

RAPPORTO ANNUALE

LUGLIO 2025

XXIV



ALLEGATO

Valutare con i dati amministrativi: Progetti Visitinps Scholars

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	PRESENTAZIONE	5
Elena Ashtari Tafti Mimosa Distefano Tanya Surovtseva	COLLEGHI ALL'INIZIO DELLA CARRIERA E CARRIERE DELLE DONNE	9
Omar Bamieh Andrea Cintolesi	STIMA DELL'EFFETTO DELLE LICENZE PROFESSIONALI SUI REDDITI: EVIDENZE DALL'ESAME DI ABILITAZIONE DEGLI AVVOCATI	13
Elena Bassoli Ylenia Brilli	SCELTE PENSIONISTICHE E DINAMICHE DI GENERE: EFFETTI DELLA RIFORMA MONTI-FORNERO SULL'UTILIZZO DI "OPZIONE DONNA"	17
Francesca Carta Alessandra Casarico Marta De Philippis Salvatore Lattanzio	DIMISSIONI DELLE LAVORATRICI ALLA NASCITA DI UN FIGLIO: QUALI EFFETTI SULLE IMPRESE?	23
Dante Donati	LA FINE DELLE TRAPPOLE PER TURISTI: L'IMPATTO DELLE RECENSIONI ONLINE SUL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ	29
Agata Maida Vincenzo Pezone	LA TRASPARENZA SUI SALARI DEI CEO E LA DISUGUAGLIANZA SALARIALE ALL'INTERNO DELL'IMPRESA	31
Jaime Arellano-Bover Nicola Bianchi Salvatore Lattanzio Matteo Paradisi	IL RUOLO DELL'INVECCHIAMENTO DELLA FORZA LAVORO NELLA RIDUZIONE DEL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE	37
Giuseppe Pio Dachille Giacomo De Giorgi Michele Pellizzari Luigi Pistaferri	SISTEMI PENSIONISTICI E PROFILI SALARIALI INTERNI ALLE IMPRESE	41

Francesco Bloise Paolo Naticchioni Michele Raitano	CONCENTRAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO, VARIABILI SALARIALI E DISUGUAGLIANZA: UN APPROCCIO DINAMICO	45
Michele Raitano Francesca Subioli	DINAMICHE DI CARRIERA DI LUNGO PERIODO E MONTANTI ACCUMULATI NEL SISTEMA PENSIONISTICO CONTRIBUTIVO IN ITALIA: EVIDENZE EMPIRICHE E IMPLICAZIONI DI POLICY	51
Alessandra Fenizia Monica Langella Valeria Zurla	OPPORTUNITÀ LAVORATIVE E <i>FAMILY-FRIENDLINESS</i>: COME IL SETTORE E LE AZIENDE INFLUENZANO LA <i>CHILD PENALTY</i>	55

PRESENTAZIONE

TRA DISUGUAGLIANZE E OPPORTUNITÀ: ANALISI EMPIRICHE PER UN WELFARE GENERATIVO

Tommaso Nannicini¹

Nel panorama delle politiche pubbliche, la disponibilità di dati amministrativi di qualità rappresenta un bene prezioso, ancora troppo poco utilizzato in Italia. Il programma Visitinps Scholars nasce proprio per colmare questo divario, offrendo a ricercatrici e ricercatori l'accesso a informazioni dettagliate e aggiornate sulle traiettorie individuali all'interno del sistema previdenziale e del mercato del lavoro italiano. Un accesso che non è solo tecnico, ma anche culturale: valorizzare questi dati significa promuovere una visione della Pubblica Amministrazione come infrastruttura condivisa, capace di alimentare la ricerca scientifica e orientare le scelte di *policy*. Nel corso dei suoi primi dieci anni di attività, il programma Visitinps ha raccolto circa 700 domande da parte di ricercatori e ricercatrici, assegnato 264 progetti, pubblicato 94 *working papers* e organizzato 8 convegni per la presentazione e la discussione dei risultati delle ricerche. A ciò si affianca una programmazione costante di seminari scientifici, con due incontri al mese, in cui i titolari dei progetti condividono i risultati preliminari delle proprie analisi, promuovendo un dialogo aperto tra ricerca e istituzioni.

Gli 11 contributi raccolti in questo allegato al Rapporto Annuale testimoniano, ancora una volta, la vitalità del programma e la sua capacità di intercettare domande rilevanti per il Paese. In particolare, il filo rosso che attraversa le analisi di quest'anno è la sostenibilità sociale dell'economia italiana, osservata da tre prospettive intrecciate: la qualità delle carriere lavorative, la capacità redistributiva del sistema previdenziale e fiscale e le condizioni di accesso alle professioni. Che si guardi alle transizioni occupazionali nei sistemi locali del lavoro, ai divari di genere nella cosiddetta *child penalty* o alle traiettorie contributive delle nuove generazioni, le analisi mettono a fuoco un'idea semplice ma urgente: la sfida demografica e quella fiscale si giocano sempre di più sul terreno delle disuguaglianze individuali, generazionali e territoriali. Capire chi accumula vantaggi e chi resta indietro è il primo passo per un'azione pubblica efficace.

¹ Istituto Universitario Europeo e Università Bocconi, Responsabile scientifico del programma Visitinps Scholars.

Ashtari, Distefano e Surovtseva analizzano come la composizione di genere del primo gruppo di colleghi influenzi le traiettorie professionali delle donne. Utilizzando dati amministrativi INPS su lavoratori e lavoratrici assunti tra il 2001 e il 2011, e sfruttando la variazione quasi-casuale nella quota di donne nei team di lavoro iniziali, mostrano che una maggiore presenza femminile all'ingresso nel mondo del lavoro si associa a minori opportunità di promozione, crescita salariale più lenta e maggiore probabilità di uscita dall'occupazione. Le reti omofile - cioè quelle costituite da persone simili per genere - offrono un supporto più forte in caso di shock, come la chiusura dell'azienda, ma non sembrano favorire l'accesso a posizioni di prestigio. Più in generale, questo studio mostra come la crescita della produttività e il contrasto alle disuguaglianze di genere passi non solo da investimenti o riforme normative, ma da un cambiamento di cultura e di metodi nell'organizzazione aziendale.

Bamieh e Cintolesi stimano il premio salariale associato al conseguimento della licenza per esercitare la professione legale, utilizzando una regressione discontinua sui risultati dell'esame di abilitazione forense presso la Corte d'Appello di Torino tra il 1997 e il 2000. Collegando i dati dell'esame ai redditi successivi registrati negli archivi INPS, mostrano che gli avvocati guadagnano in media il 50% in più rispetto a chi non ha ottenuto la licenza, con un effetto che si mantiene stabile per oltre vent'anni. Questo premio è concentrato nella parte alta della distribuzione dei redditi e sembra riflettere, almeno in parte, una compensazione per l'elevata volatilità economica della professione. Lo studio contribuisce al dibattito sulle licenze professionali, suggerendo che il loro impatto redistributivo può dipendere anche dalle caratteristiche del mercato e dai rischi impliciti della professione regolata.

Bassoli e Brilli analizzano l'effetto della riforma pensionistica Monti-Fornero sull'utilizzo dello schema "Opzione donna", che consentiva l'accesso anticipato alla pensione con almeno 35 anni di contributi ma prevedeva il ricalcolo interamente contributivo dell'assegno. Sfruttando un disegno quasi-sperimentale basato su due coorti contigue (1951 e 1952), mostrano che l'inasprimento dei requisiti introdotto dalla riforma ha spinto molte lavoratrici a ricorrere a "Opzione donna", pur a costo di una penalizzazione dell'assegno pensionistico pari in media al 5%. Le donne più propense all'anticipo sono quelle con un basso attaccamento al mercato del lavoro o impegnate a tempo pieno, suggerendo che le scelte pensionistiche riflettono ancora una divisione diseguale del lavoro di cura. Il contributo mette in luce come l'effetto delle riforme non dipenda solo da incentivi economici, ma anche da vincoli culturali e organizzativi che condizionano le scelte delle lavoratrici nella fase finale della carriera.

Carta, Casarico, De Philippis e Lattanzio analizzano l'impatto delle dimissioni delle neomadri, rese indirettamente più convenienti dall'introduzione della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpi) nel 2015, che ha reso più generosi i sussidi di disoccupazione nel nostro ordinamento. In particolare, guardano all'impatto sul comportamento delle piccole imprese. Utilizzando dati INPS e un disegno "*event-study*", mostrano che le aziende in cui cresce il numero di dimissioni femminili post-parto reagiscono aumentando il turnover, in particolare tra le donne in età fertile, ma tendono a sostituire le lavoratrici uscenti con contratti temporanei. Ciò suggerisce un tentativo, da parte delle imprese, di riconquistare margini di flessibilità nel momento della cessazione, a scapito della qualità dell'occupazione femminile. Lo studio contribuisce al dibattito sulla discriminazione statistica e mostra come anche misure pensate per tutelare il reddito dei disoccupati possano produrre effetti indiretti indesiderati, riducendo le opportunità lavorative stabili per le donne. Certo, per valutare

l'effetto complessivo della NASpl, questi effetti andrebbero confrontati con quello principale di aver aumentato il salario di riserva di tutti, uomini e donne, con il prevedibile impatto positivo sui salari o sulla soddisfazione lavorativa.

Donati, in uno studio particolarmente originale, analizza come l'eliminazione delle tariffe di *roaming* nell'Unione europea abbia influenzato il funzionamento del mercato della ristorazione nella provincia di Roma, rendendo più facile per i turisti consultare e pubblicare recensioni online. Il lavoro combina dati INPS su occupazione e salari con l'intero storico delle recensioni su Tripadvisor, mostrando che l'aumento della trasparenza informativa ha spinto i ristoranti a investire in qualità: crescono i ricavi e l'occupazione nei locali con punteggi elevati, mentre quelli con valutazioni più basse tendono a uscire dal mercato o ad assumere personale più esperto. L'effetto aggregato è una riallocazione delle risorse verso le imprese più produttive e un miglioramento della qualità complessiva del settore. Il contributo evidenzia come strumenti informativi digitali possano affiancare efficacemente le politiche pubbliche, stimolando meccanismi virtuosi di crescita della qualità e della produttività anche in settori tradizionali.

Maida e Pezone analizzano gli effetti redistributivi di un obbligo di trasparenza retributiva introdotto in Italia nel 1998 per le imprese quotate in borsa. Combinando dati INPS su oltre 330.000 lavoratori con informazioni ricavate dai bilanci aziendali, la loro analisi mostra che la pubblicazione dei compensi dei top manager ha effetti modesti sui salari medi, ma significativi sulle fasce più alte della distribuzione interna: i salari al 99° percentile aumentano in risposta alla divulgazione della retribuzione del CEO mentre i lavoratori meno retribuiti non registrano variazioni. Insomma: la trasparenza non riduce la disuguaglianza, anzi può accentuarla, soprattutto se l'accesso alla negoziazione salariale resta limitato ad alcuni segmenti della forza lavoro aziendale. Il contributo offre un'analisi rigorosa su un tema centrale nel dibattito contemporaneo, suggerendo che le politiche di *disclosure* possono avere effetti controintuitivi e andrebbero valutate anche per le loro implicazioni distributive.

Arellano-Bover, Bianchi, Lattanzio e Paradisi, propongono una nuova interpretazione della riduzione del divario retributivo di genere, collegandola al peggioramento delle prospettive di carriera dei giovani uomini. Utilizzando dati sui lavoratori di Italia, Stati Uniti, Canada e Regno Unito, mostrano che la progressiva uscita dal mercato delle coorti più anziane - dove gli uomini occupavano più frequentemente posizioni apicali - ha ridotto la distanza salariale tra uomini e donne. Tuttavia, il rallentamento recente della convergenza è dovuto alla stabilizzazione del divario tra i giovani, che riflette anche la persistente segregazione nei percorsi universitari. Il contributo evidenzia come dinamiche generazionali, mobilità interna alle imprese e scelte formative possano incidere sul divario di genere, e suggerisce che l'invecchiamento della forza lavoro, da solo, non basterà a colmare le disuguaglianze residue.

Dachille, De Giorgi, Pellizzari e Pistaferri studiano come il sistema pensionistico a regime retributivo influenzi i profili salariali dei lavoratori negli ultimi anni di carriera. Utilizzando dati INPS e una strategia basata su shock occupazionali esogeni (licenziamenti collettivi), mostrano che i lavoratori tendono a concentrare gli aumenti retributivi in prossimità del pensionamento, al fine di massimizzare l'importo della pensione. Questo comportamento di "manipolazione" è incoraggiato dalla struttura del sistema retributivo e genera costi impliciti per la collettività, aumentando la spesa pubblica. Il la-

voro quantifica la quota di rendita catturata dal lavoratore rispetto a quella di cui beneficia l'impresa e mostra come tale condivisione dipenda da condizioni di mercato e aziendali. Il contributo rivela effetti sistemici delle regole previdenziali sulla distribuzione del reddito e sottolinea l'urgenza di considerare questi meccanismi distorsivi in qualunque intervento volto a rendere il sistema più equo e sostenibile.

Bloise, Naticchioni e Raitano studiano le conseguenze della crescente concentrazione del mercato del lavoro - ossia la presenza di pochi datori di lavoro dominanti a livello locale - sui livelli retributivi e sulla disuguaglianza. Utilizzando dati INPS per il settore privato tra il 2005 e il 2018 e una strategia empirica dinamica con strumenti esogeni, mostrano che gli effetti negativi della concentrazione si accumulano nel tempo penalizzando, in particolare, i redditi complessivi più dei salari orari. L'aggiustamento avviene soprattutto attraverso la riduzione delle settimane lavorate e l'aumento di contratti a termine o *part time*, che colpiscono in modo sproporzionato i lavoratori meno retribuiti. Il lavoro offre una stima più accurata del potere di monopsonio e delle sue implicazioni redistributive, sottolineando come la dinamica dell'occupazione sia cruciale per valutare le politiche sul funzionamento del mercato del lavoro.

Raitano e Subioli analizzano la capacità del sistema contributivo a ripartizione di garantire prestazioni pensionistiche adeguate a chi ha carriere frammentate o intermittenti. Utilizzando un ampio campione di estratti conto contributivi INPS, osservano le coorti entrate nel mercato del lavoro dal 1996, valutando l'accumulazione contributiva nei primi 10-25 anni di attività. I risultati mostrano che una quota rilevante di lavoratori, soprattutto donne, non riesce a versare contributi per più del 60% del tempo potenziale o ad accumulare un montante sufficiente a garantire pensioni dignitose. Le simulazioni evidenziano che la scarsa intensità lavorativa incide più della bassa retribuzione media, e che forme di protezione come una pensione contributiva di garanzia, che assicuri trattamenti minimi legati ai contributi o copra i buchi contributivi prima del passaggio alla pensione, potrebbero avere un impatto rilevante. Il lavoro fornisce elementi cruciali per valutare la sostenibilità sociale del sistema pensionistico e l'urgenza di politiche redistributive capaci di sostenere carriere deboli.

Fenizia, Langella e Zurla analizzano come le opportunità lavorative esterne e il contesto aziendale influenzino la penalizzazione salariale subita dalle madri all'arrivo di un figlio (*child penalty*). Utilizzando dati INPS e costruendo un indice basato sulle reti di ex-colleghi che hanno cambiato impresa, lo studio misura la disponibilità di alternative lavorative a misura di cura familiare. I risultati mostrano che le madri con migliori opzioni esterne hanno una maggiore probabilità di cambiare impiego e riescono a negoziare salari più alti e congedi più lunghi. Il settore pubblico appare più favorevole alla conciliazione rispetto al privato, ma l'eterogeneità tra imprese è ancora più rilevante. Lo studio suggerisce che le politiche contro la disuguaglianza di genere dovrebbero valorizzare non solo le caratteristiche individuali, ma anche la struttura delle reti sociali e il ruolo delle imprese nel sostenere l'equilibrio tra lavoro e famiglia.

Nel loro insieme, questi contributi ci restituiscono una fotografia nitida dei punti di frizione del nostro sistema economico e sociale: dalle carriere intermittenti alla disuguaglianza di genere, dai limiti redistributivi delle politiche attuali all'urgenza di una Pubblica Amministrazione capace di accompagnare le trasformazioni in atto. Il programma Visitinps Scholars continua a essere una leva importante per mettere i dati al servizio del cambiamento.

COLLEGHI ALL'INIZIO DELLA CARRIERA E CARRIERE DELLE DONNE

Elena Ashtari Tafti¹, Mimosa Distefano², Tanya Surovtseva³

Nelle fasi iniziali del percorso lavorativo, le reti professionali che costruiamo hanno un ruolo cruciale nel determinare le opportunità di carriera a lungo termine. Dai *referrals* al *mentorship*, queste connessioni possono incidere sullo sviluppo professionale in modi che vanno oltre l'impegno individuale. Quale ruolo giocano le dinamiche di genere all'interno di queste relazioni? Il nostro studio, basato sui dati INPS, mira a rispondere a questa domanda, rivelando come la composizione di genere del primo gruppo di colleghi influenzi in modo duraturo le traiettorie professionali delle donne. I risultati suggeriscono che la composizione di genere dei colleghi all'inizio della carriera influenza la crescita salariale, le opportunità di promozione e la stabilità occupazionale delle lavoratrici, talvolta in modi inattesi.

1. Il valore delle connessioni iniziali

È noto che le relazioni personali rappresentano un elemento chiave per il successo professionale. Il detto "non conta solo cosa sai, ma chi conosci" riflette un'intuizione confermata anche dalla letteratura accademica, secondo cui le reti professionali facilitano l'accesso a nuove opportunità di lavoro e supportano le transizioni di carriera. Il nostro studio mostra che i colleghi del primo impiego non sono semplici compagni di lavoro, ma possono diventare le fondamenta di una rete capace di aprire porte o, in alcuni casi, creare ostacoli. L'analisi evidenzia come il primo impiego svolga un ruolo centrale nella definizione della traiettoria professionale. Le esperienze iniziali e la rete di colleghi costruita in questa fase possono influenzare la velocità con cui emergono nuove opportunità, promozioni o cambiamenti di ruolo. Per molti, il primo lavoro contribuisce a formare l'identità professionale e a generare quel capitale sociale spesso indispensabile per progredire nella carriera.

¹ Elena Ashtari Tafti (Amazon).

² Mimosa Distefano (London School of Economics, CEP).

³ Tanya Surovtseva (Università di Barcellona).

2. Dinamiche di genere sul luogo di lavoro

Una domanda chiave è: in che modo la composizione di genere dei colleghi al primo impiego incide sulle carriere future? Le reti professionali non nascono in modo casuale, ma si sviluppano all'interno di strutture lavorative e settoriali specifiche, influenzate da schemi di assunzione, segmentazione occupazionale e legami sociali preesistenti.

Un fenomeno ampiamente documentato nella formazione delle reti è l'omofilia, ovvero la tendenza a instaurare legami con persone simili. Ciò implica che entrare nel mercato del lavoro insieme a colleghi dello stesso genere può facilitare relazioni più strette, maggiore scambio di informazioni e supporto. Tuttavia, queste stesse dinamiche possono contribuire a rafforzare disuguaglianze esistenti: se le reti dominate da uomini offrono maggiori opportunità, le donne in ambienti a prevalenza femminile potrebbero incontrare più ostacoli all'avanzamento.

3. Isolare l'effetto della composizione di genere

Determinare l'effetto reale della composizione di genere dei colleghi è complesso, poiché uomini e donne non vengono assegnati in modo casuale ai luoghi di lavoro. Le differenze negli esiti di carriera potrebbero riflettere scelte preesistenti da parte delle aziende o la distribuzione settoriale, piuttosto che l'influenza dei colleghi. Per superare questo limite, lo studio sfrutta le variazioni nella composizione di genere dei neoassunti all'interno della stessa azienda e l'occupazione nel tempo, riuscendo in tal modo a fornire una stima precisa di come la composizione di genere dei colleghi influenzi la carriera futura.

Sebbene donne e uomini tendano a concentrarsi in settori, occupazioni e aziende differenti, la composizione di genere dei nuovi assunti all'interno della stessa azienda e della stessa occupazione fluttua di anno in anno per fattori non correlati con le caratteristiche dell'azienda. Questa variazione, che è effettivamente quasi-casuale, fornisce una fonte di identificazione. Confrontando lavoratori che iniziano nella stessa occupazione e nella stessa azienda ma in coorti di assunzione diverse, lo studio isola l'effetto causale della composizione di genere dei colleghi. Questo approccio richiede una quantità elevata di dati. Analizzando i dati a cui abbiamo potuto accedere grazie al programma Visitinps Scholars, lo studio traccia gli individui che hanno iniziato il loro primo lavoro a tempo pieno tra il 2001 e il 2011, seguendone la progressione di carriera nell'arco dei successivi dieci anni. Lo studio rivela che donne che hanno iniziato il loro percorso professionale in un ambiente caratterizzato da una quota maggiore di colleghe mostrano una crescita salariale più lenta, meno promozioni e tassi più alti di non occupazione. Questi effetti non riflettono differenze individuali di abilità, ma strutture sociali più ampie: le reti femminili, più esposte all'interruzione della carriera e meno collegate a ruoli dirigenziali, offrono un accesso più limitato a risorse e opportunità di qualità.

4. Effetti della qualità e dimensione della rete: il caso delle chiusure aziendali

Per distinguere l'effetto della composizione di genere da quello della qualità o dimensione della rete, abbiamo analizzato i casi di chiusura aziendale, che costringono simultaneamente tutti i dipendenti a cercare un nuovo impiego. Questo fornisce un'opportunità unica per esaminare come le reti iniziali

di colleghi influenzino la capacità di trovare un nuovo lavoro. Seguendo i lavoratori colpiti da chiusure aziendali, osserviamo che le donne con reti iniziali a prevalenza femminile tendono a trovare un nuovo impiego con maggiore probabilità, ma spesso si tratta di lavori di qualità inferiore e con salari più bassi. Le reti femminili sembrano, quindi, agire da rete di sicurezza in tempi di crisi, ma sono meno efficaci nel facilitare l'accesso a posizioni prestigiose. Al contrario, per gli uomini gli esiti occupazionali risultano non influenzati dalla composizione di genere della rete iniziale. Questi risultati mettono in evidenza un importante compromesso: mentre le reti omofile per le donne possono offrire supporto in tempi difficili, non forniscono però gli stessi percorsi di avanzamento di carriera delle reti con una prevalenza maschile.

5. Implicazioni per le politiche e le pratiche aziendali

I nostri risultati mostrano quanto le reti professionali costruite all'inizio della carriera possano plasmare i percorsi lavorativi delle donne. Il dibattito sulla diversità di genere spesso si concentra sulla composizione numerica, ma la sfida principale risiede nella struttura e qualità delle reti femminili. Se queste reti offrissero lo stesso accesso a *referrals* e opportunità di carriera delle reti maschili, non osserveremmo effetti negativi duraturi legati alla prevalenza femminile nei primi ambienti di lavoro.

Poiché le reti professionali hanno un impatto così significativo, le aziende possono trarre beneficio dal promuovere team di lavoro bilanciati per genere, soprattutto tra i neoassunti. Programmi di *mentoring* che colleghino giovani lavoratrici con figure senior - a prescindere dal genere - potrebbero favorire un accesso più equo alle opportunità.

Colmare le disuguaglianze di genere richiede attenzione non solo alle politiche formali, ma anche alle dinamiche informali che sostengono le carriere. Creare ambienti che favoriscano interazioni diversificate sin dall'ingresso nel mondo del lavoro può contribuire a un mercato più equo, rafforzando l'accesso a reti influenti, ruoli strategici e reali prospettive di crescita.

STIMA DELL'EFFETTO DELLE LICENZE PROFESSIONALI SUI REDDITI: EVIDENZE DALL'ESAME DI ABILITAZIONE DEGLI AVVOCATI

Omar Bamieh¹, Andrea Cintolesi²

Le licenze professionali sono autorizzazioni necessarie richieste ai lavoratori che vogliono esercitare una professione, tipicamente rilasciate dopo aver superato un esame e soddisfatto specifici requisiti di istruzione e formazione. Le licenze rappresentano un fenomeno diffuso e in forte crescita sia negli Stati Uniti che in Europa³. Sebbene il loro scopo principale sia tutelare l'interesse pubblico, tali licenze possono limitare la concorrenza e comportare dei costi per i consumatori finali. In questo lavoro stimiamo l'effetto delle licenze sui redditi: la misura di tale effetto e l'analisi dei meccanismi è importante per quantificare l'eventuale costo sostenuto dai consumatori per regolare l'accesso e garantire standard minimi di qualità.

L'esercizio empirico si basa su un disegno di regressione discontinua di tipo *fuzzy*, in cui il trattamento consiste nell'ottenere o meno la licenza da avvocato nella propria carriera lavorativa. L'analisi si basa sui candidati all'esame di accesso per la professione di avvocato che hanno svolto la prova tra il 1997 e il 2000 presso la Corte di Appello di Torino, la quarta città più grande del paese, e si concentra sui candidati che hanno ottenuto un punteggio appena sopra la soglia di superamento dell'esame e su quelli che hanno riportato un punteggio appena inferiore. Sebbene in Italia non vi sia un limite al numero di volte in cui è possibile sostenere l'esame di abilitazione forense, chi non lo supera al primo tentativo per pochi punti ha una probabilità inferiore di 20 punti percentuali di ottenere in seguito la licenza per esercitare la professione di avvocato rispetto a chi lo supera di poco⁴.

¹ Omar Bamieh (Università di Vienna, IZA).

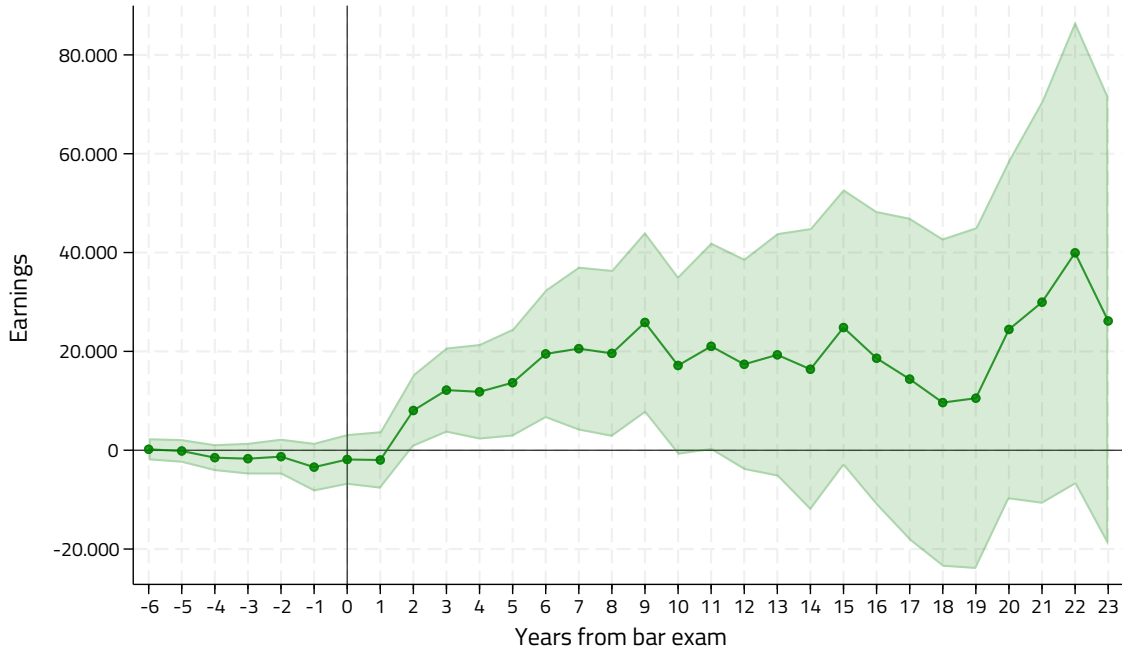
² Andrea Cintolesi (Banca d'Italia).

³ Negli anni Cinquanta meno del 5% dei lavoratori statunitensi svolgeva professioni soggette a regolamentazione, una quota che è salita al 29% nel 2008 (Kleiner and Krueger, 2013). Nell'Unione europea, le licenze riguardano attualmente circa il 22% dei lavoratori (Koumenta and Pagliero, 2019). In Italia, le licenze interessano il 24% dei lavoratori e il 53% dei lavoratori con laurea (Mocetti et al., 2021).

⁴ Jepsen et al. (2016) mostrano che in situazioni come la nostra, in cui la partecipazione a un programma è determinata da un punteggio ottenuto a un esame che può essere ripetuto più volte, è opportuno utilizzare il punteggio del primo tentativo per evitare distorsioni dovute alla decisione individuale di ripetere l'esame.

Grazie all'uso dei codici identificativi personali, possiamo collegare i candidati all'esame con i loro esiti lavorativi presenti negli archivi INPS per un periodo di oltre vent'anni, osservandoli nel pieno della loro vita lavorativa. I risultati mostrano che i candidati con la licenza guadagnano il 50 per cento in più rispetto ai candidati che non sono diventati avvocati. Questo vantaggio retributivo si mantiene stabile nel corso dei 23 anni successivi al primo tentativo di esame. Con un tasso di sconto annuo del 5 per cento, il valore attuale dei redditi derivanti dall'esercizio della professione legale (il "premio" derivante dalla licenza) su un arco di 23 anni ammonta a quasi 250 mila euro (Grafico 1). Il premio risulta molto eterogeneo lungo la distribuzione dei redditi. Al di sotto della mediana, non emergono differenze significative nei redditi, mentre al di sopra del 70° percentile gli avvocati guadagnano sensibilmente più dei non avvocati.

Grafico 1 - Differenza di redditi tra possessori e non possessori della licenza di avvocato



Nota: il Grafico riporta le differenze nei redditi, misurate con la stima del modello a regressione discontinua, tra i candidati in possesso della licenza di avvocato e quelli non in possesso di tale licenza. I punti riportano la stima puntuale, mentre l'area verde corrisponde gli intervalli di confidenza al 95%.

Nel lavoro si analizzano alcuni possibili meccanismi che possono spiegare i risultati: la più bassa concorrenza ascrivibile alle barriere all'ingresso, le differenze nelle ore lavorate e il premio al rischio reddituale intrinseco alla professione forense rispetto ad altre e più sicure occupazioni alternative.

Tre diverse ragioni suggeriscono che il premio salariale non derivi dalla poca concorrenza tra gli avvocati. In primo luogo, se il premio salariale derivasse da rendite di monopolio, i prezzi dovrebbero diminuire all'aumentare della concorrenza. I nostri risultati mostrano che, al netto di effetti fissi di sistema locale del lavoro, all'aumentare del numero di avvocati nel territorio, i prezzi (misurati attra-

verso i ricavi aggregati) rimangono invariati, suggerendo che gli avvocati non percepiscono rendite monopolistiche. Secondo, con 217.000 avvocati, l'Italia ha una densità di avvocati molto più elevata rispetto a Spagna, Germania e Francia, e molti di questi non guadagnano più dei laureati che non praticano la professione. Terzo, l'esame di abilitazione non è una barriera insormontabile. Nel nostro campione, il 60 per cento di coloro che hanno riprovato l'esame dopo un primo fallimento è riuscito infine a superarlo. Se vi fossero rendite derivanti dalla ridotta competizione, ci si aspetterebbe che un numero maggiore di candidati fosse disposto a ripetere l'esame piuttosto che optare per altre occupazioni.

In alternativa, gli avvocati potrebbero guadagnare di più rispetto ai non avvocati semplicemente perché lavorano più ore. Secondo la Rilevazione sulle Forze di Lavoro, in Italia gli avvocati lavorano il 13 per cento in più rispetto ai laureati in giurisprudenza occupati in altre professioni. Sebbene la differenza di ore lavorate possa spiegare parte del premio salariale misurato nella nostra analisi, questa non sembra sufficiente a giustificare l'intera differenza.

Infine, i lavoratori con la licenza potrebbero avere redditi più alti come compensazione per la maggiore volatilità dei loro ricavi rispetto ai non avvocati. Pur guadagnando mediamente di più, gli avvocati sperimentano una maggiore volatilità dei guadagni rispetto ai non avvocati, anche nella parte bassa della distribuzione dei redditi dove non si riscontrano differenze medie. I risultati indicano che la deviazione standard dei redditi degli avvocati è il doppio di quella dei laureati in giurisprudenza in altre professioni, sia tra individui diversi che per lo stesso individuo nel tempo. Pertanto, il maggior reddito degli avvocati potrebbe riflettere una remunerazione per il maggiore rischio intrinseco alla professione.

Per approfondire questa ipotesi stimiamo il coefficiente di avversione al rischio necessario affinché i laureati in giurisprudenza siano indifferenti tra diventare avvocati - con rendimenti attesi più elevati ma più volatili - e intraprendere professioni alternative con guadagni inferiori ma meno volatili. Se il coefficiente stimato di avversione al rischio supera i valori riportati nella letteratura, il premio per il rischio potrebbe spiegare solo parzialmente il premio salariale che osserviamo. Al contrario, se il coefficiente rientra in un intervallo plausibile, potrebbe spiegare anche interamente il premio per il rischio osservato. In particolare, assumiamo una funzione di utilità con avversione al rischio relativa costante (CRRA) sui guadagni e stimiamo numericamente il coefficiente di avversione al rischio che eguaglia l'utilità attesa dei redditi dei laureati in giurisprudenza che lavorano come avvocati e di quelli impiegati in altre professioni. Il coefficiente ottenuto, pari a 1,7, rientra nell'intervallo di valori riportati nella letteratura (Guiso et al., 2005) suggerendo che la maggiore incertezza affrontata dagli avvocati, rispetto a coloro che lavorano in altre professioni, è una spiegazione plausibile per il premio salariale nella professione legale.

Riferimenti

- Guiso L., Pistaferri L., Schivardi F. (2005), *Insurance within the firm*, *Journal of Political Economy* 113 (5): 1054-1087.
- Jepsen C., Mueser P., Troske K. (2016), *Labor market returns to the GED using regression discontinuity analysis*, *Journal of Political Economy* 124 (3): 621-649.
- Kleiner M. M., Krueger A. B. (2013), *Analyzing the extent and influence of occupational licensing on the labor market*, *Journal of Labor Economics* 31 (2): S173-S202.
- Kleiner M. M., Soltas E. J. (2023), *A welfare analysis of occupational licensing in U.S. States*, *Review of Economic Studies* 90 (5): 2481-2516.
- Ketel N., Leuven E., Oosterbeek H., Van der Klaauw B. (2016), *The returns to medical school: Evidence from admission lotteries*, *American Economic Journal: Applied Economics* 8 (2): 225-254.
- Koumenta M., Pagliero M. (2019), *Occupational regulation in the European Union: coverage and wage effects*, *British Journal of Industrial Relations* 57 (4): 818-849.
- Mocetti S., Rizzica L., Roma G. (2021), *Regulated occupations in Italy: Extent and labour market effects*, *International Review of Law and Economics* 66, 105987.

SCELTE PENSIONISTICHE E DINAMICHE DI GENERE: EFFETTI DELLA RIFORMA MONTI-FORNERO SULL'UTILIZZO DI "OPZIONE DONNA"

Elena Bassoli¹, Ylenia Brilli²

La Riforma Monti-Fornero del dicembre 2011, in vigore dal gennaio 2012, ha inciso radicalmente sul sistema pensionistico italiano, aumentando l'età di accesso alla pensione di vecchiaia e innalzando i requisiti di accesso alla pensione anticipata. Se per gli uomini del settore privato la legge Monti-Fornero, di fatto, ha modificato solo leggermente l'età di accesso alla pensione di vecchiaia, passando da 65 a 66 anni nella fase iniziale, e infine a 67 anni dal 2018, per le donne nello stesso settore questa è aumentata da 60 a 64 anni per le nate nel 1952 (prima coorte soggetta alla Riforma) e da 60 a 67 anni per le nate dal 1953 in poi. La letteratura esistente ha mostrato che la Riforma ha aumentato la partecipazione al mercato del lavoro delle donne ancora relativamente lontane dall'età pensionabile, con meno di 60 anni (Carta e De Philippis, 2023), mentre per le lavoratrici più mature la Riforma ha aumentato l'utilizzo di periodi di assenza dal lavoro per malattia (Brunello, De Paola e Rocco, 2025). In un contesto istituzionale come quello italiano, in cui le donne tendono ad avere carriere discontinue e un basso attaccamento al mercato del lavoro ed uscirne appena raggiunti i requisiti per la pensione, diventa cruciale anche analizzare gli effetti che riforme come la Monti-Fornero possono avere sulle scelte pensionistiche delle donne.

In questo lavoro, ci siamo concentrate sull'effetto della Riforma Monti-Fornero sull'utilizzo dello schema di pensione anticipata chiamato "Opzione donna" e sulle eventuali conseguenze sull'assegno pensionistico ricevuto dalle donne. La Riforma Monti-Fornero, infatti, non aveva modificato la possibilità di anticipare l'uscita dal mercato del lavoro attraverso "Opzione donna". Tale istituto permetteva di andare in pensione con un minimo di 35 anni di contributi e 57 anni d'età; "Opzione donna" è ancora attiva, anche se è stata rivista recentemente con la L. n. 197 del 2022, e adesso prevede l'uscita a partire da 60 anni di età. Questo dispositivo implica, però, che l'assegno pensionistico sia interamente calcolato col metodo contributivo, ovvero basato sui contributi versati nel

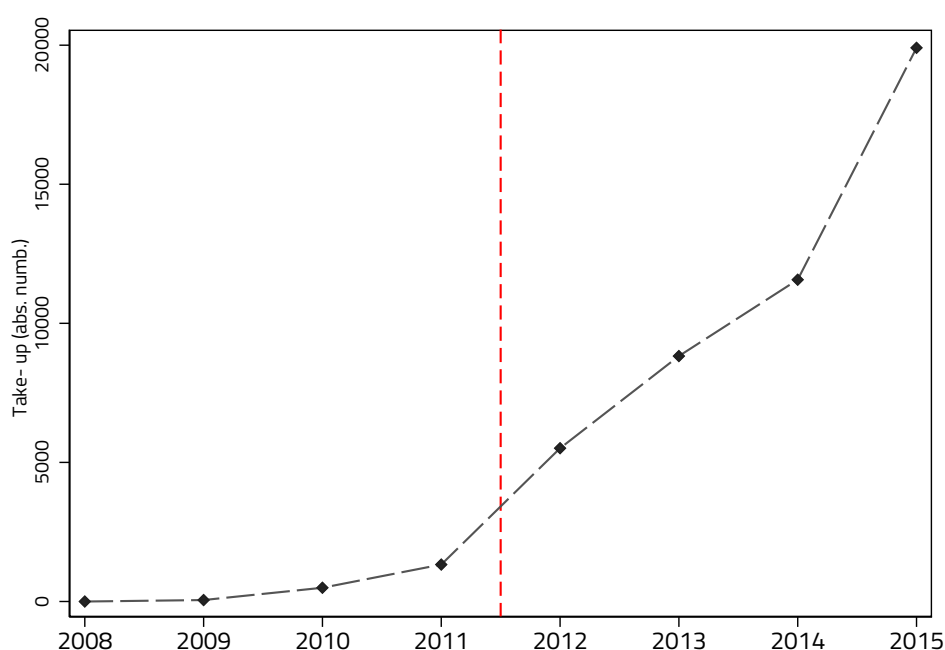
¹ Elena Bassoli (ETH Zurich).

² Ylenia Brilli (Università di Venezia Ca' Foscari).

corso dell'attività lavorativa; per questo, in generale, risulta meno generoso dei trattamenti calcolati col metodo retributivo o misto, che sono basati almeno in parte sulle retribuzioni percepite negli ultimi anni di attività lavorativa.

Il Grafico 1 riporta il numero di donne lavoratrici nel settore privato che hanno utilizzato tale dispositivo dalla sua introduzione, nel 2008, fino al 2015. Il Grafico mostra come il numero di donne che hanno fatto uso di tale opzione di ritiro anticipato sia aumentato sensibilmente dopo l'introduzione della Riforma Monti-Fornero nel 2012, mentre era debolmente utilizzato negli anni precedenti. Il Rapporto Annuale INPS (2023) indica che nel 2022 il numero di donne che hanno utilizzato "Opzione donna" ha raggiunto le 175.000 unità circa: il sostanziale aumento di *take-up* di questo strumento conferma l'importanza di capire cosa porta le donne ad anticipare l'uscita dal mercato del lavoro e quali sono gli effetti sull'assegno pensionistico percepito dalle donne.

Grafico 1 - Numero di donne che hanno utilizzato "Opzione donna" per anticipare la pensione, per anno



*Nota: il Grafico riporta il numero di donne lavoratrici del settore privato che sono andate in pensione con "Opzione donna" tra il 2008 e il 2015. La linea rossa verticale tratteggiata indica l'anno di introduzione della Riforma Monti-Fornero.
Fonte: nostre elaborazioni dati Rapporto Annuale INPS (2016).*

La nostra analisi si è concentrata sulle lavoratrici dipendenti del settore privato nate nel 1952 e nel 1951, che non avevano usufruito delle cosiddette "salvaguardie" (misure adottate a seguito della Riforma Monti-Fornero e applicate a lavoratrici in situazioni di mobilità, di contratti di solidarietà, esodate, prosecutrici volontarie e lavoratrici in congedo ai sensi dell'art. 42, comma 5, del D.Lgs. 151 del 2001 o in permesso ai sensi dell'art. 33, comma 3, della L. n. 104 del 1992, per assistere figli disabili). Le lavoratrici del settore privato nate nel 1952, con le regole pre-riforma, sarebbero potute andare in pensione di vecchiaia a 60 anni nel 2012 (con 20 anni di contribuzione); a causa

delle nuove regole, avrebbero invece dovuto attendere il 2016 (pensionandosi, dunque, a 64 anni), o avere almeno 41 anni di contributi per accedere alla pensione anticipata. Al contrario, le lavoratrici del privato nate un anno prima, nel 1951, hanno potuto continuare ad andare in pensione secondo le regole pre-riforma, ovvero a 60 anni di età. Entrambe le coorti avevano la possibilità di accedere ad "Opzione donna" con 35 anni di contributi.

Il nostro esercizio econometrico vuole stimare se l'innalzamento dell'età pensionabile ha indotto le donne che potevano usufruire dell'uscita anticipata con "Opzione donna" ad utilizzarla. L'analisi deve far fronte a due difficoltà empiriche: da un lato, noi non osserviamo nei dati lo schema effettivamente utilizzato per il pensionamento; dall'altro, essendo "Opzione donna" attiva anche negli anni precedenti alla Riforma, potrebbero esserci dei trend nell'adozione di "Opzione donna" dagli anni precedenti. Per ovviare a queste due problematiche: (i) ipotizziamo che solo le donne con più di 35 anni di contribuzione all'età di 60 anni possano accedere ad "Opzione donna"; (ii) confrontiamo la coorte 1952 (prima coorte soggetta alla Riforma) con la coorte 1951, che non era soggetta alla Riforma Monti-Fornero. L'analisi econometrica si basa su «differenze in discontinuità». La discontinuità è data dal raggiungimento dei 35 anni di contribuzione a 60 anni di età, cioè nel 2011 per le nate nel 1951 e nel 2012 per le nate nel 1952: le donne con più di 35 anni di contribuzione possono richiedere l'utilizzo di "Opzione donna" per il pre-pensionamento, mentre le donne con meno di 35 anni di contribuzione devono rispettare i requisiti anagrafici previsti per la loro coorte (60 anni per la coorte 1951, e 64 per la coorte 1952).

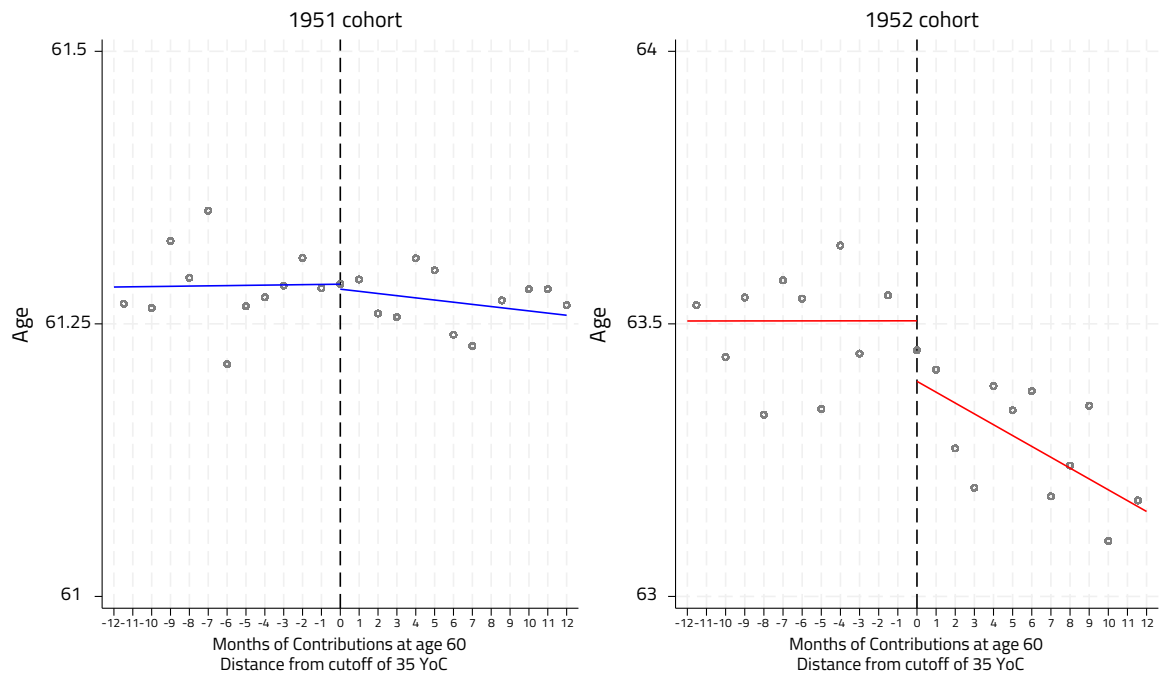
I risultati dell'analisi, che utilizza l'età al pensionamento come variabile dipendente, sono rappresentati nel Grafico 2. Il Grafico mostra che l'adozione di "Opzione donna" è sostanzialmente nulla per la coorte 1951, mentre aumenta per la coorte 1952, per cui si osserva una discontinuità negativa al raggiungimento dei 35 anni di contribuzione a 60 anni di età. I risultati indicano che la differenza in età al pensionamento tra donne che abbiano più o meno di 35 anni di contribuzione aumenta di circa 2 mesi con l'implementazione della Riforma Monti-Fornero, il che suggerisce che "Opzione donna" viene utilizzata di più ma anche che l'anticipo rispetto all'età pensionabile imposta dalla Monti-Fornero non è sostanziale.

Il Grafico 3 mostra i risultati dell'analisi econometrica che utilizza la prima mensilità pensionistica come variabile dipendente. Anche in questo caso, si nota che per la coorte 1951 non ci sono differenze sostanziali nell'assegno tra donne che hanno più o meno di 35 anni di contribuzione a 60 anni di età, mentre per la coorte 1952 si osserva una forte discontinuità negativa al raggiungimento dei 35 anni di contribuzione. Avendo isolato un effetto esiguo sull'età al pensionamento, tale effetto sostanziale sull'assegno pensionistico può essere motivato soltanto da un diverso sistema di computazione, basato sul sistema contributivo invece che sul sistema retributivo o misto. La penalizzazione risulta essere pari al 5% dell'assegno che avrebbero ottenuto se avessero atteso i termini per la pensione di vecchiaia.

La nostra analisi mostra anche che le donne che decidono maggiormente di anticipare rispetto alla pensione di vecchiaia sono quelle con un basso attaccamento al mercato del lavoro (cioè che hanno optato maggiormente per congedi familiari o di malattia nell'ultimo anno di lavoro) o che lavorano a tempo pieno. Questo suggerisce che, come per le scelte occupazionali, anche per le scelte pen-

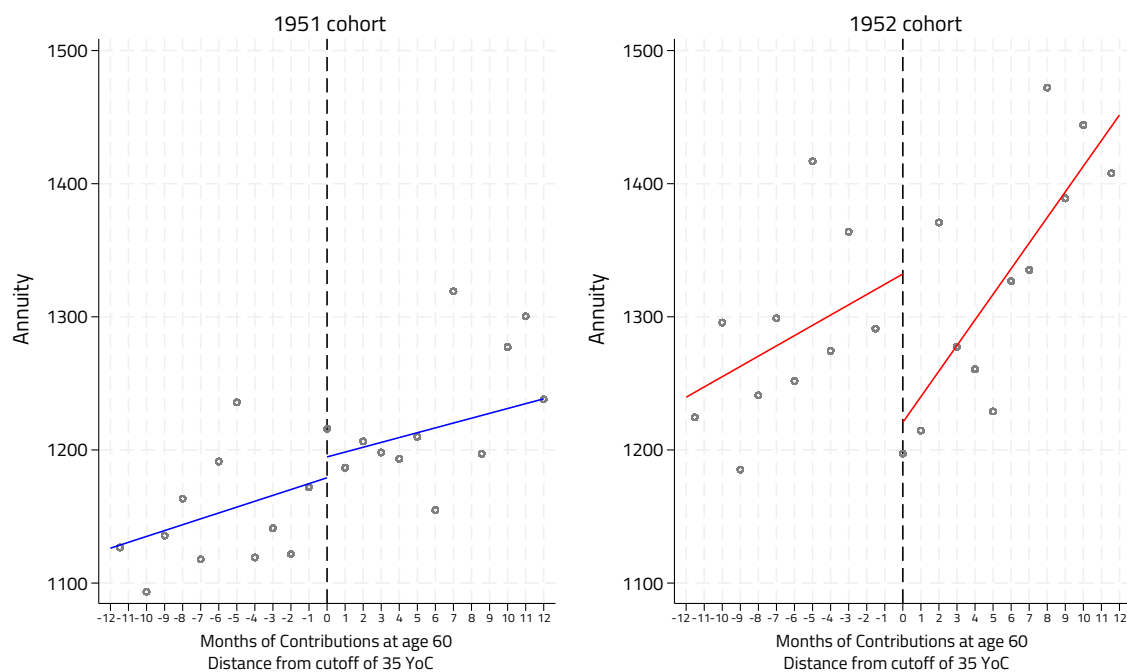
sionistiche le donne non considerino unicamente fattori economici, e accettino uscite anticipate dal lavoro anche a fronte di svantaggi finanziari; inoltre, l'anticipo pensionistico sembra preferito dalle donne che lavorano a tempo pieno, e che quindi potrebbero avere maggiori difficoltà nella conciliazione di lavoro e vita privata. Questi risultati sono in linea con recenti evidenze sul fatto che le responsabilità di cura e lavoro non retribuito, che pesano maggiormente sulle donne, non si esauriscono con la cura dei figli ma proseguono anche in età avanzata per la cura di familiari anziani o disabili: per esempio, il rapporto OECD (2023) indica che, in Italia, le donne rappresentano il 65% delle persone con più di 50 anni che offrono assistenza in modo informale. Politiche mirate a diminuire il lavoro di cura non retribuito, che pesa maggiormente sulle spalle delle donne, potrebbero facilitare il proseguimento della carriera lavorativa anche in età avanzata. Allo stesso modo, riforme più gradualistiche di innalzamento dell'età pensionabile e politiche informative sulle conseguenze della povertà in età avanzata potrebbero forse evitare a donne prossime al pensionamento di optare per schemi pensionistici penalizzanti per anticipare l'uscita dal mercato del lavoro.

Grafico 2 - Discontinuità in età al pensionamento tra donne con più e donne con meno di 35 anni di contributi, per coorte



Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS; donne pensionate dal settore privato tra il 2011 e il 2017 nate nel 1951 o nel 1952, con un numero di anni di contributi compreso fra 34 e 36 all'età di 60 anni.

Grafico 3 - Discontinuità nella prima mensilità dell'assegno pensionistico tra donne con più e donne con meno di 35 anni di contributi, per coorte



Nota: il Grafico riporta il numero di donne lavoratrici del settore privato che sono andate in pensione con "Opzione donna" tra il 2008 e il 2017. Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS; donne pensionate dal settore privato tra il 2011 e il 2017 nate nel 1951 o nel 1952, con un numero di anni di contributi compreso fra 34 e 36 all'età di 60 anni.

Riferimenti

- Brunello G., De Paola M., Rocco L. (2025), *Pension reforms, longer working horizons, and absence from work*, *Journal of Population Economics*, 38(1), 9.
- Carta F., De Philippis M. (2024), *The Forward-Looking Effect of Increasing the Full Retirement Age*, *The Economic Journal*, Vol. 134, Issue 657: 165-192.
- OECD (2023), *Health at a Glance 2023*.

DIMISSIONI DELLE LAVORATRICI ALLA NASCITA DI UN FIGLIO: QUALI EFFETTI SULLE IMPRESE?¹

Francesca Carta², Alessandra Casarico³, Marta De Philippis⁴, Salvatore Lattanzio⁵

Nonostante gli importanti progressi registrati nei decenni passati, la parità di genere nel mercato del lavoro è ancora lontana. La maternità comporta un costo lavorativo per le donne ovunque, anche nelle economie più all'avanguardia per l'uguaglianza di genere (Kleven et al., 2024): a seguito della nascita di un figlio le madri lavorano meno (in termini di ore o di settimane nell'anno) o lasciano la propria occupazione, con significative perdite di reddito che non si osservano per i padri. Le imprese reagiscono all'evento maternità? Queste, anticipando i comportamenti delle lavoratrici e il relativo costo atteso, potrebbero ridurre l'occupazione delle donne in età fertile, preferendo l'assunzione di uomini o di donne più anziane, oppure potrebbero offrire loro condizioni contrattuali peggiori.

Il presente contributo riassume i principali risultati di un progetto (Carta et al., 2024), svolto nell'ambito del programma Visitinps Scholars, che analizza l'impatto delle dimissioni delle donne, appena diventate madri, sulle politiche occupazionali delle imprese in Italia⁶. Considerando che nell'ordinamento italiano l'indennità di disoccupazione è riconosciuta alle madri nel primo anno di vita del figlio anche in caso di dimissioni volontarie (e non solo in caso di licenziamento), lo studio si concentra sull'entrata in vigore della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl; D. Lgs. n. 22 del 2015), che ha aumentato la durata del periodo di fruizione dell'indennità di disoccupazione.

¹ Le opinioni espresse sono personali e non impegnano in alcun modo la Banca d'Italia o il Sistema europeo di banche centrali.

² Francesca Carta (Banca d'Italia).

³ Alessandra Casarico (Università Bocconi).

⁴ Marta De Philippis (Banca d'Italia).

⁵ Salvatore Lattanzio (Banca d'Italia).

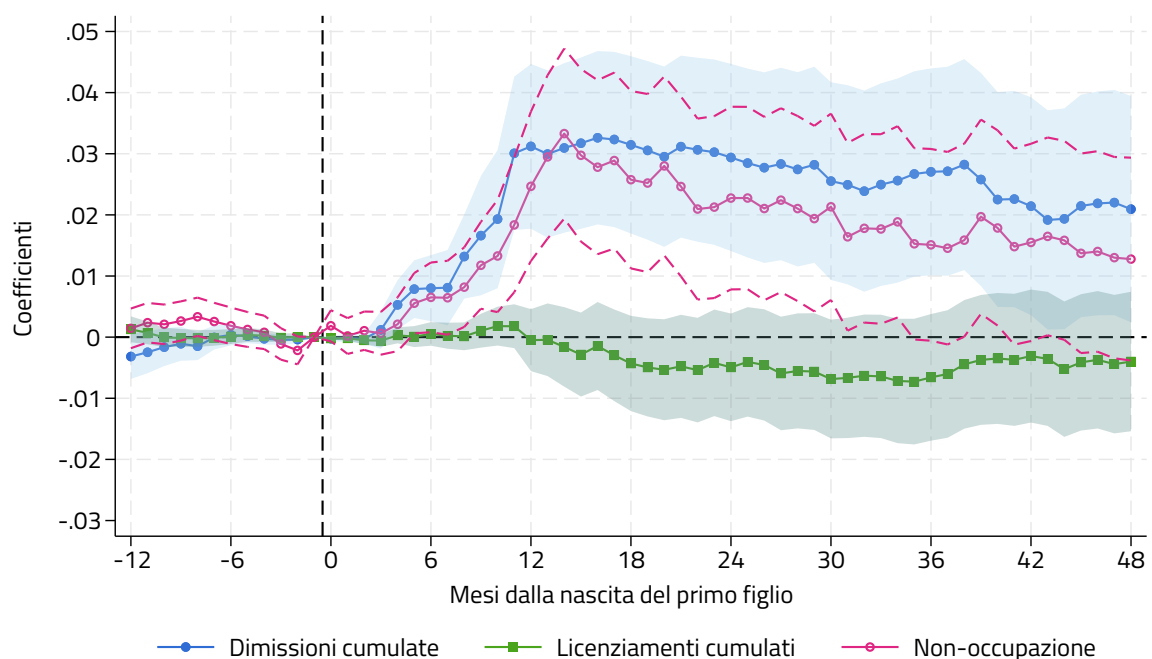
⁶ L'Italia rappresenta un caso particolarmente interessante da studiare poiché la cosiddetta "child penalty", ossia il costo associato alla nascita di un figlio, è elevato e deriva da variazioni dell'offerta di lavoro delle madri sia sul margine estensivo, ossia maggiori tassi di uscita dal mercato del lavoro dopo la nascita (De Philippis e Lo Bello, 2022), sia su quello intensivo, attraverso una riduzione del numero di ore e settimane lavorate per le donne che rimangono occupate (Casarico e Lattanzio, 2023).

Tale riforma potrebbe aver indotto più madri a dimettersi, offrendo un'opportunità per valutarne le ripercussioni a livello di impresa.

Il progetto si avvale dei dati amministrativi dell'INPS sull'universo dei lavoratori nel settore privato non agricolo, abbinati alle informazioni sulle imprese in cui essi sono occupati. L'analisi si concentra sulle aziende con meno di 35 dipendenti, per le quali i costi per la sostituzione dei lavoratori sono verosimilmente più elevati, e segue lavoratrici e imprese per 48 mesi dopo la nascita. L'approccio econometrico consiste nel confrontare imprese che occupano madri che, a seguito dell'introduzione della NASpl, hanno mostrato aumenti più o meno marcati nei tassi di dimissione dopo la nascita di un figlio.

Nel Grafico 1 si osserva che, dopo la riforma, le madri hanno tassi di dimissione e di non occupazione più elevati intorno alla nascita del primo figlio (rispettivamente di 2,1 e 1,3 punti percentuali), mentre non si registrano variazioni significative nel tasso di licenziamento delle madri.

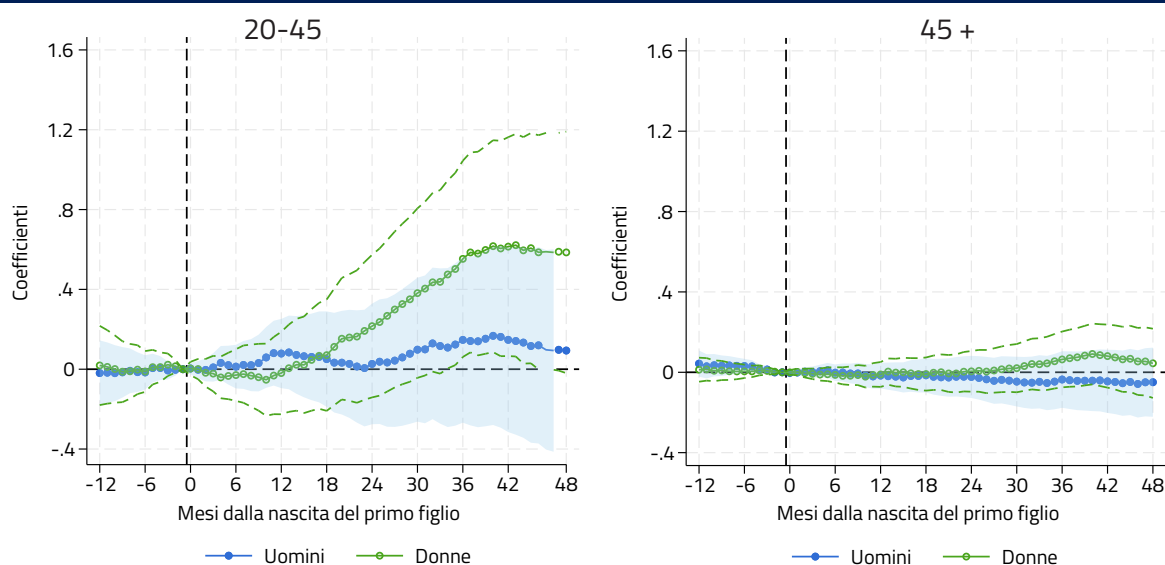
Grafico 1 - Tassi di dimissione, licenziamento e non occupazione



Nota: coefficienti ottenuti dalla stima di un modello dinamico di tipo event-study, con intervalli di confidenza al 95% ottenuti da errori standard clusterizzati a livello individuale. Ciascun punto rappresenta, ad ogni mese in prossimità della nascita del primo figlio (tra -12 e 48, escludendo il periodo -1, che quindi corrisponde allo 0), la differenza nei tassi di dimissione/licenziamento/non occupazione tra madri con diverso aumento della durata potenziale del sussidio di disoccupazione dovuto alla riforma, prima e dopo l'introduzione della NASpl.

Nelle imprese in cui crescono le dimissioni delle madri, il turnover - pari alla somma di assunzioni e cessazioni⁷ di posizioni lavorative alle dipendenze - aumenta significativamente solo tra le donne tra i 20 e i 45 anni (del 3,4 per cento; Grafico 2). L'espansione è trainata da una crescita delle assunzioni e, in misura lievemente inferiore, delle cessazioni.

Grafico 2 - Turnover cumulato per età e genere

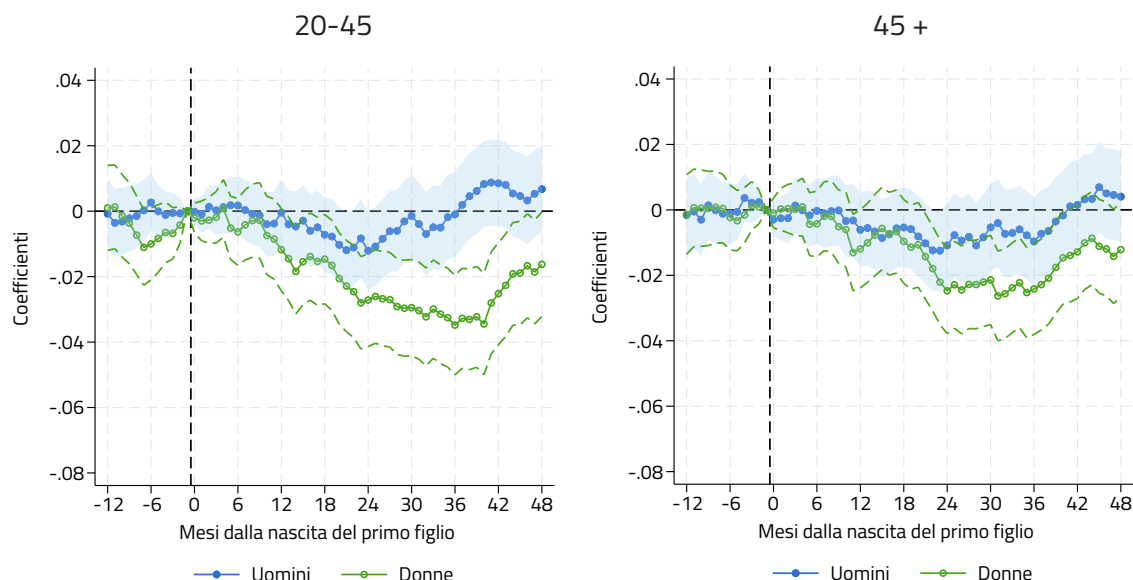


Nota: coefficienti ottenuti dalla stima di un modello dinamico di tipo event-study, con intervalli di confidenza al 95% ottenuti da errori standard clusterizzati a livello d'impresa. Ciascun punto rappresenta, ad ogni mese in prossimità della nascita del primo figlio (tra -12 e 48, escludendo il periodo -1, che quindi corrisponde allo 0), la variazione nel turnover (assunzioni più cessazioni) cumulate per età e per genere nelle imprese in cui sono occupate le donne con diverso aumento della durata potenziale del sussidio di disoccupazione dovuto alla riforma, prima e dopo l'introduzione della NASpl. Il turnover è calcolato escludendo la donna che diventa madre.

Per la sostituzione delle dipendenti che si dimettono, le aziende più colpite dalla riforma si rivolgono quindi al mercato del lavoro esterno piuttosto che a quello interno o alla riorganizzazione delle mansioni tra i lavoratori già in azienda. Nel farlo, le imprese preferiscono utilizzare contratti temporanei o comunque di breve durata: l'aumento del turnover si associa, infatti, a una riduzione permanente della quota di lavoratrici assunte con contratti a tempo indeterminato (Grafico 3). A quattro anni dalla nascita, le imprese più colpite dalla riforma non sembrano aver sostituito in modo permanente le madri dimissionarie, che neppure sono tornate al loro impiego. Ne risulterebbe una lieve riduzione, anche se non significativa, del numero di addette.

⁷ Dal saldo si escludono le madri che si dimettono, per cui si fa riferimento alle posizioni lavorative dei colleghi.

Grafico 3 - Quota di contratti a tempo indeterminato per età e genere



Nota: coefficienti ottenuti dalla stima di un modello dinamico di tipo event-study, con intervalli di confidenza al 95% ottenuti da errori standard clusterizzati a livello d'impresa. Ciascun punto rappresenta, ad ogni mese in prossimità della nascita del primo figlio (tra -12 e 48, escludendo il periodo -1, che quindi corrisponde allo 0), la variazione nella quota di posizioni a tempo indeterminato per età e per genere nelle imprese in cui sono occupate le donne con diverso aumento della durata potenziale del sussidio di disoccupazione dovuto alla riforma, prima e dopo l'introduzione della NASpl. La quota è calcolata escludendo la donna che diventa madre.

Tale evidenza potrebbe segnalare la volontà delle imprese di ottenere nuovamente il controllo sul momento della cessazione del rapporto di lavoro, attraverso l'utilizzo di contratti di durata inferiore. Ne conseguirebbe una minore qualità dei lavori offerti alle donne in età fertile, supportando l'ipotesi di discriminazione statistica nei loro confronti. Potrebbe, quindi, innescarsi un circolo vizioso in cui le donne, avendo meno opportunità di occupazione a tempo indeterminato, sarebbero più propense a uscire dal mercato del lavoro dopo la nascita del figlio.

Sebbene la previsione di un sussidio di disoccupazione per le madri che si dimettono miri a preservare il loro reddito in prossimità della nascita di un figlio, l'analisi suggerisce che potrebbero esserci ripercussioni negative sulla qualità delle loro opportunità lavorative.

Riferimenti

- Kleven H., Landais C., Leite-Mariante G. (2024), *The Child Penalty Atlas, The Review of Economic Studies*, rdae104.
- Carta F., Casarico A., De Philippis M., Lattanzio S. (2024), *Mom's Out: Employment after Childbirth and Firm-Level Responses, Temi di Discussione (Bank of Italy Working Papers) 1458*.
- Casarico A., Lattanzio S. (2023), *Behind the child penalty: understanding what contributes to the labour market costs of motherhood, Journal of Population Economics*, 36(3): 1489-1511.
- De Philippis M., Lo Bello S. (2022), *The Ins and Outs of the Gender Employment Gap: Assessing the Role of Fertility, Working paper*.

LA FINE DELLE TRAPPOLE PER TURISTI: L'IMPATTO DELLE RECENSIONI ONLINE SUL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ¹

Dante Donati²

Le piattaforme di recensione online stanno trasformando profondamente i mercati caratterizzati da asimmetrie informative, come quello della ristorazione. Quando la qualità di un prodotto o servizio è difficilmente osservabile prima del suo consumo, i livelli di qualità tendono a essere inferiori a quelli ottimali, generando inefficienze che penalizzano sia i consumatori sia le imprese. Le recensioni pubblicate online dagli utenti possono contribuire a correggere queste distorsioni, orientando la domanda verso opzioni di qualità più elevata e incentivando le imprese a migliorare le proprie offerte.

Questa ricerca analizza in che misura l'accesso facilitato alle piattaforme di recensione influenzi le decisioni dei consumatori e le scelte strategiche delle imprese in termini di qualità. L'attenzione si concentra sul settore della ristorazione nella provincia di Roma, un contesto ideale per indagare l'interazione tra informazione, consumatori, e qualità dei ristoranti. L'occasione di studio è fornita dall'abolizione delle tariffe di *roaming* nell'Unione europea, introdotta nel giugno 2017. Questa politica ha azzerato i costi per accedere ad internet per i turisti europei in viaggio verso altri paesi europei e, di conseguenza, ha reso più facile consultare e pubblicare recensioni su piattaforme come Tripadvisor. L'effetto informativo generato da questo cambiamento, seppur non mirato al settore della ristorazione, ha avuto implicazioni dirette e misurabili sulla struttura e sul funzionamento del mercato locale.

In primo luogo, la ricerca sviluppa un modello teorico in cui i consumatori, dotati di costi di ricerca eterogenei, effettuano scelte sequenziali per acquistare beni differenziati per qualità. Le imprese, a loro volta, scelgono il livello di qualità con cui competere, in un equilibrio in cui le informazioni disponibili giocano un ruolo chiave. Quando i costi di ricerca si riducono - ad esempio grazie a un migliore accesso alle recensioni - i consumatori tendono a concentrarsi su prodotti di qualità superiore. Que-

¹ Per un approfondimento sullo studio, si rinvia al seguente link <https://doi.org/10.1287/mksc.2023.0482>

² Dante Donati (Columbia Business School).

sto sposta la domanda verso le imprese più virtuose, costringendo le altre a investire per migliorarsi o ad abbandonare il mercato.

Dal punto di vista empirico, lo studio utilizza un dataset unico che combina informazioni mensili sull'intero storico delle recensioni Tripadvisor dei ristoranti romani con dati amministrativi dell'INPS su occupazione, salari, aperture e chiusure aziendali. La strategia di identificazione sfrutta una combinazione di variazione temporale - l'entrata in vigore della riforma del *roaming* - e variazione spaziale - la prossimità dei ristoranti a zone più o meno turistiche. Viene costruito un indicatore di "accessibilità turistica" che misura la probabilità che un turista trovi un ristorante sulla base della sua localizzazione e della rete stradale. Questo approccio consente di stimare l'effetto causale dell'aumento delle recensioni turistiche su performance e strategie aziendali.

I risultati principali confermano le previsioni teoriche: i ristoranti con valutazioni inizialmente più alte registrano incrementi significativi nei ricavi (fino al 6%) e nell'occupazione (10%). Questi effetti sono particolarmente forti per i ristoranti di alta qualità meno visibili ai turisti, indicando una complementarità tra le valutazioni online e le piattaforme di navigazione come Google Maps. Viceversa, i ristoranti con punteggi Tripadvisor inferiori tendono a uscire dal mercato o a migliorare la propria offerta. In quest'ultimo caso, l'investimento in qualità si manifesta soprattutto attraverso nuove assunzioni di personale più esperto e l'aumento dei salari. In media, la probabilità di assumere un lavoratore con esperienza precedente nel settore cresce del 9%, e i salari giornalieri aumentano di 1 euro nei ristoranti con recensioni più basse in precedenza. Anche la reputazione online riflette questi cambiamenti: le valutazioni medie su Tripadvisor migliorano per le imprese che investono nella qualità, in particolare quelle con punteggi inizialmente più bassi.

Le recensioni online hanno effetti importanti non solo sulle singole imprese, ma sull'intero settore. Secondo le stime riportate sopra, facilitare per tutti i consumatori l'accesso alle recensioni online ha portato a un aumento generale dei ricavi (+1,5%), dell'occupazione (+1,4%) e anche delle uscite delle "trappole per turisti" dal mercato (+0,4%). Questi numeri, anche se sembrano piccoli, spiegano una parte significativa della crescita osservata nel settore della ristorazione in Italia tra il 2016 e il 2019: circa il 12% dell'aumento dei ricavi e il 5% di quello dell'occupazione. L'aumento delle chiusure di attività, invece, è paragonabile a quasi un terzo di quello registrato nel primo anno della pandemia da COVID-19.

In sintesi, il lavoro evidenzia come un cambiamento regolatorio dell'Unione europea - l'eliminazione delle tariffe di *roaming* - pur non pensato specificamente per il settore della ristorazione, possa produrre effetti reali e misurabili sul funzionamento di un mercato caratterizzato da asimmetrie informative, con implicazioni rilevanti per le imprese e per il disegno delle politiche industriali e digitali. Dal punto di vista delle politiche pubbliche, lo studio suggerisce che strumenti informativi come le recensioni online possono rappresentare un complemento efficace, economico e scalabile ai metodi tradizionali di controllo e monitoraggio della qualità, come le ispezioni sanitarie. Per le imprese, in particolare nel settore dei servizi, la gestione della reputazione online diventa un elemento strategico, capace di influenzare direttamente la sopravvivenza, la crescita e la qualità dell'offerta. La ricerca mostra come una maggiore trasparenza informativa possa favorire una riallocazione efficiente delle risorse nel mercato, premiando le imprese più produttive e incentivando comportamenti virtuosi.

LA TRASPARENZA SUI SALARI DEI CEO E LA DISUGUAGLIANZA SALARIALE ALL'INTERNO DELL'IMPRESA

Agata Maida¹, Vincenzo Pezone²

Negli ultimi decenni, la retribuzione dei dirigenti delle grandi aziende è cresciuta in maniera notevole. In molti casi, gli amministratori delegati (CEO) di imprese quotate in borsa guadagnano centinaia di volte più dei dipendenti medi delle loro stesse aziende. Questo fenomeno, già segnalato da studi come quelli di Bell e Van Reenen (2019) e Gabaix e Landier (2008), ha suscitato un acceso dibattito pubblico e politico, poiché spesso percepito come uno degli emblemi dell'aumento delle disuguaglianze (Piketty e Saez, 2006).

Per cercare di contenere le reazioni negative dell'opinione pubblica e aumentare l'*accountability* aziendale, molti paesi hanno introdotto obblighi di trasparenza sulle retribuzioni dei top manager. Negli Stati Uniti, dal 2018, le aziende devono comunicare il rapporto tra la paga del CEO e il salario mediano dell'impresa. Un provvedimento simile è stato adottato anche nel Regno Unito nel 2019 per le aziende con più di 250 dipendenti (Cullen, 2024). Tuttavia, nonostante la diffusione di queste norme, i loro effetti sui salari dei lavoratori comuni restano ambigui.

Nel nostro lavoro, studiamo l'effetto di un obbligo di trasparenza sulla retribuzione degli amministratori delegati (CEO) e dei membri dei consigli di amministrazione, entrato in vigore in Italia nel 1998 per tutte le società quotate in borsa. Il contesto italiano è particolarmente interessante, sia perché si tratta di un Paese che ha adottato relativamente presto questa misura di trasparenza, sia perché possiamo combinare dati digitalizzati manualmente sulla composizione e retribuzione dei membri dei Consigli di Amministrazione (CdA) con i dati amministrativi dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) ottenendo un panel bilanciato di 85 imprese osservate per nove anni (dal 1994 al 2002). Il nostro campione include oltre 330.000 lavoratori, e oltre 1,4 milioni di osservazioni al livello di lavoratore-anno. Questo dataset ci offre un'opportunità unica per analizzare gli

¹ Agata Maida (Università degli Studi di Milano La Statale).

² Vincenzo Pezone (Universtà di Tilburg).

effetti della trasparenza salariale dei CEO sulla distribuzione dei salari all'interno delle imprese e per rispondere a delle domande chiave. Nello specifico, ci chiediamo se la pubblicizzazione delle remunerazioni dei CEO condizioni i salari degli altri lavoratori, e se l'effetto è eterogeneo, risultando in aumenti o diminuzioni della disuguaglianza salariale.

La nostra analisi sfrutta gli effetti del D.Lgs. n. 58 del 1998, anche noto come "legge Draghi", che richiede alle società quotate italiane di pubblicare ogni anno un rapporto dettagliato sulle remunerazioni dei membri del Consiglio di Amministrazione. Per ogni membro del CdA, il rapporto elenca compensi fissi, bonus, premi, azioni, *stock option* e ogni forma di remunerazione variabile, comprese le indennità percepite da società controllate o collegate.

Nel nostro design econometrico adottiamo un approccio noto in letteratura come "*difference-in-differences*". Il nostro "trattamento" è rappresentato dalla retribuzione del dirigente con il salario più alto (di solito il CEO) nel 1998, resa pubblica per la prima volta alla fine dell'anno fiscale (cioè all'inizio del 1999 per la maggior parte delle imprese). Esaminiamo quindi come evolvono i salari dei lavoratori a seguito della divulgazione della retribuzione del CEO, di fatto stimando l'"elasticità" dei salari dei dipendenti dell'impresa rispetto alla retribuzione del loro CEO.

1. L'evidenza empirica

I risultati dell'analisi econometrica riportati nella Tabella 1 mettono in evidenza come la nuova regolamentazione sulla trasparenza delle remunerazioni abbia avuto un effetto eterogeneo sui salari. In media, i salari dei dipendenti tendono a crescere leggermente quando la retribuzione del CEO risulta particolarmente elevata, ma l'effetto medio è contenuto: stimiamo un'elasticità del 3,6%, significativa al livello del 10%.

Il risultato più rilevante è che l'effetto della trasparenza non è uniforme lungo la distribuzione salariale. Le retribuzioni nei percentili più bassi non subiscono alcun effetto. Al contrario, i salari ai vertici della distribuzione, in particolare al 95° e 99° percentile, mostrano una risposta molto più marcata. Ad esempio, stimiamo un'elasticità pari 0,17 per le retribuzioni al 99° percentile. In altri termini, un aumento del 10% della retribuzione del top manager (resa pubblica per la prima volta nel bilancio d'impresa del 1998) porta a un aumento dei salari al 99° percentile dell'1,7%, il Grafico 1 mostra un'analisi dinamica, ovvero un "*event study*". È evidente che la relazione tra remunerazione del top management e salari emerge solo successivamente al passaggio della norma sulla trasparenza, escludendo il rischio che la nostra analisi stia catturando trend preesistenti.

Quando si considerano indicatori sintetici di disuguaglianza salariale (Tabella 2) - come le differenze logaritmiche tra i percentili della distribuzione dei salari (tra il 75° e il 25°, tra il 90° e il 10°, fino alla differenza tra il 99° e il 1°) - si osservano effetti crescenti man mano che si analizzano le code della distribuzione. In particolare, l'effetto è sempre positivo, anche se statisticamente significativo solo nel caso della differenza tra il 99° e il 1° percentile (coefficiente = 0.187, significativo all'1%). Stimiamo un effetto positivo anche sull'indice di Gini, pur con una stima meno precisa.

L'analisi di eterogeneità mostra che gli effetti non sono omogenei tra gruppi di lavoratori. Non emergono differenze sistematiche tra uomini e donne, suggerendo che la trasparenza, in questo contesto, non incide sulle differenze di genere. Al contrario, gli effetti sono molto più marcati per i dipendenti impiegati nella regione principale dell'impresa, ossia dove presumibilmente si trovano la sede legale e le funzioni centrali. Per questi lavoratori, l'aumento salariale medio è significativo, anche se comunque maggiore nelle code alte della distribuzione. Questo suggerisce un possibile vantaggio informativo o maggiore capacità di interazione con il management, che permette ai lavoratori geograficamente più vicini al vertice aziendale di ottenere più facilmente benefici dalla trasparenza.

Anche limitando l'analisi ai lavoratori *full time* o a quelli non classificati come dirigenti, i risultati rimangono simili: l'effetto della trasparenza delle retribuzioni del management si conferma concentrato nelle fasce alte della distribuzione dei salari, escludendo che esso sia spiegato da un cambiamento nella composizione della forza lavoro o dal numero di ore lavorate. Quando conduciamo un'analisi basata esclusivamente su lavoratori stabili ("*stayers*") - cioè già presenti prima dell'introduzione della normativa - continuiamo a trovare effetti significativi sui lavoratori ai vertici della distribuzione, suggerendo che l'effetto di trasparenza agisce principalmente attraverso un canale di negoziazione salariale, più che attraverso un meccanismo di selezione (*sorting*) di lavoratori più ambiziosi o produttivi.

2. Conclusioni

L'introduzione dell'obbligo di trasparenza sulle retribuzioni dei dirigenti, analizzato nel contesto italiano, fornisce un'occasione unica per valutarne gli effetti sulla distribuzione salariale all'interno delle imprese. I nostri risultati indicano che, sebbene in media l'effetto sia modesto, la trasparenza genera importanti effetti redistributivi, andando a incidere sui salari ai vertici della scala salariale. Le implicazioni per l'equità sono quindi ambivalenti: da un lato, la trasparenza può aumentare l'*accountability* del management e rafforzare il potere contrattuale di alcuni lavoratori; dall'altro, può anche amplificare le disuguaglianze esistenti, soprattutto se le opportunità di negoziazione non sono accessibili a tutta la forza lavoro.

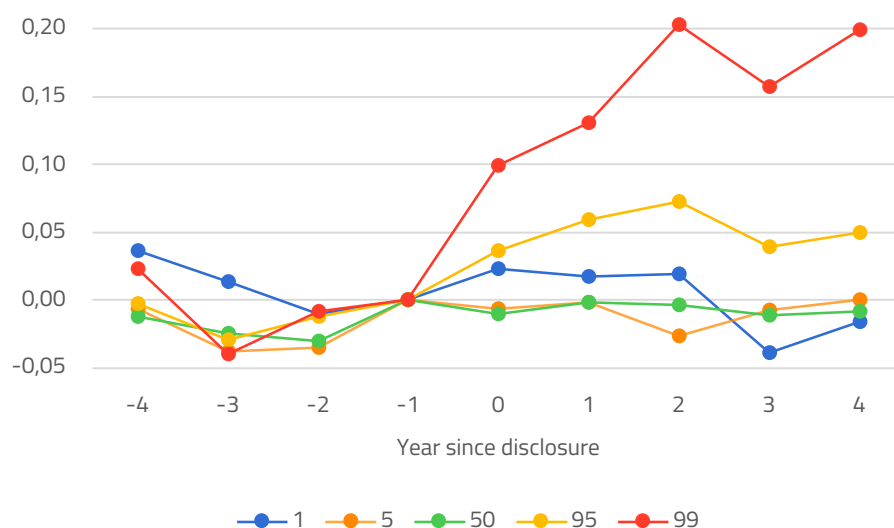
Infine, la nostra analisi suggerisce che le politiche di *disclosure*, pur nate con intenti di equità e controllo, possono avere effetti eterogenei e non lineari, richiedendo attenzione nella progettazione degli strumenti e nella valutazione delle conseguenze distribuzionali. L'efficacia redistributiva di tali strumenti non può quindi essere data per scontata e dovrebbe essere attentamente monitorata, soprattutto se si mira a ridurre le disuguaglianze e non ad accentuarle.

Riferimenti

- Bell B., Van Reenen J. (2019), *Top incomes and wage inequality: A review*, *American Economic Review*, 109(2): 51-80.
- Cullen Z. (2024), *Is Pay Transparency Good?*, *Journal of Economic Perspectives*, 38(1):153-80.
- Gabaix X., Landier A. (2008), *Why has CEO Pay Increased So Much?*, *The Quarterly Journal of Economics*, 123(1): 49-100.
- Piketty T., Saez E. (2003), *Income Inequality in the United States, 1913-1998*, *The Quarterly Journal of Economics*, 118(1): 1-41.

APPENDICE

Grafico 1 - Retribuzione dei CEO e salari: effetti su diversi percentili



Nota: il Grafico 1 presenta i coefficienti di regressione in cui le variabili dipendenti sono i logaritmi dei salari giornalieri ai percentili 1, 25, 50, 75 e 99. Il campione comprende le 85 imprese quotate in borsa per le quali è stato possibile ottenere la retribuzione dei dirigenti nel 1998 dai bilanci aziendali, e che sono state combinate con i dati dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) per gli anni 1994–2002. Tutte le regressioni includono effetti fissi di impresa e di settore-anno e le osservazioni sono ponderate per la dimensione dell'impresa, misurata dal numero di lavoratori. I coefficienti mostrati sono associati alle interazioni tra indicatori ("dummies") per ciascun anno moltiplicati per il logaritmo della retribuzione del CEO al 1998. Gli errori standard sono "clustered" a livello di impresa.

Tabella 1 - Trasparenza sui salari dei CEO e retribuzioni

Percentile	Mean	1st	5th	25th	50th	5th	95th	99th
(Standard Errors)	(0.019)	(0.024)	(0.023)	(0.023)	(0.026)	(0.018)	(0.025)	(0.060)
Observations	743	743	743	743	743	743	743	743
R-squared	0.964	0.942	0.960	0.980	0.979	0.964	0.957	0.858
Industry-Year FE	X	X	X	X	X	X	X	X
Firm FE	X	X	X	X	X	X	X	X

Nota: la Tabella 1 presenta regressioni in cui le variabili dipendenti sono, nella colonna 1, il logaritmo del salario giornaliero medio, e nelle colonne da 2 a 8, rispettivamente, il logaritmo dei salari giornalieri ai percentili 1, 5, 10, 25, 50, 75, 95 e 99. Post è una variabile dummy che assume valore 1 a partire dal 1998. Pay è il logaritmo della retribuzione del dirigente più pagato nel 1998. Il campione comprende le 85 imprese quotate per le quali è stato possibile ottenere la retribuzione dei dirigenti nel 1998 dai bilanci aziendali, e che sono state combinate con i dati dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) per gli anni 1994–2002. Tutte le regressioni includono effetti fissi d'impresa e di settore-anno, e le osservazioni sono ponderate in base alla dimensione dell'impresa, misurata dal numero di lavoratori. Gli errori standard, riportati tra parentesi, sono "clustered" a livello di impresa. *, ** e *** indicano una significatività statistica diversa da zero ai livelli del 10%, 5% e 1%, rispettivamente.

Tabella 2 - Trasparenza sui salari dei CEO e disuguaglianza salariale

Dep. Var.	75th – 25th	90th – 10th	95th – 5th	99th – 1st	Gini Coeff.
Post × Pay	0.015	0.040	0.047	0.187***	0.016*
	(0.019)	(0.040)	(0.035)	(0.067)	(0.008)
Observations	743	743	743	743	743
R ²	0.894	0.926	0.897	0.847	0.879
Industry-Year FE	X	X	X	X	X
Firm FE	X	X	X	X	X

*Nota: la Tabella 2 presenta regressioni in cui le variabili dipendenti sono, nelle colonne da 1 a 4, le differenze del logaritmo dei salari giornalieri medi misurati a diversi percentili della distribuzione salariale all'interno dell'impresa, indicati in cima a ciascuna colonna. Nella colonna 5, la variabile dipendente è il coefficiente di Gini. Post è una variabile dummy che assume valore 1 a partire dal 1998. Pay è il logaritmo della retribuzione del dirigente più pagato nel 1998. Il campione comprende le 85 imprese quotate per le quali è stato possibile ottenere la retribuzione dei dirigenti nel 1998 dai bilanci aziendali, e che sono state combinate con i dati dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) per gli anni 1994–2002. Tutte le regressioni includono effetti fissi d'impresa e di settore-anno, e le osservazioni sono ponderate in base alla dimensione dell'impresa, misurata dal numero di lavoratori. Gli errori standard, riportati tra parentesi, sono raggruppati a livello di impresa. *, ** e *** indicano una significatività statistica diversa da zero ai livelli del 10%, 5% e 1%, rispettivamente.*

IL RUOLO DELL'INVECCHIAMENTO DELLA FORZA LAVORO NELLA RIDUZIONE DEL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE¹

Jaime Arellano-Bover², Nicola Bianchi³, Salvatore Lattanzio⁴, Matteo Paradisi⁵

1. Due tendenze rilevanti nei mercati del lavoro delle economie avanzate

Tra la metà degli anni '70 e l'inizio degli anni 2000, il divario di genere nei salari e nella disoccupazione si è ridotto in gran parte delle economie avanzate, portando a un'importante diminuzione della disuguaglianza di reddito tra uomini e donne nel mercato del lavoro (Olivetti e Petrongolo, 2016; Blau e Kahn, 2017; Sahin e Albanesi, 2018). Tuttavia, questo processo ha subito un rallentamento all'inizio del XXI secolo, innescando un intenso dibattito sulle sue cause e potenziali conseguenze (England et al., 2020).

Allo stesso tempo, i lavoratori giovani hanno visto peggiorare le loro prospettive salariali rispetto ai colleghi più anziani: il divario retributivo tra generazioni si è ampliato (Rosolia e Torrini, 2007; Bianchi et al., 2023, Bianchi e Paradisi, 2024), le probabilità di promozione sono diminuite (Bianchi et al., 2023) e i guadagni complessivi lungo il ciclo di vita sono calati (Guvonen et al., 2022). In Arellano-Bover et al. (2025), colleghiamo queste due tendenze, dimostrando che il peggioramento delle carriere dei giovani è in parte correlato alla riduzione - e poi al rallentamento - del divario retributivo di genere.

2. Come l'invecchiamento della forza lavoro riduce il divario di genere

Il meccanismo principale che evidenziamo riguarda lo scarso avanzamento di carriera per i giovani

¹ Le opinioni espresse sono personali e non impegnano in alcun modo la Banca d'Italia o il Sistema europeo di banche centrali.

² Jaime Arellano-Bover (Università di Yale).

³ Nicola Bianchi (Northwestern Kellogg).

⁴ Salvatore Lattanzio (Banca d'Italia).

⁵ Matteo Paradisi (EIEF).

all'interno di molte imprese. L'invecchiamento della forza lavoro e l'innalzamento dell'età pensionabile fanno sì che i lavoratori più anziani occupino più a lungo ruoli di vertice, ostacolando la progressione dei giovani, dato che la gerarchia aziendale non si espande a sufficienza.

Questo "effetto imbuto" ha ricadute anche sul divario retributivo di genere: la maggiore permanenza dei lavoratori anziani nelle gerarchie aziendali ha influito più negativamente sugli uomini giovani rispetto alle donne giovani, poiché i primi occupavano con maggior frequenza le posizioni apicali negli anni '70, contribuendo così alla riduzione del divario salariale di genere. Sulla base delle predizioni di un modello teorico che incorpora gli elementi appena descritti e che collega divari intergenerazionali e di genere, abbiamo condotto le nostre analisi empiriche con dati sui lavoratori di Stati Uniti, Italia, Canada e Regno Unito.

3. Una riduzione guidata dalle coorti, non dall'età

Il divario di genere si è ridotto in tutti i paesi analizzati negli ultimi quarant'anni (triangoli rossi nel Grafico 1 per USA e Italia). Tuttavia, tale riduzione non si è verificata lungo il ciclo di vita di ogni coorte di nascita, bensì tra coorti successive (punti ombreggiati nel Grafico 1). Il recente rallentamento nella chiusura del divario ha coinciso con una frenata anche nella riduzione del gap tra coorti.

Per verificare l'ipotesi che l'invecchiamento della forza lavoro abbia favorito la diminuzione del divario tra coorti, abbiamo analizzato la posizione di giovani uomini e donne (a 25 anni) nella distribuzione salariale nel tempo (Grafico 2). La riduzione del divario all'ingresso nel mercato del lavoro - fino alla metà degli anni '90 - è principalmente ascrivibile ad un peggioramento nella posizione relativa degli uomini, più che ad un miglioramento in quella delle donne. Negli Stati Uniti, la posizione media degli uomini di 25 anni è scesa dal 50° al 40° percentile, mentre quella delle donne è rimasta pressoché stabile intorno al 33° percentile.

Grafico 1 - Divario di genere nel logaritmo delle retribuzioni settimanali per coorte di nascita

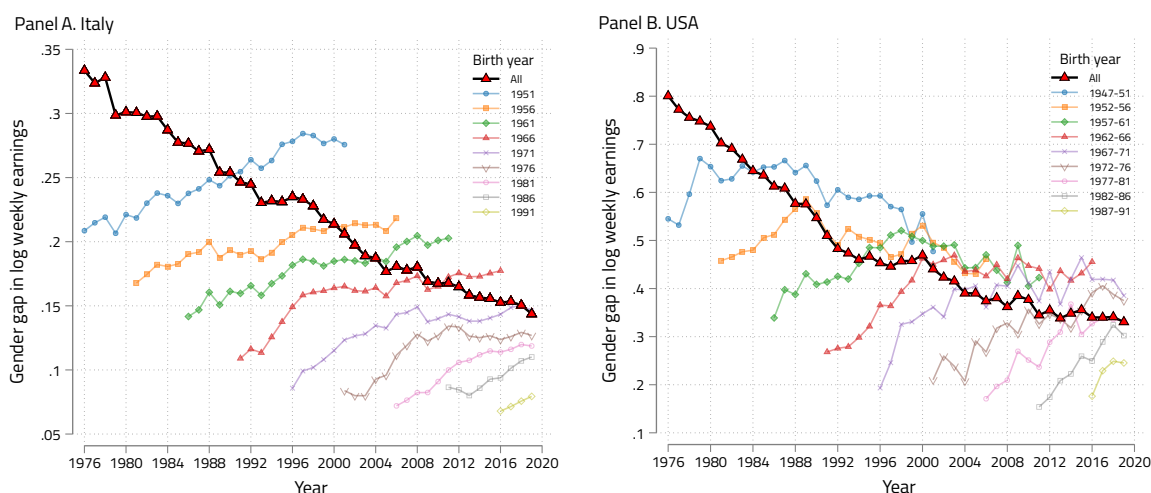
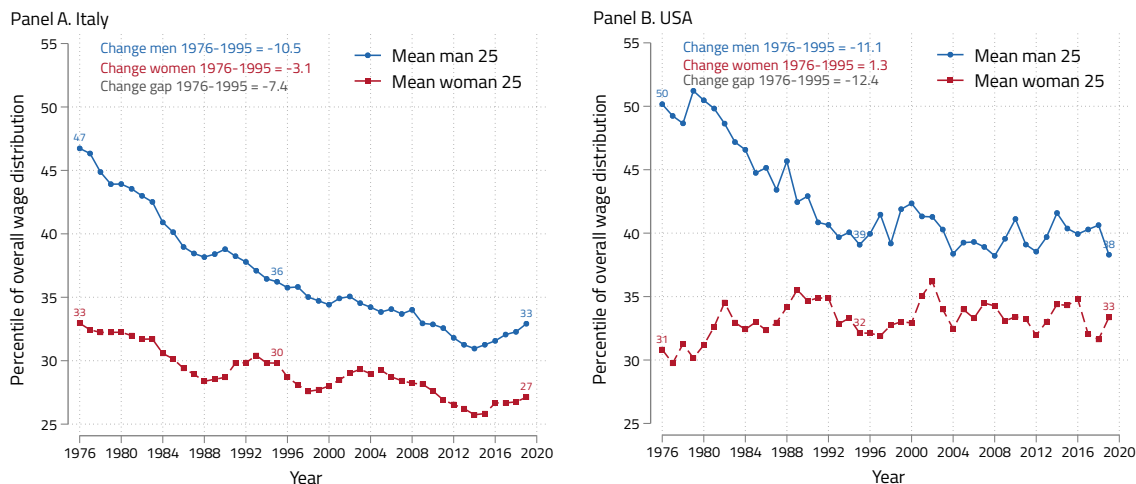


Grafico 2 - Percentile medio nella distribuzione complessiva delle retribuzioni settimanali di uomini e donne giovani



4. Uomini giovani sempre più esclusi dalle imprese ad alta remunerazione

Abbiamo analizzato poi la distribuzione dei giovani tra i diversi tipi di imprese. Studi precedenti (Bianchi e Paradisi, 2024) hanno mostrato che i lavoratori anziani si sono concentrati nelle imprese meglio retribuite. Il nostro lavoro evidenzia che, rispetto alle giovani donne, i giovani uomini hanno registrato un peggioramento più marcato nella loro posizione relativa in tutti i tipi di imprese, ma soprattutto in quelle ad alta remunerazione, nelle quali hanno anche ridotto la loro presenza nel tempo.

5. Il divario retributivo non è destinato a scomparire

Infine, dimostriamo che la riduzione del divario salariale negli ultimi vent'anni è principalmente dovuta al pensionamento di coorti con differenziali di genere elevati. Contrariamente alle previsioni basate sull'andamento aggregato, è improbabile che i salari medi di uomini e donne convergano nei prossimi decenni. In assenza di cambiamenti strutturali, il divario si stabilizzerà sui livelli osservati tra i nuovi entranti, che restano economicamente rilevanti.

Per spiegare perché il divario salariale all'ingresso non si sta più riducendo, abbiamo mostrato che una parte sostanziale del divario rimanente deriva dalla scelta dei percorsi universitari. Negli Stati Uniti, ad esempio, la differenza salariale all'ingresso attribuibile al tipo di laurea è rimasta stabile negli ultimi trent'anni, rappresentando circa il 63% del divario tra i laureati.

Di conseguenza, il nostro modello suggerisce che un ulteriore invecchiamento della forza lavoro non potrà contribuire alla chiusura del divario se le differenze tra giovani uomini e donne dipendono dalle scelte di istruzione compiute prima dell'ingresso nel mondo del lavoro.

6. Conclusioni

In conclusione, i nostri risultati mostrano che la convergenza salariale si è realizzata principalmente attraverso la sostituzione progressiva delle coorti nel mercato del lavoro. Inizialmente, è stata alimentata dalla riduzione del divario all'ingresso nel mercato del lavoro. Negli ultimi due decenni, invece, è dipesa esclusivamente dall'uscita dei lavoratori più anziani. Una parte rilevante della riduzione del divario tra i giovani fino agli anni '90 è riconducibile a un peggioramento, assoluto e relativo, nella condizione dei giovani lavoratori uomini.

Riferimenti

- Arellano-Bover J., Bianchi N., Lattanzio S., Paradisi M. (2025), *One Cohort at a Time: A New Perspective on the Declining Gender Pay Gap*, IZA Discussion Paper No. 17621.
- Bianchi N., Paradisi M. (2023), *Countries for Old Men: An Analysis of the Age Wage Gap*, NBER working paper 32340.
- Bianchi N., Bovini G., Li J., Paradisi M., Powell M. (2023), *Career Spillovers in Internal Labor Markets*, *Review of Economic Studies*, 90(4): 1800-1831.
- Blau F. D., Kahn L. M. (2017), *The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations*, *Journal of Economic Literature*, 55(3): 789-865.
- Carta F., De Philippis M., Rizzica L., Viviano E. (2023), *Tackling gender gaps in the Italian labour market: Evidence and policy implications*, VoxEU-CEPR.
- England P., Levine A., Mishel E. (2020), *Progress toward gender equality in the United States has slowed or stalled*, *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(13): 6990-6997.
- Guvenen F., Kaplan G., Song J., Weidner J. (2022), *Lifetime Earnings in the United States over Six Decades*, *American Economic Journal: Applied Economics*, 14(4): 446-79.
- Olivetti C., Petrongolo B. (2016), *The Evolution of Gender Gaps in Industrialized Countries*, *Annual Review of Economics*, 8(1): 405-434.
- Rosolia A., Torrini R. (2007), *The generation gap: relative earnings of young and old workers in Italy*, *Bank of Italy, Temi di discussione* 639.
- Sahin A., Albanesi S. (2018), *The gender unemployment gap*, *Review of Economic Dynamics*, 2018, vol. 30: 47-67.
- Sloane C. M., Hurst E. G., Black D. A. (2021), *College Majors, Occupations, and the Gender Wage Gap*, *Journal of Economic Perspectives*, 35(4): 223-248.

SISTEMI PENSIONISTICI E PROFILI SALARIALI INTERNI ALLE IMPRESE

Giuseppe Pio Dachille¹, Giacomo De Giorgi², Michele Pellizzari³, Luigi Pistaferri⁴

I sistemi pensionistici a carattere retributivo sono spesso caratterizzati dal maggiore peso degli ultimi periodi contributivi nel computo della prestazione pensionistica. Ciò crea un'importante distorsione: la tendenza dei lavoratori a modificare i propri percorsi retributivi con l'obiettivo di massimizzare il valore della pensione futura, quindi una chiara "manipolazione" dei salari verso gli ultimi periodi contributivi, quelli rilevanti ai fini pensionistici. La nostra analisi si concentra su tre aspetti principali: (i) la modellizzazione teorica degli incentivi alla manipolazione, (ii) l'analisi delle sue manifestazioni empiriche e (iii) il calcolo delle sue implicazioni finanziarie.

Partendo da un semplice modello sulle scelte di consumo nel ciclo di vita, il lavoratore decide il proprio profilo di consumo ottimale nel tempo, tenendo conto delle regole di calcolo della pensione. Nel sistema contributivo, in cui la pensione dipende dai contributi versati lungo l'intera carriera, non sussiste alcun vantaggio specifico nell'aumentare i salari in prossimità del pensionamento. In questo scenario, il lavoratore tende a mantenere un profilo retributivo stabile o legato alla propria produttività, e la pensione riflette fedelmente la storia lavorativa complessiva.

Nel sistema retributivo, in cui la pensione è calcolata sulla base delle ultime retribuzioni, esiste un incentivo esplicito a concentrare gli aumenti salariali nelle fasi finali della carriera. La manipolazione, intesa come salari maggiori in prossimità della pensione, consente di aumentare l'importo della prestazione pensionistica a parità di contributi versati. Questa strategia, pur non alterando il valore attuale netto del pacchetto retributivo per l'impresa, genera un onere aggiuntivo per la collettività attraverso un aumento della spesa previdenziale.

¹ Giuseppe Dachille (INPS, Direzione centrale Studi e Ricerche).

² Giacomo De Giorgi (Università di Ginevra).

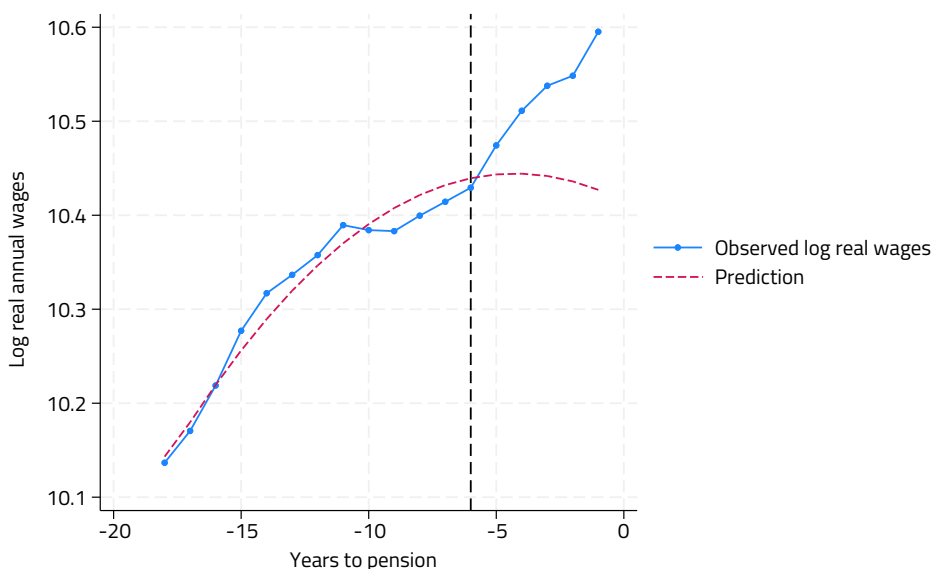
³ Michele Pellizzari (Università di Ginevra).

⁴ Luigi Pistaferri (Università di Stanford).

Nel modello, in assenza di indebitamento e soddisfacendo i vincoli di bilancio intertemporali, la scelta ottimale per un lavoratore sotto regime retributivo prevede una crescita salariale artificiale negli ultimi anni, che comporta un consumo più elevato in pensione grazie alla pensione stessa. Tale strategia è incentivata dalla struttura del sistema ed è compatibile con un equilibrio di mercato in cui anche le imprese possono beneficiare, in parte, del surplus generato dalla manipolazione dei profili salariali.

Il Grafico 1 fornisce una rappresentazione visiva della manipolazione. Il Grafico mostra l'evoluzione dei salari reali nei venti anni che precedono la pensione per i lavoratori per cui vigeva il sistema retributivo puro (pre "riforma Amato" del 1992). La curva osservata dei (log) salari reali nei dati mostra una marcata crescita negli ultimi 5 anni di lavoro, a destra della linea tratteggiata, chiaramente diversi dal profilo teorico atteso in assenza di manipolazione (curva denominata "*prediction*"). Questo scostamento tra salari reali osservati e quelli predetti, da un semplice modello che lega salari ed esperienza potenziale, compare soltanto negli ultimi 5 anni, quelli rilevanti per i benefici pensionistici. Questo scostamento rappresenta una prima evidenza descrittiva dell'effetto distorsivo esercitato dalle regole del sistema retributivo: l'incentivo a rialzare il salario finale induce una deviazione significativa dal comportamento retributivo teoricamente ottimale.

Grafico 1 - Profili salariali teorici ed empirici prima del pensionamento per lavoratori sotto regime retributivo



Per confermare i nostri risultati teorici e l'evidenza descrittiva del Grafico, proponiamo un'analisi empirica dettagliata basata su dati INPS tratti dagli archivi amministrativi, con particolare attenzione ai lavoratori del settore privato maschile. L'elemento chiave dell'identificazione empirica è rappresentato dai licenziamenti collettivi (*mass layoffs*), utilizzati come shock esogeni che interrompono il normale percorso lavorativo e consentono di osservare in modo credibile le scelte successive in materia retributiva.

Un primo risultato riguarda l'andamento dei salari dopo un evento di separazione lavorativa. L'analisi mostra chiaramente che la crescita salariale nei nuovi impieghi è negativamente correlata alla distanza dalla pensione: quanto più la separazione avviene in prossimità del pensionamento, tanto maggiore sarà l'incremento salariale medio nel nuovo lavoro. Questo fenomeno è attribuibile al fatto che una separazione che avviene in prossimità della pensione comporta per il lavoratore una maggior perdita di reddito pensionistico e, per rimediare a tale perdita, il lavoratore tenterà di manipolare il profilo salariale ancora di più nel nuovo lavoro rispetto al precedente.

Il secondo risultato riguarda il legame tra l'importo della pensione futura e l'età di inizio dell'ultimo lavoro prima del pensionamento. Per lo stesso meccanismo descritto in precedenza, una separazione che avviene in prossimità del pensionamento comporta una perdita di reddito pensionistico che il lavoratore tenta di compensare con una maggiore manipolazione del profilo salariale nell'ultimo impiego. Ciononostante, non è mai possibile recuperare interamente la perdita prodotta dalla separazione e, poiché tale perdita è maggiore quando il nuovo lavoro inizia più tardi, la pensione sarà inferiore per quei lavoratori che iniziano l'ultimo impiego più a ridosso del pensionamento.

Particolarmente rilevante è il terzo contributo dello studio, che consiste nella stima della quota del surplus derivante dalla manipolazione salariale di cui si appropria il datore di lavoro. Le stime mostrano che, in media, questa quota è pari a circa 0,18, il che implica che l'82% del surplus derivante dalla manipolazione viene acquisito dal lavoratore. Questo rapporto di condivisione varia però in funzione di diverse caratteristiche del mercato del lavoro. I dati indicano che la quota di surplus a favore del lavoratore aumenta inizialmente con la dimensione dell'impresa, per poi decrescere oltre una certa soglia. Inoltre, essa cresce in mercati locali con alti tassi di occupazione, mentre diminuisce nelle regioni caratterizzate da maggiore sviluppo finanziario, suggerendo che l'accesso al credito possa ridurre la necessità (e la possibilità) di manipolare il salario in chiave previdenziale.

Infine, lo studio calcola l'impatto complessivo di questa manipolazione sul bilancio pubblico. Basandosi sulle stime dei parametri del modello e sulla durata media tra separazione e pensionamento (circa 12 anni), l'extra spesa per lo Stato si attesta tra il 40% e il 60% rispetto allo scenario privo di manipolazione. Questa rendita, estratta in modo congiunto da imprese e lavoratori, rappresenta un onere nascosto e strutturale del sistema retributivo.

In conclusione, il rapporto mostra come le regole del sistema previdenziale influenzino non solo l'ammontare delle pensioni, ma anche i comportamenti retributivi e contrattuali delle parti coinvolte. La manipolazione del salario finale non è il frutto di comportamenti individuali opportunistici, ma il risultato sistemico di incentivi incorporati nella struttura del sistema retributivo. La transizione verso il sistema contributivo ha il potenziale per ridurre queste distorsioni, promuovendo un legame più trasparente e lineare tra contribuzione e prestazione. Tuttavia, l'ampia eredità di posizioni lavorative maturate sotto il sistema retributivo rende ancora oggi attuale e rilevante la questione della manipolazione retributiva. La consapevolezza di questi meccanismi rappresenta un passaggio fondamentale per qualunque riforma volta a migliorare l'efficienza, la sostenibilità e l'equità del sistema pensionistico italiano.

CONCENTRAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO, VARIABILI SALARIALI E DISUGUAGLIANZA: UN APPROCCIO DINAMICO

Francesco Bloise¹, Paolo Naticchioni², Michele Raitano³

1. Introduzione

Una letteratura in rapida espansione collega la concentrazione del mercato del lavoro (CML) - il grado in cui un ristretto numero di datori di lavoro copre l'occupazione locale - a livelli retributivi più bassi. Le stime spaziano da elasticità di circa -0,02 in diversi paesi europei (Bassanini et al., 2024) a circa -0,13 per gli studi che guardano i salari negli Stati Uniti (Azar et al., 2022). Tuttavia i risultati rimangono eterogenei perché gli studi differiscono (i) nella misura della retribuzione e (ii) nell'attenzione alla dinamica temporale.

Utilizzando dati longitudinali *employer-employees* per l'intero settore privato italiano (2005-2018), in questo lavoro contribuiamo alla letteratura guardando a due aspetti. Primo, consideriamo come variabile di riferimento sia i redditi da lavoro annuali, sia i salari settimanali *full time equivalent* (FTE), un indicatore di produttività del lavoro, considerando un unico dataset e uno stesso disegno empirico. Secondo, seguiamo gli esiti sui mercati del lavoro locali fino a cinque anni dopo uno shock di concentrazione, un intervallo sufficiente perché i contratti collettivi nazionali vincolanti e le rigide norme di licenziamento italiane producano effetti.

I nostri risultati principali sono interessanti: un anno dopo uno shock dell'indice di concentrazione di mercato Herfindahl-Hirschman (HHI), le elasticità dei redditi annuali e dei salari unitari sono simili (-3% / -2%), ma a cinque anni l'elasticità dei redditi cresce a -10%, mentre quella dei salari si limita a raddoppiare. Il divario è guidato da aggiustamenti al margine intensivo - meno settimane lavorate e un passaggio verso impieghi temporanei o *part time* - che riducono molto di più i redditi annui che

¹ Francesco Bloise (Sapienza Università di Roma).

² Paolo Naticchioni (Università di Roma Tre).

³ Michele Raitano (Sapienza Università di Roma).

i salari unitari. La CML allarga inoltre la disuguaglianza, soprattutto trascinando verso il basso le remunerazioni al 10° percentile.

2. Dati e misura di concentrazione

La nostra unità di osservazione è ottenuta incrociando i 611 sistemi locali del lavoro (SLL) di ISTAT e i 21 settori NACE-Rev.1, ottenendo 12.831 "celle" definite in modo coerente. Le informazioni sulle nostre celle sono ottenute usando gli archivi UNIEMENS per ogni lavoratore del settore privato.

Per ogni cella-anno calcoliamo:

$$HHI_{jt} = \sum_f s_{fjt}^2,$$

dove s_{fjt} è la quota di occupazione della impresa f . A livello nazionale, l'HHI ponderato per l'occupazione è cresciuto di circa il 25% tra il 2005 e il 2018, trainato dai servizi e dalle aree remote. Le variabili di outcome considerate nelle stime includono il log del reddito medio annuo, il log del salario medio FTE, le settimane lavorate, le quote di contratti a termine e *part time*, la *Mean Log Deviation* (MLD) di redditi e salari, e il 10°, 50° e 90° percentile di entrambe le misure di remunerazione.

3. Strategia empirica

Stimiamo le risposte agli impulsi usando un approccio *Local Projections Instrumental Variables* (LPIV; Jordà, 2005). Il regressore endogeno è il log dell'HHI; lo strumento è la media *leave-one-out* del log HHI, pesata per la distanza, per lo stesso settore negli altri SLL:

$$\log(\overline{HHI}_{it}^{-a}) = \log\left(\frac{\sum_{z \neq a} HHI_{zit} Emp_{zit} \sqrt{Dist_{zi}}}{\sum_{z \neq a} Emp_{zit} \sqrt{Dist_{zi}}}\right).$$

All'orizzonte $h \in \{1, \dots, 5\}$ stimiamo

$$y_{j,t+h} = \beta_h \log HHI_{jt} + \sum_{l=0}^1 \rho_l y_{j,t-l} + \delta_j + \omega_{it} + \tau_{at} + \varepsilon_{j,t+h},$$

con effetti fissi di cella, industria-anno e SLL-anno. Inserendo i *lag* della variabile di *outcome*, assorbiamo i trend pre-esistenti nella dinamica delle variabili di *outcome* nel SLL. Per far fronte al ben noto problema del *Nickell bias*, che si verifica quando in un contesto panel a effetti fissi si considerano i *lag* della variabile *outcome* come regressore, usiamo lo stimatore "*debiased fixed effects*" recentemente proposto da Chen et al. (2019). Diversi *robustness check* che utilizzano strumenti alternativi e variabili di controllo basate su dati di bilancio delle imprese nel mercato del lavoro locale producono risultati simili.

4. Risultati

Livelli retributivi. Il Grafico 1a mostra le elasticità del reddito da lavoro annuale e del salario settimanale FTE ottenute sulla base delle stime LP. In $t + 1$ le due stime sono indistinguibili da un punto di vista statistico. In seguito entrambi i coefficienti aumentano, ma in $t + 5$ l'effetto sui redditi (-9,7%) sovrasta quello sui salari (-4,4%).

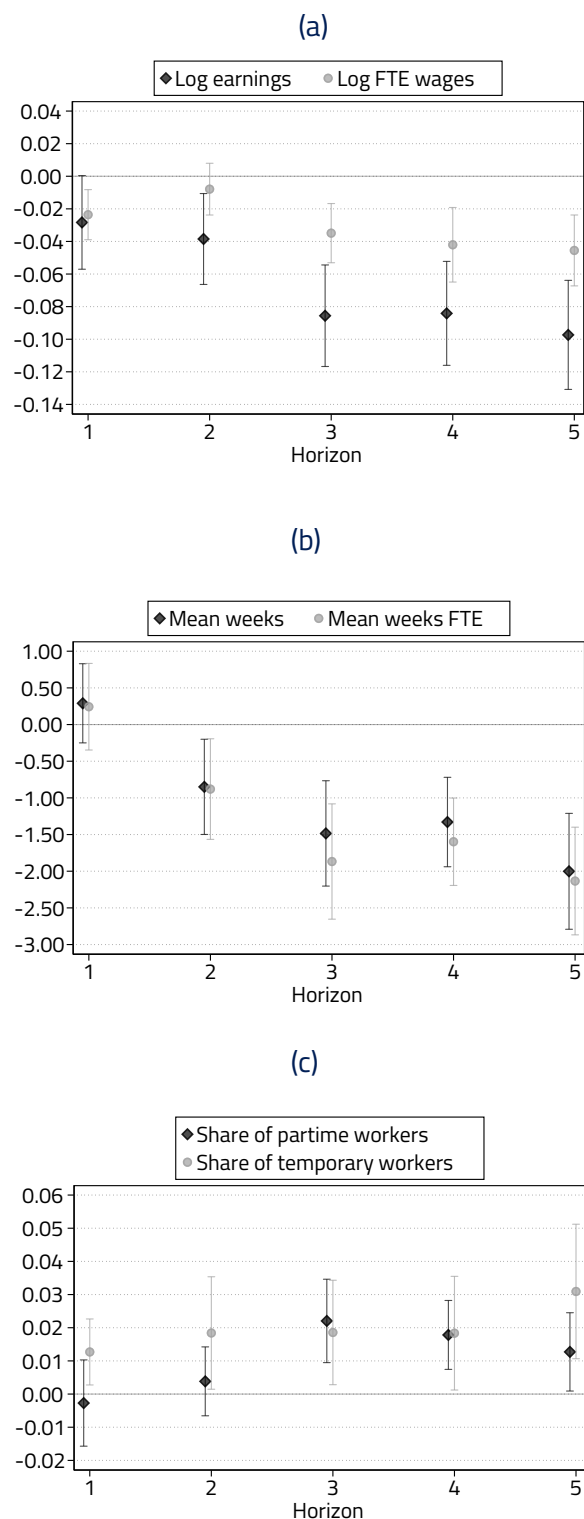
Canali di aggiustamento. Il Grafico 1b mostra che le settimane lavorate medie in un anno diminuiscono di 2, a cinque anni dallo shock. Il Grafico 1c indica aumenti di 3 punti percentuali nella quota di contratti a termine e di 1,2 punti percentuali in quella *part time* (incrementi relativi del 17,5% e 6,6%). Questi cambiamenti al margine intensivo spiegano perchè i redditi, che dipendono dalle settimane lavorate, si erodono più rapidamente dei salari.

Disuguaglianza. L'MLD dei redditi cresce costantemente fino a +16% al terzo anno e si stabilizza (Grafico 2a), mentre l'MLD dei salari si assesta a +10%. L'analisi per percentile mostra il 10° percentile dei redditi crollare di quasi il 30% dal secondo anno in poi; la mediana cala di circa il 12% e il 90° percentile del 5% (Grafico 2b). Gli impatti sui salari sono più contenuti ma ancora sbilanciati verso il basso (Grafico 2c).

5. Conclusioni

Utilizzando dati dell'universo italiano e un disegno IV dinamico, mostriamo che (i) la concentrazione del mercato del lavoro riduce i redditi più dei salari perchè le imprese riducono le settimane lavorate e spostano i contratti verso forme a termine o *part time* e (ii) questi effetti si accumulano lentamente nell'ambito del sistema di contrattazione collettiva italiano. Ignorare la dinamica sottostima, quindi, il potere di monopsonio e concentrarsi solo sui salari orari trascura la maggior parte delle perdite di benessere dei lavoratori. Poiché l'onere ricade in modo sproporzionato sui lavoratori meno pagati, la CML è un fattore importante della crescita della disuguaglianza. Le politiche contro il monopsonio dovrebbero prestare particolare attenzione alle condizioni retributive dei lavoratori a bassa qualifica.

Grafico 1 - Effetti di uno shock del log-HHI



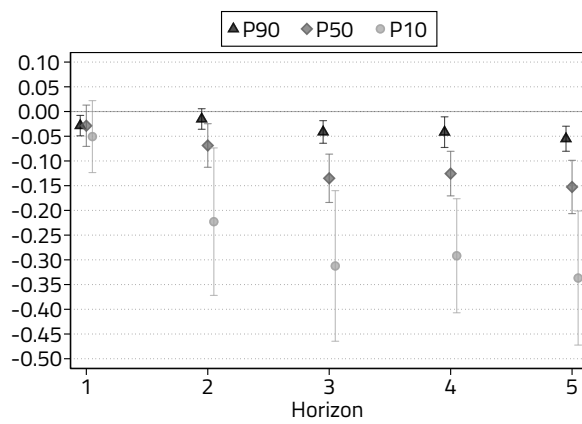
Nota: le stime LP sono ottenute con un approccio IV e il metodo a effetti fissi "debiased" con intervalli di confidenza al 90%. Le regressioni sono pesate per l'occupazione. Errori standard clusterizzati a livello di mercato del lavoro locale.

Grafico 2 - Effetto del log HHI sulla disuguaglianza

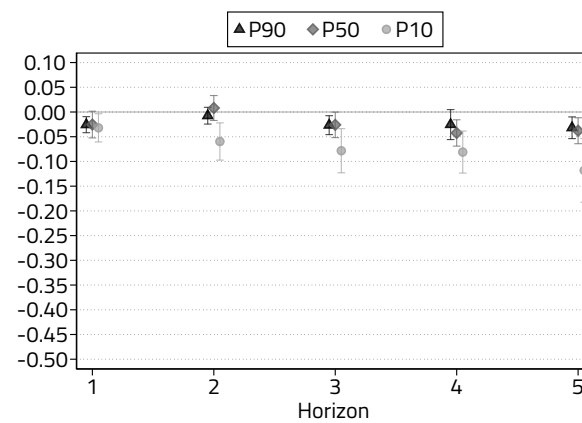
(a) L'effetto del log HHI sulla disuguaglianza



(b) L'effetto del log HHI lungo la distribuzione dei redditi



(c) L'effetto del log HHI lungo la distribuzione dei salari



Nota: le stime LP sono ottenute con un approccio IV e il metodo a effetti fissi "debiased" con intervalli di confidenza al 90%. Le regressioni sono pesate per l'occupazione. Errori standard clusterizzati a livello di mercato del lavoro locale.

Riferimenti

- Azar J., Marinescu I., Steinbaum M. (2022), *Labor market concentration*, *Journal of Human Resources* 57 (5): S167-S199.
- Bassanini A., Bovini G., Caroli E., Ferrando J. C., Cingano F., Falco P., Felgueroso F., Jansen M., Martins P. S., Melo A., et al. (2024), *Labor market concentration, wages and job security in Europe*, *Journal of Human Resources*.
- Chen S., Chernozhukov V., Fernández-Val I. (2019), *Mastering panel metrics: causal impact of democracy on growth*, *AEA Papers and Proceedings* 109: 77-82.
- Jordà Ò. (2005), *Estimation and inference of impulse responses by local projections*, *American economic review* 95 (1): 161-182.

DINAMICHE DI CARRIERA DI LUNGO PERIODO E MONTANTI ACCUMULATI NEL SISTEMA PENSIONISTICO CONTRIBUTIVO IN ITALIA: EVIDENZE EMPIRICHE E IMPLICAZIONI DI POLICY

Michele Raitano¹, Francesca Subioli²

Quando si parla di lavoratori poveri e bassi salari ci si riferisce, solitamente, all'osservazione di quanti in un anno ottengono retribuzioni particolarmente limitate (o non ne ottengono per nulla se disoccupati involontari). Guardare a un unico anno non offre, però, un punto di osservazione esauritivo in paesi come l'Italia in cui livelli retributivi e disuguaglianze salariali appaiono persistenti e, dunque, chi guadagna poco in un anno potrebbe rimanere a lungo in una condizione svantaggiata. Al di là degli effetti negativi sul tenore di vita corrente, salari persistentemente bassi causano un'accumulazione limitata di contributi a fini pensionistici e ciò è tanto più grave in Italia dove, come noto, gli entrati in attività dal 1996 in poi riceveranno una pensione interamente calcolata mediante la formula contributiva, ovvero in proporzione a quanti contributi si sono versati lungo l'intera carriera.

Ma quanti sono i lavoratori che - nel contributivo - hanno finora versato un ammontare limitato di contributi e rischiano, pertanto, di ricevere al pensionamento una prestazione di importo particolarmente limitato qualora la loro vita lavorativa non dovesse evolvere positivamente nei prossimi anni?

Per rispondere a questa domanda, facendo uso di un ampio campione (che copre il 15% dell'universo degli occupati, inclusi anche gli autonomi) degli Estratti Conto Contributivi, in questo progetto si guarda alle dinamiche di carriera delle coorti di individui entrate in attività dal 1996 in poi e si indaga sia come una serie di rischi relativi alle carriere lavorative stiano evolvendo fra coorti, sia quanti, all'interno di ciascuna coorte, sono caratterizzati da frequenti periodi di non lavoro e da una limitata accumulazione contributiva.

¹ Michele Raitano (Sapienza Università di Roma).

² Francesca Subioli (Università di Roma Tre).

La fragilità della carriera viene valutata guardando alla distribuzione di due indicatori principali:

- la quota di settimane di contribuzione (da lavoro o figurativa) rispetto a quelle potenziali (ad esempio, 520 in un orizzonte decennale), dove le settimane di lavoro sono espresse anche in unità di lavoro *full time equivalent* (FTE);
- il montante contributivo accumulato al termine di ogni anno, valutato, in termini relativi, rispetto a quello che - nello stesso orizzonte temporale - avrebbe accumulato un individuo rappresentativo sempre occupato come dipendente e con salario annuo pari, in due differenti scenari, alla retribuzione lorda mediana dell'anno di riferimento (pari attualmente a circa 20.000 euro) o alla retribuzione lorda mediana dei soli dipendenti occupati a tempo pieno per l'intero anno (pari attualmente a circa 30.000 euro).

Dei due indicatori si guarda, per ogni coorte, sia al valore medio al termine di ogni anno successivo a quello di ingresso in attività, sia alla quota di persone con "carriere povere" - ovvero all'incidenza, all'interno di ciascuna coorte, del rischio di versare contributi per meno del 60% del tempo potenziale e di aver accumulato meno del 60% dell'accumulazione del "dipendente mediano rappresentativo" - sia alla disuguaglianza di settimane di lavoro e montante cumulato.

Il nostro periodo di osservazione va dal 1996 al 2021. Prendiamo in considerazione le coorti di entrata dal 1996 al 2011, che possono, dunque, essere seguite per un massimo di 25 anni e un minimo di 10 anni successivi a quello di ingresso.

Le analisi guardano all'evoluzione dei vari indicatori per anno di distanza dall'entrata in attività e per coorte, distinguendo gli individui per genere, forma contrattuale prevalente (dipendente privato, pubblico, parasubordinato e autonomo), età all'ingresso in attività (che può fungere da *proxy* dell'istruzione, non rilevata negli archivi a nostra disposizione).

Una serie di scenari di simulazione ottenuti modificando il tasso di crescita del PIL (ovvero, il tasso di rendimento applicato sui contributi versati), introducendo un pavimento ai salari unitari e attenuando i rischi di impiego a tempo parziale e di buchi contributivi ci consente inoltre di valutare l'importanza relativa dei vari fattori dai quali può discendere una limitata accumulazione contributiva.

Di seguito, si presentano alcune evidenze principali, relative a 4 specifiche coorti (1996, 2001, 2006 e 2011), distinte per genere ed osservate dal loro ingresso fino al 2021. Il Grafico 1 mostra la quota di uomini e donne "a bassa intensità di lavoro", ovvero con settimane di lavoro FTE o di contribuzione figurativa - cumulate nel periodo osservato - inferiori al 60% del potenziale, mentre il Grafico 2 mostra la quota di uomini e donne "a bassa accumulazione contributiva", ovvero con un montante inferiore a quello di una persona con un salario reale grossomodo costante e intorno ai 20.000 euro lordi annui.

Entrambi gli indicatori mostrano valori relativamente migliori per gli uomini che per le donne, confermando l'esistenza di ampi divari di genere anche quando si guarda a indicatori pluriennali della carriera individuale. La quota di individui a "bassa intensità di lavoro" o a "bassa accumulazione con-

tributiva” appare elevata e, a parità di distanza dall’anno di ingresso in attività, cresce fra le coorti più giovani. La diffusione dei rischi del mercato del lavoro si riduce con l’avanzare della carriera, ma si stabilizza da un certo punto in poi, a segnale di una certa persistenza delle dinamiche di carriera individuale, una volta superata la fase iniziale.

Sintetizzando, guardando, ad esempio, alla coorte 2001, si osserva che, dopo 20 anni dall’ingresso, circa il 30% dei lavoratori e il 40% delle lavoratrici ha complessivamente lavorato o versato contributi figurativi per non più del 60% del tempo potenziale a disposizione. Similmente, circa il 30% degli uomini e il 40% delle donne della coorte 2001 al termine dei primi 20 anni di attività ha accumulato meno del 60% dell’accumulazione figurativa di un dipendente rappresentativo a salario medio basso e rischia, dunque, di ricevere una pensione di importo limitato laddove la carriera non dovesse evolvere positivamente negli anni a venire.

Grafico 1 - Quota di individui “poveri” in termini di periodi di contribuzione

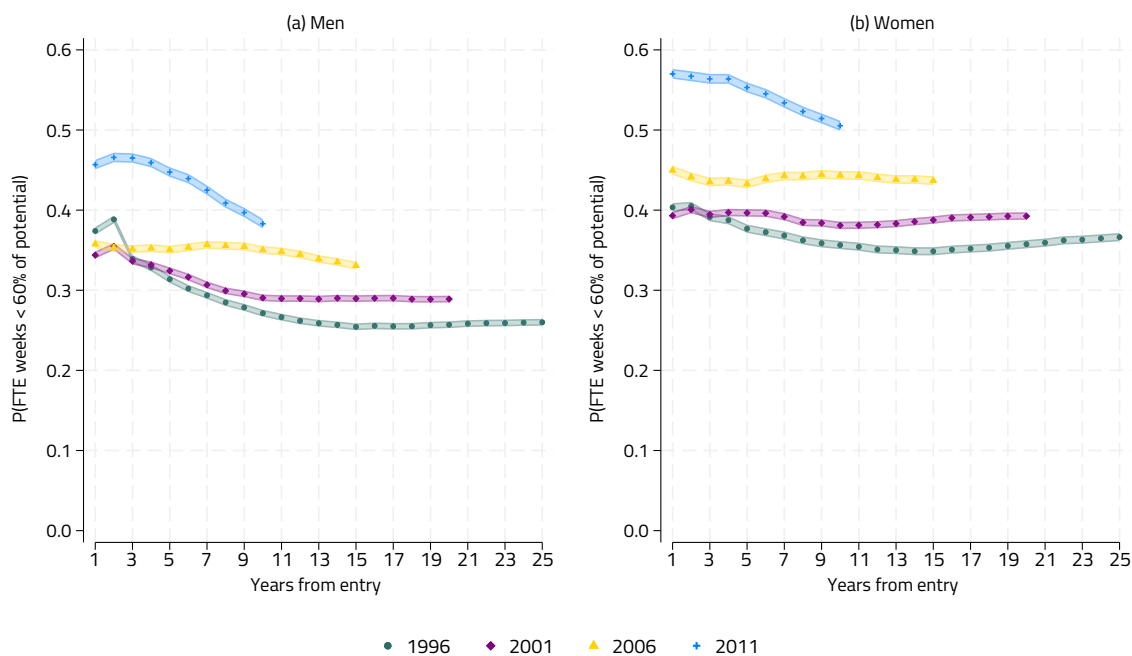
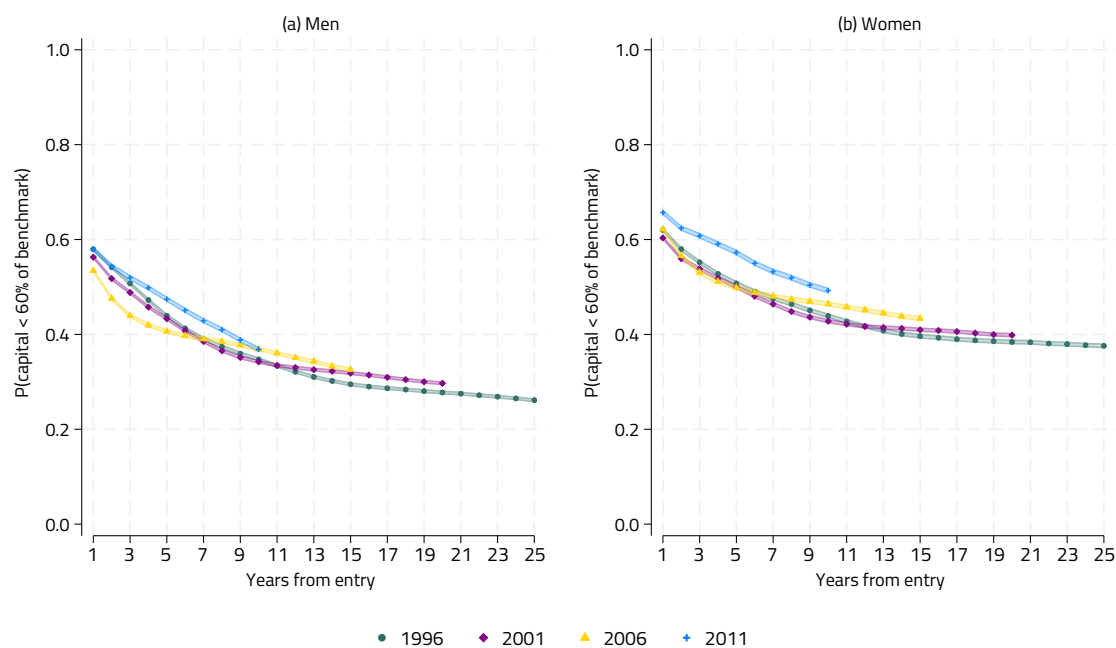


Grafico 2 - Quota di individui “poveri” in termini di montante accumulato



OPPORTUNITÀ LAVORATIVE E *FAMILY-FRIENDLINESS*: COME IL SETTORE E LE AZIENDE INFLUENZANO LA *CHILD PENALTY*

Alessandra Fenizia¹, Monica Langella², Valeria Zurla³

Le differenze di genere nel mercato del lavoro persistono nonostante decenni di progresso in termini di istruzione femminile, partecipazione lavorativa e legislazione antidiscriminatoria. Una parte consistente di queste disuguaglianze è oggi riconducibile agli effetti divergenti della genitorialità su uomini e donne. La nascita di un figlio comporta spesso, per le madri, una significativa penalizzazione in termini di reddito, progressione di carriera e partecipazione al mercato del lavoro, a differenza dei padri, le cui traiettorie occupazionali restano perlopiù invariate.

Studi recenti, come quello di Kleven et al. (2019), hanno evidenziato che l'impatto della maternità è uno dei principali fattori che spiegano differenze di genere in termini di partecipazione al mercato del lavoro e in termini salariali, portando a parlare dell'esistenza di una penalità legata alla genitorialità (*child penalty*) per le lavoratrici madri. Avere un figlio si traduce per le donne in stipendi e prospettive di carriera ridotte e la dimensione di queste riduzioni sembra dipendere in modo rilevante non solo dalle caratteristiche dell'azienda in cui lavorano al momento della nascita dei figli, ma anche da quelle delle imprese in cui avrebbero potuto proseguire la propria carriera. Le imprese, infatti, svolgono un ruolo chiave nella definizione dei salari, come mostrano diversi studi (Card, Heining e Kline, 2013; Card, Cardoso, Heining e Kline, 2018), e i cosiddetti "canali aziendali" possono influenzare in modo marcato gli effetti della genitorialità sulle carriere. Vi è però ancora scarsa evidenza empirica su come le caratteristiche delle imprese e del contesto lavorativo influenzino l'entità della *child penalty*.

I dati mostrano l'esistenza di grandi variazioni in termini di *child penalty* tra settori e aziende, suggerendo che il contesto lavorativo sia cruciale nel determinare quanto e in che modo la maternità incida sul percorso professionale. Il Grafico 1 mostra, ad esempio, la *child penalty* in termini di par-

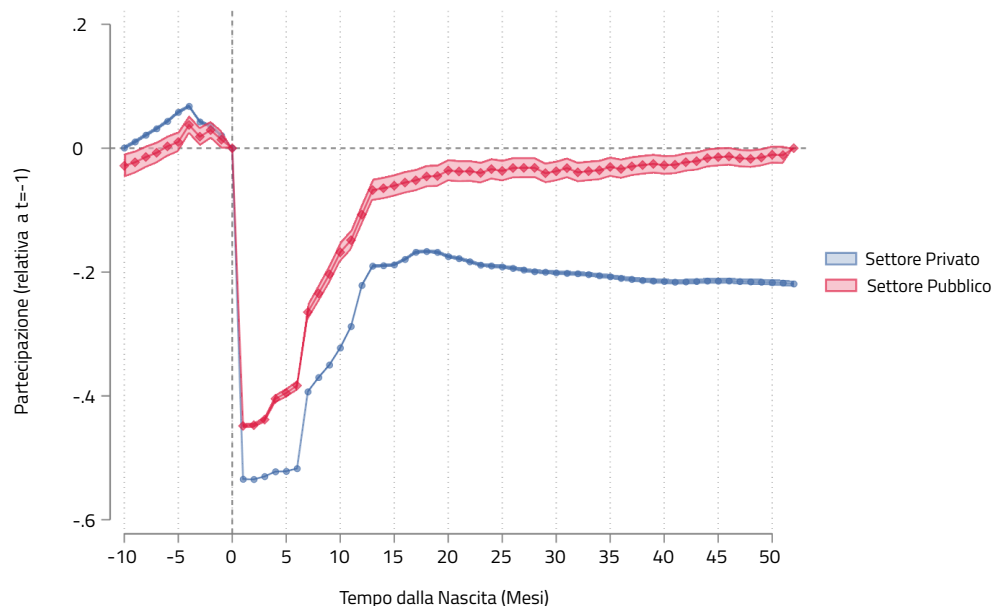
¹ Alessandra Fenizia (Università George Washington).

² Monica Langella (Università di Napoli Federico II).

³ Valeria Zurla (Università di Napoli Federico II).

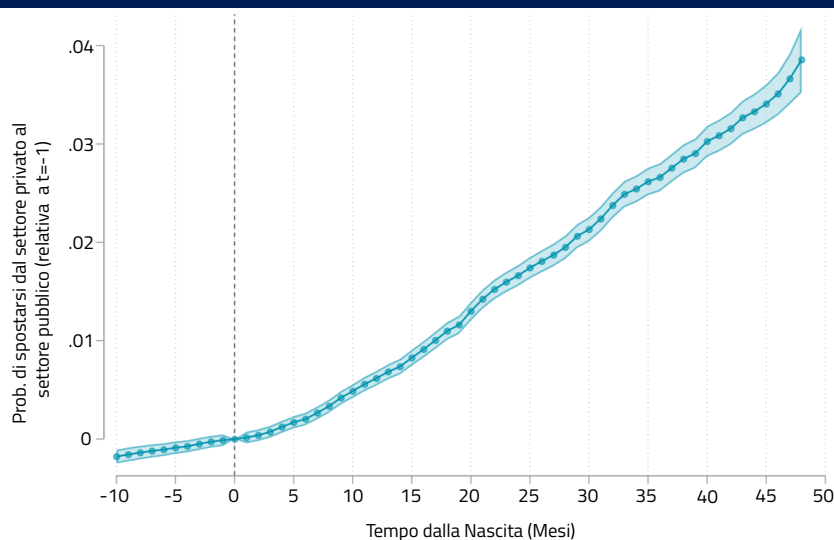
tecipazione al mercato del lavoro per le madri che, prima della nascita del loro primo figlio, erano impiegate nel settore pubblico e privato. Nel settore pubblico, la partecipazione cala di circa il 35%, ma recupera in maniera relativamente veloce tornando, entro un anno, quasi ai livelli pre-parto. Al contrario, nel settore privato la diminuzione è più pronunciata - oltre il 50% - e più persistente, con la partecipazione che rimane significativamente inferiore anche dopo quattro anni. Questo andamento evidenzia una *child penalty* molto più accentuata nel settore privato, suggerendo che il settore pubblico offra condizioni più favorevoli alla conciliazione tra lavoro e maternità, probabilmente grazie a migliori garanzie occupazionali e politiche di supporto familiare. In termini di scelte settoriali, il Grafico 2 mostra come la probabilità che le madri passino dal settore privato a quello pubblico aumenti considerevolmente dopo la nascita del primo figlio, suggerendo che le condizioni più favorevoli per la conciliazione tra lavoro e famiglia nel settore pubblico inducano le madri a considerare questa transizione.

Grafico 1 - Impatto della nascita di un figlio sulla partecipazione al mercato del lavoro delle madri nel settore privato e nel settore pubblico



Le evidenze empiriche confermano che il contesto lavorativo varia significativamente tra settori e aziende, influenzando in modo sostanziale le esperienze professionali delle madri. In particolare, la durata del congedo parentale differisce notevolmente tra il settore pubblico e quello privato, suggerendo l'esistenza di una marcata eterogenità tra settori in termini di caratteristiche lavorative che permettono una migliore integrazione tra lavoro e maternità. Un'analisi della varianza (ANOVA) della distribuzione dei congedi parentali rivela che una parte significativa della variabilità nella durata del congedo può essere spiegata dalle caratteristiche specifiche delle singole imprese, mentre il solo settore di appartenenza ne spiega una parte molto ridotta. Questo suggerisce che il contesto aziendale giochi un ruolo cruciale nel determinare il grado di supporto alle lavoratrici con figli.

Grafico 2 - Impatto della nascita di un figlio sulla probabilità di spostarsi dal settore privato al settore pubblico

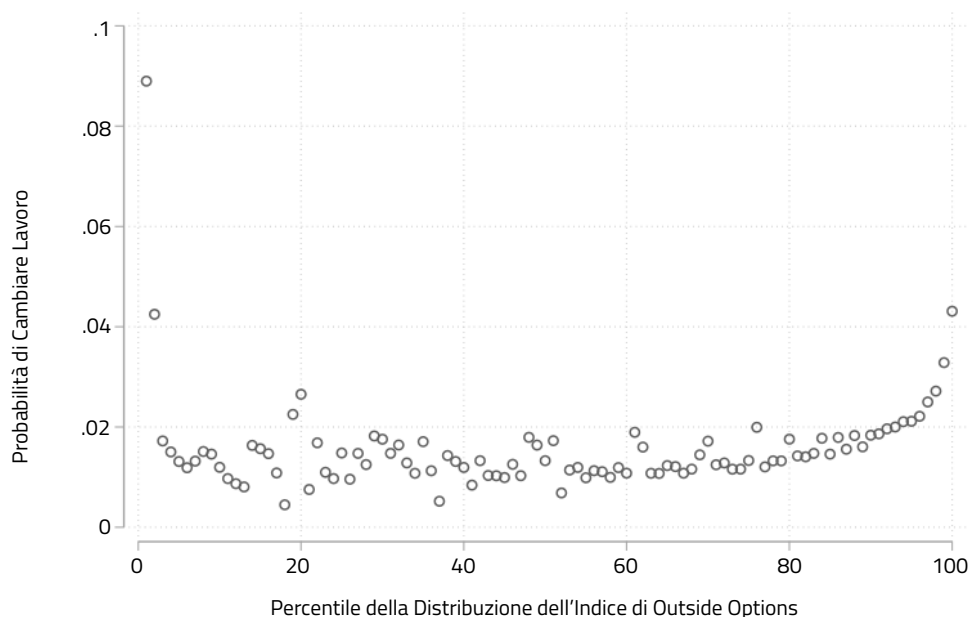


Il nostro studio prende spunto da queste forti evidenze empiriche e cerca di rispondere a una domanda cruciale: avere migliori alternative lavorative, soprattutto in aziende in cui è disponibile un maggiore supporto alla maternità (aziende che si dimostrano più *family friendly*), può ridurre la child penalty per le lavoratrici? Per rispondere a questa domanda, utilizziamo i dati amministrativi disponibili tramite il programma Visitinps Scholars. La ricchezza del dato amministrativo ci permette di costruire un indice che misura la disponibilità di informazioni per le madri sulle opportunità lavorative esterne (e sulla loro *family-friendliness*), basandoci sulle reti di ex-colleghi⁴. L'ipotesi di fondo è che le lavoratrici che hanno reti di ex-colleghi e colleghe più estese abbiano una più alta capacità di acquisire informazioni rilevanti sulle condizioni di lavoro disponibili, in particolare in aziende con politiche più favorevoli alla conciliazione tra lavoro e famiglia, e questo possa non solo spingere le lavoratrici a spostarsi in aziende con condizioni più favorevoli ma anche di sfruttare e contrattare meglio le alternative disponibili all'interno della propria azienda.

Il Grafico 3 mostra la relazione tra questo indice, che misura le opportunità lavorative esterne, e la probabilità di cambiare lavoro. La figura evidenzia come le madri con migliori opportunità esterne abbiano una maggiore probabilità di cambiare impiego. In particolare, le madri sembrano particolarmente sensibili alle opportunità esterne, con una probabilità di cambio lavoro significativamente più alta rispetto ad altri gruppi. Questo stesso andamento si osserva anche tra l'indice sulle alternative di lavoro e i salari, da una parte, e tra lo stesso indice e la durata del congedo parentale, che per le madri aumenta quando hanno opzioni esterne migliori. Ciò potrebbe riflettere un potenziamento del loro potere contrattuale, che consente loro di negoziare non solo salari più alti, ma anche vantaggi non monetari, come per esempio periodi di congedo più lunghi.

⁴ Questa rete viene definita considerando tutti i colleghi degli ultimi tre anni che hanno cambiato impresa. L'indice è costruito attribuendo un valore alle opportunità esterne disponibili per ciascun individuo, ponderando la domanda di lavoro presso le aziende "collegate" tramite queste reti e il grado di "*family-friendliness*" di tali imprese in modo simile a Caldwell e Harmon (2019).

Grafico 3 - Impatto delle opportunità lavorative esterne sulla probabilità di cambiare lavoro



In generale, l'analisi suggerisce che le lavoratrici con opzioni esterne più forti (cioè quelle che hanno maggiori alternative o potere contrattuale) possano fare scelte più favorevoli per il loro equilibrio tra vita lavorativa e familiare, negoziando salari più elevati e godendo di un tempo di congedo più lungo dopo il parto. Questo ha potenzialmente un impatto positivo sulla *child penalty* nel medio periodo.

Analisi aggiuntive approfondiscono anche l'eterogeneità degli effetti rispetto al tipo di rete di ex-colleghi (es. composta da donne o da madri) e al settore (pubblico vs privato).

Il nostro studio apre nuove prospettive sull'analisi della *child penalty*, spostando l'attenzione dal solo ruolo delle caratteristiche individuali a quello delle imprese e delle reti sociali. Comprendere come le informazioni e le opportunità disponibili influenzino le decisioni delle madri è fondamentale per sviluppare politiche più efficaci per ridurre le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro.

Riferimenti

- Caldwell S., Harmon N. (2019), *Outside Options, Bargaining, and Wages: Evidence from Coworker Networks*, *Working Paper*.
- 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.
- Card D., Heining J., Kline P. (2013), *Workplace Heterogeneity and the Rise of West German Wage Inequality*, *The Quarterly Journal of Economics*, 128(3): 967-1015.
- Kleven H., Landais C., Sørensen J. E. (2019), *Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark*, *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4): 181-209.



via Ciri il Grande, 21
00144 Roma - Italia

Telefono
+39 06.59051

Sito internet
<https://www.inps.it>

Tutti i diritti riservati.

È consentita la riproduzione a fini didattici e non commerciali, a condizione di citare la fonte.

ISSN 2611-5670 (stampa)
ISSN 2611-3619 (on line)

Progetto grafico:
INPS Direzione centrale Comunicazione - Team Prodotti editoriali in house

Impaginazione e stampa a cura di:
Primaprint srl
Azienda ecosostenibile che persegue obiettivi di tutela ambientale
Certificata UNI EN ISO 9001:2015 con Catena di Custodia Certificata - FSC® - (FSC-C164660) e PEFC™

Stampato nel mese di:
Luglio 2025

Carta FSC riciclata FREELIFE CENTO PW delle Cartiere Fedrigoni S.p.A

