



Lunedì 07/11/2016

Per la crescita ripartire dalle risorse umane

A cura di: www.lavoce.info

L'Italia è cresciuta ben poco negli ultimi venti anni. Tra le tante cause, è rimasta in secondo piano la questione di come gli imprenditori italiani selezionano e gestiscono le risorse umane. La meritocrazia latita, nel settore pubblico e in quello privato. Inutile intervenire solo sulla scuola.

Quanto rende il capitale umano

La bassissima crescita italiana degli ultimi venti anni è stata attribuita a varie cause: il peso della fiscalità, l'inefficienza del settore pubblico, gli effetti dell'euro, l'eccesso di regolazione dei mercati, la scarsa qualità del sistema formativo e la conseguente mancanza di capitale umano qualificato. Poca attenzione è stata dedicata agli effetti che sulla produttività hanno le pratiche di reclutamento e gestione delle risorse umane da parte del sistema imprenditoriale. Eppure, la letteratura economica recente ha evidenziato come sia proprio questo uno dei fattori più importanti nel determinare le differenze tra paesi.

Al netto degli effetti del sistema fiscale, che pesa molto nei paesi del Nord Europa dove sono fortemente redistributivi, un indizio indiretto della bontà di questi meccanismi è fornito dal rendimento effettivo delle competenze alfanumeriche della popolazione (figura 1).

Figura 1

Il rendimento viene calcolato attraverso l'incremento percentuale delle retribuzioni corrispondente alla variazione delle competenze alfanumeriche, così come misurate attraverso i test somministrati alla popolazione adulta (indagine Ocse-Piaac - Programme for the International Assessment of Adult Competencies).

Il vantaggio dell'indicatore del rendimento del capitale umano è che non risente dei problemi connessi all'utilizzo del titolo di studio (ad esempio, la variazione percentuale delle retribuzioni legata al possesso della laurea rispetto al diploma di scuola media superiore) accusato, soprattutto in Italia, di non essere capace di cogliere le sottostanti abilità effettivamente possedute dai lavoratori.

Il rendimento dovrebbe dunque crescere nei sistemi più efficienti nell'utilizzare le proprie risorse umane e ciò dovrebbe avere effetti sulla crescita. E infatti in un recente esercizio si mostra come vi sia una relazione statisticamente forte tra il rendimento delle competenze misurate attraverso il test Ocse-Piaac e la crescita registrata da 32 paesi. Non sorprende scoprire che l'Italia si trova nelle ultime posizioni in classifica: ha fatto registrare un rendimento tra i più bassi che sembra spiegare il più basso tasso di crescita, tra il 1990 e il 2011, all'interno dei 32 paesi (figura 2).

Figura 2

Aziende piccole e poco meritocratiche

Le distorsioni nelle pratiche di reclutamento e di gestione delle risorse umane nel settore pubblico sono un dato spesso richiamato e per certi versi assodato. Minore consapevolezza si riscontra, invece, sul contributo che il settore privato dà a quest'esito negativo.

Per legittimare questa lettura delle possibili cause della mancata crescita italiana è necessario fare un passaggio logico: occorre verificare cosa sia cambiato rispetto al passato - prima del 1990, quando l'Italia cresceva - che possa spiegare il mutato ruolo del capitale umano. Le chiavi del cambiamento sono rispettivamente la globalizzazione e la diffusione delle nuove tecnologie dell'informazione e della



comunicazione. Entrambi i processi hanno reso centrale nell'economia il ruolo delle risorse umane e della capacità di valorizzarlo. Una capacità, quest'ultima, che deve essere presente soprattutto nelle classi dirigenti dei paesi, sia in ambito pubblico sia in ambito privato.

Bruno Pellegrino e Luigi Zingales hanno attribuito la mancata crescita italiana proprio alla scarsa meritocrazia nel reclutamento del personale da parte delle piccole imprese italiane. Questa lettura trova conferme in alcuni contributi che mostrano come uno dei tratti distintivi del nostro sistema imprenditoriale sia la prevalenza di piccole e medie aziende a gestione familiare che si caratterizzano per stili, sia nelle pratiche di reclutamento che di gestione, poco adatti alla valorizzazione delle risorse umane: in particolare, la tendenza a utilizzare meccanismi di reclutamento informale e a selezionare i manager all'interno della famiglia, l'adozione di modelli organizzativi molto centralizzati, lo scarso uso di sistemi retributivi premiali. Ulteriore sostegno alla tesi proviene dal lavoro di Fabiano Schivardi e Roberto Torrini dove si mostra che un imprenditore laureato - in un paese come l'Italia che ne ha una ridotta quota - assume il triplo di laureati rispetto a uno non laureato.

Tutto ciò dovrebbe indurci a pensare che riforme del sistema d'istruzione, motivate dall'idea che la causa della mancata crescita sia l'inadeguatezza del capitale umano, sono destinate al fallimento o ad accentuare il fenomeno della "fuga dei cervelli" se non sono accompagnate da politiche industriali volte a riqualificare il sistema imprenditoriale e la sua capacità di valorizzare la conoscenza.

di Ferrante Francesco

Fonte: <http://www.lavoce.info>