

Questo lavoro analizza le politiche salariali delle imprese familiari studiando un ampio database a livello di impresa-lavoratore. Combiniamo dati amministrativi sull'universo dei lavoratori italiani impiegati nel settore privato con informazione sulla proprietà di oltre due milioni di società di capitali. Mostriamo che i salari medi nelle imprese familiari sono più bassi di circa il 14% rispetto alle imprese non familiari.

Le caratteristiche dei lavoratori spiegano circa la metà di questo divario, lasciando un gap dell'8% dovuto interamente a politiche salariali di impresa. Il divario residuale non è legato a differenze di produttività e non sembra dovuto a benefici non monetari derivanti dal lavorare in imprese familiari.

Mostriamo invece che imprese non familiari hanno una maggiore probabilità di promuovere lavoratori a posizioni manageriali e che tali promozioni risultano in incrementi salariali maggiori. Questa evidenza suggerisce che queste imprese hanno una maggiore propensione a delegare decisioni di rilievo a lavoratori che, di conseguenza, sono remunerati con salari più alti.

### **Compensation Policies in Family Firms: Evidence from INPS Data**

This paper analyzes the differences in compensation policies between family and non-family firms.

We combine administrative data on the universe of Italian workers employed in the private sector together with ownership information of over two million limited liability companies.

We find that average salaries in family firms are roughly 14 percent lower than in the non-family firms. Sorting accounts for about half of the gap, leaving an 8-percent difference due entirely to a firm effect. This residual gap is largely unrelated to differences in productivity and is unlikely to result from family firms supplying nonpecuniary amenities.

We find instead that non-family firms are more likely to promote workers to managerial positions and that returns to promotion are higher. This suggests that such firms are more willing to delegate relevant decisions to workers who are, as a result, compensated with higher wages.