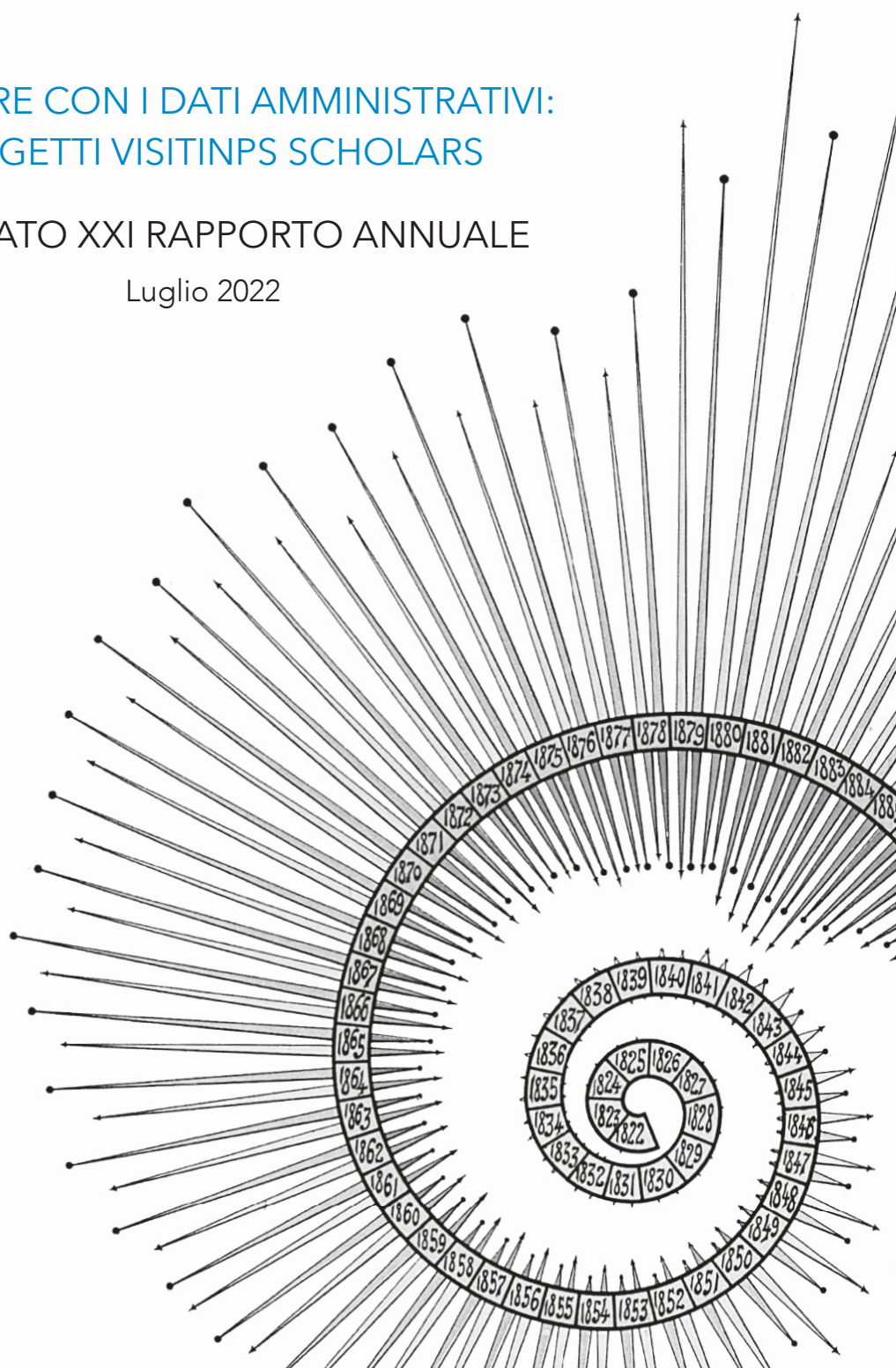




## VALUTARE CON I DATI AMMINISTRATIVI: PROGETTI VISITINPS SCHOLARS

ALLEGATO XXI RAPPORTO ANNUALE

Luglio 2022





VALUTARE CON I DATI AMMINISTRATIVI:  
PROGETTI VISITINPS SCHOLARS

ALLEGATO XXI RAPPORTO ANNUALE

Luglio 2022





Istituto Nazionale Previdenza Sociale

CONOSCERE IL PAESE  
PER COSTRUIRE IL FUTURO

**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)

**Impaginazione e stampa a cura di:**

Ufficio Comunicazione Esterna

TEAM Prodotti multimediali e brand identity

Centro stampa

**Stampato nel mese di luglio 2022**

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 di interesse scientifico 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'Istituto.



# INDICE

|                                                  |                                                                                                                     |    |
|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| M. Franzini                                      | PRESENTAZIONE                                                                                                       | 7  |
|                                                  | DISUGUAGLIANZA SALARIALE                                                                                            | 11 |
| P. Bingley, L. Cappellari                        | Disuguaglianza salariale: il ruolo di imprese e lavoratori                                                          | 11 |
| G. Grasso, K. Tatsiramos                         | Domanda di competenze e disuguaglianza salariale                                                                    | 15 |
| N. Bianchi, M. Paradisi                          | Un'analisi dei divari salariali associati all'età                                                                   | 19 |
|                                                  | IMPRESE E DINAMICHE OCCUPAZIONALI                                                                                   | 23 |
| A. Bottasso, M. Bratti,<br>M. Conti, G. Sulis    | Costi di licenziamento, regolamentazione dei contratti temporanei e domanda di lavoro qualificato e non qualificato | 23 |
| L. Incoronato, A. Raute                          | Può un taglio ai contributi previdenziali ridurre il divario di genere? L'esperienza del Bonus Donne                | 25 |
| E. Rubolino                                      | Decontribuzione femminile e disuguaglianze di genere                                                                | 28 |
| E. Ashtari Tafti, M. Distefano,<br>T. Surovtseva | Il ruolo delle colleghe e delle dirigenti donne sulle carriere future delle lavoratrici                             | 33 |

## MERCATO DEL LAVORO

37

|                                                        |                                                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| A.C. Rosso                                             | Nuove imprese, innovazione e emigrazione: come una politica industriale influenza i flussi emigratori    | 37 |
| A. Brugiavini, M. Di Cataldo,<br>G. Romani             | Economia della conoscenza, migrazioni interne e gli effetti sui mercati del lavoro locale                | 43 |
| M. Bertoni, G. Brunello,<br>L. Cappellari, M. De Paola | Che lavoro dopo la politica? L'impatto sui redditi di lungo periodo della vittoria elettorale da sindaco | 46 |



## PRESENTAZIONE

Maurizio Franzini <sup>1</sup>

Il programma Visitinps, giunto al settimo anno di attività, ha finora assegnato 175 progetti di ricerca che hanno coinvolto 280 ricercatori di cui 20 stranieri. Sono stati pubblicati 53 Workinps Papers e si sono tenuti 4 convegni e 135 seminari di presentazione delle ricerche, a diversi stadi di avanzamento. Alcune ricerche sono anche state oggetto di relazione nei convegni annuali ai quali hanno partecipato prestigiosi ricercatori internazionali in qualità di keynote speakers. E di recente più di un articolo scientifico basato sulle ricerche svolte nell'ambito del programma Visitinps è stato pubblicato su riviste scientifiche di assoluto prestigio internazionale, come *Review of Economic Studies*, *Econometrica*, *Review of International Economics*, *Journal of the European Economic Association*, *Journal of Urban Economics*, *Journal of Health Economics*, *Journal of Economic Geography* e *European Economic Review*.

Tutto ciò testimonia l'elevatissima qualità della ricerca svolta nell'ambito del programma che è frutto della disponibilità di dati preziosi e della loro valorizzazione da parte di ricercatori di grandi capacità, spesso molto giovani. Vi sono motivi per ritenere che la piena ripresa dell'attività dopo l'interruzione forzata a causa della pandemia permetterà di consolidare questi risultati. Questo ottimismo è alimentato dai risultati che iniziano a emergere dai lavori in corso di svolgimento, 10 dei quali vengono presentati in questo Rapporto, che forniscono elementi conoscitivi nuovi e importanti sui meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro e sull'impatto di alcuni interventi diretti a mitigare i problemi che in esso si manifestano.

Di disuguaglianze salariali e delle loro cause si occupano sia Paul Bingley e Lorenzo Cappellari sia Giuseppe Grasso e Konstantinos Tatsiramos. Bingley e Cappellari cercano di stabilire se le disuguaglianze salariali siano da attribuire, ed in che misura, a differenze nelle qualità e nelle caratteristiche dei lavoratori ovvero delle imprese. Il risultato principale è che a predominare sono le differenze tra i lavoratori, con conseguente maggiore rilevanza delle disuguaglianze salariali che si generano all'interno delle imprese rispetto a quelle tra imprese. Grasso e Tatsiramos si propongono di individuare i canali attraverso i quali le differenze nella domanda di competenze influenzano le disuguaglianze salariali, distinguendo tra effetti sui prezzi di mercato delle competenze connessi alla qualità dei lavoratori e rent sharing a livello aziendale. La loro conclusione è che i lavoratori con competenze più ibride ricevono una quota minore di rendite aziendali ma godono di rendimenti di mercato più elevati. L'opposto vale per i lavoratori più specializzati.

---

<sup>1</sup> Maurizio Franzini (*Responsabile scientifico del programma Visitinps Scholars*).

Di disuguaglianze salariali in una prospettiva generazionale si occupano Nicola Bianchi e Matteo Paradisi che documentano l'allargamento del divario salariale a vantaggio dei più anziani e lo riconducono alla combinazione di un rallentamento delle carriere dei più giovani e di una loro accelerazione per i meno giovani. Una possibile spiegazione è la crescente difficoltà delle imprese a adottare modelli organizzativi che prevedono un crescente numero di posizioni apicali.

Gli interventi di policy di cui si cercano di valutare gli effetti sono essenzialmente due, entrambi del 2012 e associati al nome del Ministro Fornero. Il primo agevolò i licenziamenti nelle imprese con più di 15 dipendenti e rese meno attraenti le assunzioni a tempo determinato. Se ne occupano Anna Bottasso, Massimiliano Bratti, Maurizio Conti e Giovanni Sulis dalla cui analisi emerge che si sono avuti effetti sui lavoratori con basse qualifiche (più licenziamenti e meno assunzioni con contratti temporanei) ma non sull'occupazione complessiva. La seconda misura, orientata a favorire l'occupazione femminile, è la decurtazione del 50% dei contributi previdenziali in caso di assunzione di donne non regolarmente occupate da almeno 24 mesi. Dall'analisi di Lorenzo Incoronato e Anna Raute risulta che le lavoratrici assunte usufruendo della decontribuzione sono in maggioranza disoccupate da lungo tempo e con figli. Inoltre, è più elevata la probabilità che il loro contratto a tempo determinato venga convertito in contratto a tempo indeterminato, favorendo l'inserimento permanente delle donne nel mercato del lavoro.

Con riferimento alla stessa misura di policy, Enrico Rubolino trova che lo sgravio contributivo ha avuto l'effetto di ridurre il gap di genere sotto il profilo dell'occupazione ma non sotto quello dei salari. Infatti, esso non si è tradotto in salari più elevati per le donne come ci si sarebbe potuti attendere.

Di occupazione femminile e carriere lavorative delle donne si occupano anche Elena Ashtari Tafti, Mimosa Distefano e Tanya Surovtseva le quali esplorano l'influenza che può avere la diversa presenza di colleghe e di dirigenti donne nelle imprese in cui quelle carriere sono iniziate. Il risultato più interessante è che la presenza di un elevato numero di dirigenti donne sembra preludere a carriere migliori. Mentre l'opposto vale, anche se temporaneamente, per carriere iniziate in imprese a più forte presenza di colleghe.

Due ricerche riguardano, anche se da prospettive diverse, i lavoratori con elevato capitale umano. Anna Cecilia Rosso si occupa del fenomeno dell'emigrazione di giovani italiani con alti titoli di istruzione e il suo contributo consiste nel dimostrare che le misure di agevolazione alle startup innovative, introdotte dal governo con lo Startup Act del 2012, hanno avuto l'effetto di attenuare quel fenomeno limitando così la perdita di capitale umano del nostro paese.

Dal canto loro Agar Brugiavini, Marco Di Cataldo e Giulia Romani stimano l'impatto che la crescita dell'occupazione nei settori della conoscenza – anche in seguito a migrazioni interne di lavoratori – ha sulle economie locali, in termini di salari, occupazione e

probabilità di emigrare di altri lavoratori. Gli effetti sui salari non sono significativi mentre vi sono effetti positivi sull'occupazione dei lavoratori locali e di riduzione della probabilità di emigrare dal sistema locale.

Infine, Marco Bertoni, Giorgio Brunello, Lorenzo Cappellari e Maria De Paola si occupano di una questione poco esplorata e su cui poco si conosce, ma istituzionalmente molto rilevante, e cioè se fare il sindaco abbia un rendimento economico positivo oppure sia causa di perdite di reddito. Osservando i redditi da lavoro di lungo periodo dei vincitori di competizioni elettorali comunali e tenendo conto anche delle indennità di carica, gli autori trovano che fare il sindaco comporta svantaggi economici, anche piuttosto consistenti.

Tutti questi risultati già ricchi e interessanti suggeriscono ulteriori domande di ricerca rilevanti non soltanto per l'INPS e per la sua attività istituzionale ma più in generale per meglio conoscere aspetti cruciali del nostro sistema economico e istituzionale e per meglio disegnare gli interventi di policy, allo scopo di renderli non soltanto più efficaci ma anche meno costosi in termini sia di risorse finanziarie sia di effetti negativi su altri desiderabili obiettivi. Infatti, uno dei pregi di molte di queste ricerche è quello di illuminare conseguenze delle policy che spesso non vengono adeguatamente considerate.

Per facilitare il raggiungimento di questi risultati appare, però, necessario favorire l'integrazione dei dati amministrativi dell'INPS con altri dati superando le difficoltà che talvolta sorgono a causa della normativa sulla tutela dei dati. Ed è altresì necessario contribuire a diffondere una nuova cultura del policy making che riconosca un più ampio spazio alla valutazione nelle sue diverse manifestazioni. Un'esigenza, quest'ultima, resa ancora più pressante – come spesso si osserva - dalla necessità di portare a compimento nel migliore dei modi i progetti che rientrano nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Le ricerche del programma Visitinps e la loro divulgazione, nella quale intendiamo impegnarci sempre di più, possono dare un prezioso contributo al raggiungimento di questo scopo.



## DISUGUAGLIANZA SALARIALE

### Disuguaglianza salariale: il ruolo di imprese e lavoratori

Paul Bingley <sup>1</sup>, Lorenzo Cappellari <sup>2</sup>

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. Il consenso in letteratura è che i fattori riconducibili alle imprese spieghino una quota compresa tra il 20 e il 40% dei differenziali salariali. Tale quota dipende in egual misura dalle differenti caratteristiche delle imprese (in termini di tecnologia, pratiche gestionali, potere di mercato) e dalla presenza di accoppiamento selettivo tra imprese e lavoratori (sorting), ovvero il fatto che le imprese migliori (peggiori) attraggono i lavoratori migliori (peggiori) (si vedano Bonhomme et al. 2022)<sup>3</sup>.

La presenza di premi/penalità specifici delle singole imprese connota la disuguaglianza salariale come esito di differenze tra le imprese (in termini delle caratteristiche sopra richiamate), piuttosto che di differenze tra lavoratori all'interno delle imprese. Un ulteriore contributo alla disuguaglianza tra imprese deriva dalla segregazione salariale, vale a dire la similarità delle abilità generatrici di salario tra i lavoratori di una stessa impresa. Questa, da un lato è una naturale conseguenza dell'accoppiamento selettivo (se i lavoratori migliori lavorano nelle imprese migliori, allora i lavoratori migliori devono essere colleghi), dall'altro potrebbe riflettere anche imperfezioni di carattere informativo e la prevalenza di network informali nella ricerca di lavoro, nella misura in cui gli appartenenti a uno stesso network hanno abilità simili. In queste circostanze, i lavoratori di un'impresa sono più simili tra loro che non ai lavoratori delle altre imprese, e ciò sarebbe vero anche se l'accoppiamento lavoratore-impresa fosse puramente causale (cioè non vi è sorting).

<sup>1</sup> Paul Bingley (Danish Centre of Applied Social Science - Copenhagen).

<sup>2</sup> Lorenzo Cappellari (Università Cattolica di Milano e Luxembourg Institute of Socio-Economic Research - LISER).

<sup>3</sup> Bonhomme, Stephane; Holzheu, Kerstin; Lamadon, Thibaut; Manresa, Elena; Mogstad, Magne e Setzler, Bradley (2022) How Much Should we Trust Estimates of Firm Effects and Worker Sorting? *Journal of Labor Economic* (in corso di pubblicazione).



La segregazione non impatta sul livello complessivo della disuguaglianza salariale, ma influisce sulla sua distribuzione tra imprese piuttosto che dentro le imprese. Song et al. (2019)<sup>4</sup> stimano per gli Stati Uniti che una quota compresa tra un quarto e un terzo della disuguaglianza tra imprese sia dovuto alla segregazione salariale.

Utilizzando i dati Visitinps sui redditi da lavoro dipendente dal 1985 al 2016, abbiamo effettuato la scomposizione della disuguaglianza salariale tra effetti di lavoratore ed effetti di impresa per il mercato del lavoro italiano. La misura di disuguaglianza è la varianza dei salari logaritmici corretti per età e tempo. La scomposizione è condotta sulla base di un modello che analizza la dinamica salariale nel ciclo di vita il quale consente di identificare le varie componenti del salario. Queste concorrono congiuntamente in modo non esclusivo alla determinazione del salario individuale. La loro identificazione è resa possibile sfruttando diverse tipologie di covarianze salariali presenti nei dati. La covarianza intertemporale dei salari individuali riflette sia effetti lavoratore sia effetti impresa. La covarianza intertemporale dei salari tra colleghi invece riflette solo le componenti riconducibili all'impresa.

La prospettiva dinamica consente di raffinare ulteriormente la scomposizione distinguendo, sia per i lavoratori sia per le imprese, tra disuguaglianza permanente, dovuta alle differenze nelle caratteristiche stabili di lavoratori e imprese, e disuguaglianza transitoria, dovuta alla volatilità del mercato o comunque a eventi che hanno effetti solo temporanei. La distinzione è rilevante nella misura in cui è la disuguaglianza permanente ad avere conseguenze di lungo periodo per il benessere degli individui. L'analisi è condotta con riferimento ai salari lordi giornalieri e, data l'elevata selettività nella dinamica della partecipazione femminile, si concentra solo sugli uomini.

I risultati della scomposizione sono riportati in Tabella 1. La prima colonna è riferita a tutta l'Italia, mentre le colonne successive riportano la scomposizione per area geografica. Come si può osservare nella parte A della prima colonna, la componente preponderante dei differenziali salariali riflette differenze tra i lavoratori piuttosto che tra le imprese. In particolare, il 59% della disuguaglianza è ascrivibile alle abilità permanenti dei lavoratori, mentre l'8% riflette fluttuazioni transitorie specifiche del singolo lavoratore.

Questa evidenza suggerisce che politiche formative che intervengano sulle abilità individuali possono avere ampio margine di contenimento della disuguaglianza nel lungo periodo. La parte restante dei differenziali è dovuta a fattori inerenti alle imprese. Le caratteristiche permanenti dell'impresa spiegano il 14% della disuguaglianza, mentre un ulteriore 4% è dovuto a fluttuazioni transitorie specifiche dell'impresa. Infine, le modalità di allocazione dei lavoratori alle imprese (sorting) danno conto del 15% dei differenziali salariali.

<sup>4</sup> Song, Jae; Price, David; Guvenen, Fatih; Bloom Nicholas e Von Wachter, Till (2019) *Firming Up Inequality*, *Quarterly Journal of Economics*, 134 (1).

Nel complesso, questi risultati sono in linea con quelli di altri paesi e indicano che il ruolo delle imprese nel determinare la disuguaglianza è significativo ma non preponderante. Tuttavia, per determinare in che misura la disuguaglianza rifletta differenze tra lavoratori all'interno dell'impresa piuttosto che tra imprese diverse, è necessario considerare anche il ruolo della segregazione salariale.

La parte B della prima colonna indica che la disuguaglianza è prevalentemente dovuta a differenze di salario medio tra imprese, le quali spiegano il 60% della dispersione complessiva. Tale quota è dovuta in parti approssimativamente uguali ai fattori connessi alle imprese (effetti di impresa permanenti, effetti di impresa transitori e sorting, 54%) e alla segregazione (46%). Quest' ultimo risultato riflette una significativa eterogeneità tra imprese nella composizione della forza lavoro.

Nelle colonne da 2 a 4, la scomposizione viene condotta per area geografica. Le principali differenze rispetto all'evidenza nazionale riguardano il Sud, laddove si evidenzia un minor ruolo delle abilità individuali permanenti, che potrebbe riflettere sia una loro minor dispersione, sia un minor rendimento. Per converso, la componente volatile del salario individuale risulta avere un maggiore impatto sulla disuguaglianza, compatibilmente con una maggior intermittenza delle carriere salariali in presenza di più elevata disoccupazione. Tale evidenza è confermata anche dalla componente volatile specifica di impresa.

L'altro dato che merita essere evidenziato per il Centro e soprattutto per il Sud è la maggior quota di disuguaglianza ascrivibile all'eterogeneità tra imprese (19% e 21% rispetto al 14% al Nord) e, conseguentemente una maggior quota di disuguaglianza che è dovuta alle differenze di salario medio tra imprese.

**Tabella 1: Scomposizione della disuguaglianza salariale (valori in percentuale)**

|                                                    | 1) Italia | 2) Nord | 3) Centro | 4) Sud |
|----------------------------------------------------|-----------|---------|-----------|--------|
| <b>A) Scomposizione disuguaglianza totale</b>      |           |         |           |        |
| <b>Lavoratore</b>                                  |           |         |           |        |
| Permanente                                         | 59        | 61      | 65        | 47     |
| Transitoria                                        | 8         | 9       | 5         | 10     |
| <b>Impresa</b>                                     |           |         |           |        |
| Permanente                                         | 14        | 14      | 19        | 21     |
| Transitoria                                        | 4         | 4       | 4         | 12     |
| <b>Sorting</b>                                     | 15        | 12      | 7         | 10     |
| <b>B) Quota disuguaglianza tra imprese</b>         |           |         |           |        |
|                                                    | 60        | 53      | 66        | 72     |
| <b>C) Scomposizione disuguaglianza tra imprese</b> |           |         |           |        |
| <b>Segregazione</b>                                | 46        | 46      | 66        | 40     |
| <b>Impresa</b>                                     |           |         |           |        |
| Permanente                                         | 22        | 25      | 29        | 29     |
| Transitoria                                        | 8         | 8       | 6         | 17     |
| <b>Sorting</b>                                     | 24        | 21      | 9         | 14     |

Ricordando che gli effetti salariali specifici di impresa sono sintomo di frizioni nel mercato del lavoro, questi risultati suggeriscono che politiche che favoriscano la riallocazione del lavoro tra imprese possono avere effetti di contenimento della disuguaglianza maggiori al Centro-Sud di quanto non ne avrebbero nel resto del paese.

#### Riferimenti

- Bonhomme, Stephane; Holzheu, Kerstin; Lamadon, Thibaut; Manresa, Elena; Mogstad, Magne e Setzler, Bradley (2022) *How Much Should we Trust Estimates of Firm Effects and Worker Sorting?* *Journal of Labor Economics* (in corso di pubblicazione).
- Song, Jae; Price, David; Guvenen, Fatih; Bloom Nicholas e Von Wachter, Till (2019) *Firming Up Inequality*, *Quarterly Journal of Economics*, 134 (1).

## Domanda di competenze e disuguaglianza salariale

Giuseppe Grasso <sup>1</sup>, Konstantinos Tatsiramos <sup>2</sup>

L'aumento della disuguaglianza salariale che ha interessato diverse economie avanzate nel corso degli ultimi decenni è stato e continua ad essere oggetto di numerosi studi. Un primo e ampio filone di letteratura<sup>3</sup> ha documentato l'impatto sulla crescita della disuguaglianza salariale dei cambiamenti nella domanda di competenze indotti dal progresso tecnologico e legati ad una profonda trasformazione del contenuto delle mansioni svolte dai lavoratori (sia tra occupazioni che all'interno di esse), i quali hanno determinato una forte polarizzazione del mercato del lavoro. Un secondo ramo della letteratura, scaturito dall'influente lavoro di Abowd, Kramarz e Margolis (1999, d'ora in poi AKM), ha studiato il contributo alla dispersione dei salari delle componenti di eterogeneità inosservata relative a singoli lavoratori ed aziende – le quali riflettono, rispettivamente, differenti abilità individuali e politiche retributive aziendali – e della loro correlazione (sorting) – la quale misura il grado di allocazione dei lavoratori più abili nelle aziende più produttive<sup>4</sup>.

Tuttavia, nel primo approccio il pricing delle competenze dei lavoratori è stabilito a livello aggregato, in tal modo ignorando il ruolo delle politiche retributive aziendali e del sorting dei lavoratori, mentre nel secondo approccio non si tiene in considerazione il ruolo delle differenze nella domanda e nell'utilizzo di competenze fra diverse aziende e mercati del lavoro. Al fine di ridurre il divario fra questi due approcci, questo lavoro si propone di studiare i canali attraverso cui le differenze nella domanda di competenze influenzano la disuguaglianza salariale. In primo luogo, studiamo la relazione tra salari e domanda di competenze allo scopo di derivare evidenze empiriche su come le differenze nella domanda di competenze fra aziende e mercati del lavoro impattano la disuguaglianza dei salari. In secondo luogo, ci chiediamo in che misura tale relazione fra salari e domanda di competenze rifletta differenze nelle qualità individuali dei lavoratori rispetto a differenze nelle politiche retributive aziendali.

La finalità di questa seconda parte dell'analisi è dunque quella di caratterizzare il contributo ai rendimenti complessivi alle competenze, rispettivamente, dei prezzi di mercato delle competenze (relativi alle qualità dei lavoratori) e del rent sharing aziendale (associato alle loro politiche retributive).

Le nostre analisi si basano su due fonti di dati. La prima consiste in dati amministrativi resi disponibili nel contesto del progetto Visitinps.

Nello specifico, ci avvaliamo degli archivi relativi ai rapporti di lavoro annuali (basati

<sup>1</sup> Giuseppe Grasso (University of Luxembourg e Luxembourg Institute of Socio-Economic Research - LISER).

<sup>2</sup> Konstantinos Tatsiramos (University of Luxembourg e Luxembourg Institute of Socio-Economic Research - LISER).

<sup>3</sup> Si veda Acemoglu e Autor (2011) per una rassegna dei principali lavori.

<sup>4</sup> L'analisi empirica di AKM (1999) è stata seguita da una serie di notevoli studi [tra cui Card et al. (2018)] e, più recentemente, da altri lavori come Bonhomme et al. (2019), Kline et al. (2020) e Bonhomme et al. (2022) i quali, mediante importanti contributi metodologici, hanno affinato la stima dei rispettivi contributi alla dispersione dei salari delle componenti descritte sopra.

sui flussi Uniemens), i quali contengono informazioni dettagliate sulla retribuzione percepita da ciascun lavoratore in un dato anno e su molteplici caratteristiche inerenti alla relazione lavorativa in essere fra azienda e dipendente.

Questa base informativa è poi integrata con variabili anagrafiche relative sia alle aziende (provincia e settore) che ai singoli lavoratori (età, sesso e cittadinanza) e da informazioni concernenti l'occupazione di questi ultimi (provenienti dai flussi Unilav)<sup>5</sup>. Il dataset risultante copre un periodo che va dal 2014 al 2019 e si riferisce alla popolazione dei lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo (circa 20 milioni di individui). La seconda fonte di dati consta di informazioni aggregate da noi derivate a partire dalla base dati fornitaci da Tabulaex, azienda del gruppo Burning Glass Technologies (BGT), la quale contiene il quasi-universo delle offerte di lavoro pubblicate online nel medesimo periodo di riferimento. Da questa fonte sfruttiamo il contenuto informativo presente in ciascun annuncio riguardante il contesto della posizione vacante pubblicata (provincia, settore e occupazione) ed i requisiti in termini di istruzione, esperienza lavorativa e competenze specifiche.

Per codificare i requisiti di competenze specifiche associati a ciascuna posizione adottiamo l'approccio di Deming e Kahn (2018), che consiste nel mappare determinate parole chiave (es. Excel e lavoro di squadra) presenti nelle porzioni testuali contenute in ogni annuncio in una delle 10 categorie della tassonomia da loro sviluppata (es. competenze cognitive, sociali, manageriali, informatiche ecc.). Successivamente, per ciascuna di queste categorie di competenze, costruiamo una misura che ne cattura la domanda all'interno di un dato mercato del lavoro (ovvero una cella avente come dimensioni provincia, settore 1-digit ed occupazione 1-digit) definita come la quota degli annunci pubblicati nella relativa cella che richiedono quella specifica competenza. Una procedura analoga viene svolta per misurare i requisiti medi di istruzione ed esperienza lavorativa in un dato mercato del lavoro. Dunque, tali indicatori sui requisiti medi contenuti nelle offerte di lavoro online pubblicate in diversi mercati del lavoro vengono collegati al dataset principale di fonte INPS a livello di cella.

L'analisi empirica è composta di due parti. Nella prima, dopo aver calcolato la media a livello di cella dei salari lordi giornalieri individuali espressi in unità tempo-pieno equivalente, studiamo, in maniera affine a Deming e Kahn (2018), un modello di regressione che mette in relazione il logaritmo dei salari medi con un vettore di requisiti di competenze medi a livello di cella, allo scopo di stimare i rendimenti salariali complessivi di ciascuna competenza, focalizzandoci particolarmente sui rendimenti alle competenze cognitive (es. analitiche, di problem solving ecc.) a quelle sociali (es. inerenti alla comunicazione, al lavoro di squadra ecc.) ed a quelli relativi alla loro domanda congiunta per la stessa posizione lavorativa.

Tutte le specificazioni stimate includono effetti fissi a livello di provincia, settore ed occupazione così da tenere in considerazione le differenze salariali associate a ciascuna

---

<sup>5</sup> Calcoliamo che, nel nostro periodo di riferimento, tale informazione è disponibile per circa l'83% dei lavoratori.

di queste dimensioni. Inoltre, nella specificazione più sviluppata includiamo una serie di controlli addizionali a livello di cella relativi ad ulteriori requisiti presenti negli annunci ed a caratteristiche sociodemografiche e del mercato del lavoro costruiti usando entrambe le fonti di dati.

I risultati preliminari mostrano una relazione positiva e statisticamente significativa fra i salari e la domanda di competenze sia cognitive che sociali (ma maggiormente per queste ultime), la quale è particolarmente pronunciata quando entrambe le competenze sono richieste congiuntamente per lo stesso lavoro, il che suggerisce la presenza di un considerevole premio salariale alla complementarità fra competenze cognitive e sociali. Questi risultati sono in linea con quelli ottenuti da Deming e Kahn (2018) per gli Stati Uniti e con le recenti evidenze empiriche sulla crescente importanza delle competenze sociali nel mercato del lavoro e della loro complementarità con le competenze cognitive (Weinberger, 2014; Deming, 2017).

La seconda parte dell'analisi è articolata come segue. In una prima fase, usando i dati sui rapporti di lavoro, costruiamo l'insieme delle aziende connesse mediante la mobilità dei lavoratori (connected set) per poi procedere alla stima di un modello AKM e dunque derivare gli effetti di lavoratore e di azienda che costituiscono il processo salariale. Successivamente, calcoliamo la media degli effetti stimati all'interno di ciascuna cella provincia-settore-occupazione. Infine, studiamo la relazione fra ognuno di questi effetti medi (di lavoratore e di azienda) ed i requisiti di competenze medi a livello di cella, utilizzando lo stesso quadro analitico della prima parte dell'analisi empirica. Dall'analisi svolta finora emergono i seguenti risultati:

- per quanto riguarda la componente salariale relativa ai singoli lavoratori, concentrandoci sui risultati della specificazione con il maggior numero di controlli, troviamo che i mercati del lavoro caratterizzati da maggiori requisiti congiunti di competenze cognitive e sociali nello stesso lavoro sono associati a lavoratori di qualità superiore. Ovvero, al crescere della quota di annunci che richiedono entrambe le competenze, aumenta l'effetto di lavoratore medio. Al contrario, una maggiore richiesta di sole competenze sociali è associata ad una minore qualità dei lavoratori, mentre una maggiore richiesta di sole competenze cognitive non presenta alcuna associazione significativa con la componente salariale relativa ai lavoratori;
- per quanto concerne la retribuzione aziendale, i risultati indicano una forte relazione fra questa e la domanda di competenze sia cognitive che sociali. Tuttavia, l'effetto di azienda medio è più alto nei mercati del lavoro che richiedono maggiormente competenze solo cognitive o sociali rispettivamente, mentre al contrario quelli in cui la richiesta congiunta di competenze cognitive e sociali per lo stesso lavoro è più elevata sono associati ad aziende che pagano meno;
- nel complesso, questi risultati preliminari suggeriscono che i rendimenti salariali positivi alla complementarità delle competenze cognitive e sociali nello stesso lavoro sono guidati dagli effetti di lavoratore, che riflettono il più alto valore di mercato di queste competenze quando sono combinate. Al contrario, politiche retributive aziendali più elevate sembrano premiare, all'interno di date posizioni

lavorative, la specializzazione in competenze cognitive o sociali, piuttosto che la loro complementarità.

In conclusione, questo lavoro evidenzia l'utilità di fonti di dati meno convenzionali come gli annunci di lavoro pubblicati online per la misurazione della domanda di competenze e lo studio della variazione dei salari. Il lavoro documenta una relazione positiva fra i salari complessivi e la domanda di competenze sia cognitive che sociali, che è più pronunciata quando entrambe queste competenze sono richieste congiuntamente per lo stesso lavoro, indicando un premio alla loro complementarità. Inoltre, lo studio contribuisce a far luce sul ruolo rispettivo dei rendimenti di mercato alle competenze individuali e delle rendite condivise all'interno delle aziende come canali attraverso cui le differenze nella domanda di competenze impattano la disuguaglianza salariale.

Le nuove evidenze ottenute suggeriscono che i lavoratori generalisti, dotati di competenze più ibride, ottengono maggiori rendimenti di mercato alle loro competenze ma meno rendite aziendali. Mentre, al contrario, i lavoratori più specializzati catturano rendite aziendali più alte ma rendimenti di mercato inferiori. Nelle prossime fasi di questo lavoro ci poniamo l'obiettivo di implementare metodi alternativi per stimare l'eterogeneità inosservata di lavoratori e aziende – così da poter testare ulteriormente la robustezza dei risultati – che consentano anche una misurazione non distorta del sorting, e dunque di esplorare la relazione fra quest'ultimo e la domanda di competenze.

#### Riferimenti

- Abowd, J. M., F. Kramarz, e D. N. Margolis (1999): "High Wage Workers and High Wage Firms", *Econometrica*, 67 (2): 251–333.
- Acemoglu, D., e D. H. Autor (2011): "Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings." in *Handbook of Labor Economics*, Elsevier, 1043–1171.
- Bonhomme S., T. Lamadon, e E. Manresa (2019): "A distributional framework for matched employer employee data", *Econometrica*, 87: 699-739.
- Bonhomme S., K. Holzheu, T. Lamadon, E. Manresa, M. Mogstad, e B. Setzler (2022): "How much should we trust estimates of firm effects and worker sorting?", to appear in *Journal of Labor Economics*.
- Card, D., A. R. Cardoso, J. Heining, e P. Kline (2018): "Firms and labor market inequality: Evidence and Some Theory", *Journal of Labor Economics*, 36 (S1), S13-S70.
- Deming, D. J. (2017): "The growing importance of social skills in the labor market", *Quarterly Journal of Economics*, 132 (4):1593–640.
- Deming, D. J., e L. B. Kahn (2018): "Skill Requirements across Firms and Labor Markets: Evidence from Job Postings for Professionals", *Journal of Labor Economics*, 36 (S1): S337-69.
- Weinberger, C. J. (2014): "The increasing complementarity between cognitive and social skills", *Review of Economics and Statistics*, 96 (4): 849–61.

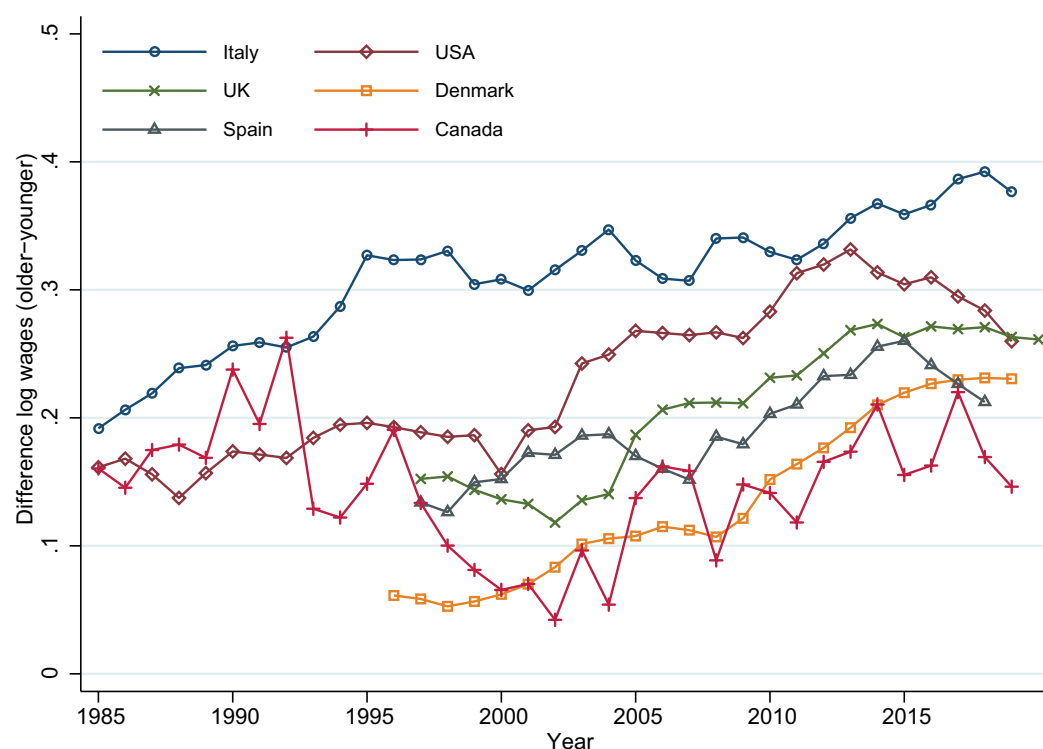
## Un'analisi dei divari salariali associati all'età

Nicola Bianchi <sup>1</sup>, Matteo Paradisi <sup>2</sup>

Negli ultimi tre decenni, l'età media della forza lavoro è aumentata nella maggior parte dei paesi ad alto reddito. In Italia, ad esempio, l'età media dei lavoratori è aumentata del 19%, passando dai 35.8 anni del 1985 ai 42.7 anni del 2019. Si prevede che questo progressivo invecchiamento della forza lavoro continuerà nel prossimo futuro.

Se applicassimo gli usuali modelli economici per studiare le conseguenze del progressivo invecchiamento della forza lavoro, ci aspetteremmo che la maggiore offerta di lavoratori più anziani abbia frenato la crescita del loro salario rispetto ai lavoratori più giovani. Invece, questa ricerca trova il risultato opposto: il divario salariale per età si è notevolmente ampliato a favore dei lavoratori più anziani. Utilizzando sia dati amministrativi che statistiche campionarie, troviamo che il divario salariale è aumentato del 10% a favore dei lavoratori anziani negli Stati Uniti (1985-2019), del 19% in Italia (1985-2019), dell'11% nel Regno Unito (1997-2019) e del 17% in Danimarca (1997-2019).

**Grafico 1: Divario salariale per età in diversi Paesi ad alto reddito**



<sup>1</sup> Nicola Bianchi (Northwestern Kellogg School of Management).

<sup>2</sup> Matteo Paradisi (Einaudi Institute for Economics and Finance -EIEF).



Nel prosieguo dell'analisi, questa ricerca utilizza dati amministrativi provenienti da Italia e Germania con 347 milioni di osservazioni riguardanti 38 milioni di lavoratori e 3.7 milioni di imprese. Utilizza anche i dati campionari del Current Population Survey per gli Stati Uniti al fine di replicare la parte dell'analisi che non richiede dati amministrativi.

Questa ricerca raggiunge tre risultati principali sul divario salariale tra lavoratori più giovani e più anziani.

Primo: l'allargamento del divario salariale per età è associato a un rallentamento delle carriere dei lavoratori più giovani, mentre quelle dei lavoratori più anziani sono migliorate. Dal 1985 al 2019, la probabilità che i lavoratori più giovani si trovassero nel quartile più alto della distribuzione dei salari è diminuita del 34%, mentre la stessa probabilità per i lavoratori più anziani è aumentata del 16%. Inoltre, la probabilità che i lavoratori più giovani ricoprissero posizioni manageriali è diminuita di due terzi tra il 1985 e il 2019, mentre tale probabilità è aumentata dell'87% tra i lavoratori più anziani. In generale, i cambiamenti nelle posizioni medie relative di giovani e più anziani lungo la distribuzione dei salari (percentili) sembrano poter spiegare gran parte dell'aumento del differenziale osservato. E' da escludere quindi che la dinamica sia conseguenza diretta di un più generale trend di aumento delle disuguaglianze e della dispersione dei salari.

Secondo: fattori interni alle aziende (within firms) hanno svolto un ruolo centrale nel rallentare le carriere dei lavoratori più giovani fino al 2005. Dal 2005 fattori esterni alle imprese (between firms) hanno causato la maggior parte del divario salariale per età contribuendo sia a ridurre la crescita salariale dei lavoratori più giovani sia ad aumentare la crescita salariale dei lavoratori più anziani. Questo risultato è compatibile con il crescente utilizzo dell'outsourcing [Goldschmidt e Schmieder (2017)].

Terzo: differenze tra lavoratori più giovani e più anziani nelle caratteristiche dei loro datori di lavoro sono state più importanti di differenze nelle caratteristiche dei lavoratori stessi. Stabiliamo questo risultato stimando un modello con due gruppi di effetti fissi che ci consente di separare gli effetti specifici del lavoratore e quelli specifici dell'impresa [Abowd et al. (1999)].

L'ultima parte della ricerca fornisce un'analisi descrittiva dei fattori economici compatibili con l'allargamento del divario salariale per età. In generale, i nostri risultati sono coerenti con l'ipotesi che la crescente inabilità delle imprese di aggiungere posizioni apicali alle loro organizzazioni (probabilmente a causa di una diminuzione della produttività aziendale e di un aumento dell'età pensionabile) abbia generato ricadute negative sulle carriere dei lavoratori più giovani [Bianchi et al. (2021)]. I lavoratori più anziani hanno esteso le loro carriere occupando le loro posizioni apicali più a lungo ed impedendo ai lavoratori più giovani di raggiungere le posizioni meglio retribuite. Trattiamo anche altre spiegazioni plausibili, come il cambiamento tecnologico, l'automazione, la selezione nel mercato del lavoro e le tendenze nei premi occupazionali dell'istruzione e dell'esperienza lavorativa. Tutte queste spiegazioni, nella loro versione più classica, dipendono da cambi di salari relativi tra categorie di lavoratori: ad esempio tra quelli

con maggiore o minore esperienza, con laurea o senza. Poiché tuttavia la dinamica di aumento dei differenziali dipende principalmente dal cambio nella posizione relativa di giovani e anziani nella distribuzione dei salari e non da cambi nei livelli dei salari relativi, il potenziale esplicativo di questi canali risulta essere limitato.

#### Riferimenti

- Abowd, John M., Francis Kramarz e David N. Margolis. 1999. "Lavoratori ad alto salario e imprese ad alto salario". *Econometrica*, 67 (2): 251–333.
- Bianchi, Nicola, Giulia Bovini, Jin Li, Matteo Paradisi e Michael Powell. 2021. "Ricadute di carriera nei mercati interni del lavoro". Documento di lavoro NBER 28605.
- Goldschmidt, Deborah e Johannes F. Schmieder. 2017. "L'ascesa dell'outsourcing domestico e l'evoluzione della struttura salariale tedesca". *Giornale trimestrale di economia*, 132 (3): 1165-1217.



## IMPRESE E DINAMICHE OCCUPAZIONALI

### Costi di licenziamento, regolamentazione dei contratti temporanei e domanda di lavoro qualificato e non qualificato

Anna Bottasso <sup>1</sup>, Massimiliano Bratti <sup>2</sup>, Maurizio Conti <sup>3</sup>, Giovanni Sulis <sup>4</sup>

Tra il 2013 e il 2019, tra i Paesi OCSE, 12 hanno cambiato le norme relative ai licenziamenti dei lavoratori a tempo indeterminato, mentre 17 hanno introdotto riforme relative ai contratti a tempo determinato (OCSE, 2020). Negli ultimi due decenni, in Paesi come Francia, Spagna ed Italia si sono sviluppati mercati del lavoro duali caratterizzati da un marcato incremento nel numero di contratti a tempo determinato. Ad esempio, nel caso italiano, Hijzen et al. (2017) hanno mostrato come nel 2009 le imprese sopra la soglia dimensionale dei 15 dipendenti facessero maggiore utilizzo di lavoratori a tempo determinato rispetto alle imprese sotto la soglia, al fine di attenuare l'incremento che la legislazione (art. 18 dello Statuto dei Lavoratori) associava ai costi di licenziamento dei lavoratori a tempo indeterminato.

Nel 2012, la Riforma Fornero ha cercato di affrontare il problema del dualismo del mercato del lavoro, prevedendo che, sopra i 15 dipendenti, a fronte di un licenziamento per ingiustificato motivo, la reintegra potesse essere ottenuta dal lavoratore solo in casi particolari e ben definiti, riducendo pertanto la discrezionalità del giudice e quindi anche l'incertezza per le imprese (e i relativi costi attesi) associata alla procedura di licenziamento. Inoltre, la Riforma aveva ridotto l'ammontare della compensazione monetaria in caso di licenziamento ingiustificato. Poiché la legislazione relativa alle imprese sotto i 15 dipendenti era rimasta inalterata, i costi di licenziamento dei lavoratori a tempo indeterminato erano scesi unicamente per le imprese sopra la soglia di 15 dipendenti. Tuttavia, la stessa Legge aveva cambiato le norme relative all'impiego di lavoratori con contratto a tempo determinato, indipendentemente dalla dimensione di impresa. In particolare, i cambiamenti avevano riguardato tra l'altro l'aumento dei contributi sociali pagati dall'impresa sui lavoratori a tempo determinato e l'incremento della durata dell'intervallo tra diversi contratti temporanei: queste innovazioni potevano scoraggiare l'impiego di contratti a tempo determinato, sebbene altre previsioni normative della Legge Fornero potessero andare nella direzione opposta, rendendo potenzialmente ambiguo l'effetto sulla convenienza di tali contratti. Il fatto notato sopra che le imprese con più di 15 dipendenti tendessero ad utilizzare in modo più accentuato lavoratori con contratto a tempo determinato le rendeva maggiormente soggette agli effetti sia della riduzione nei costi di licenziamento dei lavoratori a tempo indeterminato che delle norme relative all'utilizzo di lavoratori a tempo determinato. L'effetto complessivo della Riforma Fornero sul costo del lavoro e sulla domanda di lavoro è pertanto a priori ambiguo.

<sup>1</sup> Anna Bottasso (Università degli Studi di Genova).

<sup>2</sup> Massimiliano Bratti (Università degli Studi di Cagliari).

<sup>3</sup> Maurizio Conti (Università degli Studi di Genova).

<sup>4</sup> Giovanni Sulis (Università degli Studi di Cagliari).

Il programma Visitinps ha reso possibile l'utilizzo di alcuni dataset (ISCO, Rapporti di Lavoro, Anagrafica e Cerved) utili al fine di analizzare l'impatto della Riforma Fornero sui flussi di lavoratori (assunzioni, separazioni e licenziamenti), distinguendo per tipo di contratto (tempo determinato vs indeterminato) e per livello di qualifica dei lavoratori.

Al fine di stimare l'effetto della Riforma abbiamo utilizzato la strategia Differences-in-Differences, con le imprese sopra la soglia di 15 dipendenti che costituiscono il "gruppo di trattamento" e quelle sotto i 15 il "gruppo di controllo". L'esistenza di una differenza tra l'andamento nella variabile di interesse prima e dopo l'approvazione della Riforma Fornero tra il gruppo dei trattati e il gruppo di controllo identifica l'eventuale effetto della Riforma. In particolare, abbiamo considerato un panel bilanciato di imprese (osservate nel periodo 2010-2014) e misurato la dimensione aziendale all'inizio del periodo (2010) in modo da renderla predeterminata. L'analisi è stata condotta sul campione di imprese che, nel 2010, avevano un numero di dipendenti compreso tra 6 e 25, ripetendola come controllo di robustezza sul campione di imprese sopra i 10 e sotto i 20 dipendenti. Limitando la discussione ai risultati più robusti tra le diverse specificazioni da noi stimate, emerge un aumento statisticamente significativo nelle separazioni (largamente trainate dai licenziamenti) nel caso dei lavoratori a tempo indeterminato, come prevede la teoria economica. In particolare, le imprese sopra la soglia sembrano aver incrementato i licenziamenti di lavoratori a tempo indeterminato con basse qualifiche. Per quanto riguarda le assunzioni, l'unico effetto robusto tra le diverse specificazioni econometriche sembra essere quello relativo alla riduzione nelle assunzioni di lavoratori con basse qualifiche, in particolare a tempo determinato.

Nel complesso, sembra che la riduzione della protezione reale in caso di licenziamento sui contratti a tempo indeterminato non abbia compensato l'aumento dei costi nell'utilizzo dei contratti a termine introdotto dalla Riforma, riducendo di fatto i margini di flessibilità nelle assunzioni a disposizione delle imprese. Visti insieme, i risultati su assunzioni e separazioni suggeriscono una riduzione significativa nei flussi netti di lavoratori a livello di impresa e conseguentemente una riduzione della dimensione delle stesse. Infine, osserviamo che le imprese sopra i 15 dipendenti hanno sperimentato una riduzione nel fatturato totale e nel monte salari: questo risultato è consistente con la riduzione dell'occupazione da parte delle imprese soggette alla Riforma. Tuttavia, sia il fatturato che il costo del lavoro per lavoratore sono cresciuti nelle stesse imprese: ciò può essere dovuto o ad un effetto di composizione, associato alla diminuzione di lavoratori con basse qualifiche (pagati meno e meno produttivi) o ad un uso più intensivo degli straordinari (più costosi), con un aumento delle ore lavorate per lavoratore.

#### Riferimenti

- Hijzen A., Mondauto L., Scarpetta S. (2017) *The impact of employment protection on temporary employment: evidence from a regression discontinuity design*, *Labour Economics*, 46, 64-76.
- OCSE (2020) *Employment outlook 2020*.

## Può un taglio ai contributi previdenziali ridurre il divario di genere? L'esperienza del Bonus Donne

Lorenzo Incoronato <sup>1</sup>, Anna Raute <sup>2</sup>

Nonostante i progressi degli ultimi anni, importanti disparità di genere ancora caratterizzano il mercato del lavoro italiano. Il divario occupazionale tra donne e uomini è di circa il 20%, quasi due volte superiore alla media europea (11% dati Eurostat per il 2018). Tra le diverse misure messe in atto per contrastare il problema, particolare rilevanza è ricoperta dal cosiddetto Bonus Donne, introdotto a partire dal 1° gennaio 2013 con la Legge n. 92/2012. Il Bonus consiste in un taglio del 50% ai contributi previdenziali a carico dell'impresa per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi<sup>3</sup>. L'incentivo ha una durata pari a 12 mesi per assunzioni a tempo determinato, che salgono a 18 mesi per assunzioni a tempo indeterminato.

Il presente lavoro ha l'obiettivo di caratterizzare le lavoratrici assunte tramite Bonus Donne e di analizzare l'impatto dell'incentivo sulle traiettorie lavorative individuali e sulle imprese che ne usufruiscono. Gli archivi amministrativi INPS consentono di ricostruire in modo dettagliato la diffusione del Bonus nel mercato del lavoro italiano a partire dalla sua introduzione nel 2013.

Si calcola che circa 180.000 lavoratrici siano state assunte tramite Bonus Donne dal 2013 al 2019. Questo dato corrisponde a circa il 4% del totale delle lavoratrici precedentemente disoccupate e assunte lungo lo stesso arco temporale, il che suggerisce una diffusione piuttosto limitata dell'incentivo<sup>4</sup>. Gran parte delle assunzioni incentivate è concentrata in settori specifici, come la ristorazione (14%), il commercio al dettaglio (15%) e lo staff leasing (18%). Più della metà delle assunzioni incentivate (55%) è avvenuta in comuni svantaggiati (dove il requisito temporale minimo per accedere al Bonus scende da 24 mesi a soli 6 mesi di disoccupazione), prevalentemente situati in regioni meridionali, rispetto al 38% per le assunzioni di altre lavoratrici. Non si riscontrano particolari differenze tra assunzioni incentivate e non per quanto riguarda l'incidenza di settori o professioni ad alta disparità di genere (in cui di nuovo le assunzioni incentivate possono avvenire dopo soli 6 mesi di disoccupazione), che si attestano attorno al 20% del totale delle assunzioni di lavoratrici prima disoccupate.

Le imprese che usufruiscono dell'incentivo differiscono dall'impresa media italiana in quanto di dimensione maggiore e caratterizzate da una più pronunciata presenza

<sup>1</sup> Lorenzo Incoronato (University College London).

<sup>2</sup> Anna Raute (Queen Mary University of London).

<sup>3</sup> L'entità dell'incentivo è stata incrementata al 100% dei contributi, fino ad un importo massimo di 6.000 euro annui, a partire dal 2021. Il requisito dei 24 mesi si abbassa a 12 mesi per lavoratrici ultracinquantenni e a 6 mesi se residenti in aree svantaggiate o se assunte in settori/professioni ad alta disparità di genere.

<sup>4</sup> Diversi motivi potrebbero essere alla base di questo scarso utilizzo. Tra questi figurano una possibile bassa informazione tra le imprese, lunghe tempistiche prima del versamento dell'incentivo oppure ancora il requisito che le imprese non abbiano ridotto la manodopera nei 12 mesi precedenti all'utilizzo del Bonus.

femminile. Per garantire una maggior comparabilità, nel resto dell'analisi viene quindi utilizzato un campione bilanciato di imprese "trattate" che utilizzano il Bonus e imprese "controllo" con simili caratteristiche. In particolare, per ogni impresa che utilizza il Bonus Donne viene individuata un'impresa che, sebbene non usufruisca del Bonus, assume lavoratrici nello stesso anno ed è analoga all'impresa di riferimento negli anni precedenti all'assunzione di lavoratrici tramite l'incentivo<sup>5</sup>. Questa procedura restituisce un campione bilanciato di 17.943 imprese trattate, ognuna delle quali è associata ad un'impresa controllo con simili caratteristiche.

Sulla base di questo campione si paragonano imprese trattate e controllo nel tempo. Nel presente contributo si discute un sottoinsieme delle variabili di interesse, la cui evoluzione temporale in imprese trattate rispetto a imprese controllo è raffigurata nel Grafico 1. Queste variabili caratterizzano più in dettaglio le lavoratrici assunte tramite Bonus rispetto alle lavoratrici assunte in imprese controllo. Nello specifico, il pannello sinistro riporta il numero di lavoratrici disoccupate da oltre due anni assunte ogni periodo, il pannello centrale il numero di madri<sup>6</sup> e il pannello destro il numero di lavoratrici, assunte a tempo determinato ciascun periodo, che subiranno una conversione a tempo indeterminato all'interno del rapporto di lavoro<sup>7</sup>.

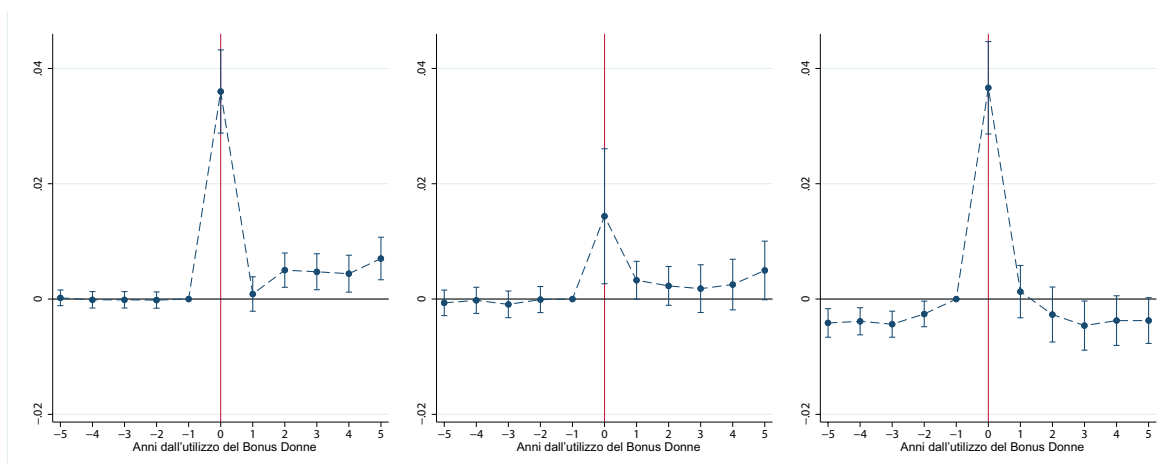
Una prima considerazione è che, per ciascuna delle variabili, non vi sono differenze sostanziali tra imprese trattate e controllo negli anni antecedenti all'assunzione di lavoratrici tramite Bonus Donne, il che testimonia un sostanziale bilanciamento tra imprese trattate e controllo nel campione di riferimento. Si nota poi che le lavoratrici assunte tramite Bonus Donne sono in quota maggiore disoccupate da lungo tempo e presentano una più larga incidenza di madri. In particolare, la differenza tra imprese trattate e controllo è di circa il 3.5% per la quota di nuove assunte disoccupate da almeno due anni e dell'1.5% per la quota di madri, rispetto a valori medi pari rispettivamente all'1.6% e all'1.8% nel campione di riferimento. In ultimo, si evince che le lavoratrici assunte tramite Bonus hanno una maggior probabilità di subire una conversione da tempo determinato a tempo indeterminato all'interno dell'impresa in cui sono assunte. La quota di conversioni nelle imprese trattate è superiore di circa il 3.6% rispetto alle imprese controllo, a fronte di una media del 2.7% nel campione di riferimento. Tale evidenza appare in linea con l'obiettivo del legislatore di promuovere l'inserimento permanente delle donne nel mercato del lavoro.

<sup>5</sup>Viene implementato un algoritmo di matching in base alle seguenti caratteristiche: dimensione d'impresa, numero di assunzioni, quota di donne e salario medio.

<sup>6</sup>Una lavoratrice è classificata come madre se ha usufruito di un congedo di maternità nei quattro anni precedenti.

<sup>7</sup>Ogni variabile è scalata per il totale dei lavoratori presenti nell'impresa nel periodo -1.

Grafico 1: Coefficienti event-study per la quota di lavoratrici disoccupate da lungo tempo (sinistra), la quota di madri (centro) e la quota di conversioni da tempo determinato a tempo indeterminato (destra).



*Nota: Coefficienti risultanti da una specificazione di tipo event-study che controlla per effetti fissi di impresa e periodo. Gli intervalli di confidenza al 95% sono ottenuti da errori standard clusterizzati a livello di impresa. I coefficienti denotano la differenza per ciascuna variabile tra imprese trattate e non, relativamente al periodo precedente all'assunzione (-1) in cui tale differenza è normalizzata a zero.*



## Decontribuzione femminile e disuguaglianze di genere

Enrico Rubolino <sup>1</sup>

L'Italia è uno dei paesi con il più basso tasso di occupazione femminile. Secondo le stime OCSE, la percentuale di donne attive nel mercato del lavoro è di circa il 40%. Il divario occupazionale di genere è del 26.5%, secondo solo alla Grecia tra i paesi sviluppati. Incrementare l'occupazione femminile e promuovere la parità di genere sono obiettivi prioritari per conformarsi agli obiettivi posti dalla Commissione Europea nel 2030 Sustainable Development Goals e nel PNRR presentato dal governo Draghi.

### 1. Il ruolo dello Stato per ridurre le discriminazioni di genere

Può l'intervento pubblico ridurre le disuguaglianze di genere? Se la scarsa occupazione femminile riflette la presenza di comportamenti discriminatori nel mercato del lavoro, una possibile soluzione è "internalizzare" questi comportamenti attraverso il sistema fiscale. Tassare meno chi assume lavoratrici potrebbe promuovere la domanda di lavoro femminile, alleggerendo il costo del lavoro per le imprese. Questa idea è nota agli economisti sin dagli anni '50, grazie alle ricerche del premio Nobel Gary Becker sul tema della discriminazione nel mercato del lavoro (si veda, ad esempio, Becker 1957). Tuttavia, ad oggi tale proposta non è mai stata posta al vaglio dell'analisi empirica.

### 2. L' esperimento italiano: detassare i datori di lavoro che assumono donne

In un nuovo lavoro di ricerca finanziato nell'ambito dei progetti Visitinps (Rubolino 2022), ho studiato se lo Stato può ridurre le discriminazioni di genere e stimolare la domanda di lavoro femminile attraverso il sistema fiscale. Ho preso in esame lo sgravio contributivo del 50% a favore dei datori di lavoro che assumono donne, introdotto dalla Legge n. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero). Normalmente lo sgravio è concesso a chi assume disoccupate di lunga durata (24 mesi) ma le condizioni per beneficiarne sono rese meno gravose (bastano 6 mesi di disoccupazione) per chi opera in due contesti in cui l'occupazione femminile è relativamente modesta: i) chi risiede nei comuni che ricevono fondi strutturali europei; ii) chi lavora in professioni o industrie in cui il divario occupazionale di genere è superiore al 25% della media. Lo sgravio prevede una durata limitata: si applica per i primi 12 mesi nel caso di contratti a termine e 18 mesi per i contratti a tempo indeterminato.

### 3. Lo sgravio fiscale non è condiviso con i lavoratori

La teoria economica classica suggerisce che l'incidenza dei contributi sociali è principalmente a carico del lavoratore, anche qualora siano nominalmente condivisi tra lavoratore e datore di lavoro<sup>2</sup>.

Seppure nominalmente a carico del datore di lavoro, lo sgravio dovrebbe dunque

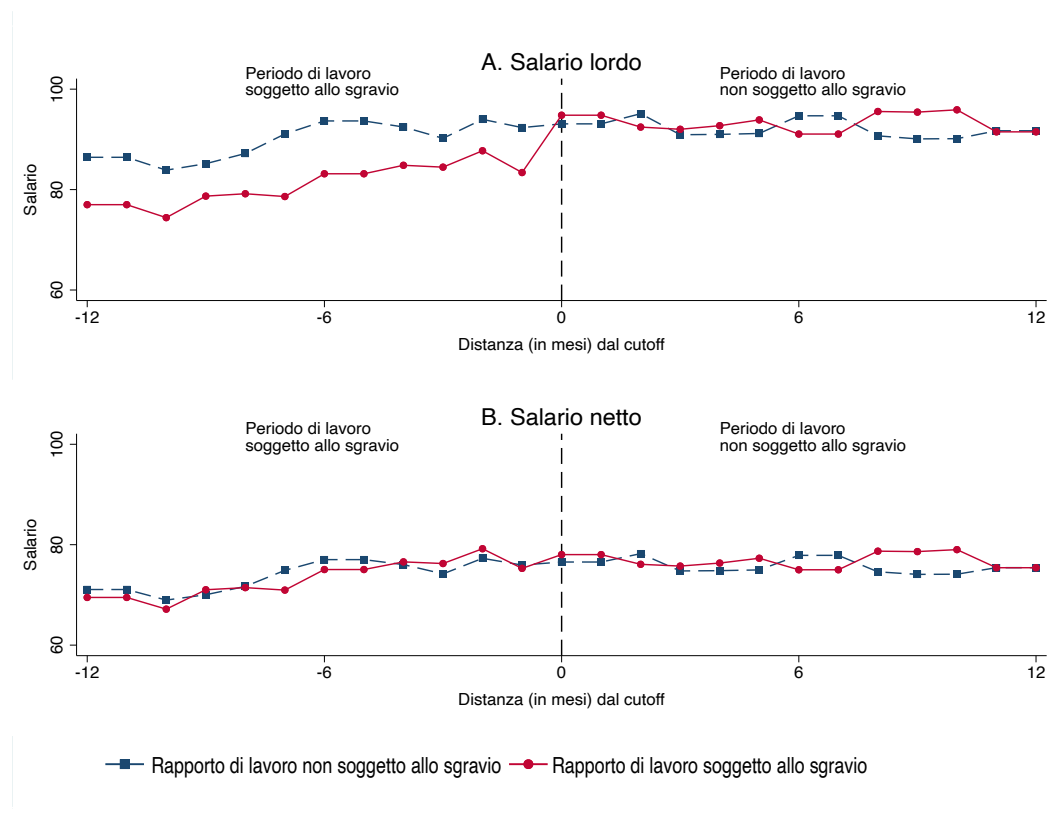
<sup>1</sup> Enrico Rubolino (Università di Losanna).

<sup>2</sup> Il presupposto su cui verte tale risultato è che la domanda di lavoro è relativamente più elastica dell'offerta di lavoro (si veda, ad esempio, Fullerton e Metcalf 2002).

traslarsi sulle lavoratrici ed incrementare i loro salari.

In primis, ho testato questa predizione. L'analisi empirica si è concentrata sull'universo delle lavoratrici assunte con il regime contributivo di favore (circa 200.000). Per stimare l'incidenza, ho confrontato i salari giornalieri al lordo (panel A del Grafico 1) ed al netto (panel B) dei contributi a carico del datore di lavoro, prima e dopo l'applicazione dello sgravio (delimitato dalla linea verticale) e relativamente ai contratti di lavoro che beneficiano dello sgravio (serie in rosso) e quelli che non ne hanno beneficiato (serie in blu)<sup>3</sup>. La figura mostra chiaramente che l'incidenza è sulle imprese: lo sgravio ha ridotto il salario lordo, mentre il salario netto è pressoché invariato sia nel tempo che tra i rapporti di lavoro. In altre parole, ciò che si osserva è semplicemente l'effetto "meccanico" di aver dimezzato i contributi sociali a carico del datore di lavoro, mentre l'imponibile salariale al netto dei contributi non aumenta. Questo risultato implica che lo sgravio fiscale non impatta i salari delle donne e non è dunque sufficiente per incidere sul divario salariale di genere. Nonostante questo risultato sia in contrasto con la teoria economica standard, è in linea con una serie recente di studi empirici sulle variazioni nei contributi sociali in Grecia (Saez et al. 2012), Francia (Cahuc et al. 2019) e Svezia (Saez et al. 2019).

**Grafico 1: L'incidenza dei contributi sociali**



<sup>3</sup> Per ogni lavoratrice assunta mediante sgravio contributivo, il precedente rapporto di lavoro non soggetto a decontribuzione è selezionato come "rapporto di lavoro non soggetto allo sgravio".

#### 4. Lo sgravio fiscale ha incrementato l'occupazione femminile

Nella seconda parte del lavoro ho studiato l'impatto dello sgravio sulla domanda di lavoro femminile, utilizzando diverse strategie empiriche, che comparano il tasso di occupazione sia tra comuni che tra professioni differentemente esposte allo sgravio (ovvero, se la durata minima del periodo di disoccupazione per assumere una lavoratrice è di 6 o 24 mesi), sia con un'analisi a livello micro. Tutte queste strategie identificative convergono sullo stesso risultato: lo sgravio fiscale ha prodotto un significativo aumento nel tasso di occupazione femminile. Nello specifico, un'analisi event study mostra che il tasso di occupazione femminile è aumentato di circa il 4% nei comuni in cui le condizioni per ottenere lo sgravio sono meno stringenti. Questo risultato non riflette una sostituzione tra lavoratori di sesso diverso né tra lavoro part-time e full-time. Sfruttando le condizioni meno restrittive per ottenere lo sgravio, che si applicano alle professioni in cui il divario occupazionale di genere è superiore al 25% della media, un'analisi regression discontinuity mostra un repentino aumento dell'occupazione femminile nelle professioni dove le donne sono severamente sottorappresentate.

In aggregato, la mia stima più conservativa suggerisce che lo sgravio fiscale ha incrementato la probabilità di essere occupati di circa 1.4 punti percentuali. Questo risultato suggerisce che lo sgravio fiscale spiega circa il 40% della riduzione nel divario occupazionale di genere osservato in Italia nell'ultimo decennio.

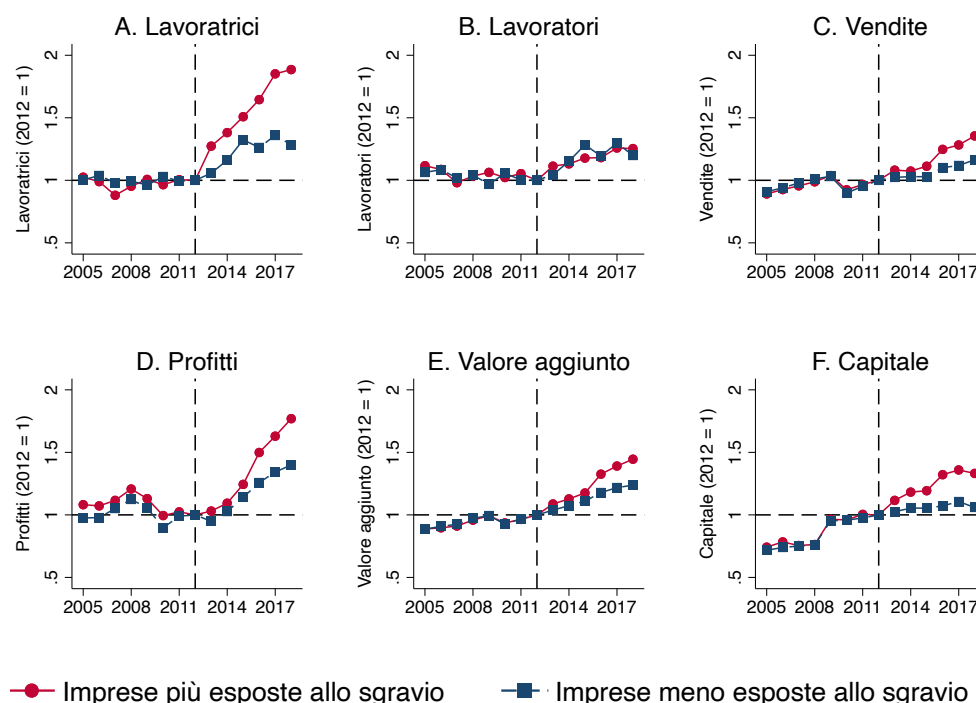
#### 5. Imprese felici: le lavoratrici migliorano la performance aziendale

Nella parte finale dello studio, ho analizzato l'impatto dell'incremento occupazionale femminile sulla performance aziendale. Combinando i dati sui lavoratori con i bilanci di impresa, faccio leva sulla eterogenea esposizione allo sgravio generata dalla differente composizione di genere della forza lavoro tra le imprese. L'assunzione alla base di questa strategia empirica è che le imprese che impiegavano meno lavoratrici risultano maggiormente esposte allo sgravio, poiché operano principalmente in comuni e/o settori che beneficiano di criteri meno restrittivi per beneficiare dello sgravio<sup>4</sup>.

Il panel A nel Grafico 2 dà valenza a questo approccio empirico: le imprese che impiegavano una minore quota di lavoratrici nel periodo pre-Riforma (imprese nel quintile inferiore della distribuzione della quota di lavoratrici impiegate) hanno assunto molte più lavoratrici rispetto ad aziende simili, ma con una quota relativamente maggiore di lavoratrici (imprese nel quintile successivo). Coerentemente con i risultati discussi in precedenza, non trovo alcun impatto sulla forza lavoro maschile (panel B). I panel C-F mostrano che l'assunzione di nuove lavoratrici ha di fatto migliorato la performance aziendale: si registra un significativo aumento di vendite (6.4%), profitti (5.3%), valore aggiunto (6.9%) e capitale impiegato (6.9%) nelle imprese che hanno assunto più lavoratrici grazie allo sgravio.

<sup>4</sup> Un'ipotesi alternativa è quella che in queste imprese i pregiudizi di genere sono particolarmente pervasivi (si veda, ad esempio, lo studio di Weber and Zulehner 2014).

Grafico 2: L'impatto dello sgravio sulla performance aziendale



## 6. Circa metà del costo della decontribuzione è auto-finanziato

Qual è l'impatto della decontribuzione sul bilancio pubblico? Le stime presentate precedentemente permettono di condurre un'analisi costi-benefici della policy. Ho calcolato che per ogni euro speso per finanziare la decontribuzione, circa 0,55 euro ritornano nelle casse pubbliche grazie a risparmi fiscali ed extra gettito dovuto all'incremento occupazionale ed alla migliore performance aziendale<sup>5</sup>. In altre parole, il costo della decontribuzione è di circa il 45% del costo iniziale.

## 7. Conclusioni

La decontribuzione femminile è dunque capace di promuovere la domanda di lavoro femminile e di ridurre parzialmente il divario occupazionale di genere. Tuttavia, le retribuzioni femminili non aumentano: ciò suggerisce che sono necessarie politiche alternative per ridurre il divario salariale di genere.

<sup>5</sup> Questi risparmi sono possibili per merito di tre principali fattori: i) incremento occupazionale, che porta extra gettito IRPEF e nei contributi sociali; ii) riduzione nell'utilizzo del sussidio di disoccupazione; iii) la migliore performance aziendale produce gettito aggiuntivo nel pagamento di IRES ed IVA.

## Riferimenti

- Becker, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press, Chicago.
- Cahuc, P., Carcillo, S., and Le Barbanchon, T. (2019). The Effectiveness of Hiring Credits. *The Review of Economic Studies*, 86 (2):593–626.
- Fullerton, D. and Metcalf, G. E. (2002). Tax Incidence. In Auerbach, A. and Feldstein, M., editors, *Handbook of Public Economics*, chapter 26, pages 1787–1872. Elsevier, Amsterdam.
- Rubolino, E. (2022). “Taxing the Gender Gap: Labor Market Effects of a Payroll Tax Cut for Women in Italy” *Workinps Paper No. 47*.
- Saez, E., Matsaganis, M., and Tsakloglou, P. (2012). Earnings Determination and Taxes: Evidence From a Cohort-Based Payroll Tax Reform in Greece. *The Quarterly Journal of Economics*, 127 (1):493–533.
- Saez, E., Schoefer, B., and Seim, D. (2019). Payroll Taxes, Firm Behavior, and Rent Sharing: Evidence from a Young Workers’ Tax Cut in Sweden. *American Economic Review*, 109 (5):1717–1763.
- Weber, A. and Zulehner, C. (2014). Competition and Gender Prejudice: Are Discriminatory Employers Doomed to Fail? *Journal of the European Economic Association*, 12 (2):492–521.

## Il ruolo delle colleghe e delle dirigenti donne sulle carriere future delle lavoratrici

Elena Ashtari Tafti <sup>1</sup>, Mimosa Distefano <sup>2</sup>, Tanya Surovtseva <sup>3</sup>

In Italia permangono importanti disuguaglianze occupazionali tra uomini e donne. Il tasso di occupazione femminile è attualmente al 50% (Eurostat, 2021), 20 punti percentuali in meno rispetto a quello maschile, la differenza maggiore tra le nazioni europee.

Precedenti studi hanno sottolineato l'importanza delle norme culturali (Boelmann, Raute e Schönberg, 2021)<sup>4</sup> e il ruolo dei figli nell'influencare l'occupazione femminile (Kleven, Landais e Søgaaard, 2019)<sup>5</sup>. Il presente lavoro si concentra sulla composizione di genere della forza lavoro dell'impresa come possibile canale di diminuzione della disuguaglianza occupazionale tra uomini e donne. In particolare, si chiede se iniziare la carriera lavorativa in un'impresa con una maggior percentuale di colleghe e dirigenti donne abbia un effetto positivo sulla futura carriera lavorativa delle donne. Precedenti studi hanno infatti dimostrato che le donne competono con maggiore successo contro altre donne (Gneezy, Niederle e Rustichini, 2003)<sup>6</sup>. Studi che si sono concentrati sul ruolo dei dirigenti donne hanno dimostrato che i dirigenti donne sono maggiormente in grado di riconoscere e compensare le capacità delle lavoratrici (Flabbi, Macis, Moro e Schivardi, 2019)<sup>7</sup>. Inoltre, le dirigenti donne possono diventare un modello di ispirazione per le neoassunte, in grado di influenzarne positivamente la carriera futura (Athey, Avery and Zemsky, 2000)<sup>8</sup>.

La nostra analisi si basa sui dati dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS). La ricchezza dei dati ci permette di osservare la percentuale di colleghe e dirigenti donne nell'impresa del primo impiego della lavoratrice (le variabili d'interesse) e di studiarne l'effetto sulla carriera futura, dai 2 ai 10 anni dal primo impiego.

Per isolare l'effetto delle variabili d'interesse, la strategia empirica si basa sulla variazione all'interno dell'impresa - non la variazione tra imprese - controllando per le caratteristiche d'impresa che ne spiegano l'andamento economico e che possono influenzare la carriera della lavoratrice indipendentemente dalle variabili d'interesse, come la crescita occupazionale e salariale.

<sup>1</sup> Elena Ashtari Tafti (University College London).

<sup>2</sup> Mimosa Distefano (University College London).

<sup>3</sup> Tanya Surovtseva (New York University Abu Dhabi).

<sup>4</sup> Boelmann, Barbara, Anna Raute, and Uta Schonberg. 2021 "Wind of Change? Cultural Determinants of Maternal Labor Supply".

<sup>5</sup> Kleven, Henrik, Camille Landais, and Jakob Søgaaard. 2019. "Children and gender inequality: Evidence from Denmark". *American Economic Journal: Applied Economics* 11 (4).

<sup>6</sup> Gneezy, Uri, Muriel Niederle, and Aldo Rustichini. 2003. "Performance in competitive environments: Gender differences." *The Quarterly Journal of Economics* 118 (3).

<sup>7</sup> Flabbi, Luca, Mario Macis, Andrea Moro, e Fabiano Schivardi. 2019 "Do female executives make a difference? The impact of female leadership on gender gaps and firm performance." *The Economic Journal* 129, no.622 (2390-2423).

<sup>8</sup> Athey, Susan, Christopher Avery, and Peter Zemsky. 2000. "Mentoring and diversity." *American Economic Review* 90 (4).

I risultati preliminari mostrano che la composizione di genere dell'impresa del primo impiego ha un effetto statisticamente significativo sulla futura carriera della lavoratrice. In media, una maggiore presenza di colleghe ha un effetto negativo sulla carriera delle lavoratrici. Mentre iniziare la propria carriera in un'impresa con dirigenti donne ha un effetto positivo.

La probabilità di essere occupate è più bassa per le lavoratrici che iniziano un impiego contemporaneamente ad altre donne. Inoltre, la probabilità di lavorare a tempo pieno e quindi di avere un reddito maggiore diminuisce di 1 punto percentuale per le lavoratrici che iniziano un impiego contemporaneamente ad altre donne. Dato il numero di donne occupate a tempo pieno ogni anno, questo si traduce in una diminuzione del 2.3% di donne occupate a tempo pieno. Questo effetto negativo della presenza di un alto numero di colleghe donne diminuisce e diventa statisticamente non significativo nel lungo periodo, perdendo importanza.

La quota di donne tra i dirigenti causa invece un effetto opposto. Iniziare la propria carriera in imprese con più dirigenti donne aumenta la probabilità per la lavoratrice di essere occupata in futuro. La probabilità di lavorare a tempo pieno aumenta di 2 punti percentuali per le lavoratrici che iniziano un impiego in un'impresa con una maggior percentuale di dirigenti donne. Questo effetto positivo rimane significativo e aumenta nel tempo, rappresentando un aumento medio del 5% di donne occupate a tempo pieno nei 10 anni dopo il primo impiego.

Infine, le donne che iniziano la loro carriera in aziende con una percentuale di dirigenti donne più alta hanno una probabilità maggiore di tornare a lavorare dopo la maternità. La probabilità di tornare a lavorare a tempo pieno per le madri aumenta di 3 punti percentuali. Questo è un risultato importante, dato che la metà delle madri in Italia non lavora (ISTAT, 2021).

In conclusione, i risultati preliminari della ricerca mostrano che iniziare la carriera lavorativa in un'impresa contemporaneamente ad altre lavoratrici ha un effetto negativo, ma temporaneo, sull'occupazione futura della lavoratrice. Un maggior numero di dirigenti donne, invece, ha un effetto positivo sulla carriera futura, effetto che aumenta e rimane significativo nel tempo, anche quando la lavoratrice viene assunta in un'altra impresa. Questo sembra suggerire che le dirigenti donne agiscano come modelli positivi a cui aspirare per le neoassunte e, quindi, che eventuali quote femminili per ruoli manageriali potrebbero avere effetti positivi.

## Riferimenti

- Boelmann, Barbara, Anna Raute, and Uta Schonberg. 2021 "Wind of Change? Cultural Determinants of Maternal Labor Supply".
- Kleven, Henrik, Camille Landais, and Jakob Søgaaard. 2019. "Children and gender inequality: Evidence from Denmark". *American Economic Journal: Applied Economics* 11 (4).
- Gneezy, Uri, Muriel Niederle, and Aldo Rustichini. 2003. "Performance in competitive environments: Gender differences." *The Quarterly Journal of Economics* 118 (3).
- Flabbi, Luca, Mario Macis, Andrea Moro, e Fabiano Schivardi. 2019 "Do female executives make a difference? The impact of female leadership on gender gaps and firm performance." *The Economic Journal* 129, no.622 (2390-2423).
- Athey, Susan, Christopher Avery, and Peter Zemsky. 2000. "Mentoring and diversity." *American Economic Review* 90 (4).





## MERCATO DEL LAVORO

### Nuove imprese, innovazione e emigrazione: come una politica industriale influenza i flussi migratori

Anna Cecilia Rosso <sup>1</sup>

Il numero degli italiani giovani e con alti livelli di istruzione all'estero è cresciuto di circa 3 volte tra il 2010 e il 2015. Studi recenti hanno mostrato che l'aumento dell'emigrazione in Italia ha causato una diminuzione della nascita di nuove imprese con effetti negativi sulla domanda di lavoro nei mercati locali<sup>2</sup> e una perdita di produttività soprattutto in imprese ad alta intensità di competenze specializzate<sup>3</sup>. Gli italiani si sono spostati verso altri paesi nel Nord Europa meno toccati dalla recessione e dove i salari offerti erano più alti<sup>4</sup>.

Questo studio analizza le decisioni migratorie e le mette in relazione a scelte governative di politica industriale a supporto delle nuove imprese ad alto contenuto innovativo. Lo scopo dell'analisi è quello di capire se un sistema economico più favorevole alla creazione di impresa con conseguenze positive anche sul mercato del lavoro possa rappresentare un deterrente al brain drain osservato in Italia negli ultimi decenni.

#### 1. Background Istituzionale

##### *a) Emigrazione italiana negli ultimi anni*

Il tasso dei giovani italiani di età compresa tra i 20 e 40 anni che si è registrato come residente all'estero è aumentato più che proporzionalmente rispetto alle altre classi di età, soprattutto in seguito alla recessione del 2010 (*Grafico 1 - a pagina seguente*).

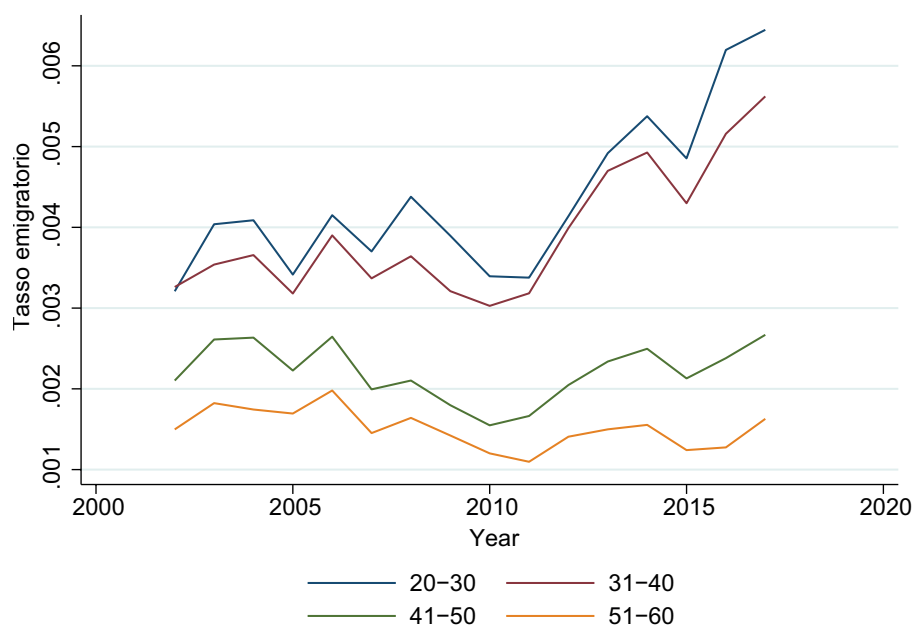
<sup>1</sup> Anna Cecilia Rosso (Università degli studi dell'Insubria, Centro Studi Luca d'Agliano e CEP-LSE).

<sup>2</sup> Anelli, M., Basso G., Ippedico G., Peri G. (2020). "Emigration and Entrepreneurial Drain", IZA DP No.13390.

<sup>3</sup> Dicarlo E., (2022). "How do Firms adjust to Negative Labor Supply Shocks? Evidence from Migration Outflows", IZA DP No. 14994.

<sup>4</sup> Schivardi, F., Schmitz, T. (2020). "The IT Revolution and Southern Europe's Two Lost Decades", Journal of the European Economic Association, Volume 18, Issue 5, p.2441–2486.

Grafico 1: Tasso emigratorio per classi di età



Fonte: dati AIRE (emigrati) ISTAT (popolazione). Flusso di emigrati sul totale della popolazione per classi di età. Anni 2002-2017.

Più della metà degli italiani si sono spostati in paesi europei, Germania, Svizzera e Regno Unito. L'aumento osservato negli ultimi anni non ha però toccato nello stesso modo tutto il territorio italiano e in alcuni mercati locali il tasso emigratorio è addirittura diminuito.

#### b) Lo "Startup Act"

Nel 2012 il governo italiano introduce lo "Startup Act" (Legge n. 221 del 17 Dicembre 2012). Lo scopo del programma è di supportare le startup innovative, attraverso un insieme di agevolazioni, tra cui per esempio la riduzione delle frizioni finanziarie che limitano l'accesso a fondi necessari per crescita e sviluppo d'impresa. Stime recenti indicano un costo fiscale della policy di circa 30 milioni di euro nel periodo 2013-2016 (circa 3.300 euro per startup creata)<sup>5</sup>.

Il costo per le garanzie attivate dal Fondo di Garanzia e delle perdite è stato di circa 6 milioni di euro (per un ammontare totale di 372 milioni di euro di garanzie richieste) mentre il costo per l'esonero dalle imposte di bollo da versare alle Camere di Commercio è stato di circa 10 milioni di euro. Per accedere al programma le imprese devono essere costituite da meno di 5 anni e soddisfare uno dei seguenti tre requisiti:

<sup>5</sup> Menon, C., Destefano, T., Manaresi, F. Soggia, G. e Santoleri, P. (2018) "The Evaluation of the Italia 'Startup Act.'" OECD Science, Technology and Industry Policy Papers, settembre 26.

1. avere forza lavoro specializzata (master o dottorati); 2. essere titolare, depositaria o licenziataria di un brevetto oppure titolare/autrice di software registrato; 3. investire in R&S. Studi recenti hanno mostrato un effetto positivo del programma sul numero degli occupati, gli investimenti e il valore aggiunto per le imprese che hanno aderito grazie anche al maggior accesso a finanziamenti privati ("venture capital") e credito bancario<sup>6</sup>. I giovani con alti livelli di istruzione sono il gruppo della popolazione con maggiori probabilità di diventare imprenditori<sup>7</sup> e nel caso italiano il gruppo con maggiori tassi emigratori. La creazione di un ecosistema più orientato al supporto di nuove imprese ad alto contenuto innovativo potrebbe quindi avere trattenuto in Italia i giovani imprenditori più propensi ad emigrare. Inoltre, nuove imprese di successo portano ad un aumento della domanda di lavoro proprio di quelle competenze specifiche e necessarie per lo sviluppo di imprese ad alto contenuto tecnologico, negli ultimi anni emigrate all'estero.

## 2. Identificazione dell'effetto

L'effetto del programma sul tasso di emigrazione è stimato a livello comunale attraverso il metodo delle differenze. Il tasso emigratorio è misurato come flusso di individui in età compresa tra i 20 e i 60 anni, a livello comunale e per destinazione (EU e non EU). Le informazioni presenti sul registro delle imprese innovative ci permettono di identificare il comune dove ha sede la startup. Inoltre, l'identificativo fiscale ci permette di utilizzare anche le informazioni presenti in INPS su imprese e lavoratori.

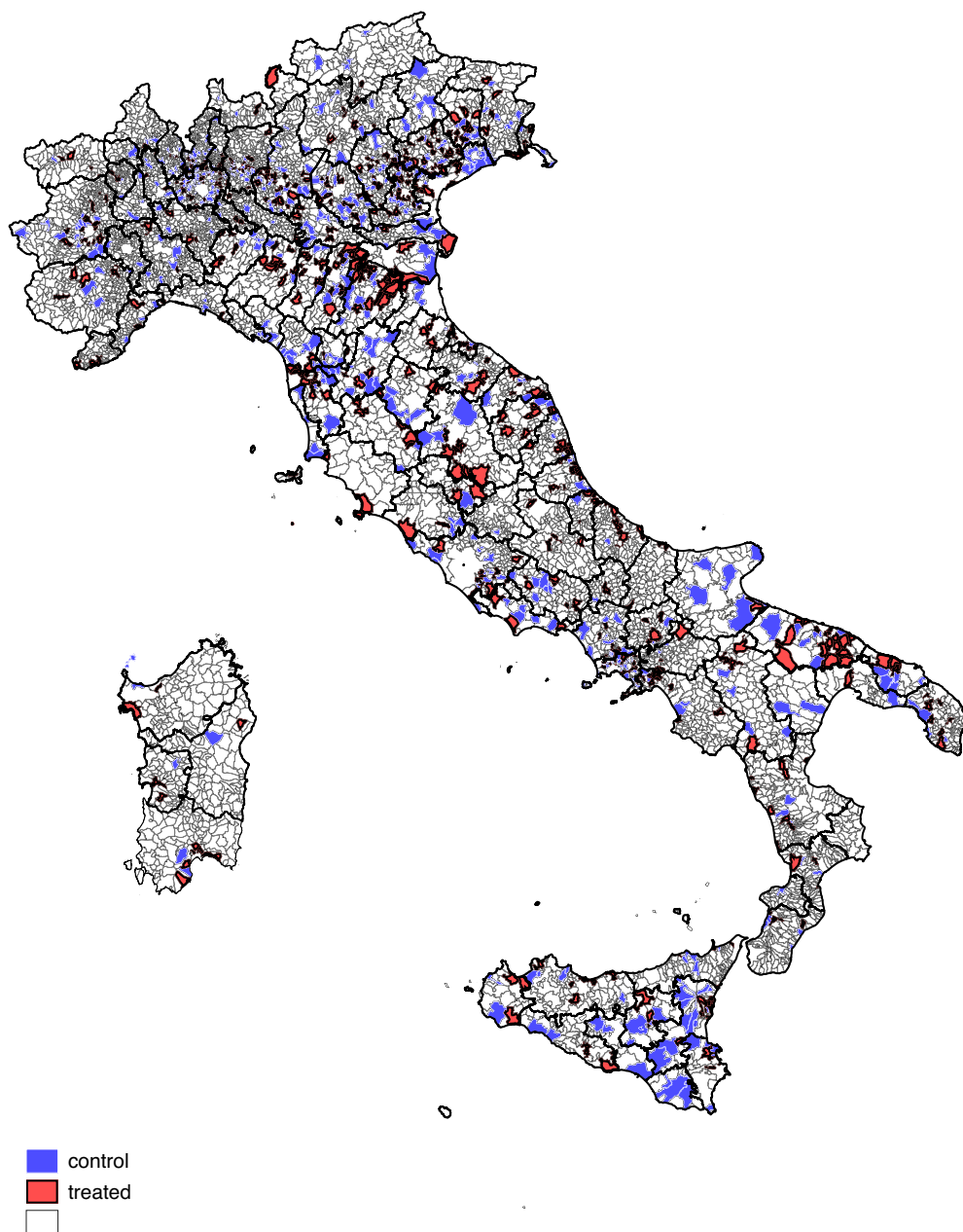
I comuni vengono suddivisi in due gruppi uno di trattamento e uno di controllo. I comuni fanno parte del gruppo dei trattati se vi è almeno una impresa iscritta al programma tra il 2013 e il 2016 in quel comune mentre fanno parte del gruppo di controllo se nello stesso periodo non ci sono state imprese iscritte al programma. In totale abbiamo 1.008 comuni trattati e 6.668 controlli. Tra i trattati 292 comuni sono trattati per la prima volta nel 2013, 190 nel 2014, 250 nel 2015 e 172 nel 2016. Utilizzando una tecnica statistica di matching viene creato un algoritmo che ci permette di abbinare per ogni anno i comuni trattati ai comuni di controllo sulla base di caratteristiche osservabili a livello comunale nel periodo prima del trattamento.

Questa tecnica ci permette di avere comuni con caratteristiche simili tra trattati e controlli e quindi più comparabili. Il campione dei trattati si restringe a 582 comuni ciascuno abbinato ad un comune di controllo. Il Grafico 2 mostra la mappa dell'Italia con i comuni trattati (rosso) e i comuni nel gruppo di controllo (blu). Stimiamo la differenza di tasso emigratorio tra comuni trattati e comuni di controllo prima e dopo l'iscrizione al programma di una startup innovativa. La regressione include effetti fissi comunali ed effetti fissi annuali interagiti con i provinciali, a controllo di eventuali shock di domanda locali che potrebbero contemporaneamente avere un effetto sulla probabilità di creare un'impresa innovativa e quella di emigrare.

<sup>6</sup> Manaresi F., Menon, C., Santoleri, P. (2021), *Supporting innovative entrepreneurship: an evaluation of the Italian "Start-up Act"*, *Industrial and Corporate Change*, Volume 30, Issue 6, p.1591–1614.

<sup>7</sup> Liang, J., Wang H., e Lazear E. P. (2018) "Demographics and Entrepreneurship." *Journal of Political Economy*, 126 (S1): S140–S196.

Grafico 2: Comuni nel gruppo di trattamento (rosso) e nel gruppo di controllo (blu)

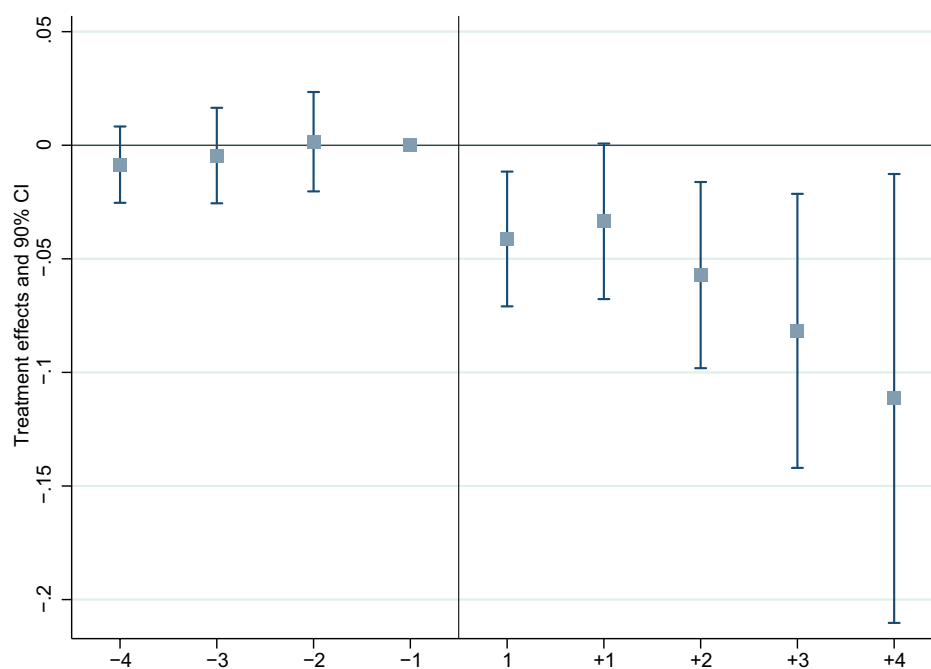


### 3. Risultati

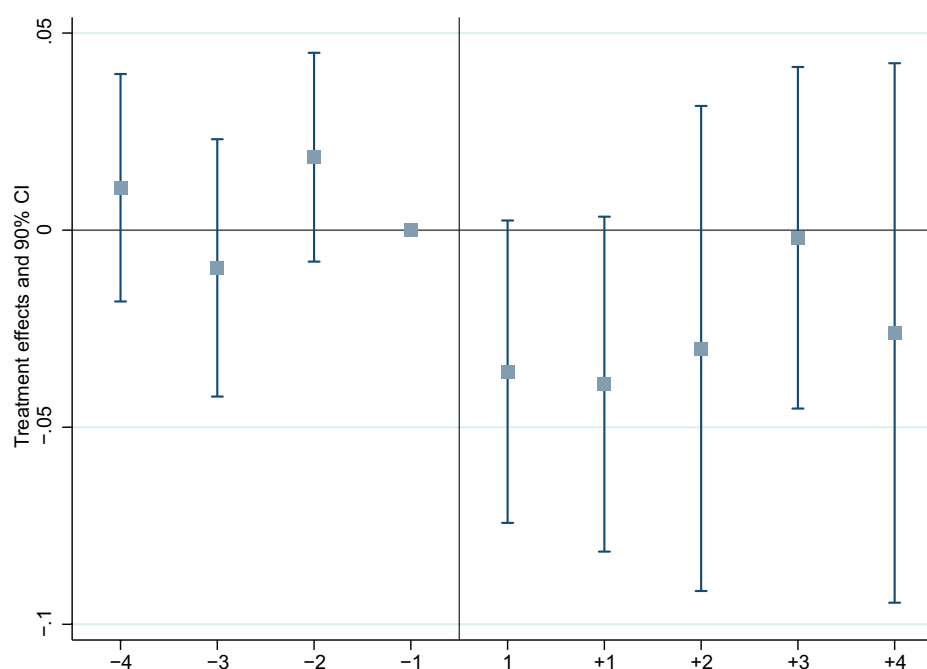
Il Grafico 3 mostra la differenza stimata nel flusso di emigrati in rapporto alla popolazione nel 2002 (espresso come percentuale) tra comuni trattati e comuni di controllo. Il pannello A considera gli emigrati verso destinazioni europee e il pannello B verso destinazioni extra-europee: i comuni trattati hanno avuto una diminuzione del tasso emigratorio verso paesi europei di almeno 0.05 punti percentuali (35% rispetto al tasso nel 2012). Non vi è alcun effetto sul flusso emigratorio verso paesi extra-europei.

Grafico 3: Effetto stimato sul flusso migratorio

Pannello A: Destinazioni europee



Pannello B: Destinazioni extra-europee



#### 4. Conclusioni

Questo studio mostra come politiche a supporto delle imprese innovative che investono in lavoratori qualificati e in ricerca e sviluppo possa avere anche un effetto sulla decisione di giovani qualificati di emigrare all'estero, diminuendone il flusso.

#### Riferimenti

- Anelli, M., Basso G., Ippedito G., Peri G. (2020). *"Emigration and Entrepreneurial Drain"*, IZA DP No. 13390.
- Dicarlo E., (2022). *"How do Firms adjust to Negative Labor Supply Shocks? Evidence from Migration Outflows"*, IZA DP No. 14994.
- Schivardi, F., Schmitz, T. (2020). *"The IT Revolution and Southern Europe's Two Lost Decades"*, *Journal of the European Economic Association*, Volume 18, Issue 5, p.2441–2486.
- Menon, C., DeStefano, T., Manaresi, F. Soggia, G. e Santoleri, P. (2018) *"The Evaluation of the Italian 'Start-up Act.'"* OECD Science, Technology and Industry Policy Papers, settembre 26.
- Manaresi F., Menon, C., Santoleri, P. (2021), *Supporting innovative entrepreneurship: an evaluation of the Italian "Start-up Act"*, *Industrial and Corporate Change*, Volume 30, Issue 6, p.1591–1614.
- Liang, J., Wang H., e Lazear E. P. (2018) *"Demographics and Entrepreneurship."* *Journal of Political Economy*, 126 (S1): S140–S196.

## Economia della conoscenza, migrazioni interne e gli effetti sui mercati del lavoro locale

Agar Brugiavini <sup>1</sup>, Marco Di Cataldo <sup>2</sup>, Giulia Romani <sup>3</sup>

La concentrazione dell'attività economica nello spazio è un fenomeno sempre più evidente. L'agglomerazione sembra comportare vantaggi di produttività, particolarmente rilevanti per le imprese in settori ad alta intensità di capitale umano. Tali settori mostrano inoltre un'elevata capacità di creare a loro volta occupazione locale in altri settori: pagano salari mediamente più alti, domandano una maggior quantità di servizi intermedi e generano considerevoli spillovers di conoscenza.

Tuttavia, l'impatto sulle economie locali di shocks del mercato del lavoro dipende da alcuni fattori istituzionali chiave. L'Italia è un caso particolarmente interessante a questo proposito: il mercato del lavoro italiano è caratterizzato da rigidità nella determinazione dei salari, da una mobilità del lavoro tradizionalmente limitata e da tassi di disoccupazione disomogenei e rilevanti. Inoltre, le migrazioni interne riguardano principalmente lavoratori qualificati e sono dirette verso le grandi aree urbane.

In questo lavoro stimiamo l'impatto della crescita dell'occupazione nei settori della conoscenza sulle economie locali, osservando l'effetto su salari, occupazione e probabilità di emigrare degli altri lavoratori del sistema locale. Distinguiamo, inoltre, il contributo specifico dei migranti della conoscenza, ovvero dei lavoratori che si spostano fra sistemi locali per impieghi nei settori della conoscenza.

Secondo la letteratura economica, in presenza di salari flessibili, un aumento degli occupati nella conoscenza comporta un effetto positivo sul salario degli altri lavoratori locali, dovuto a parziali complementarità fra settori economici ed a spillovers di produttività derivanti dall'alto livello di capitale umano nella conoscenza. Se però i salari sono rigidi, tale effetto si trasferirà sull'occupazione. L'impatto netto sull'occupazione è ambiguo: l'aumento di occupati nella conoscenza fa crescere la domanda per servizi locali e quindi l'occupazione in quei settori; se però la mobilità del lavoro è bassa, i lavoratori locali possono esser spinti ad andare a lavorare nei settori della conoscenza, determinando una riduzione dell'occupazione nei servizi locali.

Questa dinamica può essere però controbilanciata dall'attivazione di residenti precedentemente disoccupati. Infine, la crescita locale dell'economia della conoscenza riduce l'incentivo ad emigrare dei lavoratori locali, per via dell'aumento della domanda di servizi locali e di una possibile riduzione dell'offerta di lavoro in quei settori.

Per identificare i settori della conoscenza ci riferiamo alla classificazione di Eurostat basata sulle percentuali di lavoratori laureati. Includiamo nella definizione solo i settori

<sup>1</sup> Agar Brugiavini (Università Ca' Foscari).

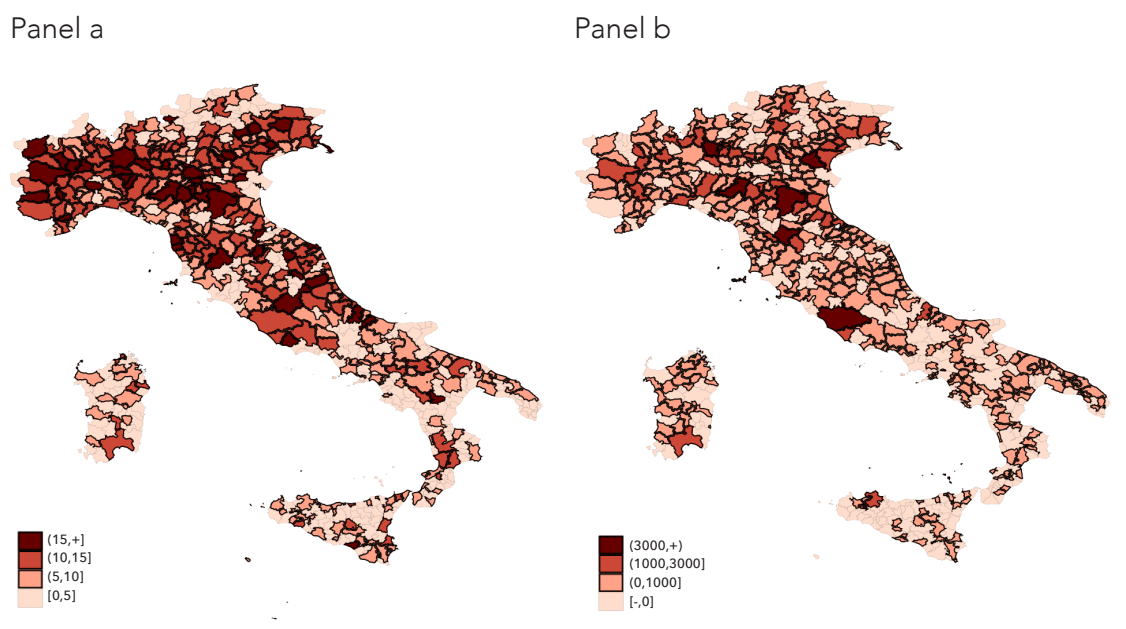
<sup>2</sup> Marco Di Cataldo (Università Ca' Foscari).

<sup>3</sup> Giulia Romani (Università Ca' Foscari).



“tradable”, ovvero con un grado di concentrazione geografica tale da suggerire che buona parte della domanda sia esterna al sistema locale<sup>4</sup>. Consideriamo invece lavoratori locali quelli impiegati in settori “non-tradable”, ovvero principalmente legati alla domanda locale e quindi più rappresentativi delle sorti dell’economia locale. Quando ci focalizziamo sui migranti, consideriamo i lavoratori che si spostano fra sistemi locali e che nel sistema di destinazione sono impiegati nella conoscenza. Così identificati, i lavoratori della conoscenza nel 2019 si distribuivano fra sistemi locali come nella mappa nel Panel a (%), mentre il Panel b mostra i saldi migratori nel periodo 2005-2019.

**Grafico 1: Distribuzione di lavoratori e migranti della conoscenza fra sistemi locali del lavoro**



Nello stimare l’effetto causale della crescita dell’economia della conoscenza sui sistemi locali, dobbiamo considerare che i lavoratori tendono ad auto selezionarsi in base a caratteristiche non osservabili in modo correlato con la produttività del sistema locale. Inoltre, è possibile che cambiamenti inosservabili nelle condizioni specifiche del mercato del lavoro influenzino sia l’occupazione nella conoscenza che gli outcomes lavorativi negli altri settori.

Per risolvere tali problemi, combiniamo il metodo di stima a due stadi<sup>5</sup> con una strategia di variabili strumentali di tipo shift-shares.

Nel primo stadio, stimiamo una regressione con effetti fissi a livello di lavoratore. Nel secondo stadio, stimato a livello di sistema locale sull’orizzonte 2005-2019, usiamo gli

<sup>4</sup> Jensen, J. Bradford and Lori G. Kletzer (2006), *Understanding the scope and impact of services outsourcing*, Brookings Trade Forum 2005, offshoring white-collar work. Ed. by S. M. Collins and L. Brainard. Brookings Institution, Washington DC.

<sup>5</sup> Combes, Pierre-Philippe, Gilles Duranton, and Laurent Gobillon (2008), *Spatial wage disparities: sorting matters*, *Journal of Urban Economics*.

effetti area-anno dal primo stadio come variabile dipendente, per osservare l'impatto sulle condizioni locali del mercato del lavoro di: (1) un aumento degli occupati nella conoscenza nel complesso, e (2) i saldi migratori nella conoscenza. Queste rappresentano le nostre variabili esplicative, che strumentiamo per correggere da possibile endogeneità.

Otteniamo così la variazione di salari, occupazione e probabilità di emigrare dei lavoratori locali a fronte di un aumento di occupati o migranti della conoscenza a livello locale:

- non notiamo alcun effetto significativo sul salario;
- osserviamo che un aumento del 10% degli occupati della conoscenza genera un aumento del 7% nell'occupazione dei lavoratori locali ed una riduzione del 12% della probabilità di emigrare dal sistema locale.

I risultati relativi alle migrazioni hanno segno analogo ma sono di minor entità, rispettivamente, un aumento/riduzione dell'1% dell'occupazione/probabilità di emigrare. Questi risultati supportano la tesi che l'economia della conoscenza contribuisce ad amplificare le disuguaglianze territoriali. Ciò è dovuto alla concentrazione geografica di questi settori e agli effetti moltiplicativi che si manifestano attraverso un aumento dell'occupazione dei lavoratori locali e una riduzione della loro probabilità di emigrare. Parte dell'effetto complessivo è attribuibile alle migrazioni interne dei lavoratori della conoscenza, mentre la restante parte potrebbe esser dovuta all'attivazione di lavoratori precedentemente disoccupati o a lavoratori spiazzati da altri settori locali.

#### Riferimenti

- Bartik, Timothy J. (1991). "Who Benefits from State and Local Economic Development Policies?" In: W. E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Combes, Pierre-Philippe, Gilles Duranton, and Laurent Gobillon (2008). "Spatial wage disparities: Sorting matters!" In: *Journal of Urban Economics* 63.2, pp. 723–742.
- Jensen, J. Bradford and Lori G. Kletzer (2006). "Understanding the scope and impact of services outsourcing". In: *Brookings Trade Forum 2005, offshoring white-collar work*. Ed. by S. M. Collins and L. Brainard. Brookings Institution, Washington DC, pp. 75–134.

## Che lavoro dopo la politica? L'impatto sui redditi di lungo periodo della vittoria elettorale da sindaco

Marco Bertoni <sup>1</sup>, Giorgio Brunello <sup>2</sup>, Lorenzo Cappellari <sup>3</sup>, Maria De Paola <sup>4</sup>

Quali sono le motivazioni che spingono a candidarsi in politica? Oltre a fattori che coinvolgono passioni, preferenze e valori personali, vi sono da considerare una serie di elementi di carattere prettamente economico, che coinvolgono la valutazione dei benefici e dei costi derivanti dall'attività politica rispetto al pieno svolgimento di un'attività lavorativa alternativa. Ricoprire una carica politica richiede infatti tempo da dedicare all'adempimento del proprio mandato (compensato dal pagamento di un'indennità di carica), che implica una riduzione dei redditi derivanti dallo svolgimento della precedente attività lavorativa. Inoltre, il minor impegno lavorativo può comportare la perdita di capitale relazionale e l'obsolescenza di alcune competenze tecniche, che possono rendere difficoltoso il pieno reinserimento nella precedente attività una volta concluso il mandato. Per contro, l'attività svolta in ambito politico può aiutare a stringere nuove relazioni e sviluppare competenze utili per rientrare nel mercato del lavoro con ancora maggiore successo. Se un'esperienza in politica abbia un impatto netto positivo o negativo sui redditi di lungo periodo è quindi difficile da stabilire a priori.

Questo studio mira a stimare l'effetto causale di una vittoria elettorale sui redditi di lungo periodo, confrontando i profili reddituali di vincitori e perdenti in elezioni decise "per un pugno di voti", in cui la vittoria di un candidato può essere presa come evento casuale.

Documentare questo effetto è importante non solo per informare i potenziali candidati riguardo alle eventuali penalità o premi reddituali per la loro carriera futura, ma anche per il dibattito sull'ammontare delle indennità di carica, che devono essere in grado di compensare eventuali costi personali del servizio in politica.

Altri studi hanno indagato l'impatto di ottenere un seggio parlamentare [i.e., Eggers e Hainmueller (2009)] o un seggio marginale in un consiglio comunale [i.e., Berg (2020)], il nostro si concentra sull'effetto della vittoria nelle elezioni per la carica di sindaco. Focalizzare l'attenzione su questa specifica carica ci sembra interessante in quanto la politica locale ha dinamiche di autoselezione e rendimenti personali diversi dalla politica nazionale e perché, a differenza dei consiglieri comunali considerati nel contributo di Berg, i sindaci dedicano una maggior parte del proprio tempo all'attività di amministratori locali, che comporta anche notevoli responsabilità.

---

<sup>1</sup> Marco Bertoni (Università di Padova).

<sup>2</sup> Giorgio Brunello (Università di Padova).

<sup>3</sup> Lorenzo Cappellari (Università Cattolica di Milano).

<sup>4</sup> Maria De Paola (Università della Calabria, INPS-DCSR).

Lo studio utilizza i dati forniti dal Ministero dell'Interno sull'universo delle elezioni comunali tenutesi nelle regioni Italiane non a statuto speciale tra il 1993 e il 2017. Abbiamo incrociato questi dati con informazioni sulle carriere lavorative disponibili nella piattaforma Visitinps per l'universo dei lavoratori italiani<sup>5</sup>. Utilizzando gli estratti conto previdenziali e i dati sulle prestazioni pensionistiche, abbiamo ricostruito i profili reddituali dei candidati alla carica di sindaco fino a 14 anni dopo la prima candidatura. Abbiamo inoltre ricostruito i valori delle indennità di carica percepite dagli amministratori locali, non registrate negli archivi INPS.

Possiamo riassumere i nostri risultati di stima in quattro punti.

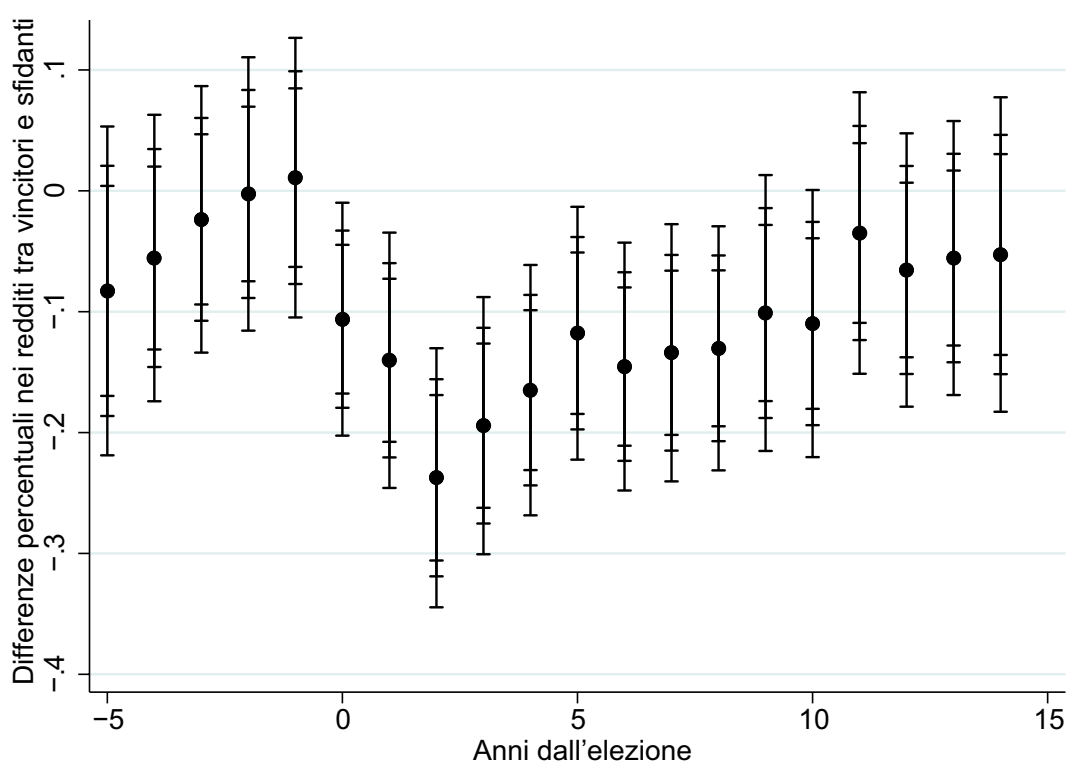
1. Effetti negativi e persistenti sui redditi da lavoro. Il Grafico 1 riporta le nostre stime dei differenziali reddituali annuali medi tra vincitori e sfidanti. Durante il periodo del primo mandato da sindaco, i vincitori subiscono un marcato declino nei loro redditi da lavoro o pensione, pari a circa il 15% del reddito degli sfidanti corrispondenti a circa 3.000 euro/anno. Questo effetto persiste in larga parte anche nel quinquennio successivo alla fine del primo mandato. Pur restando negativo, esso diminuisce significativamente dopo dieci anni dall'elezione.
2. Effetti più forti e persistenti per lavoratori autonomi, comuni grandi e nel Sud Italia. Sono i lavoratori autonomi a subire effetti negativi più forti e persistenti dall'elezione a sindaco. Quest'evidenza è coerente con l'idea che gli autonomi incontrino maggiori difficoltà a ricostruire il proprio giro d'affari. Gli effetti negativi sono anche più forti e persistenti per i sindaci di comuni grandi, per cui l'impegno richiesto dal mandato è verosimilmente maggiore. Inoltre, gli effetti negativi sono più forti e persistenti al Sud Italia. Questa persistenza è più pronunciata nelle aree del Sud con maggiore disoccupazione, suggerendo che le difficoltà di rientro al lavoro in un mercato debole e con costi di ingresso elevati possano essere un canale rilevante sottostante a questo effetto.
3. Carriere in politica come meccanismo. I candidati vincitori hanno un vantaggio elettorale rispetto agli sfidanti nella successiva elezione comunale. Questo effetto cambia segno alla conclusione del potenziale secondo mandato, per via del limite di due mandati imposto per legge. In questo periodo, gli iniziali vincitori hanno invece un vantaggio elettorale al livello provinciale e regionale.
4. Le indennità di carica compensano gli effetti negativi durante il mandato. Quando includiamo nel calcolo dei redditi anche le indennità di carica, stimiamo che durante il primo mandato i vincitori ottengono un guadagno in termini di reddito totale pari a circa il 28% del reddito medio totale degli sfidanti corrispondente a circa 12.000 euro/anno. Questo vantaggio si annulla tra 5 e 10 anni dopo l'elezione e diventa una perdita (anche se limitata) nel lungo periodo, quando all'effetto negativo sui redditi da lavoro si aggiunge l'effetto, anch'esso

<sup>5</sup> L'incrocio dei dati è stato portato a termine garantendo l'anonimato dei soggetti inclusi nel campione da noi utilizzato.

negativo, sulle indennità, dovuto al fatto che alcuni dei precedenti perdenti sono ora diventati sindaci. La differenza nel valore attuale dei redditi totali tra vincitori e sfidanti sull'orizzonte temporale considerato è comunque positiva e superiore a 50.000 euro.

I risultati suggeriscono che un'esperienza politica come sindaco comporti in media dei costi notevoli in termini di reddito da lavoro, che persistono anche dopo il termine del mandato elettorale. Tuttavia, le indennità di carica permettono generalmente di compensare questi effetti negativi, portando a un bilancio positivo durante l'orizzonte considerato.

**Grafico 1. Differenze percentuali nei redditi tra vincitori e sfidanti alle elezioni**



Note: il Grafico riporta le stime puntuali e i rispettivi intervalli di confidenza al 90, 95 e 99%. Il campione include 156.185 osservazioni per 12.025 candidati sindaco.

#### Riferimenti

- Berg, H. (2020). On the returns to holding political office (Is it worth it?). *Journal of Economic Behavior & Organization*, 178, 840-865.
- Eggers, A. C., & Hainmueller, J. (2009). MPs for sale? Returns to office in postwar British politics. *American Political Science Review*, 103 (4), 513-533.





