

## Dinamica e disuguaglianza dei salari nella carriera lavorativa: il ruolo delle imprese

Lorenzo Cappellari, Università Cattolica Milano

Secondo una consolidata evidenza empirica, i differenziali salariali crescono nell'arco della carriera lavorativa come risultato degli investimenti in capitale umano, delle capacità di apprendimento sul lavoro e della mobilità dei lavoratori tra imprese. Altri studi mostrano invece che una quota rilevante della disuguaglianza dei salari è dovuta a differenze tra imprese piuttosto che tra individui. In questo lavoro si riconducono questi due fenomeni all'interno di una cornice unitaria e si studia per la prima volta il ruolo delle imprese nello spiegare l'evoluzione della disuguaglianza salariale nell'arco della carriera lavorativa. Sfruttando le informazioni sulla popolazione dei rapporti di lavoro e i salari giornalieri per gli uomini compresi tra i 25 e i 55 anni, si stima la dinamica nel ciclo di vita dei differenziali salariali sia per il complesso degli occupati, sia tra *clusters* di colleghi. Ciò rende possibile identificare il contributo delle imprese nello spiegare l'evoluzione della disuguaglianza.

Empiricamente, si osserva come i differenziali crescano a tassi decrescenti tra i 25 e i 50 anni, fase cui segue un'accelerazione. I risultati dell'analisi econometrica mostrano tre fattori trainanti dell'evoluzione aggregata. Anzitutto, esistono persistenti differenze salariali tra individui a prescindere dall'impresa in cui sono impiegati, interpretabili come l'effetto dell'abilità, del capitale umano e della mobilità tra imprese. Queste spiegano gran parte della crescita dei differenziali nella fase iniziale della carriera, ma anche l'accelerazione nella fase conclusiva, quando verosimilmente le differenze di abilità si riflettono anche in differenti comportamenti sul lato dell'offerta. In secondo luogo, si mostra come vi sia una rilevante crescita dei differenziali salariali anche all'interno del *match* impresa-lavoratore. L'effetto è pronunciato nella fase iniziale della carriera, coerentemente con una interpretazione basata sulla progressiva rivelazione alle imprese di informazioni sempre più precise circa l'abilità del lavoratore, particolarmente rilevante per i lavoratori più giovani. Per i lavoratori più anziani, invece, l'aumento dei differenziali all'interno di uno stesso rapporto di lavoro è trascurabile. Infine, l'altro fattore trainante è l'autoselezione nelle imprese di lavoratori simili dal punto di vista delle abilità (*sorting*). Tale fattore è preponderante nelle fasi iniziali della carriera e tende a stabilizzarsi successivamente. Mentre i tre fattori sopra elencati spiegano circa l'80% della disuguaglianza complessiva (di cui circa metà è dovuto all'eterogeneità individuale metà al *sorting*), i risultati indicano che il puro effetto impresa non è particolarmente rilevante, contribuendo a circa il 10% della disuguaglianza totale. La parte restante dei differenziali è attribuibile a fluttuazioni transitorie del salario, e anche in questo caso si evidenzia un significativo gradiente anagrafico, con l'instabilità dei salari che risulta particolarmente accentuata per i giovani.

Nel complesso, i risultati suggeriscono che politiche che riducano il *mismatch* nelle fasi iniziali della carriera lavorativa possono influenzare permanentemente i profili di reddito e la disuguaglianza salariale nel lungo termine.