



n. 5 – febbraio 2018

# INAPP POLICY BRIEF

## DEMOGRAFIA IMPRENDITORIALE E TESSUTO PRODUTTIVO IN ITALIA

*Lo studio evidenzia che le imprese guidate da un imprenditore o da un manager laureato hanno una maggiore propensione ad assumere personale altamente qualificato, nonché femminile.*

*Valentina Ferri  
Andrea Ricci  
Stefano Sacchi  
(Inapp)*

La letteratura economica ha posto una crescente attenzione al rapporto tra caratteristiche demografiche, culturali e comportamentali degli imprenditori e/o dei manager, performance competitive e propensione all'investimento (Bloom e van Reenen 2010).

Nell'ambito dell'economia del comportamento e del management, diversi studi sostengono che il capitale umano degli imprenditori ha un ruolo importante nel favorire la valorizzazione delle competenze professionali dei lavoratori e un clima cooperativo nella gestione delle risorse umane. Più in generale il capitale umano degli imprenditori viene individuato come elemento propulsore nel promuovere la qualità del lavoro nelle aziende (Lezear e Oyer 2010). Tale ruolo assume una rilevanza particolare nel tessuto produttivo italiano, caratterizzato da imprese di piccole dimensioni e a proprietà familiare, peculiarità che favoriscono la creazione di uno stretto legame tra il profilo demografico degli imprenditori e le politiche del personale.

Le ricerche realizzate dall'INAPP negli anni recenti dimostrano una stretta correlazione tra profilo demografico e proprietario delle aziende, politiche del personale e performance competitiva.

Queste ricerche sono state sviluppate sui dati della Rilevazione su Imprese e Lavoro (RIL), un'indagine condotta dall'INAPP nel 2015 e nel 2011 su un campione rappresentativo di circa 30mila società di persone e società di capitali operanti nel settore extra-agricolo. L'indagine RIL offre infatti molte informazioni circa l'assetto manageriale e societario delle aziende italiane e permette di correlare tali dati alle performance di bilancio, alla natura delle relazioni industriali, alla composizione della forza lavoro occupata (Ricci 2013).

## 1. Profilo demografico

Le statistiche descrittive riportate nella Tabella 1 si riferiscono alle imprese con almeno 1 dipendente presenti nel campione RIL negli anni di riferimento. Si osserva così come, in media, circa il 22,3% degli imprenditori/manager nel 2014 ha un livello di istruzione universitario e non ci sono cambiamenti significativi nelle due unità di tempo considerate; nel 2014 diminuiscono gli imprenditori/manager di età inferiore ai 40 anni, passando dal 13% all'8,7%. Al contrario si assiste ad un incremento delle donne imprenditrici/manager con un valore medio che passa dal 17,4% nel 2010 al 20,5% nel 2014.

Il profilo demografico del tessuto imprenditoriale riflette una struttura proprietaria dominata dalla presenza familiare per una quota superiore al 92% in tutto il periodo considerato; simmetricamente appare residuale l'incidenza del management selezionato esternamente alla proprietà con criteri e procedure di *recruitment* sul mercato delle competenze professionali.

**Tabella 1 - Caratteristiche imprenditori e manager**

	Anno 2014			Anno 2010		
	N di oss	Media*	Std Dev	N di oss	Media*	Std Dev
Imprenditori/manager laureati	25.979	22,3	0,416	20.196	22,1	0,415
Imprenditori/manager diplomati	25.979	54,3	0,498	20.196	54,1	0,498
Imprenditori/manager con licenza media o elementare	25.979	23,4	0,423	20.196	23,8	0,426
Imprenditori/manager donna	25.979	20,5	0,404	20.280	17,4	0,379
Età imprenditori/manager <40 anni	25.979	8,7	0,282	20.274	13,0	0,336
39< età imprenditori/manager <60	25.979	62,5	0,484	20.274	62,5	0,484
Età Imprenditori/manager >59	25.979	28,7	0,452	20.274	24,5	0,430
Proprietà familiare	25.867	92,0	0,271	20.259	93,4	0,249
Gestione manageriale (esterna alla famiglia proprietaria)	25.979	2,0	0,139	20.203	2,4	0,153

Fonte: dati RIL-INAPP 2010 e 2014

Note: imprese con almeno un dipendente

\* Valori percentuali. Applicazione pesi campionari

Al fine di identificare le caratteristiche degli imprenditori (separandoli dal profilo dei manager), nel campione RIL selezioniamo il sottogruppo di individui che non solo gestiscono e dirigono direttamente l'azienda, ma che ne sono anche gli effettivi proprietari.

La Tabella 2 riporta le statistiche descrittive riferite alle medesime variabili della Tabella 1 calcolate tuttavia sul sottogruppo di aziende gestite dai proprietari. La novità più rilevante non riguarda la dinamica temporale delle diverse quote (che sostanzialmente riflette quella evidenziata nella Tabella 1), ma i livelli delle stesse. In particolare infatti la quota degli imprenditori con un livello di istruzione universitaria scende di circa due punti percentuali (da circa il 22% a circa il 20%).

**Tabella 2 - Caratteristiche imprenditori**

	Anno 2014			Anno 2010		
	N di oss	Media*	Std Dev	N di oss	Media*	Std Dev
Imprenditori laureati	22.596	20,5	0,404	17.295	19,8	0,399
Imprenditori diplomati	22.596	55,0	0,498	17.295	55,0	0,498
Imprenditori con licenza media/elementare	22.596	24,6	0,430	17.295	25,2	0,434
Imprenditori donna	22.596	20,9	0,406	17.370	17,7	0,382
Età imprenditori <40 anni	22.596	8,9	0,285	17.366	12,9	0,335
39< età imprenditori <60	22.596	61,8	0,486	17.366	62,7	0,484
Età Imprenditori >59	22.596	29,3	0,455	17.366	24,4	0,430

Fonte: dati RIL-INAPP 2010 e 2014

Note: imprese con almeno un dipendente

\* Valori percentuali. Applicazione pesi campionari

## 2. Profilo demografico e politiche del personale

Nella Tabella 3 sono riportate le caratteristiche dell'occupazione e di alcuni indici delle politiche del personale per il campione di imprese presenti in RIL con almeno un dipendente. Come si può osservare, la percentuale di coloro che hanno conseguito un livello di istruzione terziaria è pari a circa il 10%. Rispetto al 2010, sembra che nel 2014 vi sia una distribuzione in parte diversa, a favore di livelli di istruzione più alti, laddove decresce la quota dei dipendenti con licenza media. Gli occupati con età inferiore ai 35 anni costituiscono nel 2014 circa il 30% del totale degli occupati, contraendosi di circa 8 punti percentuali rispetto al 2010. La quota di donne resta stabile tra il 2014 e il 2010, mentre diminuiscono i contratti a tempo determinato e aumentano la quota di formati e le spese in formazione per dipendente. Si riduce invece tra il 2010 e il 2014 l'incidenza delle imprese che erogano premi salariali.

**Tabella 3 - Caratteristiche dell'occupazione**

	Anno 2014		Anno 2010	
	N di oss	Media*	N di oss	Media*
Quota laureati	25.983	10,1	19.082	8,5
Quota diplomati	25.983	52,8	19.073	51,9
Quota licenza media/elementare	25.983	37,2	19.068	39,6
Quota età <35 anni	25.983	29,8	19.919	38,0
Quota donne	25.983	44,1	20.345	45,0
Quota tempo determinato	25.983	10,3	20.345	13,7
Quota formati	25.983	25,5	20.283	15,4
Spesa in formazione per dipendente (in euro)	21.932	112,2	19.293	104,7
Premi salariali	25.419	2,1	19.799	3,0

Fonte: dati RIL-INAPP 2010 e 2014

Note: imprese con almeno un dipendente

\* Valori percentuali. Applicazione pesi campionari

Nella Tabella 4 sono riportate le medesime caratteristiche della tabella 3, espresse però in funzione del livello degli imprenditori/manager. Nello specifico si distingue il sottogruppo di imprese gestite da datori di lavoro laureati e quelle con a capo individui non laureati. Quindi si replica l'analisi per entrambi gli anni considerati.

Tra gli aspetti più interessanti da sottolineare vi è l'evidente correlazione positiva tra capitale umano imprenditoriale e livello medio di istruzione dei lavoratori. Mentre la fascia centrale dei diplomati resta simile, ciò che cambia è la quota di personale con licenza media che, in entrambe le unità di tempo considerate, rappresenta oltre il 40% per gli imprenditori non laureati e solo il 20% per gli imprenditori laureati. Nel caso di imprenditori non laureati, il personale laureato rappresenta solo il 5%. Tale quota sale ad oltre il 20% nel 2010 e il 25% nel 2014 nel caso degli imprenditori laureati.

Il livello d'istruzione degli imprenditori risulta anche legato all'occupazione femminile, all'erogazione dei premi salariali legati alla performance e all'intensità dell'investimento formativo, identificato dalla spesa in formazione per dipendente.

**Tabella 4 - Caratteristiche dell'occupazione in funzione del livello di istruzione di imprenditori/manager**

Composizione dipendenti	Anno 2014				Anno 2010			
	Laureati		No laureati		Laureati		No laureati	
	N di oss	Media*	N di oss	Media*	N di oss	Media*	N di oss	Media*
Quota laureati	7.419	25,5	18.560	5,7	5.565	20,6	13.411	5,0
Quota diplomati	7.419	54,3	18.560	52,3	5.560	56,2	13.407	50,8
Quota licenza media/elementare	7.419	20,2	18.560	42,0	5.559	23,2	13.403	44,2
Quota età <35 anni	7.419	27,6	18.560	30,4	5.746	33,0	14.029	39,4
Quota donne	7.419	50,3	18.560	42,3	5.907	56,3	14.289	41,8
Quota tempo determinato	7.419	10,0	18.560	10,3	5.907	12,7	14.289	14,0
Quota formati	7.419	29,5	18.560	24,3	5.885	16,3	14.250	15,2
Spesa in formazione per dipendente (in euro)	6.143	148,8	15.805	101,8	5.516	133,98	13.667	97,4
Premi salariali	7.124	3,5	18.291	1,68	5.641	4,9	14.018	2,5

Fonte: dati RIL-INAPP 2010 e 2014

Note: imprese con almeno un dipendente

\* Valori percentuali. Applicazione pesi campionari

### 3. Profilo demografico, ricavi e costo del lavoro

La Tabella 5 riporta le stime pooled OLS della relazione che lega l'istruzione degli imprenditori/manager ai principali risultati di impresa<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> La strategia econometrica adottata è basata sulla stima OLS, le variabili prese in considerazione sono i ricavi pro capite e il costo del lavoro pro capite rispetto al livello di istruzione del manager o dell'imprenditore. Si tratta formalmente di stimare la seguente equazione:

$$PERF_{it} = \beta_1 + \beta_2 * manlaw_{it} + \beta_3 * mandipl_{it} + \beta_4 X_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

dove la performance d'impresa (1) è alternativamente il logaritmo dei ricavi per dipendenti e il costo del lavoro pro capite, invece *manlaw* e *mandipl* indicano rispettivamente la dummy di imprenditori con laurea e con diploma, *X* è il set di controlli aggiuntivi che comprendono struttura, occupazione, settore di attività, macro-area geografica, dimensione, premi di risultato; mentre  $\varepsilon$  è il termine d'errore.

Si evince una chiara correlazione positiva tra il livello di istruzione degli imprenditori/manager e la performance d'impresa. Nello specifico la presenza di un imprenditore/manager laureato è associata ad un incremento dei ricavi (per dipendente) pari a circa il 14% e a un incremento dei salari lordi (per dipendente) di circa il 12%, rispetto alle aziende con a capo un datore di lavoro con una licenza media o elementare (variabile omessa).

Tale correlazione risulta non significativa quando si prendono in considerazione gli imprenditori o manager diplomati.

**Tabella 5 - Stime OLS. Imprese con almeno 1 dipendente**

	ln (ricavi pc)	ln (salari lordi)
Imprenditori/manager laureati	0,140* [0,074]	0,117*** [0,034]
Imprenditori/manager diplomati	0,027 [0,052]	0,036 [0,027]
Anno 2014	-0,143*** [0,040]	0,025 [0,022]
Altri controlli	si	si
Costante	31,380*** [7,903]	17,679** [8,182]
Obs	37907	33442
R2	0,121	0,146

Fonte: dati RIL-INAPP 2010 e 2014

Note: gli altri controlli includono: struttura occupazione, settore di attività, macro-area geografica, dimensione, premi di risultato. Stime OLS con pesi campionari. Standard error robusti tra parentesi

#### 4. Conclusioni

Lo studio ha evidenziato nella parte descrittiva che le imprese con almeno un dipendente, guidate da un imprenditore o da un manager laureato, risultano legate a una maggiore propensione ad assunzioni di personale altamente qualificato, nonché femminile. Inoltre, in tali imprese si nota l'aumento della formazione e l'aumento dei costi salariali a cui le imprese sono disposte a far fronte. Nelle analisi descrittive si rileva come molti aspetti tra il 2010 e il 2014 non cambino, eccetto la struttura per età della forza lavoro. Sembra infatti che si vada verso una diminuzione del personale al di sotto dei 35 anni, a causa di una scarsa propensione ad assumere in tale periodo, dovuta alla congiuntura economica (è del 2015 l'introduzione del contratto a tutele crescenti e degli incentivi alle assunzioni con contratto a tempo indeterminato, che

secondo INAPP hanno portato in tale anno a quasi 700mila assunzioni a tempo indeterminato che altrimenti non si sarebbero verificate, [Centra e Gualtieri 2017](#)). Anche gli imprenditori/manager più giovani diminuiscono, a favore degli imprenditori più anziani che aumentano tra il 2010 e il 2014.

Per ciò che riguarda l'evidenza econometrica si rileva una correlazione tra gli imprenditori laureati con i ricavi e i salari lordi pro capite, correlazione che non è osservabile invece tra i manager o gli imprenditori con il diploma.

## Bibliografia

Bloom N., Van Reenen J. (2010), Why Do Management Practices Differ across Firms and Countries?, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 24, pp 203-224.

Centra M., Gualtieri V. (2017), Incentivi al lavoro permanente e contratto a tutele crescenti. Una stima dell'impatto sulle nuove assunzioni nel 2015, *Sinapsi*, 7, n. 1, pp. 71-93.

Leazar E., Oyer P. (2010), *Personnel Economics, Handbook of Organizational Economics*, Princeton.

Ricci A. (a cura di) (2013), *Mercato del lavoro, capitale umano ed imprese: una prospettiva di politica del lavoro*, Roma, Isfol, I libri del Fondo sociale europeo.

---

Alcuni diritti riservati (2018) (INAPP)  
Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons.  
Attribuzione - Non Commerciale - Condividi allo stesso modo 4.0 - Italia License.



ISSN 2533-3003

I *Policy Brief* dell'INAPP offrono spunti di riflessione, tratti dai temi di ricerca e di analisi realizzati dall'Istituto, a supporto delle politiche pubbliche.

Per info: [stampa@inapp.org](mailto:stampa@inapp.org) - [www.inapp.org](http://www.inapp.org)