

TASSARE IL DIVARIO DI GENERE: L'IMPATTO DELLA DECONTRIBUZIONE FEMMINILE SUL MERCATO DEL LAVORO

Enrico Rubolino (HEC Lausanne)

Decontribuzione e politiche
per l'assunzione delle lavoratrici
Roma, 2 Dicembre 2021

CONTRIBUTO DI QUESTO LAVORO DI RICERCA

- Questo lavoro presenta tre principali analisi sull'impatto dello sgravio contributivo per i datori di lavoro che assumono lavoratrici (c.d. "legge Fornero"):
 1. Divario di genere
 - Divario *salariale* di genere: lo sgravio aiuta ad incrementare i salari delle lavoratrici?
 - Divario *occupazionale* di genere: lo sgravio ha promosso l'occupazione **femminile**? Se sì, è a discapito dell'occupazione **maschile**?
 2. Performance aziendale
 3. Analisi costi-benefici

OUTLINE

I. Costo del lavoro e salari

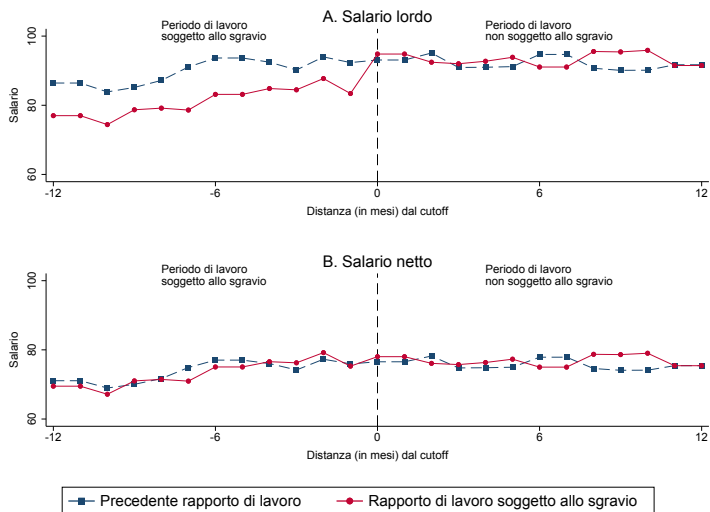
- La decontribuzione ha una durata limitata: 12 o 18 mesi;
- Confronto il salario percepito prima e dopo l'applicazione della decontribuzione, per i rapporti di lavoro post- vs pre-Fornero.

II. Occupazione femminile e maschile

III. Performance aziendale

IV. Analisi costi-benefici

L'IMPATTO SUI SALARI



Nota: Elaborazione dell'autore da modelli amministrativi (UNIEMENS) compilati dal datore di lavoro (fonte INPS).

DECONTRIBUZIONE E DIVARIO SALARIALE DI GENERE

- **L'incidenza è sulle imprese:** lo sgravio ha ridotto il salario lordo (costo del lavoro), mentre il salario netto è rimasto costante.
- Lo decontribuzione **non è uno strumento capace di ridurre il divario salariale di genere** (almeno nel medio periodo).
- La decontribuzione rende piu' vantaggioso assumere lavoratrici:
 - L'impresa risparmia circa l'11% dell'imponibile salariale (in media, €1,985 per lavoratrice).
 - Incremento domanda di lavoro **femminile** e riduzione nella domanda di lavoro **maschile**?

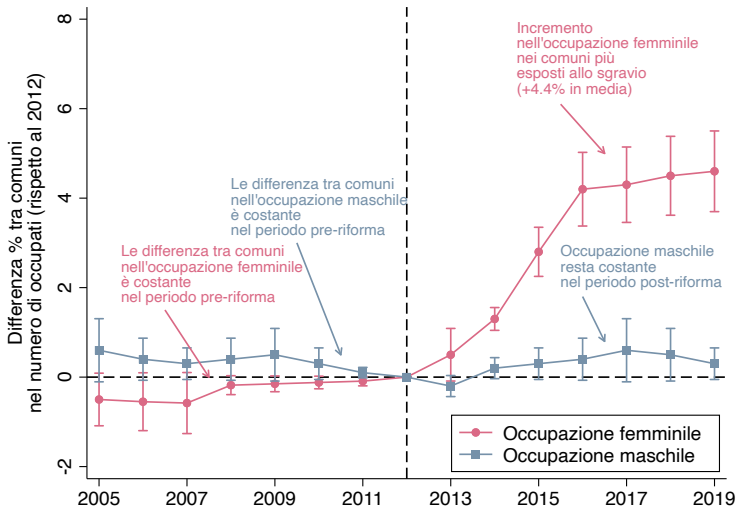
OUTLINE

- I. Costo del lavoro e salari
- II. **Occupazione femminile e maschile**
- III. Performance aziendale
- IV. Analisi costi-benefici

STRATEGIA IDENTIFICATIVA

- Il criteri di eleggibilità, che si basano sulla **durata minima del periodo di non impiego**, creano le seguenti differenze per beneficiare dello sgravio:
 - I. *Comuni* che ricevono fondi strutturali EU \Rightarrow 6 mesi invece di 24;
 - II. *Età ≥ 50* \Rightarrow 12 mesi invece di 24 per i residenti nei comuni che non ricevono fondi strutturali EU;
 - III. *Professioni e settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere* \Rightarrow 6 mesi invece di 24 per i residenti nei comuni che non ricevono fondi strutturali EU.

L'IMPATTO OCCUPAZIONALE



Nota: Elaborazione dell'autore da modelli amministrativi (UNIEMENS) compilati dal datore di lavoro (fonte INPS).

Coorti

Professioni

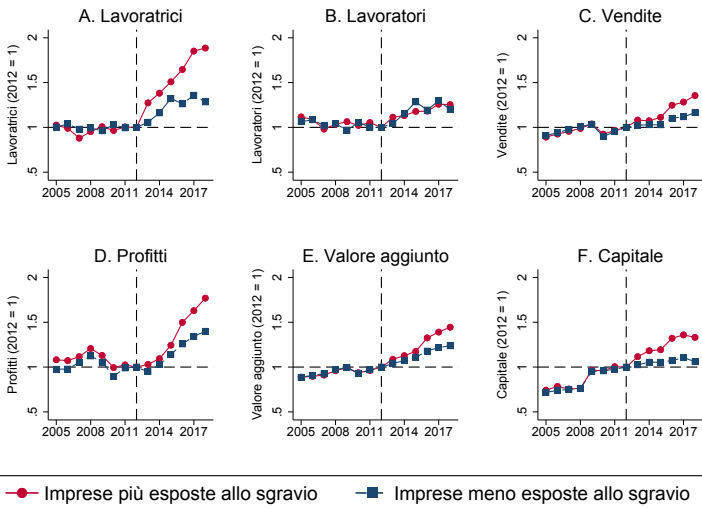
DECONTRIBUZIONE E DIVARIO OCCUPAZIONALE DI GENERE

- L'occupazione femminile è aumentata del 4.4% 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.
- Si ottengono risultati simili utilizzando strategie empiriche che sfruttano variazioni nei criteri di eleggibilità rispetto all'età ed alla professione.
- **La decontribuzione è uno strumento capace di promuovere la domanda di lavoro femminile.**

OUTLINE

- I. Costo del lavoro e salari
- II. Occupazione femminile e maschile
- III. **Performance aziendale**
- IV. Analisi costi-benefici

L'IMPATTO SULLA PERFORMANCE AZIENDALE



Nota: Elaborazione dell'autore da modelli amministrativi (UNIEMENS) compilati dal datore di lavoro (fonte INPS) e dati di bilancio CERVED.

OUTLINE

- I. Costo del lavoro e salari
- II. Occupazione femminile e maschile
- III. Performance aziendale
- IV. **Analisi costi-benefici**

ANALISI COSTI-BENEFICI (PRELIMINARE)

- **Qual è il costo netto della decontribuzione?**
- Sottrarre dal costo della policy le maggiori entrate fiscali e la riduzione nelle spese per il sussidio di disoccupazione che la policy ha generato:

$$\text{Costo netto} = \underbrace{1,985}_{\text{Costo}} - \left(\underbrace{102}_{\Delta\text{IRPEF}} + \underbrace{144}_{\Delta\text{Contr}} + \underbrace{99}_{\Delta\text{Imprese}} + \underbrace{924}_{\Delta\text{Sussidio}} \right) = 716 \quad (1)$$

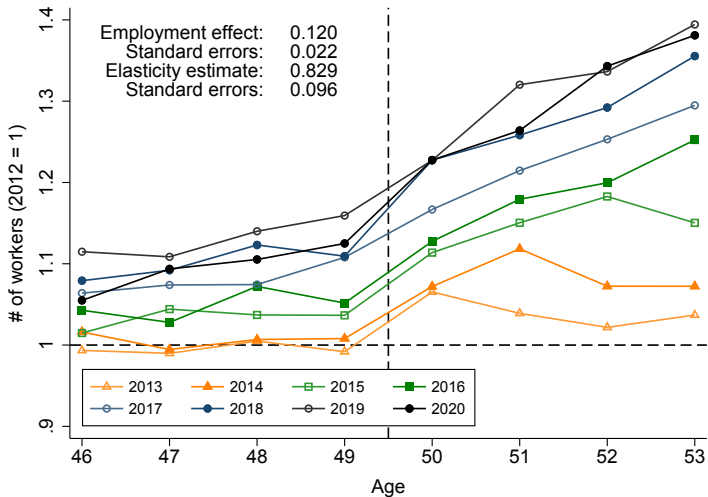
- Il costo netto della decontribuzione è di €716 per lavoratrice (36% del costo iniziale).
- Il 64% della decontribuzione è auto-finanziata nel medio periodo.

NOTE CONCLUSIVE

- Questa analisi ha mostrato che la decontribuzione femminile prevista dalla legge 92/2012 (c.d. “legge Fornero”) ha prodotto i seguenti effetti:
 - I. Riduzione nel costo del lavoro (circa €1,985 per lavoratore); nessun effetto sul salario netto dei beneficiari (i.e., incidenza è sulle imprese).
 - II. Promosso l’occupazione femminile di almeno 1.5 p.p. (2.5%), senza ridurre l’occupazione maschile.
 - III. Migliorato la performance aziendale.
 - IV. Il 64% della decontribuzione è auto-finanziata attraverso maggiori entrate fiscali e risparmi di spesa per finanziare il sussidio di disoccupazione.
- La decontribuzione è uno strumento efficiente per promuovere l’occupazione femminile e ridurre il divario *occupazionale* di genere; non è invece una policy sufficiente per ridurre il divario *salariale* di genere.

Backup slides

ANALISI TRA COORTI



ANALISI TRA SETTORI

