

Abstract

Allocazione del lavoro e performance del settore pubblico: evidenza empirica dal turnover dei Vigili del Fuoco

Utilizzando i dati su tutti gli interventi e sul personale dei Vigili del Fuoco italiani nel periodo 2014-2022, analizziamo l'impatto dell'allocazione del lavoro sulla performance del settore pubblico. In primo luogo, documentiamo la presenza di ritardi nel turnover in tutte le posizioni: ci vuole più di un anno per sostituire tutti i Vigili andati in pensione nei dipartimenti. In secondo luogo, utilizzando il metodo della differenza nelle differenze, troviamo che l'assenza temporanea di capisquadra e capireparto rallenta significativamente gli interventi, mentre l'assenza di manager di livello superiore non ha effetto nel breve periodo. In terzo luogo, sviluppiamo un modello di allocazione del settore pubblico e stimiamo che l'allocazione effettiva del lavoro ha un tempo medio di intervento più lungo del 16,2 per cento rispetto all'allocazione efficiente. Mentre le misallocazioni tra posizioni lavorative, spazio e tempo sono di entità simile, la metà dei guadagni di efficienza può essere ottenuta spostando i lavoratori tra i vari dipartimenti senza incidere sulla spesa pubblica totale in un mese, in un dipartimento o in una posizione lavorativa.

Labor allocation and Public Sector Performance: Evidence from Delayed Turnover in Fire Departments

Using data on the universe of interventions and personnel of the Italian Fire and Rescue Service in 2014-2022, we investigate the impact of labor allocation on public sector performance. First, we document the presence of substantial delays in the turnover of firefighters in all positions: it takes multiple months to replace retirees in a fire department. Second, employing a difference-in-differences approach, we find that the shortage of lower-level operative leaders significantly slow down interventions, while the absence of higher-level managers has no effect in the short term. Third, we develop a model for public-sector allocation and estimate that the actual labor allocation has an average intervention time that is 16.2 percent longer than the efficient allocation. While misallocations across job positions, space and time are of similar magnitude, half of the efficiency gains can be obtained by shuffling workers across departments without affecting the total government expenditures in a month, department or job position.