

Donne senior e divari di genere nelle assunzioni, nei licenziamenti e nelle dimissioni nelle imprese

Questo lavoro analizza come il pensionamento ritardato delle donne anziane influenzi i lavoratori più giovani all'interno delle imprese. Sfruttiamo l'inasprimento dei requisiti pensionistici introdotto dalla riforma Fornero (2011-2012), che ha colpito in modo discontinuo diverse coorti di nascita femminili. Utilizzando dati amministrativi INPS a livello lavoratore-impresa, adottiamo un approccio difference-in-differences "stacked" che confronta imprese maggiormente esposte alla permanenza forzata delle lavoratrici anziane con imprese meno esposte.

I risultati mostrano che una maggiore presenza di donne anziane determina una riallocazione delle opportunità lavorative all'interno delle imprese. Le assunzioni diminuiscono, in particolare per le donne più giovani e nei lavori manuali, mentre diminuiscono anche le dimissioni volontarie tra le lavoratrici giovani, suggerendo un miglioramento delle prospettive di carriera. Gli effetti sui licenziamenti sono più contenuti, con qualche evidenza di riduzione. Emergono inoltre importanti eterogeneità per età e qualifica, nonché variazioni nei gap di genere in termini di salari e mobilità.

Senior women and gender gaps in firms' hires, fires, and quits: Evidence from Italy's Fornero Reform

This paper studies how delayed retirement of older women affects younger workers within firms. We exploit the sharp increase in retirement constraints induced by the 2011-2012 Fornero reform in Italy, which differentially affected women across birth cohorts. Using matched employer-employee administrative data from INPS, we implement a stacked difference-in-differences design that compares firms more exposed to the reform-induced retention of older women to less exposed firms.

We find that increased presence of older women leads to significant within-firm reallocation of opportunities for younger workers. Hiring declines, particularly for younger women and in blue-collar occupations. Quits among younger women also decrease, suggesting improved career prospects within the firm. Effects on separations are more muted, but there is some evidence of reduced firing rates. We also document heterogeneous impacts across age groups and occupations, as well as changes in gender gaps in earnings and mobility.