

# SPATIAL GAINS IN BIG CITIES AND DUALITY OF THE LABOUR MARKET

Alessia Matano

L'esistenza di un premio salariale urbano (PSU) è stato ampiamente discusso ed analizzato in letteratura. A livello teorico varie spiegazioni sono state proposte per spiegare le determinanti di questo premio salariale. Da un lato sono state evidenziate le esternalità urbane “statiche” che generano un premio salariale immediato nel momento in cui un lavoratore si sposta in un centro urbano. Dall'altro sono state evidenziate le esternalità urbane “dinamiche” che implicano un premio salariale urbano che si genera nel tempo durante la permanenza nelle città (Glaeser and Maré, 2001). Tra queste si possono includere le esternalità di *learning*, secondo cui nelle città l'accumulazione di capitale umano è più rapida grazie agli spillovers di conoscenza che si sviluppano in aree densamente popolate (Glaeser and Resseger, 2010), e le esternalità di *matching*, secondo cui nelle città la qualità del match tra lavoratori e imprese è più elevata (Yankow, 2006).

Questo articolo analizza l'eterogeneità nel PSU a seconda del tipo di contratto con cui sono assunti i lavoratori, a tempo determinato o indeterminato. Si utilizzano i dati amministrativi degli archivi INPS dei lavoratori italiani dal 1998 al 2016, e l'unità d'analisi è rappresentata dai lavoratori giovani d'età compresa tra i 18 e i 35 anni nel momento in cui entrano nel mercato del lavoro.

Controllando per eterogeneità individuale osservata e non osservata, e per l'endogeneità della relazione tra salari e variabili spaziali, i risultati dell'analisi mostrano come nelle grandi città i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non hanno gli stessi vantaggi di agglomerazione rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato sia da un punto di vista statico, che dinamico. Inoltre, analizzando i canali dietro questi impatti, si evince come per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato siano rilevanti sia il canale del *learning* che del *matching*, mentre per i lavoratori a tempo determinato vi è una, seppur debole, evidenza di *on-the-job learning*. D'altro lato, nelle città più densamente popolate vi è evidenza di un maggior premio salariale quando un lavoratore a tempo determinato passa ad un contratto di lavoro a tempo indeterminato, e di una maggiore probabilità di conversione del contratto.

In conclusione questo studio evidenzia come da un lato i vantaggi di agglomerazione per un lavoratore assunto con contratto a tempo determinato siano decisamente minori rispetto ad un lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato. D'altro lato questo svantaggio viene (parzialmente) compensato nel momento in cui vi è una conversione del contratto.