituzionali dunque sembrerebbero determinanti nella collocazione in occupazioni a più bassa retribuzione. In altre parole, i canali istituzionali favorirebbero, a parità di altri fattori considerati come covariate nel modello, più frequentemente l'incontro tra domanda e offerta di lavoro a bassa, o al più media, qualificazione, mentre sembrerebbero in grado di favorire in misura minore il *matching* tra domanda e offerta di lavoro qualificato. La più elevata efficienza allocativa correlata al capitale sociale *linking*, riscontrata nelle analisi descrittive, una volta depurata dall'effetto dell'origine sociale e dalle altre caratteristiche, sembra attenuarsi sensibilmente nella parte destra della distribuzione dei redditi, contestualmente all'aumentare dell'effetto dell'origine sociale alta.

Osservando le stime relative agli individui che percepiscono un reddito più alto del valore mediano si rilevano risultati molto differenti: l'origine sociale alta risulta positivamente correlata con il reddito, mentre le altre forme di capitale sociale risultano non significative. Ciò che determina il livello delle retribuzioni dei giovani lavoratori dipendenti con reddito superiore alla mediana è, pertanto, il *background* familiare (e i legami che da questo scaturiscono), che influisce in misura maggiore rispetto agli altri canali di accesso all'occupazione<sup>7</sup>. In altre parole per i giovani che accedono ad occupazioni caratterizzate da redditi

<sup>7</sup> Dalle stime OLS, che scontano i problemi su citati e che, come noto, considerano l'impatto dell'origine sociale e delle differenti forme di capitale sociale sulla media del (log)reddito, si rileva il peso maggiore delle forme di capitale sociale non caratterizzanti i legami forti. A parità delle altre caratteristiche e, quindi, anche di scolarizzazione, il capitale sociale *linking* e quello *bridging* sembrerebbero dunque contare maggiormente nella determinazione del reddito dei giovani lavoratori alle dipendenze. Alla luce dei risultati ottenuti tramite la regressione quantile, si comprende dunque la limitatezza di questo risultato.

elevati il peso relativo del canale di accesso si attenua considerevolmente; parallelamente un elevato rendimento dell'investimento in capitale umano sembra essere particolarmente favorito da un'origine sociale elevata piuttosto che dal canale di accesso utilizzato.

Tabella 4. Stima quantile e OLS sul logaritmo delle retribuzioni nette, occupati dipendenti di 25-34 anni. Anno 2009

Parametri	Q10		Q25		Q50	
	Stima	E.S.	Stima	E.S.	Stima	E.S.
Intercetta	6,417***	0,064	6,714***	0,031	7,019***	0,019
Nord	0,132***	0,035	0,092***	0,015	0,052***	0,009
Mezzogiorno	-0,102**	0,038	-0,130***	0,019	-0,084***	0,012
Donna	-0,457***	0,028	-0,317***	0,014	-0,199***	0,012
25-29 anni	-0,042	0,028	-0,055***	0,014	-0,070***	0,009
Durata lavoro attuale (in mesi)	0,002***	0,000	0,001***	0,000	0,001***	0,000
Fino alla licenza media	-0,139***	0,037	-0,088***	0,016	-0,068***	0,009
Titolo universitario	0,172***	0,035	0,177***	0,023	0,165***	0,014
Origine sociale "bassa"	-0,027	0,026	0,009	0,014	-0,020*	0,009
Origine sociale "alta"	0,019	0,040	0,009	0,033	-0,006	0,019
Capitale sociale <i>bridging</i>	0,150**	0,058	0,111***	0,031	0,015	0,018
Capitale sociale <i>linking</i>	0,217**	0,062	0,183***	0,032	0,066***	0,020
	q75		q90		OLS	
Parametri	Stima	E.S.	Stima	E.S.	Stima	E.S.
Intercetta	7,170***	0,021	7,358***	0,028	6,916***	0,018
Nord	0,062***	0,010	0,059***	0,018	0,088***	0,010
Mezzogiorno	-0,052***	0,012	-0,045*	0,018	-0,074***	0,012
Donna	-0,174***	0,009	-0,194***	0,014	-0,268***	0,008
25-29 anni	-0,074***	0,010	-0,090***	0,013	-0,071***	0,008
Durata lavoro attuale (in mesi)	0,001***	0,000	0,001***	0,000	0,001***	0,000
Fino alla licenza media	-0,065***	0,012	-0,064***	0,016	-0,091***	0,010
Titolo universitario	0,186***	0,015	0,224***	0,024	0,187***	0,011
Origine sociale "bassa"	-0,014	0,012	-0,041**	0,013	-0,017	0,010
Origine sociale "alta"	0,044*	0,022	0,074*	0,039	0,025	0,017
Capitale sociale <i>bridging</i>	0,001	0,016	-0,013	0,025	0,050***	0,014
Capitale sociale <i>linking</i>	0,026	0,020	0,015	0,024	0,109***	0,017
Numero osservazioni			8609			

Nota: sono state omesse le seguenti categorie: Centro Italia, uomo, 30-34 anni, diploma o qualifica professionale, origine sociale "media", canale di accesso "altro". Modelli pesati con pesi normalizzati.

\*\*\*  $p \leq 0,001$ , \*\*  $0,001 < p \leq 0,01$ , \*  $0,01 < p \leq 0,05$ .

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, modulo *ad hoc* RCFL 2009.

In generale, i risultati dell'analisi mostrano che le differenti forme di capitale sociale incidono sul livello retributivo dei giovani occupati in modo sensibilmente differente: si rileva un ruolo predominante della dotazione di capitale *linking* e di quello *bridging* nel garantire una collocazione in occupazioni a ridotta qualificazione e, di conseguenza, a limitata retribuzione, mentre quando si analizzano lavoratori con elevate retribuzioni si rileva il ruolo marcato dell'origine sociale. A parità di scolarizzazione, e delle altre caratteristiche considerate nel modello, i giovani che hanno un'origine sociale elevata sono riusciti ad accedere ad un lavoro altamente remunerativo.

## 6. CONCLUSIONI

L'analisi condotta ha consentito di rilevare alcune evidenze in merito alla domanda di ricerca formulata in apertura. Le analisi empiriche, oltre a confermare numerosi risultati noti in letteratura sull'importanza dell'investimento in istruzione al fine di percepire retribuzioni più elevate, hanno messo in luce il ruolo rilevante giocato sia dal capitale sociale che dall'origine sociale nella determinazione delle retribuzione delle giovani generazioni.

Il risultato più rilevante ottenuto dall'analisi è dato dal comportamento differenziato delle variabili considerate come *proxy* dell'origine sociale e del capitale sociale *bridging* e *linking* lungo la distribuzione delle retribuzioni da lavoro dipendente. Appare evidente, infatti, che, a parità di investimento in istruzione, di caratteristiche individuali (quali il genere e l'area geografica di residenza) e di esperienza maturata nell'attuale lavoro, il ricorso al capitale sociale *linking* per l'accesso all'occupazione permette la collocazione dei giovani nella parte bassa della distribuzione dei redditi e dunque in lavori presumibilmente a bassa qualificazione e di bassa qualità, che non permettono una remunerazione adeguata dell'investimento in istruzione. Al contrario, l'origine e il contesto sociale di appartenenza sembrano giocare un ruolo di rilievo nella collocazione dei giovani in occupazioni ad elevata retribuzione: a parità di dotazione di capitale umano, i legami che scaturiscono da un'origine sociale elevata sarebbero in grado di garantire un maggiore rendimento economico dell'investimento effettuato, rispetto a quelli istituzionali o amicali.

Ciò sembra conformare sia l'ipotesi di Lin e colleghi (1981a; 1981b) che hanno sostenuto, in contrasto alla tesi di Granovetter (1974) sui "legami deboli", quella dei "legami forti", secondo la quale lo *status* sociale dei membri del *network* sarebbe di importanza cruciale per ottenere lavori di rango più elevato o dalle caratteristiche migliori, sia quella di Bernabé Aguilera (2002) sulla "qualità" del *network*, che determinerebbe anche la qualità del lavoro ottenuto. In altre parole, disporre di un *network* di soggetti che, in virtù della propria origine sociale o dell'occupazione svolta, fanno circolare informazione di qualità, aumenta le possibilità *di accesso* a lavori di qualità elevata, anche in termini di retribuzione.

Chi non può fare affidamento su *network* sociali di qualità, a causa della più modesta estrazione sociale, al fine di accedere a lavori di maggiore qualità e meglio retribuiti è costretto a fare affidamento sui canali istituzionali, è impiegato con maggiore probabilità in lavori con minore qualificazione ed è collocato nella parte sinistra della distribuzione dei redditi. Il cattivo funzionamento delle reti istituzionali per l'incontro fra domanda e offerta di lavoro – che sembrerebbero in grado di intermediare principalmente tra domanda e offerta di lavoro a bassa qualificazione – si rivela dunque altamente svantaggioso per chi investe nella propria istruzione con l'obiettivo di avviare un percorso di mobilità verticale da un'origine sociale modesta, giacché il minor ritorno dell'investimento si traduce in una limitata mobilità sociale ascendente, con significative ripercussioni in termini di equità sociale. In altre parole, gli individui che non possono contare su un capitale sociale di qualità, poiché provenienti da famiglie con origine modesta, non hanno, a parità di titolo di studio, le stesse opportunità di accesso a lavori di qualità e a livelli di reddito che invece hanno quanti hanno un'origine sociale elevata. Oltre che sul piano dell'equità, va ricordato che un mancato ritorno dell'investimento in capitale umano per un segmento cospicuo della popolazione rappresenta una distorsione strutturale che penalizza l'intera collettività, che comunque partecipa alle spese di formazione del capitale umano. In termini di *policy*, il rendimento del

capitale umano nel nostro paese può essere aumentato per gli individui dalle origini sociali modeste agendo – oltre che sulle carenze strutturali del tessuto produttivo e sugli squilibri territoriali – sullo sviluppo di istituzioni di intermediazione in grado di favorire un corretto incontro tra domanda e offerta di lavoro qualificato che permetta la collocazione in lavori a retribuzione più coerente con l’investimento in capitale umano effettuato.

I risultati ottenuti suggeriscono anche una lettura in termini di efficienza del sistema di intermediazione, sia esso formale o informale. La conferma della prevalenza della “forza dei legami forti”, sostenuta da Lin e colleghi (1981a; 1981b), spinge ad investire in capitale umano solo chi, accanto al percorso di istruzione pianificato, può contare su un capitale sociale elevato, fatto di rapporti informali in grado di veicolare in modo più efficace le informazioni, sia in un senso che nell’altro, e di garantire un elevato rendimento dell’istruzione. Inoltre, l’andamento lungo la distribuzione dei redditi dell’effetto delle due forme di capitale sociale considerate, *bridging* e *linking*, è elevato sotto la mediana e nullo nella parte alta della distribuzione. L’effetto di un’elevata origine sociale segue un andamento opposto, suggerendo che una dotazione più elevata di capitale sociale sostituisce interamente l’impatto dei canali di intermediazione, siano essi informali o istituzionali, nella parte alta della distribuzione, favorendo un rendimento dell’investimento in istruzione superiore alla media, a parità del percorso formativo. I giovani laureati risultano pertanto allocati correttamente nella distribuzione dei redditi, indipendentemente dal canale utilizzato, se dotati di elevata origine sociale, mentre, se non possono contare su un’elevata origine sociale, hanno accesso a professioni a più basso reddito e si servono più frequentemente del capitale sociale, sia esso *bridging* o *linking* che ha effetto nella parte bassa della distribuzione. Un simile contesto evidenzia una bassa efficienza allocativa del capitale umano nel mercato, non attenuata dal canale utilizzato per l’accesso al lavoro, ma determinata in larga misura dal profilo della famiglia di origine.

Infine la più bassa propensione dei giovani con origini sociali modeste ad occupare posizioni lavorative migliori e maggiormente retribuite rallenta il processo di mobilità sociale; un simile scenario, oltre che delineare un *vulnus* in termini di equità, conclama uno scenario dove l’inerzia intergenerazionale tende a frenare il volano dello sviluppo e della crescita, che fonda la sua dinamica proprio sull’incentivo all’investimento in capitale umano.

#### RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ACEMOGLU D. (2002), *Technical Change, Inequality, and the Labor Market*, “Journal of Economic Literature”, 40, pp. 7-72.
- ACEMOGLU D., PISCHKE J. S., (1998), *Why do “Firms Train? Theory and Evidence*, “Quarterly Journal of Economics”, 113, pp. 79-119.
- BECKER G. S. (1964), *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis*, National Bureau of Economic Research, New York.
- BERNABÉ AGUILERA M. (2002), *The Impact of Social Capital on Labor Force Participation: Evidence from the 2000 Social Capital Benchmark Survey*, “Social Science Quarterly”, 83, 3, September, pp. 853-74.
- BIGGERI L. (2007), *Il capitale umano: problemi di misura ed alcune evidenze empiriche*, “Global Competition”, [http://statecon.uniparthenope.it/Attivita/Documenti\\_atti/Interventi\\_22%20giugno\\_2007\\_Dagum/Biggeri\\_II%20capitale%20umano.pdf](http://statecon.uniparthenope.it/Attivita/Documenti_atti/Interventi_22%20giugno_2007_Dagum/Biggeri_II%20capitale%20umano.pdf).
- BOURDIEAU P. (1985), *Forms of Capital*, in J. Richardson, *Handbook of Theory and Research in the Sociology of Education*, Greenwood Press, New York, pp. 241-58.
- BROOK K. (2005), *Labour Market Participation: The Influence of Social Capital*, Labour Market Trends, UK Office for National Statistics, March.

- BUCHINSKY M. (1998), *Recent Advances in Quantile Regression Model: A Practical Guideline for Empirical Research*, "The Journal of Human Resources", 33, pp. 88-126.
- BURT R. S. (1992), *Structural Holes: the Social Structure of Competition*, Harvard University Press, Cambridge (MA).
- CASPI A., WRIGHT B. R. E., MOFFITT T. E., SILVA P. A. (1998), *Early Failure in the Labour Market: Childhood and Adolescent Predictors of Unemployment in the Transition to Adulthood*, "American Sociological Review", 63, 6, pp. 424-51.
- CENTRA M. E., TRONTI L. (2011), *Capitale umano e mercato del lavoro. Spunti analitici e questioni aperte*, "Osservatorio ISFOL", 1, 1, pp. 31-4.
- CIPOLLONE P. E., SESTITO P. (2010), *Il capitale umano, come far fruttare i talenti*, il Mulino, Bologna.
- COLEMAN J. S. (1988), *Social Capital in the Creation of Human Capital*, "The American Journal of Sociology", Supplement *Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure*, 94, pp. 1-20.
- DEIDDA M. (a cura di) (2011), *Lisbona 2000-2010. Rapporto di monitoraggio ISFOL sulla Strategia europea per l'occupazione*, ISFOL, Roma.
- 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 (UK), pp. 203-30.
- GITTELL R. E., VIDAL A. (1998), *Community Organizing: Building Social Capital as a Development Strategy*, Sage, Thousand Oaks (CA).
- GRANOVETTER M. (1974), *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*, Harvard University Press, Cambridge (MA).
- HARPER R. (2002), *The Measurement of Social Capital in the United Kingdom*, UK Office for National Statistics, September.
- HOLZER H. J. (1988), *Search Methods Used by Unemployed Youth*, "Journal of Labor Economics", 6, 1.
- KOENKER R. (1994), *Confidence Interval for Regression Quantile*, in P. Mandl, M. Hušková (eds.), *Asymptotic Statistics*, Proceedings of the fifth Prague Symposium, "Physica", pp. 349-59.
- KOENKER R., BASSET G. (1978), *Quantile Regression*, "Econometrica", 46, part 1, pp. 33-50.
- KRUEGERA B. (1993), *How Computers Have Changed the Wage Structure: Evidence from Microdata, 1984-1989*, "The Quarterly Journal of Economics", 108, 1, February, pp. 33-60.
- LI Y., PICKLES A., SAVAGE M. (2003), *Conceptualising and Measuring Social Capital: A New Approach*, Paper for BHPS 2003, Centre for Census and Survey Research, Department of Sociology, University of Manchester, Manchester, in <http://www.iser.essex.ac.uk/file/conferences/bhps/2003/docs/pdf/papers/li.pdf>.
- LIN N., ENSEL W. M., VAUGHN J. C. (1981a), *Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment*, "American Sociological Review", 46, 14, pp. 393-405.
- IDD. (1981b), *Social Resources and Occupational Status Attainment*, "Soc. Forc.", 59, pp. 1163-81.
- LOURY G. (ed.) (1977), *A Dynamic Theory of Racial Income Differences. Women, Minorities and Employment Discrimination*, Lexington Books, Lexington (MA).
- MATÉJÚ P., VITÁSKOVÁ A. (2006), *Interpersonal Trust and Mutually Beneficial Exchanges: Measuring Social Capital for Comparative Analyses*, "Czech Sociological Review", 42, 3, pp. 493-516.
- MINCER J. (1958), *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution*, "Journal of Political Economy", 66, pp. 281-302.
- ID. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press, New York.
- NARAYAN D. (1999), *Bonds and Bridges: Social Capital and Poverty*, Policy Research Working Paper, n. 2167, The World Bank, Washington DC, pp. 44-52.
- NATICCHIONI P., RICCI A., RUSTICHELLI E. (2010), *Far Away From A Skill-Biased Change: Falling Educational Wage Premia In Italy*, "Applied Economics, Taylor and Francis Journals", 42, 26, pp. 3383-400.
- OECD – ORGANISATION OF ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (2001), *The Well-being of Nations. The Role of Human and Social Capital*, OECD, Paris.
- PORTES A. (1998), *Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology*, "Annual Review of Sociology", 24, pp. 1-24.
- RICCI A. (a cura di) (2011), *Istruzione, formazione e mercato del lavoro: i rendimenti del capitale umano in Italia*, ISFOL, Roma.
- SCHULTZ T. P. (1988), *Education Investments and Returns*, in H. Chenery, T. N. Srinivasan (eds.), *Handbook of Development Economics*, vol. 1, chapter 13, Elsevier, Amsterdam, pp. 543-630.
- UZZI B. (1999), *Embeddedness in the Making of Financial Capital: How Social Relations and Networks Benefit Firms Seeking Financing*, "American Sociological Review", 64, pp. 481-505.
- VISCO I. (2009), *Investire in conoscenza. Per la crescita economica*, il Mulino, Bologna.
- WOOLCOCK M. (2001), *The Place of Social Capital in Understanding Social and Economic Outcomes*, "Canadian Journal of Policy Research", 2, 1, February, pp. 11-7.