

# RAPPORTO ANNUALE

SETTEMBRE 2024

XXII



# INPS



ALLEGATO

Valutare con i dati amministrativi: Progetti Visitinps Scholars

# RAPPORTO ANNUALE

SETTEMBRE 2024

XXIII

**INPS**



**ALLEGATO**

Valutare con i dati amministrativi: Progetti Visitinps Scholars

*In copertina riproduzioni fotografiche realizzate anche tramite strumenti di AI, del ciclo di vita di due persone attraverso le varie fasi, dalla nascita, alla gioventù, al loro incontro, alla vita familiare e lavorativa fino alla vecchiaia. INPS 'partner di vita'*

---

I lavori e gli argomenti sono stati oggetto di selezione con appositi bandi pubblici e, pur riflettendo gli interessi dei ricercatori, sono stati scelti a condizione che fossero ricompresi tra le Aree di ricerca di interesse scientifico dell'Istituto. Le opinioni espresse e le conclusioni sono attribuibili esclusivamente agli autori e non impegnano in alcun modo la loro condivisione da parte dell'Istituto.

# INDICE

Tommaso Nannicini	<b>PRESENTAZIONE</b>	5
	<b>IMPRESE ED ECONOMIA</b>	9
Edoardo Di Porto Marco Pagano Vincenzo Pezone Raffaele Saggio Fabiano Schivardi	<b>CARRIERE E SALARI NELLE IMPRESE FAMILIARI ITALIANE</b>	9
Anna D'Ambrosio Katuscia Lavoratori Luigi Benfratello Davide Castellani Alessandro Manello	<b>LE ATTIVITÀ DI <i>BACKSHORING</i> DELLE IMPRESE ITALIANE: EVIDENZA DAI DATI AMMINISTRATIVI</b>	15
Elia Benveniste	<b>GLI EFFETTI DELLA FORMA D'IMPRESA COOPERATIVA SUI SALARI, SULLA DISUGUAGLIANZA SALARIALE E SULLA PRODUTTIVITÀ D'IMPRESA</b>	23
Edoardo Santoni Fabrizio Patriarca Margherita Scarlato	<b>L'UTILIZZO DEGLI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE IN ITALIA: UN'ANALISI A LIVELLO D'IMPRESA</b>	29
Grazia Errichiello Alessandro Sapia	<b>IMPATTI CLIMATICI SU LAVORATORI ED IMPRESE: EVIDENZA DAI DATI DI AZIENDE E DIPENDENTI ITALIANI</b>	33
	<b>MERCATO DEL LAVORO E CAPITALE UMANO</b>	37
Francesca Maria De Matteis Giovanni Marin Michele Raitano Francesco Vona	<b>GLI EFFETTI DISTRIBUTIVI DELLA POLITICA EU-ETS SULLE CARRIERE DEI LAVORATORI ITALIANI</b>	37
Simona Lorena Comi	<b>IL VALORE DELL'APPRENDIMENTO DUALE</b>	43
Maria De Paola Roberto Nisticò Vincenzo Scoppa	<b>EFFETTI DEI COLLEGHI DI LAVORO SULLA DECISIONE DI AVERE FIGLI</b>	47

Viviana Celli Augusto Cerqua Guido Pellegrini	<b>EFFETTI DI UN LICENZIAMENTO DI MASSA IN UNA RECESSIONE</b>	51
Luca Bonacini Fabrizio Patriarca Edoardo Santoni	<b>PREMI SALARIALI E PROVENIENZE FAMILIARI: IL RUOLO DELL'ALLOCAZIONE TRA IMPRESE E DELLE ABILITÀ INOSSERVATE</b>	55

# PRESENTAZIONE

## CRISI MULTIPLE: LA RISPOSTA DI IMPRESE, LAVORATORI, LAVORATRICI E POLITICHE PUBBLICHE

Tommaso Nannicini<sup>1</sup>

Conoscere per deliberare. A nove anni dalla sua creazione, il programma di ricerca Visitinps Scholars continua a produrre una messe di studi che non solo si collocano alla frontiera della ricerca scientifica, ma hanno l'ambizione di informare le istituzioni rispetto a fenomeni sociali e valutazioni d'impatto in grado di migliorare il disegno delle politiche pubbliche. Nel corso dei nove anni di vita del programma, hanno presentato domanda di partecipazione 722 ricercatrici e ricercatori. E sono stati assegnati 265 progetti di ricerca, che hanno portato alla pubblicazione di 82 *working papers* e di molti articoli scientifici sulle principali riviste internazionali di economia e altre scienze sociali, con taglio tanto generalista quanto specialistico: da *Econometrica* al *Journal of the European Economic Association*, dalla *Review of Economic Studies* al *Journal of Health Economics*, ecc. Nel frattempo, per divulgare i risultati di questi studi, il programma ha organizzato 6 convegni e 181 seminari.

In questo allegato al Rapporto Annuale INPS, come avviene di consueto a partire dal 2018, sintetizziamo approcci e risultati di dieci lavori scientifici realizzati all'interno del programma Visitinps Scholars. Nel loro complesso, questi studi ci restituiscono la fotografia di quei fattori che a volte hanno favorito, altre volte ostacolato, la capacità d'adattamento di imprese, lavoratori, lavoratrici e politiche pubbliche di fronte alle crisi multiple che abbiamo dovuto fronteggiare negli ultimi decenni. I primi quattro studi si concentrano sulle imprese, il quinto su uno shock comune come la crisi climatica e gli altri cinque su lavoratori e lavoratrici. Vediamoli in ordine.

Edoardo Di Porto, Marco Pagano, Vincenzo Pezone, Raffaele Saggio e Fabiano Schivardi studiano produttività, salari e carriere delle imprese familiari in un'ottica comparativa. Le imprese rientranti in questa fattispecie sono mediamente più piccole e meno produttive, ma la loro redditività è simile alle altre. Anche se si controlla per le differenze di genere ed esperienza, chi lavora in imprese familiari guadagna mediamente il 16% in meno (una sorta di *family-firm gap*). Lo studio stima che metà di

---

<sup>1</sup> Istituto Universitario Europeo e Università Bocconi, Responsabile scientifico del programma Visitinps Scholars.

questo gap è dovuto alle caratteristiche di chi lavora (per esempio il loro livello d'istruzione), mentre l'altra metà dipende solamente dalle caratteristiche delle imprese e dalle loro diverse politiche del personale. Nelle imprese familiari, i salari tendono a essere più bassi e le opportunità di carriera minori, riducendo l'incentivo ad accumulare capitale umano, elemento da cui invece dipenderà la tenuta strategica del nostro sistema produttivo. Un nodo non di poco conto.

Anna D'Ambrosio, Katuscia Lavoratori, Luigi Benfratello, Davide Castellani e Alessandro Manello studiano le attività di *backshoring* delle imprese italiane, un fenomeno che nel dibattito pubblico è benvenuto da tutte le parti, ma su cui disponiamo di evidenze empiriche scarse e frammentate. Le imprese che rimpatriano la produzione sono mediamente più piccole, hanno al loro interno meno posizioni impiegate, creano minori rendimenti e sono meno esposte internazionalmente. Questo non vuol dire che siano meno innovative, perché allo stesso tempo occupano una quota maggiore di persone con educazione terziaria e risultano ad alta intensità di capitale. Il rimpatrio di produzione sembra dettato da strozzature organizzative di imprese con una struttura meno ampia e articolata per affrontare una nuova fase di globalizzazione, caratterizzata da profonda incertezza e shock multipli alle catene del valore internazionali. Col risultato che le principali misure di performance aziendale, dal fatturato per dipendente al margine operativo lordo, tendono a peggiorare dopo il *backshoring*. In altre parole, le strategie di rilocalizzazione delle imprese italiane, al momento, sembrano più difensive che offensive, dettate dalla necessità di rientrare da scelte non più sostenibili piuttosto che dalla forza di cogliere nuove opportunità. Istituzioni, imprese e sindacati dovrebbero riflettere su questi risultati per disegnare politiche industriali capaci di rafforzare il secondo elemento a scapito del primo.

Elia Benveniste studia produttività e salari nelle imprese cooperative (così come il primo studio faceva per quelle familiari). In Italia, le cooperative di produzione e lavoro, che si distinguono dalle altre imprese per un voto capitaro anziché azionario in assemblea, occupano circa il 3% dei lavoratori del settore privato. Per capirne natura ed effetti, lo studio si concentra sui casi di *worker buyout* (WBO), in cui le persone che vi lavorano rilevano l'impresa trasformandola in una cooperativa. In queste imprese, dopo la transizione, i salari sono del 10% più bassi rispetto ad altre imprese statisticamente simili. Ma non è la produttività a ridursi, quanto piuttosto la disuguaglianza salariale all'interno dell'azienda. Ciò implica che i minori salari sono dovuti in parte a una scelta di equità salariale, e in parte alla scelta di far slittare una quota della remunerazione a fine anno sotto forma di ristorno dei profitti.

Edoardo Santoni, Fabrizio Patriarca e Margherita Scarlato valutano l'utilizzo degli incentivi all'occupazione a livello d'impresa. Lo studio si sofferma sull'esonero totale dal pagamento di contributi sociali per tre anni per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, introdotto in via temporanea dalla legge di bilancio per il 2015. Questa misura ha coinvolto un milione e mezzo di contratti, ovvero il 57% delle nuove assunzioni a tempo indeterminato in quell'anno. Lo studio trova che le imprese che usano di più l'incentivo hanno politiche salariali caratterizzate da premi d'impresa più bassi e una produttività minore. Anche questa analisi mostra il carattere difensivo, piuttosto che offensivo, di politiche pubbliche come gli incentivi all'occupazione. Ciò non toglie che queste misure possano favorire l'occupazione nel breve periodo, ma i loro effetti di lungo periodo sulla qualità del tessuto produttivo restano dubbi.

Col quinto studio, di Grazia Errichiello e Alessandro Sapio, si affrontano gli effetti di uno shock come la crisi climatica, sia su chi fa impresa, sia su chi lavora. La parte sulle imprese utilizza il caso di studio

dell'alluvione in Sardegna del 2013, trovando che questo evento estremo ha causato un aumento del tasso di chiusura delle aziende nelle zone colpite, nonostante le politiche di ristoro. La parte su chi lavora, invece, mostra che le temperature estreme, sia negative sia positive, aumentano le assenze sul luogo di lavoro, con costi aggiuntivi per lo Stato.

Segue un altro studio che prende in considerazione la crisi climatica, ma questa volta dal lato delle politiche pubbliche, con una valutazione degli effetti sull'Italia della politica ETS (*Emission Trading Scheme*) dell'Unione Europea, condotta da Francesca Maria De Matteis, Giovanni Marin, Michele Raitano e Francesco Vona. La politica europea mira a ridurre le emissioni climalteranti introducendo permessi commerciabili e, nonostante il consenso scientifico sulla sua necessità e urgenza, continua a sollevare preoccupazioni sui suoi effetti distributivi e occupazionali. Lo studio rileva un impatto positivo della misura: i lavoratori e le lavoratrici delle aziende coinvolte hanno salari cumulati più alti e un maggior numero di settimane retribuite.

Lo studio di Simona Lorena Comi valuta l'impatto dell'apprendimento duale sulla futura occupazione e sui salari di lavoratori e lavoratrici. Sfruttando l'adozione differita da parte delle varie regioni della riforma dell'apprendistato duale introdotta dal decreto legislativo n. 81 del 2015, la ricerca trova che gli apprendisti post-riforma, rispetto a quelli precedenti, hanno una maggiore probabilità di essere occupati e salari più alti anche quattro anni dopo quell'esperienza. Ciò evidenzia ancora una volta l'importanza di percorsi formativi forti e innovativi per rafforzare le traiettorie individuali all'interno di un mercato del lavoro sempre più dinamico.

Lo studio di Maria De Paola, Roberto Nisticò e Vincenzo Scoppa analizza gli effetti delle esperienze di genitorialità dei colleghi di lavoro sulla decisione di avere figli. In contesti aziendali dove lavoratori e lavoratrici fanno meno figli a causa della ridotta protezione offerta dal proprio contratto di lavoro, anche i loro colleghi – un anno più tardi – finiscono per mostrare tassi di fecondità più bassi.

Lo studio di Viviana Celli, Augusto Cerqua e Guido Pellegrini analizza gli effetti dei licenziamenti durante la Grande Recessione e la pandemia da COVID-19. Gli effetti negativi di questi licenziamenti "di massa" sulle prospettive occupazionali e sui salari sono maggiori rispetto a quelli che avvengono in periodi "normali". Anche la mobilità tra sistemi locali del lavoro aumenta, come tentativo di evitare gli effetti più deleteri di essere disoccupato in tempo di crisi.

Da ultimo ma non per ultimo, lo studio di Luca Bonacini, Fabrizio Patriarca ed Edoardo Santoni mostra come la relazione tra premi salariali e provenienze familiari sia mediata dal *matching* tra imprese e individui, mostrando come l'allocazione tra imprese finisca per essere un canale fondamentale di trasmissione intergenerazionale delle disuguaglianze.

Nel loro complesso, le ricerche di questo allegato dimostrano come, in un contesto di crisi multiple come quello che stiamo vivendo, la crescita economica e la stessa sostenibilità finanziaria dello stato sociale italiano dipendano non tanto da shock congiunturali o da politiche pubbliche di breve periodo, quanto piuttosto da nodi strutturali come le caratteristiche del tessuto produttivo e la qualità del sistema della formazione. Ed è su questi nodi che dovremmo concentrare gli sforzi d'intervento.



# IMPRESE ED ECONOMIA

## CARRIERE E SALARI NELLE IMPRESE FAMILIARI ITALIANE

Edoardo Di Porto<sup>1</sup>, Marco Pagano<sup>2</sup>, Vincenzo Pezone<sup>3</sup>, Raffaele Saggio<sup>4</sup>, Fabiano Schivardi<sup>5</sup>

Le imprese familiari impiegano una frazione importante del totale della forza lavoro. Tra il 40% e il 50% dei lavoratori del settore privato europeo sono impiegati in imprese familiari<sup>6</sup>. In questo lavoro mostriamo che esistono differenze nelle pratiche salariali di imprese familiari e mostriamo quali fattori contribuiscono a spiegare questo divario.

### 1. Il *dataset*

Per la nostra analisi, abbiamo costruito un nuovo *dataset* che include la stragrande maggioranza delle società di capitali italiane, combinato con informazioni su soci, manager, componenti del consiglio di amministrazione e lavoratori dipendenti. I dati sui bilanci delle imprese (di fonte Cerved) e sui lavoratori dipendenti ci sono stati messi a disposizione nell'ambito del progetto Visitinps. La fonte delle informazioni su soci e amministratori delle imprese è invece Infocamere. Il *dataset* comprende quasi 900.000 imprese e più di 19 milioni di lavoratori, su un orizzonte di 13 anni.

Il nostro campione presenta due vantaggi importanti rispetto a quelli solitamente analizzati nella letteratura. In primo luogo, comprende società molto eterogenee, che vanno da imprese non quotate con un solo dipendente a grandi imprese quotate. Al contrario, la letteratura tende a concentrarsi su queste ultime. In secondo luogo, osserviamo le carriere lavorative dei singoli lavoratori, mentre i lavori precedenti generalmente hanno accesso a salari e occupazione aggregati a livello d'impresa.

---

<sup>1</sup> Edoardo Di Porto (Università di Napoli Federico II, CSEF).

<sup>2</sup> Marco Pagano (Università di Napoli Federico II, CSEF, ECGI, EIEF).

<sup>3</sup> Vincenzo Pezone (Tilburg University).

<sup>4</sup> Raffaele Saggio (University of British Columbia, Vancouver, NBER).

<sup>5</sup> Fabiano Schivardi (Luiss, EIEF e CEPR).

<sup>6</sup> La fonte di questo dato è lo *European Family Businesses* (<https://europeanfamilybusinesses.eu/about-european-family-businesses/>).

Nel nostro lavoro, le imprese sono classificate come familiari se una famiglia detiene più del 50% delle azioni. Le imprese familiari del nostro campione sono più piccole e meno produttive delle imprese non-familiari. Tuttavia la redditività dei due gruppi di imprese è molto simile. Come mostriamo nel nostro lavoro, il fatto che le imprese familiari non siano meno profittevoli nonostante la loro minor produttività dipende in parte dal fatto che riescono a pagare salari più bassi.

## 2. Risultati principali

Il punto di partenza del nostro lavoro è quantificare il divario salariale tra imprese familiari e non. Tenuto conto delle differenze di genere ed esperienza, i lavoratori impiegati in imprese familiari guadagnano in media il 16% in meno di quelli impiegati in imprese non familiari. Questo risultato è qualitativamente in linea con l'evidenza empirica riportata in altri lavori<sup>7</sup>.

Una possibile spiegazione è che le imprese familiari potrebbero sistematicamente assumere lavoratori meno abili e istruiti. In questo caso, il divario salariale osservato sarebbe semplicemente da attribuire a differenze nel tipo di lavoratori assunti, piuttosto che a differenti politiche salariali. Per isolare la componente di questo divario, che dipende da caratteristiche dei lavoratori, seguiamo l'approccio AKM<sup>8</sup>. L'approccio AKM permette di distinguere fra una componente salariale attribuibile alle caratteristiche dei lavoratori (livello di istruzione, competenze interpersonali, etc.) e una componente d'impresa, comune a tutti i lavoratori.

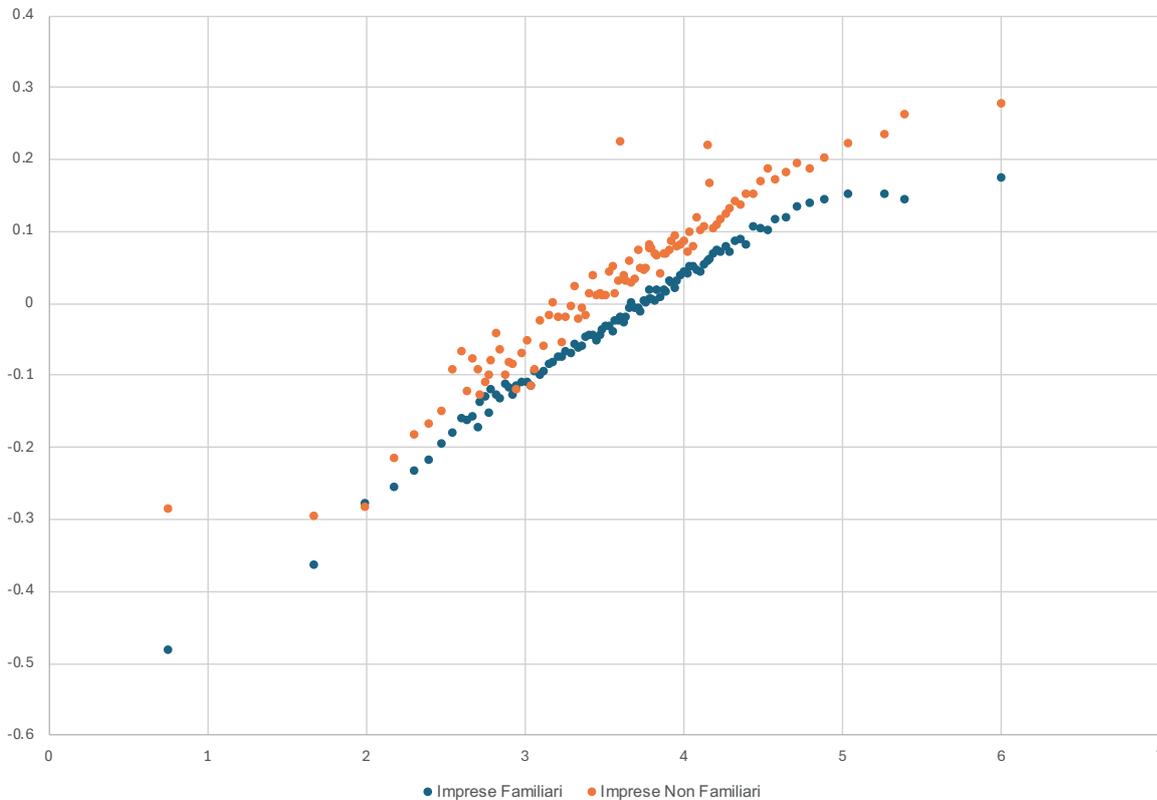
Metà del divario può essere spiegato da caratteristiche dei lavoratori, mentre l'altra metà è spiegata da "effetti fissi di impresa", ovvero differenze nelle remunerazioni praticate dalle imprese a parità di lavoratore. In altri termini, un lavoratore che si sposta da un'impresa familiare a una non-familiare riceve, in media, un incremento di salario di circa otto punti percentuali. Il Grafico 1 mostra che questo divario si presenta per tutti i livelli di produttività.

---

<sup>7</sup> Si vedano ad esempio Sraer e Thesmar (2007), che usano dati francesi, ed Ellul et al. (2017) che usano dati da diversi paesi OCSE.

<sup>8</sup> Questo approccio è stato introdotto da Abowd et al. (1999).

Grafico 1 - Effetti fissi di impresa e produttività



*Nota: il Grafico 1 mostra un "binscatter" di effetti fissi di impresa (sull'asse delle ordinate) e percentili di produttività, misurata come logaritmo del valore aggiunto per lavoratore. Gli effetti fissi di impresa per imprese familiari e non familiari sono mostrati rispettivamente in blu e arancione.*

L'esistenza di un divario indipendente dalle caratteristiche dei lavoratori può avere due spiegazioni. La prima è che le imprese non familiari pagano salari più alti perché sono più produttive, e cedono parte di questo valore aggiunto ai lavoratori. La seconda spiegazione è che, a parità di produttività, le imprese familiari pagano salari più bassi perché sono "meno generose": una parte minore del valore aggiunto viene ceduta ai lavoratori e resta ai soci.

Effettivamente nel nostro campione le imprese non familiari sono più produttive, ma questo canale spiega solo una piccola parte del divario osservato. Al contrario, le imprese familiari sono "più generose" (o, alternativamente, i loro dipendenti hanno maggiore potere negoziale). Controllando per questi due canali, il divario non spiegabile da caratteristiche dei lavoratori o delle imprese direttamente osservabili diventa quindi maggiore.

La Tabella 1 mostra che, controllando per tutti questi fattori, il divario salariale tra imprese familiari e non familiari è di 10 punti percentuali.

Tabella 1 - Decomposizione del divario salariale

	Imprese familiari	Imprese non familiari	Differenza
Logaritmo del salario	6,03	6,18	-0,14
Logaritmo del salario (controllando per sesso ed esperienza)	5,90	6,07	-0,16
Effetto Fisso di lavoratore	-0,03	0,05	-0,08
Effetto Fisso di impresa	-0,03	0,05	-0,08
Decomposizione dell'Effetto Fisso di impresa			
Canale negoziale	0,51	0,47	0,04
Canale produttività	0,47	0,49	-0,02
Componente residua	-0,54	-0,44	-0,10

*Nota: questa tabella mostra una decomposizione del divario salariale tra imprese familiari e non familiari. La prima riga riporta le medie dei logaritmi dei salari per i due gruppi di imprese. La seconda riga riporta le stesse medie, controllando per sesso ed esperienza. La terza e quarta riga riportano gli effetti fissi AKM a livelli di lavoratore e impresa. Le ultime tre righe riportano una decomposizione dell'effetto fisso di impresa in un canale negoziale, un canale di produttività e una componente residua.*

Per spiegare la componente residua di questo divario ci soffermiamo su due ipotesi. La prima è che le imprese familiari offrono vantaggi non monetari, come rapporti meno conflittuali o maggiore stabilità lavorativa. Basandoci sui flussi volontari dei lavoratori (spostamenti da un'impresa all'altra dovuti a dimissioni) ordiniamo le imprese in termini di attrattività per i lavoratori<sup>9</sup> e mostriamo che le imprese non familiari appaiono comunque preferite a quelle familiari. Questo risultato è incompatibile con l'ipotesi che le imprese familiari offrano benefici che compensano i divari salariali.

Una seconda ipotesi è che i proprietari delle imprese familiari sono restii a condividere il controllo dell'impresa con persone esterne alla cerchia familiare. Nelle imprese familiari, si crea quindi un "soffitto di cristallo" che limita le progressioni di carriera per i dipendenti esterni al nucleo familiare, così scoraggiandoli dall'accumulare capitale umano. In linea con questa ipotesi, troviamo che le imprese familiari sono caratterizzate da una minore quota di quadri e dirigenti e da promozioni meno frequenti, nonché da aumenti retributivi più modesti in caso di promozione. In più, le differenze salariali tra i due gruppi di imprese sono particolarmente pronunciate per la fascia retributiva più alta.

In un'analisi aggiuntiva, ci focalizziamo sulle imprese colpite dalla morte del loro amministratore delegato. Mostriamo che in imprese familiari questi eventi hanno effetti negativi più dirompenti sulla produttività, in linea con l'idea che, essendo il capitale di conoscenze tecniche e organizzative racchiuso nella cerchia familiare, queste imprese trovino più difficile sostituire i propri dirigenti rispetto alle imprese non familiari, in quanto restie ad accedere al mercato dei manager esterni alla cerchia familiare.

<sup>9</sup> Si veda Sorkin (2018).

### 3. Conclusioni

Il quadro che emerge dal nostro lavoro è nell'insieme piuttosto negativo per le imprese familiari. Non solo sono meno produttive di quelle non familiari ma, a parità di produttività, tendono a offrire salari e opportunità di carriera peggiori. La nostra spiegazione di questi risultati è che questo divario salariale trae origine da differenze organizzative che danno minori incentivi alla crescita professionale dei dipendenti delle imprese familiari.

### Riferimenti

- Abowd J.M., Kramarz F., Margolis D.N. (1999), *High Wage Workers and High Wage Firms*, *Econometrica*, 67(2): 251-333.
- Ellul A., Pagano M., Schivardi F. (2018), *Employment and Wage Insurance within Firms: Worldwide Evidence*, *The Review of Financial Studies*, 31(4): 1298-1340.
- Sorkin I. (2018), *Ranking Firms using Revealed Preference*, *The Quarterly Journal of Economics*, 133(3): 1331-1393.
- Sraer D., Thesmar D. (2007), *Performance and behavior of family firms: Evidence from the French stock market*, *Journal of the European Economic Association*, 5(4): 709-751.



## LE ATTIVITÀ DI *BACKSHORING* DELLE IMPRESE ITALIANE: EVIDENZA DAI DATI AMMINISTRATIVI

Anna D'Ambrosio<sup>1</sup>, Katuscia Lavoratori<sup>2</sup>, Luigi Benfratello<sup>3</sup>, Davide Castellani<sup>4</sup>, Alessandro Manello<sup>5</sup>

Le recenti sfide globali in materia di salute e sicurezza, le guerre commerciali e i conflitti geopolitici hanno aumentato l'incertezza ed evidenziato la rapidità con cui gli shock si propagano lungo le catene globali del valore, svelando i costi "nascosti" della globalizzazione ed in particolare della delocalizzazione della produzione all'estero (ad es. *offshoring*)<sup>6</sup>. In risposta a queste nuove sfide è cresciuta, a vari livelli di decisione politica<sup>7</sup>, l'attenzione verso la riduzione della dipendenza delle catene di approvvigionamento da altri paesi e l'orientamento a sviluppare capacità produttiva domestica, promuovendo significativi incentivi per il *backshoring* di produzione, cioè per la parziale o totale rilocalizzazione in patria della produzione precedentemente delocalizzata<sup>8</sup>. Per esempio, incentivi alle imprese che rimpatriano la produzione sono stati introdotti negli Stati Uniti durante l'amministrazione Obama nel 2012, in Giappone, Corea del Sud e diversi paesi europei<sup>9</sup>. Di recente, il governo italiano ha annunciato un dimezzamento dell'imponibile IRES o IRPEF e dell'IRAP per le imprese che decidono di riportare la produzione in Italia, integrando gli incentivi esistenti introdotti in passato a livello regionale<sup>10</sup>. Queste politiche condividono una forte enfasi sul *backshoring* non solo come mero strumento per favorire l'occupazione ma anche come opportunità per introdurre investimenti in automazione, digitalizzazione e sostenibilità.

---

<sup>1</sup> Anna D'Ambrosio (Politecnico di Torino).

<sup>2</sup> Katuscia Lavoratori (University of Reading, Henley Business School).

<sup>3</sup> Luigi Benfratello (Politecnico di Torino).

<sup>4</sup> Davide Castellani (University of Reading, Henley Business School).

<sup>5</sup> Alessandro Manello (Università di Torino).

<sup>6</sup> Antràs (2020).

<sup>7</sup> White House (2012); EU Policy Department (2021).

<sup>8</sup> Fratocchi et al. (2014); De Backer et al. (2016); Johansson e Olhager (2018).

<sup>9</sup> Eurofound (2019); Piatanesi e Arauzo-Carod (2019).

<sup>10</sup> Il Sole 24 ore, Mimit: via metà tasse a imprese che tornano in Italia, 16 ottobre 2023.

Nonostante il forte consenso politico, l'evidenza dell'impatto del *backshoring* sulla performance delle imprese e l'occupazione è ancora molto limitata. Inoltre, sappiamo ancora poco della dimensione effettiva del fenomeno. I contributi esistenti per monitorare il *backshoring* si basano infatti su dati secondari o di survey e coinvolgono principalmente grandi imprese (ad esempio, il progetto *European Reshoring Monitor* per l'Europa; *Re4It Initiative* in Italia; e *European Manufacturing Survey* per Austria, Germania e Svizzera).

La mancanza di una misura accurata del *backshoring* su larga scala e comparabile tra diversi paesi ha fino ad oggi rappresentato il principale ostacolo all'analisi del suo impatto. In questo studio affrontiamo questo limite proponendo una misura del *backshoring* che si basa su dati amministrativi ed è in quanto tale replicabile in altri paesi. Utilizziamo poi questa misura per contribuire alla comprensione del fenomeno del *backshoring* di produzione, fornendo evidenza sulle caratteristiche delle imprese coinvolte e analizzando le loro prestazioni dopo aver preso tale decisione.

La nostra applicazione empirica si fonda su un *dataset* unico che collega i dati INPS *matched employer-employee* sulle imprese e i loro dipendenti (accessibili tramite il programma *Visitinps*) con quelli sull'universo del commercio internazionale delle imprese di fonte COEWEB-ISTAT e con i dati di bilancio e settore produttivo delle imprese da Aida Bureau van Dijk e Cerved. Possiamo così studiare l'adozione di strategie di *backshoring* da parte delle imprese italiane nel periodo 2008-2015 e studiarne gli effetti occupazionali e di performance fino al 2020, usando le caratteristiche delle imprese alla *baseline* del 2005.

Il primo obiettivo è quello di sviluppare una strategia per identificare gli eventi di *backshoring*. Basandoci sulla letteratura su *offshoring* a livello di impresa<sup>11</sup>, definiamo *narrow offshoring* come il totale degli input importati nello stesso codice ATECO del settore produttivo dell'impresa (nello specifico, nella stessa categoria ATECO a 4 cifre del settore produttivo dell'impresa). L'idea alla base di questa misura è che più gli input importati sono vicini agli output finali, più è probabile che questi prodotti avrebbero potuto essere prodotti dell'azienda *in house* senza ricorrere all'*offshoring*. Una volta definita la misura di *offshoring*, la utilizziamo per definire il *backshoring*. In particolare, identifichiamo un caso di *backshoring* in presenza dei seguenti criteri:

- si verifica una variazione negativa nel *narrow offshoring* verso un determinato paese partner;
- la variazione negativa persiste nel tempo;
- la variazione negativa non è compensata da un aumento dell'*offshoring* della stessa impresa verso nessun altro paese;
- ai precedenti tre criteri si associa un aumento di capitale o lavoro presso lo stabilimento nazionale dell'impresa focale (in Italia).

Da una analisi dei dati relativi al 2008 e al 2015 troviamo che circa il 5% di tutte le imprese manifatturiere fa *offshoring*, delle quali circa il 9% ha soddisfatto i criteri definiti sopra. La Tabella 1 mostra i risultati preliminari del modello dove confrontiamo le caratteristiche (al 2005) delle imprese che scelgono di fare *backshoring* tra il 2009 e il 2015 con quelle delle imprese che rimarranno *offshore*

---

<sup>11</sup> Hummels et al. (2014).

nello stesso periodo. In linea con la teoria economica, le imprese che rimpatriano la produzione sono in media più piccole e impiegano una minore quota di impiegati, di lavoratori a tempo determinato e *full time*, con un ROE negativo, sono meno esposte internazionalmente (come evidenziato da una maggiore probabilità di *backshoring* tra le imprese che hanno una quota di importazioni e *offshoring* sul fatturato inferiore al 25%). La nostra analisi suggerisce che una parte sostanziale del *backshoring* avvenga a causa di difficoltà incontrate all'estero e di una struttura meno ampia e articolata che consenta di fronteggiarle. Al contempo, i *backshorers* non si configurano strettamente come imprese "peggiori", dal momento che risultano anche relativamente più *capital-intensive* e più inclini ad assumere lavoratori con istruzione terziaria.

**Tabella 1 - Caratteristiche dei *backshorer*. Periodo 2009-2015**  
(Effetto sulla probabilità che l'impresa riporti la produzione in Italia durante il periodo)

	Prob(backshoring) <sup>(1)</sup>
log(occupazione)	-0,028*** (0,002)
ROE	-0,005 (0,010)
Dummy: ROE negativo	0,012* (0,062)
Immobilizzazioni materiali/ricavi	0,0005*** (0,000)
Quota dipendenti in <i>part time</i>	0,044** (0,025)
Quota dipendenti con contratti a tempo determinato	-0,035** (0,018)
Quota di impiegati	-0,065** (0,032)
Quota dipendenti con istruzione terziaria	0,233** (0,076)
Dummy: quota import su ricavi < 25%	0,030*** (0,008)
Dummy: quota offshoring su ricavi < 25%	0,046*** (0,007)
Osservazioni	11.341
Altre caratteristiche d'impresa <sup>(2)</sup>	Si
Effetti fissi provinciali	Si
Effetti fissi settoriali	4-cifre

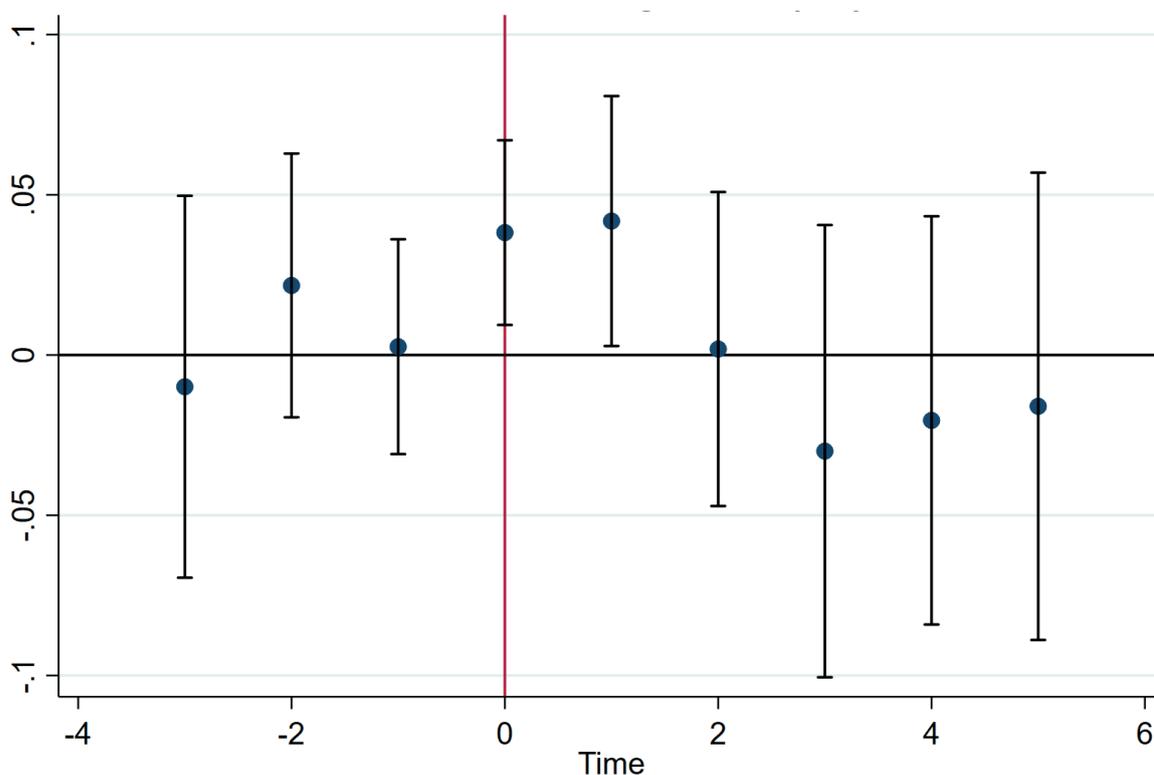
<sup>(1)</sup> *Stime OLS (linear probability) della probabilità di backshoring (in qualsiasi anno tra il 2009 e il 2015) rispetto a mantenere la produzione all'estero. Caratteristiche d'impresa misurate alla baseline 2005, eccetto quota offshoring su ricavi, misurata al 2008. Errori standard tra parentesi.*

<sup>(2)</sup> *Le seguenti caratteristiche di impresa sono incluse nella stima ma non statisticamente significative: fatturato, leverage finanziario, età, quota di occupazione femminile, quota di occupati di origine straniera, quota di blue collar, quota di lavoratori con istruzione primaria e secondaria, la quota di middle managers, età media degli occupati.*

*\*\*\*p < 0.1, \*p < 0.05, \*\*p < 0.01.*

Definire il *backshoring* di produzione come un evento a livello di impresa ci permette di utilizzare approcci *difference-in-difference*<sup>12</sup> per stimarne l'impatto. Stime preliminari mostrano che i principali fattori di produzione, cioè l'occupazione e il capitale, aumentano solo temporaneamente in conseguenza del *backshoring* (Grafici 1 e 2), mentre le principali misure di performance (ad esempio, valore aggiunto, fatturato per dipendente, margine operativo lordo) tendono a peggiorare in seguito alla scelta di riportare la produzione in patria (un esempio è mostrato nel Grafico 3). Inoltre, il *backshoring* sembra guidare una ricomposizione della forza lavoro, spostandosi dai colletti bianchi ai colletti blu - e più in particolare, una riduzione degli impiegati (ISCO 4) e un aumento degli operatori alle macchine (ISCO 8) - e dai lavoratori altamente istruiti a quelli meno istruiti. Queste evidenze suggeriscono che il tipo di mansioni che il *backshoring* riporta in Italia siano principalmente quelle strettamente produttive, a valore aggiunto inferiore, manuali.

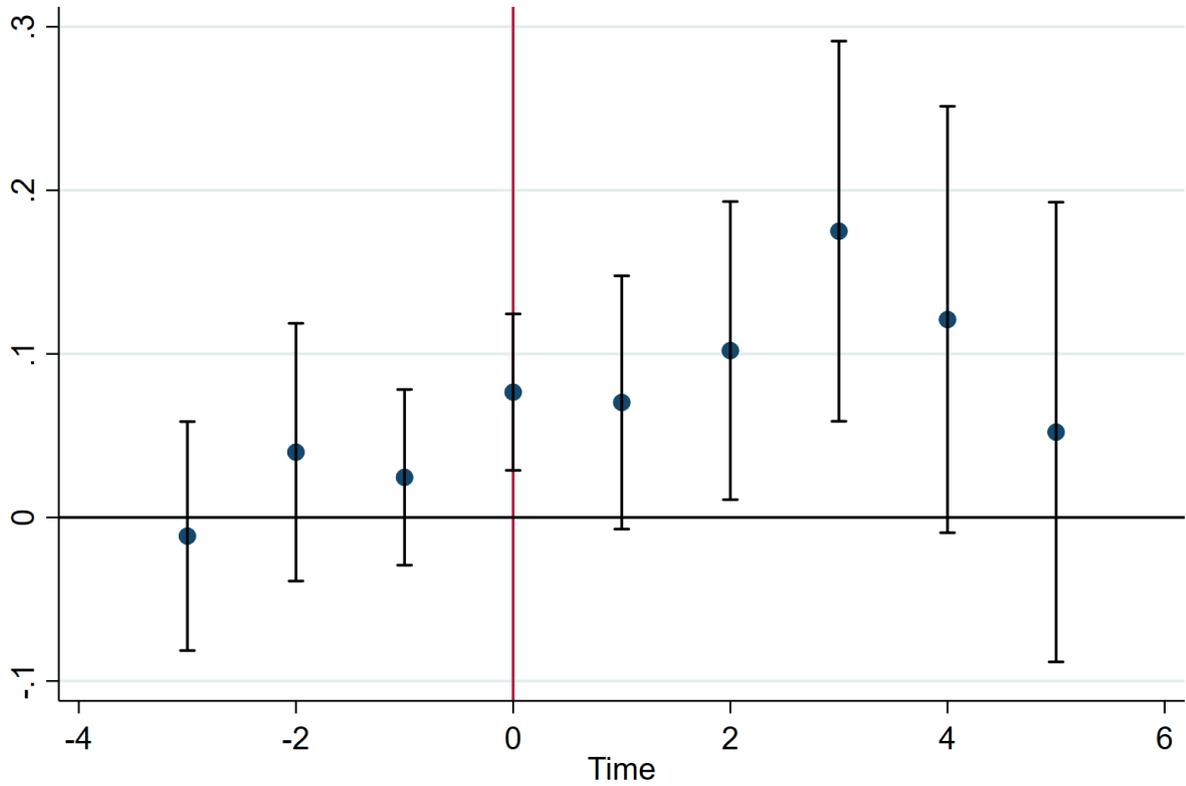
Grafico 1 - Effetto del *backshoring* su occupazione



Nota: coefficienti *diff-in-diff* ottenuti con approccio Callaway-Sant'Anna (2021). Intervalli di confidenza al 95%.  
Fonte: elaborazione degli autori.

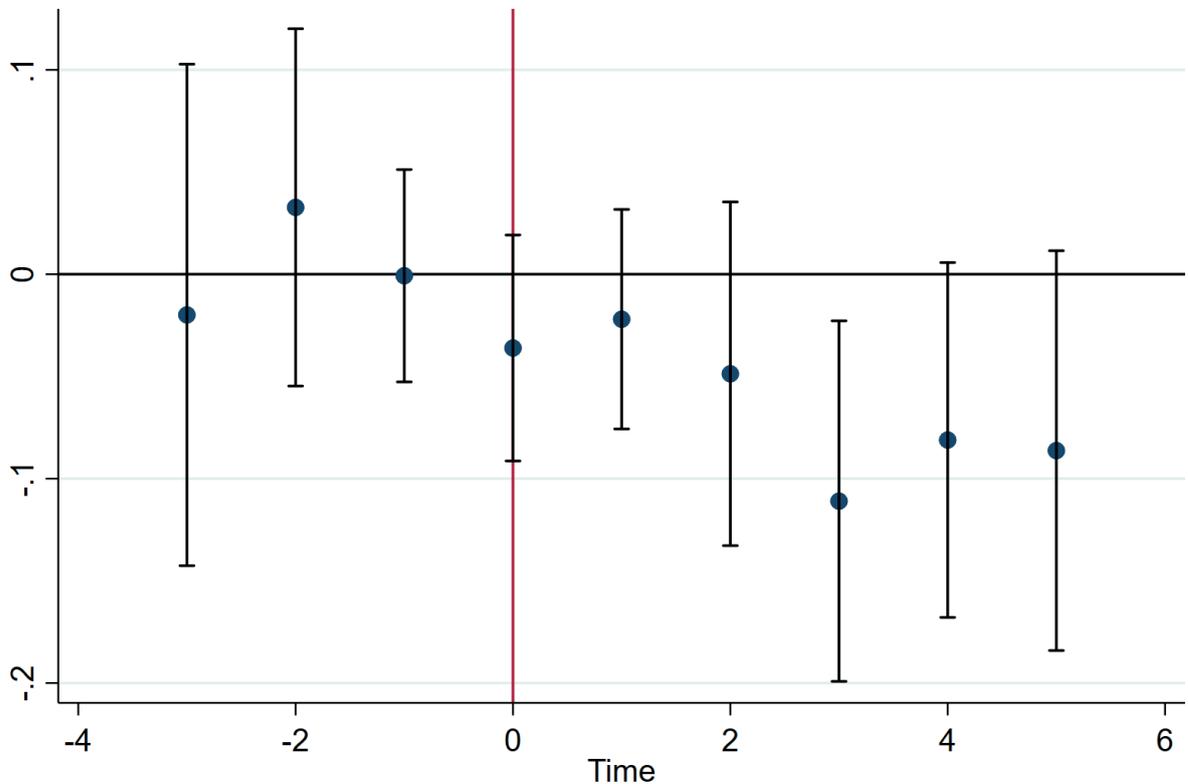
<sup>12</sup> Goodman-Bacon (2021); Callaway e Sant'Anna (2021).

Grafico 2 - Effetto del *backshoring* su immobilizzazioni materiali



Nota: coefficienti diff-in-diff ottenuti con approccio Callaway-Sant'Anna (2021). Intervalli di confidenza al 95%.  
Fonte: elaborazione degli autori.

Grafico 3 - Effetto del *backshoring* su valore aggiunto



Nota: coefficienti diff-in-diff ottenuti con approccio Callaway-Sant'Anna (2021). Intervalli di confidenza al 95%.  
Fonte: elaborazione degli autori.

Nonostante la precisione delle stime sia influenzata dalla scarsa numerosità degli episodi e dall'eterogeneità nelle strategie di *backshoring* (circa un terzo delle imprese riportano la produzione a casa investendo in capitale e lavoro, un terzo solo in capitale e un terzo solo in lavoro), questi risultati preliminari sembrano indicare un fatto importante: in media, le aziende italiane che riportano la produzione nel paese stanno riportando le fasi a basso valore aggiunto della produzione che in precedenza avevano delocalizzato, aumentando la quota di lavoratori operai e operatori di macchine, mentre non appaiono forti evidenze che suggeriscano un aumento degli investimenti in automazione o dell'occupazione *high-skilled*. In questo senso, il *backshoring* sembra essere l'inversione di una decisione di delocalizzazione che si è rivelata troppo costosa, associata a effetti occupazionali temporanei e limitati, sollevando interrogativi sull'opportunità effettiva di sviluppo per l'intera economia. Questi risultati richiedono un'analisi dettagliata delle fonti di eterogeneità e delle strategie aziendali alla base della decisione di *backshoring*. Inoltre, hanno importanti implicazioni per i policy maker nell'ideazione e attuazione delle politiche di *backshoring*, così come per i manager nell'anticipare le conseguenze di strategie di riorganizzazione delle catene di approvvigionamento globali.

## Riferimenti

- Antràs P. (2020), *De-globalisation? Global value chains in the post-COVID-19 age. Technical report, National Bureau of Economic Research.*
- Callaway B., Sant'Anna P. HC. (2021), *Difference-in-differences with multiple time periods, Journal of Econometrics, 225(2): 200–230.*
- De Backer K., Menon C., Desnoyers-James I., Moussiégt L. (2016), *Reshoring: Myth or reality?, OECD.*
- EU Policy Department (2021), *Post COVID-19 Value Chains: Options for Reshoring Production Back to Europe in a Globalised Economy, European Parliament, Brussels.*
- Eurofound (2019), *Reshoring in Europe: Overview 2015–2018, Luxembourg: Publications Office of the European Union, <http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2019/04/fomeef18010en.pdf>*
- Fratocchi L., Di Mauro C., Barbieri P., Nassimbeni G., Zanoni A. (2014), *When manufacturing moves back: Concepts and questions, Journal of Purchasing and Supply Management, 20(1): 54-59.*
- Goodman-Bacon A. (2021), *Difference-in-differences with variation in treatment timing, Journal of Econometrics, 225(2): 254–277.*
- Hummels D., Jørgensen R., Munch J., Xiang C. (2014), *The Wage Effects of Offshoring: Evidence from Danish Matched Worker-Firm Data, American Economic Review, 104 (6): 1597-1629.*
- Johansson M., Olhager J. (2018), *Comparing offshoring and backshoring: the role of manufacturing site location factors and their impact on postrelocation performance, International Journal of Production Economics, 205: 37-46.*
- Piatanesi B., Arauzo-Carod J.M. (2019), *Backshoring and nearshoring: an overview, Growth and Change, 50(3): 806-823.*
- White House (2012), *Blueprint for an America Built to Last, Washington, D.C: The White House, US Government, [https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/default/files/blueprint\\_for\\_an\\_america\\_built\\_to\\_last.pdf](https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/default/files/blueprint_for_an_america_built_to_last.pdf)*



## GLI EFFETTI DELLA FORMA D'IMPRESA COOPERATIVA SUI SALARI, SULLA DISUGUAGLIANZA SALARIALE E SULLA PRODUTTIVITÀ D'IMPRESA

Elia Benveniste<sup>1</sup>

In Italia circa 450 mila lavoratori e lavoratrici sono impiegati nelle cooperative di produzione e lavoro (CPL)<sup>2</sup>. Si tratta di circa il 3% dei dipendenti del settore privato. Le CPL si distinguono dalle imprese convenzionali perché il voto in assemblea è capitario (una testa, un voto) e non azionario. Questo può avere delle conseguenze sulle scelte dell'impresa, con ricadute sulla produttività, sulle politiche salariali e sulle caratteristiche dei lavoratori impiegati (Alchian e Demsetz, 1972; Holmström, 1982; Burdín, 2016). C'è un rinnovato interesse tra gli economisti nello studio di forme alternative d'impresa, in un contesto di crescente disparità salariale e richieste di maggiore controllo da parte dei lavoratori (Stansbury and Summers, 2020; Jäger et al, 2021). Tuttavia, le CPL sono poco studiate, principalmente perché è difficile condurre un'analisi che isoli in modo convincente l'impatto della forma d'impresa cooperativa da altri fattori, che pure condizionano i salari e la performance di impresa.

Questo progetto ha l'obiettivo di migliorare la comprensione delle CPL analizzando i casi di *worker buyouts* (WBO), eventi in cui i lavoratori rilevano l'impresa che li impiega e la trasformano in una CPL. Studiare un WBO offre la possibilità di osservare l'impresa prima della sua trasformazione in CPL, e quindi di paragonarla ad un'impresa "gemella": simile in una serie di caratteristiche chiave, che subisce una ristrutturazione, ma che, al contrario dell'impresa WBO, rimane un'impresa convenzionale dopo la ristrutturazione. Per ristrutturazione si intende la chiusura dell'impresa e la successiva riapertura sotto una nuova matricola<sup>3</sup>. Le differenze osservate fra le due imprese dopo la ristrutturazione sono presumibilmente dovute alla forma d'impresa cooperativa. Inoltre, le imprese WBO offrono un buon caso di studio perché sono altamente monitorate dalle istituzioni (per esempio

---

<sup>1</sup> Elia Benveniste (Università Pompeu Fabra).

<sup>2</sup> Il dato si riferisce al 2021 e viene dai database INPS incrociato con l'Albo delle società cooperative.

<sup>3</sup> La continuità è garantita dalla condizione che almeno il 60% dei lavoratori nella nuova impresa nell'anno di apertura abbia lavorato nell'impresa cessata nell'anno precedente.

Cooperazione, Finanza e Impresa, CFI), dalle associazioni di categoria (Legacoop e Confcooperative) e dai sindacati. Questo rende abbastanza probabile che la gestione della CPL sia aderente ai principi cooperativi e riduce il rischio di analizzare cooperative spurie<sup>4</sup>.

L'analisi prende in considerazione 45 casi di WBO avvenuti tra il 2009 e il 2021, che hanno coinvolto 2.991 lavoratori, per i quali è ricostruibile in modo affidabile la storia precedente al WBO, e per le quali è individuabile almeno un'impresa gemella<sup>5</sup>. Le imprese WBO operano nel 68% dei casi nel settore manifatturiero, hanno in media 45 dipendenti, con un salario mensile medio di 2.145 euro (in termini reali al 2015) e un valore aggiunto per lavoratore di circa 40 mila euro, dati misurati 3 anni prima della transizione a cooperativa. Le imprese gemelle hanno caratteristiche molto simili<sup>6</sup>.

L'analisi empirica rivela che nelle imprese WBO le retribuzioni medie calano circa del 10% dopo la transizione, rispetto alle imprese gemelle. Il Grafico 1 mostra l'evoluzione dei salari settimanali medi per le imprese WBO (linea blu) e per le imprese gemelle del gruppo di controllo (linea arancione)<sup>7</sup>. È importante notare come l'evoluzione del salario medio sia molto simile tra i due gruppi fino al momento della ristrutturazione. La linea blu tratteggiata mostra la somma del salario medio e del profitto medio per addetto: una stima della compensazione massima teorica per un socio-lavoratore nel caso in cui la CPL decida di distribuire il ristorno. Con questa definizione di compensazione, l'evoluzione è pressoché identica tra i due gruppi. Per quanto riguarda la disuguaglianza salariale all'interno dell'impresa, questa cala significativamente. Il Grafico 2 mostra l'evoluzione dei percentili delle retribuzioni: il percentile 90 cala del 20%, ma altrettanto non accade per il salario mediano e per il percentile 10, che rimangono quasi identici.

Come si spiegano queste dinamiche salariali? Ci sono tre meccanismi potenzialmente in gioco: produttività, politiche salariali e composizione della forza lavoro.

Produttività: a parità di lavoratori impiegati, le CPL potrebbero essere meno produttive<sup>8</sup>. Poiché il salario medio in un'impresa è solitamente una funzione della sua produttività, i salari si abbasserebbero. L'analisi del valore aggiunto per addetto, che uso come misura di produttività, non suggerisce un ruolo di primo piano per questo meccanismo. Pur con alcune limitazioni dovute alla riduzione della numerosità campionaria (i conti economici e i bilanci sono disponibili solo fino al 2018), non si rilevano differenze significative tra i due gruppi, come si può vedere dal Grafico 3.

---

<sup>4</sup> Per cooperative spurie si intendono cooperative che non si attengono ai riferimenti normativi del settore cooperativo, discostandosi dallo scopo mutualistico che dovrebbe caratterizzare la gestione.

<sup>5</sup> Per ogni impresa WBO, l'impresa gemella soddisfa le seguenti caratteristiche: subisce la transizione nello stesso anno, è nello stesso quintile di salario medio e numero di impiegati, e nello stesso macrosettore (manifatturiero o servizi). In caso ci siano più imprese candidate, si preferisce quella con il *propensity score* più vicino a quello dell'impresa WBO, stimato con un modello lineare che include indicatori del livello occupazionale, età dell'impresa, quintili di età media e proporzione di genere, oltre alle caratteristiche sopracitate.

<sup>6</sup> Al fine di verificare la robustezza dei risultati è stato provato anche il metodo di *Synthetic Difference-in-Differences* (Arkhangelsky et al, 2021). Gli effetti stimati sono qualitativamente e quantitativamente molto simili per tutte le variabili eccetto la produttività, per cui il metodo stima un effetto negativo e statisticamente significativo.

<sup>7</sup> I grafici a seguire mostrano le medie per intervallo di tempo dalla transizione. Quando mi riferisco ad un "effetto" mi baso sui coefficienti di una regressione di differenze nelle differenze dinamica, quando questi sono significativi.

<sup>8</sup> Alcuni autori nella letteratura teorica hanno fatto notare come le CPL potrebbero avere problemi a motivare i lavoratori attraverso incentivi (Holmström, 1982) ed essere più lente nelle decisioni (Hansmann, 1996). Altri segnalano come invece potrebbero avere vantaggi nel co-monitoraggio (Kandean and Lazear, 1996).

Politiche salariali: a parità di produttività, le CPL potrebbero avere politiche salariali diverse, per esempio con una distribuzione più egualitaria, o un diverso rapporto fra salari e produttività. Le CPL possono decidere di distribuire ai soci-lavoratori il ristorno, cioè una quota dei profitti, legando una parte della compensazione ai risultati di impresa. Osservando l'evoluzione dei salari aumentati con i profitti (linea blu tratteggiata nel Grafico 1) si vede come le CPL abbassino i salari per aumentare i profitti, per poi eventualmente distribuirli a fine anno. Questo condizionamento della retribuzione ai risultati d'impresa avviene più facilmente in una CPL rispetto ad un'impresa convenzionale perché sono gli stessi soci-lavoratori a deliberare la distribuzione dei profitti. Inoltre, la disuguaglianza all'interno dell'impresa cala anche se si considerano solo i lavoratori che rimangono impiegati, come si vede nel Grafico 5, che mostra la distribuzione del cambio (pre/post transizione) nella disuguaglianza salariale per CPL (in blu) e imprese convenzionali (rosso), sia considerando tutti i lavoratori (quadrante sinistro), sia considerando solo i lavoratori in continuità (quadrante destro). Per definizione, le caratteristiche di questi lavoratori non cambiano e quindi le differenze fra prima e dopo la transizione sono per forza dovute a diverse politiche salariali.

Composizione della forza lavoro: è un elemento interessante da valutare tenuto conto delle variazioni occupazionali sia nelle imprese WBO che nelle imprese di controllo, come si può vedere nel Grafico 4. Le caratteristiche dei lavoratori in uscita (e in entrata) dopo la transizione potrebbero essere sistematicamente diverse nelle imprese WBO<sup>9</sup>. Per valutare questo aspetto misuro (a.) la doppia differenza nel salario settimanale tra lavoratori in uscita e lavoratori in carica nei due tipi di impresa, misurando i salari un anno prima della transizione e (b.) la doppia differenza nel salario settimanale tra lavoratori in entrata e lavoratori in carica nei due tipi di impresa, sempre usando i salari un anno prima della transizione. I lavoratori in uscita hanno un salario settimanale leggermente più alto (3%), mentre quelli in entrata leggermente più basso (2%), ma le stime non sono significative. Non lo sono nemmeno estendendo il campione di controllo a tutte le imprese ristrutturata (non solo quelle "gemelle") e quindi aumentando di molto la numerosità campionaria.

In conclusione, l'analisi di 45 *worker buyouts* (WBO) rivela che nelle CPL i salari medi sono più bassi del 10% rispetto alle imprese convenzionali, e che probabilmente questo si deve alla scelta di rendere i salari più equi tra i lavoratori e a far slittare parte della compensazione a fine anno sotto forma di ristorno. La disuguaglianza salariale è significativamente più bassa, con una riduzione dei salari più alti, anche considerando solamente i lavoratori impegnati sia prima che dopo la transizione. Non sembrano esserci effetti sulla produttività. Sebbene ci siano effetti occupazionali importanti, l'analisi non riscontra un cambio significativo nella composizione della forza lavoro.

---

<sup>9</sup> Per esempio, i lavoratori con competenze più spendibili sul mercato del lavoro potrebbero essere più propensi a cambiare datore di lavoro nel caso di WBO. L'uscita di lavoratori con retribuzioni più alte comporterebbe una decrescita meccanica delle retribuzioni nelle imprese WBO.

Grafico 1 - Evoluzione delle medie salariali

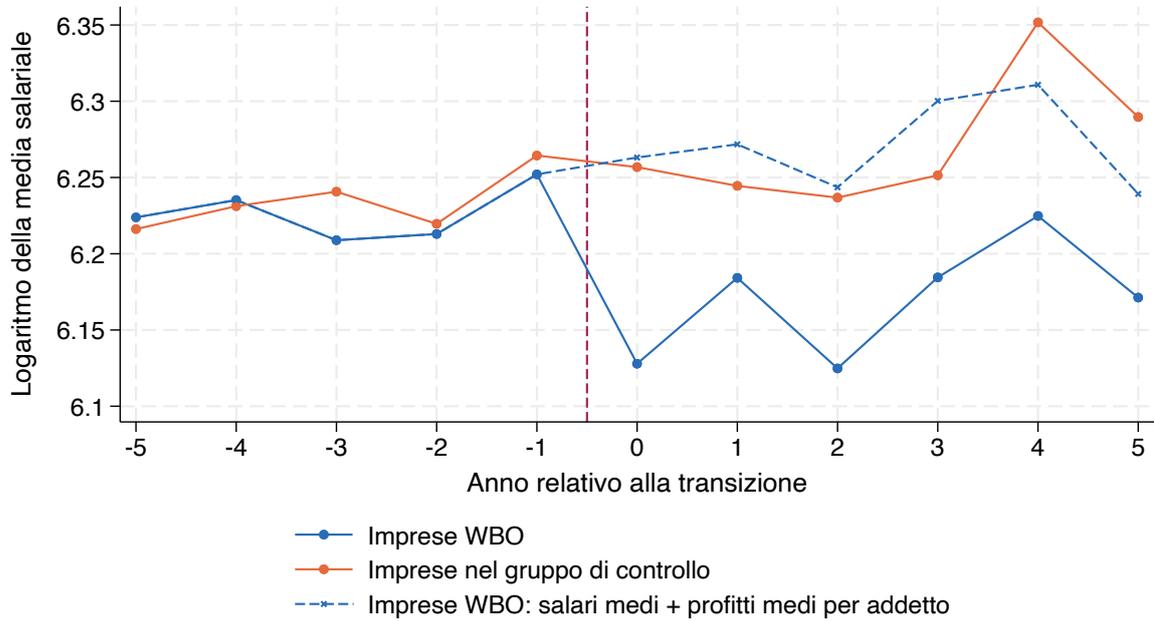


Grafico 2 - Evoluzione dei percentili salariali

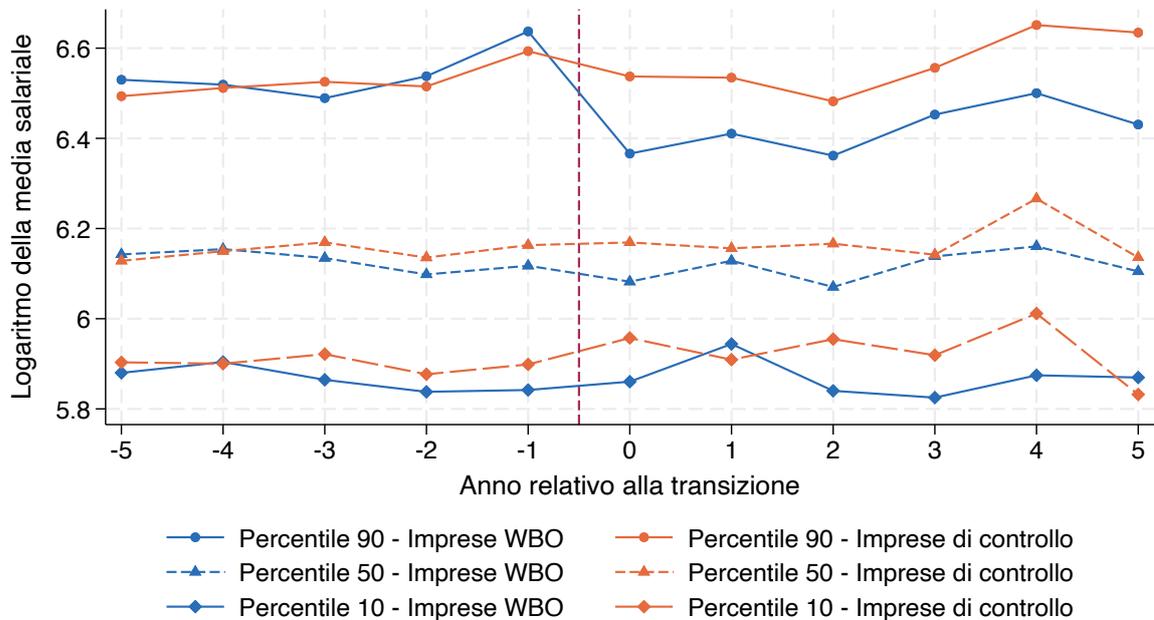


Grafico 3 - Evoluzione della produttività

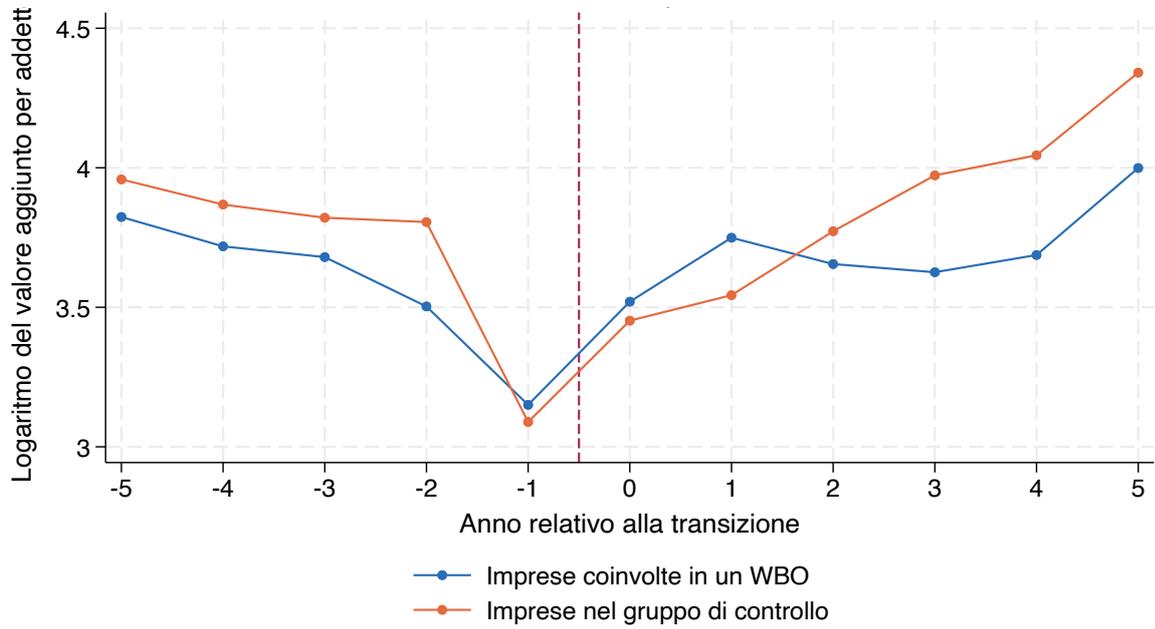


Grafico 4 - Evoluzione dell'occupazione

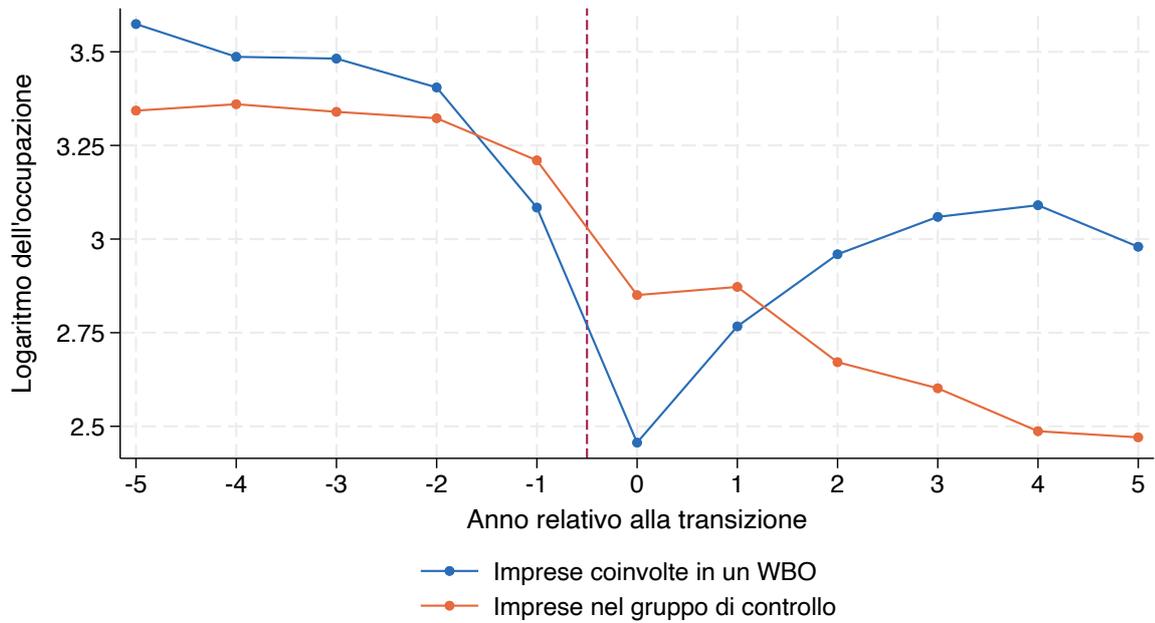
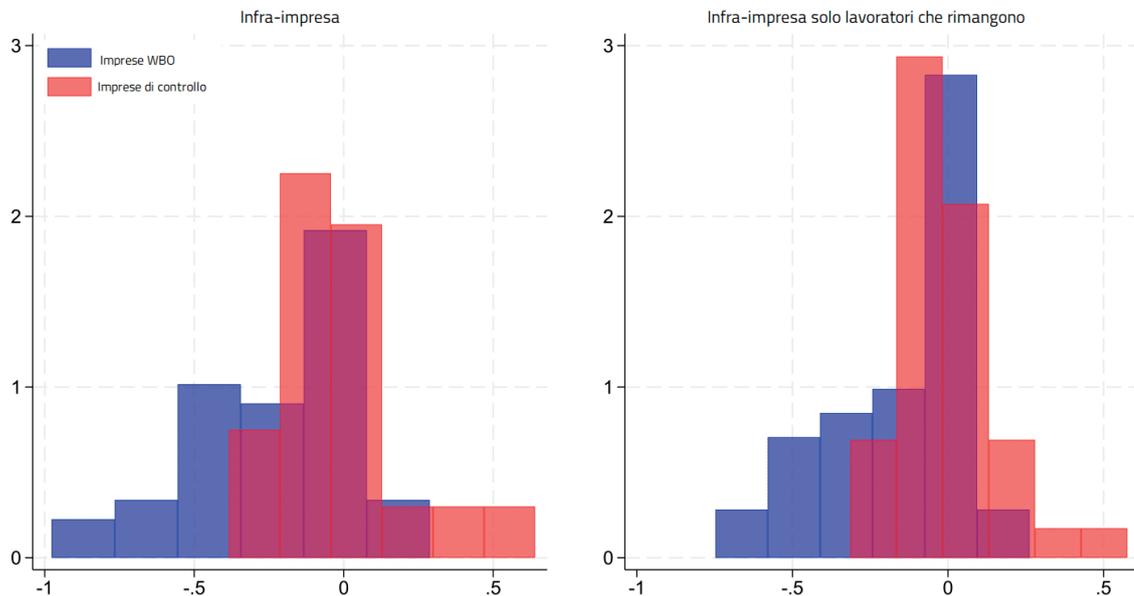


Grafico 5 - Cambio nel  $\log(P90)-\log(P50)$



## Riferimenti

- Alchian A, Demsetz H. (1972), *Production, information costs, and economic organization*, *American Economic Review*, 62(5): 777-795.
- Arkhangelsky D., Athey S., Hirshberg D. A., Imbens G. W, Wager S., *Synthetic difference-in-differences*, *American Economic Review* 111, no. 12 (2021): 4088-4118.
- Burdin G. (2016), *Equality under the threat of the talented: evidence from worker-managed firms*, *Economic Journal*, 126(594): 1372-1403.
- Hansmann H. (1996), *The ownership of enterprise*, *Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, MA*.
- Holmström B. (1982), *Moral hazard in teams*, *The Bell Journal of Economics*, 13(2): 324-340.
- Jäger S., Schoefer B., Heining J. (2021), *Labor in the boardroom*, *Quarterly Journal of Economics*, 136(2): 669-725.
- Kandel E., Lazear E. (1996), *Peer pressure and partnerships*, *Journal of Political Economy*, 100(4): 801-817.
- Stansbury A., Summers L. (2020), *The declining worker power hypothesis*, *Brookings Papers on Economic Activity*, 1-77.

## L'UTILIZZO DEGLI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE IN ITALIA: UN'ANALISI A LIVELLO D'IMPRESA

Edoardo Santoni<sup>1</sup>, Fabrizio Patriarca<sup>2</sup>, Margherita Scarlato<sup>3</sup>

Gli sgravi per la creazione di occupazione rivestono uno spazio importante tra le politiche attive del lavoro (OCSE, 2019). In Italia ci sono state, e sono tuttora presenti, diverse forme di incentivi sia per categorie specifiche (L. n. 213 del 2023, L. n. 92 del 2012, L. n. 62 del 2021, D.L. n. 48 del 2023, L. n. 92 del 2012, D.M. 19 novembre 2010, L. n. 205 del 2017) che di carattere generale (L. n. 190 del 2014) o territoriale (L. n. 178 del 2020).

In questo studio ci concentriamo sulle caratteristiche delle imprese che usufruiscono di questi strumenti studiando un intervento di carattere generale, ovvero la L. n. 190 del 2014, che ha introdotto un'esenzione totale dei contributi sociali per tre anni per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nel 2015, senza restrizioni sul tipo di lavoratore. Questa misura ha coinvolto circa 1,5 milioni di contratti, corrispondenti al 57% del totale delle assunzioni a tempo indeterminato nel 2015.

Con l'obiettivo di approfondire la dimensione qualitativa dell'occupazione nelle imprese beneficiarie delle decontribuzioni, ne analizziamo le politiche salariali, considerando anche la produttività a livello di impresa e dei loro lavoratori.

Utilizzando i dati dell'INPS riferiti agli anni 2005-2018, con una metodologia a doppi effetti fissi, abbiamo stimato la componente di un salario individuale che è legata ai premi d'impresa, ovvero gli effetti fissi d'impresa nel modello, distinguendola da quella legata alle caratteristiche specifiche del lavoratore, riferendoci ad una letteratura metodologica (Abowd, Kramarz e Margolis, 1999) nella quale gli effetti di impresa sono considerati indicatori della qualità aziendale in termini di produttività e condizioni lavorative (Card, Cardoso, Heining e Kline, 2018; Lachowska, Sorkin e Woodbury,

---

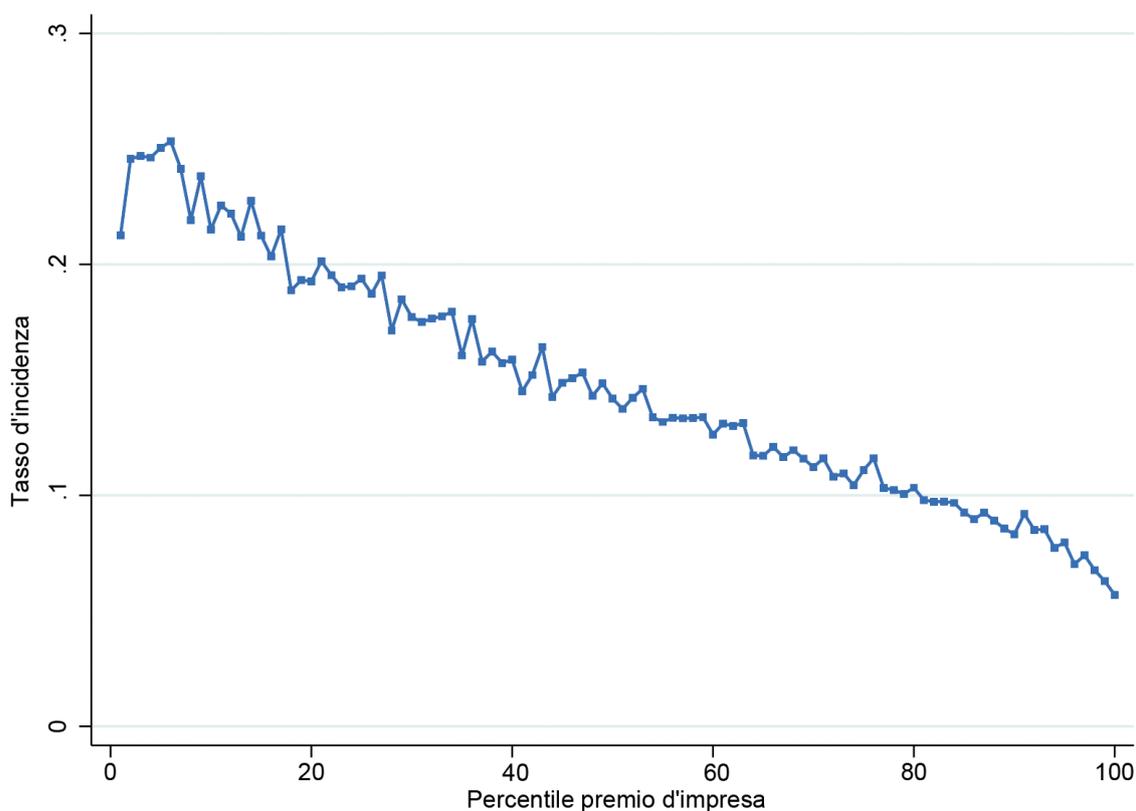
<sup>1</sup> Edoardo Santoni (Università degli Studi di Ferrara).

<sup>2</sup> Fabrizio Patriarca (Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia).

<sup>3</sup> Margherita Scarlato (Università degli Studi di Roma Tre).

2022). Successivamente, abbiamo analizzato la relazione tra il tasso di incidenza dei contratti a tempo indeterminato incentivati e il totale dei contratti a tempo indeterminato nell'impresa. Il Grafico 1 indica che il tasso di incidenza di contratti incentivati è più alto per le imprese nei percentili bassi della distribuzione dei premi d'impresa e decresce costantemente andando verso le imprese con politiche salariali migliori.

**Grafico 1 - Incidenza dei rapporti beneficiari della decontribuzione per percentili della distribuzione del premio d'impresa**



Fonte: elaborazioni degli autori su dati Visitinps.

Per approfondire questa associazione abbiamo stimato la correlazione tra il tasso di incidenza e gli effetti salariali fissi di impresa, considerando anche la produttività media dei lavoratori, risultante dagli effetti fissi dei lavoratori dell'impresa, e il valore aggiunto per addetto ottenuto attraverso l'integrazione con dati Cerved. Controlliamo anche per alcune variabili relative all'occupazione dell'impresa come la quota di *part time*, di donne, di apprendisti, l'esperienza media dei lavoratori, le abilità medie della forza lavoro, il numero di dipendenti e per il codice ATECO dell'impresa. Infine, abbiamo escluso le imprese con meno di dieci dipendenti per evitare distorsioni dovute a valori estremi del tasso di incidenza.

**Tabella 1 - Tasso d'incidenza e premio d'impresa (stime OLS sul campione principale, 2015-2018)**

	(1)	(2)	(3)	(4)
Premio d'impresa	-0,105***	-0,098***	-0,072***	-0,077***
Abilità media		-0,110***		-0,090***
VA per addetto			-0,019***	-0,013***
Incidenza media	0,120	0,120	0,120	0,120
N. imprese	133.582	133.582	130.869	130.869
<b>Osservazioni</b>	<b>468.884</b>	<b>468.884</b>	<b>457.850</b>	<b>457.850</b>

Fonte: Elaborazione degli autori sui dati INPS.

I risultati principali dell'analisi, presentati nella Tabella 1, evidenziano una relazione negativa e significativa tra utilizzo dell'incentivo e premio salariale di impresa. La relazione si conferma, seppure in misura parzialmente ridotta, anche quando si controlla per il valore aggiunto di impresa, caso in cui gli effetti fissi di impresa sono ancora più direttamente interpretabili come indice delle politiche salariali. Considerando la scala delle variabili, un'impresa che presenta un premio più basso del 10% rispetto ad un'altra, ha in media una incidenza di contratti incentivati più alta del 6-8%. Più in generale, le imprese che hanno usato maggiormente l'incentivo sono quelle che pagano salari sensibilmente più bassi e, considerando le stime relative alle altre caratteristiche, sono anche mediamente quelle meno produttive nel complesso (valore aggiunto per addetto) e con una forza lavoro con minore produttività. Tali stime sono robuste a una profonda stratificazione del campione e ad una stima degli effetti fissi costruita nel periodo 2005-2014, precedente all'introduzione dell'incentivo.

La letteratura sulla tematica degli incentivi all'occupazione fino ad ora si è concentrata principalmente sugli effetti occupazionali di misure di sgravio fiscale o contributivo come quella analizzata, evidenziando un impatto moderatamente positivo sulla creazione di posti di lavoro (Crepon e Van Den Berg, 2016; Sestito e Viviano, 2018). La nostra analisi si è, invece, focalizzata sugli aspetti qualitativi dell'occupazione. Le imprese principali beneficiarie degli sgravi contributivi sulle assunzioni risultano avere politiche salariali più basse, produttività minore e una forza lavoro meno produttiva. L'effetto di composizione determinato da questo tratto distintivo dei beneficiari può costituire un elemento di criticità. Al contempo, il *take-up* dell'incentivo è basso tra le imprese che fanno meno leva sul costo del lavoro, hanno un valore aggiunto per lavoratore più alto e impiegano manodopera più produttiva.

## Riferimenti

- Abowd J.M., Kramarz F., Margolis D. (1999), *High wage workers and high wage firms*, *Econometrica*, (67): 251-333.
- Card D., Cardoso A. R., Heining J., Kline P. (2018), *Firms and labor market inequality: Evidence and some theory*, *Journal of Labor Economics*, 36(S1): S13-S70.
- Crépon B., Van Den Berg G. J. (2016), *Active labor market policies*, *Annual Review of Economics*, (8): 521-546.
- Lachowska M., Sorkin I., Woodbury S. A. (2022), *Firms and unemployment insurance take-up*, (No. w30266), *National Bureau of Economic Research*.
- OECD (2019), *Strengthening Active Labour Market Policies in Italy: Connecting People with Jobs*, Paris: OECD.
- Sestito P., Viviano E. (2018), *Firing costs and firm hiring: evidence from an Italian reform*, *Economic Policy*, 33(93): 101-130.

## IMPATTI CLIMATICI SU LAVORATORI ED IMPRESE: EVIDENZA DAI DATI DI AZIENDE E DIPENDENTI ITALIANI

Grazia Errichiello<sup>1</sup>, Alessandro Sapio<sup>2</sup>

La ricerca condotta con dati INPS si pone l'obiettivo di valutare l'impatto dei cambiamenti climatici sulla continuità delle attività lavorative e d'impresa in seguito al verificarsi di fenomeni meteorologici estremi in Italia.

Vi è una crescente consapevolezza tra i decisori politici e gli organismi di regolamentazione riguardo all'esposizione dei lavoratori ai rischi fisici legati al clima. L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)<sup>3</sup> ha sottolineato come i disastri causati dai cambiamenti climatici abbiano un impatto sul mercato del lavoro. I rischi per la salute possono ostacolare la produttività dei lavoratori e quindi le loro opportunità di carriera, causando allo stesso tempo un aumento dei costi per le finanze pubbliche, in termini di indennità per malattia e di spesa sanitaria.

### 1. L'impatto del clima sulle assenze dei lavoratori

Utilizzando un *database* che unisce i dati INPS sui lavoratori dipendenti (non agricoli) e i dati climatici sulle temperature, precipitazioni e velocità del vento dei comuni italiani forniti dal Centro Europeo di Previsioni Meteo a Medio Termine (ECMWF), viene studiata la relazione tra clima e assenze dal lavoro mediante modelli econometrici lineari e non lineari per dati *panel* a effetti fissi. Il modello tiene conto di possibili fonti di endogeneità, quali gli *avoidance behaviours* e include controlli per i settori in cui le mansioni lavorative sono più esposte al clima e per le caratteristiche demografiche dei lavoratori. L'intervallo temporale considerato è dal 2009 al 2018 e i dati hanno cadenza mensile.

---

<sup>1</sup> Grazia Errichiello (Università degli Studi di Napoli Parthenope).

<sup>2</sup> Alessandro Sapio (Università degli Studi di Napoli Parthenope).

<sup>3</sup> Maitre N., Montt G., Saget C. (2018), *The employment impact of climate change adaptation, Input Document for the G20 Climate Sustainability Working Group International Labour Office - Geneva, ILO.*

La ricerca ha l'obiettivo di comprendere l'effetto dei differenti livelli di temperature sulle assenze del singolo lavoratore utilizzando il modello di Somanathan et al. (2021)<sup>4</sup>.

I risultati mostrano che le temperature estreme causano un aumento delle assenze. Un giorno in più con temperature inferiori a -15°C comporta, per un lavoratore con un livello salariale medio, un costo aggiuntivo di 4,66 euro al mese per l'INPS, a parità di altre variabili. L'impatto diminuisce se si considerano intervalli di temperatura più elevata. Per un giorno in più con temperatura compresa tra -15 °C e 0°C l'INPS deve pagare un costo mensile di 2,17 euro per un lavoratore medio. Tale costo risulta pari a 0,29 euro per giorno aggiuntivo con temperature superiori a 35°C. I risultati sono robusti rispetto a specificazioni econometriche alternative.

## 2. Gli effetti degli eventi meteorologici estremi sulle chiusure aziendali: il caso dell'inondazione in Sardegna

Il cambiamento climatico causa un incremento della frequenza e dell'intensità dei fenomeni meteorologici estremi. Nella ricerca si è misurato l'impatto che tali eventi hanno sul tasso di chiusura delle aziende italiane, sulla dimensione aziendale misurata attraverso il numero di addetti e sull'utilizzo della cassa integrazione. Ci si è concentrati su un caso studio, l'inondazione in Sardegna del novembre 2013, stimando un modello econometrico ad effetti fissi. Similmente ad Indaco et al. (2021)<sup>5</sup>, per identificare gli effetti causali dell'inondazione è stato seguito un approccio *diff-in-diff*, utilizzando come gruppo di trattamento le imprese localizzate nelle aree maggiormente colpite dall'alluvione (province di Olbia-Tempio e Sassari) e come gruppo di controllo le imprese situate nelle adiacenti province di Nuoro e Oristano. L'intervallo temporale considerato va dal 2011 al 2015. Sono state inserite variabili di controllo relative alla fragilità aziendale (se l'impresa aveva fatto ricorso alla cassa integrazione nell'anno precedente all'alluvione) e all'appartenenza ad un gruppo, quest'ultima come *proxy* delle risorse economiche che l'azienda ha a disposizione per fronteggiare il disastro.

I risultati mostrano che l'alluvione in Sardegna del novembre 2013 ha causato un aumento significativo del tasso di chiusura delle aziende nelle zone colpite dal disastro (province di Olbia-Tempio e Sassari), stimato intorno allo 0,4%. Isolando l'effetto nei due anni successivi (2014 e 2015), si nota che le aziende hanno maggiori probabilità di chiudere subito dopo il disastro, ma il tasso di chiusura tende poi a ridursi. Inoltre, si riscontra l'efficacia delle politiche governative per il ripristino della forza lavoro negli anni successivi al disastro. Gli interventi a sostegno delle imprese nelle aree colpite durante l'emergenza sembrano essere stati efficaci, in quanto le aziende in quelle aree hanno fatto minor richiesta di cassa integrazione se comparate con le aziende collocate nelle aree confinanti, che presumibilmente hanno subito gli effetti del disastro in maniera indiretta. Il documento contribuisce a fare chiarezza sugli impatti dei cambiamenti climatici e dei disastri sull'economia e sottolinea l'importanza delle politiche di resilienza e del sostegno pubblico alle imprese e ai lavoratori colpiti dal disastro. Ricerche future dovranno approfondire l'analisi dei tassi di entrata delle imprese negli anni successivi al disastro al fine di accertare se gli effetti dell'alluvione sono

<sup>4</sup> Somanathan E., Somanathan R., Sudarshan A., Tewari M. (2021), *The Impact of Temperature on Productivity and Labor Supply: Evidence from Indian Manufacturing*, *Journal of Political Economy*, 2021, vol. 129, no. 6.

<sup>5</sup> Indaco A., Ortega F., Taspınar A. S. (2021), *Hurricanes, flood risk and the economic adaptation of businesses*, *Journal of Economic Geography*, 21(4), 557-591.

solo distributivi oppure se hanno determinato un depauperamento aggregato del tessuto imprenditoriale nelle aree colpite.

### 3. Conclusioni

I lavori di ricerca descritti si sono concentrati sugli effetti di fenomeni climatici che si manifestano con scansioni temporali e con dimensioni diverse: cambiamenti di ampiezza contenuta ma continui nel primo studio; shock puntuali di dimensione rilevante nel secondo. Ne discende una diversa capacità delle imprese di fronteggiare in maniera autonoma gli effetti avversi di tali eventi, sebbene i risultati di entrambi gli studi abbiano importanti implicazioni per le politiche di resilienza e di adattamento ai cambiamenti climatici. L'evidenza sulle assenze correlate alle temperature estreme sottolinea la necessità di interventi mirati di regolamentazione e/o di incentivazione di politiche aziendali che rafforzino la protezione dei lavoratori dai rischi climatici, soprattutto per le mansioni più esposte e per le categorie di lavoratori più deboli anche attraverso la creazione di microambienti sul posto di lavoro che migliorino le prestazioni lavorative. Campagne di sensibilizzazione potrebbero migliorare la consapevolezza del rischio climatico da parte dei lavoratori stessi. Inoltre, per mitigare l'impatto negativo dei cambiamenti climatici sulla continuità aziendale e quindi occupazionale, si conferma la necessità di dotare l'amministrazione pubblica di adeguate risorse per interventi emergenziali che non si limitino a ristorare le imprese per le perdite subite ma ne favoriscano la resilienza e la capacità adattiva a seguito di un disastro.

### Riferimenti

- Indaco A., Ortega F., Taşpınar A. S. (2021), *Hurricanes, flood risk and the economic adaptation of businesses*, *Journal of Economic Geography*: 21(4), 557-591.
- Maitre N., Montt G., Saget C. (2018), *The employment impact of climate change adaptation*, *Input Document for the G20 Climate Sustainability Working Group International Labour Office - Geneva, ILO*.
- Somanathan E., Somanathan R., Sudarshan A., Tewari M. (2021), *The Impact of Temperature on Productivity and Labor Supply: Evidence from Indian Manufacturing*, *Journal of Political Economy*, 2021, vol. 129, no. 6.



# MERCATO DEL LAVORO E CAPITALE UMANO

## GLI EFFETTI DISTRIBUTIVI DELLA POLITICA EU-ETS SULLE CARRIERE DEI LAVORATORI ITALIANI

Francesca Maria De Matteis<sup>1</sup>, Giovanni Marin<sup>2</sup>, Michele Raitano<sup>3</sup>, Francesco Vona<sup>4</sup>

### 1. Contesto

Le politiche volte alla riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra sono da anni al centro del dibattito politico. Nonostante tra gli scienziati il consenso sia unanime circa la loro necessità ed urgenza, la preoccupazione dei lavoratori per le conseguenze distributive di queste politiche è crescente. Inoltre, riuscire ad identificare, nel mercato del lavoro, vincitori e perdenti delle politiche ambientali risulta essere dirimente per l'accettabilità politica delle stesse (Vona, 2019). A tal proposito, gli scenari evidenziati dalla letteratura scientifica sono di due tipi. Il cosiddetto *job killing argument* ipotizza una diminuzione della domanda di lavoro come conseguenza della riduzione della produzione causata dall'incombenza delle regolamentazioni. Dall'altro lato, ci si attende che l'alterazione dei prezzi relativi dei fattori produttivi determini lo sviluppo di nuove tecnologie e l'aumento della domanda di lavoro.

Il principale strumento di politica di riduzione delle emissioni di gas serra in Europa è l'*European Emission Trading Scheme* (EU-ETS)<sup>5</sup>, attivo dal 2005 e riconducibile allo schema operativo del *cap-and-trade*. Esso ha, infatti, l'obiettivo di controllare (*cap*) ed accompagnare la riduzione nel tempo delle

---

<sup>1</sup> Francesca Maria De Matteis (Sapienza Università di Roma, FEEM).

<sup>2</sup> Giovanni Marin (Università di Urbino Carlo Bo; FEEM, SEEDS).

<sup>3</sup> Michele Raitano (Sapienza Università di Roma).

<sup>4</sup> Francesco Vona (Università Statale di Milano, FEEM).

<sup>5</sup> In linea con i principi contenuti nel Protocollo di Kyoto del 1997, il principale prodotto della Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici svoltasi a Rio de Janeiro nel 1992, l'EU-ETS è stato attuato per mezzo della Direttiva 2003/787/CE, coinvolge tutti i paesi dell'UE oltre ad Islanda, Liechtenstein e Norvegia.

emissioni di gas ad effetto serra degli impianti industriali. Ricevendo gratuitamente (*grandfathering*)<sup>6</sup>, acquistando in apposite aste o scambiando tra loro (*trade*) le quote di emissione (*allowances*), le imprese sono tenute a restituire un permesso per ogni tonnellata di CO<sub>2</sub>-equivalente emessa nell'atmosfera. Così facendo, sono indotte a contribuire agli obiettivi previsti dalla legislazione europea per la transizione verde, generando al tempo stesso gettito fiscale. Riconducendo l'EU-ETS al processo di trasformazione strutturale innescato dalla transizione verde, il nostro contributo ne analizza gli effetti distributivi sul mercato del lavoro italiano.

L'analisi, svolta a livello di singolo lavoratore, consente di valutare i diversi canali che contribuiscono a determinare gli effetti dell'EU-ETS sul mercato del lavoro, considerando sia come l'impatto su redditività e produttività delle imprese<sup>7</sup> è traslato sui singoli lavoratori (Card et al., 2013), sia come il passaggio del lavoratore ad altre imprese e settori sia guidato dalla politica ambientale.

## 2. Obiettivi

La nostra ricerca si pone come obiettivo quello di investigare gli impatti sulle carriere individuali e sui salari dei singoli lavoratori delle imprese manifatturiere italiane soggette all'EU-ETS. Grazie alla ricchezza degli archivi INPS, riusciamo a seguire i tracciati lavorativi dei dipendenti del settore privato per tutte le prime tre fasi di implementazione della politica, ovvero dal 2005 al 2020.

Sono soggette all'EU-ETS le installazioni industriali che superano le soglie minime di capacità produttiva (es. potenza termica installata di 20 MW). L'identificazione econometrica degli effetti si basa sul confronto tra lavoratori impiegati in imprese che posseggono installazioni soggette all'EU-ETS e lavoratori impiegati in imprese simili che, però, non posseggono installazioni soggette alla politica.

Ci concentriamo sul settore manifatturiero, in quanto comparto in declino, sia in Italia, dove vanta una tradizionale forza e rilevanza<sup>8</sup>, che nel resto del mondo. Delle 602 imprese ETS (i cui codici fiscali sono stati importati in Visitinps nel rispetto della normativa sulla *privacy* vigente), ne selezioniamo 244<sup>9</sup>. Una volta identificate le imprese trattate e i relativi controlli tramite *matching*, associamo a ciascuna di esse gli individui con un'età compresa tra i 15 e i 55 anni nel 2004, le cui storie lavorative sono presenti negli archivi INPS.

---

<sup>6</sup> L'allocazione gratuita delle quote di emissione esenta dalla partecipazione alle aste le imprese operanti in settori ritenuti a rischio di *carbon leakage*, ovvero di delocalizzazione della produzione in regioni dove la regolamentazione ambientale sulle emissioni di gas ad effetto serra sia meno stringente o del tutto assente.

<sup>7</sup> Per gli effetti dell'EU-ETS sulla produttività delle imprese si vedano Calligaris et al. (2022) e Marin et al. (2018).

<sup>8</sup> Risulta dirimente notare come le imprese coinvolte nella politica, selezionate sulla base di precise soglie di emissione di inquinanti, siano imprese in media di grandi dimensioni.

<sup>9</sup> Nel 2004 (anno nel quale performiamo il *matching* di impresa) erano attive 461 di queste imprese. Di esse, 400 sono imprese manifatturiere, ma solo 247 di esse vengono trattate per la prima volta nel 2005 (escludiamo così complicazioni legate alla possibilità di implementare una metodologia *staggered*). Di queste 247, per tre imprese non è stato possibile identificare un'impresa simile.

### 3. Risultati

Il nostro studio si compone di tre parti. La prima si pone l'obiettivo di analizzare l'impatto causale del trattamento sui salari cumulati (Grafico 1) e sulle settimane retribuite *full time equivalent* (Grafico 2). La seconda ripete l'approccio del primo punto su un *set* di variabili dipendenti binarie rappresentanti la probabilità di dislocamento dei lavoratori tra imprese e settori (Grafici da 3 a 6). La terza, infine, analizza l'impatto della politica sugli effetti fissi impresa e lavoratore, stimati con metodo AKM (Abowd et al., 1999), anche distinguendo tra imprese in settori esentati dalla partecipazione alle aste per le quote di emissione: da esso risulta, come atteso, che le imprese attive in settori esentati generano rendite superiori rispetto alle imprese che operano in settori non esentati.

Complessivamente i risultati dimostrano un impatto positivo della politica sui salari cumulati e sulle settimane retribuite, migliorando le prospettive occupazionali dei lavoratori e diminuendo la probabilità di disoccupazione. I primi risultati delle analisi di eterogeneità suggeriscono che gli effetti su donne e uomini sono dello stesso segno rispetto ai propri controfattuali, ma quando vengono danneggiate, le donne lo sono più degli uomini, mentre quando ne sono favorite lo sono meno rispetto al vantaggio che sembrano trarne gli uomini<sup>10</sup>. Per chi lavora in imprese con effetti fissi inferiori, la diminuzione nella probabilità di dislocamento è meno netta, a differenza delle imprese con elevati effetti fissi dove la politica ha un impatto sempre negativo sulla probabilità di cambiare impresa e positivo su quello di rimanere nella stessa. Gli effetti positivi sulla probabilità di rimanere nella stessa impresa, soprattutto per le imprese con caratteristiche qualitative migliori, lascerebbero ipotizzare la capacità della politica di invogliare le imprese a trattenere lavoratori con competenze specifiche per le necessità del datore di lavoro.

Grafico 1 - Annual Wages

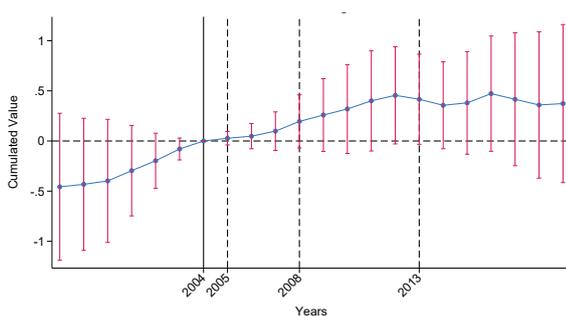
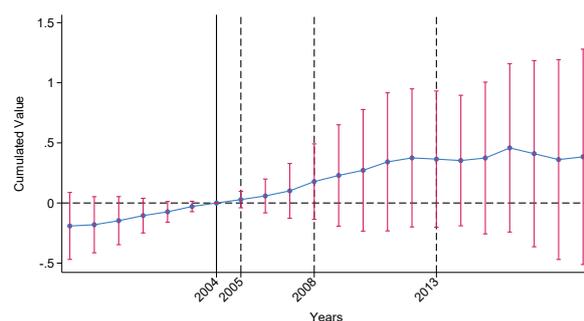


Grafico 2 - Paid Weeks



<sup>10</sup> In linea con la letteratura di riferimento: Walker (2011), Von Wachter et al. (2009).

Grafico 3 - Same firm

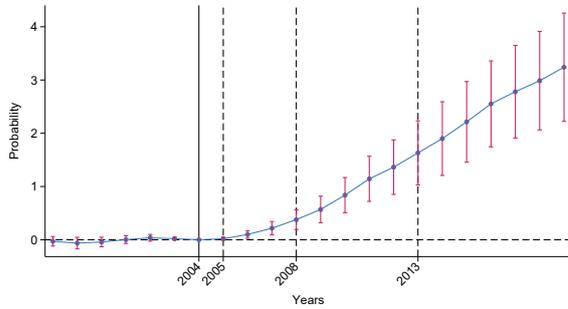


Grafico 4 - New firm, same sector

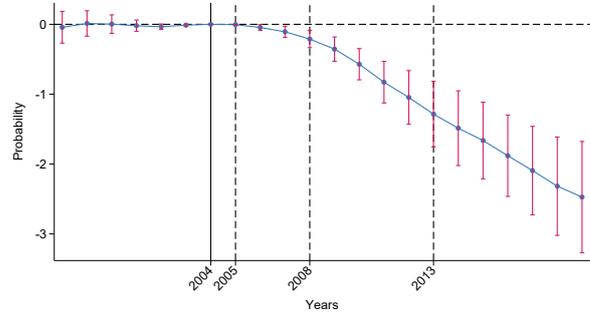


Grafico 5 - New firm, other manufacturing

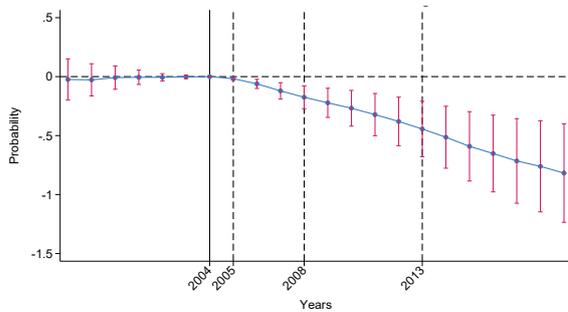
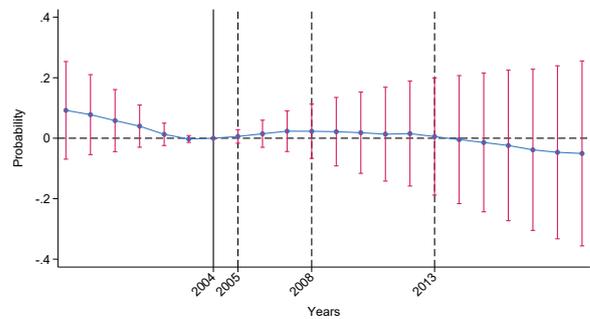


Grafico 6 - Exit manufacturing



Nota: i Grafici riportano gli event-study delle stime dell'impatto della politica EU-ETS sui salari annuali (Grafico 1) e settimane retribuite (Grafico 2) dei lavoratori trattati rispetto ai propri controfattuali non trattati. Inoltre, i Grafici 3, 4, 5 e 6 contengono i risultati dell'impatto della politica rispettivamente sulla probabilità di rimanere impiegati nella stessa impresa, di cambiare impresa rimanendo nello stesso settore (definito con il codice ATECO a 2-digit), di cambiare impresa cambiando ma rimanendo nella manifattura, e di uscire dalla manifattura.

## Riferimenti

- Abowd J. M., Kramarz F., Margolis D.N. (1999), *High wage workers and high wage firms*, *Econometrica*, 67(2): 251-333.
- Calligaris S., D'Arcangelo F. M., Pavan G. (2022), *The impact of the European carbon market on firm productivity: Evidence from Italian manufacturing firms*, *FEEM Working Papers n. 24*, 2022.
- Card D., Heining J., Kline P. (2013), *Workplace heterogeneity and the rise of West German wage inequality*, *Quarterly Journal of Economics*, 128(3): 967-1015.
- Marin G., Marino M., Pellegrin C. (2018), *The Impact of the European Emission Trading Scheme on Multiple Measures of Economic Performance*, *Environmental and Resource Economics*, 71(11): 551-582.
- Vona F. (2019), *Job losses and political acceptability of climate policies: why the 'job-killing' argument is so persistent and how to overturn it*, *Climate Policy*, 19(4): 524–532.
- Walker W. R. (2011), *Environmental regulation and labor reallocation: Evidence from the Clean Air Act*, *American Economic Review*, 101(3): 442–447.



## IL VALORE DELL'APPRENDIMENTO DUALE

Simona Lorena Comi<sup>1</sup>

La lotta contro l'abbandono scolastico e la disoccupazione giovanile costituisce una priorità nel programma politico dell'Unione Europea e dell'Italia. Nonostante i progressi compiuti nell'ultimo decennio, l'abbandono precoce della scuola rimane uno dei principali problemi che l'Italia si impegna ad affrontare e l'obiettivo è ridurre il tasso attuale del 14,5% al di sotto del 10% entro il 2030.

Il sistema duale di istruzione e formazione, caratterizzato dall'alternanza tra scuola e lavoro, rappresenta uno strumento di intervento che potrebbe rivelarsi cruciale per contrastare l'abbandono scolastico. La forma più nota di apprendimento duale è l'apprendimento che avviene durante l'apprendistato. In particolare, l'apprendistato di primo livello, caratterizzato da una elevata dualità, rappresenta uno degli strumenti più interessanti per ridurre l'abbandono scolastico. Purtroppo, ad oggi è ancora scarsamente utilizzato. Nel 2021, rappresentava solo l'1,8% dei contratti di apprendistato<sup>2</sup>.

La letteratura empirica economica concorda sul fatto che, tra i vari contratti disponibili per i giovani lavoratori, in generale l'apprendistato garantisce esiti occupazionali migliori rispetto agli altri contratti (ad es. Albanese et al, 2021). Ma gli studi sull'Italia riguardano esclusivamente l'apprendistato professionalizzante (o di II livello), che ha sempre avuto una connotazione più vicina al contratto formativo, rispetto alla vera nozione di apprendistato, caratterizzato da apprendimento duale (Ryan, 2011).

D'altro canto, anche la letteratura sull'apprendimento duale è limitata, con contributi prevalentemente descrittivi, che concordano sugli effetti positivi dell'apprendimento duale sugli outcome lavorativi dei giovani<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Simona Lorena Comi (Università degli Studi Milano-Bicocca).

<sup>2</sup> XXI Rapporto annuale sull'apprendistato INAPP, 2023, Roma.

<sup>3</sup> Alcune recenti eccezioni sono: Parey (2009) per la Germania; Brèbion (2017) per Francia e Germania; Bentolila et al (2023) per la Spagna.

Pertanto, l'obiettivo di questa ricerca è stato quello di colmare queste lacune e stimare i rendimenti occupazionali e salariali dell'apprendimento duale introdotto dall'ottobre del 2015 in Italia.

L'apprendistato di I livello, introdotto nel 2003 dalla legge Biagi, nasce come contratto formativo, utilizzato per l'espletamento del diritto-dovere formativo. Prevedeva l'obbligo per gli apprendisti di frequentare corsi di formazione nei centri di formazione provinciali. È solo con il D.Lgs. n. 81 del 2015, uno dei decreti attuativi del Jobs Act, che si introduce il sistema duale anche in Italia, innestando l'apprendistato di I livello negli Istituti di Istruzione di Formazione Professionale (IeFP), concedendo ai giovani apprendisti il doppio status di studenti e lavoratori ed estendendo anche a loro gli stessi requisiti minimi di competenze previsti per i corsi IeFP. Il contenuto del D.Lgs. n. 81 del 2015 riguardante una materia di competenza regionale fu recepito in tempi diversi dalle regioni, creando un'adozione scaglionata nel tempo (*staggered*).

Per l'analisi si utilizzano i dati mensili del settore privato extra agricolo dell'archivio INPS, considerando gli apprendisti di primo livello che hanno iniziato il loro apprendistato tra gennaio 2015 e giugno 2017<sup>4</sup>. Il campione è composto da circa 10.500 apprendisti, di cui 5.700 hanno iniziato l'apprendistato prima della riforma e 4.800 dopo. Gli apprendisti sono stati osservati a partire da 6 mesi prima dell'inizio del loro primo apprendistato di primo livello e seguiti per 48 mesi dopo l'inizio<sup>5</sup>. In media, gli apprendisti prima della riforma hanno 21 anni, il 37% sono donne, il 36% sono minorenni e il 38,2% ha già avuto esperienze lavorative precedenti.

Il confronto tra un gruppo di controllo composto dagli apprendisti di primo livello pre-riforma (contratto formativo) e un gruppo di trattati costituito dagli apprendisti post-riforma (apprendimento duale) permette di stimare i rendimenti salariali e occupazionali dell'apprendimento duale. Per far ciò, si utilizza un'analisi di tipo *event-study staggered*.

Dai Grafici 1 e 2 emerge che nei sei mesi precedenti l'inizio dell'apprendistato, la probabilità di lavoro e il salario sono stati inferiori per gli apprendisti post-riforma, probabilmente a causa di maggiori impegni nello studio. Tuttavia, una volta iniziato l'apprendistato, la riforma ha reso gli apprendisti post-riforma più facilmente occupabili, con un effetto positivo sulla probabilità di impiego che rimane costante nei quattro anni successivi all'inizio del primo apprendistato. Anche l'effetto dell'apprendimento duale sui salari è positivo e si rinforza nel tempo, stabilizzandosi intorno a 100 euro mensili in più per gli apprendisti post-riforma a partire dal terzo anno, con un rendimento medio del 13% (Grafico 2).

Le analisi evidenziano effetti più significativi per le giovani apprendiste e i minorenni, sia in termini occupazionali che salariali. L'apprendimento duale sembra inoltre aumentare la probabilità di ottenere un contratto di apprendistato di secondo livello e, più in generale, contratti a tempo indeterminato. Questi risultati dimostrano che l'apprendimento duale ha avuto impatti positivi sui giovani coinvolti dalla riforma, con rendimenti significativi. Nonostante le risorse allocate dal PNRR per questo strumento, l'apprendistato di primo livello rimane ampiamente sottoutilizzato: circa 10.000

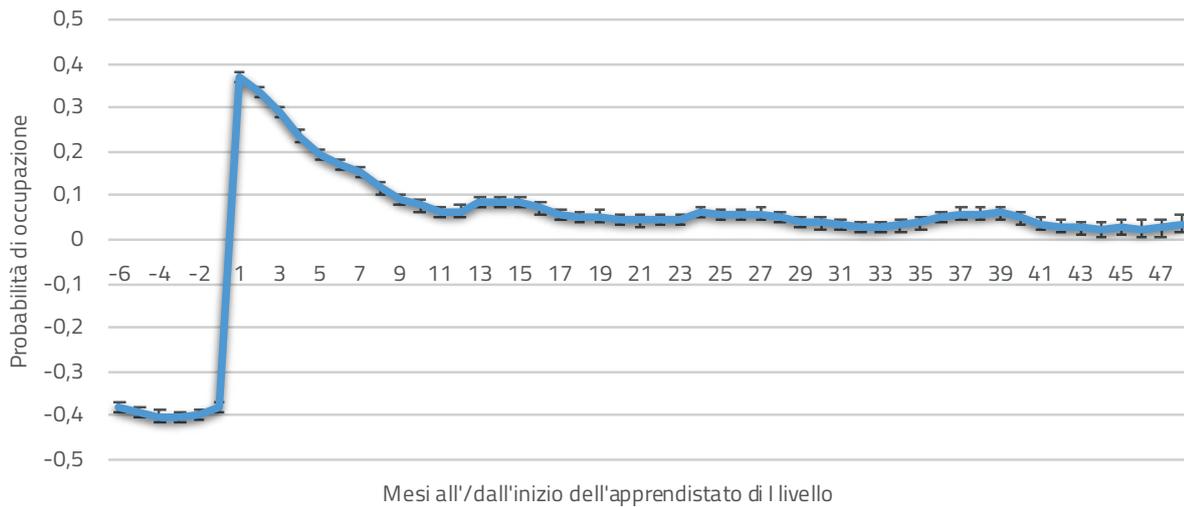
---

<sup>4</sup> Dal campione vengono escluse le regioni Molise e Valle d'Aosta che hanno recepito la normativa nazionale dopo giugno 2017 e la provincia autonoma di Bolzano che ha anticipato la riforma già dalla fine degli anni 90.

<sup>5</sup> Nella costruzione del *dataset* viene imputato 0 sia al salario che all'occupazione quando l'individuo non è osservato nel *dataset*.

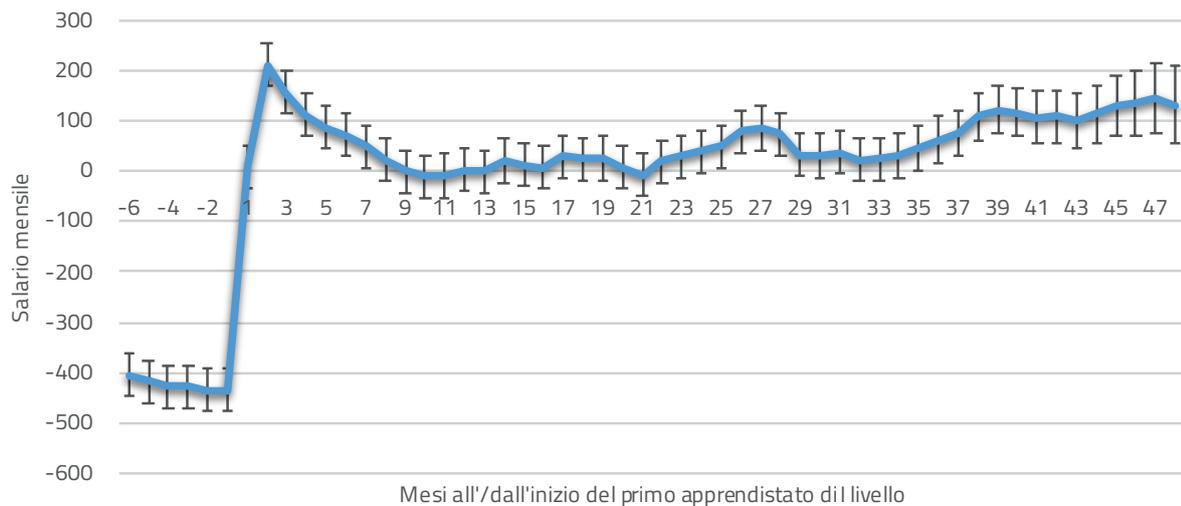
apprendisti di primo livello ogni anno, a fronte di circa mezzo milione di giovani che svolgono un apprendistato di II livello. È pertanto necessario incentivare maggiormente l'utilizzo di questo strumento, specialmente alla luce dei positivi risultati emersi.

**Grafico 1 - Stima dell'effetto dell'apprendimento duale sull'occupazione degli apprendisti. Da 6 mesi dall'inizio del primo apprendistato a 48 mesi dopo (euro, salari mensili, mesi)**



Nota: coefficienti risultanti da una specificazione di tipo event-study.  
Fonte: archivi INPS.

**Grafico 2 - Stima dell'effetto dell'apprendimento duale sul salario degli apprendisti. Da 6 mesi dall'inizio del primo apprendistato a 48 mesi dopo (euro, salari mensili, mesi)**



Nota: coefficienti risultanti da una specificazione di tipo event-study.  
Fonte: archivi INPS.

## Riferimenti

- Albanese A., Cappellari L., Leonardi M. (2019), *The effects of youth labour market reforms: evidence from Italian apprenticeships*. *Oxford Economic Papers*, 73(1), 98-121.
- Bentolila S., Cabrales A., Jansen M. (2023), *Does Dual Vocational Education and Training Pay Off?* *CESifo Working Paper No. 10762*. Munich: CESifo.
- Brèbion C. (2017), *Apprenticeship and School-to-Work Transitions in France and Germany*. In: *The French and German Education Systems Compared* (pp. 89-115). Berlin: Springer. ISBN: 978-3-319-46086-4.
- Parey M. (2009), *Vocational Training in Germany*. In G. Brunello, P. Garibaldi & E. Wasmer (Eds.), *Education and Training in Europe* (pp. 47-76). Oxford University Press. ISBN: 978-0199237632.
- Ryan P. (2012), *Apprenticeship: Between Theory and Practice, School and Workplace*. In M. Pilz (Ed.), *The Future of Vocational Education and Training in a Changing World*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

## EFFETTI DEI COLLEGHI DI LAVORO SULLA DECISIONE DI AVERE FIGLI

Maria De Paola<sup>1</sup>, Roberto Nisticò<sup>2</sup>, Vincenzo Scoppa<sup>3</sup>

Il basso tasso di natalità rappresenta una delle sfide più pressanti che l'Italia, così come altri paesi industrializzati, si trova correntemente a dover affrontare. Questo fenomeno ha profonde implicazioni socioeconomiche poiché si ripercuote sulla stabilità del sistema pensionistico e sulla sostenibilità dei servizi sanitari, nonché più in generale sulle prospettive di crescita economica. In Italia, con 1,2 figli per donna, la fecondità è tra le più basse al mondo, mettendo in evidenza la necessità di politiche mirate e soluzioni innovative per invertire questa tendenza e promuovere una società più resiliente nel lungo periodo.

La ricerca scientifica ha individuato nella crescente incertezza del mercato del lavoro una delle cause della diminuzione del tasso di natalità. Allo stesso modo, le evidenze empiriche disponibili indicano quale fattore particolarmente rilevante l'influenza esercitata dalle persone con cui si hanno interazioni sociali, quali compagni di classe, amici e parenti. Meno esplorato è invece il ruolo che giocano le interazioni sociali sul posto di lavoro sulla decisione di avere dei figli.

L'obiettivo del nostro studio è di colmare questa lacuna nella letteratura esaminando gli effetti della fecondità dei colleghi sulle decisioni di fecondità individuali. Il focus sul luogo di lavoro è particolarmente rilevante poiché le persone trascorrono tipicamente più tempo al lavoro che in qualsiasi altra attività. Inoltre, le reti sociali all'interno del luogo di lavoro possono creare un senso di comunità e valori condivisi, portando presumibilmente a una convergenza nelle attitudini verso la pianificazione familiare. Infine, esaminare l'influenza esercitata dai colleghi è particolarmente significativo alla luce dell'importanza crescente del bilanciamento tra vita lavorativa e privata e del potenziale impatto delle politiche aziendali sulle decisioni familiari.

---

<sup>1</sup> Maria De Paola (Direzione Centrale Studi e Ricerche, INPS, Università della Calabria).

<sup>2</sup> Roberto Nisticò (Università di Napoli Federico II).

<sup>3</sup> Vincenzo Scoppa (Università della Calabria).

La nostra analisi utilizza i dati dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) per gli anni 2016-2020 per stimare l'effetto del tasso di fertilità tra colleghi dello stesso gruppo di età e stessa occupazione sulla probabilità individuale di avere un figlio.

Per identificare l'effetto, sfruttiamo la variazione nella fecondità tra colleghi sul posto di lavoro indotta dalla riforma del Jobs Act, che con l'introduzione del contratto a tutele crescenti ha indebolito la protezione dell'occupazione per i nuovi assunti a tempo indeterminato dopo il 7 marzo 2015. Naturalmente, l'impatto complessivo della riforma sulla protezione del lavoro dipende dalla stima controfattuale della proporzione di nuovi assunti che sarebbero stati assunti ugualmente a tempo indeterminato (e che quindi hanno ricevuto tutele minori) e della proporzione di quanti sarebbero stati invece assunti a tempo determinato o con un rapporto parasubordinato (e che quindi hanno ricevuto tutele maggiori): un obiettivo che non rientra nel perimetro del nostro studio. Per i fini della nostra domanda di ricerca, la variazione indotta dalla riforma permette di comparare occupati a tempo indeterminato simili tra loro (perché appunto occupati stabilmente in imprese con più di 15 addetti), ma con livelli diversi di protezione sul lavoro, perché assunti prima o dopo il 7 marzo 2015. È appunto questa dimensione temporale la variabile strumentale che usiamo per produrre le stime causali che seguono.

I risultati delle nostre regressioni mostrano innanzitutto un effetto negativo del contratto a tutele crescenti sulla fecondità dei lavoratori dipendenti interessati se comparati a quelli assunti a tempo indeterminato con le regole pre-riforma: se tutti i colleghi a tempo indeterminato del proprio gruppo sociale di riferimento fossero stati assunti col contratto a tutele crescenti, il tasso di fecondità medio sarebbe stato inferiore del 1,9%, in linea con l'impatto negativo stimato in De Paola, Nisticò e Scoppa (2021). Le stime relative, invece, all'effetto prodotto dalle decisioni dei colleghi sulla decisione individuale di avere figli rivelano che una riduzione di 1 punto percentuale nella fecondità media dei colleghi nell'anno precedente porta a una riduzione della probabilità individuale di avere un figlio nell'anno successivo di 0,4 punti percentuali, ovvero una riduzione del 10% nella fecondità media.

L'influenza dei colleghi può agire attraverso vari canali, tra cui l'influenza sociale, la condivisione di informazioni e le preoccupazioni di carriera. Il nostro studio indaga questi meccanismi esplorando la presenza di effetti eterogenei. L'analisi di eterogeneità dimostra che gli effetti dei colleghi sono minori per le donne che per gli uomini e diminuiscono ulteriormente quando consideriamo l'impatto sulle donne delle colleghe. Da un lato, le donne potrebbero essere maggiormente preoccupate, rispetto agli uomini, delle potenziali implicazioni di avere un figlio sulla propria carriera, specialmente nelle prime fasi, poiché la maternità spesso comporta penalizzazioni significativamente maggiori per le madri rispetto ai padri (Kleven, Landais e Sjøgaard, 2019). Dall'altro, le donne tendono ad imparare dalle esperienze negative di maternità delle loro colleghe (Yakusheva e Fletcher, 2015). Inoltre, gli effetti dei colleghi sono significativamente minori per le donne al primo parto rispetto ai successivi, risultato quest'ultimo coerente con l'evidenza che l'apprendimento sociale è più probabile che operi prima che gli individui diventino genitori (Yakusheva e Fletcher, 2015).

Un risultato molto interessante è che la risposta delle donne alla fecondità dei colleghi è significativamente più forte nelle aree con norme di genere più tradizionali rispetto a quelle con norme più egualitarie. Ma questo risultato, come previsto, non vale per gli uomini. Questo suggerirebbe che le norme sociali sono un canale fondamentale attraverso cui i colleghi influenzano le decisioni di

fecondità, specialmente delle lavoratrici. Infine, la nostra analisi trova effetti più rilevanti dei colleghi sui lavoratori con maggiore anzianità o salari più elevati, in linea con l'ipotesi che questi lavoratori si sentano meno in competizione con i loro colleghi. Nel complesso, la nostra analisi suggerisce che, mentre l'influenza dei colleghi tende ad agire principalmente attraverso l'effetto esercitato dalle norme sociali, la condivisione di informazioni e le preoccupazioni di carriera rappresentano fattori che attenuano la risposta degli individui alla fecondità dei loro colleghi, specialmente tra le donne. I nostri risultati hanno importanti implicazioni per i decisori politici e i datori di lavoro e richiamano all'importanza di creare situazioni e contesti lavorativi che supportino le decisioni di fecondità dei lavoratori. Inoltre, i nostri risultati aiutano anche a comprendere gli eventuali effetti a catena che le riforme della protezione dell'occupazione possono avere sui tassi di fecondità attraverso le interazioni sociali.

## Riferimenti

- Balbo N., Barban N. (2014), *Does fertility behavior spread among friends?*, *American Sociological Review*, 79(3): 412-431.
- Clark A., Lepinteur A. (2022), *A natural experiment on job insecurity and fertility in France*, *The Review of Economics and Statistics*, 104(2): 386-398.
- Currie J., Schwandt H. (2014), *Short-and long-term effects of unemployment on fertility*, *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111: 14734–14739.
- De Paola M., Nisticò R., Scoppa V. (2021), *Employment Protection and Fertility Decisions: The Unintended Consequences of the Italian Jobs Act*, *Economic Policy*, 36 (108): 735-773.
- De Paola M., Nisticò R., Scoppa V. (2024), *Workplace Peer Effects in Fertility Decisions*, *CSEF Working Paper No. 714*.
- Heissel J. (2021), *Teen fertility and siblings' outcomes: Evidence of family spillovers using matched samples*, *Journal of Human Resources*, 56(1): 40-72.
- Kearney M., Levine P. (2015), *Media influences on social outcomes: The impact of MTV's 16 and pregnant on teen childbearing*, *American Economic Review*, 105(12): 3597-3632.
- Kleven H., Landais C., Søgaaard J. E. (2019), *Children and gender inequality: Evidence from Denmark*, *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4): 181-209.
- Lyngstad T. H., Prskawetz A. (2010), *Do siblings' fertility decisions influence each other?*, *Demography*, 47: 923–934.
- Yakusheva O., Fletcher J. (2015), *Learning from teen childbearing experiences of close friends: Evidence using miscarriages as a natural experiment*, *Review of Economics and Statistics*, 97(1): 29-43.



## EFFETTI DI UN LICENZIAMENTO DI MASSA IN UNA RECESSIONE

Viviana Celli<sup>1</sup>, Augusto Cerqua<sup>2</sup>, Guido Pellegrini<sup>3</sup>

Il licenziamento è un evento dirimpante nella vita lavorativa di ogni persona e ha effetti profondi sul suo reddito, sulla sua carriera professionale e anche sul suo benessere. Tali effetti durano nel tempo: la probabilità di ritrovare lavoro nonché la lunghezza del periodo di disoccupazione dipende non solo dalle caratteristiche individuali del lavoratore ma anche da quelle del mercato del lavoro dove si vorrebbe posizionare. Più lungo è il periodo di disoccupazione, maggiore è il suo costo, individuale e collettivo, legato anche al depauperamento del capitale umano della persona e delle spese che la collettività sostiene per aumentarne la resilienza. Questo ha ovvie conseguenze in termini di politiche atte a contrastare la disoccupazione, a ridurre i tempi di rientro nel mercato del lavoro e a mitigare il disagio sociale. Non sono molti gli studi che affrontano l'analisi degli effetti di un licenziamento, sotto diverse fasi del ciclo economico, sulla carriera di un lavoratore. Uno dei motivi, se non il principale, riguarda la difficoltà di separare le caratteristiche idiosincratice del lavoratore licenziato, di difficile identificazione, dalle condizioni di contesto nel quale si colloca. Questo problema può essere affrontato considerando gli effetti di un licenziamento massiccio, dovuto in genere alla chiusura di uno stabilimento o dell'attività di un'impresa. Basare l'identificazione degli effetti causali del licenziamento su quello che succede in caso di licenziamenti di massa anziché su periodi di disoccupazione individuale, come suggerito da Jacobson et al. (1993), consente di isolare shock negativi ben identificati nel tempo e, soprattutto, non correlati ad altri cambiamenti nelle circostanze personali dei lavoratori licenziati.

Un altro aspetto da tenere in considerazione riguarda le modalità di adeguamento del mercato del lavoro agli shock della domanda di lavoro. Un meccanismo chiave per quanto riguarda il reinserimento dei lavoratori licenziati è la loro mobilità (Blanchard e Katz, 1992; Foote et al., 2019), che

---

<sup>1</sup> Viviana Celli (Sapienza Università di Roma).

<sup>2</sup> Augusto Cerqua (Sapienza Università di Roma).

<sup>3</sup> Guido Pellegrini (Sapienza Università di Roma).

comprende sia la mobilità geografica sia le transizioni tra occupazioni e settori. La letteratura ha segnalato come la mobilità del lavoro sia significativamente influenzata dal ciclo economico. Gli effetti a lungo termine del licenziamento sono quindi una complessa interazione tra ciclo economico, caratteristiche individuali e situazione nel mercato del lavoro. Su questi aspetti sono ancora scarse solide evidenze empiriche, che richiedono informazioni estese, un'analisi rigorosa e la costruzione di un controfattuale adeguato.

È questo l'obiettivo di questo studio, che vuole fornire un'analisi completa dei percorsi nel mercato del lavoro dei lavoratori licenziati poco prima di recessioni economiche significative, vale a dire la Grande Recessione e la pandemia legata al COVID-19. Confrontando questi periodi con un periodo di stabilità economica, lo studio vuole evidenziare l'influenza del contesto economico sui risultati dei lavoratori licenziati ed esplorare il ruolo critico della mobilità del lavoro nel determinarne i risultati.

I dati utilizzati provengono dagli archivi INPS e coprono l'universo degli abbinamenti datore di lavoro-dipendente italiani nel settore privato extra-agricolo e l'universo di tutti i pagamenti previdenziali e di trasferimento in Italia, dal 1983 al 2022, ovviamente anonimizzati. Il *dataset* costruito include informazioni dettagliate sui dati demografici dei lavoratori, sulle storie lavorative, sull'assicurazione sociale per tutti gli individui con almeno un salario. Dal lato del datore di lavoro, fornisce informazioni dettagliate sulle caratteristiche delle imprese come l'occupazione, la composizione della forza lavoro e il settore.

Il problema econometrico chiave nell'analisi degli effetti di un licenziamento di massa è che i lavoratori che subiscono un tale shock possono sistematicamente differire dai lavoratori non colpiti. Per identificare controfattuali adeguati per i lavoratori licenziati, utilizziamo una recente tecnica di valutazione proposta da Imai et al. (2023), che consiste in una generalizzazione non parametrica dello stimatore *difference-in-differences* (DiD). Questo approccio considera in modo completo vari attributi sia a livello aziendale che individuale per accoppiare accuratamente i lavoratori trattati con le loro controparti di controllo più simili.

I risultati dell'analisi empirica mostrano come i lavoratori che perdono il lavoro subiscano perdite molto elevate in termini di numero di settimane lavorate annuali e di guadagni salariali. I lavoratori licenziati poco prima della Grande Recessione, cinque anni dopo lo shock, vedono ridursi del -25% il numero di settimane lavorate annuali rispetto ai lavoratori di controllo. La riduzione è ancora più elevata per quanto riguarda i salari (-66%) (Grafico 1). Nel periodo senza crisi il recupero appare significativamente più rapido cosicché, a cinque anni dallo shock, il calo nel numero di settimane lavorate annue è di circa -15%, e del -45% per le retribuzioni, complessivamente poco più del 60% di quello registrato durante la Grande Recessione (Grafico 2). Per quanto riguarda il periodo COVID-19, nel lavoro si è potuto stimare l'effetto solo per i 4 anni successivi allo shock, perché i dati a disposizione terminavano nel 2023. In questo caso l'effetto è ancora negativo ma minore rispetto a quello misurato per la Grande Recessione. (Grafico 3).

I risultati preliminari dello studio confermano, inoltre, che la mobilità spaziale del lavoro costituisce uno dei principali meccanismi di aggiustamento nel mercato del lavoro dopo un licenziamento di massa. Considerando la Grande Recessione, circa il 33% dei lavoratori licenziati che sono riusciti a

trovare un altro lavoro hanno dovuto cambiare sistema locale del lavoro (guardando tre anni dopo il licenziamento) (Tabella 1). Per la recessione dovuta al COVID-19 il cambiamento è stato analogo (32%), mentre è risultato inferiore nel periodo senza crisi (22%). A fronte di una crisi profonda e duratura, le limitazioni esistenti alla mobilità dei lavoratori vengono spesso superate dalla necessità dei lavoratori di trovare un nuovo lavoro, spostandosi anche in altre aree e regioni, eventualmente sacrificando quelle competenze specifiche acquisite nel corso degli anni.

**Tabella 1 - Risultati relativi alla mobilità geografica**

	Grande recessione	No crisi	COVID-19
t+1	-0,340*** (0,012)	-0,368*** (0,011)	-0,388*** (0,014)
t+2	-0,330*** (0,011)	-0,300*** (0,009)	-0,370*** (0,013)
t+3	-0,333*** (0,011)	-0,220*** (0,008)	-0,317*** (0,013)
t+4	-0,336*** (0,011)	-0,212*** (0,008)	-0,300*** (0,013)
t+5	-0,324*** (0,012)	-0,199*** (0,009)	-

Nota: \*\*\* $p < 0,01$ , \*\* $p < 0,05$ , \* $p < 0,1$ .

**Grafico 1 - Risultati per la Grande Recessione**

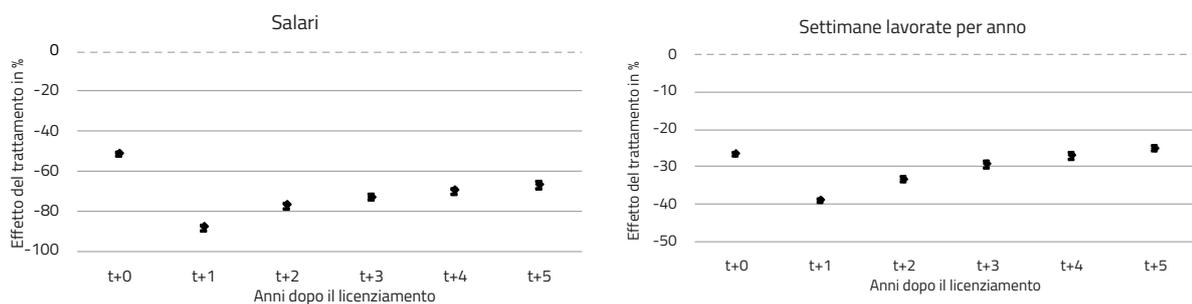


Grafico 2 - Risultati in assenza di crisi

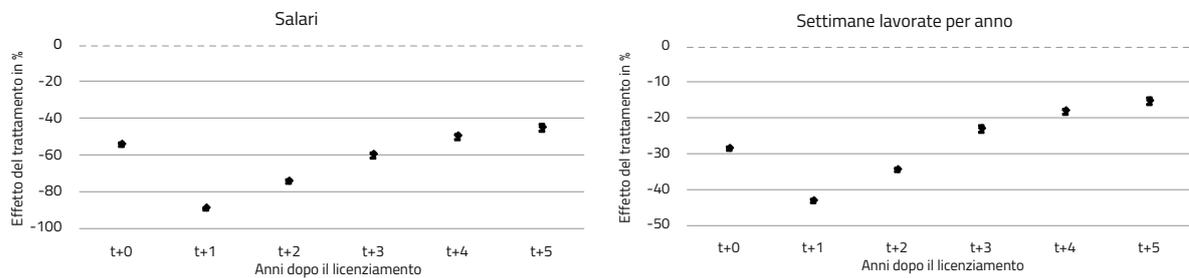
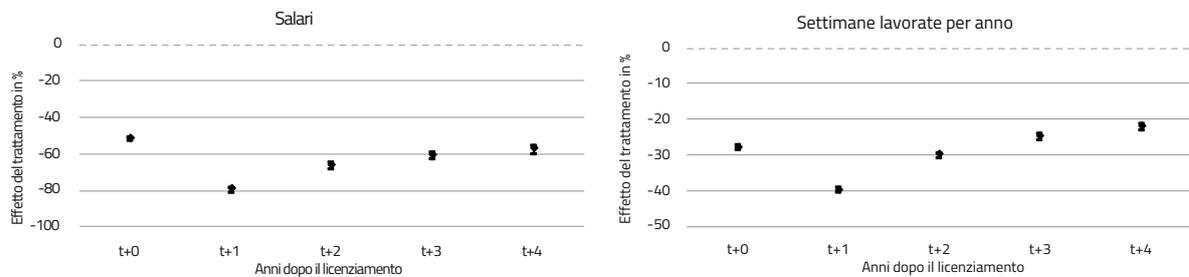


Grafico 3 - Risultati per la crisi COVID-19



## Riferimenti

- Blanchard O.J., Katz L.F. (1992), *Regional evolutions*, *Brookings Papers on Economic Activity*, 23(1): 1–76.
- Foote A., Grosz M., Stevens A. (2019), *Locate your nearest exit: mass layoffs and local labor market response*, *ILR Review*, 72(1): 101-126.
- Imai K., Kim I.S., Wang E. (2023), *Matching methods for causal inference with time-series cross-sectional data*, *American Journal of Political Science*, 67(3): 587-605.
- Jacobson L.S., LaLonde R.J., Sullivan D.G. (1993), *Earning losses of displaced workers*, *The American Economic Review*, 83(4): 685-709.

## PREMI SALARIALI E PROVENIENZE FAMILIARI: IL RUOLO DELL'ALLOCAZIONE TRA IMPRESE E DELLE ABILITÀ INOSSERVATE

Luca Bonacini<sup>1</sup>, Fabrizio Patriarca<sup>2</sup>, Edoardo Santoni<sup>3</sup>

Questo studio approfondisce i canali di trasmissione intergenerazionale delle disuguaglianze sul mercato del lavoro. Oltre al canale dell'investimento familiare in istruzione formale, esistono molteplici altri canali attraverso cui le provenienze familiari possono impattare sui salari (Corak, 2011; Hudson, 2011). Alcuni di questi agiscono sui premi salariali tramite la maggiore produttività dei singoli. È il caso di forme di investimento in capitale umano diverse dall'istruzione formale o di trasmissione tacita tramite esperienze legate ad attività nel tempo libero, frequentazioni, stili di vita e altro, che sviluppano abilità specifiche, competenze trasversali o migliori condizioni di salute, o tramite fattori genetici. Altri canali di trasmissione agiscono attraverso altre componenti del salario, come nei casi di determinazione del salario in cui rilevano distribuzione di rendite, salari di efficienza, contrattazione e altre componenti legate alle caratteristiche non concorrenziali che interessano il mercato del lavoro (Franzini et al., 2020). Si tratta di componenti che agiscono a livello di impresa determinandone i premi salariali specifici. D'altra parte, se le differenze tra imprese giocano un ruolo decisivo nella determinazione delle disuguaglianze complessive (Card, 2013), i meccanismi di allocazione tra imprese possono quindi giocare un ruolo importante anche nella trasmissione delle disuguaglianze intergenerazionali.

L'obiettivo di questo lavoro è scomporre il premio del background familiare, al netto dell'istruzione, in queste due ulteriori componenti: quella dovuta alla specifica impresa presso cui si viene impiegati, e quella legata alle abilità "nascoste" ovvero alle capacità produttive non relative al livello di istruzione formale.

---

<sup>1</sup> Luca Bonacini (Università di Bologna).

<sup>2</sup> Fabrizio Patriarca (Università di Modena e Reggio Emilia).

<sup>3</sup> Edoardo Santoni (Università di Ferrara).

Nel primo stadio dello studio applichiamo la metodologia AKM (Abowd et al., 1999) di scomposizione dei due effetti fissi sulla banca dati INPS dei lavoratori dipendenti. Successivamente, al fine di condurre un'analisi a parità di livello di istruzione, integriamo i dati con quelli del caso di studio: i laureati dell'Università di Modena dal 2012. Ciò ci permette, insieme alle informazioni di dettaglio sui percorsi, di esaminare individui con lo stesso livello, tipologia e qualità di istruzione. Indaghiamo tre dimensioni delle provenienze familiari: economica, professionale e di istruzione.

Nella Tabella 1 riportiamo le stime principali relative al premio derivante dal background sui salari dei laureati, scomponendo le due componenti fisse di impresa e di lavoratore, più la componente residua. L'indice di provenienza familiare economica della famiglia è una variabile dicotomica che distingue circa il 25% degli studenti, inquadrato nelle fasce economiche più basse per il pagamento delle tasse universitarie, dal resto degli studenti. Sono inclusi controlli per le caratteristiche del percorso di studi, il voto, l'età, il genere, gli anni e le caratteristiche contrattuali.

Un primo risultato generale significativo riguarda la quantificazione del premio al background, che risulta essere di poco inferiore al 6%, quindi non marginale, soprattutto considerando che si tratta di lavoratori a parità di percorso di studi effettuato in uno stesso Ateneo. Il risultato della scomposizione nelle due componenti è altrettanto significativo. Circa il 60% del premio passa attraverso la componente fissa di impresa. La componente delle abilità è significativa ma ha un ruolo minore.

Tabella 1 - Relazione del background economico con salario e componenti fisse di impresa e di lavoratore				
	Log salario	FE lavoratore	FE impresa	Residuo
Background econ.	0,0592***	0,0242***	0,0400***	-0,0014
	(0,00856)	(0,00312)	(0,00379)	(0,00293)
Osservazioni	39.009	39.009	39.009	39.009

Nota: gli errori standard robusti sono indicati tra parentesi. \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ .

Nell'analisi abbiamo valutato diversi ulteriori dettagli. Considerando dimensioni alternative delle provenienze familiari, sia il livello di istruzione che il livello della professione dei genitori hanno un impatto sempre significativo ma molto più contenuto. In questo caso il canale degli effetti di impresa è ancora più preponderante, l'unico significativo nel caso dell'istruzione dei genitori.

I risultati sono robusti a diverse specificazioni e si rafforzano nell'arco di un periodo più lungo. L'allocatione tra imprese risulta quindi un canale fondamentale nella ricerca dei meccanismi di trasmissione intergenerazionale. Tra le stime ulteriori volte ad approfondire alcune ipotesi su questi meccanismi, rilevano da un lato il fatto che, gli effetti si amplificano nel caso delle donne e si riducono nel caso dei percorsi di Laurea STEM, dall'altro il fatto che il significativo premio al *background* è presente anche sulla probabilità di avere contratti non precari e *full time*.

Le migliori chance occupazionali dal punto di vista della politica salariale dell'impresa in cui si viene impiegati e della tipologia contrattuale, risultano una componente molto rilevante nella trasmissio-

ne intergenerazionale delle disuguaglianze al di là dell'istruzione, più delle abilità produttive non osservabili. Questo apre una riflessione sulla necessità di politiche per le pari opportunità che guardino oltre quelle, pur fondamentali, dell'accesso all'istruzione.

## Riferimenti

- Abowd J. M., Kramarz F., Margolis D. N. (1999), *High wage workers and high wage firms*, *Econometrica*, 67(2).
- Card D., Cardoso A. R., Kline P. (2016), *Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women*, *The Quarterly journal of economics*, 131(2).
- Card D., Heining J., Kline P. (2013), *Workplace heterogeneity and the rise of West German wage inequality*, *The Quarterly journal of economics*, 128(3).
- Corak M., Piraino P. (2011), *The intergenerational transmission of employers*, *Journal of Labor Economics*, 29(1).
- Hudson J., Sessions J. G. (2011), *Parental education, labor market experience and earnings: new wine in an old bottle?*, *Economics Letters*, 113(2).
- Franzini M., Patriarca F., Raitano M. (2020), *Market competition and parental background wage premium: the role of human and relational capital*, *Journal of Economic Inequality* 18(4).

