

## Differenze retributive, distretti industriali e capitale umano in Francia. Spunti di riflessione da un'analisi econometrica

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*  
*Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)*  
*Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto [Fabbrica dei talenti](#)*  
*scrivi a: [selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

La ricerca condotta da *France Stratégie*, dal titolo *“Disparités spatiales de salaire et externalités de capital humain”* si pone l'obiettivo di analizzare e scandagliare, attraverso un'analisi econometrica, le ragioni all'origine di un importante nonché noto **divario produttivo e retributivo** esistente tra i 304 distretti industriali presenti sul territorio nazionale francese.

La ricerca pone l'accento sull'esistenza di **esternalità del capitale umano** in grado di determinare incrementi retributivi in quelle *zone d'emploi* dove si concentra una percentuale maggiore, tra la popolazione autoctona, di lavoratori aventi un alto livello di scolarizzazione. L'analisi empirica mostra, difatti, come la concentrazione di imprese in un determinato distretto industriale piuttosto che in un altro non sia di per sé sufficiente a spiegare in maniera completa ed esaustiva il delta esistente in termini di produttività e retribuzione sul territorio nazionale francese. Pur registrandosi, negli ultimi decenni, una tendenza crescente all'agglomerazione industriale verso le aree urbane più vaste - basti considerare che il 50% della forza lavoro complessiva è concentrata in soli 32 distretti a fronte dei 304 presi in esame - **i risultati confermano la presenza di incrementi d'agglomération legati alla concentrazione di lavoratori con più alti livelli di istruzione**. Sulla base del modello prescelto, si giunge alla constatazione di come l'aumento di anche un solo punto percentuale del numero di laureati sul territorio comporti un conseguente incremento della retribuzione media per la categoria dei dirigenti pari al +0,6%, per le professioni intermedie allo 0,5%, per gli impiegati al +0,3%.

A favorire tali effetti positivi delle esternalità concorrono sicuramente le interazioni dirette dei lavoratori qualificati, tra loro e tra gli stessi e il resto della popolazione; interazioni che favoriscono la diffusione di conoscenza e di innovazione. Eppure, nonostante tali effetti comportino benefici collettivi, essi non spiegano la totalità degli aumenti retributivi e produttivi dovuti alla massiccia presenza di laureati. A ciò si aggiungono probabilmente altri due fattori: 1) un effetto di “complementarietà” tra lavoratori più qualificati e lavoratori meno qualificati; 2) un aumento della domanda di specifici servizi (*ex multis*, babysitting, ristoranti, ecc.) e conseguentemente della

## **Differenze retributive, distretti industriali e capitale umano in Francia. Spunti di riflessione da un'analisi econometrica**

retribuzione media propria delle professioni ad essi correlate.

**L'analisi, inoltre, non manca di mettere in luce anche i potenziali effetti negativi correlati alla forte concentrazione su un territorio di lavoratori altamente qualificati**, primo fra tutti l'aumento dei prezzi sul mercato immobiliare che per riflesso spinge verso l'alto i salari medi che le imprese devono offrire anche alla fetta di mano d'opera meno qualificata. Non solo. Una presenza massiccia di laureati, spesso concomitante con una forte concentrazione di attività economiche, può far riscontrare tra gli inconvenienti anche quello di limitare l'aumento stesso di tale agglomerazione. Dalle stime econometriche, difatti, una volta isolato il ruolo svolto dal tasso di lavoratori altamente qualificati, la specializzazione settoriale e la struttura demografica delle aree di lavoro, rileva come la concentrazione delle attività economiche possa incidere in maniera negativa sul livello medio salariale, probabilmente a causa di effetti di congestione e/o di difficoltà di insediamento in queste aree di talune attività economiche vittime di effetti di saturazione (reti di trasporto, inquinamento, ecc.).

**In conclusione, dunque, l'analisi dimostra come, seppur l'aumento del livello medio dei salari sia particolarmente significativo lì dove si registra una maggiore concentrazione di laureati**, ciò non rappresenta automaticamente un motivo sufficiente per i lavoratori, qualunque sia la loro qualifica, per prendere la decisione di cambiare il proprio luogo di lavoro al fine di aspirare ad una retribuzione migliore. Oltre alle spese di trasloco e/o degli spostamenti quotidiani da e verso il luogo di lavoro, infatti, si aggiunge anche un costo della vita più oneroso, dovuto *in primis* ad un livello nettamente più alto delle spese di alloggio.

**La ricerca è d'indubbia rilevanza perché affronta problematiche che non sono certamente una particolarità tutta francese.** Fenomeni simili sono noti soprattutto negli Stati Uniti e in Cina, ma non mancano riflessioni e ricerche condotte sullo stesso filone anche nel nostro Paese, privo comunque di quel *salair minimum* garantito invece dai vicini d'Oltralpe. Gli studi di geografia economica sostengono da tempo il ruolo strategico delle c.d. conurbazioni urbane e come possano organizzare e valorizzare i saperi, i mestieri e le competenze imprenditoriali all'interno della rete mondiale[1]. Del tema ne ha parlato di recente non solo chi ha rimarcato il ruolo strategico della formazione e dell'apprendistato come leva di *placement* e sostegno all'*employability*, nell'ambito dei "nuovi" «mercati transizionali del lavoro»[2], ma altresì chi ha

## **Differenze retributive, distretti industriali e capitale umano in Francia. Spunti di riflessione da un'analisi econometrica**

posto l'enfasi sulla centralità della dimensione territoriale delle relazioni industriali[3], da rilanciare su scala nazionale e intersettoriale al fine di rendere i territori competitivi e al contempo generare opportunità occupazionali e redistributive.

### **Silvia Scocca**

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 @silvia\_scocca

[1] Cfr. A. Aliaj, *Geografia e lavoro in un mondo che cambia*, [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it), 19/12/2016.

[2] Cfr. L. Casano, *“Le transizioni occupazionali nella nuova geografia del lavoro: dieci domande di ricerca”*, [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it), 27/02/2017.

[3] Per un maggiore approfondimento, si veda P. Tomassetti, *Accordo per le PMI metalmeccaniche della provincia di Bergamo: la nuova geografia delle relazioni industriali*, S. Bosio, D. Lucini Paioni, *Una nuova prospettiva per le relazioni industriali italiane. L'integrativo territoriale al CCNL Confimi Meccanica nella provincia di Bergamo*, in Bollettino Speciale ADAPT, n. 1/2018.

Scarica il **PDF** 