

Con il progetto **“Springboard firms: what firm characteristics can boost workers’ careers”** vogliamo analizzare quali siano le caratteristiche d’impresa in grado di dare una spinta propulsiva alla carriera dei lavoratori (come un trampolino). La teoria economica ci dice che spendere risorse nella ricerca di un buon posto di lavoro può essere un ottimo investimento: si può, ad esempio, ottenere una migliore formazione, beneficiare della reputazione/*brand* dell’impresa, costruire una proficua rete di contatti etc.

Purtroppo abbiamo poca evidenza empirica a riguardo. Il motivo è semplice: è difficile separare effetti causali da effetti di selezione. E’ sicuramente possibile che lavorare in una buona impresa offra buone prospettive per il futuro, ma è altresì possibile che i lavoratori migliori vadano a lavorare per imprese migliori, rendendo privo di ogni senso il paragone tra dipendenti di imprese buone e imprese meno buone.

Per risolvere questo problema di endogeneità/*sorting*, utilizziamo un esperimento naturale fornito da una recente riforma dell’apprendistato. La riforma ha allungato l’età massima per le assunzioni con contratto di apprendistato da 25 a 30 anni, ma è stata introdotta gradualmente tra regioni e settori diversi. Tale introduzione graduale influenza in maniera esogena la probabilità per alcuni individui di essere assunti in buone imprese. Ciò permette dunque di identificare, sotto certe ipotesi, un effetto di natura causale.