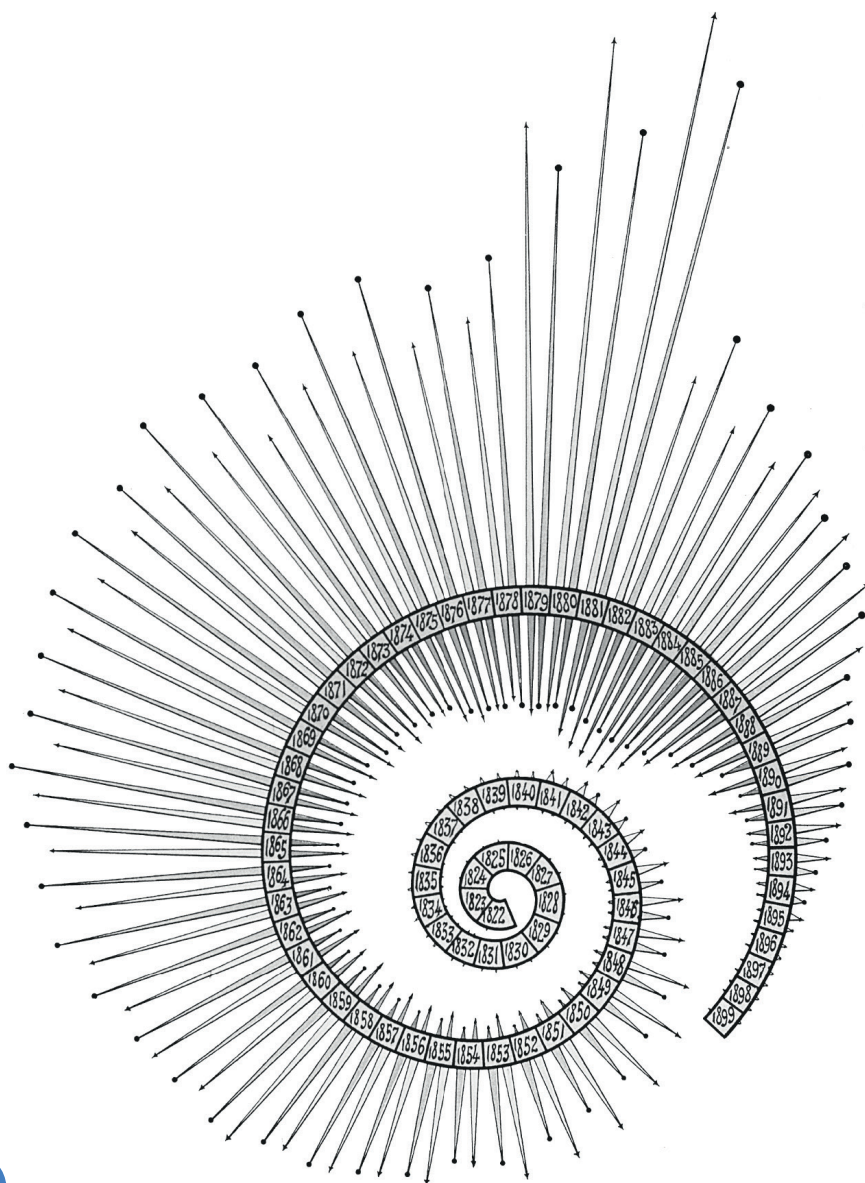


RAPPORTO ANNUALE

LUGLIO 2026

XXV



ALLEGATO

Valutare con i dati amministrativi: Progetti Visitinps Scholars

RAPPORTO ANNUALE

LUGLIO 2026

XXV



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

Agar Brugiavini	PRESENTAZIONE	5
Andrea Albanese Lorenzo Cappellari Marco Ovidi	CAPACITÀ DI GUADAGNO NEL CICLO DI VITA E COSTO DELLA PERDITA DEL LAVORO	11
Lorenzo Cappellari Bernardo Fanfani	CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E STRUTTURA SALARIALE: GLI EFFETTI DISTRIBUTIVI DEI MINIMI CONTRATTUALI	17
Giuseppe Grasso Marco Guido Palladino Matteo Sartori	DIGNITÀ PER DECRETO? EFFETTI SU OCCUPAZIONE E SALARI DELLA RESTRIZIONE DEI CONTRATTI A TERMINE	23
Fabrizio Mattesini Franco Peracchi Jacopo Pitari	INFLAZIONE E VARIAZIONI SALARIALI IN ITALIA, 1974-2024	27
Marco Pagano Luca Picariello Marco Stenborg Petterson Valeria Zurla	RISCHIARE IL TUTTO PER TUTTO: INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE E SCELTA DEL LAVORO	33
Martina Griseri Marcello Morciano	L'EVOLUZIONE DELLE INDENNITÀ DI ACCOMPAGNAMENTO IN ITALIA: EVIDENZE DA DUE DECENNI DI DATI AMMINISTRATIVI PER COMPRENDERE DINAMICHE TERRITORIALI ED EQUITÀ DI ACCESSO	35
Marco Cozzani Pietro Panizza	LA GRANDE GUERRA, FERTILITÀ E PARTECIPAZIONE FEMMINILE AL LAVORO: EVIDENZA DALL'ITALIA	39
Emanuele Fedeli Gabriele Mari	ASILI NIDO PER CONCILIARE FAMIGLIA E LAVORO: E SE IL COMUNE HA VINCOLI FISCALI?	45
Koray Aktas Danilo Cavapozzi Monica Pia Cecilia Paiella	LA FRAGILITÀ PENSIONISTICA	49
Daniele Checchi Gianni De Fraja Alfredo Marra Stefano Verzillo	LE ATTIVITÀ ESTERNE DEGLI ACCADEMICI ITALIANI DOPO LA RIFORMA GELMINI: UNA RIFORMA INEFFICACE?	57

PRESENTAZIONE

VISITINPS SCHOLARS: UN OSSERVATORIO PRIVILEGIATO SU LAVORO E WELFARE

Agar Brugiavini¹

Il programma di ricerca Visitinps Scholars è giunto al suo undicesimo anno di vita. Nel suo percorso si è affermato come un punto di riferimento nel panorama di ricerca italiano e internazionale per quel che riguarda i temi della previdenza sociale e del welfare, del mercato del lavoro e dello studio delle istituzioni, della loro *governance* e delle politiche pubbliche. Ha assunto un ruolo di osservatorio privilegiato e di fabbrica di idee, grazie all'interazione di fattori quali la ricerca quantitativa basata sia sulla ricca varietà e qualità dei dati messi a disposizione che sulla possibilità di attrarre giovani accademiche e accademici di talento nonché sull'aver favorito i rapporti con tutte le parti interessate. Non solo è notevolmente cresciuto il numero delle persone coinvolte e dei progetti sviluppati: circa 820 ricercatrici e ricercatori, oltre 291 progetti di ricerca e 114 WorkInps Papers, ma si sono anche aggiunti nuovi ambiti d'indagine e valutazione delle politiche attraverso i programmi VisitPNRR-Lavoro con il Ministero dell'Economia delle Finanze, dedicato alla valutazione d'impatto del PNRR nell'ambito del mercato del lavoro e del sistema di welfare, e il recente Progetto Visitinps Scholars-Lavoro, istituito assieme al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. La notorietà del programma è segnalata dalla notevole crescita di progetti presentati da soggetti che operano in Università e Istituzioni estere, allo stesso tempo la dimensione delle infrastrutture per la ricerca è stata alimentata attraverso l'inserimento di nuove basi di dati per raggiungere una disponibilità di quindici dataset contenenti micro-dati.

Oltre a favorire e promuovere la ricerca, il programma Visitinps ha anche accresciuto l'impatto del programma in termini di disseminazione dei risultati, grazie alla produzione della collana di WorkInps Papers, all'organizzazione di numerosi convegni tematici e alla serie di seminari a cadenza bisettimanale, tenuti dai partecipanti al programma, aperti a una platea molto ampia.

¹ Agar Brugiavini (Università Ca' Foscari Venezia e Institute for Fiscal Studies, UK. Responsabile scientifico del programma Visitinps Scholars).

La ricchezza del programma Visitinps Scholars si riflette quindi sui risultati di ricerche e studi eccellenti sotto il profilo accademico, confermata dalla collocazione editoriale di molti articoli su riviste scientifiche prestigiose, ma anche sulla costruzione di una vera e propria “scuola” per quel che riguarda l’analisi delle politiche rilevanti per il lavoro e per il welfare. Tale ruolo è stato riconosciuto esplicitamente proprio dall’istituzione di VisitPNRR-Lavoro. Infine, il programma Visitinps ha generato notevole valore favorendo la costituzione di un’ampia rete di rapporti tra giovani accademiche e accademici, *stakeholder* e *policy maker*.

In questo arco temporale, gli argomenti toccati dal programma si sono notevolmente arricchiti sia in termini di tematiche di ricerca, rilevanti per la politica economica e la coesione sociale, che in termini di avanzamenti metodologici, attraverso l’uso di più basi di dati anche tra loro collegate.

I dieci contributi raccolti in questo allegato testimoniano questa ricchezza e gli aspetti innovativi del programma, spaziando da temi quali la misurazione della produttività, fino alle implicazioni delle diverse tipologie contrattuali e degli effetti della *child penalty*. Diversi contributi si rivolgono alla valutazione della copertura dei rischi del welfare e delle disuguaglianze che si manifestano in tarda età. Complessivamente questi studi mettono in luce come istituzioni, riforme e shock economici influenzino salari, produttività, carriere lavorative, disuguaglianze di genere, protezione sociale e sostenibilità del welfare. Essi interpretano le grandi sfide che il Paese deve affrontare, a partire dalla sfida demografica, alla valorizzazione del capitale umano e la ripresa della produttività, fino a proporre delle prescrizioni per un welfare sostenibile ed equo.

Temi di particolare rilevanza sono quelli che analizzano la produttività, la perdita del lavoro e la stabilità salariale. Il contributo di Albanese, Cappellari, Ovidi analizza la produttività partendo da un problema metodologico: la produttività individuale non è direttamente osservabile, ma si può assimilare al concetto di “capacità di guadagno”, cioè la componente del salario che riflette caratteristiche intrinseche e permanenti del lavoratore e che dovrebbe essere trasferibile da un’impresa all’altra. Questa grandezza viene stimata sui dati amministrativi INPS, separando la componente salariale attribuibile al lavoratore da quella dovuta all’impresa in maniera flessibile, così che la stima possa variare con l’età, nel ciclo di vita. La crescita della capacità di guadagno con l’età è più marcata nella parte alta della distribuzione salariale, quindi, una forza lavoro più matura non implica automaticamente un aumento (o diminuzione) generalizzato di produttività, ma in ogni caso amplia le differenze tra lavoratori. Un’importante implicazione è che la perdita del lavoro provoca una riduzione salariale netta, più ampia e persistente per i lavoratori anziani. Inoltre, le competenze acquisite sono specifiche del rapporto di lavoro in essere e non direttamente trasferibili. La struttura salariale è anche analizzata nel contributo di Cappellari, Fanfani che si focalizza sul ruolo dei minimi salariali fissati dai Contratti Collettivi Nazionali utilizzando la base dati INPS integrata con l’Archivio dei minimi retributivi di circa 160 Contratti Collettivi tra il 2006 e il 2017.

Gli aumenti dei minimi contrattuali si riflettono sull’intero profilo delle retribuzioni, ma c’è maggiore vischiosità per i lavoratori con salari più bassi, e quindi non necessariamente si osserva una riduzione della disuguaglianza nella distribuzione delle retribuzioni. Grasso, Palladino, Sartori analizzano il rapporto tra contratti a termine e misure come il “Decreto Dignità”, riforma del 2018 che ha ridotto l’appetibilità dei contratti a tempo determinato, soprattutto per durate superiori ai

12 mesi. Lo studio combina dati del Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dati UNIEMENS² INPS e confronta il comportamento di imprese esposte in maniera differenziale alla riforma. I risultati mostrano che la riforma ha avuto effetti occupazionali aggregati limitati e temporanei, ma ha modificato la composizione della forza lavoro. Le imprese più esposte hanno ridotto la quota di giornate lavorate con contratti a termine e aumentato quella dei contratti a tempo indeterminato, soprattutto tramite conversioni interne e non attraverso nuove assunzioni. I lavoratori il cui contratto è stato consolidato grazie alla riforma hanno però subito una riduzione salariale rispetto a lavoratori simili, promossi prima della riforma. Secondo questo studio il Decreto Dignità ha favorito la stabilità contrattuale senza comportare significative variazioni occupazionali, ma ha generato un *trade-off* tra stabilità e remunerazione.

Un tema macroeconomico di particolare rilevanza è l'effetto dell'inflazione sui salari: il contributo di Mattesini, Peracchi, Pitari analizza, sui dati amministrativi INPS, l'evoluzione delle variazioni salariali nominali in Italia dal 1974 al 2024. Lo studio mostra che i tagli salariali (nominali) sono frequenti nei periodi di bassa inflazione, mentre con alta inflazione non vengono operate riduzioni (ad esempio nel periodo della scala mobile). Tuttavia, il periodo post pandemico rappresenta un'anomalia: nel 2022 e nel 2023, nonostante l'inflazione elevata, una quota rilevante di lavoratori ha subito tagli salariali: una possibile interpretazione è che, in assenza di meccanismi automatici di indicizzazione come la scala mobile, si apre una forbice tra inflazione attesa e inflazione realizzata. L'analisi mostra inoltre che i salari effettivi sono più flessibili dei salari contrattuali di base, anche per la presenza di componenti retributive non standard, che suggerisce un tema di corretta misurazione della rigidità salariale.

Gli studi condotti nell'ambito del programma Visitinps si avvalgono di ricche basi informative per quel che riguarda gli aspetti assicurativi, previdenziali e assistenziali, che accompagnano l'esperienza lavorativa. Un primo contributo di Pagano, Picariello, Stenborg Petterson e Zurla analizza la generosità dell'indennità di disoccupazione, in particolare della NASpl introdotta nel 2015, e i possibili effetti sulle scelte occupazionali. Una maggiore protezione contro il rischio di perdita del lavoro può indurre i lavoratori ad accettare occupazioni più rischiose, ma anche più produttive e meglio remunerate, dove il talento individuale è valorizzato. Al contrario, in assenza di protezione, i lavoratori più avversi al rischio possono preferire mansioni più routinarie e sicure. La ricerca mostra che l'aumento della durata potenziale della NASpl ha portato a un aumento delle dimissioni volontarie, un aumento nella probabilità di cambiare lavoro e la transizione verso settori e occupazioni con maggiore turnover. Un aspetto interessante è che questo effetto riguarda anche i lavoratori permanenti, che nello stesso periodo hanno sperimentato una riduzione delle tutele contro il licenziamento. Il risultato suggerisce che l'indennità di disoccupazione può avere anche un ruolo di efficienza allocativa: aiutando i lavoratori ad assumersi rischi occupazionali, può favorire migliori abbinamenti tra competenze, imprese e mansioni.

Un importante ruolo protettivo contro la non autosufficienza è dato dall'Indennità di Accompagnamento, la principale prestazione monetaria per persone con disabilità grave e bisogno di assistenza continuativa. Lo studio di Griseri e Morciano mostra che tra il 2000 e il 2022 i beneficiari di questa

² Attraverso il flusso UNIEMENS i datori di lavoro inoltrano le denunce mensili relative ai lavoratori dipendenti.

prestazione sono raddoppiati, ma la riorganizzazione del processo di accertamento che ha rafforzato il ruolo dell'INPS (Legge n. 102 del 2009), ha comportato una riduzione del tasso di crescita del numero di beneficiari. A partire dal 2010, si riduce il flusso dei nuovi ingressi, generando così un turnover più regolare, accompagnato da una minore durata media delle prestazioni. Resta però aperto un problema di equità sostanziale: a fronte di bisogni assistenziali crescenti, potrebbe emergere un problema di inadeguatezza della copertura. L'auspicio è che la riforma della *Long Term Care* affronti queste sfide in maniera adeguata.

Una linea di ricerca che si è sviluppata e arricchita negli anni è quella relativa al ruolo delle donne nel mondo del lavoro e nella società. Lo studio di Cozzani, Panizza si basa sugli eventi della Prima Guerra Mondiale come un "esperimento" che ha generato importanti squilibri demografici. La riduzione del numero di uomini, perché caduti durante il conflitto, ha automaticamente richiesto una maggiore partecipazione femminile alle attività produttive del Paese. Gli autori propongono una distinzione tra uomini caduti in combattimento o morti per malattia, perché appartenenti a gruppi sociali diversi. Nelle aree geografiche dove la morte era dovuta a malattia, si osserva un aumento della partecipazione femminile in settori produttivi più qualificati, in particolare nei servizi e nei ruoli amministrativi. Nello stesso arco temporale si registra una riduzione persistente della natalità, specie dove è più diffuso l'accesso delle donne a lavori salariati e qualificati. In questa linea di ricerca risulta di grande interesse il tema della *child penalty*, cioè la riduzione dei redditi femminili dopo la nascita di un figlio. In Italia questa penalizzazione resta elevata e contribuisce ai divari di genere nel mercato del lavoro: lo studio di Fedeli, Mari analizza il ruolo dei vincoli fiscali comunali imposti dal Patto di Stabilità nello spiegare la disponibilità di asili nido nel comune in analisi. Poiché i comuni sopra i 5.000 abitanti erano soggetti a vincoli più stringenti, è possibile un confronto secondo la metodologia *difference-in-differences* che usa la variazione del numero di asili nido nel tempo, rispetto a comuni appena sotto la soglia dei 5.000 abitanti. I risultati mostrano che i vincoli fiscali hanno avuto effetto negativo sull'offerta di asili nido: ne risultano importanti differenze nella *child penalty* per reddito e area geografica. È da notare che le lavoratrici maggiormente penalizzate si trovano nel Centro Italia e hanno redditi pre-maternità mediamente più alti. Differenze di genere emergono anche dal lavoro di Aktas, Cavapozzi, Paiella che propone un indicatore di fragilità pensionistica, definito come reddito pensionistico inferiore al 60% del reddito pensionistico mediano. Nel campione analizzato, il 23% dei pensionati risulta fragile, di questi il 44% sono donne e il 10% uomini. La differenza riflette carriere femminili più discontinue, salari più bassi e interruzioni legate alla cura familiare. Da un punto di vista metodologico questo studio mostra l'unicità delle informazioni contenute nei dati di flussi amministrativi INPS: il rischio di fragilità pensionistica è fortemente correlato al reddito da lavoro e agli anni di contribuzione a dieci anni prima del pensionamento. Per prevenire la fragilità pensionistica servono politiche che sostengano la continuità lavorativa, soprattutto per le donne e per i lavoratori a basso reddito. Politiche attive, conciliazione famiglia-lavoro, sostegno al lavoro anziano e prevenzione delle lunghe interruzioni occupazionali diventano strumenti fondamentali non solo per il mercato del lavoro, ma anche per l'adeguatezza futura delle pensioni.

Infine, i dati INPS hanno anche favorito un approfondimento nell'analisi della relazione tra professioni e docenza universitaria: il contributo di Checchi, De Fraja, Marra, Verzillo considera se la riforma Gelmini, che ha liberalizzato le attività professionali esterne per i docenti universitari, abbia aumentato il numero delle consulenze, collaborazioni e attività remunerate condotte fuori dall'università.

La riforma non sembra aver modificato in modo significativo il comportamento dei docenti: meno del 10% degli accademici svolge attività esterne e il reddito derivante da queste attività resta generalmente inferiore al 30% dello stipendio universitario. Le possibili spiegazioni sono che molte università hanno mantenuto o introdotto regolamenti interni più restrittivi, di fatto riducendo la portata della liberalizzazione nazionale, e che per gli accademici possono prevalere delle motivazioni intrinseche e consuetudini che riducono l'appetibilità di altri incentivi monetari.

Nel loro insieme, i contributi mostrano che il mercato del lavoro italiano è attraversato da alcune tensioni strutturali: bassa crescita della produttività per molti lavoratori, segmentazione contrattuale, disuguaglianze di genere, fragilità pensionistiche, divari territoriali e crescente domanda di protezione sociale. Le riforme analizzate producono effetti reali, ma raramente univoci, con evidenti differenze per gruppi socioeconomici e per aree geografiche. Tali differenze spesso si riflettono anche nella struttura e nelle prestazioni di welfare. Le politiche pubbliche richiedono una visione a più dimensioni: salari, stabilità e produttività, competenze, genere, territorio e ciclo di vita. Un risultato che emerge chiaramente è il valore della ricerca condotta su dati di qualità.

CAPACITÀ DI GUADAGNO NEL CICLO DI VITA E COSTO DELLA PERDITA DEL LAVORO

Andrea Albanese¹, Lorenzo Cappellari², Marco Ovidi³

L'Italia è un paese che invecchia rapidamente e, al tempo stesso, convive da oltre vent'anni con una sostanziale stagnazione della produttività del lavoro. Queste due tendenze rendono particolarmente importante capire che cosa accade alla produttività economica individuale lungo la vita lavorativa. Se l'età media della forza lavoro aumenta, infatti, non basta sapere se i salari medi crescono o ristagnano: occorre capire se, e per chi, si accumulano competenze e capacità produttive trasferibili tra imprese, e se tali capacità resistono agli shock occupazionali. Il problema è che la produttività dei singoli lavoratori non è direttamente osservabile nei dati amministrativi con copertura dell'intero mercato del lavoro. Per affrontare questo limite utilizziamo un concetto vicino alla produttività individuale, che definiamo capacità di guadagno: la componente del salario individuale che riflette le caratteristiche di lungo periodo del lavoratore e potenzialmente portabile da un'impresa all'altra.

Operativamente, misuriamo la capacità di guadagno come effetto specifico del lavoratore in un modello di tipo Abowd-Kramarz-Margolis (AKM), lo strumento statistico di riferimento per scomporre il salario in una componente legata al lavoratore e una componente legata all'impresa. Rispetto alla versione canonica del modello introduciamo però un'estensione cruciale: nel nostro modello, l'effetto del lavoratore può variare con l'età, così da cogliere l'evoluzione della capacità di guadagno nel ciclo di vita invece di trattarla come immutabile. Questa scelta è importante perché, senza consentire tale variazione, una parte della crescita salariale osservata con l'età verrebbe impropriamente attribuita alle imprese o a differenze permanenti fissate una volta per tutte all'inizio della carriera. Il nostro approccio permette quindi di distinguere ciò che riflette un cambiamento della capacità di guadagno individuale da ciò che invece dipende dal premio salariale pagato dall'impresa.

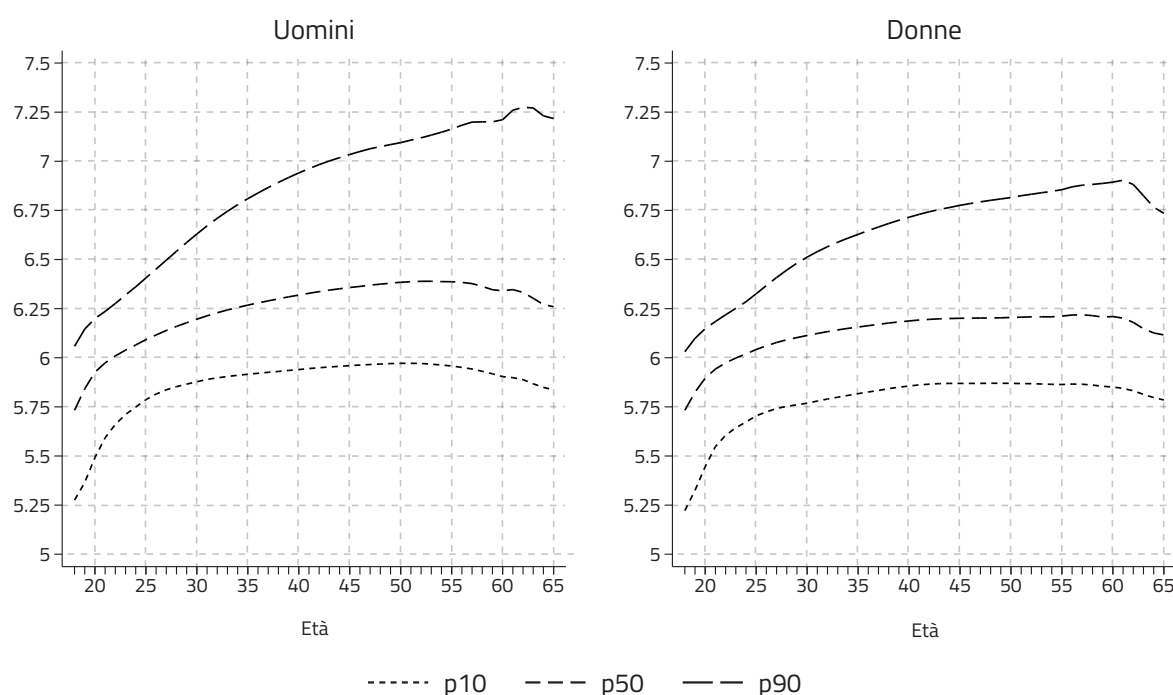
¹ Andrea Albanese (Luxembourg Institute for Socio-Economic Research).

² Lorenzo Cappellari (Università Cattolica del Sacro Cuore).

³ Marco Ovidi (Università Cattolica del Sacro Cuore).

L'analisi sfrutta gli archivi amministrativi INPS relativi all'universo dei dipendenti del settore privato non agricolo nel periodo 1983-2022, da cui ricaviamo i salari settimanali tempo pieno equivalenti in termini reali. Il Grafico 1 offre il quadro descrittivo di partenza e definisce lo scenario generale in cui si colloca l'analisi. I salari settimanali crescono con l'età sia per gli uomini sia per le donne, ma crescono molto di più nella parte alta della distribuzione. Il profilo del 90° percentile si allontana progressivamente da quello mediano e, ancor più, da quello del 10° percentile. Il ciclo di vita non si accompagna quindi a un semplice spostamento verso l'alto dell'intera distribuzione salariale, ma a una crescente divergenza tra lavoratori. Questo è un primo risultato importante, perché suggerisce che l'invecchiamento della forza lavoro non produce automaticamente una crescita diffusa della produttività o dei salari. I differenziali maturano in modo molto eterogeneo e ciò rende essenziale capire se dietro questa divergenza vi sia soprattutto una diversa dinamica delle caratteristiche dei lavoratori oppure una diversa esposizione a imprese più o meno remunerative.

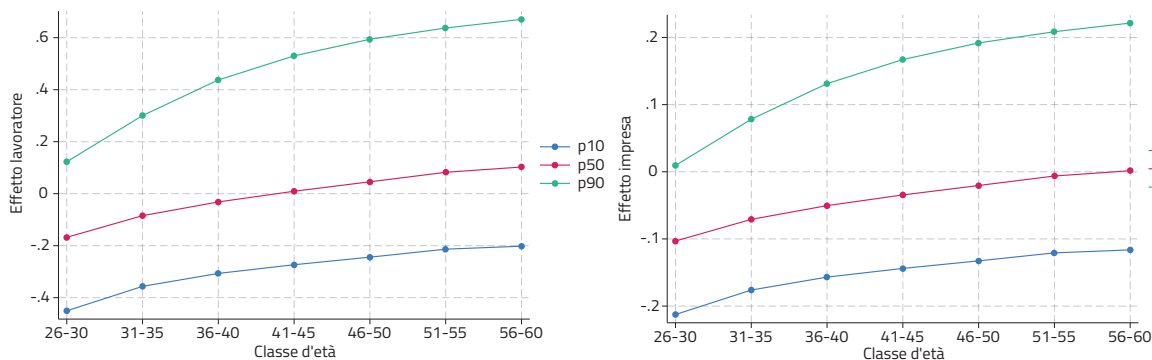
Grafico 1 - Distribuzione dei salari settimanali nel ciclo di vita



Utilizzando il modello per stimare le componenti salariali specifiche di lavoratori e imprese possiamo chiarire da dove provenga questa divergenza. Come mostra il Grafico 2, i percentili degli effetti del lavoratore crescono con l'età, ma lo fanno in modo molto differenziato lungo la distribuzione. Nella parte bassa, la capacità di guadagno appare sostanzialmente stagnante dopo le prime fasi della carriera: il 10° percentile registra un recupero iniziale, ma poi mostra una dinamica quasi piatta. Al centro della distribuzione la crescita è presente, ma moderata. Nella parte alta, invece, il profilo cresce in modo marcato e pressoché continuo. In questo senso, la produttività - o, più precisamente, la capacità di guadagno - ristagna nel ciclo di vita solo in basso, mentre in alto continua a crescere in misura significativa. Gli effetti d'impresa presentano invece livelli e dinamiche molto più contenuti: i loro percentili si muovono meno e con variazioni relativamente modeste rispetto a quelle osservate

per gli effetti del lavoratore. Guardando l'evoluzione complessiva dei profili emerge, inoltre, che la crescita della capacità di guadagno non si traduce in uno spostamento uniforme dell'intera distribuzione: la parte bassa resta relativamente vicina alla posizione iniziale, mentre la parte centrale e soprattutto quella alta avanzano di più. L'ampliamento delle distanze salariali osservato lungo il ciclo di vita è quindi spiegato soprattutto dall'evoluzione della componente individuale e assai meno dal semplice fatto di lavorare in imprese via via più remunerative.

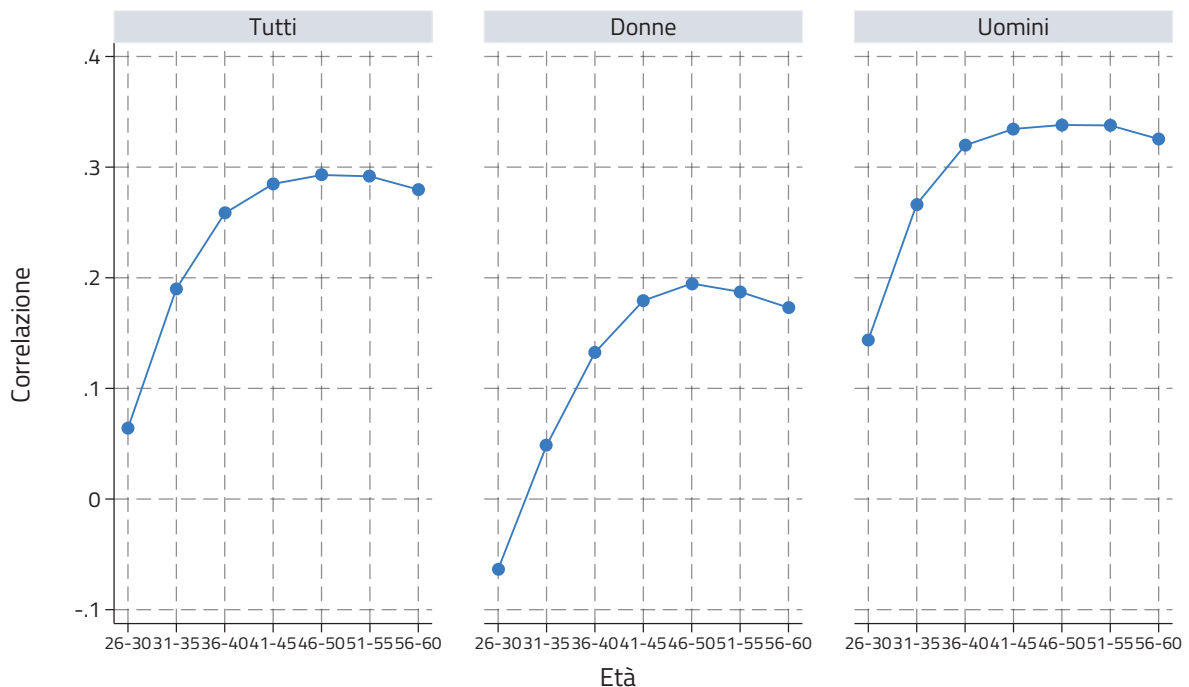
Grafico 2 - Percentili degli effetti del lavoratore (sinistra) e d'impresa (destra) nel ciclo di vita



Gli effetti del lavoratore e quelli d'impresa non sono però indipendenti tra loro, perché lungo il ciclo di vita tende a rafforzarsi una selezione positiva: i lavoratori con maggiore capacità di guadagno si concentrano sempre più nelle imprese che pagano salari più elevati, mentre quelli con minore capacità di guadagno restano più spesso associati a imprese meno remunerative. Il Grafico 3 mostra, infatti, che la correlazione tra le due componenti aumenta nelle prime fasi della carriera e continua a crescere fino a circa i 45 anni.

Questo andamento è coerente con l'idea che la fase iniziale della vita lavorativa sia un periodo di apprendimento reciproco e di progressiva rivelazione delle caratteristiche dei lavoratori e delle imprese: col tempo, le carriere si ordinano, le posizioni migliori tendono ad attrarre i lavoratori più forti e l'allocazione tra lavoratori e imprese diventa via via più selettiva. Dopo i 45 anni, tuttavia, il profilo si appiattisce nettamente, suggerendo che gran parte di questo processo di riallocazione e consolidamento si sia ormai compiuto e che la struttura delle opportunità lavorative diventi più rigida nella seconda parte della carriera. Il Grafico 3 segnala inoltre un livello sistematicamente più basso della correlazione per le donne rispetto agli uomini. Una possibile interpretazione è che questo divario rifletta, almeno in parte, gli effetti della maternità e, più in generale, delle interruzioni e riallocazioni di carriera connesse ai carichi familiari, che possono ridurre la probabilità di concentrazione stabile delle lavoratrici più produttive nelle imprese a più alta retribuzione.

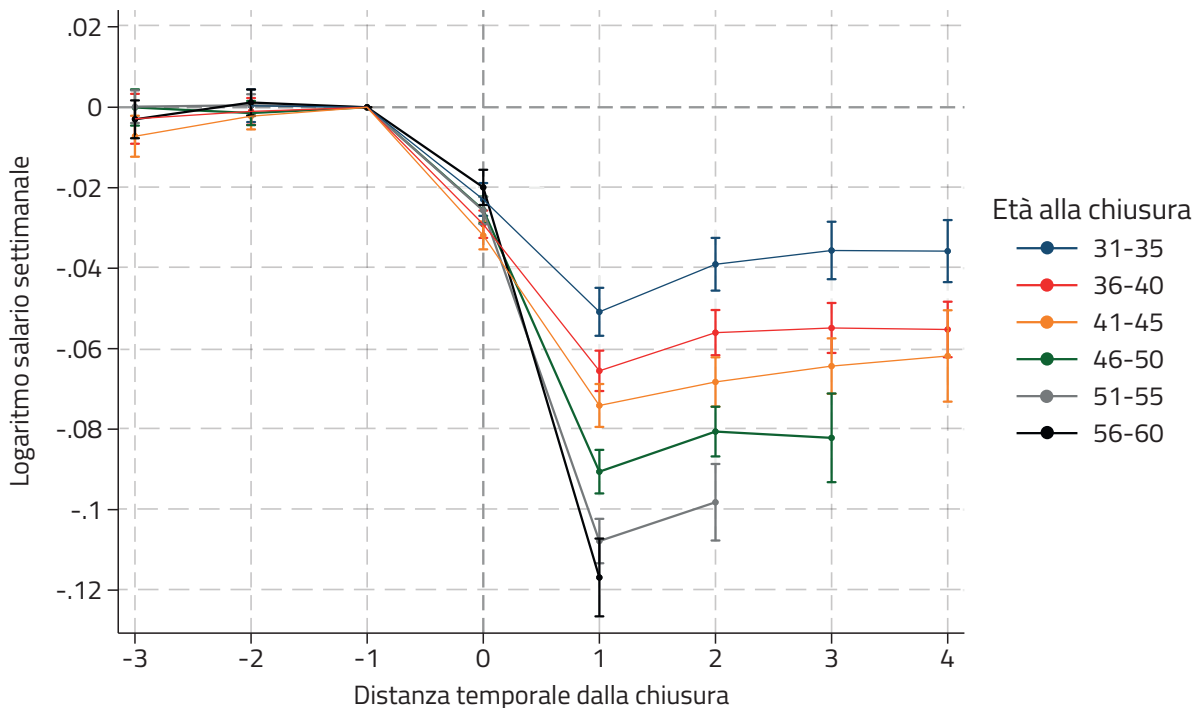
Grafico 3 - Correlazione tra effetti del lavoratore e dell'impresa



Il passo successivo è chiedersi quanto la capacità di guadagno sia effettivamente portabile tra imprese, oppure se una parte di essa venga persa quando si interrompe il rapporto di lavoro. Per rispondere a questa domanda studiamo gli effetti delle chiusure di stabilimento, cioè uno shock occupazionale particolarmente informativo perché determina la separazione per ragioni che non dipendono, almeno direttamente, dalla produttività individuale del lavoratore. Il Grafico 4 mostra anzitutto l'effetto complessivo della perdita del lavoro sui salari settimanali. L'evidenza segnala due fatti con chiarezza.

Anzitutto, prima dell'evento non emergono divergenze rilevanti tra lavoratori colpiti e gruppo di confronto, il che rafforza l'interpretazione causale dei risultati. Secondo, dopo la perdita del posto il salario si riduce in misura netta e il costo aumenta con l'età al momento dello shock: i lavoratori colpiti nelle fasi più avanzate della carriera registrano cadute più ampie e più persistenti. Questo profilo è coerente con l'idea che, con l'età, diventi più difficile ricollocarsi rapidamente in posizioni di qualità analoga, sia perché le competenze maturate risultano più specifiche, sia perché si restringe l'insieme delle opportunità occupazionali comparabili. In un mercato del lavoro che invecchia, la perdita del posto non rappresenta quindi soltanto un'interruzione temporanea del reddito, ma può tradursi in un deterioramento duraturo della traiettoria salariale, soprattutto per i lavoratori più anziani.

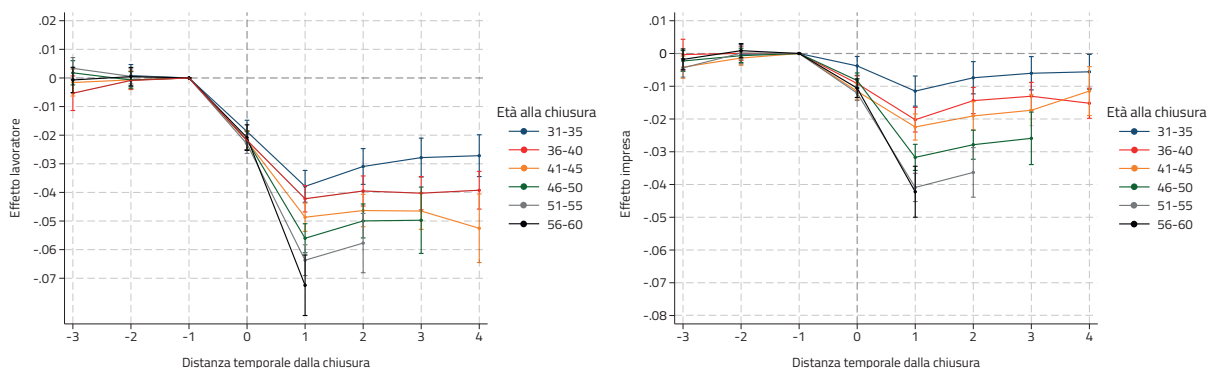
Grafico 4 - Effetti della perdita del lavoro sui salari



La scomposizione degli effetti consente poi di capire da dove provenga questa perdita salariale. Il Grafico 5 mostra che una quota rilevante del costo passa attraverso la caduta degli effetti specifici del lavoratore. Questo suggerisce che la capacità di guadagno non è perfettamente portabile: una parte di essa incorpora elementi che vengono erosi quando si perde il lavoro, come capitale umano specifico, esperienza valorizzata in modo particolare nell'impresa di provenienza o qualità dell'interazione tra lavoratore e impresa. La riduzione degli effetti d'impresa contribuisce anch'essa alla perdita salariale, ma in misura più contenuta, pur diventando relativamente più importante alle età più avanzate. In altri termini, la perdita del lavoro non comporta solo l'uscita da un'impresa che paga salari relativamente elevati; può comportare anche una riduzione del valore economico delle competenze del lavoratore.

Questo aspetto è cruciale, perché indica che gli shock occupazionali non distruggono soltanto una relazione di lavoro favorevole, ma possono indebolire la spendibilità stessa del patrimonio di competenze accumulato nel corso della carriera. È proprio per questo che, nelle età più mature, il recupero successivo appare più difficile e incompleto.

Grafico 5 - Effetti della perdita del lavoro su componenti salariali specifiche del lavoratore (sinistra) e dell'impresa (destra)



Le implicazioni di politica economica sono quindi immediate. In un paese che invecchia, la protezione dei lavoratori colpiti dalla perdita del posto di lavoro non può limitarsi al solo sostegno temporaneo al reddito. Se una parte del costo dello shock riflette una riduzione della capacità di guadagno, diventano centrali le politiche che aiutano a preservare, aggiornare e rendere nuovamente spendibili le competenze individuali.

Questo implica investire di più in formazione continua durante l'intera vita lavorativa, nella riqualificazione mirata dopo le chiusure di azienda e in servizi di ricollocazione rapidi. L'evidenza suggerisce inoltre che l'attenzione dovrebbe essere particolarmente forte per i lavoratori più anziani, per i quali il costo della perdita del lavoro appare più elevato e più duraturo. Nel complesso, i risultati indicano che in Italia la dinamica salariale nel ciclo di vita dipende in misura importante dall'evoluzione della capacità di guadagno individuale, stagnante nella parte bassa della distribuzione e più robusta nella parte alta. In una società che invecchia, rafforzare gli strumenti che la proteggono e la ricostruiscono è quindi anche un modo per contrastare la stagnazione della produttività.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E STRUTTURA SALARIALE: GLI EFFETTI DISTRIBUTIVI DEI MINIMI CONTRATTUALI

Lorenzo Cappellari¹, Bernardo Fanfani²

La Contrattazione Collettiva Nazionale rappresenta in Italia uno dei principali meccanismi di fissazione dei salari. A differenza di un salario minimo legale uniforme, i minimi contrattuali non incidono soltanto sulla parte più bassa della distribuzione, ma si estendono lungo l'intera scala professionale prevista dai Contratti Collettivi. Questa caratteristica rende particolarmente rilevante chiedersi in che modo gli aggiornamenti dei minimi tabellari si trasmettano ai salari effettivi e, soprattutto, quali effetti producano sulla struttura delle retribuzioni e dei redditi da lavoro.

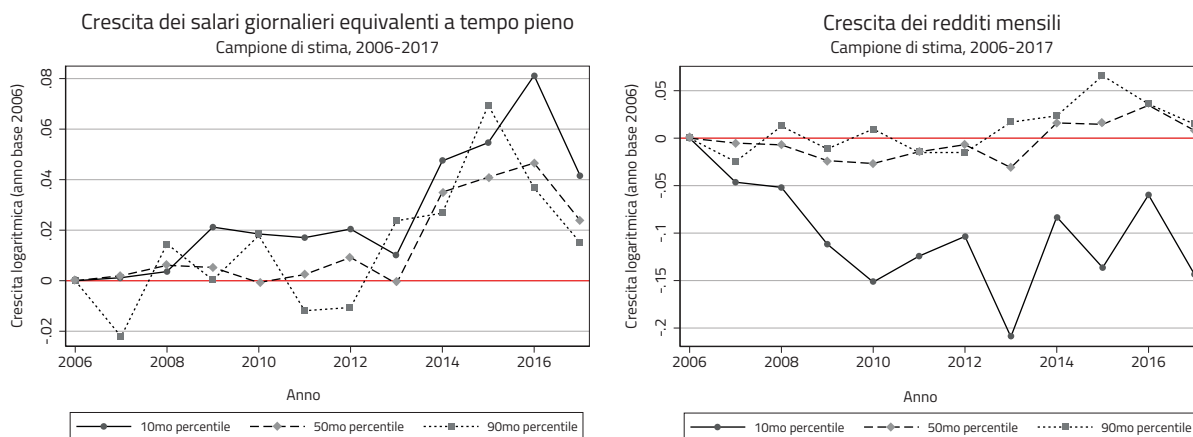
La nostra analisi utilizza gli archivi amministrativi INPS riferiti all'universo dei dipendenti del settore privato extra-agricolo, integrati con un archivio da noi ricostruito dei minimi retributivi previsti da circa 160 Contratti Collettivi Nazionali nel periodo 2006-2017. La base dati consente di osservare, per ciascun rapporto di lavoro, il Contratto Collettivo applicato, la retribuzione, le giornate lavorate e un ampio insieme di caratteristiche del lavoratore e del posto di lavoro. Su questa base, è possibile stimare l'effetto causale degli aumenti dei minimi contrattuali confrontando le dinamiche salariali e occupazionali nei contratti interessati da un rinnovo significativo con contratti non soggetti a rinnovi nello stesso intervallo temporale.

Prima di passare alla valutazione causale dei rinnovi contrattuali, è utile delineare il quadro generale in cui si colloca l'analisi. Il Grafico 1 mostra che le retribuzioni giornaliere equivalenti a tempo pieno presentano una dispersione sostanzialmente stabile, o al più lievemente decrescente. Il quadro cambia però in modo netto quando si guarda ai redditi mensili: nella parte bassa della distribuzione si osserva un marcato peggioramento, mentre mediana e parte alta registrano andamenti assai più favorevoli. In particolare, il decimo percentile dei redditi mensili si riduce di circa il 15 per cento nell'arco di dodici anni.

¹ Lorenzo Cappellari (Università Cattolica del Sacro Cuore).

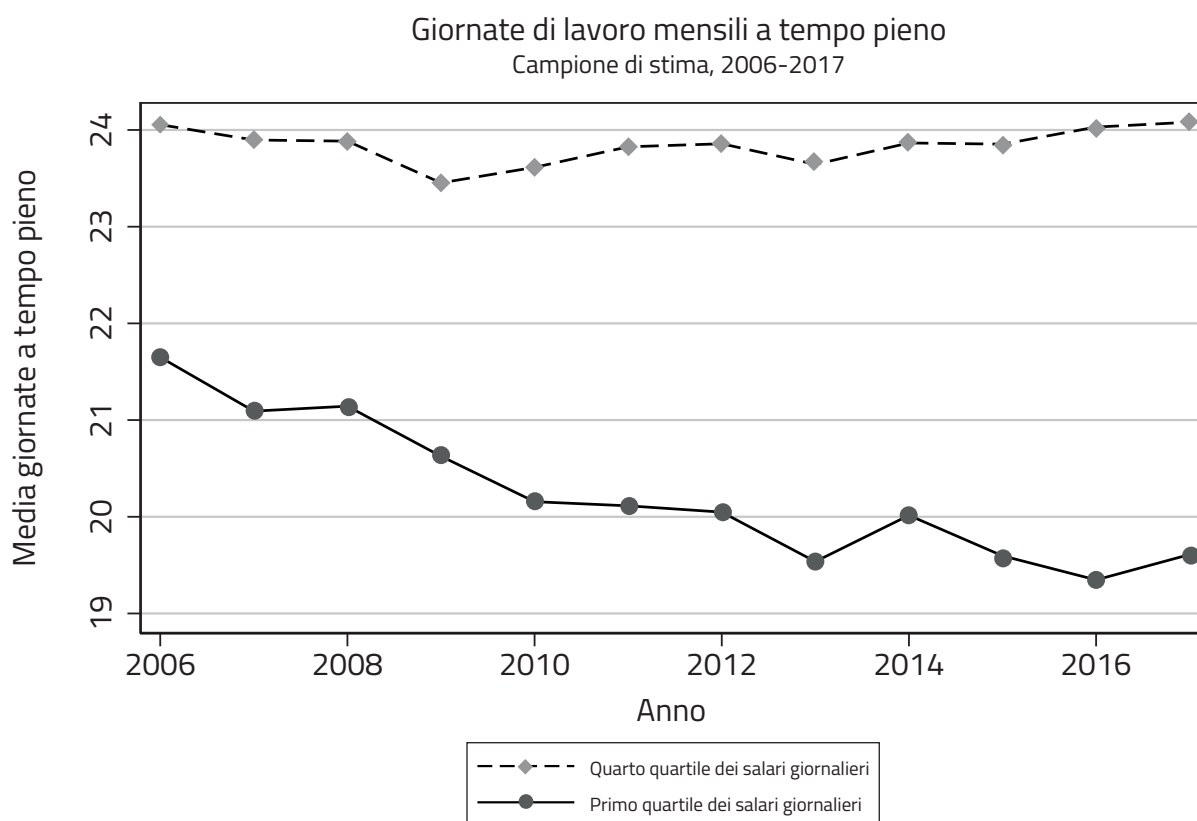
² Bernardo Fanfani (Università di Torino).

Grafico 1 - Evoluzione della disuguaglianza salariale



Il Grafico 2 suggerisce che questa divergenza riflette in misura importante la contrazione dell'input di lavoro tra i lavoratori a bassa retribuzione: per questi ultimi il numero medio di giornate lavorate equivalenti a tempo pieno scende da circa 21,5 a circa 19,5 al mese, mentre rimane vicino a 24 nel quartile alto della distribuzione salariale.

Grafico 2 - Evoluzione del tempo di lavoro



Quando si passa alla valutazione causale degli effetti dei rinnovi contrattuali sulla distribuzione dei salari emergono risultati che si discostano dall'evidenza più nota sui salari minimi legali riportati nella letteratura internazionale. In media, un aumento dei minimi retributivi pari a circa il 2,1 per cento produce un incremento della retribuzione giornaliera media di circa il 2,2 per cento. Tuttavia, tale effetto non è uniforme lungo la distribuzione. Come mostra puntualmente la Tabella 1, per i salari giornalieri l'effetto è molto contenuto e statisticamente non distinto da zero al 10° percentile (0,4 per cento), cresce al 50° percentile (2,4 per cento) e raggiunge circa il 4,5 per cento al 90° percentile. La stessa Tabella segnala che, guardando ai salari mensili, l'eterogeneità è meno marcata ma resta crescente lungo la distribuzione.

Tabella 1 - Effetti causali dei rinnovi contrattuali ai diversi percentili: salari giornalieri, salari mensili e salari giornalieri entro contratto

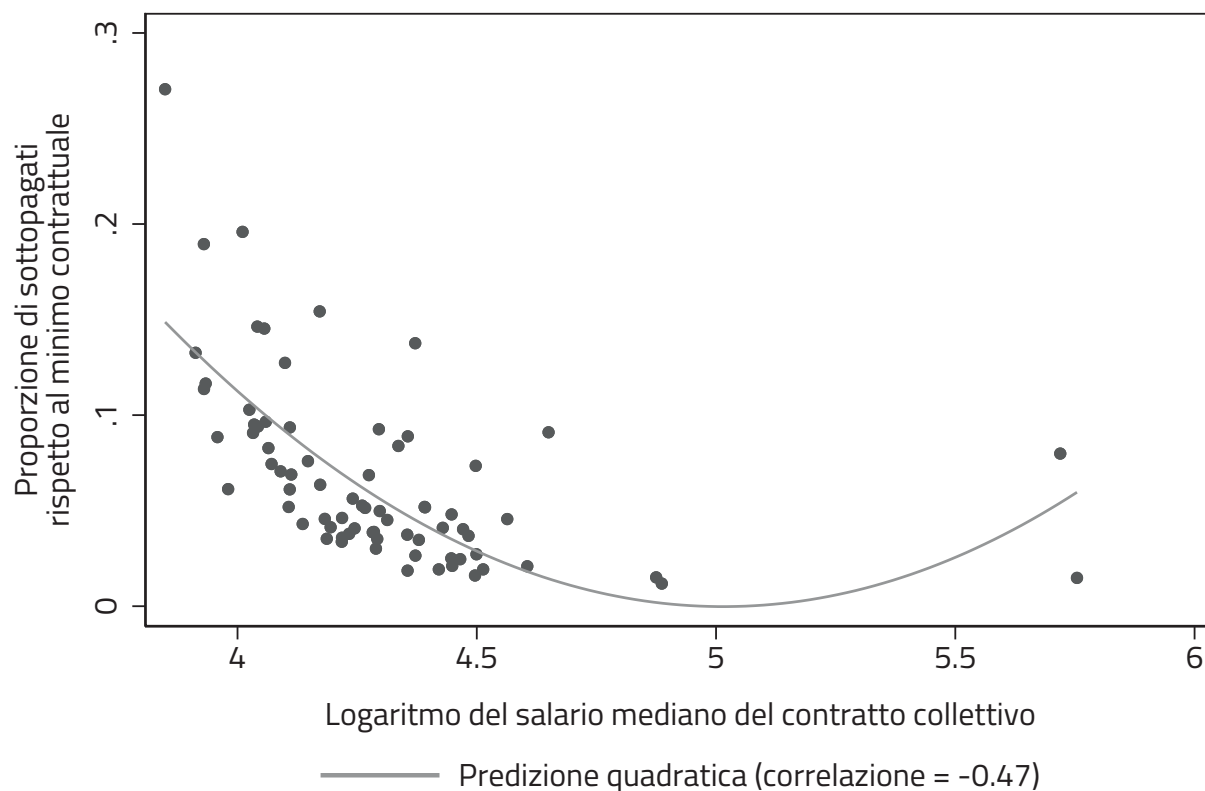
Outcome	10° percentile	50° percentile	90° percentile
Salari giornalieri	0,004	0,024***	0,045**
Salari mensili	0,010*	0,021***	0,043**
Salari giornalieri entro contratto	0,012***	0,023***	0,033**

*, **, *** = statisticamente significativo al livello del 10%, 5%, e 1% rispettivamente.

La Tabella 1 mostra anche che l'asimmetria non scompare quando si guarda alla distribuzione salariale interna ai Contratti Collettivi: per i salari giornalieri entro contratto l'effetto passa da circa l'1,2 per cento al 10° percentile a circa il 3,3 per cento al 90° percentile. Ciò indica che, entro lo stesso contratto, i livelli più bassi reagiscono meno agli aggiornamenti dei minimi tabellari. Tuttavia, questa asimmetria non è l'unico meccanismo che rende i bassi salari meno reattivi agli aumenti dei minimi, in quanto anche i contratti che coprono occupazioni mediamente meglio retribuite mostrano un pass-through più intenso dei contratti a bassa paga. Il risultato è coerente con una contrattazione in cui i minimi sono organizzati lungo scale retributive articolate, e non coincidono con una sola soglia di tutela collocata al fondo della distribuzione.

L'analisi dei meccanismi aiuta a interpretare questi risultati. In primo luogo, il mancato rispetto dei minimi contrattuali (la cd. non-compliance) non è trascurabile. Misurando la non-compliance come quota di lavoratori con salario inferiore al 95% del più basso minimo tabellare previsto dal corrispettivo CCNL, si rileva un'incidenza media di circa il 5,8%, più elevata nei contratti a più bassa retribuzione. Il Grafico 3 mostra una chiara correlazione negativa tra il livello retributivo mediano del Contratto Collettivo e la quota di rapporti con retribuzione inferiore al minimo: la non-compliance è più diffusa nei contratti a bassa paga. Tuttavia, questa relazione descrittiva non sopravvive a una verifica causale: i rinnovi contrattuali non modificano in modo statisticamente apprezzabile la probabilità di non-compliance. Ciò suggerisce che l'applicazione incompleta dei minimi contribuisca a spiegare differenze persistenti tra contratti, ma non rappresenti il principale canale attraverso cui gli effetti dei rinnovi si distribuiscono lungo la scala salariale.

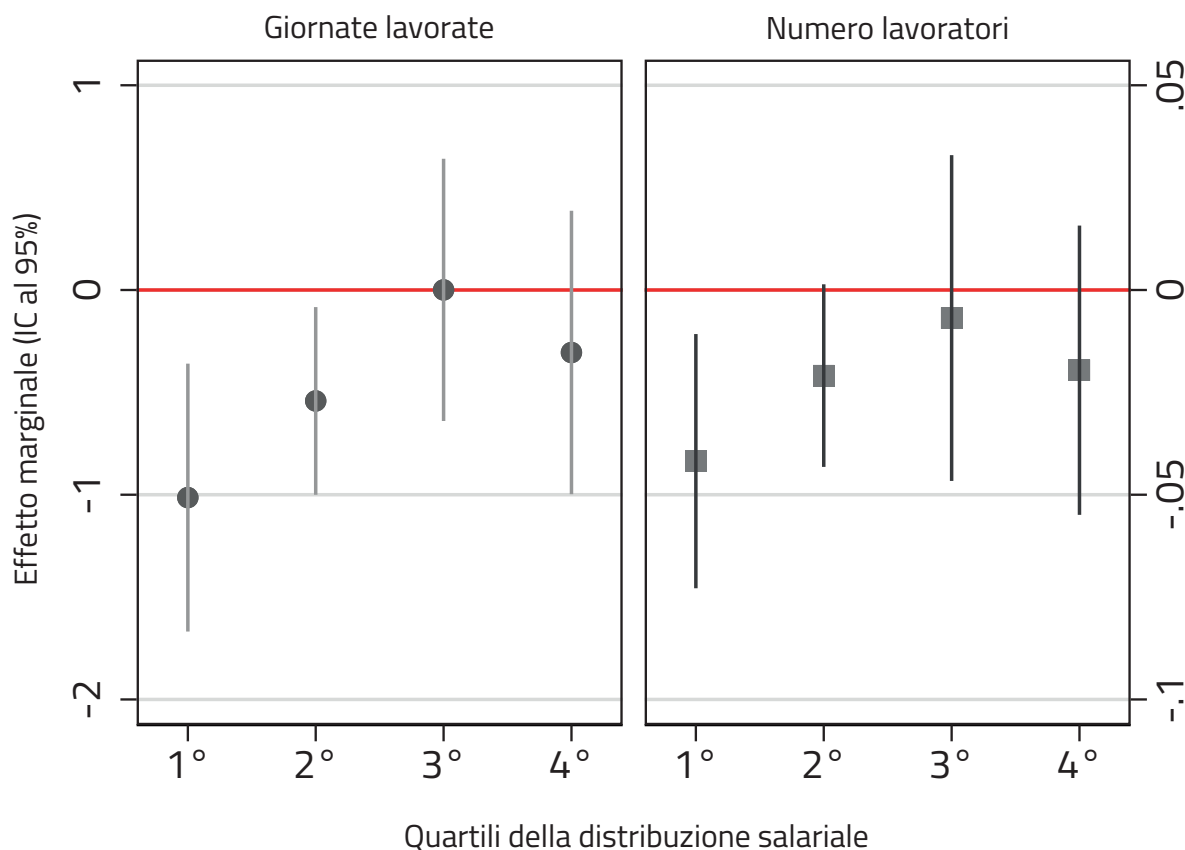
Grafico 3 - Incidenza della *non-compliance* e livello salariale mediano del Contratto Collettivo



Un secondo meccanismo preso in esame riguarda la variazione dell'occupazione, che potrebbe riflettere aggiustamenti sul lato della domanda di lavoro. I nostri risultati indicano che dopo i rinnovi si riducono sia il numero di lavoratori sia le giornate lavorate, con effetti concentrati nella parte bassa della distribuzione salariale e soprattutto tra i full-time.

Il Grafico 4 documenta chiaramente questa concentrazione degli effetti occupazionali nella parte bassa della distribuzione salariale, suggerendo che le imprese reagiscono all'aumento di costi generato dai rinnovi contrattuali contraendo la domanda per le posizioni a bassa remunerazione.

Grafico 4 - Effetti dei rinnovi contrattuali sull'occupazione lungo la distribuzione salariale



Da questi risultati emergono alcune indicazioni di policy. La prima è che, in un sistema di contrattazione collettiva centralizzata come quello italiano, gli effetti distributivi dei minimi contrattuali non possono essere assimilati automaticamente a quelli di un salario minimo legale uniforme. Gli aggiornamenti dei minimi tabellari possono sostenere le retribuzioni medie ma avere effetti asimmetrici lungo la distribuzione dei salari, senza dunque necessariamente ridurre la disuguaglianza. La seconda è che, se l'obiettivo è rafforzare la tutela dei lavoratori low pay, la leva dei minimi contrattuali andrebbe accompagnata da strumenti che ne migliorino l'enforcement e ne aumentino la trasmissione effettiva ai salari più bassi. La terza è che le politiche di sostegno ai redditi da lavoro dovrebbero tenere conto non solo dei salari orari o giornalieri, ma anche della quantità di lavoro effettivamente svolta, dal momento che l'aumento della disuguaglianza dei redditi mensili appare fortemente legato alla riduzione delle giornate lavorate tra i lavoratori collocati in basso nella distribuzione.

Nel complesso, l'evidenza suggerisce che la contrattazione collettiva continua a essere un'istituzione cruciale per la determinazione delle retribuzioni in Italia, ma anche che i suoi effetti distributivi sono complessi e dipendono dalla struttura dei contratti, dal grado di applicazione dei minimi e dalle reazioni delle imprese sul margine occupazionale. Ne consegue che la valutazione delle politiche salariali non dovrebbe limitarsi a misurare l'aumento dei minimi nominali, ma dovrebbe considerare congiuntamente i salari effettivi, i redditi mensili e gli eventuali aggiustamenti della domanda di la-

vorò. I risultati nel complesso mostrano, quindi, che la trasmissione degli aumenti dei minimi lungo la distribuzione dei salari, nell'assetto istituzionale italiano, presenta alcune criticità soprattutto a causa di una limitata capacità di tutela per i redditi più bassi.

DIGNITÀ PER DECRETO? EFFETTI SU OCCUPAZIONE E SALARI DELLA RESTRIZIONE DEI CONTRATTI A TERMINE

Giuseppe Grasso¹, Marco Guido Palladino², Matteo Sartori³

I contratti a tempo determinato ricoprono un ruolo di rilievo in molti paesi europei e sono da tempo oggetto di dibattito tra economisti e legislatori. Se da un lato offrono flessibilità alle aziende e possono costituire un viatico verso un impiego stabile, dall'altro sono spesso associati a precarietà, elevato turnover e carriere lavorative frammentate. Dopo decenni di riforme volte a liberalizzarne l'uso, negli ultimi anni diversi paesi europei hanno invertito la rotta, reintroducendo restrizioni per contrastare gli effetti della dualità nel mercato del lavoro.

In questa direzione si colloca il Decreto Dignità (D.L. n. 87 del 2018), che nel luglio 2018 ha segnato un punto di svolta nella regolamentazione italiana dei rapporti a termine, rendendola più rigida al fine di contrastare il ricorso prolungato ai contratti temporanei e promuovere quelli a tempo indeterminato⁴. Il nostro studio analizza l'impatto di questo intervento legislativo sulle scelte di impiego delle imprese e la dinamica salariale dei lavoratori soggetti a conversione contrattuale.

L'analisi si avvale di due fonti amministrative complementari. La prima è il Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che registra informazioni dettagliate su tutte le modifiche subite da ciascun rapporto di lavoro - inclusa la durata inizialmente dichiarata dei contratti a termine - e consente di misurare con precisione stock e flussi occupazionali a livello d'impresa. La seconda è l'archivio dei rapporti di lavoro UNIEMENS dell'INPS, da cui ricaviamo informazioni mensili su retribuzioni, caratteristiche dei lavoratori e storia contributiva.

¹ Giuseppe Grasso (Università di Lisbona).

² Marco Guido Palladino (Banque de France).

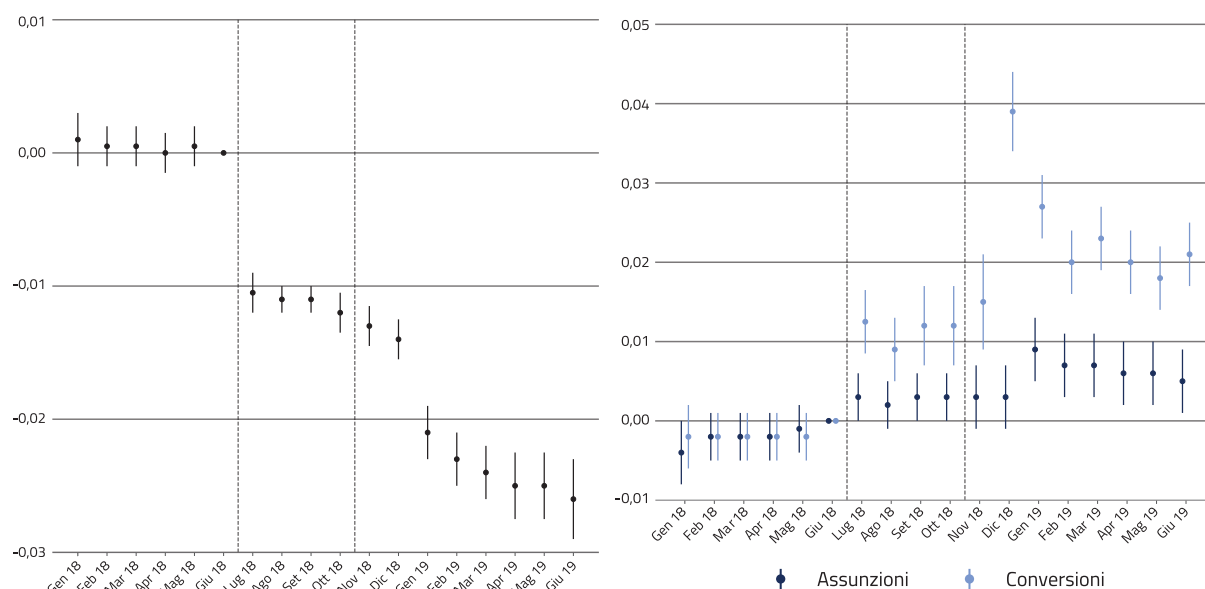
³ Matteo Sartori (Banca d'Italia).

⁴ Il decreto ha ridotto la durata massima complessiva dei contratti a tempo determinato da 36 a 24 mesi, ha diminuito il numero di proroghe ammesse da 5 a 4, ha reintrodotta l'obbligo di causale per i rapporti di durata superiore ai 12 mesi e per ogni rinnovo, e ha introdotto un incremento contributivo dello 0,5% in caso di rinnovo.

La prima parte dell'analisi studia l'impatto della riforma sui livelli e flussi occupazionali delle imprese. Per identificare l'effetto causale, costruiamo una misura di esposizione a livello d'impresa che combina la quota media di giornate lavorate con contratto a termine sul totale e la frazione di tali contratti con durata complessiva superiore ai 12 mesi, soglia oltre la quale la riforma ha introdotto i vincoli più severi, entrambe calcolate nel periodo pre-riforma. La utilizziamo, quindi, all'interno di un modello event study con effetti fissi di impresa, mese e settore-per-mese, confrontando l'evoluzione mensile degli esiti occupazionali di imprese con diversa esposizione prima e dopo luglio 2018.

Le stime indicano che la riforma ha avuto effetti aggregati sull'occupazione minimi e transitori, ma ha prodotto una ricomposizione rilevante della forza lavoro. Il pannello di sinistra del Grafico 1 mostra che, a un anno dall'entrata in vigore, un incremento di una deviazione standard nell'esposizione è associato a una diminuzione di circa 2,5 punti percentuali nella quota di giornate lavorate a termine, pari a circa il 10% del livello medio pre-riforma. Tale contrazione è specularmente compensata da un aumento della quota di contratti a tempo indeterminato, mentre la frazione delle altre tipologie contrattuali resta sostanzialmente invariata. Il pannello di destra chiarisce il meccanismo: la crescita dell'occupazione a tempo indeterminato è avvenuta quasi esclusivamente tramite la conversione di contratti a termine già in essere, piuttosto che mediante nuove assunzioni dall'esterno. Le imprese hanno quindi reagito al decreto stabilizzando al proprio interno i lavoratori già impiegati.

Grafico 1 - Dinamica del lavoro a termine e delle trasformazioni a tempo indeterminato



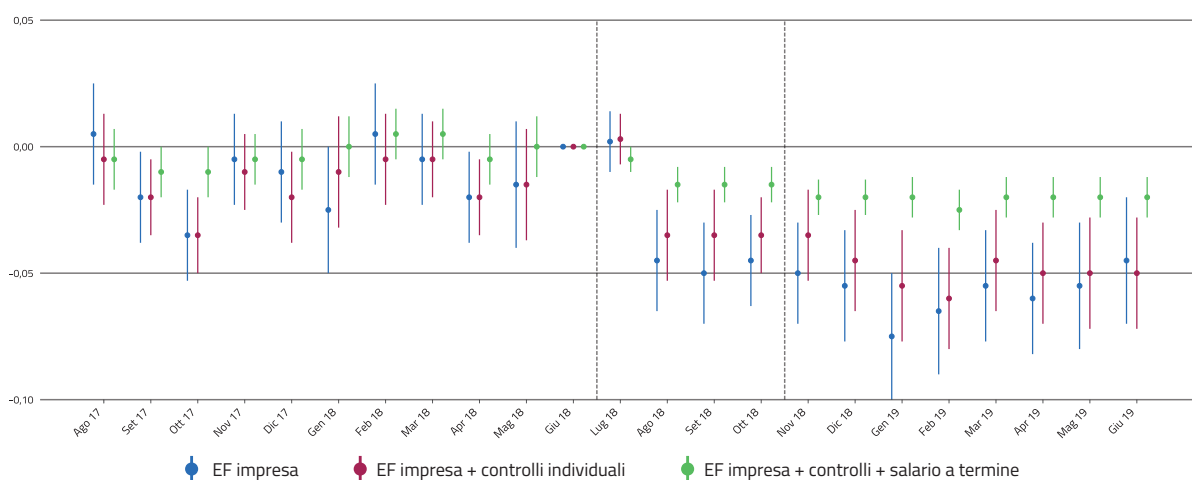
Note: pannello di sinistra: quota di giornate lavorate su contratto a termine. Pannello di destra: flussi lordi di ingresso in contratti a tempo indeterminato: nuove assunzioni vs. trasformazioni.

La seconda parte dell'analisi si concentra sui salari dei lavoratori il cui contratto a termine viene convertito a tempo indeterminato. Costruiamo un dataset di eventi di conversione osservati tra il 2017 e il 2019 e stimiamo un modello di regressione che confronta il salario post conversione di lavoratori simili prima e dopo la riforma, all'interno delle stesse imprese. Il modello include un effetto

fisso d'impresa, un ricco insieme di controlli individuali (età, esperienza, anzianità, celle di occupazione-istruzione-genere) e, nella specificazione più completa, il salario percepito durante il precedente periodo a termine, come proxy di componenti retributive latenti associate sia all'individuo che alla sua posizione lavorativa.

Il Grafico 2 mostra che, a partire da luglio 2018, i lavoratori convertiti hanno subito un calo significativo del salario iniziale post conversione rispetto ai convertiti nei mesi precedenti. L'effetto stimato varia tra i -5 e i -2 punti logaritmici, a seconda della ricchezza della specificazione. In termini monetari, ciò corrisponde a una perdita annua compresa tra circa 270 e 590 euro per lavoratore. Un test placebo mostra che lo stesso effetto non emerge per i lavoratori assunti direttamente con contratto a tempo indeterminato, senza un precedente periodo a termine nella stessa impresa: la compressione salariale risulta quindi concentrata fra i lavoratori convertiti dopo la riforma.

Grafico 2 - Effetto della riforma sul salario post conversione: stime da tre modelli OLS



Fonte: elaborazioni su dati INPS UNIMENS.

Nel complesso, il Decreto Dignità sembra aver raggiunto l'obiettivo di ridurre il ricorso sistematico ai contratti a termine di lunga durata, promuovendo la stabilizzazione della forza lavoro attraverso le conversioni interne e senza generare significative perdite occupazionali. Tuttavia, l'aumento della stabilità contrattuale è stato accompagnato da una compressione del premio salariale tipicamente associato alla conversione. Ciò suggerisce che le imprese potrebbero avere conservato un margine di potere contrattuale sufficiente a trasferire parte del costo della maggiore rigidità sui lavoratori, sotto forma di salari iniziali più bassi. Questi risultati mettono in luce un *trade-off* rilevante nella regolamentazione dei mercati del lavoro duali: le politiche volte a rafforzare la stabilità occupazionale possono tradursi in minore crescita salariale per i lavoratori coinvolti, e andrebbero quindi valutate tenendo conto di entrambe le dimensioni.

INFLAZIONE E VARIAZIONI SALARIALI IN ITALIA, 1974-2024

Fabrizio Mattesini¹, Franco Peracchi², Jacopo Pitari³

La fiammata inflazionistica del periodo post pandemico (2022-2024) ha reso nuovamente rilevante la questione di come i salari reagiscano alle condizioni economiche sottostanti, e in particolare ai cambiamenti nel livello generale dei prezzi. L'inflazione è stata tradizionalmente vista come un meccanismo in grado di "lubrificare le ruote del mercato del lavoro" (Tobin, 1972). Più recentemente, è stato anche sottolineato come i lavoratori siano avversi all'inflazione, che viene associata con una riduzione del potere d'acquisto delle retribuzioni e quindi dei livelli di consumo (Stantcheva, 2024). Mentre studi basati su indagini campionarie e dati autodichiarati indicano che i tagli salariali sono poco frequenti, studi più recenti basati su dati amministrativi (Elsby e Solon, 2019) mostrano che essi sono in realtà molto comuni. Questi risultati motivano il nostro lavoro, che ha l'obiettivo di sfruttare gli archivi amministrativi INPS per fornire una descrizione accurata dell'evoluzione della distribuzione delle variazioni dei salari nominali nel periodo 1974-2024, con particolare attenzione a come tale distribuzione si differenzi tra i periodi di alta e bassa inflazione.

A tal fine, abbiamo costruito una sequenza di panel bilanciati con orizzonte biennale, ciascuno ottenuto selezionando i lavoratori che nel primo anno mantengono un solo rapporto di lavoro a tempo pieno e continuativo (52 settimane retribuite all'anno), mentre nel secondo anno mantengono un solo rapporto di lavoro a tempo pieno e continuativo, oppure due rapporti di lavoro in successione, separati da un eventuale periodo di disoccupazione, ma entrambi a tempo pieno e con un numero totale di settimane retribuite non inferiore a 26 e non superiore a 54. Per evitare i problemi connessi all'ingresso nel mondo del lavoro e al pensionamento, ci limitiamo inoltre a considerare lavoratori di età compresa tra 18 e 60 anni nell'anno di riferimento (il secondo di ciascuna coppia di anni). Questi criteri di selezione del campione hanno due giustificazioni. Da un lato ci permettono di identificare, in

¹ Fabrizio Mattesini (Università degli studi di Roma Tor Vergata e EIEF).

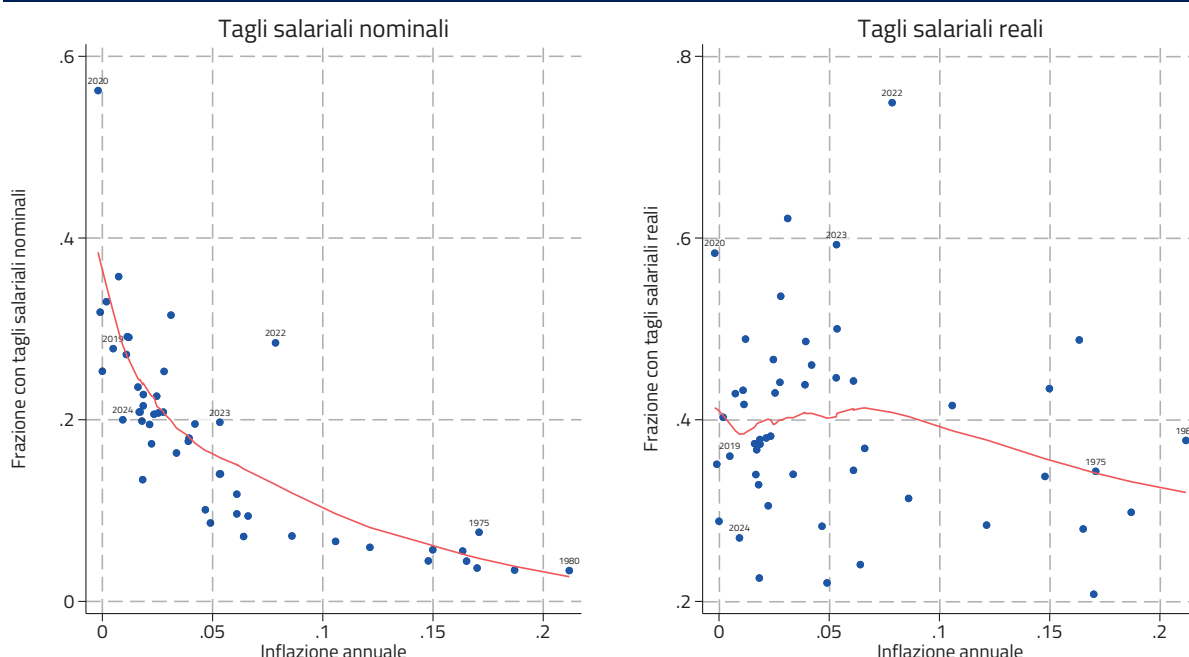
² Franco Peracchi (Università degli studi di Roma Tor Vergata e EIEF).

³ Jacopo Pitari (Università degli studi di Roma Tor Vergata).

un mercato del lavoro come quello italiano che si distingue per il grado elevato di flessibilità, i lavoratori caratterizzati da rapporti di lavoro più "stabili". Dall'altro ci permettono di confrontare il diverso comportamento di lavoratori che, nel biennio considerato, non cambiano l'impresa di appartenenza (gli *"stayers"*), oppure cambiano impresa nel loro secondo anno (i *"movers"*). Per ciascun lavoratore calcoliamo una misura di salario settimanale, definita come rapporto tra retribuzione totale (imponibile INPS più la retribuzione eccedente il massimale INPS) e settimane retribuite totali, nonché la relativa variazione retributiva nel biennio considerato.

Il Grafico 1 mostra la relazione tra il tasso di inflazione annuale e la frazione di lavoratori che hanno subito un "taglio salariale"⁴. In termini nominali, tali tagli sono più frequenti quando l'inflazione è bassa (come il periodo 2000-2021) rispetto a quando l'inflazione è alta (come il periodo 1975-1985)⁵. Si può infatti notare come la frazione di lavoratori soggetti a tagli salariali nominali è minima nel 1980 (poco più del 3%), quando l'inflazione era ai suoi massimi storici (sopra il 20%), mentre è massima nel 2020 (sopra il 50%), l'anno del COVID-19 ma anche un anno con inflazione negativa e corrispondente al suo minimo storico (circa -0,2%). Un caso eccezionale è quello relativo al periodo post pandemico: nonostante nel 2022 e nel 2023 si sia registrato un aumento sostanziale dei prezzi (7,8% nel 2022 e 5,3% nel 2023), la quota di lavoratori soggetti a tagli salariali nominali è sorprendentemente elevata e pari a circa il 28% in entrambi gli anni.

Grafico 1 - Frazione di lavoratori con tagli salariali e inflazione annuale



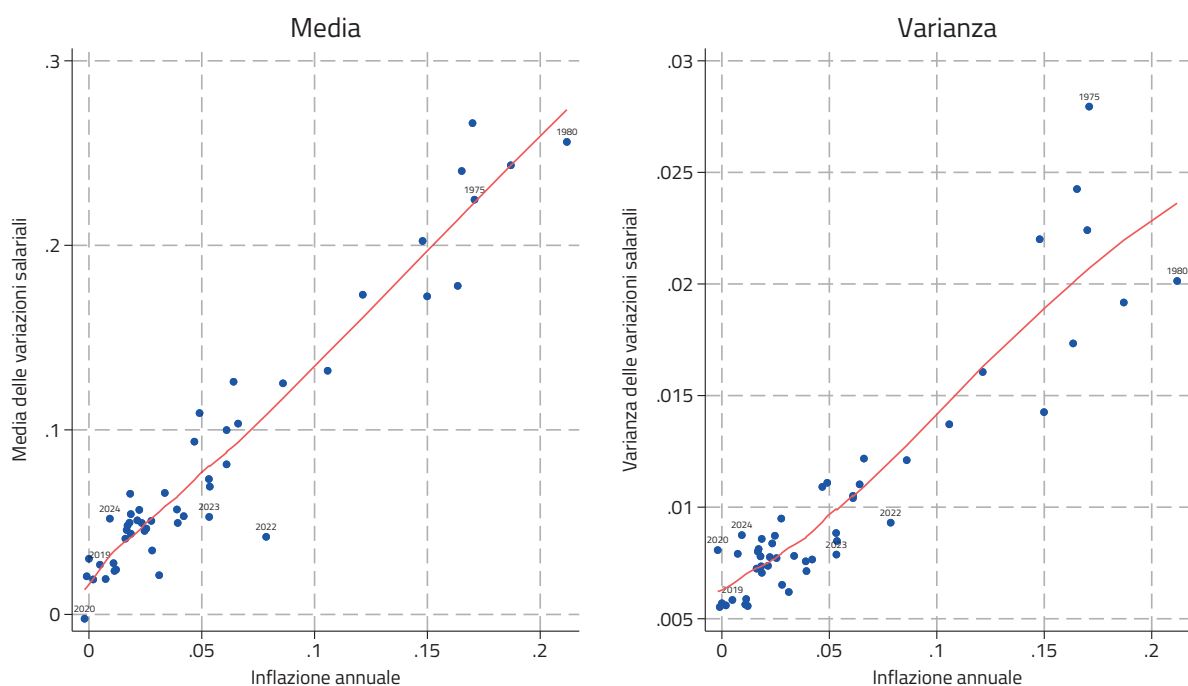
⁴ Il tasso di inflazione annuale che utilizziamo è basato sull'Indice dei Prezzi al Consumo per le Famiglie di Operai e Impiegati (FOI) in quanto è l'unico disponibile per l'intero periodo considerato. Inoltre, un taglio salariale nominale è definito come variazione salariale inferiore a -0,5% mentre un taglio salariale reale è definito come una variazione salariale inferiore o uguale al tasso di inflazione nell'anno corrente.

⁵ La curva in rosso rappresenta una tecnica di regressione non-parametrica, detta *Locally Weighted Scatterplot Smoother* o LOWESS. La pendenza di una semplice regressione lineare che usa come variabile dipendente la frazione di lavoratori con tagli nei salari nominali e come variabile indipendente il tasso di inflazione annuale produce un coefficiente di -1,39.

Questa eccezione potrebbe trovare spiegazione nella discrepanza tra attese inflazionistiche e inflazione realizzata, e nell'assenza di un meccanismo di aggiustamento dei salari ai prezzi, presente invece nei primi 15 anni del periodo considerato (la cosiddetta "scala mobile", abolita nel 1992).

Il Grafico 2 mostra invece come il tasso di inflazione sia correlato positivamente sia con la media delle variazioni salariali (riquadro di sinistra) sia con la loro dispersione, misurata dalla varianza (pannello di destra). Il primo di questi due fatti stilizzati risulta intuitivo e in linea con l'evidenza mostrata nel Grafico 1, mentre il secondo non ha una spiegazione ovvia. Una possibilità è la seguente: quando l'inflazione e la dispersione delle variazioni salariali sono entrambe elevate, i lavoratori hanno difficoltà a distinguere se l'aumento delle loro retribuzioni nominali è dovuto all'aumento dei prezzi o a quello della loro produttività presso l'impresa dove sono impiegati. Di conseguenza, le imprese potrebbero sfruttare il loro vantaggio informativo nei confronti dei lavoratori per ridurre il costo del lavoro.

Grafico 2 - Media e varianza delle variazioni salariali

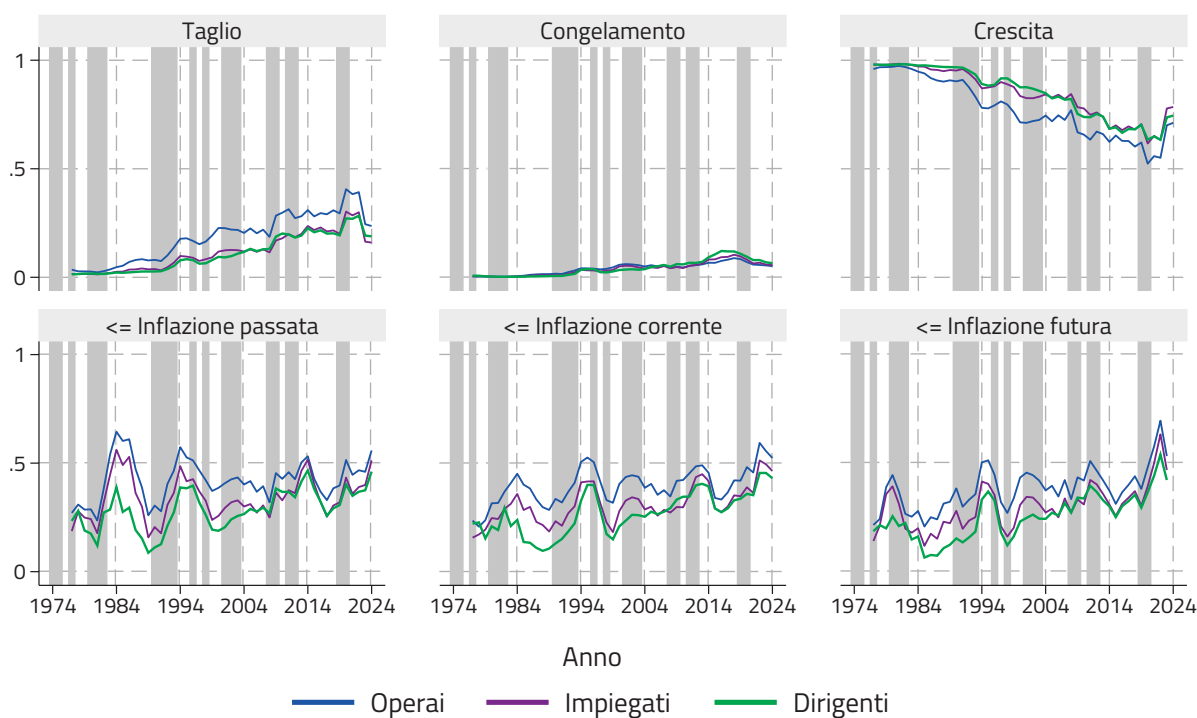


Per tenere conto dei cambiamenti nella composizione dei lavoratori, cosa particolarmente importante data l'ampiezza del periodo considerato, stimiamo una serie di modelli statistici per la probabilità di subire un taglio del salario nominale o di quello reale (prendendo come riferimento l'inflazione dell'anno precedente, dell'anno corrente, oppure dell'anno successivo). Stimiamo anche una serie di modelli statistici per il congelamento o la crescita dei salari settimanali nominali⁶. Le variabili indipendenti incluse nei nostri modelli sono essenzialmente indicatori binari per le caratteristiche osservabili del lavoratore (sesso, età, anni di esperienza lavorativa, provincia di impie-

⁶ Un congelamento è definito come una variazione salariale compresa tra -0,5% e +0,5%, mentre una crescita come una variazione salariale maggiore dello +0,5%. Un taglio salariale reale corrisponde a una variazione salariale inferiore o uguale al tasso di inflazione.

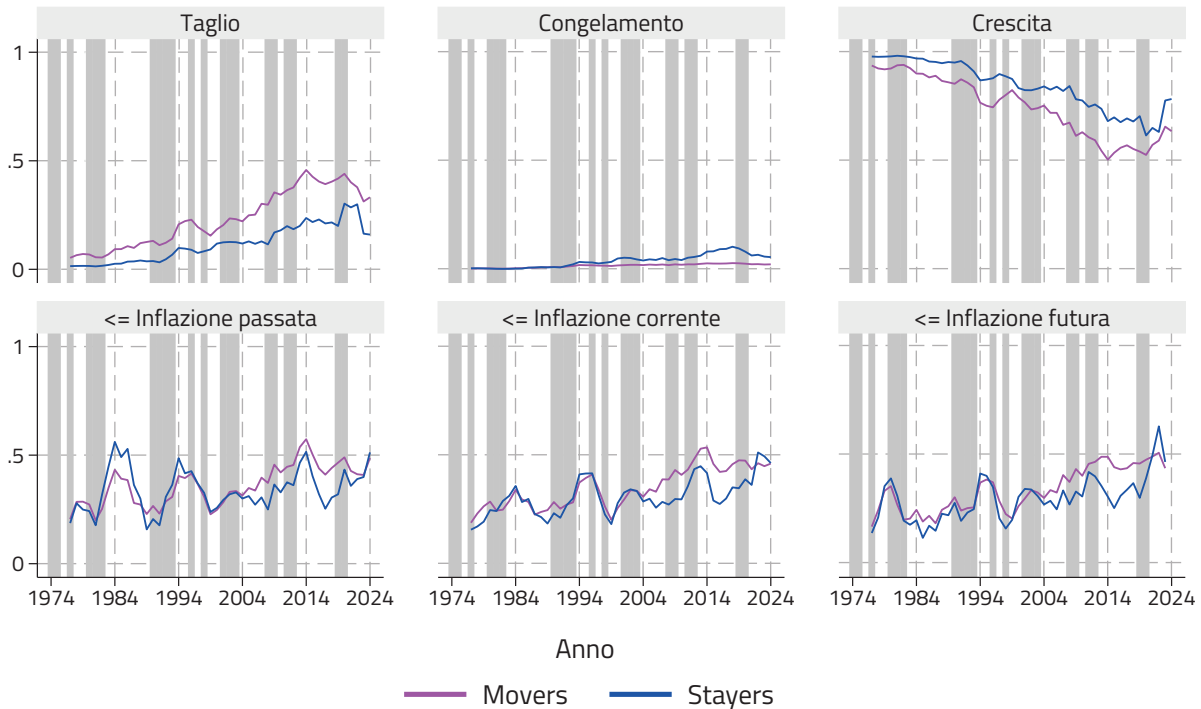
go, e altre). Questo approccio ci consente di confrontare l'andamento nel tempo delle probabilità di interesse per lavoratori che differiscono tra loro per una sola caratteristica alla volta. Ad esempio, i Grafici 3 e 4 mostrano l'evoluzione nel tempo delle probabilità stimate per lavoratori che differiscono tra loro soltanto per il tipo di occupazione (operai, impiegati e dirigenti nel Grafico 3) o il tipo di mobilità ("movers" e "stayers" nel Grafico 4), mantenendo fisse tutte le altre caratteristiche. Come si può notare, la probabilità di subire tagli dei salari nominali è cresciuta nel tempo per tutti i tipi di lavoratori, di pari passo con la ben nota diminuzione dell'inflazione, confermando l'evidenza mostrata nei Grafici 1 e 2. D'altra parte, la probabilità di subire tagli salariali in termini reali fluttua intorno a un valore del 40% circa, con un trend leggermente positivo. I tagli salariali tendono a essere meno frequenti per impiegati e dirigenti rispetto agli operai, e per gli "stayers" rispetto ai "movers". Per questi ultimi, l'elevata incidenza dei tagli potrebbe essere la conseguenza delle riforme del mercato del lavoro avviate a partire dalla fine degli anni '90, che hanno favorito la mobilità involontaria legata alla scadenza dei contratti a termine.

Grafico 3 - Probabilità stimate per tipo di occupazione



Nota: le barre verticali corrispondono agli anni di recessione. Le curve sono ottenute calcolando delle medie mobili a 3 anni.

Grafico 4 - Probabilità stimate per tipo di lavoratore in termini di mobilità⁷



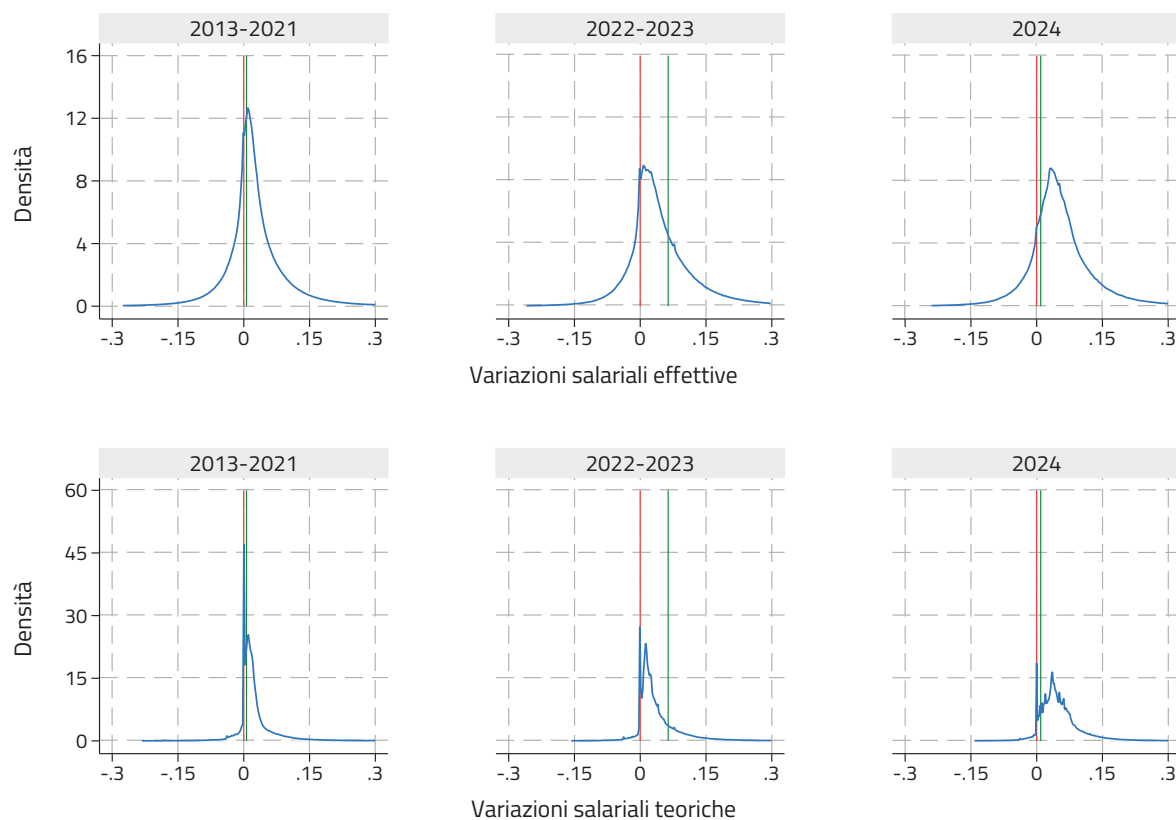
Nota: le barre verticali corrispondono agli anni di recessione. Le curve sono ottenute calcolando delle medie mobili a 3 anni.

Questi risultati suggeriscono un certo grado di flessibilità dei salari nominali. Tuttavia, la misura di salario settimanale che abbiamo considerato comprende anche componenti non-standard della retribuzione, desumibili separatamente soltanto a partire dal 2011. Nel Grafico 5 confrontiamo, per il periodo 2013-2024, gli istogrammi delle variazioni salariali effettive (riquadri nella parte superiore del grafico) con quelli delle variazioni salariali "teoriche" (riquadri nella parte inferiore del grafico)⁸. Le differenze sono sorprendenti: mentre le variazioni dei salari effettivi mostrano un alto grado di dispersione e una massa non trascurabile a sinistra dello 0, quelle dei salari "teorici" risultano molto meno disperse, la massa a sinistra dello 0 è praticamente inesistente e si può invece osservare un picco consistente in prossimità dello 0. Questo risultato suggerisce che, mentre i salari effettivi sono caratterizzati da un elevato grado di flessibilità, quest'ultima non è una proprietà dei salari "teorici", i quali non sono influenzati dall'alta variabilità delle componenti non-standard delle retribuzioni.

⁷ Nei Grafici 3 e 4, i panel di sopra riportano la probabilità di avere un taglio salariale in termini nominali, definito come una variazione salariale inferiore a -0,5%, un congelamento, definito come una variazione salariale compresa tra -0,5% e +0,5% e una crescita, definita come una variazione salariale maggiore dello +0,5%. I panel di sotto riportano la probabilità di avere tagli salariali reali, con riferimento all'inflazione passata, cioè una variazione salariale inferiore all'inflazione dell'anno precedente, all'inflazione corrente, cioè una variazione salariale inferiore all'inflazione dell'anno corrente e all'inflazione futura, cioè una variazione salariale inferiore all'inflazione dell'anno successivo.

⁸ In questo caso, le variazioni salariali sono calcolate come differenza logaritmica nel tempo.

Grafico 5 - Istogrammi delle variazioni salariali effettive (sopra) e teoriche (sotto)



Nota: la linea rossa segna lo 0 mentre la linea verde segna l'inflazione media nel periodo indicato. L'inflazione è calcolata come differenza logaritmica nell'indice dei prezzi tra l'anno di riferimento e il precedente. Le variazioni salariali sono calcolate come differenza logaritmica nei salari settimanali tra l'anno di riferimento e il precedente.

Riferimenti

- Elsby, M., e Solon, G. (2019). How prevalent is downward rigidity in nominal wages? International evidence from payroll records and pay slips. *Journal of Economic Perspectives* 33 (3):185-201.
- Stantcheva, S. (2024). Why do we dislike inflation? NBER Working Paper 32300. Available at <http://www.nber.org/papers/w32300>.
- Tobin, J. (1972). Inflation and unemployment. *American Economic Review* 62 (1/2):1-18.

RISCHIARE IL TUTTO PER TUTTO: INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE E SCELTA DEL LAVORO

Marco Pagano¹, Luca Picariello², Marco Stenborg Petterson³, Valeria Zurla⁴

Questo riquadro analizza il rapporto tra la generosità dell'indennità di disoccupazione e le scelte occupazionali dei lavoratori. L'indennità di disoccupazione è normalmente considerata un sistema pubblico di sostegno ai lavoratori contro la mancanza di reddito dovuta alla disoccupazione. Tuttavia, accrescere l'indennità di disoccupazione o estenderne la durata può, in linea di principio, avere anche un effetto ulteriore: quello di accrescere la disponibilità dei lavoratori ad accettare impieghi più esposti al rischio di disoccupazione. Poiché la perdita del lavoro rappresenta infatti una delle principali fonti di rischio nel corso della vita lavorativa, la tutela da tale rischio offerta dall'indennità di disoccupazione può influenzare in modo significativo le scelte lavorative.

Una ragione importante per cui alcune posizioni lavorative sono più rischiose di altre è che, per essere svolte con successo, richiedono un talento individuale superiore da parte del lavoratore. Nei lavori in cui il talento conta di più, l'impresa riesce a valorizzare meglio le capacità del lavoratore, con effetti positivi sulla produttività e sulle retribuzioni. Ma, allo stesso tempo, questi impieghi sono più rischiosi, poiché espongono i lavoratori a una probabilità più elevata di licenziamento qualora si rivelino poco talentuosi. Ne consegue che i lavoratori più avversi al rischio tendono a orientarsi verso occupazioni più di *routine*, in cui il talento è meno rilevante per il successo, e quindi sono meno esposti a questo tipo di incertezza. In questo quadro, una tutela più generosa in caso di disoccupazione può favorire una riallocazione spontanea dei lavoratori verso occupazioni in cui il talento riveste un ruolo più rilevante, che sono più rischiose ma anche più produttive e meglio remunerate.

¹ Marco Pagano (Università di Napoli Federico II, CSEF, EIEF e CEPR).

² Luca Picariello (Università di Napoli Federico II, CSEF e MoFIR).

³ Marco Stenborg Petterson (Università di Napoli Federico II e CSEF).

⁴ Valeria Zurla (Università di Napoli Federico II e CSEF).

L'analisi empirica da noi condotta si concentra sulle riforme che hanno ridisegnato l'indennità di disoccupazione in Italia, con particolare attenzione alla NASpl introdotta nel 2015 nell'ambito del Jobs Act. Prima di tali riforme, il sistema di tutela contro la disoccupazione era caratterizzato da una frammentazione e da differenze rilevanti nei requisiti di accesso, nella durata e nella copertura. L'ASpl, introdotta nel 2013, ha aumentato la generosità dell'indennità di disoccupazione e ampliato la platea degli aventi diritto; la NASpl, entrata in vigore il 1° maggio 2015, ha esteso notevolmente la durata potenziale della prestazione, portandola fino a un massimo di due anni. La nostra analisi empirica sfrutta il fatto che l'aumento della durata potenziale del beneficio non è stato uniforme: per i lavoratori con contratto permanente l'incremento mediano è stato di circa 13 mesi, mentre per i lavoratori temporanei l'aumento è stato sensibilmente più contenuto. La riforma si colloca inoltre in un contesto di riduzione contestuale delle tutele contro il licenziamento per una parte dei lavoratori a tempo indeterminato. Questo aspetto è rilevante, perché rende il cambiamento di lavoro potenzialmente più rischioso dal punto di vista della stabilità futura dell'impiego e, di conseguenza, rende particolarmente interessante verificare se un maggior sostegno del reddito in caso di disoccupazione possa compensare, almeno in parte, una minore tutela del posto di lavoro.

L'analisi empirica si concentra su un campione di individui maschi di età compresa tra 25 e 65 anni nel periodo 2011-2018. Per misurare il rischio occupazionale, costruiamo diversi indicatori, tra cui la rotazione (turnover) a livello settoriale e d'impresa. Misuriamo anche la frequenza con cui le mansioni tipiche di ciascuna occupazione richiedono routine, poiché tale frequenza riduce l'importanza del talento e, di conseguenza, dovrebbe limitare l'esposizione al rischio di disoccupazione. Le evidenze descrittive mostrano che tali indicatori risultano coerenti tra loro e associati alle retribuzioni: le occupazioni più di *routine* appaiono mediamente più sicure, ma anche meno remunerate, a conferma di un *trade-off* tra sicurezza del posto di lavoro e rendimento economico dell'occupazione. L'analisi si basa su una metodologia *difference-in-differences*, che mette a confronto i lavoratori che, in seguito alla riforma, ricevono un aumento maggiore della durata potenziale del sussidio con quelli che ricevono un aumento minore di tale durata, pur essendo comunque interessati dalla riforma. In tal modo isoliamo l'effetto specifico della maggiore generosità dell'assicurazione contro la disoccupazione rispetto all'andamento complessivo del mercato del lavoro.

I risultati indicano che, dopo la riforma, aumentano le dimissioni volontarie e aumenta la probabilità di cambiare lavoro. Le stime mostrano inoltre una maggiore propensione a transitare verso settori e occupazioni caratterizzati da maggiore rotazione e, dunque, da maggiore rischio. La differenza tra lavoratori più e meno esposti alla riforma conferma che l'effetto è più intenso per coloro che beneficiano di un incremento più marcato della durata del sussidio. Particolarmente rilevante è il fatto che tali effetti emergano anche per i lavoratori permanenti, ossia per il gruppo che, nello stesso periodo, subisce un indebolimento delle tutele contro il licenziamento.

Nel complesso, il lavoro mostra che l'indennità di disoccupazione non rappresenta soltanto uno strumento di protezione sociale, ma può operare anche come fattore di efficienza allocativa. Garantendo una copertura più ampia contro il rischio di perdita di lavoro, essa può consentire ai lavoratori di orientarsi verso impieghi in cui il talento viene valorizzato meglio, con possibili benefici in termini di produttività, retribuzioni e qualità dell'incontro tra lavoratori e imprese.

L'EVOLUZIONE DELLE INDENNITÀ DI ACCOMPAGNAMENTO IN ITALIA: EVIDENZE DA DUE DECENNI DI DATI AMMINISTRATIVI PER COMPRENDERE DINAMICHE TERRITORIALI ED EQUITÀ DI ACCESSO

Martina Griseri¹, Marcello Morciano²

L'Indennità di Accompagnamento (IdA) è la principale prestazione monetaria per persone con disabilità grave e bisogni continuativi. Istituita con la L. n. 18 del 1980 rappresenta ancora oggi l'asse portante della *Long Term Care* (LTC) italiana. È una prestazione universale, esentasse e non sottoposta a prova dei mezzi, riconosciuta agli invalidi civili totali che necessitano assistenza continua nelle attività quotidiane.

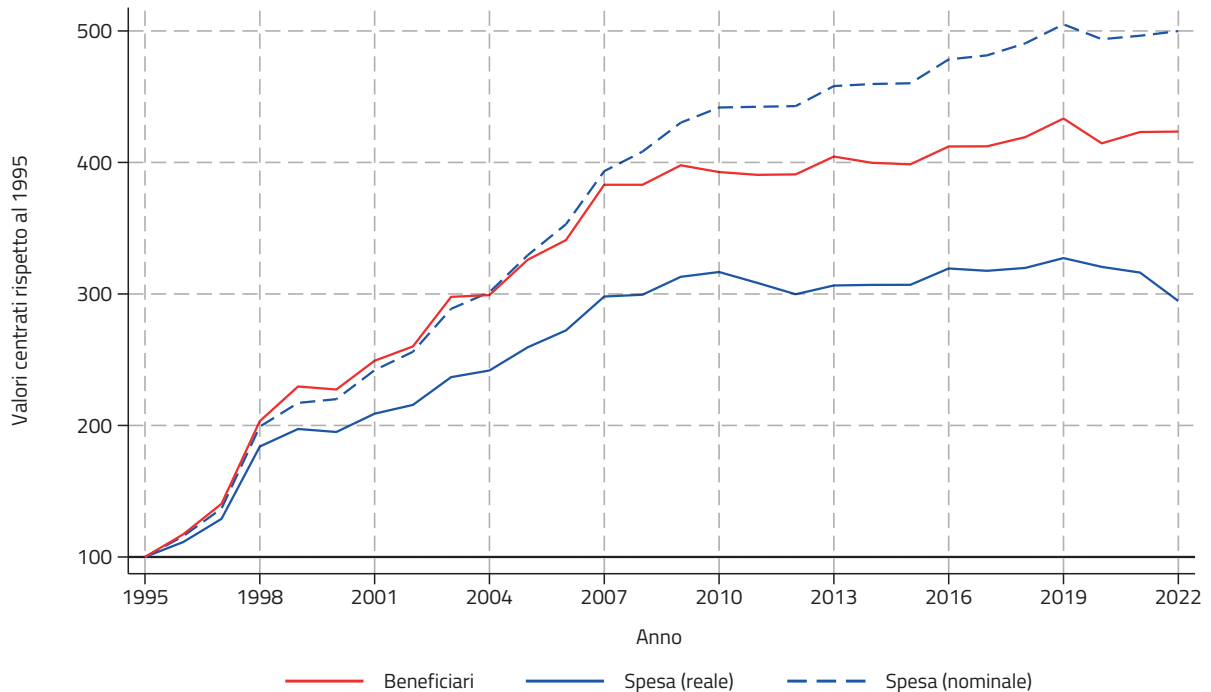
Come mostra il Grafico 1, tra il 2000 e il 2022 i beneficiari IdA sono raddoppiati (da ~1,2 a 2,4 milioni), seguendo una crescita non lineare: a una lunga fase espansiva segue, dal 2010, un rallentamento netto e persistente (linea rossa), nonostante l'aumento della popolazione anziana e dei bisogni LTC³.

¹ Martina Griseri (Università di Modena e Reggio Emilia).

² Marcello Morciano (Università di Modena e Reggio Emilia).

³ Il grafico segnala anche una crescente divergenza tra spesa IdA nominale e reale, analizzata in Audino, Mazzaferro, Morciano "Non autosufficienza: il nodo dell'indennità di accompagnamento" *lavoce.info* (2024).

Grafico 1 - Beneficiari e spesa per Indennità di Accompagnamento



Il 2010 rappresenta un punto di svolta: con l'art. 20 della L. n. 102 del 2009⁴, entrata in vigore nel gennaio 2010, il processo di accertamento IdA viene riorganizzato, rafforzando il ruolo dell'INPS tramite la centralizzazione delle domande, l'affiancamento alle commissioni ASL locali e il potenziamento delle funzioni centrali di supervisione (e veto), con l'obiettivo di uniformare le pratiche locali, contenere la spesa e ridurre le eterogeneità territoriali.

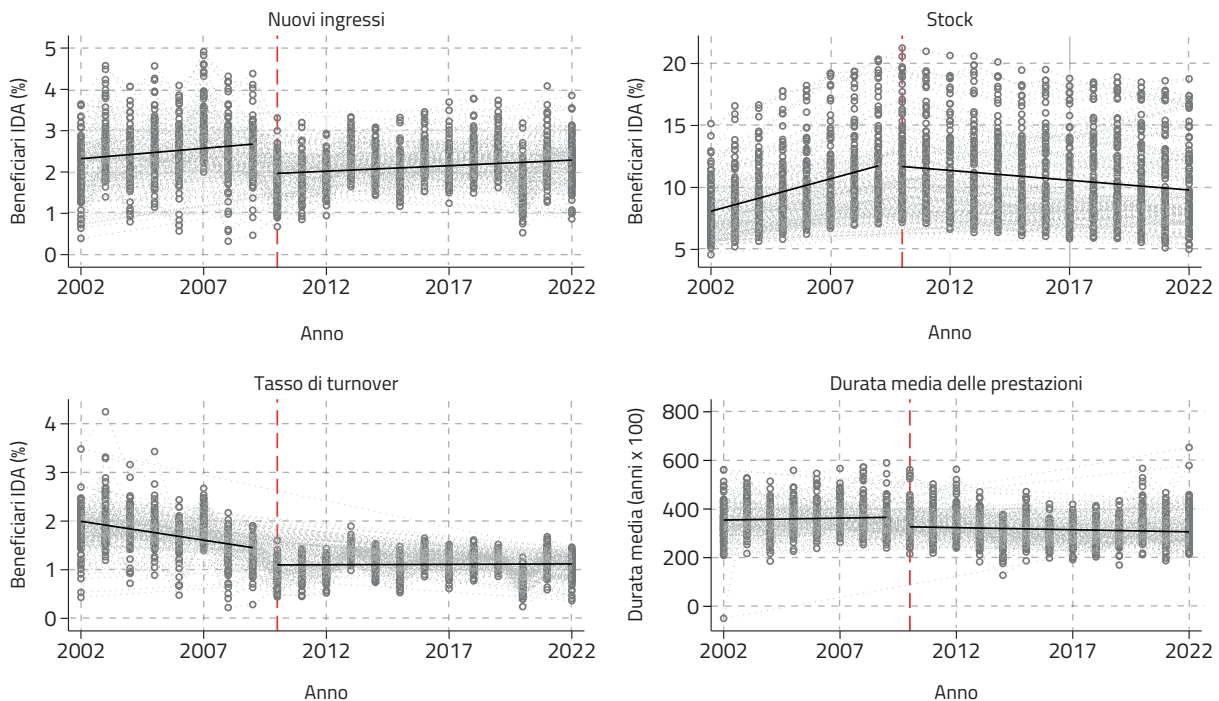
La frenata post 2010 suggerisce un effetto positivo del provvedimento. Resta tuttavia aperta la questione se il rallentamento rifletta anche un'aumentata equità territoriale o una compressione *tout-court* della domanda "legittima". Si osserva quindi una convergenza delle traiettorie territoriali nel periodo post-riforma? Utilizzando i dati INPS, analizziamo l'evoluzione territoriale dell'IdA lungo quattro dimensioni: nuovi ingressi, stock dei beneficiari, turnover (ingressi/uscite) e durata media delle prestazioni (età ingresso - età uscita), con attenzione sui percettori over 65, che nel 2024 rappresentano il 76% dei beneficiari (1,6 milioni)⁵. Il Grafico 2 illustra l'evoluzione, nel ventennio 2002-2022, dei quattro indicatori costruiti a livello provinciale⁶, evidenziando una chiara discontinuità in corrispondenza del 2010.

⁴ Cfr. XV Rapporto Annuale INPS (2016) "Parte II - Le politiche di sostegno alla popolazione non autosufficiente in Italia: dinamiche e persistenze".

⁵ I beneficiari IdA sono fortemente concentrati nelle età avanzate, con il 54,3% tra gli over 80 (1,15 milioni), mentre per le indennità di ciechi e sordomuti il legame con l'età è marginale.

⁶ L'analisi è condotta a livello provinciale, assumendo le province come approssimazione delle ASL; il campione è ristretto alle province con confini invariati nel periodo osservato, per garantire comparabilità nel tempo e coerenza territoriale.

Grafico 2 - Trend nella copertura prima e dopo la Legge n. 102 del 2009



Nota: ogni pannello riporta i valori annuali (punti grigi), le tendenze osservate (linee grigio chiaro) e trend pre/post-riforma stimati con OLS; la linea tratteggiata rossa indica il 2010. Nuovi ingressi, e stock sono espressi in punti percentuali sul totale della popolazione 65+. Valori prossimi a 1 del turnover indicano una situazione di sostanziale stabilità tra numero di ingressi e di uscite.

I nuovi ingressi, in crescita nel periodo pre-riforma, mostrano una riduzione immediata nel livello e un rallentamento del trend nel post-riforma. Analogamente, lo stock dei beneficiari passa da una fase di espansione a una dinamica più contenuta e di progressiva stabilizzazione. Il turnover si stabilizza su valori prossimi all'unità, mentre la durata media di percepimento della prestazione registra un calo dal 2010. Nel complesso, l'evidenza descrittiva, confermata dall'analisi econometrica⁷, indica che la L. n. 102 del 2009 ha prodotto sia aggiustamenti immediati nei livelli sia cambiamenti nelle traiettorie di medio periodo, rallentando gli ingressi e stabilizzando lo stock, con convergenza del turnover e riduzione della durata media IdA. Emerge quindi una maggiore omogeneità territoriale e una crescita più contenuta dei beneficiari, ma resta aperta la questione dell'equità sostanziale: in presenza di bisogni LTC crescenti, il divario tra questi e copertura IdA potrebbe essersi acuito. L'evidenza suggerisce che una riforma strutturale della LTC è possibile, ma richiede non solo governance, bensì anche finanziamento adeguato e tutele più efficaci, per un equilibrio sostenibile tra universalismo, equità e sostenibilità.

⁷ Per testare la significatività statistica delle discontinuità, stimiamo modelli di regressione (*mixed-effects models*) su dati longitudinali provinciali, distinguendo livelli, trends e variabilità pre e post-riforma e valutando la convergenza delle traiettorie territoriali.

LA GRANDE GUERRA, FERTILITÀ E PARTECIPAZIONE FEMMINILE AL LAVORO: EVIDENZA DALL'ITALIA

Marco Cozzani¹, Pietro Panizza²

1. Introduzione

Questo studio mostra come lo shock della Grande Guerra (1915-1918) ha avuto in Italia un impatto significativo di breve e lungo periodo sulla partecipazione delle donne alla forza lavoro e sul tasso di natalità. Una serie di studi ha mostrato come shock demografici che causano scarsità di forza lavoro maschile nel breve periodo possono avere conseguenze positive di lungo periodo sulla partecipazione delle donne al lavoro (vedi per esempio Goldin, 1991; Boehnke e Gay, 2022; Gay, 2023). Il contributo principale di questo articolo è mostrare come il tipo di forza lavoro che viene a mancare è molto rilevante nel determinare questi effetti. Nel corso della Prima Guerra Mondiale l'Italia ha spedito nelle trincee sulle Alpi Orientali più di 4 milioni di uomini. Quasi 600 mila sono stati i caduti, circa il 40 per cento di questi per aver contratto l'influenza spagnola, i restanti principalmente a seguito di ferite da combattimento o dell'internamento nei campi di prigionia austro-ungarici. La popolazione maschile impegnata al fronte è stata quindi, in un certo senso, interessata da due shock distinti, uno legato direttamente alla guerra e l'altro legato all'influenza spagnola, la quale ha avuto grande diffusione fra i soldati italiani anche per via delle cattive condizioni igieniche delle trincee di guerra. Uno studio empirico (Fornasin et al., 2019) ha mostrato che lo status socioeconomico dei caduti in combattimento e di quelli per malattia differisce sostanzialmente. I caduti in combattimento o prigionia erano di estrazione sociale più modesta, prevalentemente contadini e analfabeti. Quella dei caduti per malattia è più varia, sia per professione e alfabetizzazione che per caratteristiche fisiche all'epoca molto correlate con lo status socioeconomico come altezza e dimensione del busto. L'effetto nel breve e lungo periodo dello shock demografico dei caduti per combattimento e per malattia differisce sostanzialmente nel tempo, nella magnitudine e nei settori lavorativi interessati.

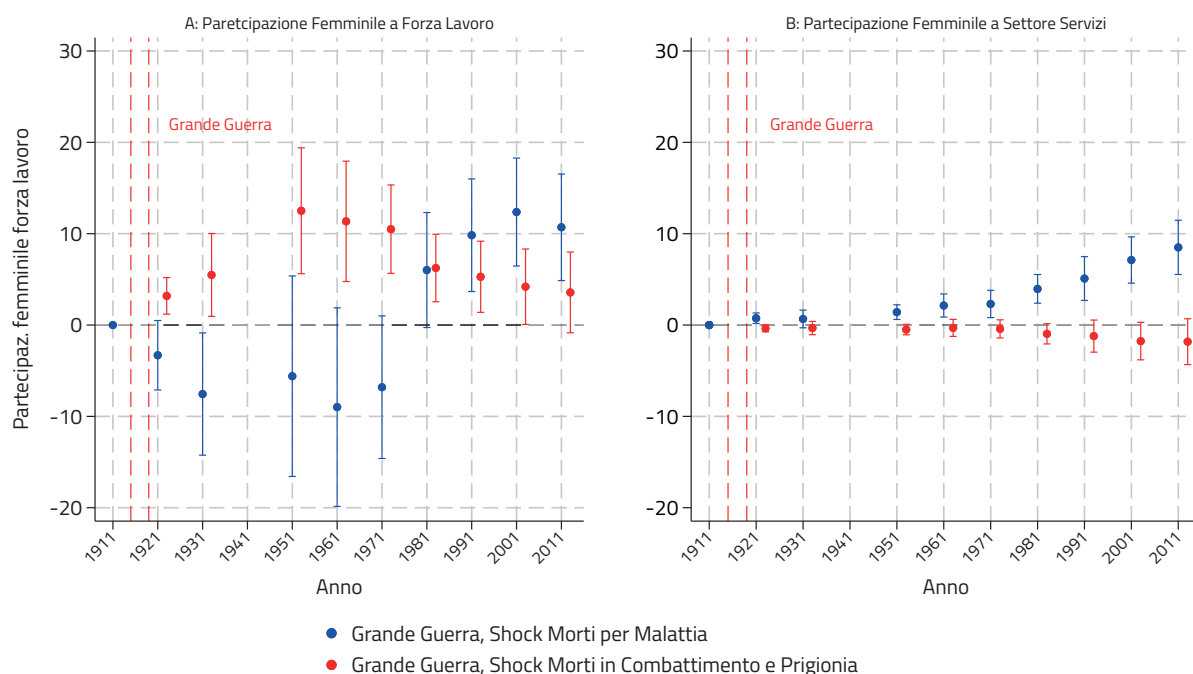
¹ Marco Cozzani (Università della Calabria e MeToD).

² Pietro Panizza (Università degli Studi di Firenze).

2. L'effetto sulla partecipazione femminile al lavoro nel breve e lungo periodo

Nel breve periodo, nei censimenti del 1921 e 1931, le aree più esposte ai caduti per malattia registrano un lieve aumento dell'occupazione femminile nei settori relativamente più qualificati, come i servizi amministrativi e le professioni (vedi Grafico 1). Estendendo l'analisi ai censimenti dal 1951 al 2011, l'effetto cresce sensibilmente, dall'1,4 per cento nel 1951 fino all'8,5 nel 2011. Le province maggiormente colpite dalla componente "malattia" mostrano una crescita cumulata della partecipazione femminile nei servizi, che a seguito del boom economico degli anni '50-'60 diventano il settore principale dell'economia italiana.

Grafico 1 - Partecipazione femminile alla forza lavoro (sinistra) e al settore dei servizi (destra). Censimenti 1911-2011



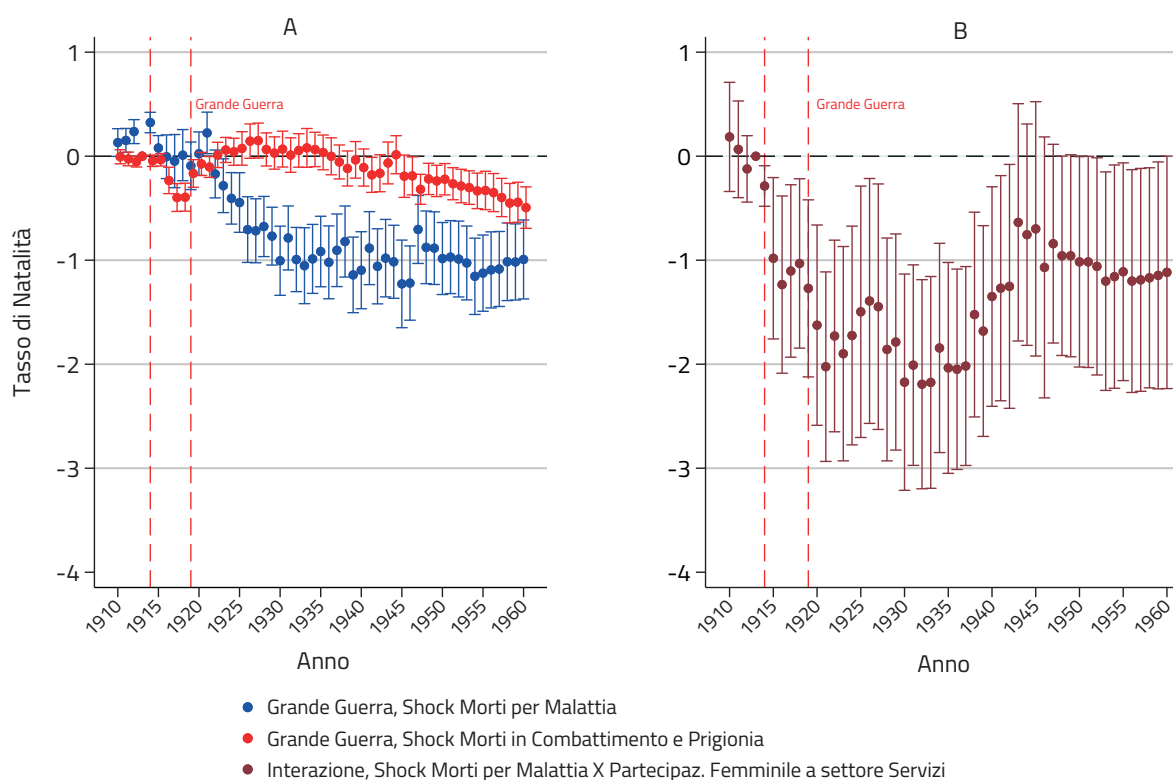
Nota: entrambi i grafici riportano i coefficienti di una regressione panel a livello delle province del 1931, utilizzando dati censuari dal 1911 al 2011. Nel Grafico A la variabile dipendente è la partecipazione femminile alla forza lavoro totale (escluso il settore agricolo); nel Grafico B è la partecipazione femminile nel settore dei servizi, limitata alle professioni impiegatizie e intellettuali fino al 1931 ed estesa a tutte le occupazioni del settore dei servizi a partire dal 1951. I grafici riportano le interazioni tra le variabili dummy annuali e gli shock relativi ai caduti per malattia e ai caduti per altre cause, rispettivamente. Tutte le regressioni includono effetti fissi di provincia e di tempo, l'indice di mascolinità e il logaritmo della popolazione residente. Gli errori standard sono clusterizzati a livello provinciale.

Questi risultati sono coerenti con gli studi storici di Barbara Curli, i quali dimostrano - analizzando singoli enti come aziende private, banche e istituzioni pubbliche - un incremento dell'occupazione femminile durante la Grande Guerra in settori tradizionalmente maschili. Tuttavia, mentre nel manifatturiero questo aumento si limita agli anni del conflitto, nel settore impiegatizio la tendenza persiste anche nel dopoguerra. L'analisi della componente "combattimento" mostra invece un impatto inizialmente positivo, che però si attenua nel tempo fino a diventare negativo nell'ultimo quarantennio. In termini economici, si tratta di una "path dependency" (dipendenza dal percorso): lo shock iniziale ha modificato i margini di accesso delle donne alle professioni qualificate, generando effetti che si autoalimentano nel tempo, anche attraverso il cambiamento delle aspettative familiari e sociali.

3. L'effetto sul tasso di natalità

Le stesse aree maggiormente esposte alle morti per malattia mostrano un calo della natalità persistente, che diventa più evidente dalla fine degli anni Venti e si amplia nei decenni successivi. La variabile dipendente è costruita sulla base delle anagrafiche dell'INPS che a partire dal 1910 circa consentono di ricostruire la natalità della popolazione italiana fino al livello comunale. Il risultato è robusto a diversi controlli, effetti fissi e livelli di aggregazione territoriale e non emergono evidenze nette di trend pre-bellici divergenti tali da spiegare il risultato (vedi Grafico 2 pannello A). Le zone più colpite dallo shock dei morti per malattia mostrano un cambiamento persistente delle scelte riproduttive ben oltre il periodo della guerra. Il pannello B del Grafico 2 riporta i coefficienti di un modello econometrico che include le interazioni fra lo shock dei caduti della guerra e la partecipazione delle donne nel settore dei servizi. I risultati mostrano che la riduzione del tasso di natalità è più marcata nelle province italiane dove l'occupazione femminile nei servizi era più alta. Questo suggerisce che la riduzione della fecondità causata dalla guerra potrebbe essere determinata dalle donne che durante e a seguito della guerra accedono stabilmente a lavori salariati e qualificati.

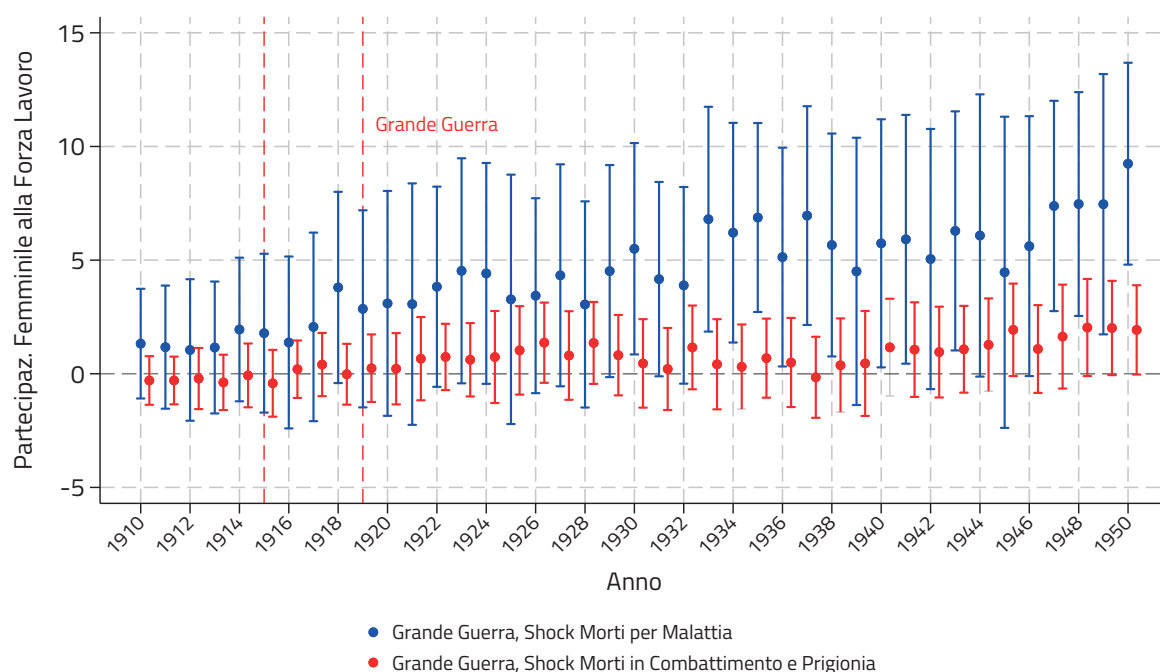
Grafico 2 - Shock morti per malattia, combattimento e prigionia e interazione Shock morti per malattia e lavoro delle donne nei servizi. Anni 1910-1960



Nota: la variabile dipendente è il tasso di natalità annuale, definito come il numero di nati vivi rapportato alla popolazione residente e osservato con cadenza annuale lungo l'intero periodo campionario. La popolazione residente è misurata a livello di circondario utilizzando i dati censuari del 1911, 1921, 1931 e 1951. Il Grafico A riporta i coefficienti delle interazioni tra le variabili dummy annuali e la quota della popolazione maschile residente di età pari o superiore a 6 anni deceduta durante la Prima Guerra Mondiale - rispettivamente per malattia e per cause belliche. Il Grafico B riporta i coefficienti della tripla interazione fra dummy annuali, quota di caduti per malattia e variabile dummy del quartile più alto della distribuzione della partecipazione delle donne al settore dei servizi. Entrambe le specificazioni sono regressioni panel che includono effetti fissi di circondario e di anno, oltre all'indice di mascolinità e al logaritmo della popolazione residente come controlli tempo-varianti. Gli errori standard sono clusterizzati a livello circondariale.

I dati INPS sulle pensioni consentono di determinare per ogni comune la frazione di donne che ha maturato una pensione da lavoro sul totale delle nate dal 1910 in poi. Questo permette di analizzare l'effetto della Grande Guerra su ogni coorte di nascita controllando per i movimenti migratori interni molto ampi nel Secondo Dopoguerra. Troviamo che le donne nate nei circondari più colpiti dallo shock dei caduti per malattia hanno più probabilità di maturare una pensione da lavoro, il che implica aver lavorato in media per almeno vent'anni (si veda il Grafico 3). La riduzione del tasso di natalità è quindi plausibilmente accompagnata da un aumento dell'investimento nella crescita dei figli di entrambi i sessi e dalla trasmissione di norme e valori più tolleranti verso la partecipazione delle donne alla forza lavoro.

Grafico 3 - Effetto shock morti per malattia, combattimento e altre cause belliche su partecipazione femminile al mercato del lavoro nel lungo periodo



Nota: il grafico riporta i coefficienti dell'effetto dello shock per malattia e per altre cause belliche sulla partecipazione femminile al lavoro a livello di coorte di nascita. La variabile dipendente è misurata annualmente dal 1910 al 1950 come rapporto tra le donne che hanno maturato una pensione da lavoro e il totale delle donne. Le specificazioni sono regressioni cross-section anno per anno che includono effetti fissi a livello di regione ed errori standard clusterizzati a livello provinciale.

Nel complesso, l'articolo mostra come grandi shock demografici possono produrre cambiamenti persistenti nelle scelte di lavoro e fertilità attraverso meccanismi economici e culturali. L'effetto della Grande Guerra sull'aumento dell'occupazione femminile verso impieghi più qualificati non è stato un episodio temporaneo legato all'emergenza bellica, ma l'inizio di una traiettoria di lungo periodo capace di incidere anche sulle decisioni familiari e, quindi, sulla dinamica demografica. Questo studio conferma che politiche che ampliano l'accesso femminile a occupazioni qualificate possono avere plausibilmente effetti moltiplicativi sull'occupazione femminile.

Riferimenti

- Boehnke, J., e Gay, V. (2022). The missing men: World War I and female labor force participation. *Journal of Human Resources*, 57(4), 1209-1241. <https://doi.org/10.3368/jhr.57.4.0419-10151R1>.
- Brodeur, A., e Kattan, L. (2022). World War II, the baby boom, and employment: County-level evidence. *Journal of Labor Economics*, 40(2), 437-471.
- Curli, B. (1998). *Italiane al lavoro, 1914-1920*. Marsilio Editori.
- Fornasin, A., Breschi, M., e Manfredini, M. (2019). Deaths and survivors in war: The Italian soldiers in WWI. *Demographic Research*, 40, 599-626. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2019.40.22>.
- Gay, V. (2023). The intergenerational transmission of World War I on female labour. *The Economic Journal*, 133(654), 2303-2333. <https://doi.org/10.1093/ej/uead029>.
- Goldin, C. D. (1991). The role of World War II in the rise of women's employment. *The American Economic Review*, 741-756.

ASILI NIDO PER CONCILIARE FAMIGLIA E LAVORO: E SE IL COMUNE HA VINCOLI FISCALI?

Emanuele Fedeli¹, Gabriele Mari²

I redditi da lavoro delle donne crollano dopo la nascita di un figlio. Si allarga così il divario economico con gli uomini e la disuguaglianza di genere nel lavoro pagato e in quello (non pagato) di cura. Se confrontata al contesto europeo, la cosiddetta *child penalty* rimane elevata in Italia, a testimonianza di ostacoli persistenti nel conciliare cura dei figli e lavoro.

Nonostante un'ampia letteratura scientifica, il ruolo delle politiche pubbliche in questo ambito è ancora poco chiaro. In tema di asili nido, per esempio, molti studi si sono concentrati sull'espansione massiccia di tali servizi in altri paesi, con risultati non univoci. La letteratura esistente non ha ancora esaminato casi come quello italiano dove tale espansione tarda ad arrivare. La ricerca si è inoltre concentrata su effetti medi per tutta la popolazione, anche se l'accesso ai servizi per l'infanzia è spesso iniquo a seconda del reddito o della posizione geografica. Per di più, i servizi per l'infanzia si inseriscono in un contesto istituzionale più ampio, fatto di politiche locali, come i vincoli di bilancio comunali, e altre politiche nazionali per la famiglia come i congedi parentali. Connettere tra loro queste politiche può fornire un quadro più completo se l'obiettivo è quantomeno mitigare la *child penalty*.

Questo studio affronta queste tematiche analizzando il ruolo degli asili nido pubblici in Italia e gli effetti indiretti delle politiche fiscali locali. In particolare, il lavoro esamina come i vincoli di bilancio imposti dal Patto di Stabilità Interno abbiano influenzato l'offerta comunale di asili nido e, di conseguenza, le traiettorie lavorative delle donne attorno alla nascita del primo figlio.

L'analisi combina dati amministrativi INPS sull'universo delle lavoratrici dipendenti nel settore privato con informazioni sui bilanci comunali di fonte Ministero dell'Interno relative all'offerta di servizi per l'infanzia. Per studiare gli effetti del Patto, la strategia di valutazione sfrutta una discontinuità

¹ Emanuele Fedeli (Università degli Studi di Milano).

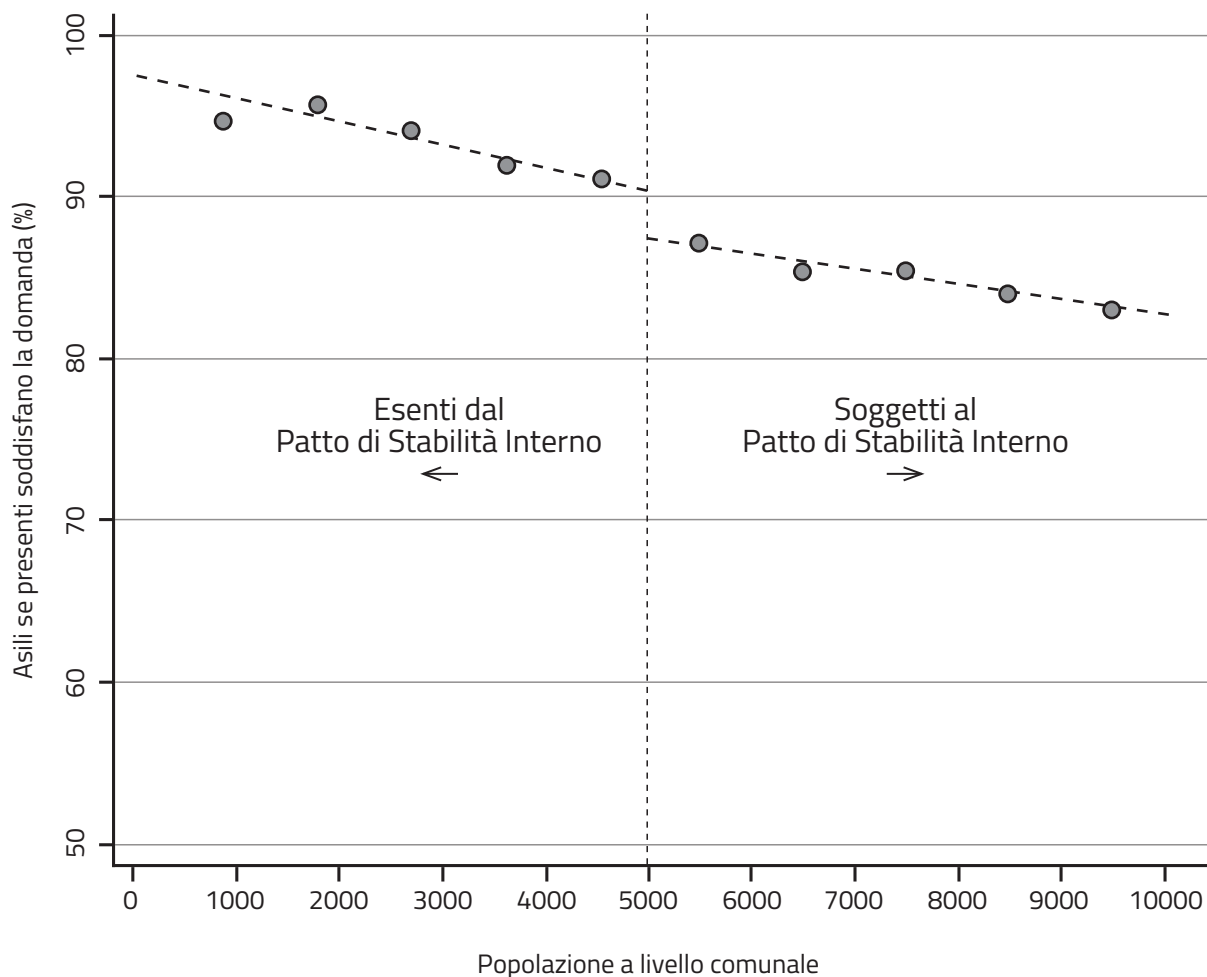
² Gabriele Mari (Erasmus University Rotterdam).

istituzionale: nel periodo 2001-2015, salvo alcune eccezioni, solo i comuni sopra i 5.000 abitanti furono soggetti ai vincoli fiscali più stringenti. Questo ci consente di implementare un disegno di ricerca adatto alla stima di effetti causali, confrontando gli esiti lavorativi delle donne residenti in comuni appena sopra e appena sotto la soglia dei 5.000 abitanti.

L'idea fondamentale è che, in assenza del Patto di Stabilità Interno, l'offerta di asili nido in questi comuni sarebbe stata simile. A causa del Patto, invece, i comuni con più vincoli di bilancio potrebbero aver faticato nel rispondere ai bisogni delle famiglie, con conseguenti ricadute occupazionali per i neogenitori. L'analisi si concentra sulle donne per cinque anni prima e dopo la nascita del primo figlio, stimando l'evoluzione nel tempo della *child penalty* e di altri aspetti della partecipazione al mercato del lavoro.

I risultati mostrano che i vincoli fiscali hanno ridotto significativamente l'offerta di servizi per l'infanzia. Nei comuni soggetti al Patto di Stabilità si osservano meno posti disponibili negli asili nido, meno domande accettate e una minore capacità complessiva di soddisfare la domanda. Queste riduzioni, pur contenute in termini assoluti, rappresentano una quota rilevante rispetto alla media locale e si traducono in carenze relative di offerta, soprattutto nelle regioni centrali, dove la copertura dei servizi per l'infanzia è generalmente più diffusa. Il Grafico 1 sintetizza la variazione nell'offerta di asili nido data dal Patto. Sopra i 5.000 abitanti, la percentuale di comuni con almeno un asilo nido che riesce a soddisfare pienamente la domanda cala di circa 3 punti percentuali.

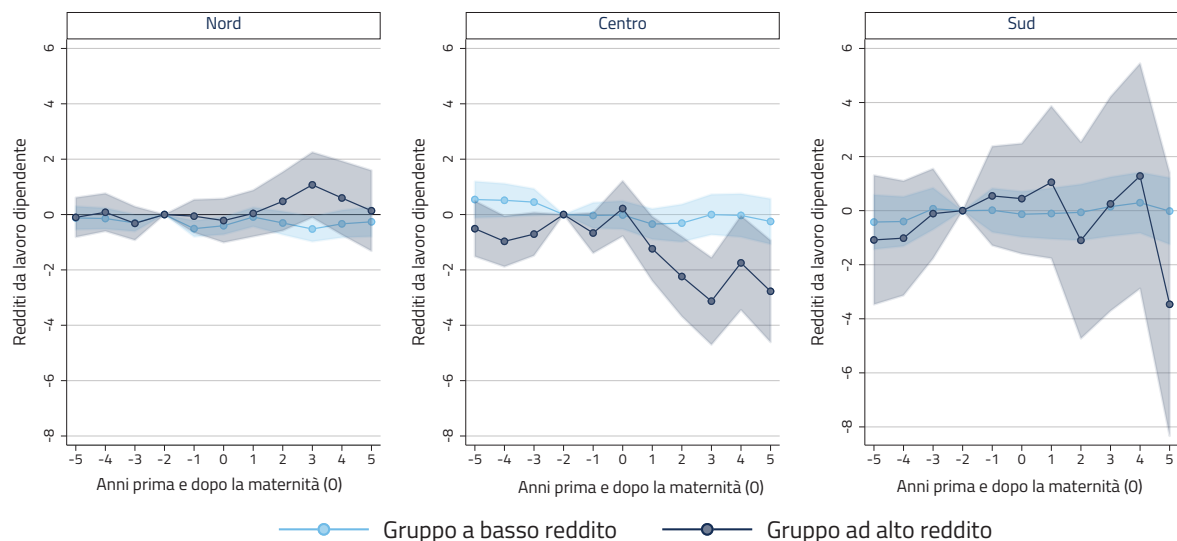
Grafico 1 - Medie aggregate di soddisfazione della domanda (domande accettate su totale richieste) a seconda della popolazione a livello comunale



Fonte: elaborazione propria su dati provenienti dai bilanci comunali fonte Ministero dell'Interno (2001-2015).

Quando questa variazione nell'offerta di asili nido è rapportata alla *child penalty*, non emergono effetti in aggregato, come negli studi precedenti. Tuttavia, queste analisi nascondono importanti differenze a seconda del reddito individuale e della ripartizione geografica. Come mostrato nel Grafico 2, specie nelle regioni del Centro Italia, si osserva un aumento significativo della *child penalty* per le donne che prima della maternità godevano di redditi relativamente più alti. Per questo gruppo le perdite di reddito dopo la nascita del primo figlio aumentano fino a circa un quarto rispetto alla penalità media, fino a un massimo stimato di poco superiore ai 3.000 euro in meno su base annua. Al contrario, non emergono effetti rilevanti per le donne residenti al Nord, quelle con redditi più bassi o nelle regioni del Sud, dove l'offerta di servizi è comunque molto limitata.

Grafico 2 - Differenze medie nei redditi da lavoro delle donne prima e dopo la maternità alla soglia dei 5.000 abitanti



Nota: il grafico riporta le stime puntuali e gli intervalli di confidenza al 95% (area circostante). Le stime sono separate per ripartizione geografica e reddito prima della maternità (alto = alla mediana o sopra, basso = sotto la mediana). Elaborazione propria di dati INPS (2001-2015).

I servizi per l'infanzia possono influenzare guadagni e partecipazione nel mercato del lavoro attraverso diversi canali. Da un lato, aumentano la possibilità di mantenere continuità lavorativa dopo la nascita di un figlio; dall'altro, riducono la necessità di adattamenti occupazionali talvolta penalizzanti, come il passaggio al part-time o il demansionamento. Nello studio, l'aumento della penalità salariale è principalmente associato a cambiamenti nella partecipazione al lavoro. Nelle aree e per i gruppi più colpiti si osserva una riduzione dei giorni lavorati, un aumento dell'occupazione part-time e una diminuzione dei salari settimanali. In presenza di carenze nei servizi pubblici, inoltre, alcune madri utilizzano più di frequente il congedo parentale, anche se questo non sembra contribuire alle dinamiche di cui sopra. Non troviamo invece evidenza che il Patto abbia indirettamente influito sul ricorso ad altre indennità come quella di malattia o, più in generale, sulle nascite.

I vincoli di bilancio comunali possono pertanto dare luogo a carenze nell'offerta di asili nido e influire così sulle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro. Nelle analisi qui riportate, gli effetti si limitano alle lavoratrici con redditi relativamente alti e in zone dove la copertura dei servizi è generalmente superiore alla media nazionale. Tuttavia, ulteriore attenzione, anche da parte della ricerca, va necessariamente rivolta anche ai costi degli asili nido e alle aree dove la carenza di servizi non è solo relativa ma assoluta, due aspetti non coperti dal nostro studio. In questa ottica d'insieme, intervenire sull'offerta di servizi per l'infanzia, per esempio con un'attuazione piena e calibrata del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), potrebbe contribuire a ridurre divari di genere, reddito e territorio.

LA FRAGILITÀ PENSIONISTICA

Koray Aktas¹, Danilo Cavapozzi², Monica Pia Cecilia Paiella³

Negli ultimi decenni, i sistemi pensionistici di tutto il mondo sono stati sottoposti a una pressione crescente. I mutamenti demografici, tra cui l'invecchiamento della popolazione e il calo dei tassi di fertilità, hanno aggravato le pressioni fiscali sui regimi pensionistici pubblici; in molti paesi dove le pensioni erano storicamente elevate e generose, i governi sono stati costretti a implementare riduzioni delle prestazioni, a innalzare l'età pensionabile o a trasferire il rischio sui singoli individui attraverso riforme sistemiche. Tali cambiamenti hanno accresciuto il rischio che i pensionati si ritrovino privi di un reddito adeguato in una fase della vita in cui l'accesso al mercato del lavoro è limitato o impossibile e il rischio salute è più elevato.

Quando la letteratura economica si occupa di valutare l'adeguatezza delle pensioni tipicamente considera il tasso di rimpiazzo o di sostituzione, che viene definito come la percentuale dell'ultimo reddito lavorativo che viene coperto dalla pensione (Skinner, 2007; Scholz et al., 2006). Si tratta di un indicatore di fondamentale importanza per la definizione e la valutazione delle politiche pensionistiche, semplice da calcolare e che permette agevoli confronti internazionali, ma che fornisce solo una misura relativa della generosità del sistema pensionistico rispetto al reddito da lavoro percepito dal pensionato. Il tasso di rimpiazzo permette infatti di valutare la variazione del reddito sperimentata al momento della pensione e quindi l'entità dei cambiamenti associati nel livello di spesa necessari senza ricorrere all'utilizzo della ricchezza familiare per il suo finanziamento. Questa limitazione del tasso di rimpiazzo è importante in sede di comprensione dell'adeguatezza del reddito pensionistico erogato. Infatti, potremmo avere tassi di rimpiazzo non particolarmente elevati ma che associati a un reddito da lavoro elevato forniscono un reddito da pensione in grado di garantire la piena inclusione economica dopo il pensionamento. Allo stesso tempo, tassi di rimpiazzo elevati combinati a

¹ Koray Aktas (Università Cattolica del Sacro Cuore).

² Danilo Cavapozzi (Università Ca' Foscari Venezia).

³ Monica Pia Cecilia Paiella (Università di Napoli Parthenope e INPS).

redditi da lavoro bassi mettono a rischio la possibilità che una persona in pensione possa avere le risorse economiche necessarie per garantire il suo benessere economico.

Il nostro contributo si concentra sullo sviluppo di un indicatore di fragilità pensionistica, una nuova misura di valutazione dell'adeguatezza del reddito da pensione pubblica definita con l'obiettivo di individuare quali sono i redditi pensionistici maggiormente a rischio di non garantire una piena inclusione economica. Il nostro indicatore di fragilità pensionistica è una variabile binaria definita a livello individuale e pari a 1 se il reddito pensionistico pubblico di una persona è inferiore al 60% del valore mediano della distribuzione e 0 altrimenti. L'analogia con l'indicatore di povertà relativa usata per esempio da OCSE e Unione europea è evidente. Anche noi guardiamo a una nozione di fragilità relativa perché vogliamo valutare l'incidenza nella popolazione di redditi pensionistici significativamente più bassi del reddito mediano. Se il reddito mediano riflette uno standard di vita socialmente accettabile, in un dato contesto, chi percepisce un reddito significativamente inferiore può anche riuscire a evitare l'indigenza, ma è esposto al rischio di esclusione economica, ovvero all'impossibilità di accedere a quei beni, servizi e opportunità che costituiscono la soglia minima di partecipazione alla vita economica e sociale della comunità di riferimento.

Il nostro campione include quasi 3 milioni di persone e comprende l'universo degli individui nati tra il 1940 e il 1955, andati in pensione tra il 1994 e il 2022 da un impiego come dipendenti nel settore privato, a un'età compresa tra i 50 e i 70 anni, con almeno 15 anni di contributi e una pensione di vecchiaia o di anzianità (pensionamento anticipato). Il reddito pensionistico mediano usato per calcolare la soglia necessaria per individuare la fragilità pensionistica fa riferimento al reddito di tutti gli individui nella popolazione di riferimento (uomini e donne)⁴. Gli uomini costituiscono il 62% del campione; in media, gli individui hanno iniziato a lavorare a poco meno di 19 anni, sono andati in pensione poco dopo averne compiuti 59 e hanno accumulato circa 33 anni e 4 mesi di contributi. La maggior parte (64%) percepisce una pensione di anzianità.

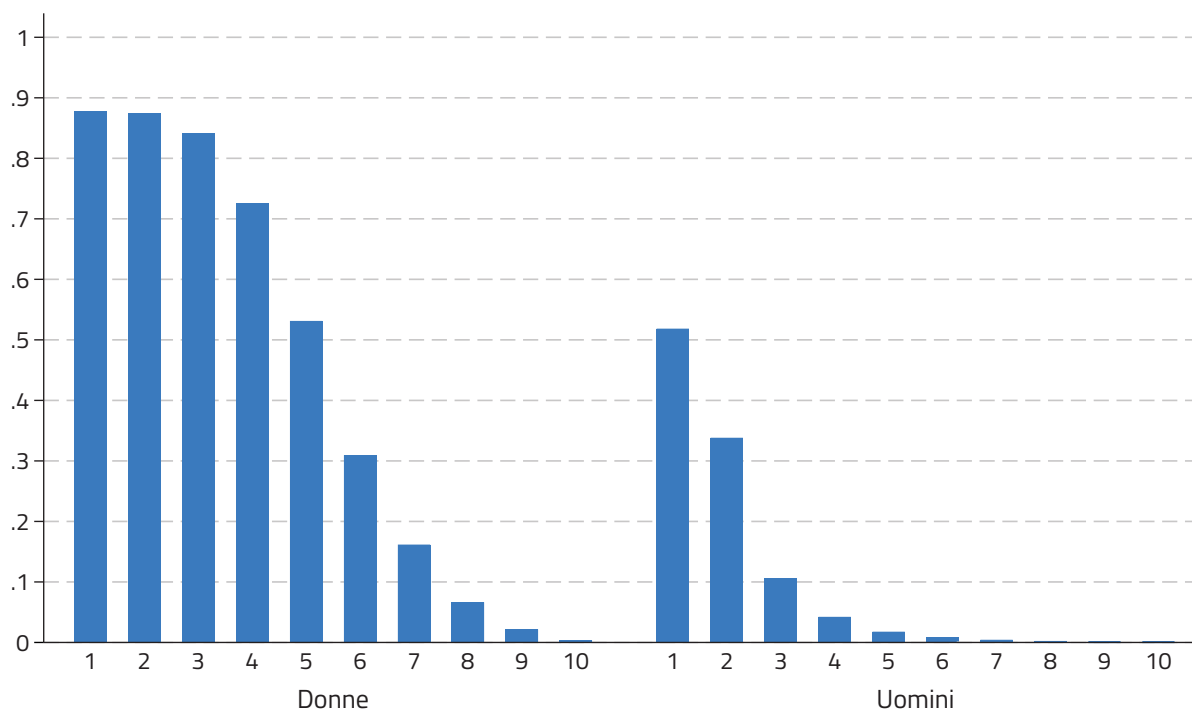
Il reddito pensionistico mediano è pari a 22.056 euro, la soglia di reddito sotto la quale un pensionato viene ritenuto fragile è quindi pari a $60\% \times 22.056 = 13.234$ euro. La percentuale di pensionati fragili nel nostro campione è pari al 23%, ma questo dato nasconde una forte variabilità tra generi: il 44% delle donne ricade nella condizione di fragilità pensionistica, mentre questa percentuale scende al 10% per gli uomini. Le ragioni di questo differenziale di genere derivano dai diversi percorsi occupazionali sperimentati da uomini e donne, con queste ultime più esposte a rischi di interruzione della vita lavorativa (ad esempio per la nascita dei figli) e di salari più bassi. La fragilità pensionistica non è quindi casuale, ma dipende dalla carriera lavorativa e diventa quindi importante capire come individuare prima del pensionamento i lavoratori che hanno maggiori probabilità di diventare pensionati fragili per definire politiche che possano tutelarli da questo rischio.

Il Grafico 1 mostra come la probabilità di essere un pensionato fragile sia strettamente correlata al reddito da lavoro dieci anni prima della pensione. Donne e uomini che sono sotto la mediana del reddito da lavoro hanno un rischio di diventare pensionati fragili che è estremamente più elevato. Questo grafico evidenzia ulteriormente il divario di genere nella fragilità pensionistica: le donne nel

⁴ Nell'analisi i redditi sono espressi in termini reali (euro 2023).

quinto decile della distribuzione del reddito hanno un rischio di fragilità comparabile a quello degli uomini nel primo decile. Come anticipato sopra, un motivo può essere la maggiore incidenza di discontinuità nelle carriere lavorative delle donne.

Grafico 1 - Probabilità di essere pensionati fragili, per genere e reddito da lavoro a 10 anni dal pensionamento

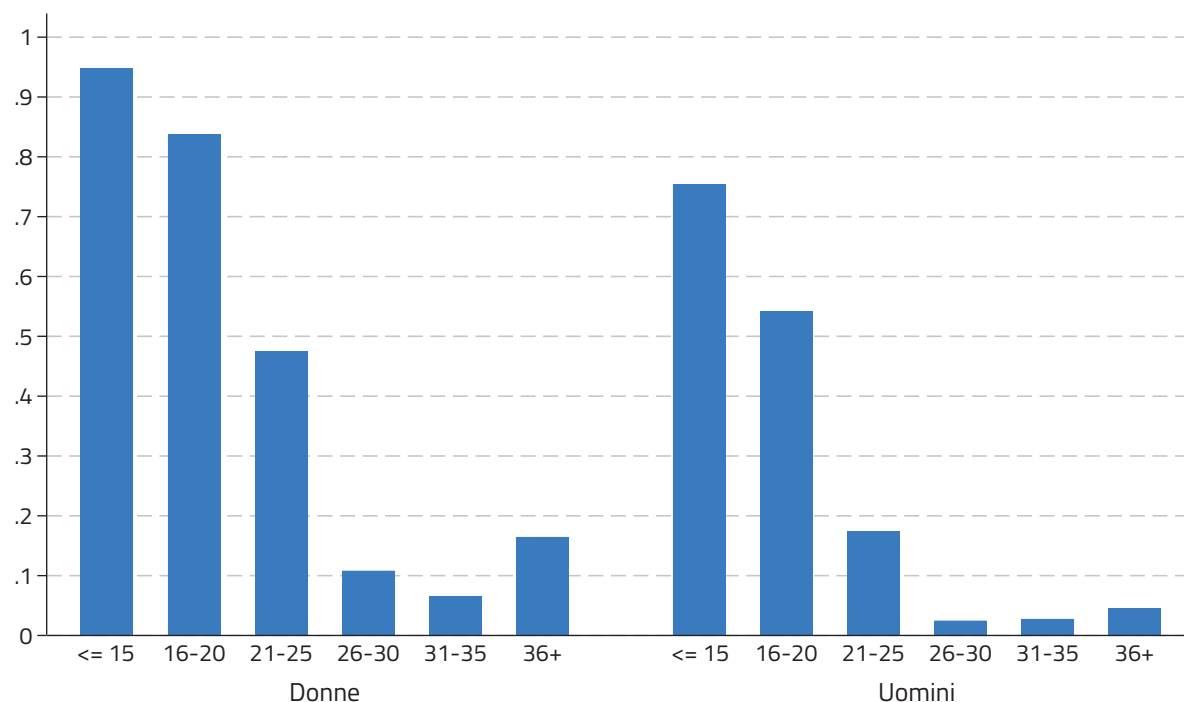


Il Grafico 2 conferma che l'anzianità contributiva a 10 anni dalla pensione è un predittore molto importante del rischio di fragilità pensionistica. Indipendentemente dal genere, arrivare a 10 anni dalla pensione con un minore numero di anni di contribuzione è associato a un sostanziale aumento della probabilità di diventare pensionati fragili. La continuità nella carriera lavorativa si propone, quindi, come uno strumento con cui contrastare il rischio di fragilità pensionistica associato a un reddito da lavoro basso. Tuttavia, questi grafici non forniscono un quadro completo perché mostrano come il rischio di essere pensionati fragili vari con reddito e anzianità contributiva considerando questi due fattori uno alla volta e ignorando altri fattori che possono spiegare l'eterogeneità nel reddito da pensione e nei percorsi lavorativi delle persone nel nostro campione.

A parità di altre condizioni, una maggiore continuità nella vita lavorativa può ridurre il rischio di fragilità pensionistica? Se sì, questo vale in ogni punto della distribuzione del reddito? Per rispondere a queste domande, la nostra analisi empirica ha stimato, separatamente per genere, un modello di regressione logit che ha come variabile dipendente l'indicatore di fragilità pensionistica e tra le covariate un polinomio di secondo grado del reddito da lavoro a 10 anni dalla pensione, gli anni di contribuzione a 10 anni dalla pensione, le interazioni tra gli anni di contribuzione e i termini del polinomio del reddito da lavoro. I fattori di controllo includono anche l'età al momento del primo lavoro, la coorte di nascita, la macro-area di residenza a 10 anni dal pensionamento e il tipo di occupazione

(operai/impiegati) a 10 anni dal pensionamento. Per le donne abbiamo anche inserito un controllo che indica se sono occupate a tempo pieno.

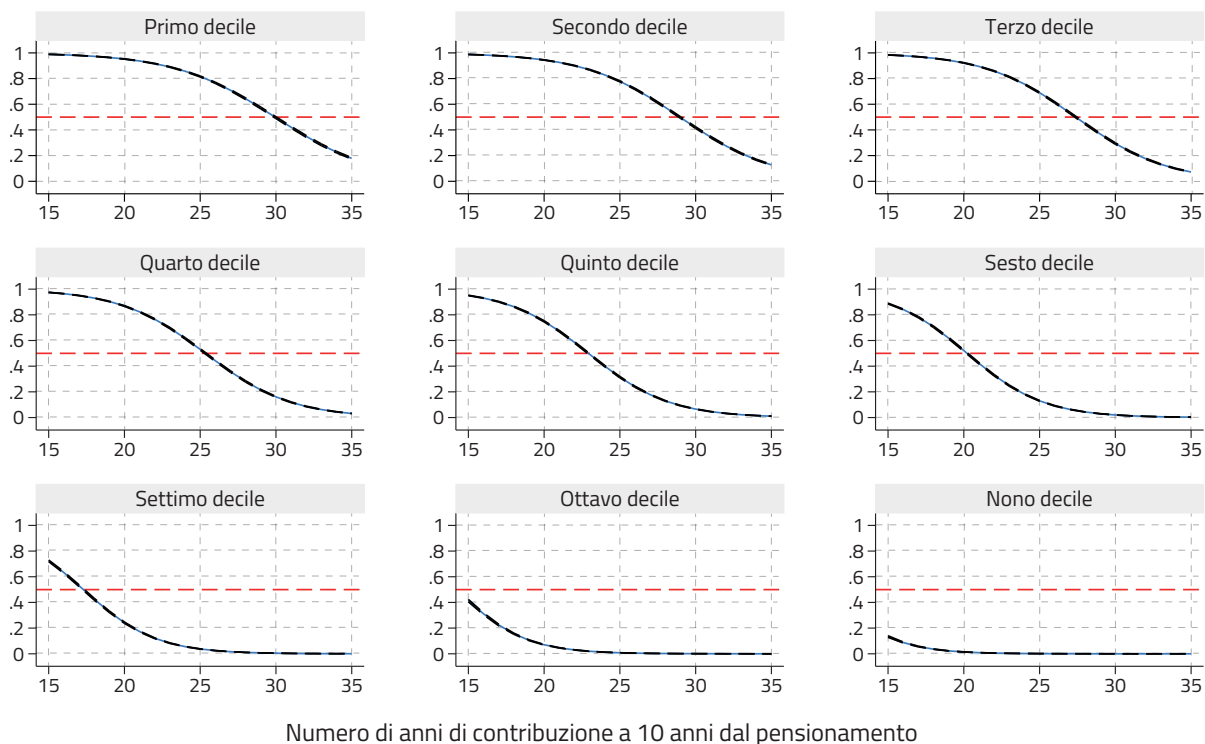
Grafico 2 - Probabilità di essere pensionati fragili, per genere e numero di anni di contribuzione a 10 anni dal pensionamento



I risultati del modello sono riassunti nei Grafici 3 e 4, che mostrano, rispettivamente per donne e uomini, come per ogni decile del reddito da lavoro a 10 anni dal pensionamento il rischio di fragilità pensionistica vari con gli anni di contribuzione. Per agevolare l'interpretazione, per ogni decile si riporta una linea rossa tratteggiata corrispondente a un rischio del 50%. Sopra la linea rossa è più probabile essere pensionati fragili che non esserlo e questo aiuta a individuare le categorie più a rischio. Il Grafico 3 riferito alle donne, in linea con l'evidenza empirica precedentemente discussa, mostra come, in corrispondenza di redditi da lavoro più bassi, la probabilità di essere pensionati fragili aumenti. Tuttavia, una maggiore continuità lavorativa permette di contenere questo rischio.

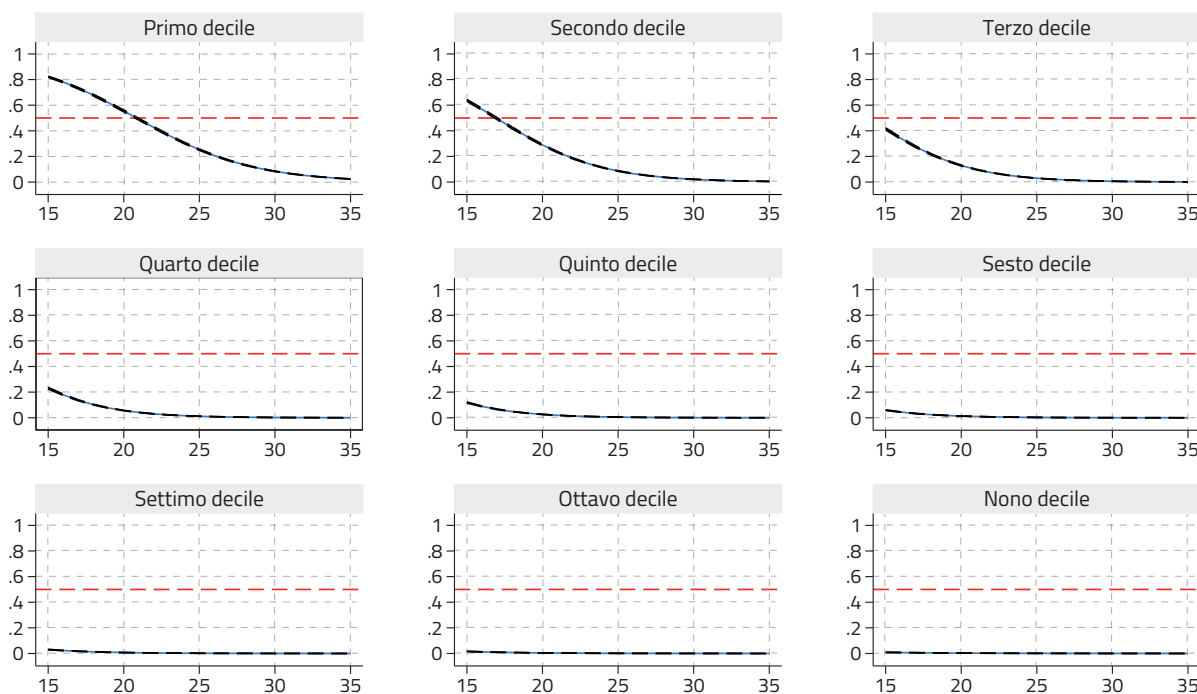
Il Grafico 4 riferito agli uomini mostra risultati coerenti, ma contraddistinti da una probabilità di diventare pensionati fragili estremamente più contenuta per ogni decile di reddito.

Grafico 3 - Donne, probabilità stimate di essere pensionate fragili, per decile di reddito e numero di anni di contribuzione a 10 anni dal pensionamento



Note: probabilità stimate con un modello logit (si veda il testo per i dettagli). Le linee nere tratteggiate indicano gli intervalli di confidenza al 95%. Le linee rosse tratteggiate indicano una probabilità di essere pensionati fragili pari al 50%.

Grafico 4 - Uomini, probabilità stimate di essere pensionati fragili, per decile di reddito e numero di anni di contribuzione a 10 anni dal pensionamento



Numero di anni di contribuzione a 10 anni dal pensionamento

Note: probabilità stimate con un modello logit (si veda il testo per i dettagli). Le linee nere tratteggiate indicano gli intervalli di confidenza al 95%. Le linee rosse tratteggiate indicano una probabilità di essere pensionati fragili pari al 50%.

Questi risultati forniscono alcune indicazioni su come individuare le lavoratrici e i lavoratori più a rischio di diventare pensionati fragili e come contenere questo rischio. Da un lato, è opportuno rimarcare come la fragilità pensionistica sia più diffusa tra le donne, quindi provvedimenti a sostegno della continuità dei percorsi lavorativi in presenza di eventi come la nascita dei figli e la perdita di autosufficienza dei genitori, che sappiamo compromettere l'occupazione femminile, diventano ancora più rilevanti perché, oltre a preservare la crescita professionale delle donne e la realizzazione delle loro aspettative in ambito lavorativo, tutelano nel lungo periodo il loro reddito personale. Dall'altro lato, ci sono implicazioni che valgono per entrambi i generi. I lavoratori con redditi più bassi hanno un maggiore rischio di diventare pensionati fragili e la maggiore continuità lavorativa lo riduce. Diventa importante, soprattutto per questi lavoratori, realizzare delle politiche attive del lavoro che evitino per esempio che episodi di disoccupazione portino le persone a uscire dal mercato del lavoro e a rimanere senza occupazione per periodi di tempo prolungati. Infine, l'allungamento della vita lavorativa imposto dalle riforme pensionistiche per ragioni di sostenibilità finanziaria può arginare il rischio di fragilità pensionistica permettendo un aumento del montante contributivo. Questo aspetto diventa ancora più rilevante per le coorti più recenti che avranno benefici pensionistici interamente basati sul metodo contributivo. Le riforme pensionistiche si devono accompagnare a politiche del lavoro che mettano i lavoratori anziani nelle condizioni di potere continuare la loro attività lavorativa in un contesto professionale che valorizzi le loro competenze e tenga conto delle fragilità, anche in termini di salute, a cui sono maggiormente esposti.

Riferimenti

- Skinner, J. (2007). Are you sure you're saving enough for retirement? *Journal of Economic Perspectives* 21 (3): 59-80.
- Scholz, J. K., Seshadri A., e Khitatrakun S. (2006). Are Americans saving "optimally" for retirement? *Journal of Political Economy* 114 (4), 607-643.

LE ATTIVITÀ ESTERNE DEGLI ACCADEMICI ITALIANI DOPO LA RIFORMA GELMINI: UNA RIFORMA INEFFICACE?

Daniele Checchi¹, Gianni De Fraja², Alfredo Marra³, Stefano Verzillo⁴

Questo lavoro analizza l'impatto sulle attività professionali esterne svolte dai docenti universitari della riforma universitaria che le regola, introdotta in Italia con la Legge n. 240 del 2010, nota come riforma Gelmini. La riforma si inserisce in una fase di profondi cambiamenti del sistema universitario italiano, caratterizzata da una crescente enfasi sulla valutazione della ricerca, da un ampliamento dell'autonomia degli atenei e da un contesto di forte consolidamento fiscale successivo alla crisi finanziaria del 2008. In questo quadro, il legislatore ha parzialmente liberalizzato le attività remunerate esterne degli accademici, anche in risposta al prolungato congelamento delle retribuzioni nel pubblico impiego.

L'obiettivo del lavoro è verificare se tale liberalizzazione abbia effettivamente modificato il comportamento dei docenti universitari, inducendoli ad aumentare la partecipazione a consulenze, collaborazioni professionali o altre attività remunerate al di fuori dell'università. Il problema è rilevante sia dal punto di vista delle politiche universitarie sia per il dibattito più ampio sul rapporto tra università e società, in particolare riguardo alla cosiddetta "terza missione" e al trasferimento di conoscenza verso il sistema economico.

L'analisi si basa su dati amministrativi provenienti dagli archivi dell'INPS, resi disponibili attraverso il programma Visitinps. In particolare, utilizziamo l'Archivio Estratti Conto, che contiene la storia contributiva di un campione casuale pari al 13% della popolazione lavorativa italiana. Questo archivio consente di identificare i lavoratori impiegati nelle università e di osservare le diverse fonti di reddito lungo l'intera carriera lavorativa. Nel nostro campione, composto da circa 13.000 individui, è possi-

¹ Daniele Checchi (Università di Milano e IZA).

² Gianni De Fraja (University of Nottingham e CEPR).

³ Alfredo Marra (Università di Milano-Bicocca).

⁴ Stefano Verzillo (Commissione Europea e Joint Research Centre).

bile distinguere tra redditi derivanti dal lavoro universitario e redditi provenienti da attività esterne, consentendo di misurare sia il margine estensivo (la quota di accademici che svolgono attività esterne) sia il margine intensivo (il peso di tali redditi rispetto alla retribuzione universitaria).

La quota di accademici coinvolti in attività esterne rimane inferiore al 10% dell'intera popolazione accademica, mentre l'incidenza dei redditi da tali attività rispetto allo stipendio universitario resta generalmente inferiore al 30%. In sostanza, l'evidenza empirica suggerisce che la liberalizzazione introdotta dalla riforma non ha modificato in modo apprezzabile la distribuzione del tempo e dell'impegno dei docenti universitari italiani tra attività accademiche e attività professionali esterne.

Il lavoro discute diverse possibili spiegazioni di questo risultato. Una prima interpretazione riguarda la struttura istituzionale della riforma stessa. Sebbene la legge abbia formalmente ampliato le possibilità di svolgere attività esterne, essa ha contemporaneamente rafforzato l'autonomia regolamentare degli atenei. In molti casi, le università hanno utilizzato tale autonomia per introdurre regolamenti interni che limitano o subordinano ad autorizzazione le attività esterne, di fatto riducendo la portata della liberalizzazione prevista dalla normativa nazionale.

Un'altra possibile interpretazione riguarda la possibilità di una sostanziale inerzia nei comportamenti professionali. La distribuzione dell'impegno tra ricerca, didattica, attività istituzionali e eventuali attività esterne potrebbe essere il risultato di un equilibrio consolidato nel tempo, poco sensibile a cambiamenti marginali negli incentivi monetari. In questa prospettiva, l'identità professionale e le motivazioni intrinseche degli accademici giocherebbero un ruolo più importante rispetto agli incentivi economici.

Il lavoro contribuisce alla letteratura su università e incentivi professionali in due modi principali. In primo luogo, fornisce nuove evidenze empiriche sul ruolo delle attività professionali esterne nel sistema universitario italiano, utilizzando dati amministrativi di ampia copertura e distinguendo chiaramente tra partecipazione e intensità delle attività. In secondo luogo, i risultati suggeriscono che gli accademici italiani appaiono relativamente poco sensibili agli incentivi monetari derivanti dalla possibilità di svolgere attività professionali esterne.

Nel complesso, lo studio indica che la riforma Gelmini non ha avuto l'effetto atteso di aumentare l'interazione tra accademia e mercato attraverso l'espansione delle attività professionali dei docenti. Questo risultato solleva interrogativi importanti per il disegno delle politiche universitarie: interventi normativi che modificano formalmente le opportunità economiche potrebbero rivelarsi inefficaci se non tengono conto della complessità dell'assetto istituzionale e degli incentivi professionali che caratterizzano il lavoro accademico.



via Ciro 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:
TIBURTINI srl
Azienda ecosostenibile che persegue obiettivi di tutela ambientale

Stampato nel mese di:
Luglio 2026

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

