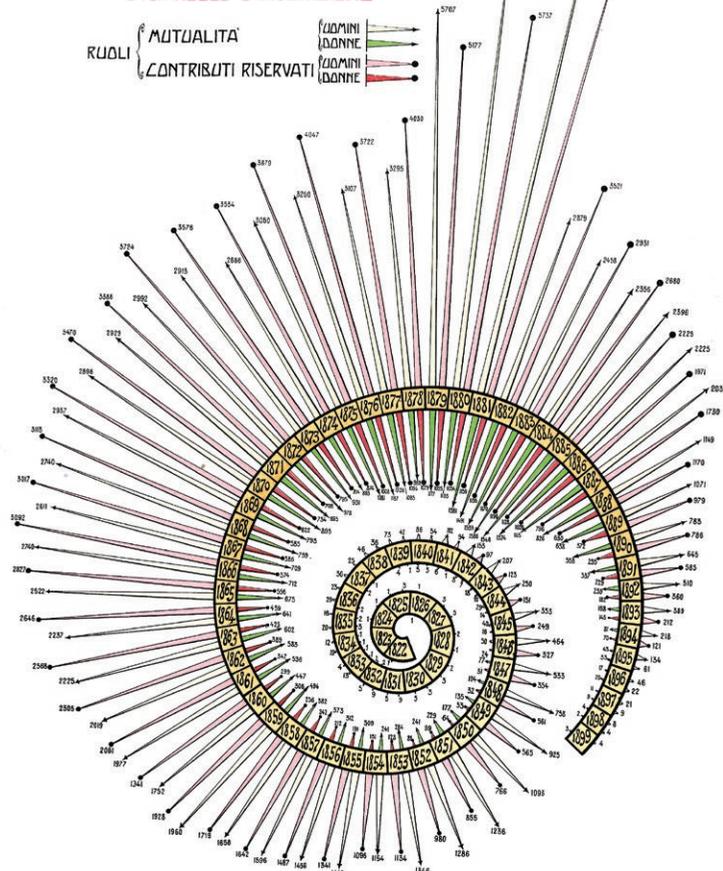




ISCRITTI AL 31 DICEMBRE 1908
CLASSIFICATI PER ANNI DI NASCITA PER SESSO
E PER RUOLO D'ISCRIZIONE



VALUTARE CON I DATI AMMINISTRATIVI:
PROGETTI VISITINPS SCHOLARS

ALLEGATO AL
XVII RAPPORTO ANNUALE
Luglio 2018



Indirizzo

Via Ciro il Grande, 21
00144 Roma - Italia

Telefono

+39 0659051

Sito internet

<https://www.inps.it>

Tutti i diritti riservati.

E' consentita la riproduzione
a fini didattici e non commerciali,
a condizione di citare la fonte.

ISSN 2611-5670 (stampa)

ISSN 2611-3619 (on line)

Grafica e stampa a cura di:
Evoluzione Stampa Srl
Via Osteria della Fontana,73
03012 Anagni (FR)

Stampato nel mese di luglio 2018

INDICE

Pietro Garibaldi	INTRODUZIONE	5
	LA STRUTTURA SALARIALE	
Effrosyni Adamopoulou Eliana Viviano	Lavoro più stabile e stipendio più alto? L'effetto sui salari degli incentivi all'assunzione	7
Salome Baslandze	Alla ricerca del potere: connessioni politiche, innovazione e dinamiche d'impresa	8
Marianna Belloc Paolo Naticchioni Claudia Vittori	Premio salariale urbano, costo della vita locale e contrattazione collettiva	10
Lorenzo Cappellari	Differenziali salariali tra imprese e il ciclo di vita della disuguaglianza	12
Francesco Devicienti Bernardo Fanfani	L'evoluzione delle disuguaglianze salariali in Italia: lavoratori, imprese e istituzioni	15
Agata Maida Andrea Weber	Leadership femminile e differenziali di genere all'interno delle imprese: analisi della riforma dei CdA in Italia	17
	LA RETE DI PROTEZIONE SOCIALE	
Giulia Giupponi Camille Landais	Gli effetti della Cassa Integrazione Guadagni in tempi di crisi	21
Vincenzo Scrutinio	Gli effetti dei sussidi di disoccupazione sulla carriera lavorativa: evidenza su lavoratori con contratto a tempo determinato in Italia	23

LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Roberto De Vincenzi	Interoperabilità delle banche dati amministrative sulle politiche passive e attive del lavoro	27
Guido Pellegrini Augusto Cerqua	Qual è l'impatto delle politiche regionali sul mercato del lavoro locale?	30

LA TRANSIZIONE SCUOLA LAVORO

Massimo Anelli	La transizione Università-Lavoro. La scelta del corso di laurea come determinante di reddito, occupazione e carriera	33
Nicola Bianchi	Istruzione scientifica e innovazione	36
Chiara Binelli	Aspettative di instabilità occupazionale e di reddito dei giovani Italiani laureati senza lavoro: caratteristiche e impatto su scelte e comportamenti	37
Luca Citino	Il valore delle aziende nelle carriere lavorative: il caso dell'apprendistato	39

LA TRANSIZIONE MERCATO DEL LAVORO PENSIONE

Giulia Bovini Matteo Paradisi	Le riforme pensionistiche e gli effetti di breve periodo sul mercato del lavoro	41
----------------------------------	---	----

I NUCLEI FAMILIARI

Enrica Maria Martino	Il costo della maternità sul mercato del lavoro: un congedo più breve è utile?	43
----------------------	--	----

L'IMMIGRAZIONE

Edoardo Di Porto Enrica Maria Martino Paolo Naticchioni	L'impatto della regolarizzazione degli immigrati sul mercato del lavoro	45
---	---	----

I lavori e gli argomenti sono stati oggetto di selezione con appositi bandi pubblici e pur riflettendo gli interessi dei ricercatori, sono stati scelti a condizione che fossero ricompresi tra le aree di ricerca strategiche dell'Istituto. Le opinioni espresse e le conclusioni sono attribuibili esclusivamente agli autori e non impegnano in alcun modo la loro condivisione da parte dell'Inps.

INTRODUZIONE

Pietro Garibaldi*

Nell'estate del 2015 il neo nominato presidente dell' INPS Tito Boeri ebbe un'idea tanto semplice quanto innovativa. Sulla base delle migliori esperienze internazionali degli Istituti di previdenza pubblici, il Presidente ha proposto di utilizzare gli archivi amministrativi dell'Inps per studiare i problemi strutturali dell'economia italiana: invecchiamento della popolazione e sistema pensionistico, disoccupazione giovanile, precariato e inserimento nel mercato del lavoro, diseguaglianze salariali e ammortizzatori sociali, solo per citare alcuni dei temi più ovvi che avrebbero potuto essere studiati grazie agli archivi amministrativi.

Il programma VisitInps, nato da questa semplice intuizione, ambiva così a permettere ai più promettenti ricercatori italiani e stranieri delle migliori università del mondo di svolgere ricerche di frontiera utilizzando dati e strutture dell'Istituto per un periodo di almeno 3 mesi. Il responsabile scientifico è stato nominato a titolo gratuito con bando pubblico. Tuttavia, affinché il programma potesse avere davvero successo, era necessario un contributo privato per finanziare i periodi di studio dei ricercatori. Diverse istituzioni finanziarie hanno risposto all'appello e nei primi mesi del 2016 l'Istituto ha aperto le porte a più di trenta ricercatori selezionati da un bando competitivo a cui parteciparono quasi cento ricercatori.

Dopo quasi due anni di ricerca, molti risultati del primo bando sono disponibili sul sito dell'Istituto nella collana di Working Papers denominata VisitInps Paper e le loro sintesi sono pubblicate qui di seguito. I lavori si raggruppano in diverse tematiche, ancorché uniti dal quel filo rosso dei problemi strutturali italiani sopra menzionati. I lavori di Luca Citino, Vincenzo Scrutinio e Giulia Gipponi (tutti affiliati presso la London School of Economics) e Roberto Devincenzi (Inapp) affrontano il frastagliato mondo dei sussidi di disoccupazione e le politiche di sostegno al reddito in momenti di crisi aziendali. Lorenzo Cappellari e Agata Maida (entrambi Università Cattolica) e Francesco Devicienti (Università di Torino) studiano la dinamica della disuguaglianza salariale in Italia, con importanti enfasi sul differenziale di genere. Guido Pellegrini (Università della Sapienza) e Vincenzo Scrutinio studiano gli effetti delle politiche pubbliche di sostegno alle imprese, mentre Salome Baslandze (Eief, Roma) guarda alla capacità di crescita delle imprese italiane i cui membri partecipano anche a posizioni politiche. Eliana Viviano (Banca d'Italia) guarda agli effetti degli incentivi del jobs act sui salari dei lavoratori mentre Giulia Bovini e Matteo Paradisi studiano gli effetti di breve periodo delle riforme pensionistiche. La complicata transizione scuola lavoro e l'inserimento dei giovani - spesso in modo instabile e precario - nel mercato del lavoro sono stati studiati da Chiara Binelli (Università di Milano), Massimo Anelli (Università Bocconi) e Luca Citino.

* Pietro Garibaldi, Responsabile Scientifico VisitInps Scholars

Il quadro che emerge dimostra davvero quanto gli archivi INPS siano una fonte preziosa per la ricerca applicata in Italia. Un successivo bando del 2017- a cui hanno partecipato altri cento ricercatori- ha mostrato un interesse via via crescente per il programma.

Ringrazio il Presidente e l'Istituto per l'opportunità scientifica che mi è stata data, gli sponsor per la loro generosità e tutto il personale dell'Istituto per il sostegno mostrato all'iniziativa.

Il successo del programma VisitInps dimostra che si possono realizzare progetti innovativi nella pubblica amministrazione (contenendo i costi a carico dei contribuenti tramite il sostegno di sponsor privati) e ci auguriamo che questa esperienza possa essere di stimolo per altre amministrazioni pubbliche.

LA STRUTTURA SALARIALE

LAVORO PIÙ STABILE E STIPENDIO PIÙ ALTO? L'EFFETTO SUI SALARI DEGLI INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE

Effrosyni Adamopoulou*; Eliana Viviano**

Gli sgravi contributivi per le assunzioni a tempo indeterminato introdotti nel 2015 e poi riproposti anche negli anni a seguire (ma con importi inferiori e più stringenti requisiti) sono stati il principale strumento di politica del lavoro introdotta in Italia negli ultimi anni: l'evidenza empirica ne ha mostrato l'efficacia sulla creazione di occupazione permanente, che grazie a questa politica è tornata sui livelli precedenti la crisi del 2008.

Il presente lavoro studia un altro aspetto di tale strumento e cioè se gli incentivi abbiano avuto un effetto anche sulla dinamica salariale dei neo-assunti. Dal punto di vista teorico, infatti, l'incentivo può comportare sia una diminuzione dei salari -se i lavoratori sono disposti ad accettare uno stipendio inferiore a fronte di una maggiore stabilità di impiego- sia, al contrario, un suo incremento, se i lavoratori idonei per l'incentivo sono in grado di ottenere dalle imprese parte del maggior surplus derivante dalla loro assunzione. Lavoratori con caratteristiche simili potrebbero perciò guadagnare salari diversi a seconda che, per la loro assunzione, l'impresa abbia percepito un vantaggio fiscale o contributivo: quale dei due effetti prevalga è però una domanda empirica.

L'analisi, condotta su dati amministrativi di fonte Inps nell'ambito dell'iniziativa *VisitInps*, sfrutta le condizioni di idoneità e la tempistica della politica per identificarne l'effetto causale. Questo tipo di analisi è reso possibile dall'accesso a informazioni dettagliate che permettono di ricostruire le storie lavorative dei lavoratori dipendenti.

Poiché i salari sono definiti solo per chi lavora, lo studio si concentra sulle trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, in modo da poter osservare, per lo stesso lavoratore, il salario percepito prima dell'incentivo e il salario pagato dopo l'incentivo (cioè dopo la stabilizzazione a tempo indeterminato). Utilizzando un modello econometrico di tipo *difference-in-difference* si confronta pertanto l'evoluzione delle retribuzioni dei lavoratori idonei e non idonei prima e dopo l'implementazione della politica.

I risultati evidenziano che, rispetto a quelli che non ne hanno beneficiato, i lavoratori interessati dall'incentivo hanno avuto una maggiore probabilità di trasformazione a tempo indeterminato. L'incentivo non ha però avuto effetti sulla loro dinamica salariale che, dopo la stabilizzazione, è rimasta simile a quella dei lavoratori per i quali non è stato pagato alcun sussidio. Tuttavia, l'effetto dell'incentivo sul reddito complessivo dei lavoratori, è stato positivo a causa di una maggiore durata dei rapporti di lavoro incentivati.

* Effrosyni Adamopoulou, economista Banca d'Italia

** Eliana Viviano, economista Banca d'Italia

ALLA RICERCA DEL POTERE: CONNESSIONI POLITICHE, INNOVAZIONE E DINAMICHE D'IMPRESA

Salome Baslandze*

I meccanismi che governano l'allocazione degli input produttivi verso i settori e le imprese più efficienti, l'entrata sul mercato di imprese innovative e l'uscita di quelle meno produttive sono elementi fondamentali per la crescita della produttività aggregata. L'efficacia di tali meccanismi dipende da molti fattori; tra questi vanno annoverate la presenza e la rilevanza delle connessioni politiche delle imprese.

I benefici che un'impresa può derivare dalle connessioni politiche sono molteplici: accesso privilegiato al credito; trattamento preferenziale da parte delle aziende di proprietà pubblica e nelle gare di appalto; il contenimento degli oneri burocratici connessi con l'attività di impresa; controlli più laschi (o più rigidi per le imprese concorrenti).

Con l'obiettivo di derivare alcune ipotesi da sottoporre a verifica empirica, il lavoro propone un modello di crescita endogena con imprese eterogenee. In ogni periodo le imprese, che sono soggette a un costo di *compliance* con la regolamentazione crescente nella dimensione aziendale, scelgono se investire in innovazione o alternativamente stabilire una connessione politica che consente di ridurre tale costo (*rent seeking*).

Il modello mette in luce un *tradeoff* tra guadagni di efficienza statica e perdite in chiave dinamica. Se da un punto di vista statico le connessioni politiche contribuiscono ad alleggerire gli oneri burocratici e le barriere normative abbassando così i costi che l'impresa deve sostenere, dinamicamente distorcono la concorrenza, frenano l'innovazione e le dinamiche di impresa, generando perdite di efficienza.

I fatti stilizzati evidenziati dal modello vengono poi sottoposti a verifica empirica su dati italiani relativi al periodo 1993-2014. A questo scopo sono state integrate le seguenti basi dati: i) l'universo dei lavoratori di fonte Inps, ii) il registro dei politici locali fornito dal ministero degli Interni, iii) i risultati di tutte le elezioni locali, iv) le informazioni sui bilanci delle imprese e v) le domande di brevetto depositate da aziende italiane presso l'ufficio europeo dei brevetti.

Seguendo le definizioni adottate in letteratura, nell'analisi si identifica una connessione politica quando nell'impresa almeno un lavoratore è anche un politico locale (a livello comunale, provinciale o regionale) che presta servizio nell'impresa durante il suo mandato.

I principali risultati dell'analisi sono i seguenti:

- Rispetto al complesso delle imprese analizzate, quelle connesse politicamente sono poco meno del 5 per cento, ma contano per oltre il 30

* Salome Baslandze, Assistant Professor Einaudi Institute for Economics and Finance (EIEF)

- per cento in termini di occupazione totale. Al crescere della dimensione di impresa, aumenta non solo la probabilità di stabilire almeno una connessione politica ma anche l'intensità misurata con la quota di individui con incarichi politici a livello locale sul totale degli addetti.
- I settori con una più alta quota di imprese connesse politicamente sono la farmaceutica, i servizi locali, le telecomunicazioni, la finanza, i trasporti aerei. Sul fronte opposto presentano scarse connessioni politiche i settori dei servizi personali, della ristorazione e le attività manifatturiere legate al settore della trasformazione alimentare.
- Nei settori con più strette connessioni politiche si registrano, anche a parità di altre caratteristiche settoriali nonché di effetti ciclici o regionali, tassi di entrata più bassi, una minore presenza di imprese giovani, una più bassa dinamica dell'occupazione e della produttività; è anche più accentuata la presenza di imprese che al momento dell'entrata sul mercato presentano già una connessione politica.
- All'interno dei settori le imprese con connessioni politiche sono più profittevoli e dinamiche in termini di occupazione e valore aggiunto; presentano una più elevata probabilità di sopravvivenza, ma sono mediamente meno efficienti.
- In ogni mercato (identificato come settore a sei *digits*-regione-anno) le imprese *leader* – le prime dieci per quota di occupazione – presentano connessioni politiche di alto livello (sindaco, presidente della provincia o della regione o i loro vice) e una più bassa intensità brevettuale.
- Utilizzando le elezioni locali decise da una percentuale di voti ridotta come fattore che “quasi casualmente” rende efficace una connessione politica, l'analisi di regressione (*regression discontinuity design*) mostra come la presenza di una connessione con un politico vincente determini in modo causale una crescita dell'occupazione a livello di impresa.

PREMIO SALARIALE URBANO, COSTO DELLA VITA LOCALE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Marianna Belloc*; Paolo Naticchioni**; Claudia Vittori***

Questo lavoro contribuisce alla letteratura sul premio salariale urbano (Urban Wage Premium, da ora in poi UWB), un argomento piuttosto discusso nella letteratura di economia urbana, enfatizzando il ruolo, finora poco dibattuto, dell'interazione di due importanti caratteristiche del mercato del lavoro: la contrattazione collettiva e la variabilità spaziale nel costo della vita.

Nonostante esista una vasta letteratura sulla contrattazione collettiva, ad oggi non ci risultano lavori sul ruolo della contrattazione collettiva sulla distribuzione spaziale dei salari e sulla stima del salario reale urbano.

L'interazione tra la contrattazione collettiva, che tende a rendere i salari uniformi nello spazio, e il costo della vita, fortemente eterogeneo tra le locations, potrebbe diversificare lo UWB in termini reali e spaziali influenzando sulle scelte della location e sul sorting di imprese e lavoratori, e di conseguenza sulla crescita economica, specialmente quando le città sono caratterizzate da esternalità di urbanizzazione.

Per quanto di nostra conoscenza, c'è solo un lavoro, di Boeri et al. (2017). Una delle predizioni del modello è che, in equilibrio e in presenza di contrattazione collettiva (salari nominali uniformi tra le diverse aree), il costo della vita sia più alto nelle aree ad alta produttività, e di conseguenza i salari reali sono più bassi. Nel loro modello, i minori salari reali delle aree in alta produttività è compensato nel modello da minore disoccupazione urbana.

Come in Boeri et al. (2017), ci focalizziamo sull'Italia, considerando la dimensione di agglomerazione piuttosto che il confronto tra le macro-regioni. L'Italia rappresenta un perfetto caso di studio, vista la forte presenza della contrattazione collettiva e di un costo della vita fortemente eterogeneo nello spazio.

Per i lavoratori utilizziamo gli archivi amministrativi Inps che includono l'universo dei lavoratori dipendenti italiani, sia dal lato del lavoratore che del datore di lavoro, e per vari gruppi di lavoratori autonomi. Per i prezzi delle case si usa un database piuttosto ricco relativo ai prezzi comunali delle case (Osservatorio del Mercato Immobiliare, OMI).

La nostra strategia empirica è basata su una affermata reduced-form approach per la stima dell'UWB. In particolare stimiamo l'UWB sia per i salari nominali che quelli reali attraverso un modello di regressione a livello individuale per il periodo 2005-2015. I salari individuali reali vengono calcolati deflazionando i salari nominali con indice del costo della vita (CPI), ottenuto utilizzando la procedura di Moretti (2013). La nostra covariata di interesse è il logaritmo della densità di popolazione del mercato locale del lavoro (MLL) dove la persona svolge la sua attività lavorativa.

Nel considerare i salari nominali, e introducendo controlli a livello di impresa e individuo, l'elasticità è uguale a zero e non è statisticamente significativa.

La stima del premio salariale urbano in termini reali invece, è negativa e non trascurabile: i lavoratori urbani subiscono una penalità in termini di salari reali. Nella specificazione che

* Marianna Belloc, coautrice, Università di Roma La Sapienza.

** Paolo Naticchioni, Università di Roma 3, IZA, DCSR.

*** Claudia Vittori, coautrice, Università di Roma La Sapienza.

include tutti i possibili controlli per individui e imprese, l'elasticità del salario rispetto alla densità di popolazione è pari al -5.1%.

In linea con la recente letteratura, analizziamo anche il sorting dei lavoratori e delle imprese nelle aree più dense (Mion and Naticchioni, 2009, Card and Klein, 2013). I risultati mostrano che il sorting dei lavoratori riduce solo leggermente le stime dell'UWP e aggiungere effetti fissi d'impresa non cambia la stima in modo sostanziale.

Seguendo la predizione teorica di Boeri et al. (2017), testiamo inoltre se la penalità riscontrata nel salario urbano rifletta una più alta probabilità di essere occupati in aree più densamente popolate. La nostra analisi non supporta questa conclusione in una dimensione urbana.

Infine, per investigare il ruolo della contrattazione collettiva nel determinare la penalità del salario urbano in Italia, prendiamo in considerazione diversi gruppi di lavoratori autonomi, questo perché, al contrario dei lavoratori dipendenti, non sono soggetti alla contrattazione collettiva, pur vivendo nelle stesse aree e essendo soggetti alle stesse amenità. Il nostro gruppo preferito di lavoratori autonomi è quello dei collaboratori o parasubordinati, categoria peculiare di lavoratori autonomi associati ad una impresa, i cui salari sono il risultato di forze di mercato e di contrattazione individuale. La stima dell'UWP che emerge per questo gruppo di lavoratori in termini reali, includendo tutti i possibili controlli, è fino a 25 volte più grande di quella evidenziata per i lavoratori dipendenti (uguale al 5 per cento). Al contrario, in termini reali, l'UWP per questo gruppo di lavoratori, crolla a zero, con salari più alti che in media controbilanciano più alti costi della vita. È interessante notare che, una volta inclusi effetti fissi di impresa e lavoratore, si osserva una diminuzione più sostanziale nell'UWP per i lavoratori autonomi. Questa evidenza del sorting spaziale rappresenta un altro interessante risultato di questo lavoro: i salari per i lavoratori autonomi reagiscono molto di più nella dimensione spaziale, offrendo più alti incentivi per individui e imprese di selezionarsi all'interno di aree agglomerate. Tali risultati sono confermati utilizzando altri gruppi di lavoratori autonomi (quali ad esempi avvocati, architetti medici, giornalisti etc).

Inoltre, i risultati sono confermati lungo la distribuzione dei salari, tra i lavoratori qualificati e non: le differenze fra autonomi e dipendenti persistono lungo la distribuzione.

Per concludere, i nostri risultati suggeriscono che ci sono differenze significative nelle stime dell'UWP tra lavoratori dipendenti (soggetti a contrattazione collettiva) e lavoratori autonomi (collaboratori e lavoratori autonomi standard), pari a circa il 5%, quando si tiene conto di effetti individuali e di impresa.

La contrattazione collettiva può essere considerata uno dei driver per queste differenze, in presenza di eterogeneità nel costo della vita, dato che i lavoratori nei due gruppi condividono le stesse amenità e vivono nelle stesse locations.

RIFERIMENTI

Boeri, T., Ichino, A., Moretti, E. and Posch, J. (2017). *Unintended consequences of nominal wage equality across regions*, Mimeo.

Card, D., H. J. and Klein, P. (2013). *Workplace heterogeneity and the rise of West Germany wage inequality*, *Quarterly Journal of Economics* 128(3): 967–1016.

Mion, G. and Naticchioni, P. (2009). *The spatial sorting and matching of skills and firms*, *Canadian Journal of Economics* 42(1): 28–55.

Moretti, E. (2013). *Real wage inequality*, *American Economic Journal: Applied Economics* 5(1): 65–103.

DIFFERENZIALI SALARIALI TRA IMPRESE E IL CICLO DI VITA DELLA DISUGUAGLIANZA

Lorenzo Cappellari*

La retribuzione individuale dipende dalle qualità del lavoratore o da quelle dell'impresa? La letteratura economica degli ultimi venti anni ha dedicato notevoli sforzi per fornire una risposta a questa domanda.

Il motivo del grande interesse suscitato dal tema è da ricercarsi nelle sue implicazioni circa i meccanismi che regolano il funzionamento del mercato del lavoro e le conseguenti implicazioni di politica del lavoro. In contesti in cui domanda e offerta sono libere di incontrarsi, le caratteristiche dell'impresa non pesano sulla determinazione del salario individuale, contano solo le caratteristiche dei lavoratori, poiché premi (o penalità) salariali pagati da un'impresa e non dalle altre sarebbero neutralizzati dalla mobilità dei lavoratori tra imprese, con la conseguenza che individui identici ricevono lo stesso salario a prescindere dall'impresa per cui lavorano. La presenza di differenziali salariali tra lavoratori identici impiegati in imprese diverse è sintomo di imperfezioni nel mercato del lavoro che potrebbero ostacolare una efficiente allocazione delle risorse.

Esistono evidenze per vari paesi Europei e gli Stati Uniti che indicano come gli *effetti impresa* spieghino una quota consistente della disuguaglianza salariale, tra il 20% e il 40%. Meno si sa, invece, su come questi effetti varino nell'arco della carriera lavorativa. La domanda è rilevante perché la posizione individuale nella gerarchia retributiva cambia nel tempo, e la presenza di significativi effetti di impresa nelle fasi iniziali della carriera potrebbe sortire effetti di lungo termine sulla disuguaglianza. Il nostro studio è tra i primi in letteratura a fornire evidenze circa l'impatto degli effetti di impresa sul ciclo di vita dei salari.

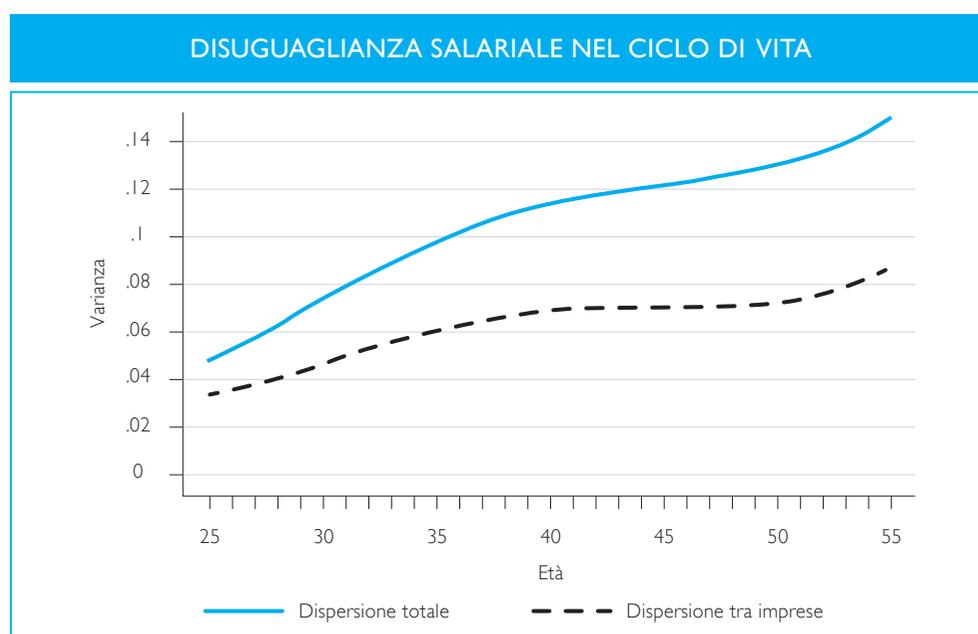
Nel lavoro sfruttiamo il contenuto informativo della correlazione salariale tra lavoratori della stessa impresa. Tale correlazione non risente dell'abilità idiosincratICA individuale, ma riflette i fattori che accomunano i colleghi di lavoro: gli effetti impresa discussi più sopra e anche il fatto che lavoratori con caratteristiche simili tendono a raggrupparsi nelle stesse imprese (fenomeno quest'ultimo che è noto come *sorting* nella letteratura di economia del lavoro). Confrontare la covarianza salariale dei colleghi con la dispersione salariale complessiva fornisce pertanto una prima approssimazione (per eccesso) di quanto pesino gli effetti di impresa nella generazione della disuguaglianza salariale nel ciclo di vita. Il confronto è offerto nella Figura 1.

I dati nella figura sono ottenuti utilizzando la popolazione dei lavoratori maschi operai e impiegati nati tra il 1939 e il 1982, i cui redditi da lavoro lordi sono stati resi disponibili dall'Inps per il periodo 1983-2016 tramite il programma *VistInps*. Si tratta di circa 12 milioni di persone, impiegate in circa 3 milioni e mezzo di imprese. Seguendo la prassi consolidata in letteratura, fissiamo convenzionalmente la data di inizio della carriera a 25 anni e la data terminale a 55, in modo da limitare l'impatto delle scelte di partecipazione connesse allo studio e al pensionamento. La variabile salariale di riferimento è il salario giornaliero lordo in unità tempo-pieno equivalente a prezzi 2015, mentre l'indice di

* Lorenzo Cappellari, Università Cattolica di Milano

disuguaglianza utilizzato è la varianza dei logaritmi. La linea continua rappresenta la disuguaglianza complessiva e mostra che la dispersione salariale cresce nell'arco della vita lavorativa, un fatto già ampiamente documentato in letteratura.

Figura 1



In particolare si osserva una prima fase di accelerazione tra i 25 e i 40 anni, seguita da un assestamento fino ai quasi 50 anni, cui segue una nuova accelerazione successiva ai 50 anni. La prima fase è quella cruciale in cui si vengono a determinare le posizioni individuali nella gerarchia salariale, le quali si assestano nella fase successiva; la fase di accelerazione dopo i 50 anni è compatibile con una maggiore eterogeneità nei comportamenti di offerta tra gli occupati (ad esempio le scelte in merito al lavoro straordinario) e fenomeni di *pensionamento parziale*.

Il fatto nuovo documentato dalla Figura è l'andamento nel tempo della dispersione tra imprese (linea tratteggiata). Tra i lavoratori più giovani, più di due terzi della disuguaglianza sono dovuti alla componente tra imprese. Man mano che l'individuo invecchia, cresce il peso della componente individuale e al termine (convenzionale) della carriera lavorativa circa metà della disuguaglianza è dovuto alla dispersione tra imprese, mentre la parte restante è ascrivibile alle abilità idiosincratice. Queste evidenze suggeriscono che gli effetti delle abilità individuali richiedono tempo per dispiegarsi e che nelle fasi iniziali della carriera le caratteristiche del datore di lavoro hanno un impatto preponderante.

La fase successiva dell'analisi si è basata sullo sviluppo di un originale modello econometrico che ha prodotto molteplici risultati dei quali accenniamo brevemente i seguenti. Una scomposizione formale della disuguaglianza salariale indica che il 43% è dovuto alle abilità idiosincratice, il 36% è dovuto alla similarità nelle caratteristiche dei colleghi di lavoro (*sorting*), il 14% è un effetto impresa e il restante 7% è puramente casuale.

Quindi, non sono tanto le caratteristiche dei datori di lavoro in sé che creano dispersione

tra imprese, quanto la loro capacità di reclutare un determinato tipo di lavoratori.

In secondo luogo, il *timing* dell'incontro impresa-lavoratore è fondamentale: la disuguaglianza all'interno di una stessa impresa cresce nel tempo molto di più tra i giovani che tra i lavoratori maturi. Ciò potrebbe significare che l'impresa fronteggia un maggior grado di incertezza sulle qualità del lavoratore giovane.

Infine, un'analisi per gruppi occupazionali mostra come l'effetto impresa sia preponderante tra gli operai (40%), i quali, verosimilmente, non beneficiano dell'effetto protettivo del capitale umano, con la conseguenza che la posizione individuale nella distribuzione dei salari dipende in larga misura da dove si lavora.

L'EVOLUZIONE DELLE DISUGUAGLIANZE SALARIALI IN ITALIA: LAVORATORI, IMPRESE E ISTITUZIONI

Francesco Devicienti*; Bernardo Fanfani**

Come sono cambiate in Italia le differenze salariali tra lavoratori e imprese negli ultimi 30 anni? Quali ne sono state le principali cause, e in che modo l'esperienza nostrana differisce da quella della vicina Germania o dei più lontani Stati Uniti? In una nostra recente ricerca (Devicienti, Fanfani, Madia, 2017), cerchiamo di rispondere a queste domande utilizzando i dati del progetto *VisitInps*.

L'analisi copre il periodo dagli anni 70 al 2016, e si riferisce all'intera popolazione dei lavoratori dipendenti del settore privato. Ci concentriamo sull'andamento delle disuguaglianze tra salari unitari (percepiti a fronte di una singola unità di input di lavoro), approssimati dai salari giornalieri, e misurati in termini reali (al netto dell'inflazione). Nel lavoro calcoliamo diverse misure di disuguaglianza salariale e utilizziamo vari esercizi di scomposizione econometrica, adottando le prassi della letteratura internazionale sul tema ed una prospettiva comparata. Nel complesso, se ne deducono alcune osservazioni interessanti.

Primo, l'aumento delle disuguaglianze nei salari unitari è stato inferiore a quello registrato in Germania e negli Stati Uniti, e sembrerebbe avere un carattere maggiormente episodico. Le disparità salariali sono infatti diminuite a cavallo tra gli anni 70 ed 80. Erano gli anni in cui vigeva la Scala Mobile, che concedeva aumenti retributivi di recupero dell'inflazione uguali per tutti i lavoratori in valore assoluto, esercitando un effetto di compressione nei differenziali relativi. Dagli anni 80, complice il montante malcontento dei lavoratori a più alte professionalità, penalizzati dalle politiche egalarie perseguite dai sindacati, con il graduale smantellamento della Scala Mobile fino alla sua abolizione nel 1992 e la concessione di maggiori differenziazioni tra i minimi tabellari contrattati ai vari livelli d'inquadramento dai contratti collettivi di lavoro (CCNL), inizia un periodo di rapido aumento delle disuguaglianze salariali. L'aumento però si arresta ai primi anni 2000, ben prima della Grande Recessione. Da allora, secondo tutti gli indicatori esaminati, le disuguaglianze nei salari giornalieri sono rimaste invariate ad un livello non dissimile da quello prevalente a metà degli anni 70.

Secondo, i salari reali non sono mai diminuiti lungo tutto il periodo esaminato, neanche per i lavoratori a più basso salario. In Germania, invece, i salari dei lavoratori che si collocano nella coda bassa della distribuzione (primo decile) sono diminuiti di quasi il 10% negli anni 2000. Negli Stati Uniti, il declino è stato anche più accentuato.

Terzo, la crescita delle disuguaglianze osservata negli ultimi decenni del Novecento avviene interamente tra lavoratori a diversi livelli d'inquadramento, piuttosto che tra lavoratori inquadrati in uno stesso livello. Ciò implica che le dinamiche nei differenziali retributivi sono ampiamente determinate dagli andamenti nei minimi retributivi fissati dai CCNL. Conterebbero allora più le "tradizionali" determinanti salariali (qualifica professionale e anzianità lavorativa) piuttosto che la miriade di capacità che si presume debbano essere

* Francesco Devicienti, professore ordinario di economia politica, dipartimento di Scienze Economico-Sociali e Matematico-Statistiche, Università di Torino

** Bernardo Fanfani, coautore, assegnista di ricerca (post-doc), dipartimento di Scienze Economico-Sociali e Matematico-Statistiche, Università di Torino

premiare nel mutevole ambiente tecnologico e competitivo in cui viviamo.

Infine, l'aumento delle disuguaglianze avviene tanto tra i lavoratori di una stessa impresa quanto tra lavoratori d'impresе diverse. Tuttavia, la crescita della componente "tra imprese" rifletterebbe non tanto una accresciuta differenziazione nelle politiche salariali d'impresa (come risposta diversificata agli shock da globalizzazione, progresso tecnologico o crisi economica) quanto una migliore allocazione ("sorting") dei lavoratori più abili nelle imprese più produttive, ciò che è almeno in parte attribuibile al graduale processo di ammodernamento e riforma del nostro mercato del lavoro.

In Italia dunque le politiche salariali d'impresa non avrebbero contribuito all'aumento delle disuguaglianze salariali. Anche questa evidenza è in contrasto con ciò che è accaduto nello stesso periodo nella vicina Germania, e chiama in causa il ruolo delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva. Lì, anche per fronteggiare l'imponente shock derivante dall'unificazione tedesca, gli attori delle relazioni industriali (imprese, sindacati, consigli di fabbrica) hanno mostrato una inedita attitudine al decentramento contrattuale, fatto di clausole di apertura e "opting-out" dalla contrattazione collettiva di settore. In pratica, molte imprese, soprattutto quelle più giovani, hanno utilizzato tutti margini concessi dal sistema per derogare agli standard retributivi fissati dalla contrattazione collettiva settoriale, deroga che si è spesso tradotta in salari mediamente più bassi. Parte dell'aumento delle disuguaglianze salariali in Germania è dunque spiegato da una maggiore diversificazione – anche al ribasso – delle politiche salariali d'impresa.

Da parte sua il sindacato ha "accettato" quello che è sembrato, nella data situazione, come il male minore: flessibilità salariale e maggiori disuguaglianze in cambio di garanzie occupazionali. Parte del "miracolo economico tedesco" deriverebbe proprio da questa capacità di adattamento delle relazioni industriali. Questo da noi non è successo, non essendo in pratica mai veramente esistite analoghe clausole di "opting-out" dagli standard retributivi fissati dai CCNL nell'ambito del lavoro dipendente.

Il sindacato italiano spesso plaude al ruolo che la contrattazione collettiva settoriale ha avuto nel contenimento delle disuguaglianze, proteggendo soprattutto i lavoratori più deboli (quelli nella parte bassa della distribuzione). Ma di quali disuguaglianze parliamo?

Guardando le retribuzioni annuali – per chi un posto di lavoro comunque ce l'ha – la situazione è ben diversa: tra il 2000 e il 2016, i redditi da lavoro nella coda bassa della distribuzione (primo decile) sono diminuiti in termini reali di quasi il 20%, complice la riduzione delle giornate e ore lavorate, tra crisi economica e precarietà di ogni tipo. Non sorprende dunque che l'aumento complessivo della disuguaglianza è ben maggiore se questa è misurata con riferimento al reddito da lavoro annuale, piuttosto che ai salari unitari. E la situazione sarebbe ben peggiore se dovessimo tener conto dell'aumentata disoccupazione, che rischia sempre di aggravarsi in un sistema di relazioni industriali eccessivamente rigido.

RIFERIMENTI

Devicienti, Fanfani e Maida (2017) "Collective Bargaining and the Evolution of Wage Inequality in Italy", WorkINPS Papers, n. 12/2018.

LEADERSHIP FEMMINILE E DIFFERENZIALI DI GENERE ALL'INTERNO DELLE IMPRESE: ANALISI DELLA RIFORMA DEI CDA IN ITALIA..

Agata Maida*; Andrea Weber**

Anche in Italia, come in tutti i paesi industrializzati si è assistito negli ultimi decenni, a un costante aumento dei livelli di istruzione e della partecipazione femminile nel mercato del lavoro. Ciò nonostante l'accesso delle donne a professioni decisionali e di management resta ancora molto limitato. Si tratta di un fenomeno noto nella letteratura economica come "glass ceiling" o "tetto di cristallo" che fa riferimento a tutte quelle barriere che impediscono le progressioni di carriere delle donne. Al fine di infrangere il tetto di cristallo in molti paesi, sono state introdotte, seguendo l'esempio della Norvegia, delle leggi che impongono il rispetto di quote di genere nei consigli di amministrazione delle imprese.

In Italia il 12 Agosto del 2011 è stata approvata la legge 120/2011, nota come "Golfo-Mosca", che impone a partire da Agosto 2012, alle società quotate, al primo rinnovo degli organi sociali, l'inserimento di almeno un quinto dei membri del sesso meno rappresentato e di almeno un terzo al secondo e terzo rinnovo, fino al 2022, anno in cui la legge cessa la sua efficacia. In seguito alla riforma la quota di donne nei CdA è passata dall'11,6% nel 2012 al 33,6% nel 2017 (Consob, 2018). Tuttavia se si considerano le cariche più importanti, per le quali non esiste nessuna tutela normativa della diversità di genere, la presenza di donne risulta ancora estremamente limitata. L'ultimo rapporto Consob (2018) sulle governance d'impresa rileva come, a dicembre 2017, solo in 17, su 228 società quotate, le donne ricoprono il ruolo di amministratore delegato. Inoltre, l'incremento di donne nei consigli di amministrazione sembra essere associato a una crescita sia di donne presenti in più consigli di amministrazione sia di donne nella posizione di amministratori indipendenti. Il lavoro, che è stato effettuato nell'ambito del progetto di ricerca "Visitinps Scholars", si pone l'obiettivo di studiare la relazione tra l'incremento della rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione e diverse misure di differenziali di genere a livello d'impresa, misure che è possibile ricostruire sfruttando l'enorme patrimonio informativo contenuto nei dati INPS. I dati INPS vengono agganciati con le informazioni relative alla composizione di genere nei CdA e alle date di rinnovo dei CdA delle aziende quotate. L'archivio INPS fornisce informazioni per ogni impresa su: composizione di genere, distribuzione salariale, presenza di part-time, assunzioni e separazioni. In particolare al fine di fornire un quadro il più possibile completo degli effetti della riforma sulle caratteristiche della forza lavoro prendiamo in considerazione il seguente set di variabili costruite a livello d'impresa: probabilità che un'impresa abbia un CEO donna o che sia donna il dipendente a più alto reddito, la percentuale di part-time e di part-time femminile, la percentuale di donne con un salario al di sopra del 75esimo e del 90esimo percentile della distribuzione del reddito specifico di ogni singola impresa, i tassi di assunzione e di separazione femminile, presenza media di donne all'interno dell'impresa. Poiché l'incremento della rappresentanza femminile all'interno dei CdA è determinato dalla

* Agata Maida, Università di Milano and LABORatorioRevelli, Collegio Carlo Alberto

** Andrea Weber, coautrice, CEU, WU Vienna, IZA, CEPR

1 <http://www.consob.it/web/area-pubblica/rapporto-sulla-corporate-governance>

riforma, è possibile identificare l'effetto causale delle quote sulle disparità di genere all'interno dell'impresa eliminando il problema di causalità inversa, ovvero escludendo la possibilità che politiche d'impresa con cultura paritaria abbiano come effetto una maggiore presenza di donne nei CdA. Valutiamo l'effetto della riforma comparando circa 200 imprese quotate per il periodo che va dal 2008 al 2016, prima e dopo l'introduzione della legge, ma anche comparando le stesse imprese prima e dopo la riforma con un campione d'impresе gemello costruito con adeguati strumenti statistici. L'introduzione di quote di genere potrebbe favorire le progressioni di carriera di altre donne ai livelli di top management. Il consiglio di amministrazione infatti nomina e licenzia i manager e ne controlla l'operato. Viene dunque studiata la relazione tra incremento della rappresentanza femminile nei CdA, determinato dalla riforma, e la probabilità che un'impresa abbia un dipendente donna con il più alto salario o abbia un CEO donna. Dalle analisi emerge, una relazione positiva e significativa tra le quote di genere e la probabilità che un'impresa abbia una donna come percettore del più alto reddito comparando le imprese quotate con il campione gemello. Una maggiore presenza delle donne nel CdA può esercitare effetti positivi a cascata sulla diversità di genere nell'intera scala gerarchica se queste donne, rappresentano nuovi modelli di ruolo per altre donne.

Analizziamo l'effetto delle quote di genere sulla presenza di donne nella fascia alta della distribuzione del reddito all'interno della propria impresa, guardando all'effetto sulla percentuale di donne con un salario al di sopra del 75esimo e del 90esimo percentile della distribuzione del reddito. Non troviamo alcuna relazione statisticamente significativa. Vengono condotte ulteriori analisi che considerano la possibilità di effetti eterogenei determinati dalla distanza tra la quota prevista dalla legge e la presenza di donne nel CdA prima dell'introduzione della riforma differenziando tra imprese a impatto basso – quelle che avevano già una quota del 20% nel loro CdA nel 2012 – imprese a medio impatto – quelle con una presenza femminile nei CdA almeno pari al 10% -e imprese ad alto impatto – quelle con una rappresentanza femminile inferiore al 10%. Troviamo una relazione positiva e significativa solo per le aziende in cui la quota di donne nel CdA era già almeno pari al 20% prima della riforma tra: le quote di genere e la probabilità che un'impresa abbia un CEO donna, la probabilità che il lavoratore a più elevato salario sia una donna, e tra la percentuale di donne con un salario al di sopra del 75esimo percentile della distribuzione reddito. Il primo risultato è significativo solo nelle analisi effettuate sul campione delle imprese quotate, gli ultimi due risultati sono presenti sia nella valutazione effettuata solo sul campione delle imprese quotate sia nelle analisi che comparano le aziende quotate con un campione d'impresе gemello. Questi risultati suggeriscono che possibili relazioni tra presenza di donne nel CdA e presenza di donne manager e/o posizionate nella fascia alta della scala gerarchica dell'impresa potrebbero non essere correlate non sono correlate con la riforma.

La valutazione della riforma viene completata studiando la relazione tra quote di genere e le politiche di reclutamento e tra quote di genere e part-time. Troviamo, nel campione delle imprese quotate, una relazione negativa e significativa tra aumento della presenza di donne nei CdA e part-time probabilmente indicativa dell'attitudine delle donne manager a ridurre il part-time involontario. Risultati analoghi sono stati

2 http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/com2011-164_it.pdf.

trovati da Devicienti et al. (2017) in un lavoro che utilizza le indagini d'impresa INAPP. Su tutte le altre variabili prese in considerazione non troviamo risultati statisticamente significativi. Questi risultati sono coerenti con quelli trovati nel lavoro di Bertrand et al. (2018) che valuta gli effetti della riforma avvenuta in Norvegia. Una possibile spiegazione è che la natura graduale della riforma avvenuta in Italia potrebbe avere di fatto ha di fatto minato la capacità delle donne presenti nei CdA a esercitare effetti positivi sulle politiche che favoriscono la diversità all'interno dell'impresa. Alcuni aspetti stessi della riforma potrebbero presentare delle criticità. Le riforme sulle quote di genere, così come sono state approvate in Italia e nel resto d'Europa, non prevedono alcuna indicazione sul ruolo delle donne all'interno dei consigli di amministrazione. Ne consegue che sebbene queste riforme siano state, spesso molto efficaci ad aumentare la rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione, le quote non sembrano essere riuscite e non solo in Italia, (si veda ad esempio il lavoro di su dati francesi Antoine Rebérioux, Gnewael Roudaut, 2016) ad incrementare la presenza di donne nei ruoli chiave all'interno board, inoltre il bilanciamento di genere è spesso stato accompagnato dalla nomina di amministratori esterni all'impresa. L'assenza di donne nei ruoli chiave, la minore esperienza che queste donne hanno all'interno dell'impresa potrebbe aver attenuato la loro possibilità di esercitare un modello di ruolo positivo per le altre donne e limitato i possibili effetti positivi a cascata all'interno dell'impresa.

RIFERIMENTI

Bertrand M., Black S. E., Jensen S. and Lleras-Muney A. (2018), Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labor market outcomes in Norway, *The Review of Economic Studies*, forthcoming

Consob (2017, 2018) Corporate Governance report

F. Devicienti E. Grinza, A. Manello and D. Vannoni "What are the Benefits of Having more Female Leaders? Evidence from the Use of Part-time Work in Italy", 2018. *Industrial and Labor Relation Review*, forthcoming.

Antoine Rebérioux, Gnewael Roudaut, (2016) Gender Quota and Inequalities inside the Boardroom, Cepremap wp no 1603



LA RETE DI PROTEZIONE SOCIALE

GLI EFFETTI DELLA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN TEMPI DI CRISI

Giulia Giupponi*; Camille Landais**

La Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) è un ammortizzatore sociale in costanza di rapporto di lavoro che, a fronte di temporanee difficoltà economiche o produttive delle aziende, ha la funzione di integrare o sostituire la retribuzione dei lavoratori occupati a orario ridotto o temporaneamente sospesi. La CIGS ha il duplice obiettivo di (i) tutelare il lavoratore contro fluttuazioni del reddito dovute a variazioni dell'orario di lavoro, e (ii) consentire alle aziende coinvolte di fronteggiare la crisi, limitando il ricorso ai licenziamenti e conseguentemente stabilizzando i livelli di occupazione e disoccupazione.

La ricerca ha l'obiettivo di analizzare gli effetti della CIGS su lavoratori e imprese, avvalendosi delle ricche basi di microdati disponibili presso l'Inps e di una solida strategia di stima degli effetti *causali* della politica. La normativa stabilisce che sono destinatarie del sussidio – fatte salve alcune eccezioni – le imprese attive nei settori manifatturiero ed edilizio che abbiano occupato almeno 15 dipendenti nei 6 mesi precedenti la domanda di concessione del trattamento. La metodologia empirica consiste nel confrontare imprese appena sopra e appena sotto la soglia dei 15 dipendenti nei settori destinatari, prima e dopo l'inizio della crisi. Poiché tali imprese possono ragionevolmente considerarsi molto simili, salvo per la possibilità di utilizzo della CIGS, il differenziale nella loro *performance* può essere attribuito all'effetto della politica.¹

A livello di impresa, l'utilizzo della CIGS è associato ad un'immediata e forte riduzione del numero di ore lavorate (meno 40%), cui però non consegue una contrazione dell'occupazione al margine estensivo. Al contrario, la forza lavoro è del 45% più alta nelle imprese destinatarie del sussidio. Tale effetto è prevalentemente dovuto ad una riduzione dei licenziamenti ed è a beneficio esclusivo dei lavoratori assunti con contratti a tempo indeterminato. Non si riscontra alcun effetto sulla probabilità di sopravvivenza dell'impresa ad un anno dal trattamento, né su varie misure di produttività della stessa, mentre aumenta la liquidità.

Mentre i risultati sinora illustrati si riferiscono al periodo contemporaneo al trattamento, l'evidenza empirica rivela che gli effetti sull'occupazione al margine intensivo ed estensivo svaniscono completamente ad un anno dall'utilizzo della CIGS. In particolare, il numero di ore lavorate e le retribuzioni lorde tornano allo stesso livello delle imprese che non hanno fatto uso della CIGS, mentre la forza lavoro subisce una riduzione di intensità pressoché pari all'incremento osservato nel primo periodo (meno 42%).

Per quanto riguarda i lavoratori, l'analisi mette a confronto le dinamiche occupazionali

* Giulia Giupponi, dottoranda in Economia, London School of Economics

** Camille Landais, coautrice, professore ordinario di Economia, London School of Economics

¹ Più precisamente, essendo la soglia dei 15 dipendenti rilevante anche per l'applicazione della normativa sulla tutela del lavoro, l'analisi confronta il differenziale nella performance di imprese sopra e sotto la soglia in settori destinatari con lo stesso differenziale in settori non destinatari.

e salariali di lavoratori pressoché identici e impiegati in imprese simili, dei quali uno venga posto in CIGS a orario ridotto, mentre l'altro venga licenziato.² Nel periodo del trattamento, il sussidio garantisce il mantenimento di un reddito all'incirca costante a fronte di una riduzione delle ore lavorate di poco inferiore a quella di un lavoratore licenziato, confermando l'importante funzione assicurativa di questo ammortizzatore sociale. Tale funzione appare tuttavia esaurirsi al termine del trattamento, dal momento che i lavoratori posti in CIGS hanno la stessa probabilità di essere occupati dei lavoratori licenziati a tre anni dal trattamento o licenziamento.

L'analisi empirica rivela una marcata eterogeneità nel ricorso alla CIGS tra imprese con diversi livelli di liquidità prima della crisi: le imprese nel quartile più basso della distribuzione della liquidità hanno una propensione quasi doppia all'utilizzo della CIGS rispetto alle imprese nel quartile più alto. Il maggiore utilizzo da parte delle imprese con scarsa liquidità è a sua volta associato ad una più alta probabilità di sopravvivenza ad un anno dal trattamento. Questo risultato suggerisce che la CIGS è effettivamente in grado di risollevare imprese con difficoltà di accesso al credito, almeno nel breve termine.

Per quanto riguarda invece imprese con diversi livelli di produttività, emerge che le imprese meno produttive ricorrono alla CIGS con una probabilità 3 volte maggiore delle imprese più produttive, senza tuttavia riportare alcun beneficio sui livelli occupazionali (al contrario delle imprese più produttive, che riportano notevoli effetti positivi). Quest'ultimo risultato ha importanti implicazioni macroeconomiche: trattenendo, seppur temporaneamente, la forza lavoro all'interno di imprese scarsamente produttive, la CIGS rallenta la riallocazione delle risorse verso imprese più produttive, deprimendo così la produttività aggregata.

In conclusione, la CIGS ha avuto gli effetti assicurativi e occupazionali desiderati soltanto nel breve termine durante la crisi. L'aspetto più problematico di tale strumento di politica del lavoro è che tende ad attrarre e sussidiare prevalentemente imprese poco produttive, con conseguenze negative sulla produttività aggregata. Appare dunque fondamentale rivalutare i sistemi di allocazione della CIGS in modo tale da favorire imprese che possano effettivamente riprendere la loro attività produttiva.

2 Per garantire una solida valutazione degli effetti della CIGS, l'analisi confronta lavoratori posti in CIGS e occupati in imprese con più di 15 dipendenti in settori destinatari del sussidio, con lavoratori simili licenziati da imprese (i) sotto la soglia dei 15 dipendenti e attive in settori destinatari del sussidio, e (ii) sopra la soglia e attive in settori non destinatari del sussidio. La strategia di matching si basa sulle seguenti variabili osservabili: sesso; età; caratteristiche del contratto di lavoro un anno prima dell'evento di CIGS o licenziamento; stato occupazionale, numero di settimane lavorate, redditi da lavoro e dimensione d'impresa nei quattro anni precedenti l'evento; e settore di occupazione nell'anno precedente l'evento.

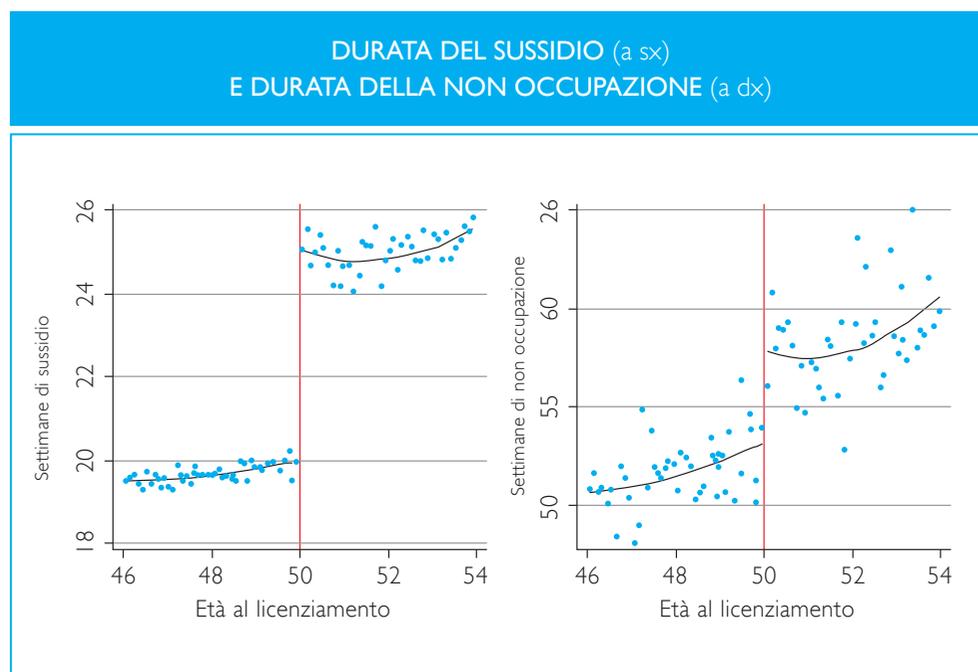
GLI EFFETTI DEI SUSSIDI DI DISOCCUPAZIONE SULLA CARRIERA LAVORATIVA: EVIDENZA SU LAVORATORI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO IN ITALIA

Vincenzo Scrutinio*

Negli ultimi anni il sistema di welfare italiano ha attraversato una serie di importanti cambiamenti. I sussidi di disoccupazione, in particolare, sono stati toccati da diverse riforme, prima con la legge Fornero (L. 92/2012) e successivamente con il *Jobs Act* (D. Lgs. 22/2015), che ne hanno profondamente cambiato struttura e funzionamento. Nonostante questo forte sforzo legislativo, pochi studi, come Sestito e Rosolia (2012), hanno provato a stimare gli effetti di questi sussidi nel contesto italiano.

I sussidi di disoccupazione svolgono due funzioni principali: in primo luogo, essi sostengono il tenore di vita dei lavoratori, fornendo una fonte di reddito alternativa; in secondo luogo, dovrebbero dare maggior tempo al lavoratore per cercare una nuova occupazione, potenzialmente migliore, agendo come dei sussidi alla ricerca di un posto di lavoro. D'altro canto, i sussidi potrebbero semplicemente aumentare la durata del periodo di non occupazione senza portare ad effettivi vantaggi.

Figura 1



In questo lavoro miro a valutare gli effetti della durata *potenziale* dei sussidi di disoccupazione sulla durata del periodo di non occupazione e sulle caratteristiche del lavoro successivamente trovato. Non è stato possibile in tale sede valutare gli effetti dei sussidi sul consumo e rimando quest'analisi e le conseguenti implicazioni di *policy* a futuri

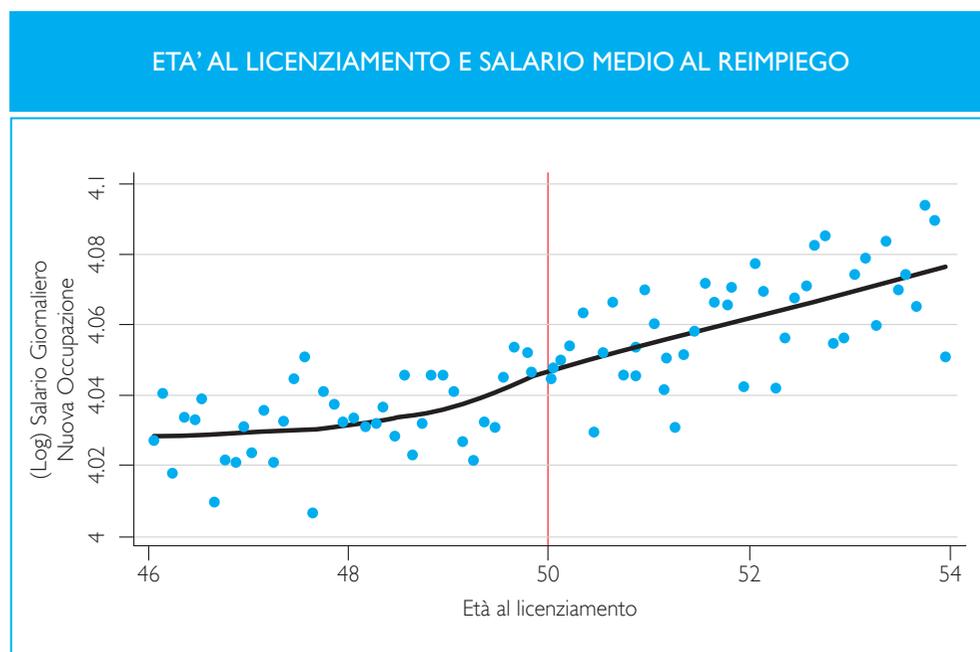
* Vincenzo Scrutinio, Phd candidate London School of Economics.

lavori. Lo studio si basa sull'universo dei percettori di Disoccupazione Ordinaria a Requisiti Normali da Febbraio 2009 a Dicembre 2012. La strategia di identificazione si basa sul fatto che la durata del sussidio fosse interamente basata sull'età al licenziamento: individui licenziati dopo i 50 anni ottenevano una durata massima di 12 mesi mentre individui licenziati prima avevano un sussidio di durata massima di 8 mesi. In pratica, si andranno a comparare individui licenziati intorno alla soglia dei 50 anni di età. Le stime si basano prevalentemente su lavoratori con un precedente contratto a tempo determinato, che hanno una minore capacità di influenzare la loro data di licenziamento. I lavoratori con un precedente contratto a tempo indeterminato presentano difficoltà ancora maggiori di rioccupazione ed effetti circa doppi rispetto a quelli presentati in questa sede.

In prima battuta, occorre valutare se una maggiore durata *potenziale* del sussidio ha effetti sulla durata *effettiva* del sussidio e sulla lunghezza del periodo di non occupazione. La Figura 1 riporta questi due effetti (durata del sussidio a sinistra e durata della non occupazione a destra): si nota un chiaro effetto in entrambi i casi con un aumento di circa 5 settimane per la durata del sussidio e di 4,7 settimane per il periodo di non occupazione. Questa maggiore durata è il risultato, in primo luogo, di una maggiore probabilità, per gli individui con una minore durata potenziale del sussidio, di trovare lavoro nei primi 8 mesi dopo il licenziamento.

In secondo luogo, coloro che hanno un sussidio di maggiore durata potenziale hanno una probabilità di reimpiego marcatamente più bassa nei successivi 4 mesi (tra l'ottavo ed il dodicesimo dal licenziamento). Questo è proprio il periodo in cui gli individui con durata potenziale di 12 mesi possono ancora percepire il sussidio mentre quelli con una durata potenziale di 8 mesi lo hanno esaurito.

Figura 2



Infine, i lavoratori con 12 mesi di durata potenziale impiegano più di un altro anno per convergere alla stessa probabilità di rioccupazione di quelli con 8 mesi di sussidio. A circa 3 anni dalla data del licenziamento, i lavoratori con durata potenziale di 12 mesi hanno la stessa probabilità di aver ritrovato lavoro rispetto ai lavoratori con durata potenziale di 8 mesi.

Questa maggiore durata del periodo di non occupazione potrebbe però servire ai lavoratori per cercare un posto di lavoro migliore: come mostra la Figura 2 questo non sembra accadere. I lavoratori licenziati poco prima e poco dopo il compimento dei 50 anni hanno salari molto simili e lo stesso vale per numerose altre caratteristiche della futura occupazione come la probabilità di avere un lavoro a tempo indeterminato e le caratteristiche dei colleghi.

In base ai risultati dello studio, i sussidi di disoccupazione hanno un effetto negativo sulla probabilità di reimpiego che non sembra essere bilanciata da un miglioramento delle prospettive occupazionali. Capire in quale misura i sussidi sostengono i consumi appare come direzione naturale di estensione della presente ricerca ed è fondamentale per valutare se una riduzione della generosità del sistema migliorerebbe la sua efficienza complessiva

RIFERIMENTI

Alfonso Rosolia and Paolo Sestito (2012). "The effects of unemployment Benefits on Italy: evidence from an Institutional Change" Bank of Italy. Temi di Discussione (Working Paper) N. 860.



LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

INTEROPERABILITÀ DELLE BANCHE DATI AMMINISTRATIVE SULLE POLITICHE PASSIVE E ATTIVE DEL LAVORO¹

Roberto De Vincenzi*

L'interoperabilità – ossia la possibilità di interrogare contemporaneamente due o più archivi amministrativi resi “coerenti e dialoganti” - è stata intesa come obiettivo di medio periodo, come punto d'arrivo dell'indispensabile percorso metodologico, tecnico, ma anche d'interpretazione semantica, che sinteticamente viene definito “trattamento e normalizzazione” di un archivio amministrativo (Bernardi, Cerroni, De Giorgi, Brancato).

In questo specifico caso, il percorso conoscitivo e di normalizzazione è stato realizzato sull'archivio delle politiche passive del lavoro, sul database che archivia le informazioni circa gli individui e le aziende di riferimento per ciascun trattamento di sostegno al reddito offerto ai lavoratori licenziati o sospesi temporaneamente. Il progetto si è posto questa finalità ed ha scelto di concentrarsi sul principale tra gli archivi amministrativi dedicati alle politiche del lavoro.

La Banca dati Percettori dell'Inps² è un archivio di microdati sulle prestazioni di sostegno al reddito strutturata, in termini di unità elementare, per singolo trattamento. In tale archivio, entrato a regime nel 2009, confluiscono tutte le informazioni anagrafiche concernenti l'individuo trattato, le informazioni riguardanti il trattamento (tipologia, date e importi) e le informazioni concernenti le aziende di riferimento registrate nei diversi sistemi informativi gestionali utilizzati dagli operatori Inps dislocati presso le oltre 300 sedi dell'Istituto di previdenza su tutto il territorio nazionale.

Benché più numerosi, i sistemi gestionali utilizzati dall'Inps afferiscono a due gruppi principali: i sistemi di gestione amministrativa delle prestazioni di sostegno al reddito in caso di disoccupazione e le prestazioni di sostegno al reddito in caso di sospensione temporanea dal lavoro. Si tratta di prestazioni molto differenti tra loro per le procedure amministrative, per i target di popolazione raggiunta e per il ruolo svolto dalle imprese. Tale differenza si ripercuote sui connotati e sulla struttura dei flussi informativi che alimentano l'archivio generale dell'Inps che li contiene entrambi.

La fornitura originaria, composta da oltre 17 milioni di record, importata all'interno del software DBMS messo a disposizione dall'Inps è stata trattata secondo le *procedure di normalizzazione* necessarie alla individuazione e gestione dei record incompleti e non validi e dei record duplicati (duplicati “fotocopia” e duplicati incoerenti).³

Sul database normalizzato sono state realizzate una serie di *analisi esplorative* che, oltre a chiarire i significati connessi alle singole informazioni, hanno permesso l'individuazione di alcuni elementi informativi, i quali, se non opportunamente controllati sono in

* Roberto De Vincenzi, ricercatore di ruolo INAPP

¹ Percorso metodologico e d'interpretazione semantica delle informazioni archiviate nel sistema informativo nazionale sulle politiche passive del lavoro finalizzato alla costruzione delle condizioni necessarie all'integrazione di differenti archivi amministrativi.

² Quale tassello principale del Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro previsto dal D.lgs. 14 settembre 2015, n. 150 - art. 13 e s.i.

³ Il processo di normalizzazione ha individuato nel complesso 727.490 record incompleti o duplicati (pari al 4,2% del totale dei record originari) eliminati dal data base e salvati su tabelle separate.

grado di distorcere e inficiare i risultati delle elaborazioni avanzate. Ci si riferisce, ad esempio, alle specificità informative riguardanti i trattamenti che coinvolgono lavoratrici domestiche o i docenti e le docenti precarie della scuola pubblica.

Le successive *analisi descrittive* hanno poi permesso di verificare come le informazioni presenti nella Banca dati Percettori rappresenti a tutti gli effetti “la fonte di dati amministrativi utilizzabili a fini statistici” robusta e attendibile. La *valutazione della qualità dell'archivio fornito* è frutto dei confronti effettuati con i dati pubblicati regolarmente dall'Osservatorio sulle Politiche del lavoro dell'Inps che ricorre alle informazioni archiviate nei sistemi gestionali dell'Inps, che sono a monte della Banca dati Percettori e che l'alimentano.⁴

Dall'analisi descrittiva, l'attività realizzata dal progetto ha successivamente testato diversi *percorsi di approfondimento*. In particolare, tali percorsi hanno riguardato:

- la ricostruzione delle *storie dei percettori* in base alle informazioni sui trattamenti di sostegno al reddito archiviate nel database dal 2009 al 31 dicembre 2016;
- la stima di una variabile riguardante l'utilizzo effettivo delle ore di sospensione (CIG) per singolo lavoratore e per singola unità produttiva;
- l'approfondimento circa l'evoluzione degli strumenti di sostegno al reddito in caso di disoccupazione (Disoccupazione – Aspl e mini_Aspl e NASpl);
- *l'analisi in profondità delle sottopopolazioni* che caratterizzano gli attuali trattamenti di NASpl, anche al fine di migliorare la progettazione di future stime di impatto dello strumento sull'occupabilità e sulla qualità dell'occupazione (De Vincenzi, De Blasio);
- la definizione, in base alla durata effettive e alle regole gestionali (sospensioni e interruzioni) dei trattamenti, della *platea potenziale dell'Assegno di ricollocazione* (per le politiche attive del lavoro)⁵ e della platea degli esclusi dallo stesso Assegno⁶, fino al massimo dettaglio territoriale/istituzionale possibile (per singolo Centro per l'Impiego pubblico).

I risultati del progetto rappresentano il punto di partenza dell'attività di ricerca avviata con il secondo ciclo del Programma *VisitInps*, finalizzata a identificare **il ruolo dei fattori che influenzano la ri-occupabilità degli individui che formano la platea dei disoccupati involontari**. Attraverso l'integrazione delle informazioni sulle prestazioni di sostegno al reddito e sugli eventi lavorativi precedenti e successivi si procederà ad una lettura simultanea di quei fattori (come i connotati dell'esperienza lavorativa pregressa, le opportunità offerte dal territorio di residenza, i connotati individuali e familiari) che, in termini probabilistici, influenzano la ri-occupabilità dell'individuo. Gli sviluppi di quest'ambito conoscitivo dovrebbe contribuire ad accrescere l'efficacia delle politiche di reinserimento, permettendo una più alta capacità di allocazione delle risorse

⁴ Per una illustrazione completa delle procedure di normalizzazione e controllo utilizzate e per i principali elementi derivati dall'analisi descrittiva dei dati si rimanda a: De Vincenzi R. e De Blasio G., (2017).

⁵ Strumento di intervento per le politiche attive regolato dal D.lgs. 14 settembre 2015, n. 150 - Art. 23 e s.i.

⁶ Si veda il paragrafo dedicato agli AASS del presente Rapporto INPS.

economiche pubbliche, aumentando la possibilità che sistemi regionali di erogazione delle misure di ri-attivazione hanno di offrire servizi sufficientemente efficaci.

RIFERIMENTI

Bernardi A., Cerroni F., De Giorgi V., *“Uno schema standardizzato per il trattamento statistico di un archivio amministrativo”*; ISTAT Working Papers, n. 4/2013.

Brancato G. (a cura di), *“Linee guida per la qualità dei processi statistici che utilizzano dati amministrativi”*; Versione I.1, ISTAT, 2016.

De Vincenzi R. e De Blasio G., (2017), *“Interoperabilità delle banche dati amministrative sulle politiche passive e attive del lavoro”*; WorkINPS Paper, n. 7, ottobre.

De Vincenzi R., *“Verso una maggiore integrazione tra politiche attive e politiche passive del lavoro. Problemi attuativi”*, in «Economia e Società regionale», XXXV(3), Franco Angeli, Milano, 2017.

De Blasio G. e De Vincenzi R., *“La Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (Naspi) e le politiche attive del lavoro: la platea potenziale e la non platea dell'Assegno di ricollocazione”*, in corso di pubblicazione in “SINAPPSI” rivista scientifica dell'INPAPP.

QUAL È L'IMPATTO DELLE POLITICHE REGIONALI SUL MERCATO DEL LAVORO LOCALE?

Guido Pellegrini*; Augusto Cerqua**

Molti paesi, entro e fuori l'Europa, utilizzano politiche *place-based* per stimolare la crescita e l'occupazione nelle aree in ritardo di sviluppo. Sebbene tali politiche siano il cuore degli interventi nazionali di contrasto alle disuguaglianze regionali, sono ancora relativamente pochi gli studi che ne valutano gli effetti sul territorio. La principale difficoltà nella valutazione empirica degli effetti di queste politiche risiede nella loro intrinseca endogeneità: maggiore è il ritardo di sviluppo di una regione, maggiore è in genere l'intensità dell'intervento pubblico, rivolto allo scopo di colmare tale gap, cosicché risulta particolarmente difficile separare l'impatto della politica dai fattori di contesto.

D'altronde, questa è proprio la domanda che pongono i *policy maker*, che chiedono di capire se la spesa effettuata per sviluppare l'economia locale e per attrarre imprese da altre aree abbia avuto un impatto positivo e significativo, ad esempio sull'occupazione del territorio interessato.

Recentemente, Moretti (2010), con un lavoro precursore di un intero filone di letteratura, ha mostrato l'esistenza di moltiplicatori locali positivi delle politiche basati principalmente su effetti di reddito ed effetti di agglomerazione, che creano occupazione specie nei settori terziari. Il problema dell'endogeneità viene risolto utilizzando un approccio alla Bartik, ovvero stimando, in maniera piuttosto semplice, il probabile impatto di uno *shock* aggregato sull'economia dell'area. Numerosi studi hanno sostanzialmente applicato il metodo di Moretti, ad esempio De Blasio e Menon (2011) per l'Italia, Gerolimetto e Magrini (2014) per la Spagna, Moretti e Thulin (2013) per la Svezia. D'altronde, l'uso di uno strumento come quello di Bartik si basa su ipotesi particolarmente restrittive e, soprattutto, semplificatrici del problema dell'endogeneità. Appare inoltre curioso il fatto che, pur volendo valutare gli effetti locali di politiche *place-based*, non vengano esaminati gli effetti di una tale politica per stimarne il moltiplicatore. E' quello che viene presentato in questo studio.

Come in Moretti (2010), anche in questo lavoro si vogliono misurare gli effetti di una politica regionale sul mercato di lavoro locale. Le novità rispetto alla recente letteratura sulla stima dei moltiplicatori locali sono numerose: pur avendo come punto di partenza il modello proposto da Moretti (2010), viene utilizzata come *shock di policy* una tipica politica locale di sviluppo, quindi più adatta a individuare gli effetti locali di tali shock; si sfrutta inoltre una variabile strumentale innovativa e maggiormente adatta alla stima di effetti locali disaggregati, anche a livello di singola impresa; si considera la presenza di effetti di *spillover* tra sistemi locali, generalmente trascurata in letteratura; infine a tale scopo si è costruito un data set innovativo che ha sfruttato i dati sui dipendenti dell'Archivio Inps. La politica regionale che rappresenta lo shock esogeno nel modello utilizzato è la L. 488 del 1996, probabilmente il più importante strumento di intervento nelle aree povere in Italia nello scorso ventennio.

* Guido Pellegrini, Sapienza, Università di Roma

** Augusto Cerqua, coautore, Università di Westminster

L'obiettivo della ricerca è stato quindi di valutare l'effetto dell'occupazione addizionale generata dall'investimento agevolato dalla L. 488 sul sistema locale del lavoro (SLL) di appartenenza, tenendo conto della possibile endogeneità della variabile indipendente. Il periodo di stima è dal 1995 (anno prima dell'applicazione della legge) al 2006 (anno in cui si erano conclusi la maggior parte degli investimenti agevolati). I SLL interessati sono solo quelli del Mezzogiorno, per considerare solo le aree in cui l'intervento della L. 488 è stato massiccio. I risultati dell'analisi empirica mostrano innanzitutto che politiche *place-based* hanno un impatto positivo e significativo sulla crescita anche occupazionale a livello locale.

Inoltre tali effetti positivi più che compensano anche gli effetti di *spillover* da economie locali confinanti che risultano negativi, determinati probabilmente dalla presenza di modesti effetti di spiazzamento di tipo spaziale legati alla crescita dei prezzi dei fattori. Nel complesso, per ogni nuovo posto di lavoro creato dalla L. 488 se ne genera un quarto nel manifatturiero, oltre uno e mezzo nei servizi. Questi risultati sono simili a quanto trovato da Moretti (2010) per gli U.S., ma maggiori rispetto a quanto rilevato in letteratura in Italia, Spagna e Svezia, dove l'impatto risulta modesto o nullo.

I motivi di queste differenze sono molteplici. In primo luogo, l'utilizzo di dati molto affidabili sull'occupazione dipendente, derivati dall'Archivio Inps, può aver ridotto l'errore di misurazione delle stime. In secondo luogo, l'uso di uno strumento più credibile rispetto alla letteratura precedente, e che individua lo shock esogeno ricevuto dall'occupazione a livello d'impresa, può aver migliorato l'identificazione del moltiplicatore. Il fatto che lo strumento derivi dall'uso di una politica *place-based* aumenta la validità esterna dei risultati. Infine sicuramente conta in questa stima l'aver limitato l'analisi alle regioni del Mezzogiorno, afflitte da tassi di disoccupazione molto elevati e quindi da una offerta di lavoro più elastica.

La conclusione di questo lavoro è che politiche *place-based* di sostegno alla crescita e all'occupazione ben strutturate, efficienti e ben gestite, come la L. 488, hanno un effetto positivo e significativo sullo sviluppo locale, con moltiplicatori occupazionali significativi. Inoltre l'impatto appare maggiore nei settori dei servizi. Questo è coerente con l'effetto reddito segnalato da Moretti che porta a una redistribuzione dei posti di lavoro fra settori *tradable* e non *tradable*, ma anche alla letteratura relativa al *Baumol disease*, basata sui divari di crescita della produttività nei due settori.

RIFERIMENTI

Moretti E. (2010). "Local multipliers"; *American Economic Review: Papers and Proceedings* 100: 1-7.

De Blasio G. e Menon C. (2011). "Local effects of manufacturing employment local effects of manufacturing employment growth in Italy"; *Giornale degli Economisti* 70: 101-112.

Gerolimito M. e Magrini S. (2014). "Spatial analysis of employment multipliers in spanish labor markets"; *Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica* LXVIII(3/4): 87-94.

Moretti E. e Thulin P. (2013). "Local multipliers and human capital in the United States and Sweden"; *Industrial and Corporate Change* 22(1): 339-362.



LA TRANSIZIONE SCUOLA LAVORO

LA TRANSIZIONE UNIVERSITÀ-LAVORO. LA SCELTA DEL CORSO DI LAUREA COME DETERMINANTE DI REDDITO, OCCUPAZIONE E CARRIERA

Massimo Anelli*

L'istruzione universitaria è un'importante determinante di successo nella carriera lavorativa, ma frequentare l'università non è di per sé sempre garanzia di impiego e reddito elevato. Nel 2016 solo il 26,2% degli italiani tra i 30 e i 34 anni aveva una laurea, il numero più basso per l'intera Unione Europea (la media UE-27 era invece del 39,2 %). Nonostante la bassa offerta di laureati, il tasso di disoccupazione per gli italiani laureati tra i 25 e i 39 anni è stato del 17,1% nel 2016 (in Germania lo stesso tasso era del 2,8%).

Questo dato è particolarmente alto se comparato a quello del 21,1% degli Italiani con il solo diploma superiore. Questi numeri sono il sintomo di un sistema di istruzione universitaria che non prepara adeguatamente gli studenti per il mercato del lavoro e che fornisce ad un numero troppo elevato di studenti competenze che non sono richieste sul mercato del lavoro. Inoltre, la mancanza di informazione e sensibilizzazione sugli effetti della scelta del corso di laurea spinge gli studenti a fare scelte universitarie potenzialmente sub-ottimali. Il dato aggregato sul totale dei laureati è infatti poco informativo, poiché nasconde differenze abissali nei rendimenti economici dei diversi corsi di laurea.

Grazie al collegamento di dati individuali sulle carriere accademiche di 30.000 studenti liceali della città di Milano a dati individuali dell'Inps su occupazione, settore e salari, questo studio analizza la probabilità di impiego e il reddito atteso di ciascun corso gruppo disciplinare di laurea, controllando per caratteristiche individuali e selezione.

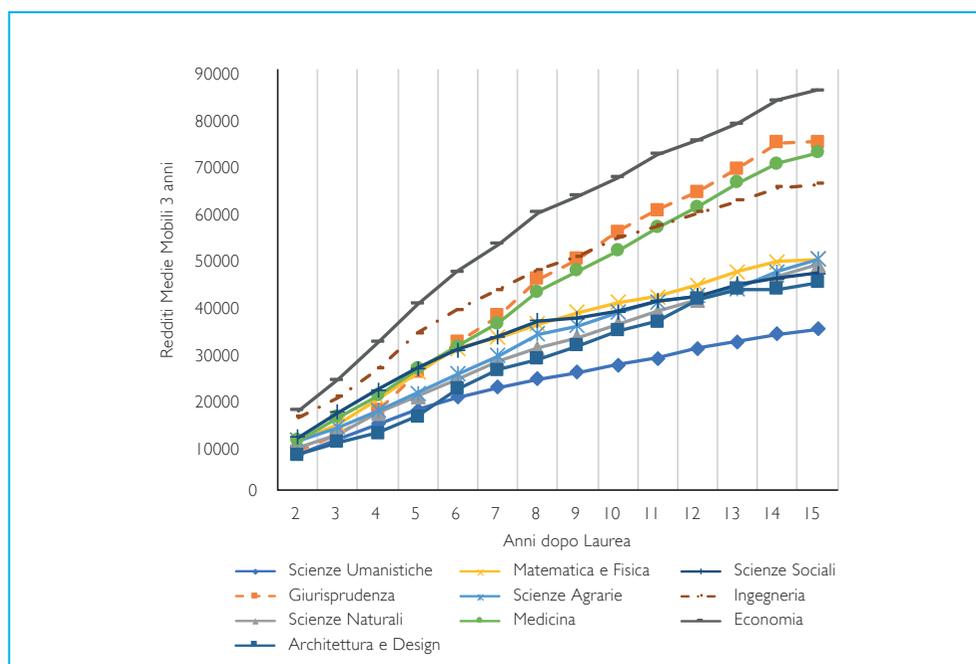
Differenze fra misure di reddito e occupazione aggregate per corso di laurea dipendono in parte da differenze sistematiche tra studenti: per esempio gli studenti più bravi al liceo guadagneranno di più indipendentemente dal corso di laurea scelto. Pertanto il titolo di studio contribuisce solo in parte a determinare il reddito individuale. Per isolare il "rendimento puro" di un corso di laurea, ho utilizzato pertanto regressioni multivariate (e strategie econometriche più elaborate) che includono tutte le caratteristiche degli studenti e ne "assorbono" l'effetto sul reddito. Nella sostanza ho stimato il rendimento "puro" di lauree diverse per individui caratterizzati da stessa età e sesso, che hanno frequentato la stessa scuola superiore e sezione, che si sono diplomati con lo stesso voto e provenienti dalla stessa zona della città e *background* familiare.

La Figura 1 mostra le traiettorie di reddito atteso dei corsi di laurea (raggruppate per gruppo disciplinare) da 1 a 15 anni dopo la laurea, stimate "assorbendo" gli effetti delle caratteristiche individuali come descritto precedentemente.

* Massimo Anelli, Università Bocconi di Milano

Figura 1

REDDITO ATTESO NEI PRIMI 15 ANNI DOPO LA LAUREA PER GRUPPO DISCIPLINARE, CONTROLLANDO PER SELEZIONE E CARATTERISTICHE INDIVIDUALI
 Calcolato su individui laureatasi nella università di Milano tra il 1990 e il 2010
 (Reddito misurato in Euro del 2016)



Il grafico mostra forti differenze nei rendimenti “puri” dei corsi di laurea (un premio medio del 107% per Economia e Commercio rispetto a Scienze Umanistiche nei primi 25 anni dopo la laurea). Interessante anche notare le differenti traiettorie nel tempo di diversi corsi di laurea, con Ingegneria che garantisce rendimenti molto alti nei primissimi anni dopo la laurea, venendo però raggiunta e nettamente superata dalle Scienze Giuridiche e Mediche dopo circa 10 anni dalla laurea.

Questo studio approfondisce anche le possibili ragioni di tali forti differenze fra corsi di laurea, imputabili per larga parte a differenze nella probabilità di “eventi estremi”: mentre la probabilità di ottenere un reddito al top 1% della distribuzione italiana è del 2% per i laureati in Scienze Umanistiche, sale a 15/16% per i laureati in Scienze Giuridiche ed Economia e Commercio. Specularmente, la probabilità di ottenere un reddito sotto la soglia della povertà è molto più alta per Scienze Umanistiche (16%) che per Economia e Commercio (5%) o Medicina (2%).

Questo fenomeno si può spiegare studiando la tipologia di contratto (e pertanto la qualità dell’impiego) dei laureati dei vari corsi di laurea: mentre la probabilità di avere un contratto a tempo determinato nel corso dei primi 25 anni dopo la laurea è molto bassa per Ingegneria (15%) ed Economia (20%), sale fortemente per lauree quali Architettura, Design (45%) e Scienze Umanistiche (46%).

Lo studio della transizione dei laureati sul mercato del lavoro ha permesso anche

di analizzare il cosiddetto fenomeno del “*Mis-match*” fra competenze acquisite nel corso di laurea e l'effettiva occupazione ricoperta sul mercato del lavoro. Questa ricerca mostra infatti che la probabilità di essere impiegati in un'occupazione (di un certo settore) che non richiede una laurea è particolarmente alta per Architettura e Design (41%) e Scienze Umanistiche (30%), mentre scende al 5% per i laureati di Medicina. Questi numeri rappresentano una chiara prova dell'esistenza di un eccesso di offerta di laureati proprio per quei corsi di laurea con bassi rendimenti salariali.

I risultati del progetto contribuiscono a far luce sui meccanismi e le inefficienze che caratterizzano la transizione università-lavoro ed ad indirizzare meglio risorse e politiche pubbliche dell'istruzione. Per esempio, una migliore informazione sulle aspettative di reddito e di impiego dei diversi corsi di laurea potrebbe certamente aiutare gli studenti a scegliere il proprio percorso accademico in maniera più consapevole e ottimale, soppesando le proprie preferenze accademiche con le prospettive di carriera. Un intervento di questo genere potrebbe essere realizzato a bassissimo costo per le casse dello Stato, ma potrebbe ridurre sensibilmente l'eccesso di offerta di laureati di certe discipline.

ISTRUZIONE SCIENTIFICA E INNOVAZIONE

Nicola Bianchi*

La relazione tra istruzione e innovazione è materia di intenso studio accademico, data la sua importanza per la crescita economica e la produttività. Solo di recente, tuttavia, la crescente disponibilità di dati amministrativi dettagliati ha permesso ai ricercatori di identificare su larga scala quali siano le condizioni individuali capaci di stimolare l'innovazione.

Questa ricerca utilizza un cambiamento netto nei requisiti di ammissione alle facoltà scientifiche italiane per studiare come l'istruzione scientifica influisca sull'innovazione. Fino al 1960, solo gli studenti diplomati presso i licei potevano iscriversi presso le facoltà scientifiche. Gli studenti degli istituti tecnici industriali ricevevano una formazione pratica in molte discipline tecniche, ma non potevano proseguire la loro istruzione a livello universitario. Nel 1961, agli studenti degli istituti industriali fu concesso per la prima volta di iscriversi alle facoltà scientifiche.

Tra gli studenti dell'industriale con un voto di maturità nel primo quartile (25% degli studenti con il voto più alto), la propensione a innovare è calata tra il 43% e il 58% dopo il 1961. Tra gli studenti dell'industriale con un voto di maturità negli ultimi tre quartili, invece, la propensione a innovare è aumentata dopo la riforma.

Per spiegare questi diversi effetti sull'innovazione, abbiamo studiato le scelte occupazionali contenute nei dati Inps. Prima della riforma universitaria, gli studenti dell'industriale erano per lo più impiegati in aziende manifatturiere come tecnici altamente qualificati e svolgevano occupazioni con un'alta probabilità di produrre brevetti. Dopo la riforma (e quindi dopo aver conseguito una laurea scientifica), molti studenti con un voto di maturità nel primo quartile si sono spostati verso occupazioni con minor propensione all'innovazione, come ingegneri professionisti e dipendenti pubblici. Gli studenti dell'industriale con un voto di maturità negli ultimi tre quartili, invece, sono rimasti impiegati nel privato, perlopiù nel settore manifatturiero. Dopo aver conseguito una laurea scientifica, però, hanno potuto ricoprire ruoli manageriali associati ad un elevato livello di innovazione.

Questi risultati dimostrano come il rapporto tra istruzione scientifica ed innovazione sia complesso. Individui con una laurea scientifica sono ricercati anche da settori economici non specializzati nella produzione di brevetti tecnologici. Le loro competenze, infatti, risultano utili in molteplici campi. Oggi, ad esempio, banche ed imprese finanziarie assumono molti ingegneri informatici e matematici con lo scopo di creare algoritmi per il trading. Di conseguenza, politiche pubbliche che incentivino lo studio delle materie scientifiche potrebbero non ottenere il risultato sperato di incrementare il numero degli inventori.

* Nicola Bianchi, Assistant Professor, Kellogg School of Management, Chicago

ASPETTATIVE DI INSTABILITÀ OCCUPAZIONALE E DI REDDITO DEI GIOVANI ITALIANI LAUREATI SENZA LAVORO: CARATTERISTICHE E IMPATTO SU SCELTE E COMPORTAMENTI

Chiara Binelli*

L'obiettivo del progetto di ricerca è lo studio delle aspettative occupazionali e di reddito dei giovani senza lavoro, e di come queste aspettative influiscono sulle scelte e i comportamenti dei giovani. Il progetto utilizza un dataset originale raccolto con l'indagine *Italian Youth Employment Survey* (IYES) condotta online tra gennaio e febbraio 2015 su un campione nazionale rappresentativo di giovani italiani laureati senza lavoro. La banca dati IYES contiene informazioni dettagliate su salari e prospettive di lavoro future che consentono di costruire misure precise del grado di instabilità occupazionale e di reddito che i giovani fronteggiano.

I dati IYES mostrano che i giovani laureati italiani senza lavoro fronteggiano una forte instabilità occupazionale e di reddito: il 60 per cento si aspetta una bassa probabilità di iniziare a lavorare nei prossimi 12 mesi e di trovare lavoro senza utilizzare contatti personali e famigliari; l'80 per cento si aspetta una bassa probabilità di trovare un lavoro che offra tutela previdenziale e copertura pensionistica adeguate; oltre il 70 per cento si aspetta di essere assunto per non oltre un anno, e il 53 per cento per non oltre 6 mesi (Binelli 2017).

Le banche dati Inps sono state utilizzate per costruire indicatori accurati del contesto economico in cui gli individui formano le aspettative future. In particolare, grazie alla Banca dati delle Prestazioni a Sostegno del Reddito e il Rapporto del Lavoro Mensile, sono state costruite medie per provincia di ammontare e durata dei sussidi di disoccupazione, statistiche della distribuzione dei salari (media, minimo, massimo, varianza), e indicatori del grado di instabilità occupazionale e di reddito, come percentuale di contratti di lavoro a tempo indeterminato, a breve termine, e part-time. Da un confronto tra il valore degli indicatori costruiti per i giovani tra i 25 e i 34 anni e per il resto della popolazione, emerge come il mercato del lavoro dei giovani in Italia si caratterizzi per occupazioni instabili e a reddito inferiore (Binelli 2017).

Utilizzando la provincia di residenza per collegare i dati individuali IYES con gli indicatori provinciali costruiti dai dati Inps, è stato stimato un modello a due livelli per valutare come le aspettative occupazionali e di reddito dipendano dalle caratteristiche del mercato del lavoro che i giovani fronteggiano, e come le condizioni di contesto economico determinino l'impatto che le aspettative hanno su scelte e comportamenti, e su aspetti di benessere individuale, come ottimismo sulle prospettive professionali future e fiducia in se stessi.

I risultati mostrano come le aspettative occupazionali e di reddito dipendano soprattutto da fattori individuali tra cui avere contatti famigliari e personali per trovare lavoro, poter rivolgersi alla famiglia di origine in caso di difficoltà economiche, e non essere avversi al rischio, mentre le variabili di contesto economico svolgono un ruolo secondario, nonostante abbiano un impatto significativo e nella direzione attesa (Binelli 2017).

* Chiara Binelli: Assistant Professor, Università di Milano Bicocca; Co-Director, Centro per la Ricerca e il Progresso Sociale

I risultati mostrano, inoltre, come le aspettative occupazionali e di reddito abbiano un impatto significativo su scelte e comportamenti dei giovani e su aspetti di benessere individuale. In particolare, la ricerca di un lavoro, la decisione di avere un figlio, la partecipazione politica, la soddisfazione con il processo politico democratico, il livello di soddisfazione con la propria vita, il grado di ottimismo sulle proprie prospettive professionali future, la possibilità di pianificare il futuro senza essere costretti a posticipare decisioni importanti dipendono in modo significativo dal grado di stabilità occupazionale e di reddito che i giovani fronteggiano (Binelli 2017, Loveless and Binelli 2017).

Nel loro complesso, i risultati hanno importanti implicazioni di politica pubblica. Studiare i fattori che determinano le aspettative occupazionali e di reddito dei giovani senza lavoro e come le aspettative influiscono su scelte e comportamenti è di importanza cruciale per mettere in atto efficaci interventi di politica pubblica che consentano ai giovani di pianificare il futuro.

RIFERIMENTI

Binelli Chiara, 2017. *“Employment and Earnings Expectations of Jobless Young Skilled: Evidence from Italy”*; WorkINPS Paper Number 8, ISSN 2532-8565.

Loveless Matthew, and Chiara Binelli, 2017. *“Economic Expectations and Satisfaction with Democracy: Evidence from Italy”*; CeRSP Working Papers Series: WPI 17/01.

IL VALORE DELLE AZIENDE NELLE CARRIERE LAVORATIVE: IL CASO DELL'APPRENDISTATO

Luca Citino*

Tradizionalmente l'economia del lavoro ha spiegato le disuguaglianze salariali tramite differenze nelle caratteristiche individuali determinate prima dell'ingresso nel mercato del lavoro: livello di istruzione, quoziente intellettivo, estrazione sociale della famiglia etc. Negli ultimi anni si è invece enfatizzato il ruolo delle caratteristiche d'impresa. Recenti ricerche hanno trovato che la sola eterogeneità di impresa può spiegare fino al 20% delle disuguaglianze salariali di lavoratori altrimenti simili (Card, Cardoso, Heining, Kline, 2018).

Nonostante quest'ultimo fatto sia ben assodato e confermato per più paesi, ancora sappiamo molto poco dei meccanismi che generano questi "premi d'impresa". Una delle possibili ipotesi è che imprese migliori possano formare i lavoratori tramite processi di training aziendale e che questo possa beneficiarli nel futuro in termini di migliori carriere.

In questo studio guardiamo al valore della formazione aziendale in vari tipi di impresa, misurata nei dati Inps tramite il contratto di apprendistato. Misurare quale sia l'effetto dell'apprendistato sulle carriere dei lavoratori è complesso, poiché i lavoratori che ottengono un contratto di questo tipo potrebbero essere diversi in maniera sostanziale dai lavoratori che non l'ottengono, rendendo privo di significato ogni paragone.

Per identificare in maniera convincente un nesso causale tra apprendistato e sviluppo della carriera, sfruttiamo un esperimento naturale rappresentato dalla "riforma Biagi" (d.lgs. 276/2003), che ha esteso per la prima volta l'apprendistato ai giovani tra 25 e 29 anni al di fuori delle imprese artigiane, ma in momenti diversi a seconda della regione o del contratto collettivo con cui veniva stipulato il rapporto di lavoro. Due individui simili nella fascia di età tra 25 e 29 anni potevano avere maggiore o minore accesso a questo tipo di contratto indipendentemente dalla propria bravura o interesse per esso, ma solo a causa della maggiore o minore presenza di aziende idonee nelle immediate vicinanze.

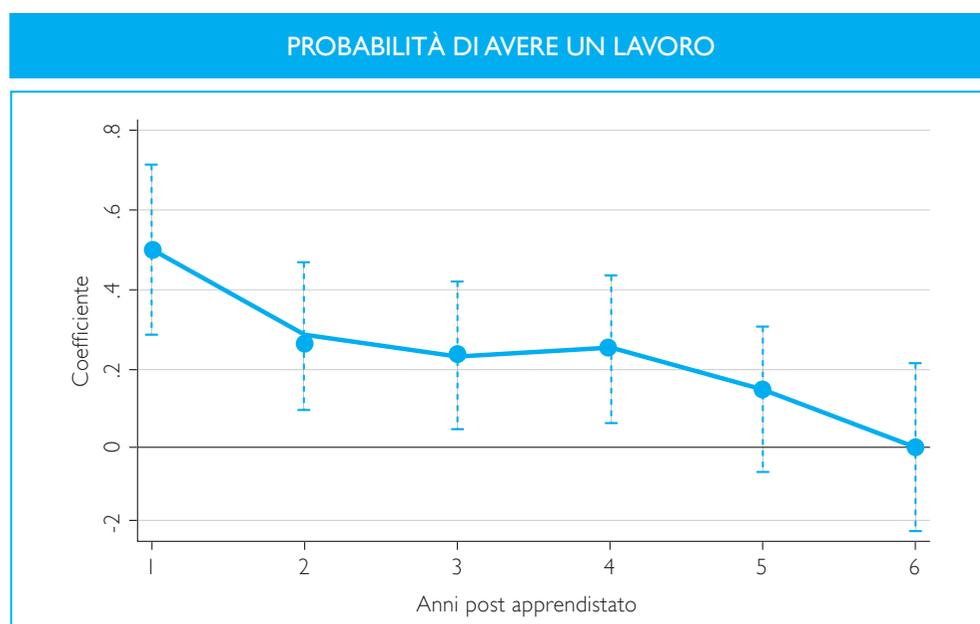
A questo scopo abbiamo costruito una misura a livello di sistema locale del lavoro (SLL) che catturasse l'evoluzione nel tempo della probabilità di ottenere un apprendistato nella fascia di età 25-29 per via delle opportunità generate dalla riforma. Tale misura è definita (in ogni periodo) come la quota di imprese in grado di assumere, in base a regione e settore di appartenenza, un apprendista nella fascia di età 25-29. Per costruire in modo appropriato questa misura ci siamo serviti delle banche dati di CNEL e ISFOL (oggi INAPP) per ottenere informazioni sulle date di tutte le leggi regionali e rinnovi dei contratti collettivi legati all'implementazione di questa riforma. Nei dati abbiamo riscontrato che maggiore questa quota, maggiore la probabilità per un individuo di ottenere un contratto di apprendistato, anche controllando per numerose caratteristiche individuali. Abbiamo poi seguito le

* Luca Citino, London School of Economics and Political Science

carriere di questi individui e paragonato alcuni *outcomes* di interesse di lavoratori appartenenti a coorti e SLL più o meno esposti alla riforma. Tali *outcomes* includono la probabilità di avere un lavoro e la qualità di quest'ultimo, misurata in termini di stabilità occupazionale e salario.

I risultati delle analisi fin qua svolte indicano che, in media, un individuo indotto dalla riforma ad iniziare un apprendistato ottiene sì una maggiore stabilità occupazionale nel breve periodo, ma ritorna allo sviluppo di carriera che avrebbe avuto in assenza di apprendistato nel lungo periodo. Questo è mostrato nella Figura 1.

Figura 1



Ogni punto indica la differenza nella probabilità di essere occupato tra due individui nati nello stesso anno e osservati alle stesse età, uno dei quali ottiene un contratto di apprendistato per via della riforma. Questa differenza viene misurata per vari anni successivi all'inizio dell'apprendistato. L'apprendistato offre una buona opportunità lavorativa ma sembra che non riesca a spostare, in media, il profilo di carriera di un individuo.

E' possibile che l'effetto medio fin qua misurato nasconda effetti eterogenei a seconda del tipo di impresa. Nelle fasi successive di questo studio ci proponiamo di indagare se le imprese più grandi o più produttive riescano effettivamente a spostare i lavoratori su traiettorie di carriera più elevate, offrendo apprendistati di alta qualità e alto valore formativo.

RIFERIMENTI

Card, D., Cardoso, A. R., Heining, J., & Kline, P. (2018). "Firms and labor market inequality: Evidence and some theory"; *Journal of Labor Economics*, 36(S1), S13-S70.

LA TRANSIZIONE MERCATO DEL LAVORO PENSIONE

LE RIFORME PENSIONISTICHE E GLI EFFETTI DI BREVE PERIODO SUL MERCATO DEL LAVORO¹

Giulia Bovini^{*}; Matteo Paradisi^{**}

Il lavoro analizza gli effetti di breve periodo sul mercato del lavoro delle riforme che innalzano i requisiti anagrafici e contributivi per accedere ai benefici pensionistici. Tali riforme riducono l'incentivo dei lavoratori più anziani a ritirarsi dalla vita lavorativa nella data che avevano scelto sulla base delle meno stringenti regole pensionistiche previgenti. Ne consegue che, nel breve periodo, aumenta il tasso di trattenimento dei lavoratori più anziani presso le imprese. La prima parte del lavoro analizza se e come le imprese modificano la domanda di lavoro in risposta a tali dinamiche. La seconda parte del lavoro esplora se e come gli aggiustamenti della domanda di lavoro impattano sulle carriere dei colleghi dei lavoratori più anziani, con un'attenzione particolare alla dinamica dei redditi da lavoro. La terza parte del lavoro studia se l'inasprimento dei requisiti per accedere ai benefici pensionistici genera esternalità che impattano sulle altre principali prestazioni di sicurezza sociale, analizzandone l'utilizzo tanto da parte dei lavoratori più anziani quanto da parte dei colleghi più giovani.

L'analisi si concentra sugli effetti della riforma delle pensioni Fornero emanata nel 2011 ed entrata in vigore a partire da gennaio 2012. Il lavoro innanzitutto conferma l'efficacia della riforma nell'innalzare l'età media al momento del pensionamento, in linea con l'accresciuta longevità delle coorti interessate. Grazie alla disponibilità di informazioni circa il genere, l'età e la storia contributiva, si calcola, per ciascun lavoratore che sarebbe stato prossimo al pensionamento sotto le regole previgenti, l'allungamento della vita lavorativa residua teorica indotto dalla riforma; analisi econometriche mostrano poi che maggiore è tale allungamento, maggiore è l'incremento della vita lavorativa residua effettiva. La riforma ha dunque aumentato il tasso di trattenimento dei lavoratori più anziani presso le imprese. Dato il breve periodo intercorso tra la definizione delle nuove regole e l'implementazione delle stesse, è ragionevole assumere che le imprese non potessero anticipare il contenuto esatto delle nuove disposizioni e che, di conseguenza, tale aumento si configuri come un evento inaspettato.

La prima parte del lavoro documenta che le imprese più esposte alla riforma – definite come le imprese in cui il tasso di trattenimento dei lavoratori più anziani aumenta in misura maggiore a causa di differenze idiosincratichette nelle caratteristiche demografiche e nelle storie contributive di tali lavoratori – aggiustano la propria domanda di lavoro negli anni immediatamente successivi (2012-2015). I risultati preliminari mostrano un incremento dei licenziamenti di lavoratori con contratto a tempo indeterminato, che si concentra tra quelli adulti (con più di 35 anni) ed anziani (con più di 55 anni). Ancorché piccolo in termini assoluti, l'effetto è rilevante in termini percentuali e statisticamente

^{*} Giulia Bovini, LSE e Banca d'Italia

^{**} Matteo Paradisi, Harvard University

¹ Le idee e le opinioni sono di esclusiva responsabilità degli autori e non impegnano quella dell'istituzione di appartenenza

significativo. Si osservano inoltre sia una più modesta riduzione delle assunzioni, concentrata tra i lavoratori giovani e adulti, sia una più contenuta riduzione dei rinnovi dei contratti a tempo determinato. Questi aggiustamenti interessano i colleghi o coloro che cercano lavoro nelle occupazioni (operai, impiegati, dirigenti) dei lavoratori anziani trattenuti; sono inoltre eterogenei tra imprese: in particolare, gli effetti sono maggiori per le imprese che presentano un più alto tasso di *turnover* nel periodo antecedente alla riforma (2009-2011).

La seconda parte del lavoro studia se gli aggiustamenti della domanda di lavoro descritti nella prima parte hanno un effetto sulla dinamica dei redditi da lavoro dei colleghi dei lavoratori anziani. Analisi preliminari documentano che colleghi impiegati alla data di annuncio della riforma in imprese più esposte mostrano traiettorie salariali relativamente peggiori negli anni successivi (2012-2015). Ulteriori stime sembrano indicare che circa metà della differenza osservata nei redditi è attribuibile all'effetto dei licenziamenti o dei mancati rinnovi contrattuali, mentre l'altra metà può dipendere da modifiche delle dinamiche delle retribuzioni all'interno delle imprese.

Le prime evidenze della *terza parte* del lavoro mostrano che i lavoratori anziani, la cui vita lavorativa residua è allungata maggiormente dalla riforma, usufruiscono con maggiore frequenza di sussidi di disoccupazione e di indennità di mobilità, così come di pensioni di disabilità. Anche i colleghi di tali lavoratori hanno più probabilità di ricevere forme di sostegno al reddito collegate a eventi di disoccupazione. Tali esternalità negative sulle altre prestazioni di sicurezza sociale e l'esternalità fiscale negativa dovuta alla compressione dei redditi da lavoro dei colleghi più giovani risultano, tuttavia, inferiori ai benefici in termini di finanze pubbliche che scaturiscono dalla riduzione della spesa pensionistica e dall'aumento dell'imponibile fiscale dei lavoratori più anziani che si trattengono al lavoro più a lungo. Inoltre, i costi hanno natura transitoria, a fronte di benefici in termini di sostenibilità di lungo periodo del sistema previdenziale.

I dati contenuti negli archivi disponibili presso l'Inps costituiscono una fonte informativa preziosa e sono stati fondamentali per condurre le analisi presentate in questo lavoro. In particolare, il lavoro combina le informazioni provenienti dagli estratti conto dei lavoratori – necessari per stimare l'impatto della riforma sulla vita lavorativa residua di ciascuno di essi, per seguirne la carriera lavorativa e per osservare l'utilizzo delle diverse prestazioni di sicurezza sociale - con le informazioni provenienti dai flussi mensili alimentati dalle dichiarazioni UniEmens, che consentono di osservare le caratteristiche delle imprese e la composizione della forza lavoro.

I NUCLEI FAMILIARI

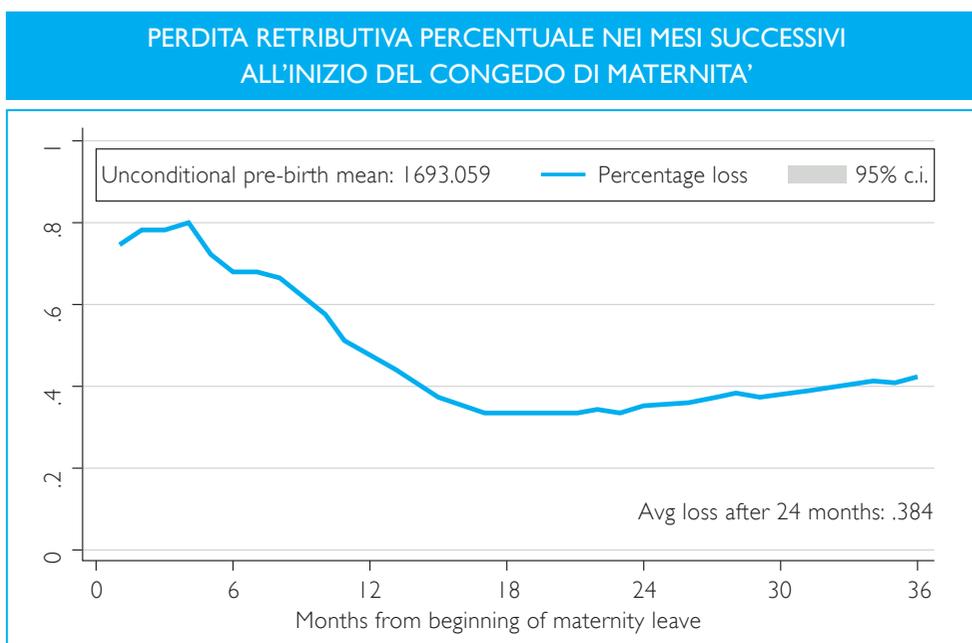
IL COSTO DELLA MATERNITÀ SUL MERCATO DEL LAVORO: UN CONGEDO PIÙ BREVE È UTILE?

Enrica Maria Martino*

Nonostante l'aumento della partecipazione femminile al lavoro, i divari retributivi di genere restano significativi in quasi tutte le economie occidentali: nuova evidenza empirica suggerisce che l'asimmetria degli effetti che la genitorialità ha su padri e madri, in termini di responsabilità di cura e prospettive di carriera, potrebbe essere una delle determinanti più importanti delle persistenti disuguaglianze sul mercato del lavoro.

In particolare, l'Italia presenta uno dei divari retributivi più alti d'Europa, trainato, a fronte di un divario salariale molto basso, da un basso tasso di occupazione femminile. Tale evidenza nasconde una duplice realtà: da una parte, il *tasso di occupazione delle donne single* è in linea con la media europea; dall'altra, il *tasso di occupazione delle donne con figli* è il più basso in Europa, dopo la Grecia, (dati Eurostat) rispecchiando la difficile conciliazione di maternità e lavoro nel Paese.

Figura 1



Nella mia ricerca, analizzo l'effetto della nascita di un figlio sulla retribuzione della madre e l'impatto di incoraggiare congedi parentali più brevi su diversi *outcomes* sul mercato del lavoro.

L'analisi empirica, svolta con la metodologia *event study*, mostra che dopo la nascita di un

* Enrica Maria Martino INED, Paris and CHILD – Collegio Carlo Alberto.

figlio le retribuzioni della madre crollano del 38% al di sotto del loro livello potenziale, e tale perdita è persistente nel tempo. La Figura 1 mostra la perdita percentuale rispetto al livello potenziale delle retribuzioni, cioè il livello delle retribuzioni in assenza della nascita del figlio se la donna avesse seguito il trend precedente all'evento.

Non si riscontra alcuna perdita sulle retribuzioni del padre, per cui l'evento nascita allarga i differenziali retributivi all'interno delle coppie di circa il 30%. La maggior parte di tale perdita è attribuibile all'uscita delle donne dal mercato del lavoro (che riguarda circa il 20% delle neo madri): la riduzione dell'offerta di lavoro al margine intensivo (meno disponibilità di straordinari, passaggio da contratti *full time* a *part time*, maggiore probabilità di giorni di assenza) comportano una perdita di più del 10% anche per le donne che ritornano al lavoro dopo la nascita del figlio.

Una delle possibili determinanti dell'effetto negativo della maternità sulle prospettive di carriera identificata dai modelli economici è la lunghezza dell'interruzione del percorso lavorativo subito dopo la nascita del figlio: lunghi periodi lontani dal mercato del lavoro si tradurrebbero in un deterioramento significativo del capitale umano ed in un ritardo nell'accumulazione di esperienza lavorativa che renderebbero difficile il rientro al lavoro, cosicché scelte temporanee riguardo all'uso dei congedi avrebbero effetti di lungo periodo sugli *outcomes* lavorativi potenziali delle madri (Shapiro and Mott, 1994).

L'evidenza empirica a supporto di tale ipotesi non è esaustiva; l'introduzione, nel 2012, del *Bonus Infanzia*, un sussidio per le spese relative alla cura dei bambini condizionato alla rinuncia del congedo parentale da parte della madre, costituisce una cornice istituzionale ideale per studiare l'impatto di incoraggiare un rientro al lavoro più rapido sull'offerta di lavoro e gli *outcomes* lavorativi della madre nel breve e medio periodo. L'introduzione inattesa della misura e l'eterogeneità, a livello comunale, dell'offerta di servizi per l'infanzia che vi hanno aderito forniscono un *setting* quasi-sperimentale che permette un'interpretazione causale dei risultati.

I risultati dell'analisi mostrano che il congedo più breve indotto dall'introduzione del *Bonus Infanzia* (in media le donne che ne hanno usufruito hanno preso 2 mesi in meno di congedo parentale nel primo anno successivo al parto) aumenta significativamente le retribuzioni della madre solo nel brevissimo periodo (la finestra temporale in cui la maggior parte delle donne che non usufruiscono del *Bonus* sono in congedo parentale), ma l'effetto tende a scomparire dopo un anno. Coerentemente, anche l'effetto positivo sull'offerta di lavoro al margine intensivo (giorni lavorati nel mese) appare solo nel breve periodo, e le differenze scompaiono dopo un anno.

Infine, il *Bonus Infanzia* sembra aver avuto un effetto positivo riducendo la probabilità di uscita dal mercato del lavoro di circa il 10%: un anno dopo la fine del congedo di maternità obbligatorio il 22% delle donne che non hanno usufruito del *Bonus* ha lasciato l'occupazione, a fronte del 7% di chi ne ha usufruito.

L'IMMIGRAZIONE

L'IMPATTO DELLA REGOLARIZZAZIONE DEGLI IMMIGRATI SUL MERCATO DEL LAVORO

Edoardo Di Porto*; Enrica Maria Martino**; Paolo Naticchioni***

Il tema dell'immigrazione è al centro del dibattito politico ed economico degli ultimi anni, in particolare in Italia, dove la quota di popolazione straniera residente è salita dall'1,7% nel 1998 all'8,3% nel 2016 (dati ISTAT). Un'altra caratteristica strutturale del mercato del lavoro italiano è l'alta incidenza del lavoro non regolare: secondo i dati ISTAT nel 2015 più di 3 milioni 700 mila unità di lavoro (il 15,9%) erano in condizione di non regolarità.

Nella nostra ricerca studiamo gli effetti della più grande regolarizzazione di lavoratori immigrati della storia italiana, relativa all'applicazione della sanatoria legata alla riforma Bossi-Fini del 2002. Il programma consentiva agli immigrati irregolari impiegati illegalmente da almeno tre mesi di poter richiedere il permesso di soggiorno per lavoro subordinato, e alle imprese di effettuare un versamento forfettario (di 700 Euro) per sanare i mancati contributi riferiti al rapporto di lavoro oggetto di regolarizzazione.

L'accesso a diversi archivi di dati permette di identificare con precisione le aziende interessate dalla sanatoria e dunque i lavoratori emersi in seno ad essa e i loro colleghi. In particolare, nei dati sono identificati circa 60mila imprese che beneficiano del programma, regolarizzando circa 210mila lavoratori.¹ Le imprese che usufruiscono del programma di emersione sono mediamente di piccole dimensioni, si concentrano prevalentemente nelle province del Centro-Nord, nelle grandi città, nei settori delle costruzioni e delle strutture di ristorazione e attività legate al turismo. Sfruttiamo inoltre un programma di ispezioni straordinario sviluppato negli stessi mesi della sanatoria per poter interpretare in chiave causale i risultati delle analisi effettuate, in un'analisi a variabili strumentali. Tale *setting* ci permette di studiare gli effetti di breve e medio periodo di una politica volta a inserire nel mercato del lavoro formale dei lavoratori immigrati irregolari: politiche sanatorie e di regolarizzazione sono spesso applicate o proposte in diversi paesi interessati da forte ondate migratorie, e ci si interroga se tali interventi costituiscano soluzioni temporanee o se siano invece efficaci nel consentire l'ingresso definitivo di tale gruppo di lavoratori nel mercato regolare, e con quali effetti per i lavoratori nativi.

Nell'analisi dell'impatto occupazionale e salariale per le imprese che richiedono la sanatoria, i risultati mostrano un aumento degli occupati (+ 2,6 nel primi 3 mesi) e una riduzione del salario medio mensile (non statisticamente significativa) nel breve

* Edoardo Di Porto, Università Federico II di Napoli, CSEF,DCSR.

** Enrica Maria Martino, INED, CHILD-Collegio Carlo Alberto.

*** Paolo Naticchioni, Università di Roma 3, IZA, DCSR.

¹ In totale, secondo i dati del Ministero degli Interni, i permessi di soggiorno rilasciati a seguito della legge Bossi-Fini sono stati circa 650.000. Di questi, il 50% circa ha riguardato lavoratori domestici, non disponibili nella base dati utilizzata in questo lavoro, così come i lavoratori occupati nel settore dell'agricoltura. Da notare che in quegli anni l'Istat stima un numero di cittadini migranti regolarmente presenti nel territorio italiano di circa 1,3 milioni.

periodo: già a 12 mesi dall'emersione, entrambi gli effetti vengono meno.²

Mentre a livello aziendale l'impatto della regolarizzazione appare limitato, l'analisi delle carriere individuali mostra che i tassi di sopravvivenza nel mercato del lavoro regolare dei lavoratori emersi sono superiori a quelli dei lavoratori immigrati entrati regolarmente nel mercato italiano: a distanza di 5 anni, più del 70% degli emersi è ancora regolarmente occupato come lavoratore dipendente, sebbene solo il 20% sia nella stessa impresa in cui è emerso; in generale, questo gruppo di lavoratori appare caratterizzato da elevata mobilità lavorativa e geografica rispetto alla forza lavoro nativa. Inoltre, considerando che alcuni lavoratori emersi potrebbero nel tempo essere transitati nel lavoro autonomo, nelle partite iva e nelle collaborazioni, o essere emigrati in altri Paesi, la quota del 70% rappresenta un limite inferiore del tasso di sopravvivenza nel mercato del lavoro.

Un'altra domanda di interesse risiede nell'analisi dell'impatto sui colleghi di lavoro dei lavoratori emersi, per verificare se vi sia stato un effetto di spiazzamento sui colleghi, che potrebbero aver perso il lavoro o esser stati costretti a cambiare impresa. Su questo versante l'analisi suggerisce che la regolarizzazione abbia avuto un effetto positivo sulla mobilità dei colleghi, la cui probabilità di cambiare azienda è aumentata significativamente, senza però che a ciò sia corrisposto un aumento della probabilità di uscire dal mercato del lavoro né di affrontare periodi di disoccupazione.

In conclusione, si può sostenere che la sanatoria abbia portato ad una emersione nel mercato del lavoro dei lavoratori extracomunitari persistente nel tempo, con un sostanziale beneficio a livello fiscale e previdenziale, grazie ai contributi recuperati dalla formalizzazione di tali lavoratori, e che abbia contribuito a ridurre la dimensione dell'economia sommersa nel primo decennio del secolo. L'effetto sull'occupazione e i salari a livello aziendale è significativo solo nel breve periodo, mentre non ci sono effetti negativi sull'occupazione né sul livello retributivo dei lavoratori nativi.

2. Tali risultati derivano da un'analisi di causalità a variabili strumentali. Utilizziamo un programma di ispezioni straordinario, stabilito nel 2001 (ex lege 383/2001) e intrapreso nei primi mesi del 2002 in affiancamento all'usuale pianificazione ispettiva, come variazione esogena all'incentivo dell'impresa di intraprendere la regolarizzazione.

