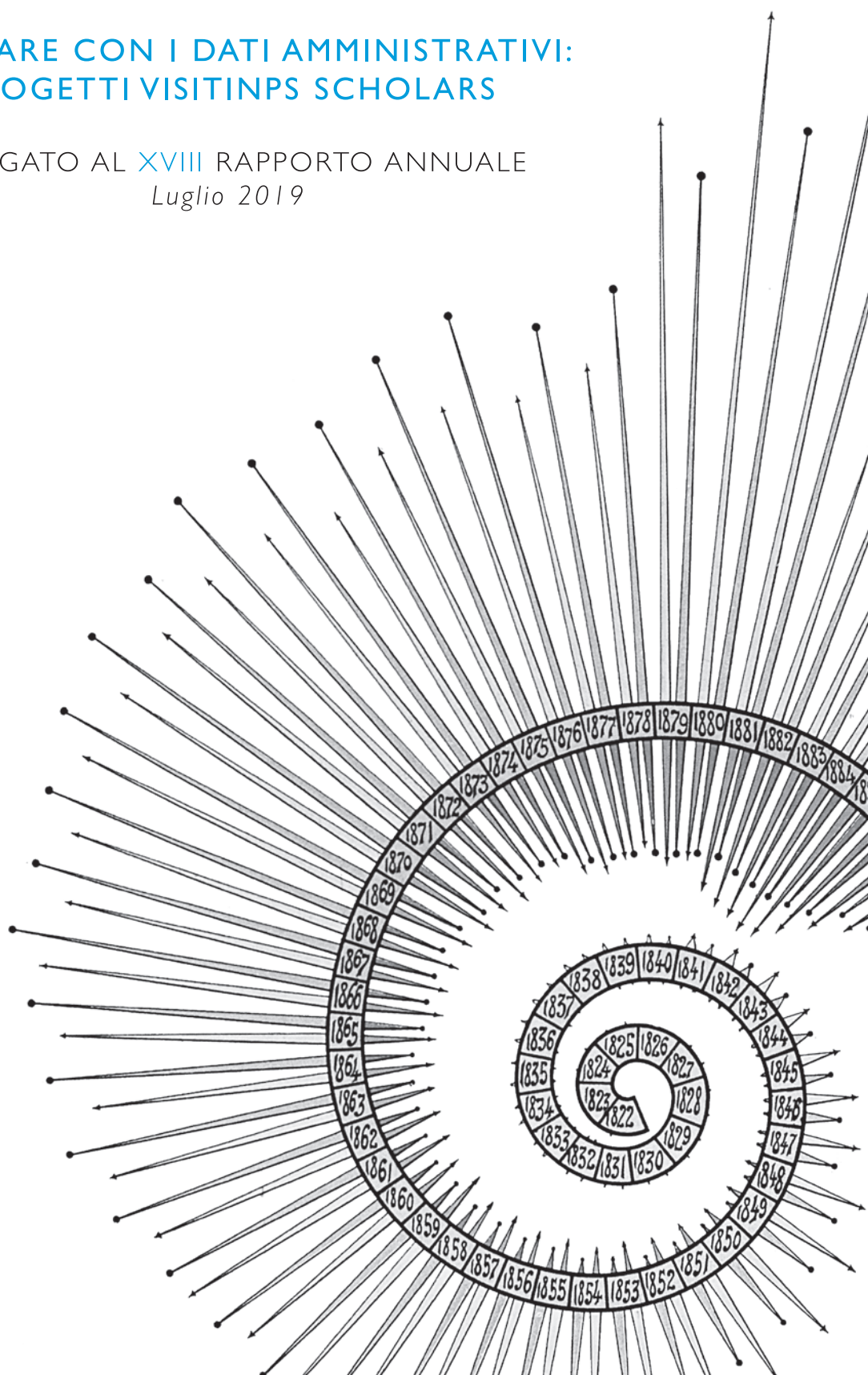




VALUTARE CON I DATI AMMINISTRATIVI: PROGETTI VISITINPS SCHOLARS

ALLEGATO AL XVIII RAPPORTO ANNUALE
Luglio 2019





Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Indirizzo

Via Ciro il Grande, 21
00144 Roma - Italia

Telefono

+39 0659051

Sito internet

<https://www.inps.it>

Tutti i diritti riservati.

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

ISSN 2611-5670 (stampa)

ISSN 2611-3619 (on line)

Grafica e stampa a cura di:

Evoluzione Stampa S.r.l.
Via Monti Parioli, 28
00197 ROMA

Stampato nel mese di luglio 2019

INDICE

Pietro Garibaldi	INTRODUZIONE	5
	LA STRUTTURA SALARIALE	
Alessandra Casarico Salvatore Lattanzio	Differenziali salariali di genere: ruolo delle politiche salariali delle imprese lungo la distribuzione dei redditi di lavoro	7
Bernardo Fanfani	Gli effetti salariali e occupazionali della contrattazione collettiva	9
Alessia Matano	Premio salariale urbano e mercato del lavoro duale	11
	LA RETE DI PROTEZIONE SOCIALE	
Luca Citino Alessandra Fenizia	I sussidi all'occupazione nei momenti di crisi: il caso dell'apprendistato	15
Anna D'Ambrosio Vincenzo Scrutinio	Per qualche euro in più: un'analisi RDD della generosità dei sussidi di disoccupazione	17
Giuseppe De Blasio Roberto De Vincenzi	Le determinanti della ri-occupabilità dei disoccupati involontari	21
	L'ECONOMIA INTERNAZIONALE E IL MERCATO DEL LAVORO	
Luca Citino Andrea Linarello	Gli effetti della concorrenza cinese sulla manifattura italiana	25
Manaresi-Palma Salvatici-Scrutinio	Capitale umano, export e domanda di lavoro. Il caso dei voucher per l'internazionalizzazione	27
Carlo Fiorio Michele Raitano	L'effetto dell'esposizione al commercio internazionale con Cina ed Est Europa su lavoratori e imprese della manifattura italiana	30

FINANZA E LAVORO

Tommaso Oliviero	L'impatto della stabilità lavorativa sulle condizioni di accesso al mercato dei mutui	33
Ester Faia Vincenzo Pezone	Politica monetaria e i costi della rigidità salariale: evidenza empirica dai mercati azionari	35

IL MERCATO DEL LAVORO E LA PREVIDENZA SOCIALE

Chiara Ardito	Condizioni di lavoro, requisiti pensionistici e diseguaglianze di salute	37
Giulia Giupponi	Pensioni ai superstiti e offerta di lavoro: un'analisi degli effetti della riforma L. 335/95	39
Carlo Mazzaferro	Aspetti di equità ed effetti finanziari di modalità alternative nel disegno della transizione al sistema contributivo	41
Vincenzo Scrutinio	Decontribuzione e occupazione femminile: gli effetti dei sussidi della Fornero	43

AMBIENTE, SOCIETÀ E LAVORO

Simone Ferro	Accesso alla giustizia e mercato del lavoro	47
Joanna Kopinska	Gli effetti di lungo periodo dell'esposizione ad atti di violenza durante la guerra	49
Alessandro Palma	L'effetto dell'inquinamento dell'aria sull'offerta di lavoro in Italia. Evidenze dai dati Inps	53

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 strategiche 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.

INTRODUZIONE

Pietro Garibaldi*

Dal 2015 l'Inps è diventato un punto di riferimento per la ricerca applicata in Italia. Ogni anno decine di ricercatori utilizzano gli archivi amministrativi dell'Inps per studiare i problemi strutturali dell'economia italiana: invecchiamento della popolazione e sistema pensionistico, disoccupazione giovanile, precariato e inserimento nel mercato del lavoro, disuguaglianze salariali e ammortizzatori sociali. I ricercatori del programma *VisitInps* provengono dalle migliori università italiane e internazionali e sono selezionati sulla base di un progetto valutato dal comitato scientifico. In quattro anni, sono stati presentati circa 300 progetti di ricerca e oltre 130 ricercatori sono stati invitati a svolgere la loro ricerca in sede. Il responsabile scientifico del programma è stato nominato a titolo gratuito con bando pubblico.

Affinché il programma possa funzionare con successo, è tuttavia necessario un contributo fondamentale da parte della struttura. La Direzione Centrale Studi e Ricerche dell'Istituto ha svolto in modo eccellente questo compito. Si è innanzi tutto organizzata come un vero centro di ricerca a servizio dell'Istituto. Oltre ad essere a disposizione degli organi di governo per le attività istituzionali, la direzione organizza periodicamente seminari di ricerca aperti al pubblico e ha una collana di *WorkInps paper* riconosciuta dalla bibliometria internazionale. In aggiunta, la direzione si è dotata di un corpo di ricercatori di ottimo livello, alcuni dei quali docenti di ruolo in aspettativa dai migliori dipartimenti italiani. Questo *modus operandi* - coerente con le *best practices* internazionali - ha permesso alla direzione di essere formalmente riconosciuta come centro di ricerca secondo gli standard di *Eurostat*. La certificazione internazionale deve essere motivo di orgoglio per tutta l'istituzione, oltre che stimolo a continuare sulla strada intrapresa.

In queste pagine pubblichiamo una breve sintesi di 18 ricerche svolte all'interno del programma *VisitInps*. La maggior parte di questi lavori sono disponibili in versione integrale presso il sito dell'Istituto sotto la pagina *WorkInps Paper*. Le ricerche sono divise in diversi capitoli che corrispondono a diversi problemi strutturali dell'economia italiana.

Le prime tre ricerche studiano la struttura salariale e le politiche di sussidio all'occupazione e alla disoccupazione, concentrandosi sulle differenze di genere (Alessandra Casarico e Salvatore Lattanzio), sul premio salariale urbano (Alessia Matano), e sugli effetti occupazionali della contrattazione collettiva (Bernardo Fanfani).

Nel secondo gruppo di ricerche vengono approfonditi i problemi dei sussidi all'apprendistato (Luca Citino e Alessandra Fenizia). Gli studi sulle forme assicurative per i periodi di disoccupazione sono di Anna D'Ambrosio e Vincenzo Scrutinio, mentre Roberto De Vincenzi e Giuseppe De Blasio guardano alla rioccupabilità dei cosiddetti disoccupati involontari.

* Pietro Garibaldi, Responsabile Scientifico *VisitInps Scholars*

Il terzo gruppo affronta gli effetti della globalizzazione sulla struttura occupazionale italiana. Il cosiddetto *China-shock*, ossia l'introduzione della Cina nel commercio globale, è studiato sia da Andrea Linarello e Luca Citino, che da Carlo Fiorio e Michele Raitano. Il gruppo di ricerca composto da Manaresi, Palma, Salvati e Scrutinio studia invece i voucher per l'internazionalizzazione, un sussidio alle imprese che esportano.

Il quarto gruppo di ricerche guarda alle interazioni tra finanza e lavoro con due diversi progetti. Tommaso Oliviero studia l'effetto della stabilità occupazionale derivante dall'accesso al mercato dei mutui. Ester Faia e Vincenzo Pezone studiano invece il legame tra politica monetaria e rigidità salariale.

Il quinto gruppo di *papers* analizza le interazioni tra mercato del lavoro e previdenza sociale. Chiara Ardito affronta il legame tra requisiti pensionistici e condizioni di salari, mentre Giulia Giupponi studia gli effetti sull'offerta di lavoro derivanti dalla pensione di reversibilità. Carlo Mazzaferro propone metodi alternativi a quelli esistenti mentre Vincenzo Scrutinio studia gli effetti della decontribuzione sull'occupazione femminile.

L'ultimo gruppo di *papers* affronta diverse problematiche strutturali. Simone Ferro guarda al legame tra accesso alla giustizia e mercato del lavoro. Joanna Kopinska indaga quali sono gli effetti di lungo periodo derivanti dal contatto con luoghi di guerra. Alessandro Palma analizza gli effetti dell'inquinamento sull'offerta di lavoro.

Vedere insieme la varietà e la profondità dei contributi deve essere motivo di orgoglio per tutta l'amministrazione. La costruzione delle banche dati è però un processo continuo. Nel 2018 sono stati aggiunti i dati di bilancio grazie a un'apposita convenzione con *Cerved*. Molto resta ancora da fare e, negli anni a venire, diverse integrazioni saranno possibili a cominciare dalle informazioni sui titoli di studio degli individui all'interno degli archivi amministrativi.

Personalmente ringrazio ancora il Presidente e l'Istituto per l'opportunità scientifica che mi è stata data e tutto il personale dell'Istituto per il sostegno mostrato all'iniziativa.

LA STRUTTURA SALARIALE

DIFFERENZIALI SALARIALI DI GENERE: RUOLO DELLE POLITICHE SALARIALI DELLE IMPRESE LUNGO LA DISTRIBUZIONE DEI REDDITI DI LAVORO

Alessandra Casarico*, Salvatore Lattanzio**

I differenziali salariali di genere sono una delle variabili cruciali in base alle quali valutare la presenza di disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro. La letteratura economica ha messo in evidenza diversi fattori, sia dal lato della domanda di lavoro che da quello dell'offerta, che possono spiegare l'apertura e la persistenza del *gender pay gap*: differenze nei livelli di istruzione e di produttività, penalità legate alla nascita di un figlio e diverse caratteristiche psicologiche o norme sociali tra uomini e donne sono tra gli elementi messi in luce. Parte del divario è riconducibile al comportamento delle imprese. Le politiche salariali o di progressione di carriera adottate, l'organizzazione dei tempi di lavoro, la presenza o assenza di servizi complementari al lavoro stesso possono infatti contribuire alla disuguaglianza di genere.

In questo studio analizziamo l'impatto delle imprese sulla determinazione del divario salariale di genere in media, lungo la distribuzione dei salari e nel tempo. In particolare, misuriamo quanto di questo impatto dipende dal fatto che le donne lavorino in imprese che pagano mediamente salari inferiori – un effetto di *sorting* – oppure siano meno abili degli uomini a contrattare salari migliori – un effetto di *bargaining*.

Per quantificare il contributo delle imprese utilizziamo le banche dati Inps e ci focalizziamo sulle storie contributive dei lavoratori nel settore privato tra il 1995 e il 2015. Troviamo che, dato un differenziale di genere nei salari settimanali pari in media al 21%, esso è spiegato per il 30% dalle differenze nelle politiche salariali applicate a uomini e donne. Effettuando un esercizio di scomposizione del contributo delle imprese in *sorting* e *bargaining*, le nostre analisi rivelano che il fatto che le donne si concentrino in imprese che pagano mediamente di meno tutti i lavoratori spiega il 20% del divario salariale di genere, mentre il loro minor potere contrattuale è responsabile del rimanente 10%.

Il contributo delle imprese non è omogeneo lungo la distribuzione dei salari. In particolare, nella parte alta della distribuzione l'effetto di *bargaining* domina quello di *sorting*, indicando come, anche quando le donne raggiungono posizioni di vertice, esse pagano comunque una penalità rispetto ai colleghi maschi per via della loro minor abilità a contrattare.

Nel corso del tempo il contributo delle imprese al divario salariale di genere è aumentato come percentuale del differenziale salariale di genere ed in particolare è cresciuta l'importanza dell'effetto di *bargaining*, probabilmente a causa della maggiore diffusione di forme di contrattazione decentrata.

Una spiegazione in termini di mobilità verso imprese "migliori"

Perché il *sorting* concorre in misura determinante al contributo delle imprese al divario salariale di genere? Le donne sono impiegate in imprese con politiche salariali meno

* Alessandra Casarico (Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche, Università Bocconi)

** Salvatore Lattanzio (Faculty of Economics, University of Cambridge)

generose sin dal primo ingresso nel mercato del lavoro, ma l'impatto del *sorting* tende a peggiorare lungo la carriera lavorativa. Questa evidenza è compatibile con uno scenario in cui la probabilità di spostarsi in imprese con politiche salariali "migliori" sia minore per le donne rispetto agli uomini durante la carriera. Abbiamo testato formalmente questa ipotesi, stimando la probabilità che uomini e donne hanno di spostarsi verso imprese migliori e troviamo che le donne hanno una probabilità inferiore di 3 punti percentuali rispetto ai colleghi maschi. Questo differenziale di mobilità è eterogeneo a seconda dell'abilità degli individui. In particolare, per le donne più "abili" (più istruite o produttive) il gap rispetto ai colleghi è maggiore rispetto a quello misurato per le donne meno produttive. Indaghiamo il ruolo della avversione al rischio, attitudine a competere e costi di *commuting* come fattori che influenzano le traiettorie di mobilità di lavoratori e lavoratrici e quindi i divari salariali.

Un possibile impatto delle quote di genere?

Nella parte finale del nostro studio ci chiediamo se un cambiamento dell'equilibrio di genere al vertice delle imprese possa favorire un ribilanciamento delle differenze nelle politiche salariali. A tal fine, sfruttiamo l'introduzione delle quote di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate realizzata con la legge 120/2011 e analizziamo l'impatto che esse hanno avuto sul potere contrattuale delle lavoratrici. I risultati dicono che l'impatto c'è stato ed è concentrato sulle nuove assunte. Inoltre, l'effetto è maggiore nelle imprese che avevano una minore rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione nel periodo antecedente all'introduzione delle quote.

RIFERIMENTI

- Abowd, J. M., Kramarz, F., & Margolis, D. N. (1999). "High Wage Workers and High Wage Firms". *Econometrica*, 2, 251–333.
- Albrecht, J., Bjorklund, A., & Vroman, S. (2003). "Is There a Glass Ceiling in Sweden?" *Journal of Labor Economics*, 21(1), 145–177.
- Altonji, J. G., & Blank, R. M. (1999). "Race and Gender in the Labor Market". In O. Ashenfelter & D. Card (A c. Di), *Handbook of Labor Economics* (Vol. 3, pagg. 3143–3259). Elsevier.
- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2007). "Is There a Glass Ceiling Over Europe?" *Exploring the Gender Wage Gap Across the Wage Distribution. Industrial and Labor Relations Review*, 60.
- Azmat, G., & Petrongolo, B. (2014). "Gender and the Labor Market: What Have We Learned from Field and Lab Experiments?" *Labour Economics*, 30, 32–40.
- Bertrand, M. (2011). "New Perspectives on Gender". In O. Ashenfelter & D. Card (A c. Di), *Handbook of Labor Economics* (Vol. 4, pagg. 1543–1590). Elsevier.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2003). "Understanding International Differences in the Gender Pay Gap". *Journal of Labor Economics*, 21(1), 106–144.
- Card, D., Cardoso, A. R., & Kline, P. (2016). "Bargaining, Sorting, and the Gender Wage Gap: Quantifying the Impact of Firms on the Relative Pay of Women". *Quarterly Journal of Economics*, 131(2), 633–686.
- Casarico, A., & Lattanzio, S. (2019). "What Firms Do: Gender Inequality in Linked Employer-Employee Data". Mimeo.
- Goldin, C. (2014). "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter". *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119.
- Goldin, C., Katz, L. F., & Kuziemko, I. (2006). "The Homecoming of American College Women: The Reversal of the College Gender Gap". *The Journal of Economic Perspectives*, 20(4), 133–156.
- Güvenen, F., Kaplan, G., & Song, J. (2014). "The Glass Ceiling and The Paper Floor: Gender Differences among Top Earners, 1981–2012" (NBER Working Paper Series).
- Kleven, H., Landais, C., & Søgaard, J. E. (forthcoming). "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark". *American Economic Journal: Applied Economics*.
- Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2017). "The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries". *Journal of Economic Perspectives*, 31(1), 205–230.
- Ponthieux, S., & Meurs, D. (2015). Chapter 12 – "Gender Inequality". In A. B. Atkinson & F. Bourguignon (A c. Di), *Handbook of Income Distribution* (Vol. 2, pagg. 981–1146). Elsevier.

GLI EFFETTI SALARIALI E OCCUPAZIONALI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Bernardo Fanfani*

L'Italia ha un sistema di relazioni industriali caratterizzato dalla presenza della contrattazione collettiva. I livelli salariali minimi dei lavoratori dipendenti, tanto nel settore privato che pubblico, sono infatti stabiliti nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), che fissano, solitamente ogni due anni, un minimo tabellare per ciascuna occupazione a livello nazionale e di settore. Questo salario di garanzia rappresenta sia una "retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro" costituzionalmente garantita, al di sotto della quale non si può in nessun caso scendere, sia una *componente fissa* degli stipendi, la cui crescita, a meno di accordi specifici tra lavoratori ed imprese, viene automaticamente corrisposta in busta paga anche a chi già guadagnerebbe più del minimo tabellare di riferimento.

Sebbene la contrattazione collettiva abbia una tradizione ben consolidata nel panorama delle relazioni industriali italiane, analisi rigorose e sufficientemente generali sugli effetti economici delle disposizioni stabilite nei vari Ccnl sono state finora difficili da effettuare, soprattutto a causa di un deficit informativo. Infatti, nonostante gli sforzi e adempimenti di numerose istituzioni -tra cui il Cnel e l'Inps- nella raccolta di informazioni sulla contrattazione, ad oggi non esiste una banca dati armonizzata che consenta di descrivere l'andamento storico dei minimi tabellari in ciascun Ccnl.

Nell'ambito di questo progetto VisitInps ho ricostruito le serie storiche dei minimi tabellari della contrattazione collettiva nel settore privato, basandomi su informazioni disaggregate per ciascun Ccnl. Utilizzando questa banca dati, ho condotto un'analisi sugli effetti aggregati prodotti dalle disposizioni stabilite nell'ambito della contrattazione collettiva durante il periodo 2006-2016. Ho preso in considerazione due importanti questioni che finora erano state tipicamente affrontate in maniera molto indiretta o poco generalizzata.

In primo luogo, quanto la crescita dei minimi tabellari si traduce in un effettivo incremento degli stipendi dei lavoratori dipendenti del settore privato?

In secondo luogo, la crescita delle retribuzioni minime stabilite dai Ccnl ha effetti sui livelli occupazionali?

I risultati della ricerca indicano in maniera chiara che sia i salari che il numero di lavoratori dipendenti occupati sono influenzati dal livello dei minimi tabellari. In media, una crescita dell'1% nei salari contrattuali è accompagnata da un aumento degli stipendi effettivi corrisposti in busta paga di circa lo 0,5%, e da una diminuzione dei livelli occupazionali del lavoro dipendente intorno allo 0,35%. Tradotto in termini di elasticità della domanda di lavoro, ciò significa che aumentare i salari effettivi dell'1% comporta una perdita occupazionale intorno allo 0,8%. Sebbene lo studio condotto non permetta di distinguere quale quota di questa perdita occupazionale transiti in realtà verso altre forme di manodopera non tutelata dalla contrattazione (vale a dire

* Bernardo Fanfani (Ricercatore post-doc presso l'Università di Torino, Dipartimento di Scienze Economico-Sociali e Matematico-Statistiche e VisitInps scholar fellow)

lavoro autonomo o in nero), il risultato comunque mostra come la determinazione del costo del lavoro stabilita nell'ambito del Ccnl abbia rilevanti effetti sulla capacità contributiva e la copertura contrattuale dei lavoratori.

L'effetto occupazionale della contrattazione documentato in quest'analisi è risultato essere eterogeneo nella popolazione.

Nel caso di lavoratori più anziani (sopra i 50 anni) e tutelati da un contratto a tempo indeterminato, si osserva un effetto positivo della crescita nei minimi tabellari sul salario ed un effetto sostanzialmente nullo in termini occupazionali. Invece, nel caso di lavoratori relativamente più giovani, soprattutto se a tempo determinato, si osserva una diminuzione occupazionale più che proporzionale alla crescita dei salari. Anche tra le imprese si possono osservare eterogeneità interessanti. Le aziende più grandi e a maggior valore aggiunto riescono ad assorbire la crescita salariale imposta dai minimi tabellari producendo effetti occupazionali negativi molto minori rispetto a quelli prodotti da aziende relativamente più piccole e dotate di minori risorse.

In conclusione, i risultati di questo progetto VisitInps evidenziano l'importanza di un attento studio dei contenuti dei Ccnl. Occorrerebbe infatti accompagnare le disposizioni attuate nel contesto della contrattazione collettiva ad un'analisi dei loro effetti economici aggregati, con l'obiettivo di raggiungere accordi che permettano di tutelare i salari minimizzando i potenziali effetti avversi sull'occupazione. La presenza di eterogeneità negli aggiustamenti occupazionali ai minimi tabellari suggerisce, inoltre, che la scelta di stabilire una crescita uniforme delle retribuzioni a livello nazionale non è ottimale sotto il profilo dell'efficienza. Infatti, sebbene le imprese più produttive riescano a garantire ai propri dipendenti gli standard salariali imposti a livello nazionale senza che si osservino riduzioni della forza lavoro particolarmente significative, in molte altre realtà la crescita degli stipendi stabilita dai Ccnl tende purtroppo a produrre rilevanti effetti avversi sulla crescita occupazionale.

PREMIO SALARIALE URBANO E MERCATO DEL LAVORO DUALE

Alessia Matano*

L'esistenza di un premio salariale urbano (PSU) è stato ampiamente discusso ed analizzato in letteratura. A livello teorico varie spiegazioni sono state proposte per spiegare le determinanti di questo premio salariale.

Da un lato sono state evidenziate le esternalità urbane “statiche” (ridotti costi di trasporto, spillovers tecnologici, condivisibilità degli inputs intermedi di produzione e dei rischi di impresa, vicinanza ai consumatori ecc.) che generano un premio salariale immediato nel momento in cui un lavoratore si sposta in un centro urbano.

Dall'altro sono state evidenziate le esternalità urbane “dinamiche” che implicano un premio salariale urbano che si genera nel tempo durante la permanenza nelle città¹. Tra queste si possono includere le esternalità di *learning*, secondo cui nelle città l'accumulazione di capitale umano è più rapida grazie agli spillovers di conoscenza che si sviluppano in aree densamente popolate², e le esternalità di *matching*, secondo cui nelle città la qualità del match tra lavoratori e imprese è più elevata³. La letteratura empirica ha analizzato il PSU focalizzandosi sia sui salari medi⁴ che sui salari rispetto specifiche caratteristiche dei lavoratori come la professione, il livello di istruzione o la posizione in percentili nella distribuzione dei salari⁵. I risultati hanno mostrato una non uniformità di impatto lungo queste dimensioni.

Una dimensione che finora non è stata considerata è quella del mercato del lavoro duale. Attualmente questo tema è particolarmente rilevante dato il considerevole aumento dell'incidenza dei contratti a tempo determinato in Europa avvenuto dalla metà degli anni '90, che ha seguito la progressiva deregolamentazione del mercato del lavoro. Molti studi hanno analizzato le conseguenze di questa forma contrattuale su salari e produttività di lavoratori e imprese, con risultati spesso contrastanti. Non vi è evidenza di studi che hanno considerato la relazione con le esternalità spaziali. Tuttavia, è possibile che i canali attraverso cui le esternalità spaziali stimolano la produttività non siano altrettanto efficaci quando un lavoratore è assunto con un contratto a tempo determinato. Infatti è possibile che i lavoratori assunti a tempo determinato non riescano ad accumulare lo stesso capitale umano (*learning*) dei lavoratori assunti con forma contrattuale a tempo indeterminato, in quanto le imprese potrebbero essere meno propense a fornire forme di training per questi lavoratori. Inoltre, anche l'efficienza nel processo di incontro con le imprese può essere ridotta, in quanto il cambio di lavoro molto spesso non è determinato dal passaggio ad una relazione di lavoro di maggiore qualità, bensì dalla necessità di trovare un altro lavoro dovuto alla scadenza del contratto.

Il presente lavoro si propone di analizzare la relazione tra le esternalità spaziali e la dualità del mercato del lavoro. In particolare si analizza il PSU nelle maggiori città italiane da un punto di vista sia statico che dinamico distinguendo i lavoratori a seconda della forma contrattuale a tempo determinato o indeterminato.

* Alessia Matano (Ricercatore Senior presso l'Universitat de Barcelona, AQR - Gruppo di Analisi Quantitativa Regionale)

1. Glaeser and Maré, 2001.

2. Glaeser and Resseger, 2010.

3. Yankow, 2006.

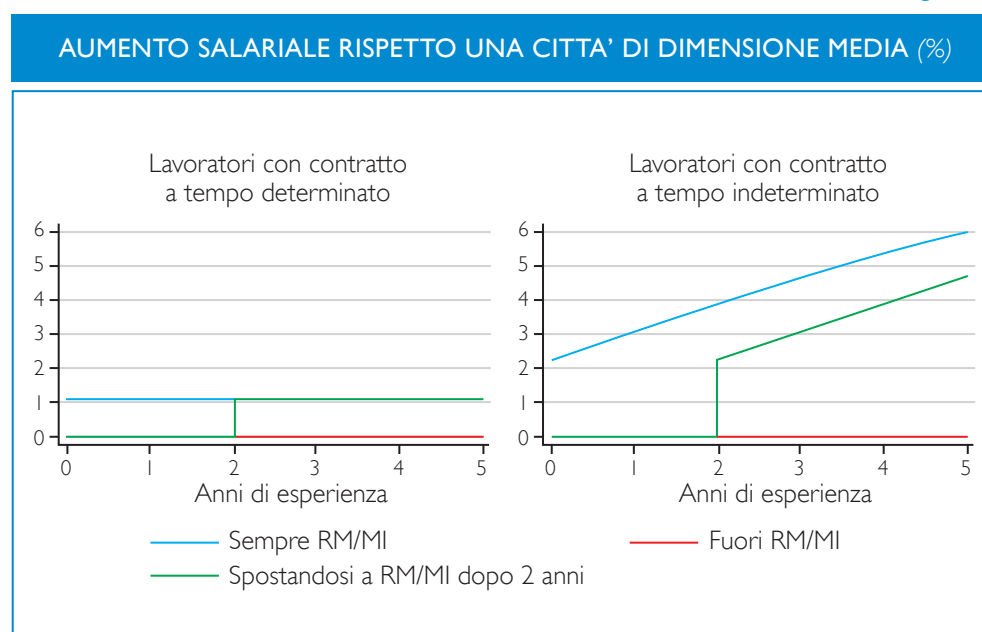
4. Combes et al. 2008.

5. Matano e Naticchioni, 2012.

Si utilizzano i dati amministrativi degli archivi INPS dei lavoratori italiani dal 1998 al 2016, e l'unità d'analisi è rappresentata dai lavoratori giovani d'età compresa tra i 18 e i 35 anni nel momento in cui entrano nel mercato del lavoro. Al fine di derivare un lasso di tempo per la costruzione della loro carriera lavorativa, l'analisi si focalizza sul periodo 2005-2016. Il campione risulta così costituito da 16.589.176 osservazioni per 2.221.585 lavoratori.

I risultati dell'analisi mostrano che i vantaggi di agglomerazione statici nelle maggiori città italiane (Roma e Milano) sono minori per i lavoratori assunti con un contratto di lavoro a tempo determinato. Di conseguenza, il divario salariale tra lavoratori assunti a tempo determinato e indeterminato aumenta. Inoltre, da un punto di vista dinamico, l'aver accumulato esperienza lavorativa in queste città aumenta nel tempo il salario solo per i lavoratori assunti a tempo indeterminato. La Figura 1 riassume graficamente questi risultati.

Figura 1



Il panel di sinistra mostra i risultati per un lavoratore a tempo determinato, mentre il panel di destra mostra i risultati per un lavoratore a tempo indeterminato. In entrambi i casi la figura mostra tre possibili situazioni: i) un lavoratore che vive per 5 anni sempre a Roma e Milano; ii) un lavoratore che vive per 5 anni sempre fuori Roma e Milano; iii) un lavoratore che per i primi due anni vive fuori Roma e Milano, e poi si sposta per i successivi tre anni in una di queste città.

Considerando il lavoratore a tempo indeterminato si può osservare la presenza di un PSU statico di circa il 2,3% che è la differenza tra il salario di un lavoratore residente a Roma e Milano con uno residente fuori, quando la loro esperienza lavorativa è pari a 0.

Considerando il lavoratore a tempo determinato, lo stesso PSU statico è minore e pari a circa l'1,1%. Nel tempo, il divario salariale tra lavoratori a tempo determinato impiegati dentro o fuori Roma e Milano rimane stabile: il PSU dinamico per questa categoria di lavoratori è pari a 0. Di conseguenza un lavoratore che si sposta con

questa forma contrattuale a Roma e Milano ottiene come vantaggio salariale solo il PSU statico. Al contrario, per un lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato, al divario salariale statico nel tempo si aggiunge il divario salariale dinamico dato dalla differenza nei rendimenti dell'esperienza lavorativa tra le grandi città e le altre. Quindi dopo 5 anni due lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato avranno una differenza salariale di circa il 6%.

Lo studio prosegue analizzando i meccanismi determinanti il PSU per entrambe le categorie di lavoratori. I risultati mostrano come per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato siano rilevanti sia il canale dell'*on-the-job learning* che del *matching*, mentre per i lavoratori a tempo determinato vi è una, seppur debole, evidenza di *on-the-job learning*. D'altro lato a Roma e Milano, ed in generale nelle città più densamente popolate, vi è evidenza di un maggior premio salariale quando un lavoratore a tempo determinato passa ad un contratto di lavoro a tempo indeterminato, e in alcuni casi di una maggiore probabilità di conversione del contratto.

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

RIFERIMENTI

Combes, Pierre-Philippe, Gilles Duranton, and Laurent Gobillon. 2008. "Spatial Wage Disparities: Sorting Matters!", *Journal of Urban Economics*, 63, 723-742.

Matano, Alessia and Paolo Naticchioni. 2012. "Wage Distribution and the Spatial Sorting of Workers", *Journal of Economic Geography*, vol. 12(2), 379-408.

Glaeser, Edward.L. and David C. Maré. 2001. "Cities and Skills", *Journal of Labor Economics*, 19(2), 316-342.

Glaeser, Edward.L. and Matthew G. Resseger. 2010. "The Complementarity Between Cities and Skills", *Journal of Regional Science*, 50(1), 221-244.

Yankow, Jeffrey J. 2006. "Why do cities pay more? An empirical examination of some competing theories of the urban wage premium", *Journal of Urban Economics* 60(2), 139-161.



LA RETE DI PROTEZIONE SOCIALE

I SUSSIDI ALL'OCCUPAZIONE NEI MOMENTI DI CRISI: IL CASO DELL'APPRENDISTATO

Luca Citino*, Alessandra Fenizia**

Al fine di sostenere la domanda di lavoro e mantenere il tasso di disoccupazione a livelli accettabili nei recenti anni di crisi, i governi dei paesi sviluppati hanno fatto ampio ricorso a sussidi all'occupazione, con particolare attenzione a gruppi ritenuti più vulnerabili, come giovani, anziani o disoccupati di lungo periodo (OECD, 2010). Nonostante la diffusione e l'importanza di tali misure, l'evidenza empirica sulla loro efficacia rimane ancora oggi limitata.

In questo lavoro studiamo l'efficacia dei sussidi alle imprese per l'assunzione e il mantenimento in essere dei contratti di apprendistato, da sempre visti come strumento privilegiato per l'ingresso nel mondo del lavoro. A fronte di una diminuzione dei costi legati all'utilizzo di questo contratto, analizziamo sia l'effetto diretto sul loro utilizzo, sia l'effetto indiretto (*spillover*) sull'utilizzo di altri tipi di contratti per assumere lavoratori giovani, ad esempio contratti a termine o contratti a tempo indeterminato.

La misurazione dell'efficacia di un sussidio è complicata dall'impossibilità di osservare il comportamento di un'impresa con e senza sussidio allo stesso tempo. Si consideri un sussidio che incentiva le assunzioni. Grazie a micro-dati amministrativi si può contare il numero di lavoratori assunti prima e dopo l'introduzione del sussidio, ma non verificare se quelle assunzioni sarebbero avvenute ugualmente, anche in assenza di sussidio.

Per verificare se il sussidio induce effettivamente le imprese ad assumere più persone, sarebbe necessario che venga concesso solo ad un sottoinsieme casuale di esse, così da poter esaminare, come in un esperimento controllato, l'evoluzione delle assunzioni nel gruppo di "trattamento" e di "controllo".

In assenza di un esperimento controllato, abbiamo fatto uso di un esperimento "naturale", dato dalla Legge Finanziaria del 2007, che ha cambiato i costi del contratto di apprendistato, ma in maniera differenziata sopra e sotto una soglia dimensionale pre-determinata: le aziende sopra i 9 dipendenti dovevano pagare contributi uguali al 10% del salario dell'apprendista. Al contrario per le aziende di dimensione inferiore o uguale a 9 dipendenti era prevista una contribuzione (ridotta) dell'1,5% durante il primo anno di apprendistato, 3,5% durante il secondo anno e 10% durante il terzo anno.

Per il periodo 2003-2010 abbiamo paragonato l'evoluzione delle assunzioni e cessazioni per vari tipi di contratti in due gruppi di imprese: quelle che nel 2006 avevano tra 5 e 9 dipendenti, e quelle che nello stesso anno ne avevano tra 10 e 14. Il primo gruppo di imprese costituisce per noi il gruppo di "trattamento", mentre il secondo costituisce il gruppo di "controllo".

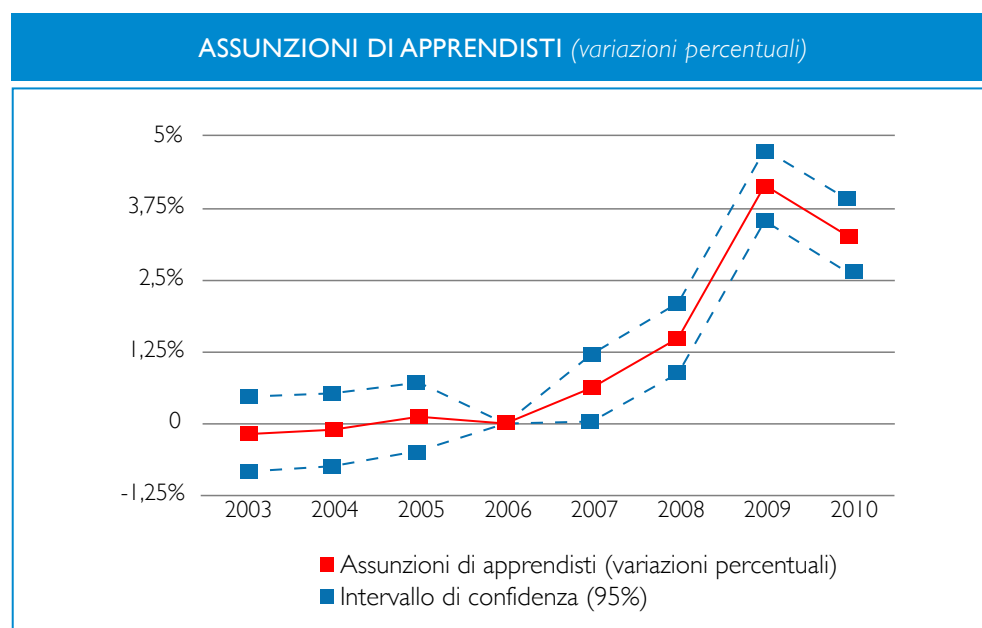
* Luca Citino (London School of Economics)

** Alessandra Fenizia (UC Berkeley)

I risultati preliminari delle nostre analisi indicano che:

- 1) Il *take up* della riforma è stato modesto. Solo il 15% delle imprese che potevano per legge avere accesso al sussidio ne ha fatto uso.
- 2) La riforma ha avuto un impatto positivo anche se quantitativamente piccolo sulle assunzioni di apprendisti, con un aumento nell'ordine del 3% all'anno a partire dal 2007.

Figura I



Nella Figura I mostriamo la differenza nel tasso di assunzione di apprendisti tra i due gruppi di imprese ("trattate" e "controlli") prima e dopo l'introduzione della riforma (normalizzando a zero la differenza nel 2006).

- 3) La riforma non ha spostato la probabilità di un'impresa di assumere apprendisti per la prima volta. Ha solo incentivato l'assunzione di apprendisti per imprese che avevano esperienza pregressa per questo tipo di contratto. Restringendo dunque al sotto-campione di imprese ("trattate" e "controlli") che avevano un rapporto di apprendistato in essere nel 2006, troviamo che l'effetto sulle assunzioni è nell'ordine del 6% all'anno. L'effetto è nullo per le imprese che nel 2006 non avevano apprendisti.

Nel futuro ci proponiamo di studiare l'impatto di questa riforma sulla scelta di utilizzare altri tipi di contratto, andando dunque ad analizzare la sostituibilità e la complementarità del contratto di apprendistato con altre forme contrattuali.

RIFERIMENTI

OECD, 2010. "Employment Outlook", chapter I, OECD publishing, Paris.

PER QUALCHE EURO IN PIÙ: UN'ANALISI RDD DELLA GENEROSITÀ DEI SUSSIDI DI DISOCCUPAZIONE

Anna D'Ambrosio*, Vincenzo Scrutinio**

I sussidi di disoccupazione giocano un ruolo fondamentale nel sistema di welfare moderno e sono uno dei principali strumenti di sostegno del reddito per i lavoratori che perdono il proprio posto di lavoro. Offrire sussidi più alti consente ai lavoratori di evitare un crollo dei loro consumi e mantenere un tenore di vita più stabile rispetto al periodo di occupazione. A questi benefici per i lavoratori, tuttavia, fanno fronte maggiori costi per il governo. Infatti, i lavoratori che ricevono sussidi più generosi ritardano la loro uscita dalla disoccupazione: questo porta a maggiori esborsi per lo Stato e, conseguentemente, alla necessità di raccogliere più contributi. Bilanciare la funzione di assicurazione di questi sussidi e le esternalità negative in termini di maggiore tassazione è uno dei principali argomenti di ricerca nell'Economia Pubblica.

Se molto è noto sugli effetti di una maggiore durata del sussidio di disoccupazione, grazie a numerosi lavori sia in ambito internazionale¹, sia in Italia², conosciamo relativamente poco riguardo agli effetti di una maggiore entità del sussidio. Gli studi esistenti offrono risultati contrastanti che dipendono, in parte, dalla metodologia applicata. Alcuni studi³ confrontano lavoratori licenziati in anni differenti ed esposti, in seguito a riforme, a sussidi di diversa generosità. Questi studi trovano effetti moderati sulla durata della non occupazione per questi individui. Altre analisi⁴ sfruttano cambiamenti nella relazione tra precedente retribuzione e sussidi in *Regression Kink Design* e trovano che sussidi più alti portano a una maggiore durata del periodo tra la perdita del precedente lavoro e la nuova occupazione. La presenza e la grandezza di questi effetti è ancora oggetto di discussione nel dibattito accademico.

In questo studio sfruttiamo una peculiarità del sussidio di Indennità di Disoccupazione Ordinaria a Requisiti Normali, operativo nel sistema italiano fino al 2012. Il sistema presentava due tetti diversi per l'ammontare massimo del sussidio di disoccupazione a seconda che il salario nella precedente occupazione si collocasse al di sopra o al di sotto di una soglia definita annualmente⁵. A causa di una fase di transizione iniziale, concentriamo la nostra analisi sugli individui licenziati nel 2012. In quest'anno, il superamento della soglia di retribuzione comportava un differenziale di circa 157 euro nell'indennità percepita. Andremo quindi a confrontare individui che hanno di poco superato la soglia di riferimento con quelli che si trovano di poco al di sotto di essa con una metodologia di *Regression Discontinuity Design*. Sotto l'assunzione che tale collocazione sia casuale, questo confronto ci permette di ottenere stime causali degli effetti di sussidi di maggiore importo. Questo progetto si basa prevalentemente sulle banche dati SIP (Sistema Informativo Percettori) alle quali aggiungiamo informazioni sulla carriera lavorativa degli individui nel settore privato. Tali informazioni sono ricavate dalle dichiarazioni UniEmens.

* Anna D'Ambrosio (Politecnico Torino)

** Vincenzo Scrutinio (London School of Economics)

1. Lalive, 2007; Schmieder et al., 2012; Le Barbanchon, 2016; Nekoei and Weber, 2017.

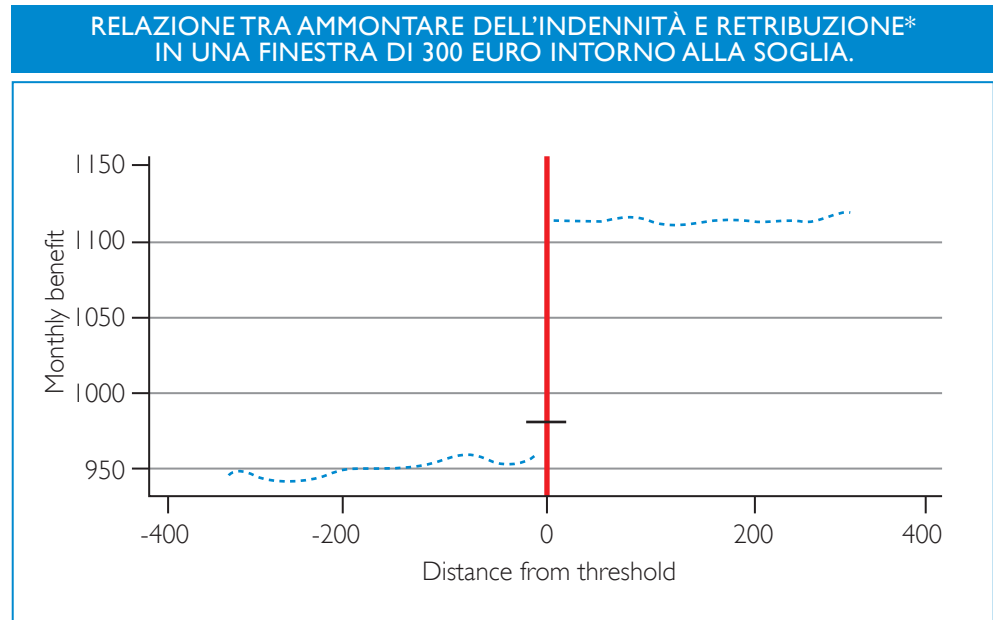
2. Scrutinio, 2019; Rosolia, Sestito, 2012.

3. Rosolia e Sestito, 2012; Lalive, R., Van Ours, J., e Zweimüller, 2006.

4. Landais, 2015; Card et al., 2015.

5. Inps 2008, 2009, 2010, 2011, 2012.

Figura 1



*La retribuzione è misurata come differenza dalla soglia che dà diritto al tetto alto di indennità.

La Figura 1 mostra chiaramente come i lavoratori con una retribuzione mensile più alta rispetto alla soglia ricevano un sussidio medio più alto (“tetto alto”) durante la disoccupazione. Il salto non è trascurabile e rappresenta un aumento di circa il 16% rispetto al tetto di minore importo. Questo più alto ammontare ha effetti sul tempo trascorso ricevendo il sussidio e sul tempo speso prima di trovare una nuova occupazione.

Figura 2

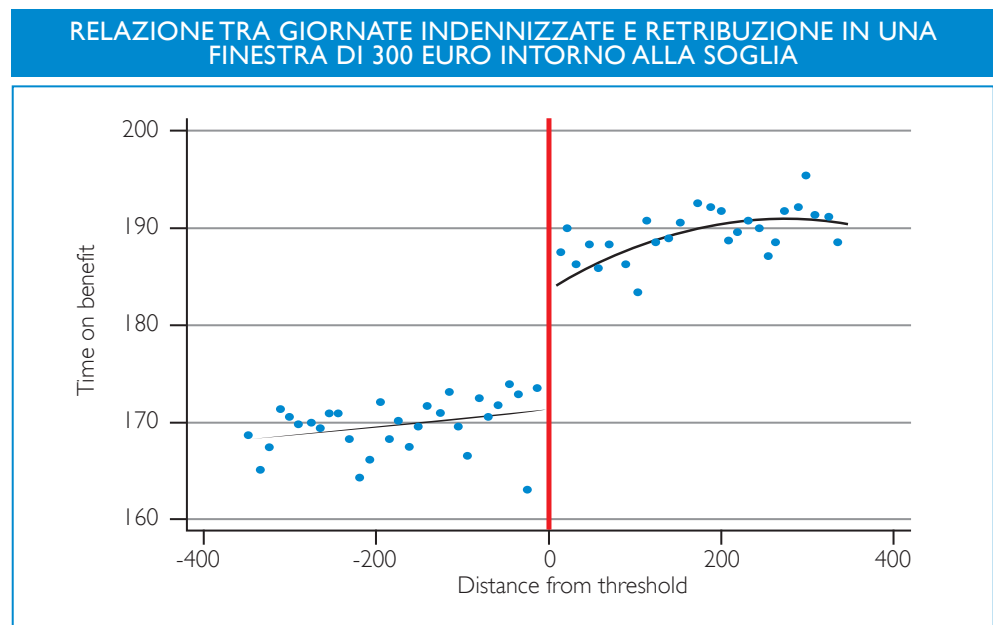
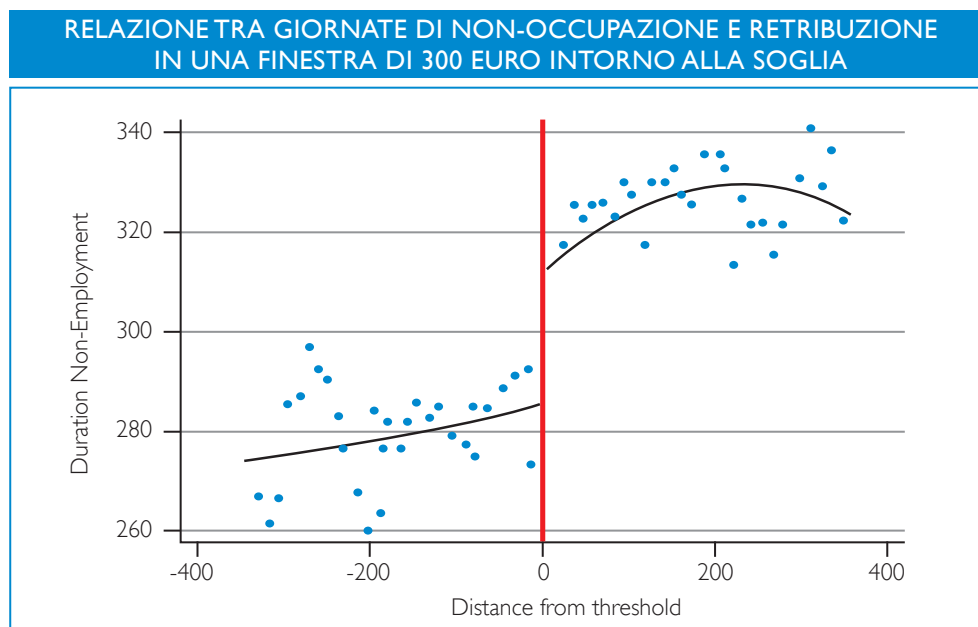


Figura 3



Come mostrano la Figura 2 e la Figura 3, gli individui con un sussidio di maggiore entità spendono più tempo ricevendo sussidi di disoccupazione e più tempo in non occupazione prima di trovare un nuovo lavoro.

Stime preliminari indicano che, in media, gli individui sotto i 50 anni che hanno diritto al tetto alto spendono circa 12 giorni in più come beneficiari di sussidio e 30 giorni in più in non-occupazione rispetto ad individui con retribuzioni simili ma inferiori alla soglia. In termini percentuali, un differenziale del 16% del sussidio associato al superamento della soglia comporterebbe un aumento delle durate del 7,68% e del 10% rispettivamente. Il corrispondente incremento per gli individui sopra i 50 anni è del 6,56% per il periodo di percezione del sussidio e dell'8,48% per la durata del periodo di non-occupazione.

Questi risultati preliminari confermano i risultati di una vasta letteratura che associa ad un maggiore ammontare del sussidio una più lunga durata del periodo di disoccupazione⁶. Le implicazioni rispetto alla qualità del lavoro successivo sono invece, a priori, ambigue⁷. Da un lato, un sussidio più generoso potrebbe consentire al lavoratore di rifiutare offerte di lavoro non corrispondenti al suo profilo e migliorare il match tra le sue capacità ed il posto di lavoro, con conseguenze positive per la retribuzione; dall'altro, un più lungo periodo di disoccupazione potrebbe deteriorare le competenze del lavoratore e di conseguenza la produttività e i salari. L'estensione dello studio all'analisi alle caratteristiche dell'occupazione trovata dagli individui al termine del sussidio o successivamente consentirà di affrontare empiricamente la questione e le relative implicazioni di policy.

6. E.G Addison and Blackburn, 2000; Tatsiramos and van Ours, 2014.

7. Marimon e Zilibotti, 1999; van Ours e Vodopivec, 2008; Nekoei e Weber, 2017.

In un secondo momento, intendiamo replicare l'analisi di alcuni precedenti studi con l'utilizzo di tecniche di *regression kink design* grazie ad un cambiamento nella relazione tra ammontare del sussidio di disoccupazione e precedente retribuzione, che si può osservare anche nel contesto italiano.

RIFERIMENTI

Addison, J.T., & Blackburn, M.L. (2000). "The effects of unemployment insurance on postunemployment earnings". *Labour economics*, 7(1), 21-53.

Atkinson, A. B. and Micklewright, J. (1991). "Unemployment Compensation and Labor Market Transitions: A Critical Review". *Journal of Economic Literature*, 29(4):1679-1727.

Britto, D. (2016). "Unemployment insurance and the duration of employment: Evidence from a regression kink design". Working Paper DSE, No.1058, Alma Mater Studiorum - Università di Bologna.

Card, D., Johnston, A., Leung, P., Mas, A., and Pei, Z. (2015). "The effect of unemployment benefits on the duration of unemployment insurance receipt: New evidence from a regression kink design in Missouri, 2003-2013". *American Economic Review*, 105(5):126-30.

Inps (2008). "Circolare numero 14 del 1-2-2008". Istituto Italiano per la Previdenza Sociale, Circolare.

Inps (2009). "Circolare numero 11 del 27-1-2009". Istituto Italiano per la Previdenza Sociale, Circolare.

Inps (2010). "Circolare numero 18 del 05-02-2010". Istituto Italiano per la Previdenza Sociale, Circolare.

Inps (2011). "Circolare numero 25 del 04-02-2011". Istituto Italiano per la Previdenza Sociale, Circolare.

Inps (2011). "Circolare numero 25 del 04-02-2011". Istituto Italiano per la Previdenza Sociale, Circolare.

Inps (2012). "Circolare numero 20 del 08-02-2012". Istituto Italiano per la Previdenza Sociale, Circolare.

Lalive, R. (2007). "Unemployment benefits, unemployment duration, and postunemployment jobs: A regression discontinuity approach". *American Economic Review*, 97(2):108-112.

Lalive, R., Van Ours, J., and Zweimüller, J. (2006). "How changes in financial incentives affect the duration of unemployment". *The Review of Economic Studies*, 73(4):1009-1038.

Landais, C. (2015). "Assessing the welfare effects of unemployment benefits using the regression kink design". *American Economic Journal: Economic Policy*, 7(4):243-78.

Le Barbanchon, T. (2016). "The effect of the potential duration of unemployment benefits on unemployment exits to work and match quality in France". *Labour Economics*, 42:16-29.

Marimon, R. and Zilibotti, F. (1999). "Unemployment vs. mismatch of talents: Reconsidering unemployment benefits". *The Economic Journal*, 109(455):266-291.

Nekoei, A. and Weber, A. (2017). "Does extending unemployment benefits improve job quality?" *American Economic Review*, 107(2):527-61.

Rosolia, A. and Sestito, P. (2012). "The effects of unemployment benefits in Italy". Working Papers No. 860. Bank of Italy.

Schmieder, J. F., Von Wachter, T., and Bender, S. (2012). "The effects of extended unemployment insurance over the business cycle: Evidence from regression discontinuity estimates over 20 years". *The Quarterly Journal of Economics*, 127(2):701-752.

Scrutinio, V. (2019). "The medium-term effects of unemployment benefits". *WorkINPS papers*, n. 18.

Tatsiramos, K. and van Ours, J. C. (2014). "Labor market effects of unemployment insurance design". *Journal of Economic Surveys*, 28(2):284-311.

Van Ours, J. C. and Vodopivec, M. (2008). "Does reducing unemployment insurance generosity reduce job match quality?" *Journal of Public Economics*, 92(3-4): 684 - 695.

LE DETERMINANTI DELLA RI-OCCUPABILITÀ DEI DISOCCUPATI INVOLONTARI

Giuseppe De Blasio*, Roberto De Vincenzi**

Il sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria

Dal 2013 al 2017 il numero medio di trattamenti per disoccupazione involontaria è di circa 1 milione e 700mila prestazioni annue, per un importo totale erogato che lambisce complessivamente i 10 miliardi di euro per ciascun anno e che sale a circa 15 miliardi di euro se si tiene conto della contribuzione figurativa.

Dall'annualità 2016 le prestazioni di sostegno al reddito si concentrano sulla NASpl (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego) e, in misura sensibilmente minore, sulla Dis_Coll (Disoccupazione Collaboratori). Dall'entrata in vigore (1° maggio 2015) al 31 dicembre 2017 sono stati avviati complessivamente 4,4 milioni di trattamenti NASpl, con un coinvolgimento di 3,5 milioni di lavoratori e lavoratrici che hanno perso involontariamente il lavoro (Tavola 1). Sull'intero periodo considerato, quindi, circa 1 milione di percettori ha usufruito di più di un trattamento o nello stesso anno oppure, più spesso, tra le diverse annualità. Il coinvolgimento di disoccupati involontari provenienti da alcuni specifici comparti (turismo e scuola pubblica) nonché i lavoratori e le lavoratrici 'in somministrazione' determinano una quota di percettori di più di un trattamento che, sull'intero periodo osservato, raggiunge il 27,4%.

Tavola 1

TRATTAMENTI E PERCETTORI DI NASPI (distinti per anno e per l'intero periodo) E % DI PERCETTORI CON PIÙ DI 1 TRATTAMENTO NELL'ANNO O NELL'INTERO PERIODO OSSERVATO (da maggio 2015 a dicembre 2017)				
Anno decorrenza	Trattamenti	Percettori distinct per anno	Percettori distinct assoluta	% percettori con più di 1 trattamento
da maggio 2015	1.185.298	1.175.174		0,86
2016	1.600.981	1.544.482		3,66
2017	1.683.029	1.625.614		3,53
Totale	4.469.308		3.507.011	27,44

Fonte: elaborazioni su microdati INPS (Archivio Prestazioni Sostegno al Reddito)

Il tasso di copertura annuale della NASpl rispetto alla popolazione dei disoccupati involontari per cessazione/conclusione di un contratto di lavoro subordinato, calcolato quindi sulla popolazione dei disoccupati involontari da fonte amministrativa¹, è del 57,1% nel primo anno di applicazione (luglio 2015-giugno 2016), mentre, soprattutto a causa dell'aumento dei contratti a termine non prorogati o trasformati, cala al 54,2% nel secondo anno osservato (luglio 2016-giugno 2017)².

* Giuseppe De Blasio (Fondazione Studi Consiglio nazionale Ordine dei consulenti del lavoro)

** Roberto De Vincenzi (INAPP)

1. Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie istituite dalla legge 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, commi da 1180 a 1185 (Legge finanziaria per l'anno 2007).

2. Cfr. De Blasio G., De Vincenzi R. (2019),

L'utilizzo del dato amministrativo di flusso consente, inoltre, di effettuare la cosiddetta 'quadratura' delle popolazioni di riferimento³. Se, infatti, all'insieme delle cessazioni involontarie si applica la procedura amministrativa utile per il calcolo dei requisiti lavorativi e contributivi che permettono l'accesso effettivo alla NASpl si ottiene un tasso di copertura rispetto alla popolazione che avrebbe (a pieno titolo) diritto al sostegno al reddito. In media, calcolata sul secondo anno osservato (luglio 2016 - giugno 2017), il tasso di copertura 'con quadratura' della NASpl raggiunge la percentuale del 97,8% del totale della popolazione cui si riferisce. In altri termini, in un anno, solamente il 2,2% (pari a circa 33mila individui su un totale di 1,5 milioni) dell'esatta popolazione di riferimento della NASpl non risulta coinvolto dalla misura perché, pur avendone diritto, non ha presentato la domanda per accedervi (presumibilmente perché ha trovato lavoro entro pochi giorni dalla cessazione o per altri motivi non facilmente contemplabili tra i quali i trasferimenti all'estero o i decessi).

Obiettivi conoscitivi del progetto

La rete nazionale e regionale di erogazione delle politiche del lavoro si fa carico di offrire chance di ricollocazione ai disoccupati involontari percettori di NASpl per mezzo di specifici finanziamenti pubblici dedicati all'offerta di servizi cosiddetti di riattivazione. La diversità delle 'condizioni individuali di partenza' dei trattati da tali servizi poggia sui connotati dell'esperienza lavorativa pregressa, sulle opportunità offerte dal territorio di residenza e sui fattori anagrafici, culturali e familiari di ciascun individuo. La diversità delle condizioni di partenza, se non opportunamente considerata, ha un impatto diretto sulla spesa pubblica e sulla possibilità che i sistemi di erogazione delle misure di ri-attivazione hanno di offrire servizi sufficientemente efficaci.

Per far emergere il ruolo dei fattori che influenzano la ri-occupabilità degli individui che formano la platea dei percettori di NASpl appare opportuno operare una lettura simultanea dei fattori/variabili 'indipendenti' esplicative che, in termini probabilistici (modello lineare generalizzato), influenzano la variabile 'dipendente' quantitativa. Nel nostro caso precipuo, la stima dei fattori che condizionano il grado di occupabilità è quantificabile sulla 'variabile di performance' osservata ex-post rispetto all'evento che origina lo stato di disoccupazione amministrativa (numero di giornate retribuite nell'annualità successiva o nel biennio successivo).

Previo un attento processo di normalizzazione, gli archivi amministrativi utilizzati a tale fine, resi per altro interoperabili⁴, sono rappresentati da: l'archivio sulle Prestazioni Sostegno al Reddito dell'Inps attraverso il quale è stata individuata una coorte annuale di percettori NASpl e Dis_Coll; l'archivio delle Comunicazioni Obbligatorie dell'ANPAL, dal quale sono stati estratti tutti gli eventi lavorativi (avvii, proroghe, trasformazioni e cessazioni di contratti di lavoro) concernenti gli individui afferenti alla coorte annuale di percettori NASpl e Dis_Coll, con la ricostruzione, sempre a livello individuale, dei 'rapporti di lavoro' precedenti e successivi il trattamento di sostegno al reddito⁵.

3. Mentre il tasso di copertura senza quadratura consente di valutare l'adeguatezza o meno della dimensione della politica pubblica analizzata rispetto alla dimensione del fenomeno che intende affrontare (disoccupazione involontaria), il tasso di copertura con quadratura calcolato rispetto alla popolazione che avrebbe diritto al sostegno al reddito - in quanto in possesso dello stato di disoccupazione involontaria e di tutti i requisiti lavorativi e contributivi necessari ad accedere al sostegno - appare particolarmente utile per testare qualità, completezza e adeguatezza delle fonti informative utilizzate.

4. Di Bella G. (2018).

5. La conclusione del progetto e la presentazione dei risultati è prevista per la prima metà di settembre 2019.

RIFERIMENTI

AA.VV. (2016), "La grammatica delle Comunicazioni Obbligatorie". «Tempi&Metodi» (Veneto Lavoro – Osservatorio Statistico), nn. 2, 3, 4 e 6.

Anastasia B. Gambuzza M., Rasera M. (2018), "I disoccupati secondo i dati dei Centri per l'impiego". «Tartufo» (Veneto Lavoro – Osservatorio Statistico), n. 47.

Anastasia B., Santoro G. (2018), "Job Act: politiche attive e ammortizzatori sociali", «Economia Italiana», n.2-3, Editrice Minerva Bancaria.

Brancato G. (a cura di) (2016), "Linee guida per la qualità dei processi statistici che utilizzano dati amministrativi". Versione 1.1, ISTAT.

De Blasio G., De Vincenzi R. (2019), "Il sostegno al reddito in caso di disoccupazione: dimensione della politica e caratteristiche dei destinatari". Inapp Paper n. 17, Roma, INAPP.

De Vincenzi R., De Blasio G. (2018), "La NASpl e le politiche attive del lavoro". «SINAPPSI» – Rivista scientifica quadrimestrale di INAPP, n 1/2018, Rubbettino.

De Vincenzi R., De Blasio G. (2017), "Interoperabilità delle banche dati amministrative sulle politiche passive e attive del lavoro". «Work INPS Paper», n. 7.

Di Bella G. (2018), "L'interoperabilità conviene: documentare la qualità dei dati amministrativi utilizzati a scopi statistici in Istat". Presentazione della Relazione alla 13a Conferenza Nazionale di Statistica, Roma, 4 -6 luglio 2018.

Giorgi F. (2018), "La recente evoluzione dell'indennità di disoccupazione in Italia". «Questioni di economia e finanza», Banca d'Italia, 459.

Maschio S., (2016), "Durata e caratteristiche degli episodi di disoccupazione: l'applicazione di un modello di stima su dati amministrativi". Agenzia Veneto Lavoro - Osservatorio & Ricerca.



L'ECONOMIA INTERNAZIONALE E IL MERCATO DEL LAVORO

GLI EFFETTI DELLA CONCORRENZA CINESE SULLA MANIFATTURA ITALIANA

Luca Citino*, Andrea Linarello**

Secondo la teoria dei vantaggi comparati il commercio internazionale migliora il benessere aggregato di un paese, ma può anche avere effetti sulla distribuzione del reddito al suo interno e generare perdite concentrate. La crescente disponibilità di dati amministrativi di alta qualità su individui, lavoratori e imprese ha permesso una migliore comprensione e quantificazione di tali perdite.

Una recente letteratura¹ ha mostrato che l'aumento della concorrenza internazionale, in particolare quella cinese, è stata in parte responsabile del calo degli occupati nella manifattura, e ha aumentato la discontinuità delle carriere di singoli lavoratori, riducendo il reddito cumulato durante il ciclo di vita.

In questo lavoro studiamo gli effetti dell'aumento della concorrenza cinese nel caso italiano. La crescita economica cinese degli ultimi 30 anni non ha precedenti. Grazie a una serie di riforme strutturali iniziate a fine anni '70, e culminate con l'accesso all'Organizzazione Mondiale del Commercio nel 2001, la Cina è oggi la terza economia mondiale in termini di PIL e il più importante produttore manifatturiero.

Le nostre analisi mostrano che tra il 1991 e il 2007 i sistemi locali del lavoro maggiormente esposti alle pressioni concorrenziali cinesi per via della loro specializzazione produttiva hanno subito sostanziali perdite di occupazione manifatturiera.

I risultati preliminari indicano che per ogni punto percentuale di consumo domestico speso su importazioni cinesi, la quota di individui in età da lavoro occupati in manifattura scende di 0,6 punti percentuali. Nel suo complesso, le importazioni cinesi spiegano un quarto del calo della quota di individui in età da lavoro impiegati in manifattura. A fronte di una popolazione in età lavorativa stabile tra sistemi locali del lavoro, il calo dell'occupazione manifatturiera si è riflesso anche in un calo dell'occupazione complessiva in tali aree. A differenza di quanto successo in altre economie avanzate, l'aumento delle pressioni competitive cinesi non ha però determinato una riduzione complessiva dell'occupazione nella manifattura. Le aree maggiormente esposte alla concorrenza cinese, infatti, occupavano una quota di addetti alla manifattura contenuta, circa il 20 per cento.

Nonostante l'aumento della concorrenza sia stata particolarmente intensa, essa è stata limitata ad alcuni settori a basso valore aggiunto (come il tessile e l'abbigliamento).

Nello stesso periodo l'occupazione in altri settori, ad esempio i macchinari, si è notevolmente espansa contribuendo a sostenere l'occupazione complessiva nella manifattura.

Contrariamente a quanto trovato in altri paesi, i risultati preliminari delle analisi delle singole storie lavorative mostrano che, in media, i lavoratori che negli anni '90 erano

* Luca Citino, coautore, (London School of Economics)

** Andrea Linarello (Banca d'Italia)

1. Autor, D. H., Dorn, D., & Hanson, G. H. (2016). "The china shock: Learning from labor-market adjustment to large changes in trade". *Annual Review of Economics*, 8, 205-240.

impiegati in settori manifatturieri maggiormente esposti, non hanno avuto carriere diverse da lavoratori simili occupati in altri settori, né in termini di totale delle settimane lavorate, né sul reddito totale cumulato nei sedici anni successivi.

A fronte di una maggiore probabilità di lasciare l'impiego iniziale, i lavoratori colpiti dalla concorrenza cinese, infatti, hanno trovato nuovi impieghi senza perdite sostanziali di reddito e di salario, spostandosi verso il settore dei servizi. Parte di queste transizioni è avvenuta anche tramite l'aumento del pendolarismo verso nuovi sistemi locali del lavoro.

CAPITALE UMANO, EXPORT E DOMANDA DI LAVORO. IL CASO DEI VOUCHER PER L'INTERNAZIONALIZZAZIONE

Francesco Manaresi*, Alessandro Palma**, Luca Salvatici***, Vincenzo Scrutinio****

Il ruolo del commercio internazionale per la crescita in termini di forza lavoro e produttività delle imprese è un importante quesito per la ricerca economica. È noto infatti che le imprese esportatrici differiscono in modo sostanziale dalle altre imprese sia in termini di grandezza e intensità nell'utilizzo del capitale¹ che di produttività e livello di innovazione². A fronte di questi consolidati risultati empirici rimangono una serie di questioni aperte.

In primo luogo, non è chiara la direzione di causalità tra commercio internazionale e crescita, vale a dire se le imprese più produttive diventino esportatrici³ o se la possibilità di esportare porti alla crescita delle imprese. In secondo luogo, non è chiaro se e in che modo il commercio internazionale influenzi la domanda di lavoro delle imprese; su questo infatti le evidenze empiriche esistenti non portano a chiare conclusioni. Di Cintio et al. (2010) suggeriscono che gli effetti di export sulla domanda di lavoro sono trascurabili mentre Wagner (2002) trova evidenza in favore di un effetto positivo di apertura internazionale su occupazione e salari. Tuttavia, i pochi lavori esistenti si limitano ad analizzare campioni di imprese di numerosità limitata e con metodologie che non sempre consentono un'interpretazione causale dei risultati ottenuti. Inoltre, solo pochissimi lavori si focalizzano sull'analisi di interventi pubblici volti a stimolare l'export delle imprese⁴. In questo studio ci proponiamo di contribuire a questo dibattito analizzando un programma d'incentivi pubblici introdotto nel 2015 e finalizzato ad incoraggiare l'attività di export delle piccole e medie imprese (PMI).

Con il DM del 15 Maggio 2015, il Ministero dello Sviluppo Economico (MISE) ha istituito dei sussidi per promuovere l'internazionalizzazione delle PMI, i cosiddetti *Voucher per l'Internazionalizzazione*. Questo programma è stato successivamente riproposto ed espanso con il Decreto Direttoriale del 18 Settembre 2018. Nella sua prima edizione, il programma ha erogato incentivi a fondo perduto di importo tra gli 8.000 e 10.000 euro⁵ a PMI per l'acquisto di servizi di consulenza da parte di imprese accreditate presso il MISE e specializzate in *export management*. L'assegnazione del sussidio è avvenuta in base alla data di presentazione della domanda fino ad esaurimento delle risorse disponibili (circa 19 milioni di Euro stanziati in totale), previo il soddisfacimento di una serie di requisiti⁶. Questa scelta ci consente di sviluppare una strategia di identificazione empirica che consente di stimare gli effetti causali della politica. In particolare, sfruttiamo il fatto che le domande per ottenere il voucher siano state di molto superiori alle risorse stanziare e quindi molte delle imprese che hanno fatto domanda non sono riuscite ad ottenere il sussidio. Andremo quindi a confrontare, attraverso un'analisi di *Regression Discontinuity Design*, le imprese che hanno ottenuto il sussidio per pochi

* Francesco Manaresi (Banca d'Italia)

** Alessandro Palma (University of Naples "Parthenope" CEIS Tor Vergata)

*** Luca Salvatici, Principal Investigator, (Roma Tre University)

**** Vincenzo Scrutinio (London School of Economics)

1. Bernard e Wagner, 1997; Bernard e Jensen, 1999; Clerides et al., 1998.

2. Lachenmaier and Rottmann, 2011; Hall, Lotti e Mairesse, 2008; Dachs and Peters, 2014.

3. Melitz e Ottaviano, 2008.

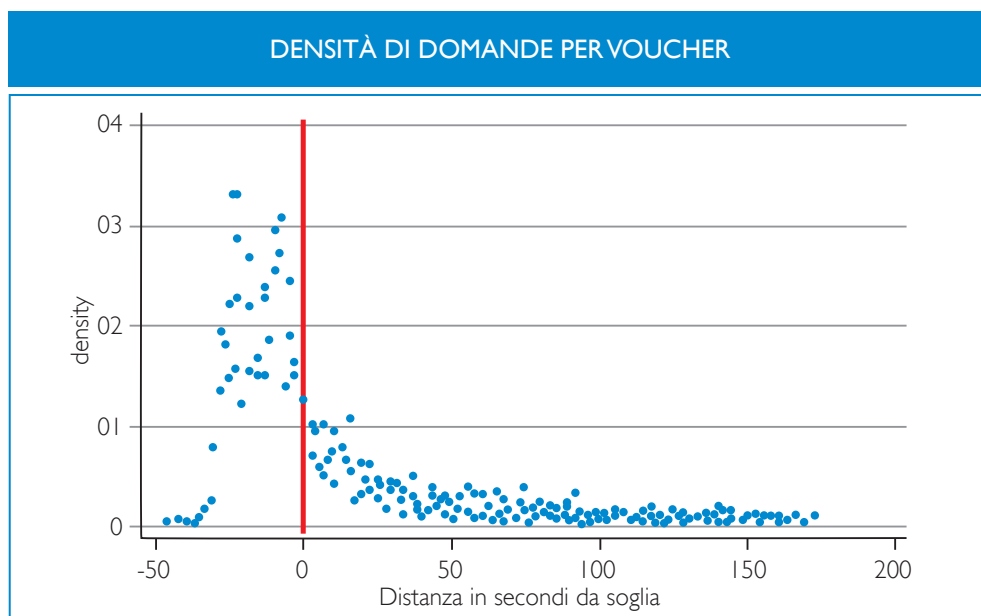
4. Gorg et al., 2008.

5. Con una compartecipazione dell'impresa dai 3.000 ai 5.000 euro.

6. Le imprese dovranno essere micro, piccole e medie imprese, anche in forma di società cooperativa, rispondenti ai parametri dimensionali definiti nell'Allegato alla Raccomandazione n. 2003/361/CE ed aver conseguito un fatturato di almeno 500.000 euro in uno degli ultimi tre esercizi (Decreto Ministeriale, 15/05/2015).

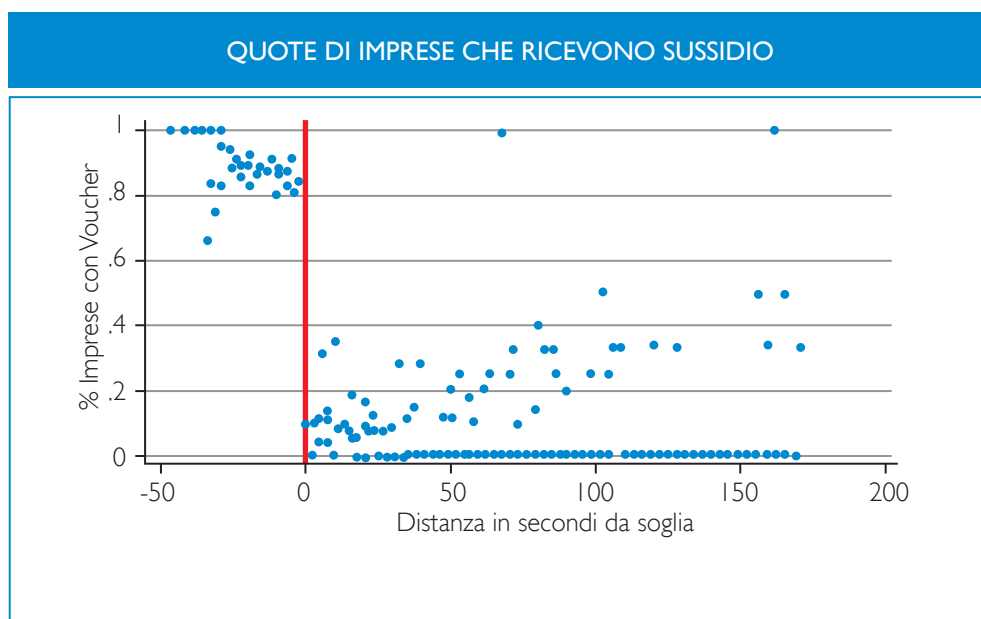
attimi di vantaggio, con imprese che invece non sono riuscite ad ottenerlo per un lieve ritardo. Tale strategia è simile a quella implementata in Pinotti (2017).

Figura 1



Come si può osservare nella Figura 1, le imprese erano a conoscenza del criterio di allocazione dei fondi in base al principio del *first come, first served*, e un notevole numero di domande è stato inoltrato a pochi secondi dall'apertura della procedura⁷, tuttavia le imprese non erano a conoscenza dell'esatto momento in cui le risorse si sarebbero esaurite e questo non ha consentito loro di attuare un comportamento strategico.

Figura 2



7. Per semplicità ci concentriamo sulle domande inoltrate entro 4 minuti dall'apertura della procedura informatica. Circa il 71% delle domande sono state fatte in questo orizzonte temporale. Su un totale di 2.944 imprese considerate, circa il 58% hanno ottenuto il voucher.

La Figura 2 mostra come un ritardo di pochi secondi abbia avuto forti conseguenze sulla probabilità di ricevere il sussidio: sebbene alcune imprese riescano ad ottenere il sussidio anche dopo la soglia⁸, vi è un calo nella probabilità di più di 70 punti percentuali. Questo suggerisce che la nostra strategia abbia le potenzialità di fornire stime causali dell'impatto della politica. Stime preliminari basate su dati Cerved non mostrano effetti sostanziali del sussidio nel breve periodo su diverse variabili d'impresa come fatturato, valore aggiunto o capitale impiegato. In entrambi i casi l'orizzonte temporale osservato al 2016, a un solo anno dall'uscita del bando (e quindi meno di un anno dall'erogazione del sussidio), limita fortemente l'identificazione degli effetti, che inevitabilmente necessitano di più tempo per poter essere apprezzati.

Per il futuro ci proponiamo di estendere l'orizzonte temporale della nostra analisi ai periodi successivi. In primo luogo, intendiamo verificare se la politica dei voucher abbia effettivamente permesso alle imprese di integrarsi nel mercato internazionale e se abbia portato alla commercializzazione all'estero di nuovi prodotti o all'apertura di nuovi mercati. L'obiettivo principale della ricerca è però legato agli effetti del sussidio su occupazione e salari. Per capire se, e in che misura, l'inizio o la crescita delle esportazioni abbia avuto un impatto sul mercato del lavoro utilizzeremo i dati Inps per quantificare gli effetti sia sul margine estensivo (numero di lavoratori) sia, soprattutto, su quello intensivo (qualità del lavoro in termini di salario, inquadramento e stabilità contrattuale).

RIFERIMENTI

- Bernard, A.B., Jensen, J.B. (1999). "Exceptional exporter performance: cause, effect, or both?" *Journal of International Economics* 47, 1-25.
- Bernard, A.B., Wagner, J. (1997). "Exports and success in German manufacturing". *Weltwirtschaftliches Archiv*, vol. 133, 134-157.
- Clerides, S.K., Lach, S., Tybout, J.R. (1998). "Is learning by exporting important? Micro-dynamic evidence from Colombia, Mexico, and Morocco". *Quarterly Journal of Economics*, vol. 113, pp. 903-947.
- Dachs, B., Peters, B. (2014). "Innovation, employment growth and foreign ownership of firms". *Research Policy*, 43(1), 214-232.
- Di Cintio M., Ghosh S., Grassi E. (2016). "Firm Employment Growth, R&D Expenditures and Exports", *Fondazione Eni Enrico Mattei (FEEM). Nota di Lavoro 44-2016*.
- Gorg H., Henry M., Strobl E. (2008). "Review of Economics and Statistics" 90(1), 168-174.
- Hall B., Lotti F., Mairesse J. (2009). "Innovation and productivity in SMEs: empirical evidence for Italy". *Small Business Economics*, vol. 33(1), pages 13-33.
- Lachenmaier, S.; Rottmann, H. (2011). "Effects of innovation on employment: A dynamic panel analysis". *International Journal of Industrial Organization*, 29(2), 210-220.
- Melitz, M.J.; Ottaviano, G. I. (2008). "Market size, trade, and productivity". *The Review of Economic Studies*, 75(1), 295-316.
- Pinotti, P. (2017). "Clicking on heaven's door: The effect of immigrant legalization on crime". *American Economic Review*, 107(1), 138-68.
- Wagner J. (2002). "The causal effects of exports on firm size and labor productivity: first evidence from a matching approach". *Economics Letters*, vol. 77, pp. 287-292.

8. Tali imprese sono state riconsiderate a seguito di rinuncia o esclusione di alcune delle imprese che avevano fatto domanda prima della soglia.

L'EFFETTO DELL'ESPOSIZIONE AL COMMERCIO INTERNAZIONALE CON CINA ED EST EUROPA SU LAVORATORI E IMPRESE DELLA MANIFATTURA ITALIANA

Carlo Fiorio*, Michele Raitano**

Nella ricerca si fa uso dei dati Inps sull'universo dei lavoratori e delle imprese per analizzare se, e in quale misura, l'apertura al commercio internazionale con la Cina – in seguito all'entrata nel WTO del 2001 – e con i paesi dell'Est Europa entrati nella UE nel 2005 abbia influenzato le prospettive di lavoratori e imprese della manifattura in Italia.

In questo, ci rifacciamo ad alcuni importanti recenti studi per gli Stati Uniti sulla cosiddetta “*China syndrome*”, estesi di recente ad alcuni paesi europei¹. Rispetto a questi studi, in questa ricerca si apportano rilevanti novità, sia dal punto di vista dell'oggetto di indagine, che della metodologia utilizzata.

Dal punto di vista dell'oggetto dell'indagine, da una parte, ci interessiamo sia all'effetto dell'apertura al commercio internazionale con la Cina, sia di quello con l'Est Europa, a cui la letteratura ha finora dedicato un'attenzione ben più limitata. Dall'altra, diversamente dalla maggior parte degli studi che hanno analizzato l'effetto dell'apertura al commercio internazionale o dal punto di vista dei lavoratori o dell'area geografica in cui questi sono impiegati, la nostra attenzione è sia sulle prospettive socio-economiche dei lavoratori, sia sui risultati delle imprese della manifattura. Dal punto di vista della metodologia, noi compariamo “per coppie d'anni”, a partire dall'anno iniziale dello shock, la variazione nel risultato di lavoratori e imprese a seguito della variazione del grado di apertura al commercio internazionale.

Per misurare il grado di apertura al commercio internazionale in Italia, ovvero il livello di *import penetration*, usiamo il medesimo approccio seguito negli studi sul tema da David Autor e colleghi (2013 e 2014), consistente nell'utilizzare i dati di commercio internazionale in beni e servizi per i diversi settori produttivi disponibili dal sito di UN Comtrade. Questa procedura consente di ottenere una classificazione dell'*import penetration* nel dettaglio di settori NACE a tre digit.

Tale indicatore è stato poi normalizzato per il livello occupazionale nel settore così come registrato dal censimento Istat del 1991. Nelle analisi, coerentemente con quanto suggerito in letteratura e per ovviare a possibili problemi di endogeneità, si fa uso di uno strumento definito in base al valore dell'indicatore negli stessi settori in altri paesi sviluppati.

La nostra analisi viene dunque condotta guardando a due diverse unità di osservazione – le imprese e i lavoratori – delle quali si valutano gli effetti dell'apertura al commercio internazionale con riferimento a molteplici indicatori di risultato.

Nello specifico, nelle analisi sulle imprese abbiamo selezionato il campione delle imprese della manifattura attive nel 2001 e le abbiamo seguite nel tempo, fino al 2017, per valutare l'effetto dell'apertura al commercio internazionale sugli indicatori di risultato

* Carlo Fiorio (Università di Milano)

** Michele Raitano (Sapienza Università di Roma)

1. Autor et al. 2013 e 2014; Keller e Utar 2016; Dauth et al. 2017.

delle imprese disponibili negli archivi Inps: la probabilità di chiusura, la dimensione, la distribuzione di salari e settimane lavorate dai dipendenti dell'impresa, la composizione della forza lavoro per genere, cittadinanza, qualifica.

Nell'analisi sui lavoratori si fa invece uso dell'archivio degli estratti conto contributivi degli addetti alla manifattura nel 2001 e si seguono tali lavoratori nel tempo, valutando in quale misura l'apertura al commercio internazionale abbia condizionato alcuni loro risultati nel mercato del lavoro: probabilità occupazionali, probabilità di muoversi fra settori nella manifattura o uscire dalla manifattura, settimane lavorate o in cassa integrazione o senza lavoro, salari.

I risultati finora ottenuti mostrano nessun effetto significativo dell'apertura al commercio internazionale con Cina ed Est Europa quando l'analisi viene svolta a livello d'impresa, indipendentemente dall'indicatore di risultato considerato. Al contrario, un effetto significativo – penalizzante per gli occupati dei settori maggiormente esposti all'apertura al commercio con la Cina – emerge quando si guarda ai risultati per i lavoratori, in particolar modo riguardo al rischio di disoccupazione e alla transizione interna ai diversi settori della manifattura, mentre non emergono risultati significativi riguardo agli effetti sui salari e a quelli dell'apertura al commercio con l'Est Europa.

RIFERIMENTI

Autor, David, Dorn, David, Hanson, Gordon and Jae Song. 2014. "Trade Adjustment: Worker Level Evidence", *Quarterly Journal of Economics*, 129(4): 1799-1860.

Autor, David, Dorn, David and Gordon H. Hanson. 2013. "The China Syndrome: Local Labor Market Effects of Import Competition in the United States", *American Economic Review*, 103: 2121-68.

Dauth, Wolfgang, Findeisen, Sebastian and Jens Suedekum. 2017. "Trade and Manufacturing Jobs in Germany", *IZA Discussion Papers*, n. 10469.

Keller, Wolfgang and Hale Utar. 2016. "International Trade and Job Polarization: Evidence at the Worker-Level", *NBER Working Papers*, n. 22315.



FINANZA E LAVORO

L'IMPATTO DELLA STABILITÀ LAVORATIVA SULLE CONDIZIONI DI ACCESSO AL MERCATO DEI MUTUI

Tommaso Oliviero*

Questo progetto di ricerca ha lo scopo di analizzare la relazione empirica tra le condizioni contrattuali di lavoro e le condizioni di accesso al mercato dei mutui per l'acquisto della casa.

In dettaglio il progetto di ricerca si basa su due fonti distinte di dati: da un lato gli archivi amministrativi dell'Inps che forniscono informazioni sulle condizioni contrattuali dei lavoratori nel momento in cui è siglato il contratto di mutuo, e dall'altro lato un campione di mutui erogati da una delle più grandi banche italiane che fornisce informazioni sull'ammontare di mutuo, sulle co-intestazioni e sul livello di *leverage* (definito dal rapporto tra ammontare di mutuo e valore dell'immobile acquisito).

Il progetto ha lo scopo di contribuire alla letteratura di economia bancaria che si occupa di modelli di scelta delle banche in relazione alle informazioni possedute relative ai propri clienti. In assenza di dati amministrativi sui lavoratori, questo tipo di lavoro è stato tipicamente affrontato analizzando le relazioni tra banche ed imprese. L'integrazione dei dati bancari con dati Inps rappresenta quindi un'innovazione rilevante rispetto alla letteratura esistente. Inoltre, i risultati del lavoro possono avere una valenza non trascurabile dal punto di vista delle azioni di politica economica volte a ridurre gli effetti distorsivi del dualismo sul mercato del lavoro.

Il campione finale ottenuto dall'unione delle due fonti di dati è composto da circa 50.000 mutui erogati nel periodo 2013-2017. La Tavola 1 mostra le statistiche descrittive relative al campione utilizzato nell'analisi empirica.

Tavola 1

STATISTICHE DESCRITTIVE RELATIVE AL CAMPIONE UTILIZZATO ANNI 2013-2017				
	Media	Deviazione Standard	Max	Min
Ammontare Mutui	98,85	44,00	400	5
<i>Leverage</i>	68,51	23,67	100	9
Mutuo a tasso fisso (1/0)	0,48	0,50	1	0
Numero di co-intestatari	1,35	0,49	4	1
Salario al giorno	94,08	45,91	335,31	20,1
Co-intestatari con contratto a tempo indeterminato (1/0)	0,93	0,25	1	0
Co-intestatari assunti dopo il 7 marzo 2015 (1/0)	0,07	0,26	1	0
Co-intestatari in imprese con un numero di addetti minore di 15 (1/0)	0,26	0,44	1	0

* Tommaso Oliviero (Ricercatore di Economia Politica Università degli Studi di Napoli Federico II)

L'ammontare medio dei mutui erogati nel periodo in analisi è circa 99.000 euro, e la media del *leverage* è di circa il 69%. Questi dati sono in linea con i valori medi delle stesse variabili ottenuti attraverso l'analisi dei dati SHIW della Banca d'Italia e confermano, quindi, la rappresentatività del nostro campione. Circa la metà dei mutui ha un tasso di interesse fisso, mentre il numero medio di co-intestatari è circa 1,35.

Il salario medio per giorno dei lavoratori nel nostro campione è circa 94 euro, mentre la percentuale dei mutui per i quali entrambi i co-intestatari presentano un contratto di lavoro a tempo indeterminato è del 93%. Questi ultimi dati confermano l'ipotesi che il livello salariale e la stabilità lavorativa rappresentano importanti determinanti per la scelta di accedere al mercato dei mutui per l'acquisto di una casa da parte dei lavoratori italiani.

Se la stabilità lavorativa rappresenta un'importante determinante per la scelta al margine estensivo (richiedere o non richiedere un mutuo), lo scopo del presente lavoro di ricerca è determinare l'impatto delle condizioni di stabilità lavorativa al margine intensivo (ammontare di mutuo e livello di *leverage*). A questo scopo il presente lavoro utilizza l'implementazione del *Jobs Act* nel 2015 come evento per identificare un cambiamento nel grado di stabilità lavorativa. La Tavola 1 mostra che il 7% dei mutui nel nostro campione presentano co-intestatari assunti dopo il 7 marzo 2015 (e quindi soggetti alla nuova disciplina giuridica prevista dal *Jobs Act*) mentre, in media, il 26% dei mutui è relativo a lavoratori che lavorano in un'impresa con meno di 15 addetti nell'anno di ottenimento del prestito. Queste ultime dimensioni di eterogeneità sono utilizzate ai fini di identificazione dell'impatto della stabilità lavorativa sulle condizioni di accesso ai contratti di mutuo.

POLITICA MONETARIA E I COSTI DELLA RIGIDITÀ SALARIALE: EVIDENZA EMPIRICA DAI MERCATI AZIONARI

Ester Faia*, Vincenzo Pezone**

La Grande Depressione ha stimolato un intenso dibattito tra accademici, opinionisti e *policymakers* circa l'efficacia della politica monetaria. Questi effetti dovrebbero essere tanto più pronunciati quanto maggiori sono le rigidità salariali. Infatti, in presenza di inflazione causata da uno shock di politica monetaria, se i salari nominali non crescono nel breve periodo il costo del lavoro per le imprese scenderà, stimolando la produzione.

Misurare queste rigidità è, in genere, piuttosto difficile ma estremamente importante per almeno due ragioni. In primo luogo, giacché le rigidità salariali tendono a variare tra settori o imprese, la politica monetaria può avere effetti eterogenei. In secondo luogo, eccessive rigidità nella contrattazione dei salari possono rendere le imprese particolarmente vulnerabili a shock aggregati, e quantificare questi costi è cruciale nel design delle politiche del lavoro.

In questo lavoro combiniamo il dataset messi a disposizione dal progetto VisitInps con dati sui rinnovi dei contratti collettivi e sui rendimenti azionari delle imprese italiane quotate. La nostra ipotesi è che imprese i cui lavoratori hanno appena rinnovato il loro contratto collettivo siano più esposte a shock di politica monetaria rispetto a quelle il cui contratto nazionale è vicino alla scadenza. In altri termini, nel primo caso i salari saranno più rigidi, amplificando gli effetti di shock macroeconomici.

Si consideri l'esempio seguente. Il 4 settembre 2014 Mario Draghi annunciò, in modo inatteso, un taglio di 10 punti base del tasso di interesse sui depositi, uno dei principali tassi controllati dalla Banca Centrale Europea. Il contratto collettivo dei lavoratori nel settore delle telecomunicazioni sarebbe giunto a scadenza alla fine del 2014, mentre quello dell'industria dei produttori di vetro sarebbe rimasto in vigore per otto mesi in più, fino ad agosto 2015.

Un aumento dei profitti (indotto in questo caso da uno shock di politica monetaria) dovrebbe portare a salari più alti per i lavoratori. Tuttavia, a causa della contrattazione collettiva che fissa i salari per un periodo predeterminato, questa trasmissione è avvenuta solo alla scadenza del contratto collettivo in vigore.

Nel nostro lavoro ipotizziamo che la decisione della BCE abbia causato aumenti sia nelle valutazioni azionarie che nell'occupazione, ma in misura minore nelle imprese di telecomunicazioni che in quelle operanti nel settore del vetro, dove i salari sono rimasti eccessivamente bassi per un periodo più lungo.

L'evidenza empirica è in linea con questa ipotesi. In particolare, troviamo che per livelli alti di rigidità sia la volatilità dei rendimenti azionari che quella della crescita occupazionale reagiscono in misura maggiore ad annunci di politica monetaria. Gli effetti sono anche rilevanti da un punto di vista quantitativo.

* Ester Faia (Professor, Johann Wolfgang Goethe University and CEPR)

** Vincenzo Pezone (Assistant Professor, Johann Wolfgang Goethe University and SAFE)

In particolare, mostriamo che la risposta della volatilità dei rendimenti azionari aumenta all'incirca del 50% in più per imprese che hanno un livello di rigidità salariale una deviazione standard sopra la media.

Inoltre, questi risultati sono più pronunciati in imprese con bassa profittabilità e in periodi negativi del ciclo economico, e dunque potrebbero avere implicazioni importanti circa gli effetti redistributivi della politica monetaria.

Questi risultati sono in linea con l'idea che schemi di contrattazione collettiva troppo rigida non permettano alle imprese di reagire a shock esterni in maniera adeguata. Dunque, l'eterogeneità nelle legislazioni e nelle prassi istituzionali presente in Europa rischia di generare risposte differenti tra le varie economie dell'eurozona a uno stesso stimolo di politica monetaria.

IL MERCATO DEL LAVORO E LA PREVIDENZA SOCIALE

CONDIZIONI DI LAVORO, REQUISITI PENSIONISTICI E DISEGUAGLIANZE DI SALUTE

Chiara Ardito*

Oggi l'Italia è il 2° paese UE per aspettativa di vita e per età attuale e futura di pensionamento, grazie alle numerose riforme che dagli anni '90 a oggi hanno contribuito a rendere il nostro sistema previdenziale più sostenibile, ma anche per effetto dell'adeguamento automatico dei requisiti pensionistici alla speranza di vita. Per quanto imprescindibile, per rispondere alle sfide finanziarie e demografiche poste da una popolazione che vive sempre più a lungo, l'aumento dei requisiti pensionistici porta con sé una serie di questioni legate alle possibili implicazioni di salute pubblica ed equità di un sistema che chiede a tutti, con l'esclusione di poche categorie protette, di rimanere per un tempo sempre maggiore a lavoro. Infatti, una maggiore aspettativa di vita non implica necessariamente una maggiore capacità lavorativa.

In Italia, circa il 25-30% dei soggetti over 60 è affetto da patologie croniche che possono ridurre in modo sostanziale la capacità lavorativa, soprattutto per le categorie professionali esposte a elevati carichi di lavoro, sia dal punto di vista fisico che psicologico.

Occorre quindi valutare in che misura l'aumento dell'età pensionabile costringa i soggetti in occupazioni svantaggiate o con problemi di salute a lavorare più a lungo, e quanto questo fenomeno possa avere effetti negativi sulla salute. Inoltre, in Italia come in altri paesi, esiste un ben noto gradiente sociale in salute, che si traduce in un differenziale di mortalità fra occupazioni. Questa differenza nell'aspettativa di vita fra categorie professionali non solo rischia potenzialmente di aggravarsi a causa del prolungamento dell'esposizione a rischi lavorativi, ma comporta anche un meccanismo di redistribuzione regressivo che è importante rilevare, poiché le classi occupazionali più avvantaggiate, avendo maggiore aspettativa di vita, hanno un più lungo periodo atteso di godimento della pensione.

In questo lavoro ci siamo proposti di guardare ai possibili effetti dell'innalzamento dei requisiti pensionistici sulla salute, inquadrando il quesito dentro la cornice più generale delle disuguaglianze sociali di salute. L'analisi empirica utilizza i dati messi a disposizione dal programma VisitInps sui lavoratori e pensionati italiani e utilizza il dato morte come esito di salute.

Un primo esercizio è volto a evidenziare intensità e direzione delle disuguaglianze nella speranza di vita tra categorie professionali, non solo per aggiornare, con dati che arrivano fino al 2017, stime sui differenziali di mortalità tra occupazioni, ma anche per estendere all'intera popolazione di lavoratori italiani risultati finora disponibili soltanto a livello campionario o locale grazie a studi longitudinali di portata più limitata (Leombruni et al. 2010). I differenziali nella speranza di vita sono stati calcolati rispetto a due misure delle condizioni socio-economiche, l'occupazione e i quartili di reddito. Lo studio adotta un disegno longitudinale sulla popolazione osservata all'età di 45

* Chiara Ardito (VisitInps Fellow. Ricercatrice presso il Dip. di Economia e Statistica "Cognetti de Martiis", Università degli Studi di Torino)

anni negli archivi Inps UniEmens e seguita nel tempo per lo stato in vita, registrando l'eventuale uscita per morte o per termine del periodo di *follow-up*. La speranza di vita è stata calcolata con il metodo delle tavole di sopravvivenza (Chang, 1968).

Dai risultati emerge come essere un operaio, piuttosto che un dirigente di azienda, porti con sé una differenza nella speranza di vita a 50 anni di 5 anni per gli uomini e di poco più di un anno per le donne. All'aumentare dell'età, il gap fra operai e dirigenti si riduce, ma rimane comunque forte il gradiente sociale: al momento della pensione, un operaio in media vive 3,75 anni in meno di un dirigente e 1,89 in meno di un impiegato.

Il confronto longitudinale sembra suggerire che negli anni più recenti il differenziale di mortalità fra operai e dirigenti si sia ridotto, mentre si è allargata la forbice fra operai e impiegati, soprattutto dopo i 65 anni. Un forte gradiente emerge anche quando si utilizzano i quartili di reddito, di nuovo in maniera più netta fra gli uomini, che risultano quindi essere quelli maggiormente caratterizzati da meccanismi di stratificazione sociale in salute.

Un secondo esercizio che abbiamo svolto è stato di stima dei possibili effetti dell'età di pensionamento sulla mortalità. Il disegno di valutazione adottato sfrutta l'introduzione, con la riforma del 1995, di un requisito anagrafico minimo per accedere alla pensione di anzianità. La misura ha vincolato di fatto i lavoratori nati dal 1944 in avanti, i quali per la prima volta hanno dovuto aspettare i 52 anni per richiedere la pensione, soglia anagrafica gradualmente innalzata a 57. Questa riforma ha generato una discontinuità nell'età di accesso alla pensione fra coorti che consente l'implementazione del metodo delle variabili strumentali, in cui il semestre di nascita determina in modo "quasi-esogeno" (vale a dire indipendente rispetto a meccanismi legati alla salute individuale) il regime di regole pensionistiche a cui si è soggetti. I risultati preliminari di questo studio suggeriscono che a un ritardo di un anno nel pensionamento è associato un aumento della mortalità a 60-69 anni di 0,3 punti percentuali ($p < 10\%$).

L'analisi di eterogeneità mostra che il risultato è trainato dalle donne con mansione impiegatizia. Il lavoro proseguirà cercando di approfondire ulteriormente questi risultati, estendendo poi l'analisi a riforme più recenti che, avendo ulteriormente inasprito i requisiti, consentono di valutare gli effetti dell'estensione dell'attività lavorativa in età più anziane e quindi potenzialmente più vulnerabili.

RIFERIMENTI

Chiang CL. (1968) "The Life Table and its Construction". In: "Introduction to Stochastic Processes in Biostatistics". New York, John Wiley & Sons, 189-214.

Leombruni, R., Richiardi, M. G., Moreno, D., & Costa, G. (2010) "Aspettative di vita, lavori usuranti ed equità del sistema previdenziale". Prime evidenze dal Work Histories Italian Panel. Epi.

PENSIONI AI SUPERSITI E OFFERTA DI LAVORO: UN'ANALISI DEGLI EFFETTI DELLA RIFORMA L. 335/95

Giulia Giupponi*

La pensione ai superstiti è una prestazione economica erogata ai familiari di pensionati (*pensione di reversibilità*) o lavoratori deceduti che abbiano maturato un numero minimo di contributi (*pensione indiretta*)¹. La prestazione è erogata a domanda e spetta al coniuge superstite, anche se separato o divorziato se titolare di assegno di mantenimento o divorzile; ai figli, se minori^{2,3}, inabili di qualunque età, o studenti; ai nipoti minori. L'ammontare della pensione ai superstiti è calcolato come una percentuale della pensione spettante al defunto. Componente importante della spesa pubblica, nel 2017 le pensioni indirette e di reversibilità ammontavano al 2,4% del PIL e venivano erogate a 4,4 milioni di beneficiari⁴.

La pensione ai superstiti si basa su tre principi: (i) un principio *contributivo*, che fissa un legame tra contribuzione e diritto alla pensione (che si trasferisce dal deceduto al superstite); (ii) un principio *assicurativo*, secondo cui la pensione ai superstiti ha l'obiettivo di garantire il mantenimento del tenore di vita e di tutelare i superstiti contro il "rischio" di vedovanza (e orfananza); (iii) un principio *redistributivo* che si riflette nella parziale progressività della prestazione. Tali principi sono simili a quelli sottostanti le pensioni di anzianità e vecchiaia, ma si applicano al contesto familiare anziché individuale.

Prestazioni come le pensioni ai superstiti – e le regole che ne determinano la fruizione – possono influenzare il comportamento economico dei loro beneficiari, o potenziali beneficiari. La garanzia della prestazione può influire sulle scelte lavorative, di istruzione e addirittura sulla scelta di sposarsi o meno, ancora prima che intervenga la morte del coniuge (effetti *ex ante*)⁵. La prestazione può inoltre avere un effetto sul comportamento dei beneficiari, per esempio in relazione alla loro offerta di lavoro.

La ricerca ha l'obiettivo di analizzare gli effetti della prestazione sulle scelte lavorative di lungo termine dei coniugi superstiti percettori del beneficio, mediante l'utilizzo delle ricche basi di microdati disponibili presso l'Inps e di una solida strategia di identificazione dell'effetto causale di interesse. L'analisi sfrutta una variazione esogena nell'ammontare del beneficio ricevuto dai superstiti generata dalla Legge 335/95, cosiddetta Riforma "Dini". La riforma ha ridotto la percentuale di calcolo del beneficio per i superstiti i cui coniugi sono deceduti dal 1° agosto 1995 in poi e il cui reddito eccede date soglie⁶. I superstiti di coniugi deceduti prima del 1° agosto 1995 ricevono il 60% della pensione del coniuge (a prescindere dal proprio reddito), mentre coloro i cui coniugi sono

* Giulia Giupponi, (dottoranda e ricercatrice, London School of Economics, Department of Economics e Centre for Economic Performance)

1. Il perfezionamento del requisito contributivo per la pensione indiretta richiede che il lavoratore deceduto, non pensionato, abbia maturato in alternativa: (i) 780 contributi settimanali, o (ii) 260 contributi settimanali di cui almeno 156 nel quinquennio antecedente la data di decesso. Qualora il lavoratore deceduto non sia in possesso di tali requisiti, i superstiti hanno diritto a un'indennità *una tantum*.

2. I figli studenti hanno diritto alla prestazione sino al 21° anno d'età, o al 26° se studenti universitari.

3. Assenti le suddette categorie, sono beneficiari i genitori a carico, non titolari di pensione e di almeno 65 anni di età; i fratelli celibi inabili e le sorelle nubili inabili a carico, non titolari di pensione.

4. Inps (2018).

5. Persson (2018) documenta un aumento sostanziale del numero di matrimoni contratti in Svezia nei mesi precedenti l'abolizione delle pensioni ai superstiti.

6. Le soglie sono equivalenti a tre, quattro e cinque volte la pensione minima in vigore nell'anno.

deceduti dal 1° agosto in poi ricevono una percentuale che può scendere al 45%, 36% o 30%⁷.

La riforma di fatto introduce due regimi pensionistici paralleli in cui individui, che possono considerarsi ragionevolmente molto simili (a meno di una lieve differenza temporale nella data di morte del coniuge), ricevono – a parità di condizioni reddituali – prestazioni di livello sostanzialmente diverso. La metodologia empirica consiste nel confrontare superstiti appena sopra e appena sotto la soglia del 1° agosto 1995, e documentare il modo in cui il loro comportamento sul mercato del lavoro evolve nei 15 anni successivi alla morte del coniuge⁸. L'analisi empirica è ristretta a superstiti di età non superiore ai 55 anni al momento della morte del coniuge.

Nel campione di analisi, la riforma induce una riduzione del beneficio pensionistico di circa 2.000 euro l'anno (20,7% rispetto alla media dei benefici appena prima della riforma). In risposta a tale riduzione, i coniugi superstiti aumentano il loro reddito di un ammontare pressoché equivalente (circa 2.000 euro in media all'anno), compensando la minore prestazione ricevuta con un aumento del reddito da lavoro. Le donne reagiscono molto più degli uomini, questo perché la riduzione della prestazione è significativamente più sostanziosa per le superstiti donne sia in termini assoluti sia in percentuale del loro reddito totale.

Il margine di aggiustamento utilizzato per incrementare il reddito da lavoro è il margine estensivo, ovvero la partecipazione al mercato del lavoro. In particolare, la riforma ha indotto un aumento dell'entrata nel mercato del lavoro dei coniugi superstiti più giovani (20-40 anni alla morte del coniuge) e un ritardo della data di pensionamento per i meno giovani (50-55 anni alla morte del coniuge).

Al contrario, non si riscontra nessun aggiustamento al margine estensivo (numero di giorni lavorati) e nel reddito giornaliero. Da un punto di vista normativo, la decisione di intraprendere un'azione "costosa" come l'aumento dell'offerta di lavoro è indicativa del fatto che gli individui necessitano dell'ammontare della prestazione che non ricevono a seguito della riforma. A parità di altre condizioni – in particolare della disutilità del lavoro – l'entità della reazione alla riduzione della prestazione è direttamente correlata al valore di tale prestazione per l'individuo.

I coniugi superstiti soggetti al regime post-riforma hanno inoltre una maggiore propensione ad utilizzare congedi familiari e sussidi di disoccupazione (a parità di diritti all'utilizzo di tali benefici). Quest'ultimo risultato sembra enfatizzare come, da un lato, l'aumento dell'offerta di lavoro avvenga in un contesto di impegni e vincoli familiari potenzialmente importanti, e, dall'altro, i superstiti con prestazioni minori siano disposti a sopportare lo stigma collegato all'uso dei sussidi di disoccupazione pur di incrementare il proprio reddito totale.

RIFERIMENTI

Giupponi, Giulia. 2018. "When Income Effects are Large. Labor Supply Responses and the Value of Welfare Transfers". Working paper. London School of Economics.

Inps. 2018. "XVII Rapporto Annuale." Istituto Nazionale di Previdenza Sociale.

Persson, Petra. 2018. "Social Insurance and the Marriage Market." *Journal of Political Economy*.

7. La riforma si applica ai coniugi superstiti senza figli a carico. Per maggiori dettagli sulla riforma si veda Giupponi (2018).

8. Più precisamente, la strategia di identificazione è del tipo "regression discontinuity design".

ASPETTI DI EQUITÀ ED EFFETTI FINANZIARI DI MODALITÀ ALTERNATIVE NEL DISEGNO DELLA TRANSIZIONE AL SISTEMA CONTRIBUTIVO

Carlo Mazzaferro*

Questo progetto di ricerca utilizza le banche dati degli archivi amministrativi dell'Inps per analizzare gli effetti finanziari e distributivi delle scelte relative alle modalità di disegno della transizione al sistema contributivo e per esplorare disegni di policy che sarebbero stati più coerenti con la logica assicurativa, introdotta molto gradualmente nel sistema pensionistico italiano a partire dal 1995. La letteratura economica ha evidenziato come interpretazioni alternative del concetto di diritto acquisito hanno conseguenze importanti sulla dimensione della distribuzione intergenerazionale degli oneri delle riforme pensionistiche. A sua volta l'equità intergenerazionale non è l'unico criterio con cui valutare le performances distributive di un sistema pensionistico. A questo concetto si possono affiancare quelli di equità verticale e previdenziale.

I tre concetti di equità sono utilizzati per analizzare le conseguenze distributive del sentiero di convergenza al sistema contributivo scelto dal legislatore italiano con i suoi interventi del 1995 e del 2011. L'analisi è stata realizzata sull'universo dei soggetti che nel periodo 1995-2017 ha iniziato a percepire una pensione di vecchiaia e/o di anzianità all'interno del FPLD¹. I risultati della ricerca portano alle seguenti conclusioni:

1. Sotto il profilo dell'equità previdenziale la banca dati evidenzia le più che buone performances del sistema pensionistico italiano. Il tasso di sostituzione tra pensione e retribuzione, per i neo pensionati presenta valori alti nella media, intorno al 75%-80%, e sostanzialmente ridotti nella variabilità, lungo tutto il periodo osservato. Accanto a questa evidenza i dati mostrano la presenza di un carattere moderatamente redistributivo delle prestazioni. E' evidente infatti una correlazione negativa tra tasso di sostituzione e posizione del soggetto nella distribuzione dei redditi permanenti da lavoro. Questo aspetto trova conferma anche nel computo della serie storica dell'indice di Gini sui redditi da lavoro e sulle pensioni di vecchiaia e anzianità. Un'analisi ristretta alle informazioni longitudinali dei percettori di pensioni di importo alto (più 65 mila euro) ha permesso di evidenziare la presenza di forti elementi di problematicità per politiche che si ispirino a procedure di ricalcolo della componente retributiva delle prestazioni in essere.
2. Sotto il profilo dell'equità attuariale i valori degli indicatori intertemporali (NPVR, tassi interni di rendimento) degli individui che hanno avuto accesso al pensionamento tra il 1996 e il 2017 sono nettamente superiori a quelli che assicurano una correlazione stretta tra la somma dei contributi versati e la somma delle pensioni, per tutto il periodo, per la grande maggioranza delle

* Carlo Mazzaferro (Università di Bologna)

1. La restrizione a questa sola componente dei pensionati è legata alla migliore qualità del dato, soprattutto per quanto attiene alla possibilità di ricostruire i profili life cycle dei redditi da lavoro che hanno generato le pensioni analizzate.

età di pensionamento e per decili di reddito permanente. I valori appaiono superiori anche a quelli che assicurano la sostenibilità finanziaria. Il NPVR ad esempio evidenzia un vantaggio finanziario variabile tra il 25% e il 75% a seconda del tasso di sconto utilizzato. Il vantaggio per i pensionati risulta tanto più forte quanto minore è l'età di pensionamento, quanto più anticipata nel tempo è la data di uscita dal mercato del lavoro, quanto più basso è il reddito permanente. Lo squilibrio intergenerazionale della traiettoria di convergenza al sistema contributivo risulta dunque l'aspetto dominante nella valutazione sulle implicazioni distributive delle prestazioni erogate tra il 1996 ed il 2017.

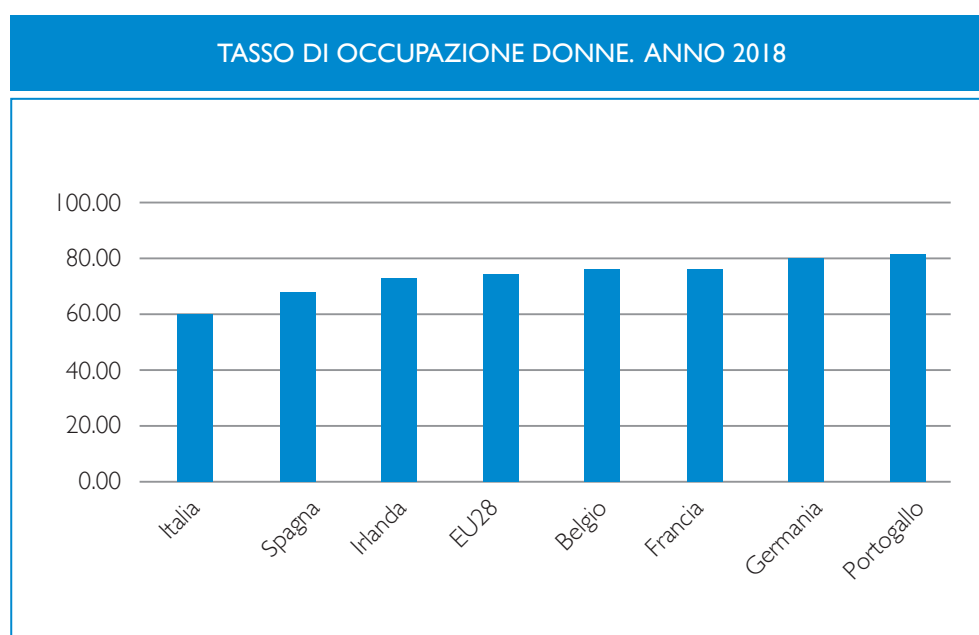
3. Ipotesi di ricalcolo delle prestazioni, basate su principi di equità intergenerazionali più coerenti con il principio contributivo, rispetto a quelli scelti dal legislatore nel 1995, evidenziano come l'ammontare complessivo di risorse trasferite a vantaggio delle generazioni correnti e a sfavore di quelle future sia equivalente, una volta che esso sia calcolato sui soli pensionati del FPLD, ad un incremento delle passività implicite del sistema pensionistico pari a circa 50% punti di Pil. La conoscenza dell'anno di pensionamento dei soggetti interessati permette di stimare anche il flusso annuale dei risparmi, che risulta crescente nel tempo.

DECONTRIBUZIONE E OCCUPAZIONE FEMMINILE: GLI EFFETTI DEI SUSSIDI DELLA FORNERO

Vincenzo Scrutinio*

L'occupazione femminile rappresenta uno dei punti centrali nel dibattito di policy (European Commission, 2018). Il riallineamento dei livelli di occupazione tra uomini e donne non è visto solo come un modo per ottenere una maggiore equità di genere, ma anche come una risorsa per promuovere la crescita e sostenere il sistema pensionistico a fronte del rapido invecchiamento della popolazione. Infatti, un maggiore livello occupazionale delle donne porterebbe a maggiori contributi e ad una diminuzione, almeno temporanea, della pressione sui conti pubblici. Questa tematica risulta particolarmente rilevante nel contesto italiano, dove l'occupazione femminile risulta ancora notevolmente inferiore a quella dei principali partner europei (Figura 1).

Figura 1



Fonte: Eurostat

In quest'ottica, si è cercato di agire con diverse politiche al fine di incentivare la partecipazione femminile, per esempio tramite una più eguale distribuzione dei compiti di cura dei figli con il congedo di paternità. Già nel 2012, tuttavia, il legislatore aveva mostrato una particolare attenzione verso queste tematiche, con l'introduzione di incentivi, in termini di decontribuzione, per il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro. Nonostante la rilevanza di questi interventi e l'importante ruolo delle politiche di decontribuzione nella politica economica italiana, al momento abbiamo scarsa evidenza empirica sulla loro efficacia.

* Vincenzo Scrutinio (London School of Economics)

In questo progetto mi propongo di studiare gli effetti sull'occupazione femminile indotti dalla legge 92/2012. Essa, infatti, istituiva una riduzione dei contributi previdenziali per l'assunzione di lavoratori appartenenti ad alcune categorie: in primo luogo, per l'assunzione di individui di oltre 50 anni in disoccupazione da più di 12 mesi; in secondo luogo, per donne con più di 24 mesi di non occupazione; in ultimo, per l'assunzione di donne in non occupazione da più di 6 mesi. Per quest'ultima categoria si aggiungevano ulteriori condizionalità legate al luogo dell'assunzione, al settore ed all'occupazione: il datore di lavoro avrebbe potuto beneficiare della decontribuzione solo se l'assunzione fosse avvenuta in un'area economicamente svantaggiata¹ oppure in settori ed occupazioni² con una minore presenza femminile³. Questa seconda clausola appare particolarmente interessante: la misura non mirava solo a facilitare il reimpiego delle donne ma anche a ribilanciare la composizione di genere con uno strumento innovativo. In termini di ammontare e durata, la misura è relativamente generosa.

La riduzione dei contributi per il datore di lavoro ammontava al 50% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro (corrispondente a circa il 10% del salario) per 12 mesi, con un'estensione fino a 18 mesi in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato o trasformazione. Per poter usufruire della decontribuzione, le assunzioni avrebbe dovuto portare ad un incremento dell'organico aziendale.

Il presente contributo fa riferimento ad una consistente letteratura sulle politiche per il lavoro. Numerosi studi hanno analizzato gli effetti di incentivi monetari all'occupazione⁴. In particolare, Card, Kluge e Weber (2015) hanno sottolineato, in una recente review della letteratura, come questi sussidi tendano ad essere maggiormente efficaci se mirati ad individui marginalizzati nel mercato del lavoro come donne e disoccupati di lungo periodo.

Nella legislazione italiana questi strumenti sono frequenti⁵, ma si ha relativamente scarsa evidenza empirica sulla loro efficacia. Sestito e Viviano (2016), per esempio, mostrano come la decontribuzione del Jobs Act ha avuto effetti positivi sulla creazione di posti di lavoro e sulla conversione di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. Questo articolo si propone di contribuire a questo dibattito, concentrandosi su uno strumento che ha ricevuto sinora scarsa attenzione.

In base ad alcuni risultati preliminari, si possono fare due considerazioni principali. In primo luogo, sembra che il sussidio abbia avuto uno scarso *take up*. Come si può notare in Figura 2, meno del 1% delle assunzioni ha usufruito della politica.

1. Definite in base alla Carta degli aiuti di Stato a finalità regionale 2007-2013 e 2014-2020.

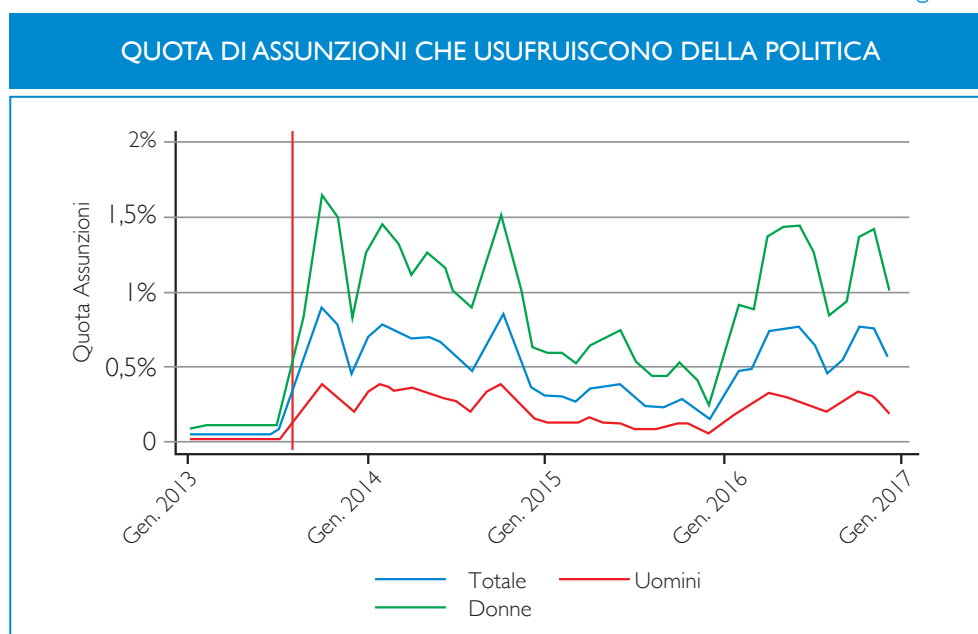
2. In questo articolo non mi concentrerò su quest'ultima dimensione a causa dell'assenza di dati sull'occupazione negli archivi Inps.

3. La lista completa delle occupazioni e dei settori era fornita annualmente dal Ministero.

4. Katz, 1996; Bell et al., 1999; Cahuc et al., 2014; Brown 2015.

5. e.g. ex. l. 407/1990, l. 190/2014.

Figura 2



La quota è leggermente più alta per le donne, che avevano maggiori opportunità di utilizzarla in quanto interessate da più dimensioni della politica. La situazione migliora marginalmente se si considerano solo le donne con più di 6 mesi di non occupazione: per loro la quota di assunzioni che hanno beneficiato della misura supera di poco il 2%. Appare inoltre evidente come la presenza della ben più generosa decontribuzione del Jobs Act abbia creato un forte *crowd out* nel 2015. Nonostante queste limitazioni nel suo utilizzo, la politica sembra aver avuto un piccolo effetto positivo sulla probabilità di impiego delle donne. Confrontando le donne con più di sei mesi di non occupazione in aree soggette al sussidio ed in aree non coperte dal sussidio, le donne nelle aree trattate mostrano un aumento di un punto percentuale della probabilità di reimpiego. Ulteriori analisi saranno necessarie per validare questi risultati.

Questa iniziale evidenza delinea diversi margini in cui estendere il presente lavoro. In particolare, il basso *take up* rende interessante valutare quali siano le imprese che hanno beneficiato della politica. Un'ulteriore dimensione concerne poi la stabilità dei posti di lavoro creati. Data la natura limitata nel tempo di questa decontribuzione, i posti di lavoro creati grazie ad essa potrebbero essere fortemente dipendenti dalla decontribuzione stessa ed i lavoratori potrebbero essere licenziati al termine del periodo di copertura. Questa dimensione appare particolarmente importante dato che suggerirebbe che questa misura ha effetti di breve periodo ma risulta incapace di promuovere l'impiego a medio-lungo termine.

RIFERIMENTI

Bell, B., R. Blundell, and J. Van Reenen. (1999). "Getting the unemployed back to work: The role of targeted wage subsidies. *International Tax and Public Finance*" 6(3): 339–360.

Brown A. (2015). "Can hiring subsidies benefit the unemployed? *IZA Word of Labour*" No 163, June.

David C., Kluge J. and Weber A. (2017). "What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*" 16(3): 894-931.

European Commission. (2018). "Report on Equality between men and women in the EU", Annual Report on Gender Equality, Luxembourg.

Katz L. (1996). "Wage Subsidies for the Disadvantaged", NBER Working Paper No 5679.

Sestito P. and Viviano E. (2016). "Hiring incentives and/or firing cost reduction? Evaluating the impact of the 2015 policies on the Italian labour market". *Questioni di Economia e Finanza* No 325.

AMBIENTE, SOCIETA' E LAVORO

ACCESSO ALLA GIUSTIZIA E MERCATO DEL LAVORO

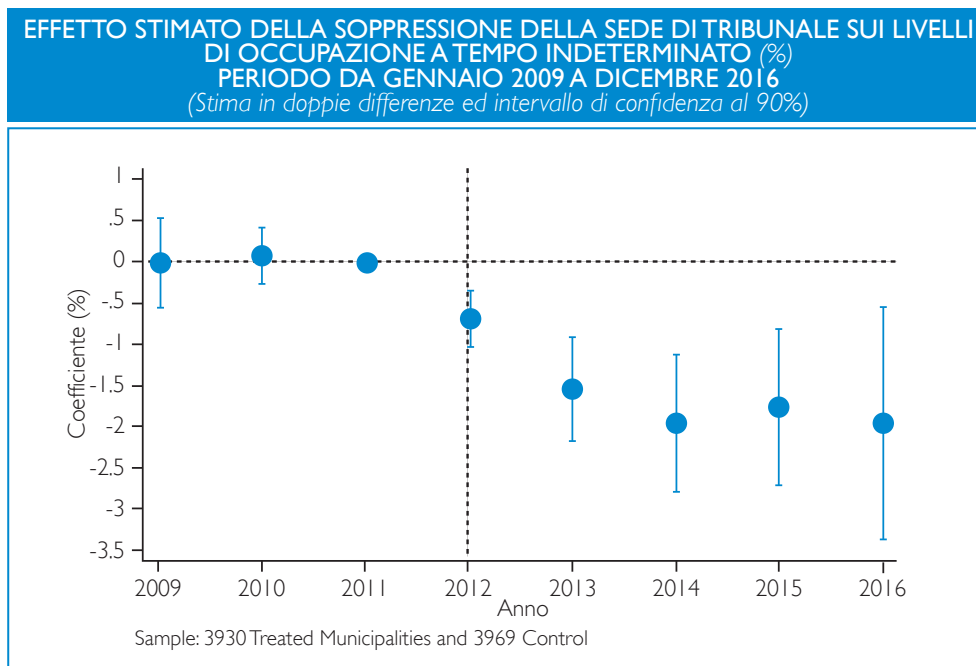
Simone Ferro*

L'effetto della soppressione dei tribunali sulle scelte di impresa

Il ruolo delle istituzioni giudiziarie nella crescita economica è spesso discusso, ma l'evidenza empirica su questo tema rimane scarsa ed inconclusiva. In questo studio, ho analizzato l'impatto economico della riforma giudiziaria che, a partire dal 2013, ha soppresso 31 delle 165 sedi di tribunale e tutte le 220 sezioni distaccate esistenti. Gli obiettivi dichiarati della riforma erano l'aumento dell'efficienza ed il contenimento dei costi. Un effetto collaterale della stessa è stato tuttavia la significativa riduzione della presenza territoriale delle sedi di tribunale sul territorio nazionale.

L'accesso alla giustizia è di fondamentale importanza per le imprese, ed una minore presenza territoriale delle sedi di tribunale può dunque ostacolare l'attività economica. Grazie al progetto VisitInps, ho potuto analizzare gli effetti sul comportamento di impresa e sui livelli di occupazione della riforma della geografia giudiziaria applicando le più recenti tecniche econometriche¹ alla ricchissima base di micro-dati dell'Istituto. Dai risultati emerge che le piccole imprese (sotto i 15 dipendenti) che in seguito alla riforma sono rimaste più isolate per via della soppressione delle sedi hanno reagito limitando quei comportamenti che le pongono nella condizione di essere citate in tribunale, ossia limitando i licenziamenti e, in misura inferiore, le assunzioni. L'effetto netto è stato una riduzione dei livelli di occupazione a tempo indeterminato nelle aree interessate dalla soppressione delle sedi.

Figura 1



* Simone Ferro (Ricercatore dottorando presso Queen Mary University of London)

1. Lo studio combina il metodo delle doppie differenze a tecniche di exact matching volte a bilanciare dimensione e settore di attività delle imprese di trattamento e di controllo.

A titolo di esempio, la Figura 1 riporta la stima della riduzione percentuale nei livelli di occupazione nelle aree interessate dalla soppressione del tribunale rispetto alle aree non interessate dalla riforma. A partire dal 2013, anno della soppressione delle sedi di tribunale, si nota una netta riduzione dei livelli di occupazione che raggiunge, a regime, un calo permanente di circa due punti percentuali. Non ho rilevato invece nessun effetto su assunzioni e licenziamenti delle imprese sopra i 15 dipendenti.

Dall'analisi è emersa inoltre una riduzione della creazione d'impresa, e dunque di una riduzione dell'attività economica e delle opportunità di impiego nelle aree interessate dalla soppressione delle sedi. Riguardo a quest'ultimo fenomeno rilevato, è certamente possibile che una parte se non la totalità delle imprese che non sono state create in seguito alla soppressione dei tribunali siano state aperte in altre aree per un più agile accesso alla giustizia. Anche sotto questa ipotesi fortemente ottimistica, la soppressione delle sedi avrebbe comunque ridotto in maniera permanente le opportunità di impiego dei lavoratori ivi residenti, soprattutto di quelli che, per preferenza o necessità, hanno ridotta mobilità territoriale.

Dall'analisi emerge dunque come una distribuzione capillare delle sedi di tribunale sul territorio nazionale sia di cruciale importanza per il corretto funzionamento del mercato del lavoro. Lo studio si inserisce all'interno di una già ricca letteratura sul ruolo delle istituzioni giuridiche nelle dinamiche economiche, e rappresenta un ulteriore campanello d'allarme sull'enorme impatto del sottodimensionamento di tali istituzioni in Italia e le sue conseguenze non solo sull'efficienza del procedimento e la ragionevolezza dei tempi giuridici, ma anche sulla ridotta presenza delle sedi giudicanti sul territorio nazionale.

GLI EFFETTI DI LUNGO PERIODO DELL'ESPOSIZIONE AD ATTI DI VIOLENZA DURANTE LA GUERRA

Joanna Kopinska*

Esiste un'ampia letteratura che dimostra come gli eventi negativi vissuti quando si è "in utero" permangono fino in età adulta. Il 25 Aprile di 74 anni fa finiva la guerra in Italia, e gli effetti di quegli eventi violenti sono ancora presenti in una parte della popolazione italiana. Questo lavoro empirico mostra come la coorte di italiani nata durante il periodo della guerra, e che ha subito una forte esposizione a eventi negativi mentre erano "in utero", mostra ancora oggi dopo più di 70 anni differenziali marcati nelle carriere lavorative se comparata con la stessa coorte non esposta.

Guerre, conflitti armati e terrorismo rappresentano, ieri come oggi, una minaccia per la vita degli esseri umani. Tali eventi generano sia effetti negativi immediati sulla salute degli individui e sulle economie dei paesi coinvolti, sia effetti negativi persistenti sotto forma di danni psicofisici per la popolazione che tendono a manifestarsi lungo tutto l'arco della vita. La persistenza e la rilevanza di tali effetti è tanto maggiore quanto più gli eventi avversi si manifestano nei primissimi stadi della vita (i.e., nel periodo intra-uterino) quando alcuni organi e funzioni ad essi associate si "programmano" per determinare le risposte fisiologiche e metaboliche che portano all'età adulta, con conseguenze dirette sui costi del sistema sanitario e sulle performance nel mercato del lavoro¹. Conoscere con esattezza gli effetti di tali eventi rappresenta un elemento di policy cruciale per predisporre azioni di protezione e assistenza verso le coorti più colpite.

Da questo punto di vista la seconda guerra mondiale rappresenta un interessante esperimento che permette di capire, attraverso l'utilizzo di dati amministrativi molto precisi, in che modo gli eventi avversi accaduti in quegli anni hanno influenzato sia le carriere lavorative delle coorti nate in quel periodo (che oggi si sono concluse), sia il loro stato di salute.

Questo progetto di ricerca, svolto grazie al programma Visiting Scholar II, è ancora in progress e ha esaminato come gli eccidi commessi dalle truppe tedesche delle SS durante la loro ritirata hanno avuto effetti sulla intera carriera lavorativa².

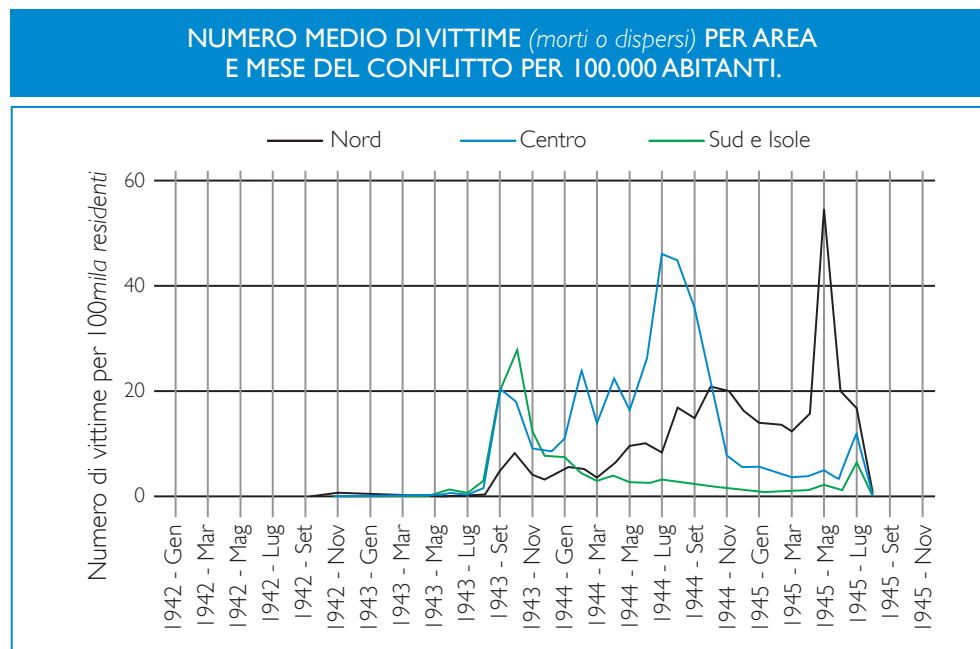
La stima degli effetti sfrutta la peculiare eterogeneità spaziale e temporale dell'evoluzione della seconda guerra mondiale in Italia. Di fatto gli eventi dell'8 Settembre 1943 hanno cambiato radicalmente le sorti del paese portando la guerra sul territorio italiano.

* Joanna Kopinska (CEIS Tor Vergata, Research Fellow)

1. Secondo la teoria della "Fetal Programming Hypothesis", qualsiasi stimolo o shock in un periodo critico di sviluppo embrionale e/o fetale può portare ad adattamenti dello sviluppo che producono cambiamenti strutturali, fisiologici e metabolici permanenti, predisponendo potenzialmente un individuo a malattie cardiovascolari, metaboliche ed endocrine nella vita adulta (Barker 1990).

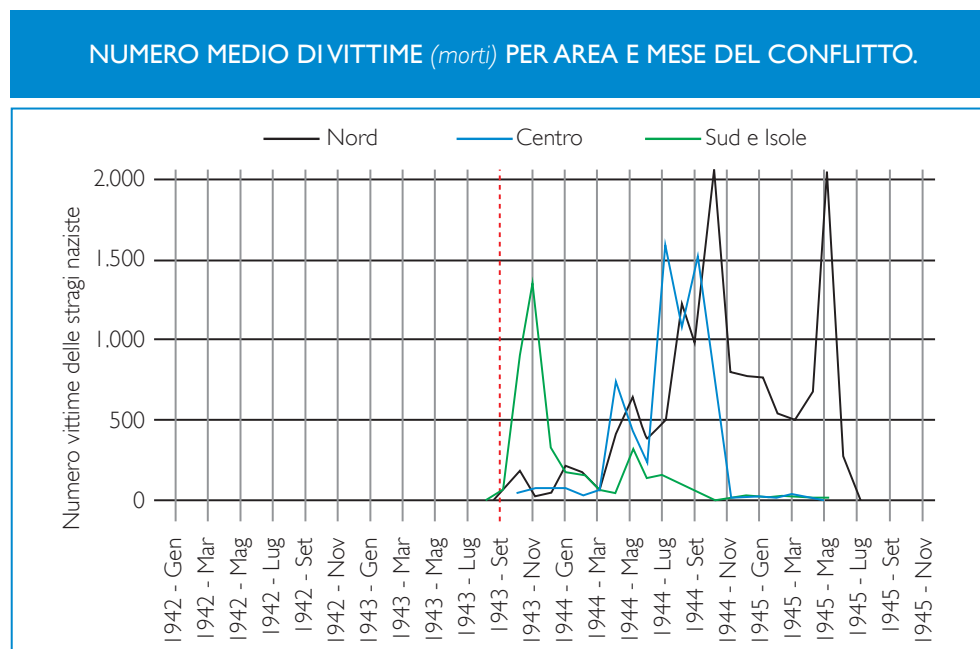
2. In riferimento alla letteratura esistente è bene notare che esistono articoli sulle conseguenze sulla salute degli eventi della seconda guerra mondiale (Kesternich et al. (2014), Akbulut-Yuksel (2017)). Tali articoli si basano sugli eventi occorsi nel periodo di "early childhood" che comprende senza identificazione precisa un periodo dalla gestazione ai primi anni di vita. Al contrario, le nostre analisi permettono di delineare con precisione cosa accade nel solo periodo "in utero", che è una novità per la letteratura. Inoltre, va aggiunto che ben poco si conosce sulle conseguenze di tali eventi sull'intero arco della carriera lavorativa.

Figura 1



Fonte: Elaborazione dati "Morti e dispersi per cause belliche negli anni 1940-45" (ISTAT, 1957)

Figura 2



Fonte: Atlante delle stragi naziste e fasciste in Italia, ANPI-INSMLI, (http://www.straginazifasciste.it/?page_id=316).

Come si vede chiaramente dalle Figure 1 e 2, dopo una prima fase in cui il numero di morti sul territorio è molto ridotto, si è di fatto passati rapidamente ad un

radicale inasprimento del conflitto che con lo sbarco degli alleati sul territorio si impenna per lo più su cruenti combattimenti di terra caratterizzati da lunghi stalli in cui il numero delle vittime cresce molto e rapidi periodi di avanzamento del fronte con poche vittime³. La popolazione subisce quindi la violenza del conflitto in maniera eterogena, con alcune province che vedono passare la guerra rapidamente e altre che la subiscono con particolare violenza. Inoltre, sempre a partire dall'8 Settembre 1943, durante la ritirata dell'esercito tedesco si sono ripetuti numerosi episodi di estrema violenza contro la popolazione civile italiana.

Basandoci sugli eventi storici già menzionati il nostro studio si focalizza su un campione di individui tutti concepiti prima del Settembre 1943, i quali a causa degli eventi della guerra difficilmente prevedibili al tempo del concepimento sono stati esposti al conflitto nel periodo intra uterino in maniera molto diversa⁴. A titolo di esempio si pensi a un bambino nato nel nord-Italia nell'Agosto 1943, quindi concepito nel Dicembre 1942 il quale non ha subito durante tutto il periodo intra-uterino il peso delle vicende più crudeli della guerra, mentre un feto concepito a Cassino nel Marzo 1943 - a soli 3 mesi di distanza dal primo - avrà subito negli ultimi 3 mesi del periodo intra uterino il peso di uno dei più feroci combattimenti sul territorio. Attraverso la stima di modello DiD il lavoro calcola la differenza media negli "outcome" di lavoro di individui che, anche se concepiti a poca distanza temporale, hanno subito le conseguenze della guerra in maniera molto diversa.

I risultati ottenuti mostrano che lo stress psichico dovuto all'evento specifico delle stragi Nazi-Fasciste subito nella fase pre-natale causi differenziali negli outcome di lavoro già visibili a trent'anni⁵.

Tavola I

EFFETTO DELLE STRAGI NAZISTE SULLA CARRIERA LAVORATIVA				
	Età inizio lavoro (mesi)	Prima qualifica blue collar	Salario annuo (log della media dei primi 3 anni)	Salario annuo (log della media degli ultimi 3 anni)
Presenza nel periodo prenatale delle stragi Nazi-Fasciste	-13,68732**	0,01225**	-1,303%**	-2,348%***
Leverage	-5,90363	-0,00533	-0,588%	-0,85%
N.	552.355	279.611	325.816	325.827

Note: errori standard clusterizzati per comune -se in parentesi-

* $p < 0,05$,

** $p < 0,01$,

*** $p < 0,001$

I controlli includono gli effetti fissi comunali, effetti fissi mese per anno, e evoluzione dell'intensità generale della guerra.

3. Per quantificare la violenza della guerra ci siamo basati sull'utilizzo di due fonti principali di dati la pubblicazione "Morti e dispersi per cause belliche negli anni 1940-45" (ISTAT, 1957) e l'atlante delle stragi naziste dell'ANPI http://www.straginazifasciste.it/?page_id=316. La prima fonte fornisce dati sull'incidenza delle morti per varie cause nelle province Italiane per mese durante il periodo della guerra. La seconda contiene invece dati giornalieri e comunali sulle stragi avvenute durante la ritirata dell'esercito tedesco distinguendone la tipologie in conflitti partigiani, scorrerie, vendette ecc.

4. A tal fine, le analisi sono state condotte utilizzando alcuni dei migliori archivi di dati amministrativi oggi presenti in Italia che ci consentono di stabilire con grande precisione la data di nascita e la provincia di nascita degli individui nel nostro campione. Il primo, è rappresentato dall'archivio Health Search, il dataset della medicina generale, che descrive in modo accurato l'attività quotidiana di un campione di 900 medici di medicina generale nei loro rapporti con i pazienti (circa 1,2 milioni), e contiene informazioni sulle diagnosi cliniche e sulle prescrizioni di analisi diagnostiche, farmaci e costi sanitari relative ai singoli pazienti. Il secondo archivio è di provenienza Inps, attraverso il programma di ricerca VisitInps, e permette di avere informazioni sulle carriere lavorative dell'universo dei lavoratori italiani dal 1974 ad oggi.

5. La principale motivazione del restringimento del campione ai soli maschi è dovuto al fatto che, come è ben noto, la partecipazione femminile al mercato del lavoro è minore e segue motivazioni spesso difficili da controllare nei dati.

La Tavola I mostra come gli individui più esposti allo stress tendano ad anticipare la loro partecipazione al mercato di lavoro (in media di circa 13 mesi), e hanno una probabilità di entrare nel mercato con una qualifica lavorativa più bassa rispetto ai soggetti non esposti. Inoltre, durante il corso della carriera questa iniziale penalizzazione non viene recuperata: il gap nel salario medio annuale tra individui esposti e non esposti nelle fase intra uterina passa dall'1,3% nei primi 3 anni della carriera lavorativa al 2,3% negli ultimi anni.

RIFERIMENTI

Akbulut-Yuksel, M. (2017). "War during childhood: The long run effects of warfare on health". *Journal of Health Economics*. Vol. 53, pp. 117 – 130.

Barker, D. J. (1990). "The fetal and infant origins of adult disease". *British Medical Journal*. Vol. 301 (6761), p. 1111.

Kesternich, I., B. Siflinger, J. P. Smith, and J. K. Winter (2014). "The effects of world war ii on economic and health outcomes across Europe". *The Review of Economics and Statistics*. Vol. 96 (1), pp. 103–118.

Istat (1957). "Morti e dispersi per cause belliche negli anni 1940-1945". Technical report, Italian National Institute of Statistics.

L'EFFETTO DELL'INQUINAMENTO DELL'ARIA SULL'OFFERTA DI LAVORO IN ITALIA. EVIDENZE DAI DATI INPS

Alessandro Palma*

La relazione tra inquinamento dell'aria e stato di salute della popolazione è stato ampiamente oggetto della ricerca empirica passata. Tra i lavori più influenti si annoverano quello di Schlenker e Walker (2016) e Deryugina et al. (2016) che hanno analizzato la relazione tra qualità dell'aria e aumento delle ospedalizzazioni, mentre Chay e Greenstone (2003), Currie e Neidell (2005) e Currie et al. (2009) hanno studiato gli impatti sulla salute dei bambini, trovando anche qui effetti negativi. Più recentemente Zivin e Neidell (2012), Hanna e Oliva (2014), He et al (2016) hanno mostrato che un alto livello di inquinamento influenza anche la produttività e l'offerta di lavoro, deteriorandone anche la qualità nel lungo periodo (Isen et al., 2016). L'inquinamento dell'aria non colpisce gli individui allo stesso modo, perché importanti fattori socio-economici sono in grado di aumentarne o mitigarne gli impatti (Neidell, 2004). Si pone quindi la necessità di identificare questi fattori e misurarne con precisione gli effetti poiché essi possono costituire cause di "disuguaglianza ambientale" (EEA, 2018).

L'Italia risulta ancora essere tra i paesi con la peggiore qualità dell'aria in Europa. Nonostante questo, non vi è evidenza empirica su eventuali ripercussioni della qualità dell'aria sul mercato del lavoro. Il mio studio quindi analizza gli effetti dell'inquinamento sull'offerta di lavoro considerando le assenze per malattia indotte da inquinamento dell'aria, e ne stima il "costo" per la collettività; quest'ultima infatti tramite l'Inps si fa carico di retribuire i lavoratori dipendenti assenti per malattia¹. A questo fine ho utilizzato i rapporti di lavoro individuali e le informazioni sui permessi di malattia presenti nella banca dati UniEmens presso l'Inps durante il periodo 2011-2016². I dati sull'inquinamento dell'aria provengono dal Joint Research Center della Commissione Europea e rappresentano lo stato dell'arte in termini di qualità di misurazione delle concentrazioni di inquinante nonché di copertura geografica³. L'inquinante preso in considerazione è il particolato sottile (PM10), maggiormente responsabile di danni alla salute a livello globale (WHO, 2013). La banca dati è stata completata con dettagliate informazioni su temperatura, velocità del vento e precipitazioni (EU-AGRI). Dal campione di dati individuali provenienti dall'Inps è stato estratto un campione casuale di stima pari al 30%⁴. Poiché il livello di PM10 potrebbe non avere una distribuzione casuale nella popolazione di stima, ma essere correlato con caratteristiche

* Alessandro Palma - VisitInps Principal Investigator - (Università degli Studi di Napoli Parthenope CEIS, Università degli Studi di Roma Tor Vergata)

1. Per gran parte dei lavoratori dipendenti, se la malattia supera il terzo giorno, il salario viene corrisposto dall'INPS. Per i primi tre giorni invece provvede il datore di lavoro.

2. Dal 2010 tutti i lavoratori dipendenti sono obbligati a trasmettere all'INPS copia del certificato di malattia ottenuto dal proprio medico (Legge 183/2010).

3. L'utilizzo di dati satellitari consente di ridurre l'errore di misurazione e di superare importanti limitazioni legate all'impiego delle centraline di monitoraggio (approccio standard), il cui numero è limitato sia nel tempo che nello spazio.

4. Questo campione di comprende all'incirca 50 milioni di osservazioni. Il campione completo a livello individuale include un panel sbilanciato di 430 milioni di osservazioni, pari a circa sei milioni di individui seguiti per 72 mesi (2011-2016).

non osservabili dell'individuo (come la capacità di evitare giorni o luoghi più o meno inquinati)⁵, oltre a semplici stime econometriche ad effetti fissi, adotto un approccio a variabili strumentali (IV). Tale metodo consente di ottenere stime causali dell'effetto del PM10 sulle assenze per malattia sfruttando la varianza esogena di un'altra variabile (strumento) correlata con il livello d'inquinamento (endogena) ma non correlata con le caratteristiche non osservate presenti nel modello. La variabile strumentale utilizzata è la velocità del vento, in grado di modificare sensibilmente e in maniera pressoché casuale il livello di dispersione del PM10.

I risultati finali mostrano che – pur controllando per effetti fissi individuali e di anno-mese, età in forma polinomiale, settore di attività (ATECO), posizione lavorativa (operaio, impiegato, dirigente), percentuale di part-time, temperatura massima e minima, precipitazioni – l'aumento di un microgrammo di PM10 aumenta la probabilità di assenza per malattia nel mese di 0,046 punti percentuali (corrispondente ad un aumento di circa l'1,5% del numero medio delle assenze)⁶ e tale aumento è associato ad un costo medio di circa 0,25 Euro per individuo a carico dell'Inps. Considerato che in media il numero di lavoratori dipendenti registrato presso l'Istituto e incluso nel campione di stima è all'incirca di 11 milioni, la spesa complessiva per sostenere i lavoratori in malattia indotta da inquinamento dell'aria è pari, approssimativamente, a 49 milioni di Euro l'anno⁷, circa l'1% della spesa annua complessiva per indennità di malattia erogata dall'Istituto.

È inoltre importante notare che questi effetti sono distribuiti in maniera fortemente disuguale tra gli individui: a parità di esposizione, i più penalizzati sono i lavoratori di sesso maschile, gli operai, i lavoratori del settore edilizio e manifatturiero, e coloro che risiedono nell'Italia del nord. Esiste quindi una grande sproporzione nella distribuzione degli impatti dell'inquinamento dell'aria in relazione alle caratteristiche socio-economiche: gli individui delle fasce più deboli della popolazione, coloro quindi che hanno un salario relativamente più basso, un titolo di studio inferiore e mansioni lavorative più modeste, sono anche quelli maggiormente colpiti dagli effetti dell'inquinamento. Questo ha importanti implicazioni, in quanto le politiche pubbliche dovrebbero tener conto di questi differenziali, opportunamente forniti in questo studio, per compensare in maniera ottimale gli individui più a rischio.

RIFERIMENTI

Chay, K.Y., Greenstone, M. (2003). "The impact of air pollution on infant mortality: Evidence from geographic variation in pollution shocks induced by a recession". *Quarterly Journal of Economics*, 118(3), 1121-1167.

Currie, J., Neidell, M. (2005). "Air pollution and infant health: What can we learn from California's recent experience?" *Quarterly Journal of Economics*, 120(3), 1003-1030.

5. Si veda ad esempio Chay e Greenstone (2003) o Hanna e Oliva. (2015).

6. Le stime OLS mostrano effetti statisticamente significativi di circa 4,7 volte inferiori (0.00007), a dimostrazione che il livello di endogeneità non è trascurabile e che l'approccio IV è necessario per ottenere effetti causali correttamente stimati.

7. Tale cifra rappresenta un'approssimazione per eccesso: ad esempio non è possibile conoscere la diagnosi della malattia e quindi restringere l'analisi ad un'identificazione degli effetti più precisa.

Currie, J., Neidell, M., Schmieder, J. F. (2009). "Air pollution and infant health: Lessons from New Jersey". *Journal of Health Economics*, 28(3), 688-703.

Deryugina, T., G. Heutel, N. H. Miller, D. Molitor, J. Reif (2016). "The mortality and medical costs of air pollution: Evidence from changes in wind direction". Working Paper 22796, National Bureau of Economic Research.

EEA (2018). "Unequal exposure and unequal impacts: Social vulnerability to air pollution, noise and extreme temperatures in Europe". Technical Report 22/2018, European Environment Agency, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Hanna, R., Oliva, P. (2014). "The effect of pollution on labor supply: Evidence from a natural experiment in Mexico City". *Journal of Public Economics*, 122, 68-79.

He, J., Liu, H., Salvo, A. (2016) "Severe Air Pollution and Labor Productivity: Evidence from Industrial Towns in China". *American Economic Journal, Applied Economics*, 11(1), 173-201.

Isen, A., M. Rossin-Slater, and W. R. Walker (2017). "Every breath you take - every dollar you'll make: The long-term consequences of the Clean Air Act of 1970". *Journal of Political Economy* 125(3), 848-902.

Neidell, M. J. (2004). "Air pollution, health, and socio-economic status: the effect of outdoor air quality on childhood asthma". *Journal of health economics*, 23(6), 1209-1236.

Schlenker, W., Walker, W. R. (2016). "Airports, air pollution, and contemporaneous health". *Review of Economic Studies*, 83(2), 768-809.

Zivin, J. G., Neidell, M. (2012). "The impact of pollution on worker productivity". *American Economic Review*, 102(7), 3652-3673.

