

***Non è un paese per laureati.***  
***La sovraqualificazione occupazionale dei lavoratori italiani***

*Lara Maestripietri e Costanzo Ranci<sup>1</sup>*

**Convegno nazionale AIS-ELO**  
**Università degli Studi di Cagliari**  
**15-17 ottobre 2015**

Abstract

Con l'adozione di Horizon 2020, l'Unione Europea ha recentemente promosso una strategia di politiche sociali finalizzata alla promozione e alla valorizzazione del capitale umano dei lavoratori, presentata come un orizzonte alternativo alla riduzione della spesa sociale promossa in ambito neoliberale (Nolan, 2013). Alla base di questa strategia c'è la convinzione che con il compimento della trasformazione postindustriale le economie europee avranno un sempre maggiore bisogno di lavoratori qualificati e competenti per la sostenibilità del modello sociale europeo, fatto di crescita economica nel settore dei servizi avanzati alle imprese e di un welfare ad orientamento più produttivistico sostenuto dai paesi membri. Tuttavia, l'Italia rappresenta a livello europeo un caso unico dal punto di vista della capacità del suo sistema produttivo nell'assorbire laureati: è, infatti, tra i paesi con la più bassa percentuale di individui con educazione terziaria tra i 30-34 anni e nello stesso tempo è tra i paesi in cui i giovani laureati sono maggiormente esposti al rischio di disoccupazione. Rimangono pertanto forti dubbi sull'effettiva capacità del nostro paese di poter cogliere la sfida del *social investment* mettendo a valore la conoscenza delle giovani generazioni (Kazepov e Ranci 2015).

Dato questo contesto poco favorevole, questo paper si concentra sul fenomeno della sovra-qualificazione, sviluppando una metodologia originale di analisi, fondata non sull'analisi del *mismatch* tra titolo di studio posseduto e domanda di lavoro (come tradizionalmente si fa), quanto sul confronto tra attività lavorativa effettivamente svolta e qualifica in possesso dei lavoratori occupati in ciascuna posizione professionale. L'analisi consente di pervenire ad una stima sufficientemente puntuale della sovra-qualificazione della forza lavoro, vale a dire della proporzione di persone con alte credenziali educative impiegate in lavori a bassa o media qualifica, attraverso un'analisi dei database ISTAT - Forze di Lavoro, ISFOL - Indagine sulle professioni, e EXCELSIOR - Indagine sui fabbisogni delle imprese.

I risultati mostrano che vi è un grosso scarto tra lavoratori italiani e lavoratori stranieri nell'esposizione al rischio di sovra-qualificazione, con questi ultimi circa tre volte più interessati dal fenomeno. Il risultato preliminare di questa analisi è che, se in linea generale tra gli italiani sono soprattutto i giovani ad essere impegnati in occupazioni che inibiscono lo sfruttamento del capitale umano acquisito durante il percorso formativo, sono altri i fattori che spiegano questo fenomeno. In particolare, come vedremo, sono le caratteristiche della domanda di lavoro ad influire in maniera significativa sul rischio di sovra-qualificazione: una struttura produttiva particolarmente sfavorevole alla promozione di attività ad alta intensità di capitale umano e caratterizzata da un tasso elevato di disoccupazione e lavoro non-standard giovanile non offre infatti le precondizioni adatte alla promozione di politiche di *social investment* (Kazepov e Ranci 2015).

---

<sup>1</sup> Lara Maestripietri  
Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali – Università di Pavia  
[lara.maestripietri@gmail.com](mailto:lara.maestripietri@gmail.com)  
Costanzo Ranci  
Laboratorio di Politiche Sociali / DASTU – Politecnico di Milano  
[costanzo.ranci@polimi.it](mailto:costanzo.ranci@polimi.it)

## 1. Introduzione

Social investment è una delle parole chiave delle politiche sociali degli ultimi anni (Hemerijck, 2015). Nato a partire dall'esperienza della terza via di Blair (Morel et al, 2012) e della presidenza olandese del 1995 (Hemerijck, 2015), questo approccio si presenta come il tentativo di conciliare i principi economici del neoliberismo con una maggiore attenzione all'equità nella società e tra le generazioni. L'obiettivo dichiarato è legato strettamente ad una visione produttivistica delle politiche sociali: se l'obiettivo finale è conseguire una stabile e sostenibile crescita economica, uno dei compiti principali dello stato è stimolare la formazione di una forza lavoro preparata che sappia sostenerla (Peng, 2011). Nell'ottica della trasformazione post-industriale, questo obiettivo si declina nel tentativo di incrementare il più possibile il patrimonio di conoscenza dei lavoratori. In sostanza, se investiamo nella formazione delle generazioni a venire, questi lavoratori più preparati saranno in grado di creare valore aggiunto per tutto il sistema economico, perché grazie al loro patrimonio di conoscenza aumenteranno la produttività e miglioreranno l'efficienza di tutto il sistema economico. In questo senso, le politiche sociali possono essere considerate non un costo improduttivo, ma un investimento pubblico a lungo termine che viene affrontato allo scopo di sostenere la crescita economica di lungo periodo (Morel et al, 2012).

Tra i principi cardine che guidano il social investment due sono rilevanti per il nostro discorso. Da un lato, promuovere la partecipazione dei gruppi sociali meno rappresentati sul mercato del lavoro (come per esempio le donne), al fine di diminuire l'esclusione sociale della società nel suo complesso. Dall'altro, favorire l'accrescimento del livello medio di competenze sulla base del principio che, aumentando gli skills del lavoratore, aumenteranno naturalmente anche i "good jobs" ai quali egli potrà accedere. I promotori di questa prospettiva leggono il successo economico e l'equità sociale che caratterizzano i paesi nordici come il risultato di una sapiente applicazione di queste politiche. Tuttavia, non c'è alcuna garanzia che l'incremento nel numero di lavoratori qualificati sia una condizione sufficiente ad incrementare la qualità del lavoro di un sistema paese: tale equivalenza è forse uno dei cardini principali su cui si basa questa strategia, ma al momento attuale è stata scarsamente indagata in letteratura. Tale assunto può trovare fondamento empirico solo se il sistema economico in generale è in grado di offrire posizioni adeguate a chi possiede un maggiore capitale umano (Cerea e Maestripietri, 2015; Sanchez-Sancheza, McGuinness, 2015).

In questo contributo ci concentreremo su uno dei principali pilastri della strategia europea dell'investimento sociale. Metteremo sotto osservazione l'assunto che i lavoratori con una elevata qualificazione accedano facilmente a posizioni migliori sul mercato del lavoro grazie al loro maggiore capitale umano – approfondendo una prospettiva di analisi che considera l'Italia come un caso significativo di *worst practice* (Kazepov e Ranci 2015). Pertanto, dopo una breve introduzione teorica sul legame tra qualificazione e lavoro, presenteremo una serie di analisi basate su indicatori Eurostat che mostrano come il sistema produttivo italiano sia scarsamente capace, allo stato attuale, di assorbire giovani ad alta qualificazione e stia sostanzialmente perdendo la possibilità di agganciare la ripresa economica post-crisi sulla base degli assunti proposti dall'approccio del social investment. Le informazioni tratte dagli indicatori saranno successivamente messe a confronto con un'analisi più specifica del livello di sovraqualificazione tra i lavoratori nel nostro paese sulla base dei dati ISTAT Forze di Lavoro, cercando di indagare quali possono essere i fattori determinanti in questa condizione.

Il risultato preliminare di questa analisi è che, se in linea generale sono soprattutto i giovani ad essere impegnati in occupazioni che inibiscono lo sfruttamento del capitale umano acquisito durante il percorso formativo, sono altri i fattori che spiegano questo fenomeno. In particolare, come vedremo, sono le caratteristiche della domanda di lavoro ad influire in maniera significativa sul rischio di sovraqualificazione: una struttura produttiva particolarmente sfavorevole alla promozione di attività ad alta intensità di capitale umano e caratterizzata da un tasso elevato di disoccupazione e lavoro non-standard giovanile non offre infatti le precondizioni adatte alla promozione di politiche di *social investment* (Kazepov e Ranci 2015).

## 2. Il problema della sovraqualificazione della forza lavoro in letteratura

Definire la qualità del lavoro è sicuramente un esercizio teorico e empirico di non facile soluzione (Dieckhoff, 2011). Da un lato, esiste sicuramente una dimensione soggettiva legata alla soddisfazione che l'individuo trae dal proprio lavoro, connessa sia alle ricompense monetarie che alla posizione sociale associata ad una specifica attività lavorativa (Bourdieu, 1997). Dall'altro, vi è una dimensione oggettiva che riguarda, soprattutto, l'inquadramento contrattuale dell'individuo: contratti come il part-time o il lavoro temporaneo sono spesso considerati di qualità inferiore, sia per la minore sicurezza che offrono al lavoratore (Kallemborg, 2000; Dieckhoff, 2011), sia per i minori entitlements a cui danno diritto in termini di accesso al welfare nei paesi in cui predomina un modello occupazionale di welfare (Barbieri, 2009; Ruiz-Tagle, Sehnbruck, 2015). La qualità di un impiego viene dunque misurata sulle minori probabilità di perdere il lavoro, nella facilità di trovarne uno nuovo a seguito di un episodio di disoccupazione, nell'accesso a livelli salariali superiori. Peraltro, un lavoro di cattiva qualità può essere anche misurato sulla base della congruenza tra il capitale umano posseduto dal lavoro e le capacità richieste per lo svolgimento della posizione nella quale l'individuo è impiegato.

Il passaggio alla società post-industriale ha determinato, in molte economie a capitalismo avanzato, una modificazione della struttura occupazionale, anche in termini delle capacità richieste al lavoratore. Lo skill-biased technological change (SBTC) - come viene chiamato in letteratura economica fin dagli anni '80 (Ballarino, Scherer, 2013) - è una teoria che afferma come la trasformazione in senso post-industriale dell'economia stia portando ad un'erosione soprattutto di quelle mansioni di livello medio e ad alta routine che possono essere facilmente sostituite dalle macchine e dai computer. Una seconda teoria, ovvero l'inflazione delle credenziali formative (Ballarino, Scherer, 2013), afferma come il livello formativo di un individuo sia importante non tanto per il bagaglio formativo acquisito nel corso della formazione, quanto per le capacità di *signalling* che un titolo di studio può avere sulla disponibilità e produttività dell'individuo. In Italia vi è una situazione in cui il progressivo innalzamento del livello formativo delle nuove generazioni ha determinato il declino del valore del titolo di studio come segnale, un fatto che deve essere messo in relazione con le dinamiche in atto nel sistema produttivo più in generale. Infatti, la struttura occupazionale non ha avuto un corrispondente innalzamento, determinando una sempre maggiore concorrenza tra lavoratori per l'ottenimento dei pochi *good jobs* all'apice della struttura occupazionale, che si sono contratti a seguito del cambiamento tecnologico (Ballarino, Scherer, 2013).

L'effetto combinato e perverso di queste due tendenze è quello di un progressivo scivolamento di tutta la forza lavoro verso posizioni di un livello inferiore: i lavoratori che hanno una formazione di livello terziario o secondario occupano le posizioni disponibili sul mercato del lavoro anche se non sono in linea con le competenze che hanno maturato, con il risultato di escludere dal mercato i lavoratori con bassa qualifica (Abrassart, 2015). Secondo questa interpretazione, lo svantaggio vissuto dai lavoratori a bassa qualifica è determinato non tanto dal disallineamento delle loro competenze con le posizioni lavorative offerte dal mercato del lavoro, ma dall'accresciuta concorrenza tra lavoratori in ingresso, che determina l'accettazione di posizioni di qualifica inferiore anche da parte di chi potrebbe accedere a posizioni più elevate. Solo una minoranza di lavoratori è dunque in grado di accedere a posizioni in linea con le proprie competenze, generando una sempre maggiore polarizzazione del mercato del lavoro per la riduzione delle posizioni a media qualifica (Abrassart, 2012). Soprattutto nei paesi che hanno avuto in passato uno scarso sviluppo dei settori economici ad elevata intensità di capitale umano e tecnologico (quali sono i servizi avanzati alle imprese), la sovraqualificazione va messa in relazione non solo con le caratteristiche associate al lavoratore, ma anche con il tipo di domanda che si determina nel contesto territoriale di riferimento, che difficilmente è in grado di assorbire l'aumentato numero di lavoratori con qualificazioni high-skilled (Croce, Ghignoni, 2012).

Peraltro, in Italia la crisi ha agito come catalizzatore di questa situazione (Fellini, 2015): mentre in gran parte dei paesi europei essa ha sollecitato l'aumento del livello medio di qualificazione degli occupati grazie alla crescita dell'occupazione nel settore dei servizi avanzati alle imprese (Gallie, 2013), nel nostro paese l'incremento occupazionale post-crisi è avvenuto prevalentemente nel settore dei servizi alla persona, per mansioni esecutive connesse soprattutto alla cura della persona (Reyneri, Pintaldi, 2013). Ciò ha contribuito ad erodere le possibilità di impiego nei settori a più alto contenuto

di conoscenza e nelle posizioni più qualificate in corrispondenza dell'erosione di posizioni a media qualifica (soprattutto nel settore manifatturiero).

È stato dimostrato che essere occupati in posizione di sovraqualificazione porta con sé numerose conseguenze negative, che possono influenzare la carriera di un individuo anche a medio e lungo termine in modo molto più persistente rispetto a un semplice contratto temporaneo (Scherer, 2004), fino all'intrappolamento in posizioni lavorative non adeguate (Baert et al, 2013). La sovraqualificazione riduce la soddisfazione soggettiva legata al proprio lavoro, è associata ad una minore produttività e a un minore ritorno in termini di salario. E' in generale associata ad una peggiore salute (in parte legata allo stress lavorativo e all'insoddisfazione vissuta dall'individuo) e, in modo abbastanza ovvio, riduce le possibilità di mobilità sociale dell'individuo (Bracke et al, 2013; Griesshaber, Sabel, 2014; Piper, 2014).

Non è dunque un semplice esercizio retorico analizzare il mercato del lavoro contemporaneo utilizzando la sovraqualificazione come un possibile segnale di lavoro di scarsa qualità. Nella teoria economica, sono principalmente due i punti di vista con il quale è stato affrontato il problema, che spesso interessa i giovani lavoratori: da un lato, la sovraqualificazione viene considerata un fenomeno naturale dovuto alla necessità di evitare l'effetto *scarring* di episodi di disoccupazione (Baert et al, 2013); dall'altro, l'accettazione di una posizione occupazionale in ingresso può determinare un intrappolamento in posizioni che non sfruttano appieno il capitale umano posseduto dal lavoratore (Scherer, 2004; Baert et al, 2013). Nel primo caso, tale fenomeno potrebbe essere interpretato come una situazione temporanea legata a processi di apprendimento sul lavoro; nel secondo, diventa una condizione protratta nel tempo. Nella prospettiva del social investment questo non è un mero rischio individuale, ma un rischio per la sostenibilità futura della crescita economica (Ortiz, 2010).

Un ulteriore effetto da non sottovalutare sono le sue ricadute sull'intero sistema della formazione. Gli individui – consci del mancato ritorno sul mercato del lavoro del loro investimento privato in capitale umano – potrebbero decidere di disinvestire nella formazione in alta qualità, di fatto riducendo la domanda e abbassando la competizione di qualità tra le agenzie formative. Questo determinerebbe un circolo vizioso che contraddice la prospettiva del *social investment*, che al contrario considera l'investimento in formazione il primo passo per la crescita economica.

La nostra analisi, peraltro, in assenza di dati longitudinali, non è in grado di valutare quali sono gli effetti a breve-lungo termine della sovra-qualificazione, ma si concentrerà sui fattori che ne spiegano la diffusione, considerando sia variabili tradizionali di tipo socio-anagrafico, sia associate alle caratteristiche del lavoro svolto. Ciò consentirà di valutare sia il peso delle diverse configurazioni contrattuali, sia quello di variabili associate alle caratteristiche del contesto produttivo (dimensione dell'impresa, settore economico di attività) entro cui i lavoratori sovra-qualificati operano.

### 3. Metodologia

Lo studio qui presentato è stato condotto nel 2014 dal Laboratorio di Politiche Sociali del Politecnico di Milano, come parte di una ricerca più ampia sul social investment a Milano. Il rapporto sulla situazione lombarda è stato pubblicato all'interno di Milano Produttiva 2015, promosso dalla Camera di Commercio di Milano. L'analisi è realizzata in collaborazione con ISFOL<sup>2</sup>, che ha messo a disposizione i dati relativi all'istruzione rilevati nell'ambito dell'indagine sulle professioni ISFOL (2012). Scopo del progetto era stimare la popolazione di lavoratori sovra-qualificati nel mercato del lavoro in Italia e nel contesto regionale della Lombardia, al fine di identificare quali sono le principali determinanti del fenomeno e quali sono le caratteristiche che assume. Da un punto di vista metodologico, uno dei problemi principali di un progetto di questo tipo è stato procedere alla stima dettagliata dell'indicatore di sovraqualificazione.

In letteratura possono essere individuati tre principali approcci allo studio della sovraqualificazione (OECD, 2007): 1) l'approccio normativo, che presume un titolo di studio ideale per lo svolgimento di

---

<sup>2</sup> I dati dell'indagine sulle professioni, con il dettaglio necessario per poter essere confrontati con le altre database, sono stati messi gentilmente a disposizione dall'ISFOL, onde consentire l'analisi qui presentata.

una specificazione occupazione sulla base delle classificazioni internazionali ISCO e ISCED. E' un metodo arbitrario e molto discusso in letteratura; 2) l'approccio statistico, che consiste nel misurare il titolo di studio di chi già svolge quella determinata occupazione e considera sovra-qualificato il lavoratore il cui percorso formativo eccede di almeno un anno scolastico la media dei lavoratori di quella determinata professione; 3) l'approccio self-declared, che consiste nel chiedere ai lavoratori quali sono i prerequisiti formativi per lo svolgimento di un determinato lavoro. Il ricorso a questo tipo di informazione può essere soggetto a numerosi *bias* che dipendono dal modo in cui è posta la domanda o dall'influenza di possibili altre variabili.

Nel nostro caso, si è deciso di utilizzare una combinazione di questi metodi. La stima del grado di sovra-qualificazione è stata realizzata grazie a tre principali fonti informative secondarie: Forze di lavoro ISTAT, Unioncamere Excelsior e Indagine sulle professioni ISFOL. Si è proceduto partendo dal metodo *self-declared* attraverso due basi informative (Excelsior e ISFOL) in grado di fornire informazioni auto-dichiarate sulle qualifiche richieste per lo svolgimento di un'occupazione, corretto poi sulla base del metodo statistico di Forze di Lavoro ISTAT. Rispetto ai tradizionali studi sul tema (richiamati brevemente nel report OECD prima menzionato), il progetto qui presentato usa sia l'informazione dichiarata dal datore di lavoro che quella del lavoratore, in modo tale da ridurre quanto più possibile il rischio di arbitrarietà nella definizione della condizione di sovraqualificazione. Ciò è stato possibile incrociando l'informazione derivante dall'analisi dell'offerta di lavoro (ISFOL) con quella della domanda di lavoro (Excelsior), al livello del quarto digit della classificazione delle occupazioni ISCO. La variabile analizzata indica il titolo di studio idealmente posseduto per posizione professionale sulla base di una scala indicante quattro valori: scuola dell'obbligo o nessun titolo richiesto, diploma di due o tre anni, diploma di scuola superiore, laurea o più. La posizione occupazionale fotografata da ISTAT è stata messa in relazione con il titolo di studio congruente allo svolgimento di tale occupazione (rilevato da ISFOL<sup>3</sup>) e con il titolo di studio censito dal sistema Excelsior Unioncamere<sup>4</sup> sulle previsioni di assunzioni da parte delle imprese, per determinare chi fossero i lavoratori sovra-qualificati. Tale metodologia offre il vantaggio di valutare qual è il titolo di studio considerato congruente per lo svolgimento di un'occupazione, prendendo in considerazione sia il lato dell'offerta che quello della domanda di lavoro. Il matching tra le fonti informative è stato dunque pensato per ridurre al minimo i possibili problemi metodologici nella costruzione della popolazione in condizione di sovraqualificazione sul mercato del lavoro. Il valore così identificato è stato successivamente messo in relazione con la fotografia del mercato del lavoro fatta da ISTAT.

A seguito di questo matching, è stato costruito un indicatore che misura ad un livello di dettaglio a 4 digit della classificazione internazionale delle occupazioni (ISCO). In pratica, per ciascuna categoria occupazionale a 4 digit si è confrontato il titolo di studio richiesto dal datore di lavoro (Excelsior) con quello dichiarato ideale dal lavoratore (ISFOL), secondo la seguente classificazione. In caso di discordanza nelle due mode Excelsior e ISFOL, si è fatto riferimento al valore modale di ISTAT, al valore di riferimento nella classe di appartenenza (3 digit) e alla distribuzione dei valori al suo interno per assegnare a ciascuna categoria il titolo di studio considerato adeguato per lo svolgimento di questa professione. I soggetti identificati come sovra-qualificati sono dunque tutti coloro che hanno un titolo di studio superiore a quello che le imprese e gli stessi lavoratori considerano come adatto allo svolgimento dell'occupazione svolta.

Tale risultato è innovativo, sia da un punto di vista metodologico che scientifico, rispetto ad altri contributi sul tema, che sono spesso partiti dal tipo di titolo di studio conseguito per poi valutare

---

<sup>3</sup> L'indagine sulle professioni ISFOL – giunta alla seconda edizione nel 2012 – è un'indagine che valuta i fabbisogni formativi per ciascuna delle occupazioni della classificazione ISCO (a livello del 6 digit). Per ognuna di queste, sono condotte 20 interviste sulla base di un questionario che indaga le capacità e le competenze richieste per il suo svolgimento, compresa una domanda su qual è il titolo di studio congruente allo svolgimento di questa professione. L'uso dell'informazione ISFOL è fondamentale: l'indagine sulle professioni è l'unico database in Italia che offre la possibilità di studiare qual è il titolo di studio considerato ideale per lo svolgimento di una determinata professione, ovvero l'informazione auto-dichiarata sulla qualifica da parte del lavoratore.

<sup>4</sup> Il sistema Excelsior raccoglie informazioni sui fabbisogni professionali delle imprese attraverso un'indagine annuale che indaga le previsioni annuali di assunzione delle imprese. Il database è pubblico e liberamente accessibile all'indirizzo [excelsior.unioncamere.net](http://excelsior.unioncamere.net) e le tabelle sulle previsioni di assunzione sono scaricabili anche per titolo di studio, come utilizzato in questo caso.

l'assorbimento dei laureati nel mercato del lavoro (ad es. attraverso l'indagine Almalaurea o il rapporto Specula). L'approccio qui presentato (che utilizza come principale riferimento la classificazione internazionale delle occupazioni ISCO) consente di non limitarsi alla popolazione dei laureati, ma di estendere l'indagine a tutte le classi occupazionali censite da ISCO a livello 4 digit (circa 500 occupazioni), ribaltando la prospettiva con la quale si è affrontato sinora il fenomeno, ovvero partendo dall'*outcome* (la posizione occupazionale del lavoratore) e non dal titolo di studio posseduto.

L'indicatore finale di sovra-qualificazione è stato quindi utilizzato come variabile dipendente all'interno di una regressione logistica per valutare quali sono le determinanti di questo fenomeno. Le variabili indipendenti considerate nell'analisi sono le seguenti. Per quanto riguarda le variabili sociografiche, oltre al genere e all'età (misurata in classi quinquennali), si è tenuto conto della residenza geografica data l'estrema variabilità del fenomeno tra le regioni italiane. Un secondo blocco di variabili indipendenti ha indagato la qualità del lavoro da un punto di vista contrattuale. Si è presa in considerazione innanzitutto la condizione occupazionale, distinguendo tra diverse configurazioni contrattuali: a tempo indeterminato, a tempo determinato, collaborazione a progetto, lavoro autonomo freelance, lavoro autonomo svolto con dipendenti. In secondo luogo si è considerato il tempo di lavoro, distinguendo tra tempo pieno e tempo parziale. Un terzo blocco di variabili ha poi indagato le caratteristiche del contesto lavorativo, ovvero il tipo di attività e la dimensione dell'impresa. I risultati sono stati controllati, infine, sia per titolo di studio che per la durata dell'attività lavorativa.

Per i motivi successivamente descritti (§ par. 5), dal modello elaborato sui soli occupati sono stati esclusi sia gli stranieri (per via dell'andamento del fenomeno sovraqualificazione molto diverso da quello della popolazione italiana), sia i giovani sotto i 20 anni – per i quali la preponderanza dell'inattività rende il fenomeno della sovraqualificazione trascurabile sul totale della popolazione. Nell'analisi dell'effetto dell'inquadramento contrattuale, i soci di cooperativa e i coadiuvanti famigliari sono stati altresì esclusi dall'analisi. I risultati della regressione logistica sono stati analizzati in modo parametrico, al fine di individuare quali sono i fattori di rischio che intervengono in questo fenomeno e qual è il loro peso relativo nella sua concretizzazione.

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

Inoltre, due limiti ulteriori derivano dalla scelta dei dati secondari attraverso cui si è analizzato questo fenomeno: il database ISTAT Forze Lavoro non consente di controllare il tipo di titolo di studio conseguito, l'origine familiare (attraverso il titolo di studio e/o la posizione professionale dei genitori), il numero e l'età dei figli, il modello familiare (per esempio, dual worker model vs. male breadwinner model). Tale analisi pertanto rimane limitata nella sua applicazione, perché non è possibile valutare quale sia l'impatto del tipo di titolo di studio conseguito, né quale sia il ruolo della famiglia o delle difficoltà di conciliazione.

#### **4. Il fenomeno della sovraqualificazione in Italia**

A livello nazionale, il fenomeno della sovraqualificazione della forza lavoro interessa il 15% degli occupati, per un totale di circa 3,2 milioni sui 22 milioni di occupati nel 2012 in Italia. I lavoratori sovra-qualificati hanno perlopiù un diploma di scuola superiore (53%), ma una quota importante riguarda anche le persone con laurea (40%). Per la maggior parte, essi si concentrano nelle mansioni qualificate e non qualificate del mercato dei servizi e dell'industria; in particolare, le mansioni non qualificate e manuali contano circa il 36% del totale degli occupati interessati da questo fenomeno.

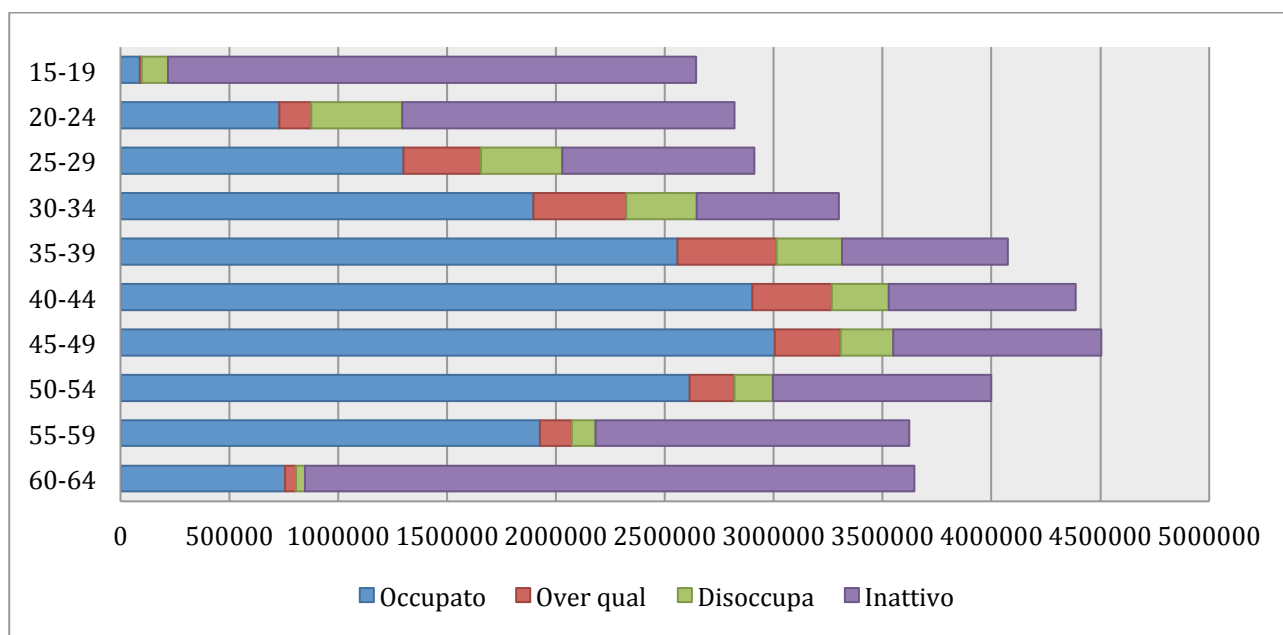
Sono due i principali fattori che influenzano l'andamento di questo fenomeno in Italia: l'età anagrafica e la nazionalità. Infatti, l'andamento per età della distribuzione dei lavoratori sovra-qualificati è fortemente influenzato dalla nazionalità degli intervistati. Come si evince dalla tabella sottostante, il fenomeno si concentra nelle giovani generazioni soprattutto tra gli italiani, prolungandosi peraltro in misura significativa sino alla soglia dei 39 anni, mentre tende a rimanere costante – se non a subire un incremento al crescere dell'età – per le persone straniere. Di contro, gli stranieri tendono a essere maggiormente interessati dalla sovraqualificazione: oltre la metà degli stranieri contro poco più di una persona su dieci nel caso degli italiani.

**Tabella 1 - Percentuale dei lavoratori sovraqualificati per fascia di età (italiani e stranieri), Italia - 2012**

Fascia d'età	Italiani		Stranieri	
	% sovraqualificati	% inattivi	% sovraqualificati	% inattivi
15-19	8,1%	91,7%	8,6%	88,5%
20-24	20,0%	54,1%	20,2%	41,2%
25-29	27,3%	30,3%	42,8%	29,2%
30-34	22,3%	19,8%	55,1%	25,1%
35-39	17,8%	18,7%	56,8%	21,2%
40-44	12,7%	19,5%	70,7%	20,2%
45-49	10,1%	21,2%	72,2%	17,8%
50-54	7,9%	25,1%	71,5%	21,8%
55-59	7,7%	39,8%	73,4%	22,4%
60-64	6,6%	76,7%	78,1%	39,4%
Totale	13,8%	37,1%	57,2%	29,3%

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

**Figura 1 - Condizione occupazionale e sovraqualificazione per fasce d'età quinquennali, Italia (2012) – solo italiani**



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

Nella figura 1, si nota come la quota maggiore di lavoratori sovra-qualificati interessi gli italiani proprio nella fase dell'ingresso e della successiva stabilizzazione nel mercato del lavoro. Infatti, per i giovanissimi sotto i 19 anni l'elevata quota di intervistati che sono ancora fuori dal mercato del lavoro (circa il 90%) rende il fenomeno della sovraqualificazione trascurabile sul totale della popolazione. Tuttavia, quando i giovani iniziano ad affacciarsi sul mercato del lavoro e ad essere stabilmente attivi (un passaggio che si concretizza per la maggior parte degli italiani tra i 25 e i 30 anni) allora anche la quota di sovra-qualificati tende a salire, arrivando a interessare quasi un lavoratore su tre tra i 25 e i 29 anni (il 27,3% dei lavoratori occupati ha una qualifica superiore alla mansione che occupa). Tale situazione è particolarmente insidiosa: studi precedenti (Scherer, 2004) dimostrano che il maggior svantaggio sul mercato del lavoro non è determinato tanto dall'essere assunti con contratto non-standard quanto in posizione dequalificata rispetto alle proprie competenze. La situazione che i nostri giovani si trovano ad affrontare può dunque degenerare in un intrappolamento in una posizione subalterna nel mercato del lavoro (Baert et al, 2013) e a un conseguente spreco del loro capitale umano da parte del sistema economico del nostro paese. Peraltro, la situazione di sovraqualificazione persiste fino alla soglia dei 39 anni interessando un lavoratore su cinque: è questa un segnale che il rischio di un intrappolamento prolungato può diventare significativo almeno per una parte rilevante – seppur minoritaria – della forza lavoro occupata.

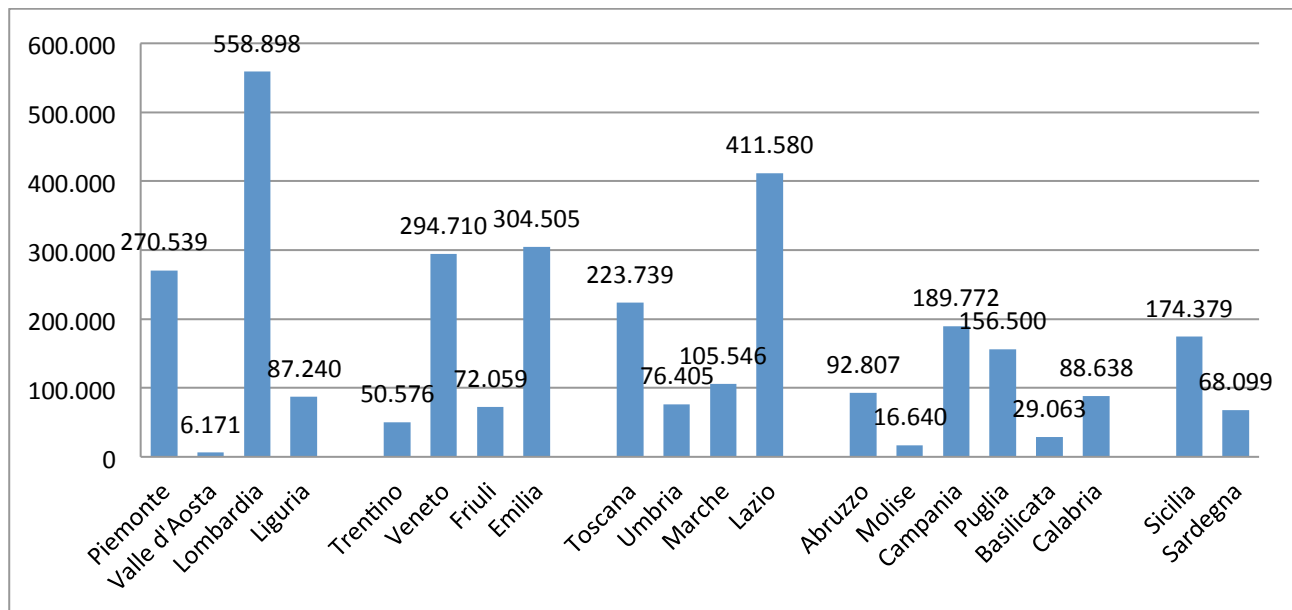
Per quanto riguarda gli stranieri, la situazione è nettamente differente. Fino alla fascia di età dei 24 anni, che possiamo considerare perlopiù composta da immigrati di seconda generazione, non si nota un discostamento sostanziale dall'andamento già messo in evidenza per i giovani italiani. Tuttavia, a partire dai 25 anni e con maggiore evidenza dai 30 anni in su, si nota come la quota di sovraqualificazione sul totale dei lavoratori tenda a crescere al crescere dell'età: essa arriva a interessare la metà dei lavoratori stranieri tra i 30 e i 40 anni, ma addirittura due lavoratori stranieri su tre sopra i 40 anni. Questa distribuzione può essere interpretata sulla base della forte segregazione che caratterizza l'integrazione dagli stranieri - soprattutto di prima generazione - nel mercato secondario del lavoro.

Se introduciamo nell'analisi anche la variabile genere, quella che emerge è una tendenza decisamente divergente tra italiani e stranieri. Infatti, le donne italiane tendono a essere meno sovra-qualificate degli uomini in ciascuna fascia d'età considerata. Questo può essere interpretato come un possibile risultato della maggiore propensione delle donne all'inattività, dettata dai maggiori costi opportunità e dalle difficoltà inerenti la conciliazione lavoro-cura dei figli. Al contrario, le donne straniere tendono sopra i 40 anni ad essere maggiormente sovra-qualificate rispetto agli uomini. Tale tendenza può derivare del loro impiego massiccio nei servizi di cura alle famiglie, che interessa in misura maggiore proprio le donne straniere in questa fascia d'età.

Concentrandosi sulla distribuzione territoriale del fenomeno, si nota come essa sia particolarmente diseguale sul territorio nazionale. Infatti, la maggior quota dei lavoratori sovra-qualificati si concentra nella parte centrale della penisola, interessando in particolar modo l'Umbria (21,5%), l'Abruzzo (18,6%) e il Lazio (18,6%). Tra le regioni meno interessate dal fenomeno è importante fare una distinzione: ci sono regioni del Nord come Trentino (10,9%), Valle d'Aosta (11,2%) e Lombardia (13,2%), nelle quali la limitatezza di questo fenomeno si può interpretare come il risultato di un mercato del lavoro più vivace; mentre in altre regioni del Sud, fortemente esposte al fenomeno della disoccupazione (Campania, Puglia, Sicilia e Sardegna), è maggiore la presenza dell'inattività rispetto alla sovraqualificazione. Tuttavia, l'ampiezza relativa dei mercati del lavoro regionali mostra come, in termini assoluti, siano soprattutto la Lombardia e il Lazio a costituire il bacino più importante di lavoratori sovra-qualificati nel nostro paese.



**Figura 2 - Distribuzione dei lavoratori sovraqualificati per regione (valori assoluti, stima), Italia - 2012**



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

Dopo questa breve analisi descrittiva, nel paragrafo successivo si procederà ad un'analisi più in profondità delle determinanti del fenomeno della sovra-qualificazione, focalizzando l'attenzione sulla sola popolazione italiana. Tale selezione è necessaria per le profondi differenze che il fenomeno assume nell'una e nell'altra popolazione.

## 5. Un'analisi dei fattori di rischio

Abbiamo analizzato l'andamento della variabile sovraqualificazione sia per le caratteristiche anagrafiche del lavoratore, sia per la tipologia di inquadramento contrattuale svolto che per le caratteristiche dell'impresa. Di seguito saranno analizzati quattro modelli, con la progressiva aggiunta delle variabili indipendenti e di controllo già ricordate (§ par. 4). Nel Modello 1 sono quindi presenti soltanto variabili individuali, riferite all'età, al genere, al titolo di studio e alla regione di residenza. Il Modello 2 inserisce anche variabili riferite alla tipologia contrattuale e all'orario di lavoro. Il Modello 3 comprende anche variabili dal lato della domanda di lavoro, ovvero riferite al settore economico e alla dimensione dell'impresa. Infine, il Modello 4 considera anche l'incidenza della durata del contratto di lavoro.

**Tabella 2 - Modello logistico (odds ratio) su variabile indipendente sovraqualificazione (occupati 20-64) - 2012**

<i>Variabili indipendenti</i>	<b>Modello 1</b>	<b>Modello 2</b>	<b>Modello 3</b>	<b>Modello 4</b>
<i>Età</i>				
Tra 1988 e 1992 (20/24 anni)	2.76 (***)	2.09 (***)	1.45 (***)	1.08 (***)
Tra 1983 e 1987 (25/29 anni)	2.68 (***)	2.36 (***)	1.68 (***)	1.28 (***)
Tra 1978 e 1982 (30/34 anni)	2.34 (***)	2.21 (***)	1.66 (***)	1.28 (***)
Tra 1973 e 1977 (35/39 anni)	2.01 (***)	1.95 (***)	1.56 (***)	1.25 (***)
Tra 1968 e 1972 (40/44 anni)	1.60 (***)	1.56 (***)	1.34 (***)	1.15 (***)
Tra 1963 e 1967 (45/49 anni)	1.46 (***)	1.45 (***)	1.32 (***)	1.23 (***)
<i>Ref. Nati tra 1962 e 1948</i>				
<i>Genere</i>				
Donna	0.73 (***)	0.66 (***)	0.81 (***)	0.81 (***)
<i>Ref. Uomo</i>				
<i>Titolo di studio</i>				
Diploma di scuola superiore	9.90 (***)	10.18 (***)	14.95 (***)	15.28 (***)
Laurea o più	23.01 (***)	24.51 (***)	62.19 (***)	61.07 (***)
<i>Ref. Diploma 2/3 anni</i>				
<i>Ripartizione geografica</i>				
Centro	1.23 (***)	1.23 (***)	1.34 (***)	1.34 (***)
Sud e Isole	1.16 (***)	1.15 (***)	1.27 (***)	1.27 (***)
<i>Ref. Nord</i>				
<i>Tipologia contrattuale</i>				
Dip. a tempo determinato		1.51 (***)	1.51 (***)	1.31 (***)
Collaboratore		0.71 (***)	0.73 (***)	0.65 (***)
Freelance		0.72 (***)	0.59 (***)	0.60 (***)
Autonomo con dipendenti		1.04 (***)	0.73 (***)	0.77 (***)
<i>Ref. Dip. a tempo indeterminato</i>				
<i>Orario di lavoro</i>				
Part-time		1.37 (***)	1.36 (***)	1.32 (***)
<i>Ref. Full-time</i>				
<i>Settore economico</i>				
Servizi Avanzati alle imprese			1.48 (***)	1.43 (***)
Agricoltura e Costruzioni			7.85 (***)	7.45 (***)
Manifattura			5.70 (***)	5.48 (***)
Servizi tradizionali			3.37 (***)	3.19 (***)
<i>Ref. Sanità, istruzione e PA</i>				
<i>Dimensione di impresa</i>				
Tra 10 e 50 dipendenti			0.84 (***)	0.85 (***)
Oltre i 50 dipendenti			0.69 (***)	0.72 (***)
<i>Ref. Sotto i dieci dipendenti</i>				

<i>Durata del contratto in essere</i>				
Da 2 a 5 anni				0.84 (***)
Da 5 a 15 anni				0.78 (***)
Oltre i 15 anni				0.54 (***)
<i>Ref. Meno di un anno</i>				
Totali	44.076	44.076	44.076	44.076

Fonte: Indagine Campionaria sulle Forze di Lavoro, ISTAT

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

Prima di tutto è interessante notare che il fenomeno della sovraqualificazione è tanto più evidente al crescere del titolo di studio posseduto, con i laureati più esposti al fenomeno rispetto a chi possiede un titolo di studio superiore; tale svantaggio è persistente in tutti i modelli e cresce al crescere delle dimensioni di controllo inserite. Sempre guardando alle caratteristiche degli intervistati, è interessante notare come sia il genere che la regione di appartenenza hanno lo stesso andamento persistente: le donne sono significativamente meno esposte al fenomeno, mentre i lavoratori del sud e del centro hanno una maggiore probabilità di essere occupati in posizione di sovraqualificazione rispetto al nord. Questo dato può essere interpretato da un lato come determinato dal maggiore costo-opportunità per le donne nel caso in cui l'impiego non sia in linea con le proprie competenze dati i vincoli dalla conciliazione, mentre nel caso del sud le minori opportunità offerte dai sistemi produttivi locali potrebbero spingere i lavoratori ad accettare posizioni inferiori piuttosto che essere inattivi.

Un discorso diverso deve essere fatto per l'età, che rappresenta una delle dimensioni principali di analisi. Nel modello, l'età è stata inserita per classi quinquennali con la sola categoria di riferimento che tiene conto di più anni (i lavoratori tra i 50 e i 64 anni) visto che rappresenta una categoria molto omogenea, sia per i valori di sovraqualificazione, sia da un punto di vista concettuale dal momento che è la generazione dei *babyboomers*. Nella successione dei modelli, si noti come quello che sembrava una relazione sostanzialmente lineare tra età e sovraqualificazione (modello 1) tenda a complessificarsi con l'ingresso delle successive dimensioni di controllo, rivelando divergenze notevoli tra le diverse coorti (modello 4). Per esempio, tra i lavoratori molto giovani (sotto i 24 anni) il rischio di sovraqualificazione è poco evidente una volta controllate le altre dimensioni, nonostante nel primo modello fossero la categoria più a rischio. I più esposti diventano, invece, i lavoratori tra i 25 e i 35 anni come ipotizzato, ma con un valore consistente e persistente di rischio di sovraqualificazione fino ai 39 anni. Si noti come anche la categoria di chi ha tra i 45 e i 49 anni è particolarmente esposta a questo rischio.

La riduzione osservata in corrispondenza al controllo per il tipo di contratto e per le caratteristiche del settore di impiego fa pensare perciò che il fenomeno della sovraqualificazione non sia tanto legato all'essere giovani in sé, ma alla maggiore probabilità di avere contratti di breve durata o ad orario ridotto, di lavorare in piccole imprese, di essere impiegati in determinati settori rispetto ad altri. Tali fattori causali sono effetti che probabilmente si rinforzano l'uno con l'altro, esponendo in particolar modo i giovani a questo fenomeno per la natura peculiare del lavoro giovanile: esposto ad una maggiore instabilità contrattuale, spesso caratterizzato da contratti ad orario ridotto, più concentrato in alcuni settori.

Partendo dalla dimensione dell'instabilità lavorativa (qui misurata come durata dell'attuale contratto in essere), si pone fortemente in evidenza come il rischio di sovraqualificazione diminuisca in modo netto al crescere della durata del rapporto lavorativo – tanto da costituire il maggiore fattore di protezione dal rischio di sovraqualificazione. Tale ipotesi sembra essere confermata anche dal valore associato al contratto a tempo determinato, che tra tutte le forme contrattuali è quella che espone maggiormente il lavoratore al rischio di sovra-qualificazione (con la sola eccezione del tempo parziale). È però interessante notare come, all'interno della varia tipologia dei contratti non-standard, l'andamento della relazione tra la sovraqualificazione e la tipologia contrattuale vari fortemente e abbia un andamento tutt'altro che lineare.

Volendo fare una distinzione tra le diverse tipologie di contratto non-standard sulla base dei diritti e delle garanzie offerti al lavoratore, il contratto a tempo parziale e quello a tempo determinato sono contratti caratterizzati da una precarizzazione “soft” del rapporto di lavoro, mantenendosi entrambi nell’alveo della dipendenza e – nel caso del contratto a tempo parziale – venendo a mancare anche la dimensione dell’instabilità. Entrambi espongono al rischio di sovraqualificazione in misura molto maggiore dei cosiddetti contratti di collaborazione (nel quale sono rappresentate tutte quelle forme a cavallo tra la dipendenza e il lavoro autonomo, come il co.co.co, il co.co.pro, le collaborazioni occasionali) e delle forme di auto-impiego. All’interno di quest’ultima categoria – spesso caratterizzata da una varianza interna notevole sia in termini di reddito generato dall’attività lavorativa che dal livello di qualificazione richiesto per svolgere l’attività (si veda Ranci, 2012) – si è cercato di distinguere le figure più a rischio, sulla base di un recente lavoro di Hipp et al (2015), identificate rispetto al criterio di avere dipendenti o no. I freelance (sia lavoratori in proprio che liberi professionisti) sono tutti coloro che svolgono la loro attività senza avere lavoratori alle proprie dipendenze e si ipotizza pertanto una loro maggiore debolezza sul mercato del lavoro. D’altra parte, sia che abbiano dipendenti o meno, tutte queste figure si distinguono dal lavoro dipendente proprio per la mancanza di significative misure di protezione nel caso di disoccupazione o di riduzione del volume di attività, indipendentemente dalla loro posizione professionale.

Quello che emerge dal confronto tra le varie tipologie contrattuali è appunto la maggiore esposizione alla sovraqualificazione delle forme *soft* di flessibilizzazione del contratto di lavoro rispetto a quelle più precarie e alla non dipendenza. Come già evidenziato nel precedente studio di Ortiz (2010), la temporaneità del lavoro sembra essere il fattore fondamentale nell’esposizione alla sovraqualificazione, mentre le caratteristiche di indipendenza del contratto di lavoro riducono l’esposizione a questo rischio.

Venendo a considerare la domanda di lavoro, i lavoratori dei settori dei servizi tradizionali, la manifattura, l’agricoltura e le costruzioni – pur presentando esposizioni al rischio significativamente diverse – mostrano una decisa propensione alla sovraqualificazione rispetto a tutti quei settori di attività ad alto contenuto di conoscenza (come per esempio i servizi avanzati alle imprese, la sanità, la formazione). In modo meno atteso, la dimensione di impresa è altresì fondamentale nel predire la condizione di sovraqualificazione: nelle grandi imprese (dato il contesto italiano, si è considerata grande impresa qualunque attività oltre i 50 dipendenti) il rischio di sovraqualificazione è significativamente ridotto, secondo in quanto a impatto solo alla durata del contratto in essere. Tale andamento è in linea con quanto ipotizzato in letteratura: la struttura molecolare del capitalismo italiano ha per lungo tempo inibito la domanda di lavoro ad alta qualificazione.

Pertanto, come ipotizzato durante la rassegna della letteratura, la domanda di lavoro conta nel determinare l’esposizione o meno al fenomeno in esame e conta anche la capacità del sistema produttivo di generare una domanda sostenuta di lavoro che necessiti di un elevato capitale umano per essere svolto. Le teorie che si richiamano al *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro hanno spesso dedicato particolare attenzione alla tipologia di titolo di studio posseduto dal lavoratore, lasciando in ombra la scarsa capacità del sistema produttivo di modificare la struttura occupazionale in corrispondenza alla transizione verso l’economia post-industriale<sup>5</sup> (Croce, Ghignoni, 2012; Ghignoni, Verashchagina, 2013; Kazepov, Ranci, 2015). Il modello qui presentato mostra come le caratteristiche del datore di lavoro e l’esposizione al rischio di sovraqualificazione sono associate, anche se è difficile individuare con precisione la direzione del legame causale.

In conclusione, alla luce dei risultati presentati si può affermare che la temporaneità e l’instabilità contrattuale nel lavoro dipendente espongono alla sovraqualificazione, un’esposizione amplificata sia dalle dimensioni di impresa che dal settore nel quale essa opera (in misura legata all’intensità di lavoro manuale richiesta da quella specifica attività). Le forme estreme di lavoro precario – quando alla temporaneità del contratto si aggiunge anche una riduzione delle protezioni sociali legate al lavoro – non espongono in sé a questo fenomeno, in linea con quanto affermato da Ortiz (2010).

---

<sup>5</sup> Si veda a titolo di esempio un libro recentemente uscito da Rizzoli a firma di Abravanel e d’Agnese: su ROARS (<http://www.roars.it/online/abravanel-e-dagnese-troppi-errori-nel-loro-libro/>) è stata pubblicata una recensione che mette in evidenza il ruolo anche molto retorico che è stato fatto da una parte dell’opinione pubblica sul *mismatch* tra titolo di studio e domanda di lavoro.

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

## 6. Conclusioni

L'analisi dei dati sulla diffusione del lavoro sovra-qualificato in Italia, sviluppata attraverso una metodologia originale, è approdata ad alcuni risultati di interesse. In linea generale, il fenomeno interessa quasi un sesto dei lavoratori italiani, con una forte concentrazione sia nel lavoro giovanile che in quello della fascia 30-40 anni. Tra i fattori che spiegano l'esposizione a questo fenomeno, spicca innanzitutto la tipologia contrattuale: risultano infatti più esposti i lavoratori a tempo determinato e quelli part-time. Meno colpiti risultano, oltre ai lavoratori stabili, anche i collaboratori e i lavoratori autonomi. In linea generale, la sovra-qualificazione sembra dunque associata ad una condizione di temporaneità e insicurezza del lavoro, anche se non colpisce la fascia esposta alla precarizzazione più dura (i collaboratori a progetto). Essa colpisce quindi una fascia di lavoratori a medio-alta qualificazione, che si inserisce nel mercato del lavoro in una posizione debole e insicura: caratteri a cui la sovra-qualificazione aggiunge un elemento di forte delusione delle aspettative che di scarso ritorno degli investimenti formativi.

I fattori di domanda costituiscono una componente causale che deve essere tenuta in considerazione. La sovra-qualificazione colpisce i lavoratori impiegati in settori tradizionali ed è concentrata nella dimensione micro delle imprese. Essa costituisce quindi l'esito di una dinamica occupazionale che ha visto privilegiati settori produttivi a bassi contenuti di qualificazione, in cui si sono concentrati lavoratori che, per competenze acquisite, avrebbero dovuto essere assorbiti in settori più qualificati.

Nel complesso, questi elementi contribuiscono a deprimere l'offerta di lavoro con contenuti di alta qualificazione e rendono non solo ardua ma anche potenzialmente inefficace una politica orientata esclusivamente a potenziare l'offerta di lavoro attraverso investimenti nel capitale umano. Ci sono infatti limiti strutturali del sistema che rendono difficile, se non impossibile, una politica di *social investment* orientata esclusivamente al potenziamento dell'offerta.

## Riferimenti bibliografici

- Abrassart, A. (2015). Low skill jobs or jobs for low-skilled workers? An analysis of the institutional determinants of the employment rates of low-educated workers in 21 OECD countries, 1997-2009. *Journal of European Social Policy*, 25(2), 225-241.
- Abrassart, a. (2012). Cognitive Skills Matter: The Employment Disadvantage of Low-Educated Workers in Comparative Perspective. *European Sociological Review*, 29(4), 707-719.
- Baert, S., Cockx, B., & Verhaest, D. (2013). Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap? *Labour Economics*, 25, 123-140.
- Ballarino, G., & Scherer, S. (2013). More investment-less returns? Changing returns to education in Italy across three decades. *Stato e Mercato*, 99(3 dicembre 2013), 359-388.
- Barbieri, P. (2009). Flexible Employment and Inequality in Europe. *European Sociological Review*, 25(6), 621-628.
- Bourdieu, P. (1997) *Contre-feux*, Grenoble, Ed. Liber Raisons d'agir.
- Bracke, P., Pattyn, E., & Von dem Knesebeck, O. (2013). Overeducation and depressive symptoms: Diminishing mental health returns to education. *Sociology of Health and Illness*, 35(8), 1242-1259.
- Cerea S. e Maestriperi L. (2015) 'La sovra-qualificazione della forza lavoro e un bilancio degli strumenti per contrastarla's in *Rapporto Milano Produttiva 2015*
- Croce, G., & Ghignoni, E. (2012). Demand and Supply of Skilled Labour and Overeducation in Europe: A Country-level Analysis. *Comparative Economic Studies*, 54(2), 413-439.
- Dieckhoff, M. (2011). The effect of unemployment on subsequent job quality in Europe: A comparative study of four countries. *Acta Sociologica*, 54(3), 233-249.
- Fellini, I. (2015), *Il mercato del lavoro italiano tra crisi e debolezze strutturali*, intervento al convegno "Il Social Investment nel welfare italiano: missione impossibile?", Politecnico di Milano, 17 febbraio.
- Gallie D. (2013) *Economic Crisis, Quality of Work, and Social Integration: The European Experience*. Oxford: Oxford University Press.
- Ghignoni, E., & Verashchagina, A. (2013). Educational qualifications mismatch in Europe. Is it demand or supply driven? *Journal of Comparative Economics*, 42(3), 670-692.
- Griesshaber, N., & Seibel, V. (2014). Over-education among Immigrants in Europe: The Value of Civic Involvement. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, (May), 1-25.
- Hemerijck, A. (2015). The Quiet Paradigm Revolution of Social Investment. *Social Politics*, 22(2), 242-256.
- Hipp, L., Bernhardt, J., & Allmendinger, J. (2015). Institutions and the prevalence of nonstandard employment. *Socio-Economic Review*, 13(2), 351-377.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 341-365.
- Kazepov Y., e Ranci C. (2015), Missione impossibile. L'impatto delle politiche di investimento sociale sulla struttura socio-economica italiana, in Ascoli U., Ranci C., Sgritta G. (a cura di), *Investire nel sociale. La difficile innovazione del welfare italiano*, Bologna, Il Mulino, pp. 333-365 (in corso di pubblicazione)
- Morel, N., B. Palier, and J. Palme (eds). 2012. *Towards a social investment welfare state? Ideas, policies, challenges*. Bristol: Policy Press.
- Nolan, B. (2013) "What use is 'social investment'?", *Journal of European Social Policy* 23(5), 459-468.
- OECD (2007) 'Matching Educational Background and Employment: A Challenge for Immigrants In Host Countries'. <http://www.oecd.org/els/mig/41561786.pdf>. Ultimo accesso: 6 agosto 2015.

- Ortiz, L. (2010) "Not the right job, but a secure one: over-education and temporary employment in France, Italy and Spain," *Work, Employment & Society* 24(1), 47–64.
- Peng, I. (2011). Social Investment Policies in Canada, Australia, Japan, and South Korea. *International Journal of Child Care and Education Policy*, 5(1), 41–53.
- Piper, A. (2014). Heaven knows I'm miserable now: overeducation and reduced life satisfaction. *Education Economics*, (July), 1–16.
- Ranci C (2012) *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Bologna: Il Mulino Editore.
- Reyneri E. e Pintaldi F. (2013) *Dieci domande su un mercato del lavoro in crisi*. Bologna: Il Mulino Editore.
- Ruiz-tagle, J., & Sehnbruch, K. (2015). More but not better jobs in Chile? The fundamental importance of open-ended contracts. *International Labour Review*, 154(2), 227–252.
- Sánchez-Sánchez, N., & McGuinness, S. (2015). Decomposing the impacts of overeducation and overskilling on earnings and job satisfaction: An analysis using REFLEX data. *Education Economics*, 23(4), 419–432.
- Scherer, S. (2004). Stepping-Stones or Traps?: The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy. *Work, Employment & Society*, 18(2), 369–394.