



Anno IX n. 1-2/2019

Rivista quadrimestrale dell'INAPP

uno
due

2019

Un anno di Reddito di inclusione

Marina De Angelis, Maria Chiara Pagliarella,
Aldo Rosano, Pierre Georges Van Wolleghem

Reddito di cittadinanza e disponibilità a trasferirsi per lavoro

Giovanni Gallo, Sergio Scicchitano

Come si diventa imprenditrici in Italia

Claudia Vittori, Andrea Ricci

Innovazione e distribuzione del lavoro nelle imprese italiane

Valeria Cirillo, Michele Raitano, Andrea Ricci

Mobilità internazionale e condizione occupazionale dei laureati italiani

Valentina Ferri

SINAPPSI

CONNESSIONI TRA RICERCA E POLITICHE PUBBLICHE

SINAPPSI è la rivista scientifica dell'Inapp – Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche. SINAPPSI si pone come luogo di confronto e dibattito sui temi legati alla valutazione delle politiche del lavoro, dell'istruzione, della formazione, delle politiche sociali. SINAPPSI rinnova la tradizione dell'Osservatorio Isfol, la rivista storica dell'Istituto.

Direttore editoriale

Stefano Sacchi

Direttore responsabile

Claudio Bensi

Comitato editoriale

Sabino Cassese (Presidente), Fabio Berton, Michele Faioli, Maria Tullia Galanti, Andrea Lippi, Alessandro Natalini, Paola Nicastro, Emmanuele Pavolini

Redazione

Pierangela Ghezze (Caporedattore), Valeria Cioccolo, Ernestina Greco, Paola Piras

EGEA Editore

20136 Milano – Via Salasco, 5
Tel +39 02 58365751
www.egeaeditore.it
Logo s.r.l., Borgoricco (PD)
ISBN 978-88-238-6266-1
ISSN 2532-8549

Iscrizione al Tribunale di Roma
n. 420/2010 del 21/10/2010

© 2019 Inapp
00198 Roma – Corso d'Italia, 33
Tel. +39 06 854471
www.inapp.org

Finito di stampare
nel mese di novembre 2019

L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca che svolge analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e dei servizi per il lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e di tutte quelle politiche pubbliche che hanno effetti sul mercato del lavoro. Il suo ruolo strategico nel nuovo sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro nazionali è stabilito dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150. L'Inapp fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN) e collabora con le istituzioni europee. Da gennaio 2018 è Organismo intermedio del PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione (SPA0) per svolgere attività di assistenza metodologica e scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale. È l'Ente nazionale all'interno del consorzio europeo ERIC-ESS, che conduce l'indagine European Social Survey. L'attività dell'Inapp si rivolge a una vasta comunità di stakeholder: ricercatori, accademici, mondo della pratica e policymaker, organizzazioni della società civile, giornalisti, utilizzatori di dati, cittadinanza in generale.

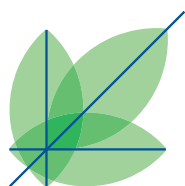
INAPP Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche
Corso d'Italia 33, 00198 Roma · Tel. 06 854471 · www.inapp.org

Presidente

Stefano Sacchi

Direttore generale

Paola Nicastro



Sommario

2 Un anno di Reddito di inclusione

Target, beneficiari e distribuzione delle risorse

Marina De Angelis, Maria Chiara Pagliarella, Aldo Rosano, Pierre Georges Van Wolleghem

Povert  e risorse destinate ai servizi in Italia prima e dopo l'introduzione del Rei. Dall'analisi del disegno della policy ai risultati ottenuti in termini di beneficiari raggiunti e spesa sostenuta per il beneficio economico e i servizi di accompagnamento.

22 Reddito di cittadinanza e disponibilit  a trasferirsi per lavoro

Giovanni Gallo, Sergio Scicchitano

Rdc e sottoscrizione del progetto di attivazione socio-lavorativa. L'eventuale difficolt  al trasferimento per lavoro degli inoccupati con basso reddito familiare pu  influire sull'efficacia della condizionalit  della misura?

37 Innovazione e distribuzione del lavoro nelle imprese italiane

Valeria Cirillo, Michele Raitano, Andrea Ricci

Uno studio sulle relazioni tra innovazioni di prodotto e di processo e organizzazione del lavoro nelle imprese italiane: relazioni lavorative pi  stabili e di lungo periodo, ma solo in presenza di innovazioni di prodotto.

54 Come si diventa imprenditrici in Italia

Claudia Vittori, Andrea Ricci

Imprenditoria femminile e assetti di governance manageriale: la propriet  familiare nelle imprese sotto i 100 dipendenti favorisce la scelta di donne ai vertici aziendali attraverso la selezione dinastica.

71 Mobilit  internazionale e condizione occupazionale dei laureati italiani

Valentina Ferri

Gli effetti della partecipazione dei laureati italiani a progetti di mobilit  internazionale sulla probabilit  e sui tempi di reperimento di un'occupazione; significativit  delle stime sulle maggiori opportunit  di ottenere un lavoro all'estero.

90 Per collaborare alla rivista

91 Norme bibliografiche

Un anno di Reddito di inclusione

Target, beneficiari e distribuzione delle risorse

Marina De Angelis
INAPP

Maria Chiara Pagliarella
INAPP

Aldo Rosano
INAPP

**Pierre Georges
Van Wolleghem**
INAPP

A un anno dall'introduzione del Reddito di inclusione (Rei), con il presente articolo ci si propone di discutere come sia stato affrontato il complesso fenomeno della povertà. Dopo aver fornito una fotografia della povertà in Italia e del finanziamento ai servizi sociali dei Comuni prima dell'introduzione del Rei, si procede a un'analisi del disegno della policy, dei risultati ottenuti in termini di beneficiari raggiunti, della spesa sostenuta per il beneficio economico e, infine, del finanziamento rivolto ai servizi di accompagnamento per l'uscita dalla povertà.

A year after the inception of the Reddito di inclusione (Rei), the first systematic income support policy in Italy, this article explores how that policy has addressed the issue of poverty. We first show what poverty in Italy looks like and describe the funding of social services by Italian municipalities before the introduction of the Rei. We then proceed to an analysis of the Rei's policy design, a description of its results in terms of beneficiaries and the funding spent on economic benefits. Finally, we provide an analysis of the allocation of funds to the regions for the policy's specific services.

DOI: 10.1485/SINAPPSI_2019/1-2_559

Citazione

De Angelis M., Pagliarella M.C., Rosano A., Van Wolleghem P.G. (2019), Un anno di Reddito di inclusione. Target, beneficiari e distribuzione delle risorse, *Sinapsi*, IX, n.1-2, pp.2-21

Parole chiave

Sostegno al reddito
Povertà
Rei

Key words

Income support policy
Poverty
Rei

1. Introduzione

I Paesi dell'Unione europea (UE) rilevano livelli di povertà significativi a dispetto degli alti livelli di reddito e di sviluppo umano che si registrano in media. Per rispondere a tale fenomeno, si sono sviluppate delle politiche di contrasto alla povertà, la cui forma è cambiata col passare degli anni. Negli anni '80, tali politiche si sostanziano in trasferimenti economici mirati ad alleviare la condizione di disagio contingente delle

persone in povertà, più recentemente gli interventi di contrasto alla povertà si sono trasformati in programmi più complessi, che aggiungono al beneficio economico servizi sociali e misure di attivazione lavorativa (Lødemel e Trickey 2000; Hemerijck 2013). Queste politiche trovano in parte la loro ispirazione dalla distinzione introdotta da Drèze e Sen (1989) tra protezione e promozione, due aspetti diversi dell'azione pubblica di contrasto alla povertà. Secondo questi due au-

Si ringraziano Matteo D'Emilione e Paolo Severati per il tempo dedicato al presente lavoro e per i loro utili consigli.

tori, la protezione contro la povertà mira a prevenire il declino delle condizioni di vita in caso di shock economico che potrebbe provocare una situazione di povertà transitoria, mentre la promozione riguarda il miglioramento delle condizioni di vita e l'uscita definitiva dalla povertà. In questa ottica, un intervento pubblico completo deve comprendere sia misure di breve respiro per rispondere in modo immediato alla povertà, sia misure che contrastano la povertà cronica e le cosiddette 'trappole della povertà' (o *poverty trap*, Ravallion 2016). Nel 2008, la Commissione europea ha adottato una serie di raccomandazioni le quali, promuovendo l'inclusione attiva delle persone escluse dal mercato del lavoro¹, sembrano andare in tale direzione (Commissione europea 2008). Queste raccomandazioni comprendono tre filoni principali:

- i. sostegno al reddito per vivere conformemente alla dignità umana;
- ii. mercati del lavoro inclusivi;
- iii. accesso a servizi di qualità per consentire alle persone interessate di beneficiare di un adeguato sostegno sociale (si veda Clegg 2016 per maggiori dettagli in merito).

Nel corso degli ultimi anni, le politiche nazionali di sostegno al reddito in Europa sono evolute nella direzione dell'inclusione attiva (Policy Department A: Economic and scientific policy - Directorate general for internal policies 2017), lasciando da parte le politiche dette passive (Hemerijck 2013). Fino al 2016, solo due Paesi dell'UE non avevano alcuna politica strutturale di sostegno al reddito: la Grecia e l'Italia (*ibidem*). Con l'adozione del programma Horizon 2020 e l'obiet-

tivo di liberare 20 milioni di cittadini europei dalla povertà, anche tramite target quantitativi vincolanti, la pressione funzionale e politica per l'adozione di misure di contrasto alla povertà è notevolmente aumentata (Jessoula e Madama 2018). La Grecia ha messo in atto la sua misura nel 2017 dopo un anno di test². Nello stesso anno l'Italia ha arricchito il suo sistema di welfare con il Reddito di inclusione (Rei)³, che ha prima accompagnato e poi sostituito la precedente misura di contrasto alla povertà (SIA)⁴. Ciò non vuol dire che non esistessero, sia a livello regionale che nazionale, delle misure di sostegno al reddito⁵ ma che esse, avendo una copertura geografica circoscritta o erogando degli importi variabili, non costituivano misure strutturali di sostegno al reddito per il contrasto alla povertà. Il Rei, adottato nel 2017 come misura nazionale di contrasto alla povertà⁶, si colloca sin da subito nella tendenza europea e prevede, insieme al beneficio economico, una serie di servizi mirati a combattere la povertà sul lungo periodo.

Da elaborazioni degli Autori, a partire dai dati pubblicati dall'Osservatorio sul Reddito di inclusione dell'Inps (Inps 2019) sull'implementazione della misura nel suo primo anno di vita e dai dati delle indagini Istat sulla spesa delle famiglie e quella su reddito e condizioni di vita (IT-SILC) si arriva a stimare un tasso di copertura, ovvero la percentuale di nuclei familiari beneficiari della misura sul totale delle famiglie in povertà assoluta, che rappresentano la popolazione target della policy, pari al 26%; se si guarda invece al *take-up*, ovvero ai nuclei familiari beneficiari sui nuclei familiari aventi diritto al beneficio sulla base dei criteri

1 L'idea stessa di inclusione attiva offre margini di interpretazione significativi. Per Vandenbroucke *et al.* (2013), l'idea di inclusione attiva rappresenta un cambiamento di paradigma delle politiche di reddito minimo. Tale cambiamento interviene in un contesto più ampio di riforma del welfare state in Europa che si orienta verso una maggiore importanza della partecipazione al mercato del lavoro (Hemerijck 2013). In tal senso, le politiche di assistenza sociale sono state progressivamente condizionate a doveri di attivazione, accompagnate da una visione più liberista della povertà e dell'esclusione sociale in Europa (Daly 2010).

2 Non stabiliamo un legame di causa ed effetto tra adozione del programma Horizon 2020 e l'adozione in Grecia (o in Italia) di misure di supporto al reddito. Ciò detto, gli stanziamenti finanziari disposti dal suddetto programma sembrano aver avuto un effetto di *enabler* sia in Grecia (Ministero greco delle Finanze 2014) sia in Italia (Jessoula e Madama 2018).

3 Introdotto a decorrere dal 1° gennaio 2018 con decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147.

4 Introdotto con decreto ministeriale del 26 maggio 2016.

5 Madama *et al.* (2013), per esempio, stabiliscono che nel 1990, circa il 60% dei Comuni erogava un tipo di sostegno economico al reddito.

6 Il Rei costituisce livello essenziale delle prestazioni. Si veda il decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147.

7 La stima della popolazione eleggibile è stata tratta da Gallo e Sacchi (2019).

di accesso alla misura, il valore raggiunge il 54%⁷. La spesa complessiva nel 2018 è stata di circa 818 milioni di euro⁸ rispetto ai 1.747 milioni di euro stanziati per i beneficiari del Rei per lo stesso anno, in legge di bilancio, cioè meno della metà. Considerando i primi dati emersi e in un contesto marcato dall'entrata in vigore del Reddito di cittadinanza (Rdc)⁹, in questo articolo si indaga il modo in cui il Rei ha affrontato la povertà, sia nel suo aspetto di protezione, sia nel suo aspetto di promozione. Più precisamente, gli obiettivi di questo articolo sono due: da un lato, fornire una prima analisi dei risultati ottenuti nel primo anno di erogazione del Rei soprattutto in termini di popolazione raggiunta; dall'altro, proporre una riflessione sull'equità dei criteri di riparto delle risorse relative al rafforzamento dei servizi (quota servizi e PON Inclusione).

Il lavoro che segue si compone di quattro sezioni. La sezione 2 introduce la policy e il contesto di riferimento. Si fornisce un'analisi del disegno del Rei, riflettendo sulla popolazione target e su quella beneficiaria; si fotografa, inoltre, il complesso fenomeno della povertà in Italia approfondendo il concetto dell'intensità della povertà. La sezione 3 propone una valutazione dei risultati, in termini di popolazione raggiunta, dopo un anno di implementazione. Tramite l'analisi dettagliata dei dati rilasciati dall'Inps e una serie di elaborazioni sulla base dei microdati delle indagini Istat sulla spesa delle famiglie e dell'indagine IT-SILC, si indaga il modo in cui il Rei si è proposto di contrastare la povertà e a che tipo di povertà si è rivolto. La sezione 4 presenta un'analisi della bontà ed equità, rispetto al fenomeno della povertà in Italia, dei criteri utilizzati per ripartire le risorse della quota destinata alla componente servizi del Rei. Partendo dai criteri di riparto delle risorse per il potenziamento dei servizi destinati ai beneficiari del Rei, si confrontano le somme allocate alle Regioni sia di fonte nazionale che comunitaria relativamente alla povertà e tenendo in considerazione le altre spese previste per il contrasto alla povertà a livello

territoriale. L'ultima sezione conclude il paper e contiene delle raccomandazioni di policy con uno sguardo al Reddito di cittadinanza e alle future misure di sostegno al reddito in Italia.

2. Policy e contesto

Il Reddito di inclusione

La prima misura nazionale di sostegno al reddito in Italia fu introdotta da un governo di centro sinistra nel 1998. Il cosiddetto *reddito minimo di inserimento* era una misura sperimentale implementata in 39 Comuni all'inizio, di seguito estesa ad altri 233 Comuni nel 2001, prima di essere abolita con l'arrivo del nuovo Governo di centro destra lo stesso anno. Nel 2016, una nuova misura sperimentale è stata adottata, il cosiddetto Sostegno di Inclusione Attiva (SIA). Limitata ai Comuni di più di 250.000 abitanti in un primo tempo, la sperimentazione fu estesa nel 2017 all'intero territorio nazionale. Un anno dopo, la strategia perseguita dal SIA fu consolidata con l'adozione del decreto legislativo n. 147 del 15 settembre 2017 che stabilì la prima misura nazionale *strutturale* di sostegno al reddito, il *Reddito di inclusione* (si veda Natili 2019 per una ricostruzione storica dettagliata).

Il Rei è una misura di contrasto alla povertà composta da un sostegno economico e da servizi personalizzati per l'inclusione sociale e lavorativa. L'accesso alla misura è stato condizionato alla valutazione di criteri familiari ed economici¹⁰, almeno per i primi sei mesi d'implementazione. A partire dal 1° luglio 2018, i requisiti familiari sono stati abrogati, condizionando l'accesso alla misura ai soli requisiti economici, dandole così un carattere universale. Fino a fine giugno 2018, quindi, rispetto ai criteri familiari, un nucleo familiare poteva beneficiare della misura se era presente un minorenni, una persona con disabilità, una donna in stato di gravidanza, o una persona over 55 in stato di disoccupazione. Rispetto ai criteri economici, rimasti immutati durante l'anno, un nucleo familiare poteva ricevere il Rei se presentava un ISEE non

8 Elaborazioni Inapp sui dati dell'Osservatorio sul Reddito di Inclusione, Report gennaio-dicembre 2018.

9 "Misura unica di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale, a garanzia del diritto al lavoro, nonché diretta a favorire il diritto all'informazione, all'istruzione, alla formazione, alla cultura attraverso politiche volte al sostegno economico e all'inserimento sociale dei soggetti a rischio di emarginazione nella società e nel mondo del lavoro" [...] (art. 1 del decreto legge n. 4 del 28/01/2019, *Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni*).

10 Ai quali si aggiungono condizioni di residenza e soggiorno.

superiore a 6.000 euro, un ISRE (la componente reddituale dell'ISEE) non superiore a 3.000 euro, un patrimonio immobiliare (diverso dalla casa di abitazione) non superiore a 20.000 euro e un patrimonio mobiliare non superiore a 10.000 euro¹¹. Per beneficiare del Rei, il nucleo familiare poteva recarsi ai servizi sociali del proprio Comune, o in uno degli altri punti di accesso messi a disposizione (soprattutto presso i Centri di assistenza fiscale), al fine di compilare il modulo che veniva di seguito inoltrato all'Inps.

Per la sua implementazione, sono stati stanziati 1.747 milioni di euro per l'anno 2018 per i beneficiari della policy, più ulteriori 272 milioni stanziati a valere sul Fondo nazionale per la lotta alla povertà (FNLP) da distribuire tra le Regioni italiane per i servizi di sostegno al Rei¹², in modo da poter affrontare la povertà in Italia tenendo in considerazione la sua distribuzione sul territorio nazionale; a queste risorse, infine, si aggiungono 160 milioni di euro a valere sul PON Inclusione¹³. Più in generale, oltre al disegno del Rei, tra le risorse destinate alla lotta alla povertà in Italia vanno tenute in considerazione: le misure regionali di sostegno al reddito¹⁴, altri fondi delle politiche di coesione nazionali e comunitari, oltre ai fondi stanziati dai Comuni per la spesa sociale.

La povertà nel disegno del Rei e nel contesto italiano

In quanto politica di contrasto alla povertà, il Rei definisce ciò che si intende per povertà al fine di identificare il target della policy. Tuttavia, la lettura dei vari documen-

ti che compongono insieme la normativa Rei propone una definizione non omogenea del fenomeno. Innanzitutto, il testo del decreto legislativo n. 147/2017 definisce la povertà come "la condizione del nucleo familiare la cui situazione economica non permette di disporre dell'insieme di beni e servizi necessari a condurre un livello di vita dignitoso". Tale definizione suggerisce due elementi fondamentali. Il primo sottolinea un duplice approccio al fenomeno, basato sia sulla situazione economica, e quindi indirettamente reddituale, sia sul consumo delle famiglie. D'altronde, il riferimento alla dignità implica la definizione di un livello assoluto di povertà, in opposizione a una concezione relativa di essa¹⁵.

Nel corso degli anni le definizioni, e quindi gli indicatori, della povertà si sono moltiplicate, talvolta fondate sul consumo delle famiglie, talvolta fondate sul reddito di esse; considerando un livello minimo di beni e servizi acquistabili essenziali alla sopravvivenza, o considerando le disparità tra individui in un contesto di riferimento. Queste definizioni rappresentano diversi aspetti della povertà e toccano le persone in modo diverso, non necessariamente sovrapponendosi. Per esempio, nel 2016, il 20,6% degli italiani era a 'rischio di povertà' – ossia con un reddito equivalente disponibile inferiore al 60% del reddito mediano nazionale –, il 12,1% era in 'grave deprivazione materiale'¹⁶ e il 12,8% delle persone era in famiglie a 'molto bassa intensità lavorativa' (famiglie in cui i mesi lavorati sono meno del 20% del potenziale)¹⁷. Secondo le stime del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (MLPS), solo il 5,6% della popola-

11 Per maggiori dettagli, si veda l'art. 3 del decreto legislativo n. 147 del 15 settembre 2017.

12 Decreto interministeriale del 18 maggio 2018, *Criteri di riparto del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale e l'adozione del Piano per gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà, ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 7, comma 4 e dell'articolo 21, comma 6, lettera b), del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147*. Altri 25 milioni del FNLP sono riservati a interventi e servizi in favore di persone in condizione di povertà estrema e senza dimora (20 milioni) e interventi, in via sperimentale, in favore di coloro che al compimento della maggiore età, vivono fuori della famiglia di origine sulla base di un provvedimento dell'autorità giudiziaria, volti a prevenire condizione di povertà (5 milioni).

13 Nello stesso decreto interministeriale del 18 maggio 2018 (tabella 2. sez. b del decreto).

14 Per approfondimenti vedi Napolitano e Arabia (2018).

15 Sin dalla filosofia kantiana, l'idea di dignità è strettamente legata all'essere umano. La dignità è un valore assoluto ancorato nelle capacità razionali di moralità e non tanto una questione di grado (Korsgaard 1996). Per estensione, parlare di un livello di vita dignitoso vale a considerare il livello di vita che consente alla persona di esercitare le sue capacità razionali di moralità.

16 Si definiscono in 'deprivazione materiale' le famiglie per le quali si riscontrano quattro delle seguenti nove problematiche individuate a livello UE: dal non potersi permettere la TV, l'auto, la lavatrice, il telefono, un pasto adeguato ogni due giorni, una settimana di ferie l'anno lontano da casa, al non poter far fronte a una spesa imprevista di 800 euro, non riuscire a riscaldare adeguatamente l'abitazione, essere in arretrato con i pagamenti (mutuo, affitto, bollette).

17 Queste stime sono citate dal MLPS nel *Piano per gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà 2018-20* e si basano sui dati Eurostat.

zione era contemporaneamente a rischio di povertà e in grave deprivazione materiale¹⁸. Lo stesso MLPS conclude che “in assenza di standard internazionali, il target di una politica come il Rei – che si tratti di famiglie con consumi inferiori a un paniere socialmente accettabile o, congiuntamente, con basso reddito e situazione di deprivazione materiale – sembra identificabile nell’intervallo tra il 5 e l’8% della popolazione”¹⁹. Allo stesso tempo però, i requisiti stabiliti dal decreto legislativo n. 147/2017 per l’accesso alla misura veicolano un concetto diverso di povertà, chiaramente basato su una definizione reddituale della stessa. In modo simile, il decreto di riparto delle risorse della quota servizi²⁰ summenzionata propone un concetto ancora diverso, stabilendo dei criteri per la distribuzione dei fondi, tre dei quali direttamente attinenti alla povertà: povertà assoluta, deprivazione materiale e rischio di povertà.

Seguendo le varie definizioni proposte dal legislatore nel circoscrivere il target della policy, questo è assimilabile, sia dal punto di vista concettuale che statistico, al concetto di povertà assoluta, definita da Istat come la situazione di una “famiglia con una spesa per consumi inferiore o uguale al valore monetario di un paniere di beni e servizi considerati essenziali per evitare gravi forme di esclusione sociale”²¹. Tuttavia, come si discuterà meglio nel terzo paragrafo della sezione 3, l’eleggibilità del beneficio dipende da un criterio reddituale, il che non implica necessariamente una corrispondenza tra l’essere nella condizione di povertà assoluta, e dunque rappresentare un target della policy, e l’essere eleggibile al beneficio.

Guardando al contesto italiano, la povertà assoluta interessava il 6,9% della popolazione nel 2017, ma tale dato nasconde una grande eterogeneità del fenomeno se si guarda ad alcune categorie considerate vulnerabili. In base ai dati Istat del 2017, tra tutte le famiglie in povertà assoluta il 29,2% era costituito da

nuclei composti da soli stranieri, il 16,4% da famiglie miste e solo il 5,1% da famiglie di soli italiani. A livello di ripartizione geografica l’incidenza dei poveri assoluti tra le famiglie di soli stranieri era molto eterogenea, in particolare: al Nord era pari al 27,7%, al Centro al 23,8%, mentre nel Mezzogiorno era pari al 42,6%.

Se si guarda alla composizione delle famiglie per numero di componenti del nucleo familiare, emerge che circa il 17,8% delle famiglie con più di 5 componenti era in povertà assoluta contro il 5,3% delle famiglie di un solo componente, il 4,9% di quelle di 2 componenti, il 7,2 di quelle di 3 componenti e il 10,2% di quelle di 4 componenti. Il dato è ancora più allarmante se si considera la presenza di minori: secondo l’Istat nelle famiglie con 3 o più figli minori l’incidenza della povertà arrivava al 20,9%, ed era del 10,5% per le famiglie con almeno un minore.

Visto che il Rei si presenta come una misura che non solo vuole proteggere da una situazione di povertà transitoria, ma anche promuovere e accompagnare l’uscita dalla povertà nei casi in cui questa sia più endemica, oltre al livello di povertà assoluta, e quindi al numero di poveri, è interessante guardare un indicatore dell’intensità della povertà, fissata al 60% della mediana del reddito disponibile equivalente. Secondo l’indice FGT (Foster *et al.* 1984²²) in Italia l’intensità della povertà è in media pari a 7,67 ma varia molto se si considera il numero di componenti del nucleo familiare passando da 5,23 per le famiglie con 2 componenti fino a 13,46, per le famiglie con 5 e più componenti (nel caso di famiglie mono-componenti è di 9,47). Se si guarda all’origine dei componenti, le famiglie di cittadini stranieri registrano un indice pari a 14,63 (lo stesso dato arriva a 15,60 se si prendono in considerazione solo le famiglie composte da extracomunitari) che è il doppio del dato se si guarda allo stesso indice per le famiglie di soli italiani (7,12).

18 Si veda *Piano per gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà 2018-20*, allegato A, decreto del 18 maggio 2018, p. 26.

19 *Ivi*, p. 26.

20 Decreto interministeriale del 18 maggio 2018, art. 4.

21 Si veda <http://siqual.istat.it/SiQual/visualizza.do?id=8888914&refresh=true&language=IT>.

22 Per questo paper, l’intensità della povertà è stata calcolata seguendo la formula FGT1 (*poverty gap*), con una soglia di povertà fissata al 60% della mediana del reddito disponibile equivalente, in conformità con la metodologia proposta da Eurostat. L’indice esprime la distanza media di tutti gli individui presenti nella popolazione dalla soglia di povertà (ipotizzando che la distanza individuale sia nulla per tutti i ‘non poveri’) e aumenta all’aumentare della distanza in senso negativo dalla stessa soglia, fino ad assumere valore pari a 100.

3. Un anno di Rei

Come accennato nella sezione precedente, i dati pubblicati dall'Osservatorio sul Reddito di inclusione dell'Inps sull'implementazione della misura nel suo primo anno di vita (gennaio-dicembre 2018) mostrano che la percentuale di nuclei familiari beneficiari del Rei sul totale delle famiglie in povertà assoluta – che sarà qui denominato tasso di copertura – è pari al 26%: solo un nucleo familiare povero su quattro, all'incirca, ha avuto accesso al beneficio. Inoltre, come già anticipato, è stata spesa meno della metà (818 milioni di euro)²³ rispetto a 1.747 milioni di euro stanziati nel 2018 in legge di bilancio per i beneficiari del Rei.

Tasso di copertura a livello regionale

Con attenzione alla popolazione target della policy, nella tabella 1 emerge come il tasso di copertura del Rei vari significativamente da una regione all'altra: da un minimo del 6% in Trentino a un massimo del 59,7% in Sardegna che, insieme alla Campania, è l'unica regione che ha registrato un livello di partecipazione superiore al 50% della popolazione target. Inoltre, si nota come alcune regioni del Sud abbiano registrato livelli vicini se non addirittura inferiori alla media nazionale. A questo proposito, i bassi livelli registrati dalla Basilicata e dalla Calabria risultano difficili da spiegare rispetto al livello di povertà che si registra in entrambe le regioni.

Tabella 1
Un anno di Rei: tasso di copertura a livello regionale

Regione	Numero famiglie beneficiarie del Rei	Tasso di copertura (% su famiglie in povertà assoluta)	Famiglie beneficiarie sul totale famiglie residenti (in %)
Abruzzo	8.089	35,0	1,45
Basilicata	3.792	22,0	1,61
Calabria	30.994	19,0	3,85
Campania	107.610	52,9	4,94
Emilia-Romagna	11.171	11,7	0,56
Friuli-Venezia Giulia	1.942	6,4	0,35
Lazio	33.116	23,3	1,25
Liguria	7.966	12,5	1,03
Lombardia	32.646	15,1	0,73
Marche	5.492	14,1	0,85
Molise	2.731	18,2	2,09
Piemonte	23.891	17,8	1,19
Puglia	35.712	26,2	2,23
Sardegna	20.892	59,7	2,88
Sicilia	105.388	41,9	5,26
Toscana	14.603	26,6	0,88
Trentino-Alto Adige/Südtirol	978	6,0	0,21
Umbria	4.077	11,4	1,06
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	418	16,6	0,69
Veneto	10.662	10,4	0,51
Italia	462.170	26,0	1,81

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inps 2018 e Istat 2017

23 Elaborazioni Inapp sui dati dell'Osservatorio sul Reddito di Inclusione, Report gennaio-dicembre 2018.

Tasso di copertura nella popolazione più vulnerabile

Rispetto alla capacità della policy di definire il corretto target e di promuovere l'uscita dalla povertà, e non solo quindi di proteggere da episodi occasionali dovuti a situazioni contingenti, è centrale la questione del tasso di copertura dei gruppi di popolazione ritenuti più vulnerabili. Nelle tabelle 2 e 3 si analizza quindi il tasso di copertura, sia per composizione del nucleo familiare dei beneficiari Rei, che per origine dei componenti del nucleo familiare, considerando le famiglie di extracomunitari e le famiglie di cittadini italiani e stranieri comunitari²⁴.

Rispetto alla composizione del nucleo familiare, va considerato che le famiglie composte da un unico membro sono 'drasticamente' aumentate a partire dal primo luglio (rappresentavano il 17% dei nuclei beneficiari nei primi sei mesi dell'anno e il 39% dall'universalizzazione dei requisiti a luglio; si veda Inps

2019 per maggiori dettagli), in conseguenza della rimozione dei criteri familiari di accesso al beneficio. Il tasso di copertura è molto simile tra le cinque classi di componenti del nucleo familiare con un picco nella classe più numerosa²⁵.

L'accesso al Rei prevedeva dei criteri di residenza relativamente facili da riscontrare²⁶, permettendo ai beneficiari potenziali stranieri di accedere facilmente alla misura. Nonostante ciò, i percettori con cittadinanza extracomunitaria che hanno beneficiato della misura rappresentano l'11% del totale dei beneficiari²⁷; una percentuale relativamente bassa se si considerano i livelli di incidenza (nel 2017 il 29,2% delle famiglie in povertà assoluta era composto da cittadini stranieri) e intensità della povertà nei nuclei familiari composti da soli stranieri di cui si è discusso nella sezione precedente. Gli stranieri (extracomunitari e comunitari) residenti in Italia rappresentavano nel 2017 l'8,3% della popolazione. Da una stima dei dati del-

Tabella 2
Un anno di Rei: tasso di copertura per composizione del nucleo familiare

Numero componenti del nucleo familiare	Nuclei Percettori Rei gennaio - dicembre	Tasso di copertura (% su famiglie in povertà assoluta)	Famiglie beneficiarie sul totale famiglie residenti (in %)
1	117.340	27,2	1,44
2	88.341	25,7	1,26
3	98.659	27,5	1,98
4	89.732	21,9	2,24
5 e più	68.098	28,5	5,07
Totale	462.170	26,0	1,81

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inps 2018 e Istat (archivio dati Istat 2017)

24 Questa classificazione dipende dalla modalità di presentazione del dato rilasciato da Inps nel bollettino dell'Osservatorio.

25 Va detto che la scala di equivalenza del reddito di cittadinanza tenderebbe a penalizzare proprio le famiglie più numerose e quindi a ridurre quei nuclei che sembrano avere una maggiore propensione a richiedere una misura di sostegno al reddito (Sacchi 2019). La scala di equivalenza è lo strumento matematico che permette l'equiparazione di famiglie che hanno una composizione diversa e di tener conto delle loro diverse esigenze. Il Reddito di cittadinanza (si veda il decreto legge n. 4 del 28 gennaio 2019) introduce una nuova scala di equivalenza, il cui parametro è pari a 1 per il primo componente del nucleo familiare, incrementato di 0,4 per ogni ulteriore componente maggiorenne e di 0,2 per ogni ulteriore componente minorenni, fino a un massimo di 2,1, ovvero fino a un massimo di 2,2 nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti componenti in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, come definite ai fini dell'ISEE. In questo modo si introduce un tetto al numero di componenti del nucleo considerati. Il parametro che ne deriva penalizza le famiglie numerose sia nell'accesso alla misura (nello specifico, si rimanda all'articolo 2, comma 1, b), 4 del decreto legge summenzionato), sia nel calcolo del beneficio economico (articolo 3, comma 1, a).

26 Cittadini di paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo; residenti in Italia, in via continuativa, da almeno due anni al momento della presentazione della domanda.

27 Come riportato dai dati dell'Osservatorio Inps (Inps 2019).

Tabella 3**Un anno di Rei: tasso di copertura per origine dei componenti della famiglia²⁸**

Origine dei componenti del nucleo familiare	Nuclei Percettori Rei gennaio - dicembre	Tasso di copertura (% su famiglie in povertà assoluta)	Famiglie beneficiarie sul totale famiglie residenti (in %)
Cittadini extracomunitari	50.838	13,1	3,82
Cittadini italiani e stranieri comunitari	411.332	29,6	1,61
Totale	462.170	26,0	1,81

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inps 2018, Istat 2017 e IT-SILC 2015

la RCFL 2017, gli stranieri extracomunitari sono circa 3,5 milioni (circa il 5,8% della popolazione italiana). Si tratta di 1,329 milioni di famiglie secondo stime di chi scrive, su dati IT-SILC.

Se si guarda alla cittadinanza dei componenti del nucleo familiare, divisi tra cittadini italiani e stranieri comunitari e cittadini extracomunitari, emerge un tasso di copertura molto basso per questi ultimi e, nonostante questo, la quota di famiglie di stranieri non comunitari che ha avuto accesso al Rei (3,82%) rappresenta più del doppio della quota di italiani e stranieri comunitari (a dimostrazione dell'incidenza della povertà in questa categoria di persone).

Povertà in Italia e raggiungimento dei beneficiari del Rei a livello regionale

Il successo di una misura di contrasto della povertà dipende dalla sua capacità di raggiungere effettivamente i destinatari di tale misura. Il disegno della policy è a questo riguardo fondamentale. Va comunque sottolineato che oltre a una spiegazione intrinseca alla misura, il mancato raggiungimento dei potenziali beneficiari viene spiegato in letteratura con una serie di variabili macro e micro che vanno dal rischio di stigma sociale, al costo-opportunità di fare domanda piuttosto che impiegare il proprio tempo facendo altro, alla capacità o alle preferenze degli attuatori della misura

a livello territoriale, alla bontà dei servizi di sostegno alla policy che dipendono dalle risorse investite e dalla rete dei servizi sociali presente.

La lunga esperienza degli altri Paesi dell'Unione europea sulle misure di sostegno al reddito dice molto su quali dovrebbero essere i livelli di *take-up* medi per questo tipo di politiche. Malgrado il fatto che tali politiche siano state avviate già dagli anni '80 e '90 – in Francia, Germania o Regno Unito, per citarne solo alcuni – il tasso di raggiungimento è piuttosto basso; ossia si registra un numero degli aventi diritto che effettivamente chiedono di beneficiare della misura inferiore al bisogno. Le stime disponibili nei Paesi OCSE rivelano che il tasso di raggiungimento dei beneficiari dei programmi sociali si posiziona tra il 40% e l'80% (Hernanz *et al.* 2004), dato che varia significativamente da un Paese all'altro e da una misura politica all'altra (Eurofound 2015).

Il basso raggiungimento registrato dal Rei, in linea generale, potrebbe rispecchiare in un certo senso la novità della misura nel contesto italiano. Il Rei è effettivamente entrato in campo a dicembre 2017 e, secondo le prime stime realizzate da Inapp²⁹ sui dati PLUS – *Participation Labour and Unemployment Survey* – raccolti a ottobre 2018, solo il 40,4% della popolazione era a conoscenza dell'esistenza di una misura nazionale di sostegno al reddito. Molto interessante

28 La stima della povertà assoluta per i cittadini extracomunitari è stata ottenuta applicando al numero di famiglie di cittadini extra-Ue in Italia, ottenuto su IT-SILC, la percentuale del 29,2% che corrisponde alla quota di poveri tra i cittadini stranieri in Italia secondo Istat. Considerando che, da una nostra stima su dati IT-SILC, il 33,15% degli stranieri UE e il 37,61% degli stranieri extra-UE sono sotto la soglia della povertà relativa al 60% della mediana e che il 15,42% degli stranieri UE e il 18,86% degli stranieri extra-UE sono sotto la soglia della povertà relativa al 40% della mediana, abbiamo ritenuto plausibile che la quota della povertà fosse simile o superiore per i cittadini extra-UE rispetto a quelli comunitari.

29 Stime effettuate dagli Autori.

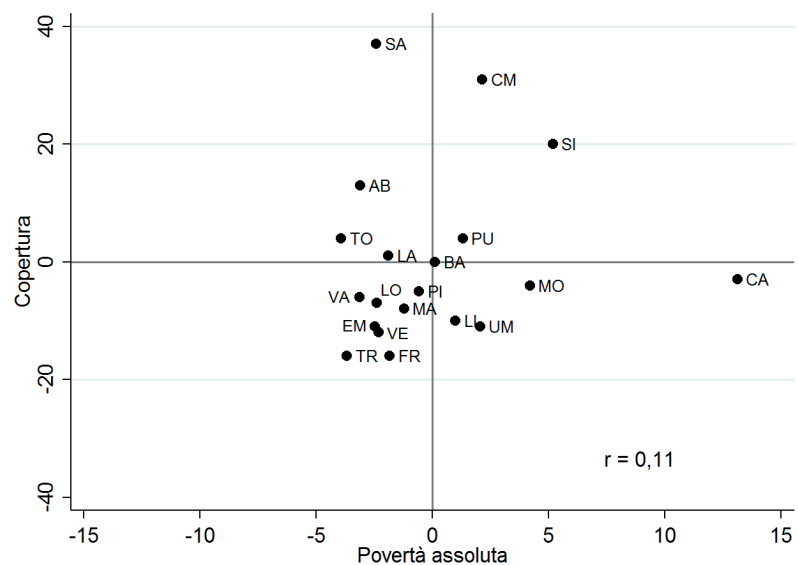
è la percentuale della popolazione che afferma l'inesistenza di tale misura, ovvero il 45%, mentre coloro che dichiarano di non sapere sono il 14,6%.

Va però notato, come discusso nella sezione precedente, che il decreto legislativo n. 147/2017 fa riferimento a un target della popolazione beneficiaria della misura che corrisponde alla definizione di povertà assoluta fornita dall'Istat, definita sulla base della spesa³⁰, mentre l'accesso al Rei fa riferimento a un parametro reddituale, che tiene conto dei patrimoni, della composizione familiare e della presenza di persone disabili in famiglia, vale a dire l'ISEE. La popolazione target della misura viene quindi identificata con una definizione diversa da quella usata per definire i criteri di accesso e questo, come viene sottolineato anche da Alleanza contro la povertà (2018) e dalla letteratura (Baldini *et al.* 2018; Gori *et al.* 2016, 78), può portare a una distorsione.

Il risultato è che dei circa 1,77 milioni di nuclei familiari (5 milioni di persone, secondo i dati Istat) in condizione di povertà assoluta, quelli che si riesce a raggiungere sulla base del disegno della policy, che risulta dunque essere più restrittivo, sono solo una quota: secondo stime Inapp (Gallo e Sacchi 2019) la platea potenziale, sulla base dei requisiti di accesso, sarebbe infatti pari a 862.000 nuclei familiari (circa 2,5 milioni di persone, dichiarati dal policy maker). Inoltre, come sottolineato anche da Alleanza contro la povertà (2018), proprio a causa della diversa definizione usata dal legislatore per individuare il target della misura e per definire i criteri di accesso, nella platea dei beneficiari potrebbero trovarsi nuclei familiari che non sono nella condizione di povertà assoluta e non dovrebbero quindi avere accesso alla policy.

Una misura di sostegno al reddito dovrebbe essere in grado di concentrarsi e di raggiungere invece proprio i più bisognosi. A questo proposito, si è quindi deciso di osservare insieme al tasso di copertura del Rei anche l'indicatore d'intensità della povertà. Come anticipato, il tasso di copertura della povertà varia significativamente da una regione all'altra, tale variazione non sembra essere tanto correlata alla percentuale di famiglie povere in una data regione quanto all'intensità della povertà. Considerando prima la figura 1, la distribuzione delle 20 regioni italiane suggerisce una relazione debole tra il tasso di povertà e il tasso di copertura ($r=0,11$). Infatti, sono poche le regioni che presentano allo stesso tempo un tasso di copertura e una percentuale di famiglie in povertà assoluta superiore alla media (Puglia, Campania e Sicilia). Nel caso di una perfetta correlazione tra le due variabili, le regioni si sarebbero infatti distribuite su una diagonale che intersecherebbe il grafico, partendo dai valori mi-

Figura 1
Copertura della misura e povertà assoluta
(valori centrati intorno alla media)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inps 2018 e Istat 2017

30 "L'incidenza della povertà assoluta è calcolata sulla base di una soglia corrispondente alla spesa mensile minima necessaria per acquisire un paniere di beni e servizi che, nel contesto italiano e per una famiglia con determinate caratteristiche, è considerato essenziale a uno standard di vita minimamente accettabile. Sono classificate come assolutamente povere le famiglie con una spesa mensile pari o inferiore al valore della soglia (che si differenzia per dimensione e composizione, per età della famiglia, per ripartizione geografica e per tipo di comune di residenza)" (Istat 2018).

nimi a quelli massimi per le due variabili.

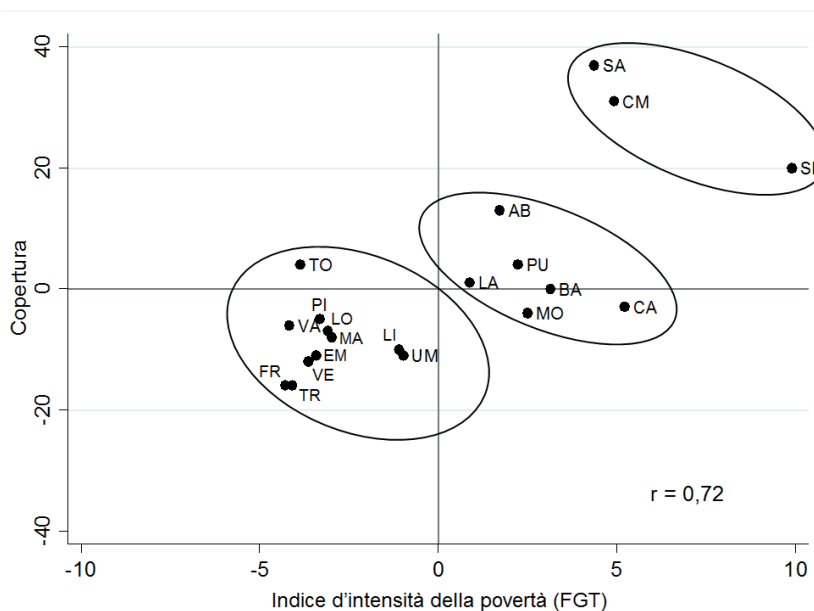
Diversamente, la figura 2 suggerisce una relazione più lineare tra l'indice d'intensità della povertà (FGT) e il tasso di copertura nelle regioni italiane ($r=0,72$). Il tasso di copertura risulta maggiore proprio per le regioni che presentano un livello d'intensità della povertà maggiore, ossia dove i poveri sono più poveri. In effetti, le regioni si distribuiscono in tre gruppi ben distinti: le regioni dove la povertà è meno intensa e la copertura della misura meno pronunciata (nel quadrante in basso a sinistra); le regioni dove la povertà è relativamente intensa e la copertura della misura leggermente superiore alla media (nel quadrante in alto a destra, vicino allo zero sui due assi); e le regioni dove la povertà è decisamente più alta e la copertura notevolmente più significativa (in alto a destra; Sardegna, Campania e Sicilia).

Due casi si distinguono dalla tendenza: da una parte la Toscana presenta una copertura superiore alla media mentre la povertà non è particolarmente intensa; dall'altra parte, la Calabria è caratterizzata da una povertà significativamente intensa, mentre la percentuale di nuclei familiari poveri ad aver beneficiato della misura è ben al di sotto della media.

Effettivamente, la necessità dell'utenza di ricorrere a delle misure di sostegno al reddito si fa potenzialmente maggiore dove la povertà è più severa e dove l'importo costituisce un incentivo maggiore alla partecipazione alla misura; un'ipotesi supportata dalla letteratura in merito e che conviene approfondire (per una rassegna della letteratura in merito si veda Hernanz *et al.* 2004).

Allo stesso tempo però l'impegno necessario a raggiungere i più poveri tra i poveri non si esaurisce con l'erogazione di un beneficio economico e lo sforzo per aiutare un nucleo familiare molto lontano dalla soglia della povertà richiede maggiori risorse e servizi mirati (Alleanza contro la povertà 2018). A questo proposito segue la sezione di approfondimento sui criteri di riparto delle risorse previste per i servizi Rei.

Figura 2
Indice FGT di Intensità della povertà e tasso di copertura nelle regioni italiane (valori centrati intorno alla media)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inps 2018 e Istat 2017

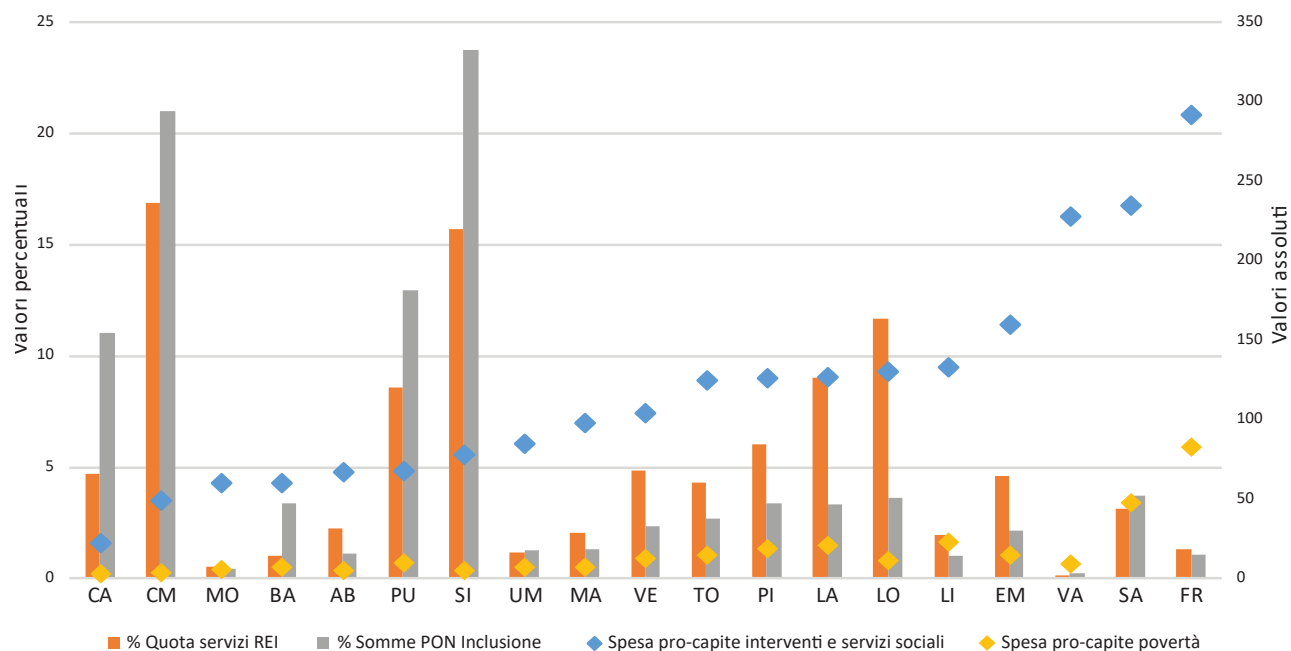
4. Servizi per l'inclusione sociale: disegno e allocazione delle risorse

Le differenze regionali

Un aspetto fondamentale del Rei, in quanto politica di contrasto alla povertà, riguarda i servizi erogati ai nuclei beneficiari al fine di facilitare la loro inclusione socio-lavorativa. Tali servizi comprendono, ma non si limitano a: servizi per l'accesso alla misura, servizi per la valutazione multidimensionale, finalizzata a identificare i bisogni del nucleo familiare, e servizi per i sostegni da individuare nel progetto personalizzato di inclusione (per maggior dettagli, si rimanda all'art. 7 del decreto n. 147/2017). Per finanziare la quota servizi Rei, sono stati stanziati circa 272 milioni di euro a valere sul Fondo nazionale per la lotta alla povertà (FNLP) da distribuire tra le regioni italiane. A queste risorse si aggiungono le risorse del PON Inclusione, quota italiana a valere sul Fondo sociale europeo (FSE), che per il 2018 ammontano a circa 160 milioni di euro. Le risorse summenzionate sono state allocate alle regioni italiane a seconda di criteri che andremo ad analizzare di seguito.

Prima ancora di approfondire il tema, occorre precisare che i servizi Rei si inseriscono in un conte-

Figura 3
Spesa pro capite dei Comuni per interventi e servizi sociali (v.a.), quota servizi Rei (%) e somme PON Inclusionione (%)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS e Istat 2017

sto istituzionale, costituito dalla rete dei servizi sociali erogati dai Comuni italiani, che le risorse stanziare nell'ambito del Rei vanno a potenziare al fine di conseguire gli obiettivi specifici della policy. Se si considera la spesa dei Comuni in materia, si osserva un divario significativo tra le regioni che le risorse Rei, in quanto mezzo per la garanzia dei livelli essenziali delle prestazioni, avrebbero dovuto colmare. Inoltre, da un'analisi condotta dagli Autori sui dati Istat sul finanziamento dei servizi sociali a livello regionale³¹, in termini di spesa pro capite, e la povertà a livello regionale si evidenzia una relazione negativa tra i due fenomeni. Ovvero, in quelle regioni dove maggiore è la povertà, sia in termini assoluti che in termini di 'intensità', i servizi sociali sono, almeno da un punto di vista delle risorse investite, lacunosi. La figura 3 propone una rappresentazione delle risorse messe a disposizione per i servizi Rei confrontata alla spesa pro capite dei Comuni italiani per i servizi e gli interventi sociali. Se alcune regioni in cui

i servizi sociali sono più deboli (a sinistra nel grafico) ricevono più risorse per l'implementazione del Rei (Calabria, Campania, Puglia, Sicilia), altre regioni sembrano svantaggiate dalla distribuzione di queste, tra cui Molise, Basilicata, Abruzzo, Umbria e Marche per citarne solo alcune. Tale ripartizione pone una domanda cruciale rispetto al disegno stesso della misura: le risorse per i servizi sono in grado di rispondere, in modo omogeneo su tutto il territorio, alla povertà?

Per rispondere a questo quesito, occorre analizzare la relazione tra allocazione delle risorse Rei e distribuzione della povertà, nelle sue varie forme, sul territorio nazionale. È quindi necessaria una riflessione sui criteri di riparto delle risorse selezionati dal policy maker, in quanto rappresentano la sua interpretazione del fenomeno povertà che si vuole combattere. Questo è soprattutto vero per la quota servizi Rei a valere sui fondi nazionali (FNLP) in quanto si prevede una distribuzione a seconda della povertà

31 Questi dati sono messi a disposizione dal sito dell'Istat: <https://www.istat.it/it/archivio/225648>.

dei nuclei familiari in Italia; meno vero per le risorse a valere sul PON, in quanto la loro distribuzione è calcolata sulla base di criteri macroeconomici di sviluppo delle regioni³².

Per far fronte alla complessità del fenomeno povertà, il decisore pubblico ha stabilito i seguenti cinque criteri per la distribuzione delle risorse della quota servizi Rei (FNLP)³³:

- i. la quota regionale di beneficiari del Sostegno per l'inclusione attiva (SIA);
- ii. la quota di persone in condizione di povertà assoluta stimata applicando alla popolazione regionale l'incidenza della ripartizione territoriale (come definito dall'Istat);
- iii. la quota di persone in condizione di grave deprivazione materiale (come definita da Eurostat);
- iv. la quota di popolazione a rischio di povertà (come definita da Eurostat);
- v. la popolazione residente (Istat).

A ogni criterio è stato attribuito lo stesso peso nel calcolo.

Considerati insieme, questi criteri pongono due criticità maggiori: la popolazione residente è sovra-rappresentata e si favoriscono le regioni più popolate ma non necessariamente più povere; la povertà è definita in maniera ridondante e questo non consente di affrontare il fenomeno nella sua complessità.

La sovra-rappresentazione della popolazione residente nella ripartizione delle risorse FNLP

La popolazione residente viene, dunque, considerata in un criterio apposito (criterio v) pur essendo già rappresentata tramite il calcolo degli altri criteri. Questo favorisce le regioni più popolate, a prescindere dai loro livelli di povertà. Rispetto al considerare la popolazione residente come criterio a sé stante, il problema era già stato evidenziato (Leone 2018). Tuttavia, il peso della popolazione residente come da criterio v non sembra influire significativamente sull'allocazione

delle risorse. Se si considerano la regione che avrebbe perso di più, la Lombardia, e quella che avrebbe guadagnato di più, la Sicilia, se fosse stato rimosso il criterio della popolazione residente tra quelli di riparto, l'importo aggiunto o sottratto rappresenterebbe circa l'11% delle somme allocate alle due regioni secondo il decreto³⁴ (si veda Leone 2018, per il dettaglio delle allocazioni con e senza il criterio in questione).

Tenere conto della quota di popolazione residente è necessario in quanto un tasso di povertà mediamente basso in una regione popolosa può tradursi in un numero assoluto di famiglie in povertà significativamente alto, la Lombardia ne è un esempio rilevante. Tuttavia, il modo in cui viene considerata inevitabilmente penalizza le regioni più piccole, alcune delle quali sono caratterizzate da una maggior concentrazione della povertà. Questo perché da una parte si considera il peso della popolazione regionale (criterio v) e da un'altra parte si considera il peso della popolazione residente anche nella stima della povertà nel territorio, come da criteri ii), iii) e iv), che riporta la povertà nelle regioni al totale nazionale. Per esempio, sempre considerando la Lombardia, e seguendo il *metodo di stima usato dal MLPS*³⁵, il tasso di povertà regionale è stimato a circa il 7,6% nel 2017 che, riportato a livello dell'intero territorio, rappresenta il 15,2% della povertà in Italia. Diversamente, se si considera la Calabria, regione meno popolata, si stima un tasso di povertà di circa il 10,8% (sempre seguendo il metodo di calcolo del MLPS) che, riportato a livello dell'intero territorio rappresenta il 4,2% della povertà in Italia. La figura 4 illustra questo aspetto, considerando però una stima della povertà assoluta basata sulle elaborazioni degli Autori sui micro dati Istat.

Se è vero che la quota servizi dovrebbe considerare il numero di famiglie da prendere in carico da parte dei servizi sociali, è anche vero che l'onere a carico della regione dipende da quanti dei suoi amministratori si trovano in condizioni di povertà sul to-

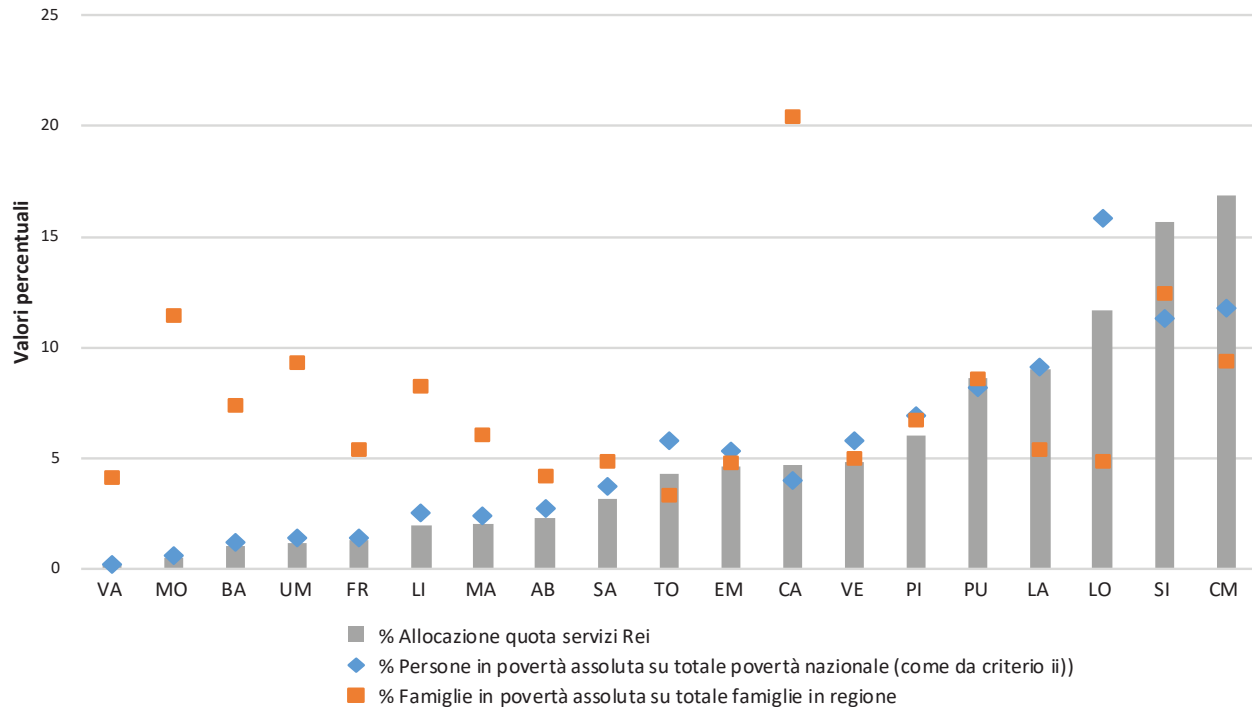
32 Si veda il Programma operativo nazionale *Inclusione 2014-2020* e l'avviso pubblico n. 3/2016 per maggiori informazioni.

33 Decreto interministeriale del 18 maggio 2018, *Criteri di riparto del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale e l'adozione del Piano per gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà, ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 7, comma 4 e dell'articolo 21, comma 6, lettera b), del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147.*

34 La Lombardia avrebbe perso circa 3,5 milioni mentre la Sicilia avrebbe guadagnato circa 4,9 milioni di euro.

35 Si veda la definizione del criterio ii) sopra.

Figura 4
Risorse della quota servizi Rei (%) e povertà assoluta (%) a livello regionale e nazionale



Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS e Istat 2017

tale della popolazione residente nella regione. In quest’ottica la Calabria appare come la grande perdente di questo meccanismo di attribuzione delle risorse, infatti, la percentuale di famiglie in povertà assoluta rappresenta, seguendo le elaborazioni di chi scrive, circa il 20% delle famiglie residenti in Calabria ma, riportata al livello nazionale, solo il 4,2% della povertà in Italia (come da criterio ii). Il Molise e l’Umbria si trovano in situazioni simili, anche se meno pronunciate. Si nota inoltre che le regioni più avvantaggiate con questa ripartizione sono quelle in cui, tendenzialmente, la spesa pro capite dei Comuni per interventi e servizi sociali è più alta, tra cui Emilia-Romagna, Liguria, Lombardia, Lazio e Piemonte; si tratta, quindi, di regioni con una rete di servizi sociali potenzialmente più estesa ed efficiente.

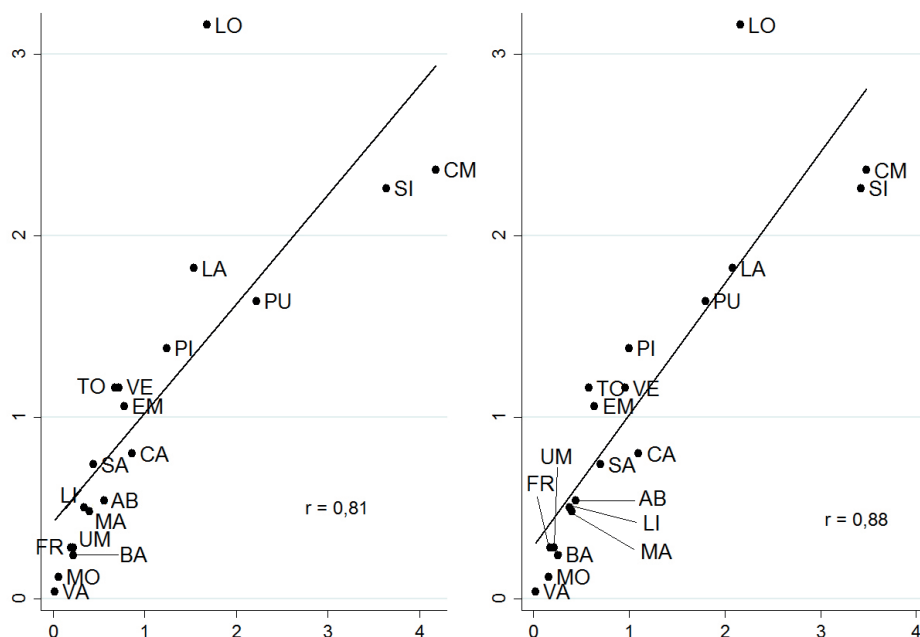
Ridondanza dei criteri:
l’intensità della povertà come criterio chiave

Oltre al metodo usato per stimare la povertà assoluta come da criterio ii), l’applicazione di un simile metodo per il calcolo dei criteri iii) e iv) porta a una

stima ridondante della povertà che non è in grado di cogliere il fenomeno nella sua complessità né di tenere conto delle dotazioni delle varie Regioni per farvi fronte. La figura 5 illustra la correlazione tra i tre criteri summenzionati, il che sottolinea la ripetizione dell’informazione da un criterio all’altro e, di conseguenza, il sovrappeso della popolazione residente.

D’altro canto, tra le varie misure della povertà prese in considerazione nel riparto della quota servizi del Rei non si fa riferimento a una misura che tenga in considerazione l’intensità della povertà. I criteri di riparto considerano, infatti, come ulteriori misure della povertà la deprivazione materiale, come definita da Eurostat (criterio iii), e il rischio di povertà (criterio iv), indicatori di fatto altamente correlati a quello della povertà assoluta come definita dall’Istat (si veda la figura 5). L’intensità della povertà, calcolata su base reddituale, osserva, invece, una distribuzione diversa (coefficiente di correlazione con la povertà assoluta: 0,22), indice del fatto che si tratta di un fenomeno diverso, che una misura di contrasto alla po-

Figura 5
Correlazione tra i criteri di riparto: Povertà assoluta (iii),
Deprivazione materiale (iii) e Rischio di povertà (iv)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2017

vertà dovrebbe considerare³⁶. È infatti plausibile che i più poveri dei poveri richiedano una maggior attenzione da parte dei servizi sociali per il loro reinserimento nel tessuto socio-lavorativo (Alleanza contro la povertà 2018). Come sottolineato dalla Federazione internazionale della Croce Rossa e della Mezzaluna Rossa nel rapporto sull'impatto della crisi economica: "l'aumento della povertà e della sua intensità si traduce nell'aumento della distanza sociale da percorrere per il proprio reinserimento nella società *mainstream*" (IFRC 2013).

La figura 6 mostra una diversa immagine del fenomeno della povertà e delle misure di sostegno al reddito in Italia. Innanzitutto, l'indice d'intensità della povertà FGT (2015) presenta un andamento molto diverso tra le regioni italiane: è sicuramente mol-

to più basso nelle regioni del Nord Italia e alcune del Centro (Valle d'Aosta, Friuli-Venezia Giulia, Toscana, Emilia-Romagna, Veneto, Piemonte, Lombardia) e più alto nelle regioni del Centro e Sud. Inoltre, l'analisi dei due indicatori insieme mostra come per le prime, pur registrandosi valori alti (in termini assoluti) di povertà, la distanza in media dalla soglia di povertà sia più bassa e quindi il fenomeno povertà risulta essere meno intenso e concentrato verso la soglia stessa. Per le regioni del Centro e del Sud il discorso è inverso, in molti casi (si vedano Molise, Basilicata, Abruzzo, Sardegna e Calabria), a dispetto di bassi valori assoluti in termini di numero di famiglie povere, la distanza media dei

poveri dalla soglia della povertà è più alta e, quindi, il fenomeno della povertà sembra essere molto più intenso e preoccupante. Rapportando tutto all'allocazione delle risorse della quota servizi del Rei, risulta evidente come non prendere in considerazione il fenomeno dell'intensità della povertà rischi di penalizzare le regioni più bisognose.

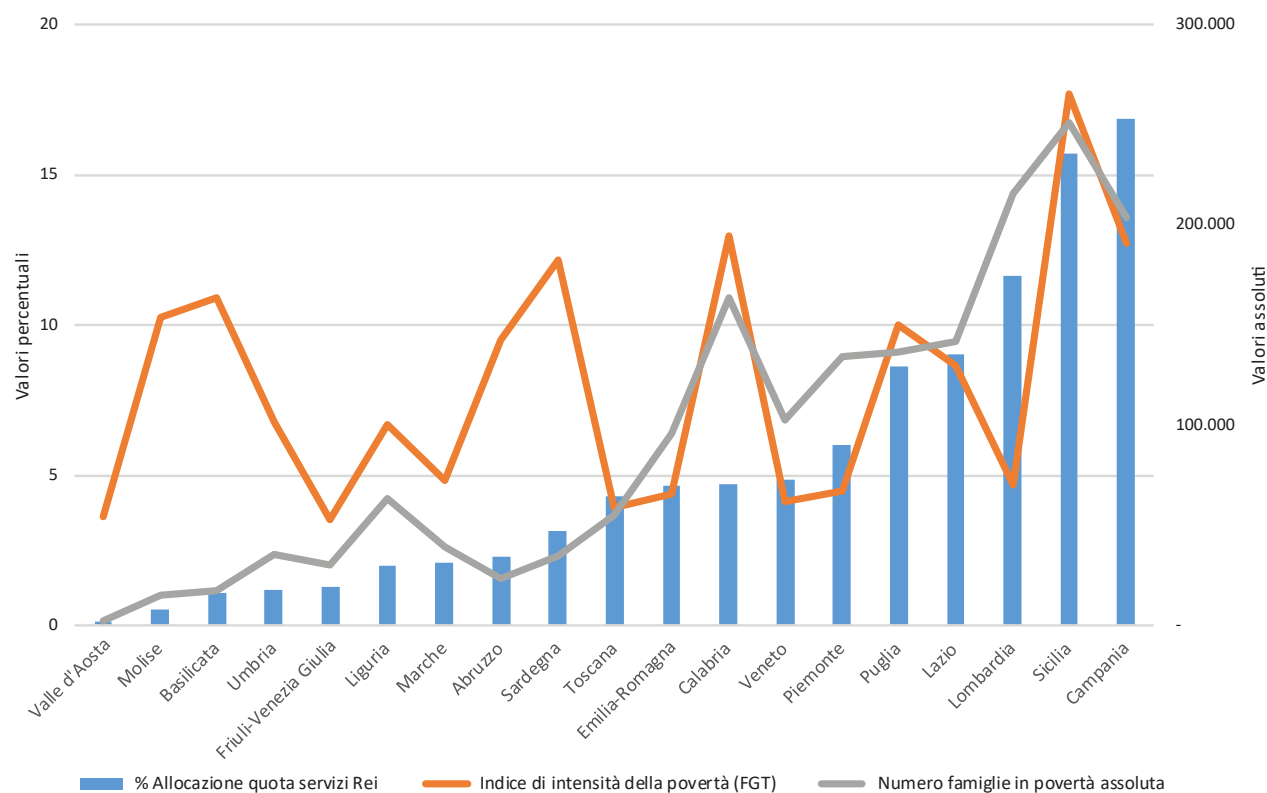
Quota servizi Rei e risorse PON Inclusion allocate nell'ambito del Rei

Le risorse del PON Inclusion dedicate all'implementazione dei servizi di inclusione socio-lavorativa del Rei sono, invece, distribuite alle regioni a seconda del loro livello di sviluppo economico³⁷ e si sommano a quelle della quota servizi del FNLP. In alcune regioni, le risorse PON aumentano significa-

36 La bassa correlazione citata ha molto a che fare con il metodo usato per stimare l'intensità della povertà che considera la popolazione sotto una soglia nazionale in riferimento alla popolazione residente nelle regioni. In un certo modo, questo indicatore veicola un'informazione simile a quella presentata nel terzo paragrafo della sezione 3. Infatti, se si considera la correlazione tra povertà assoluta in riferimento alla popolazione regionale (invece di nazionale) e intensità della povertà, il coefficiente è di 0,64.

37 Circa il 71,4% delle risorse va alle cinque Regioni meno sviluppate, il 5,2% alle tre Regioni in transizione e il 23,3% alle undici Regioni più sviluppate. Si veda l'avviso pubblico n. 3/2016 per maggiori informazioni.

Figura 6
Allocazione della quota servizi Rei-FNLP (%), Indice di intensità della povertà (FGT)
e famiglie in povertà assoluta (v.a.) nelle regioni italiane



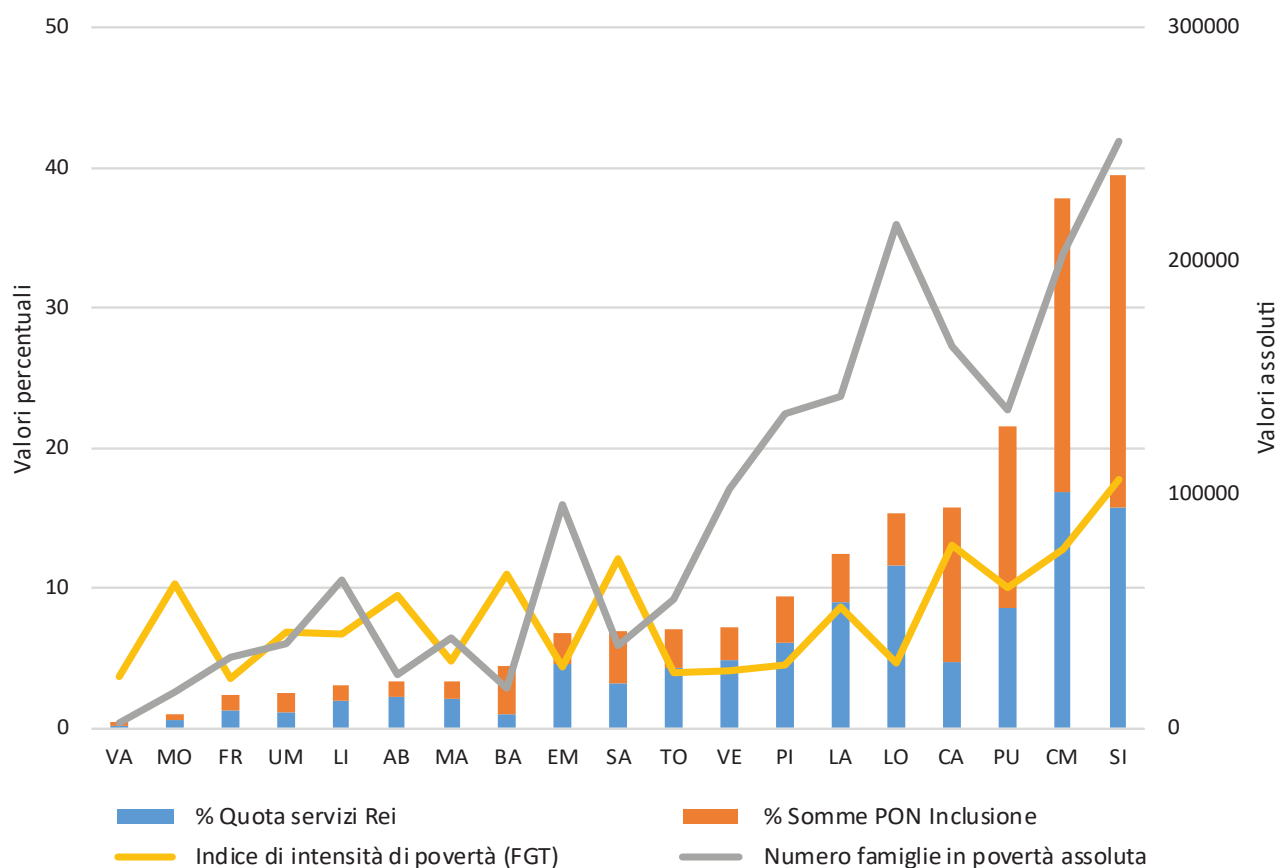
Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS, Istat 2017 e IT-SILC 2015

tivamente i mezzi a disposizione per il supporto ai nuclei beneficiari del Rei. Il modo in cui le risorse PON si aggiungono alla quota servizi Rei corregge, in un certo senso, la ripartizione di quest'ultima, soprattutto per la Calabria che, come accennato sopra, si trova ad essere la grande perdente della ripartizione della quota servizi Rei a valere sul FNLP. Se si considerano le misurazioni della povertà introdotte sopra, ovvero l'indice di intensità della povertà e il numero di famiglie in povertà assoluta, insieme al totale delle risorse per i servizi Rei, il rapporto tra allocazione delle risorse e povertà sembra molto più bilanciato con un certo equilibrio tra intensità della povertà e numerosità delle famiglie in povertà assoluta (figura 7).

Se, nel complesso, le risorse sembrano corrispondere alla distribuzione della povertà sul ter-

ritorio, la loro ripartizione non sembra in grado di compensare il divario della spesa sociale dei Comuni da regione a regione. Le regioni che appartengono alla categoria 'regioni meno sviluppate' ricevono una quota PON maggiore delle altre, permettendo così un potenziamento dei servizi sociali in esse. Calabria, Campania, Puglia e Sicilia sono le regioni che, considerando la spesa sociale dei loro Comuni, beneficiano di più dell'allocazione delle risorse PON. La minore allocazione di fondi potrebbe rivelarsi problematica nella coda bassa e, nello specifico, per il Molise, l'Abruzzo e la Basilicata, dove la povertà è intensa, la percentuale di famiglie povere sul totale delle famiglie residenti in regione piuttosto alta, la spesa sociale dei Comuni piuttosto bassa e la percentuale della loro allocazione sul totale disponibile piuttosto bassa.

Figura 7
Totale delle somme allocate per i servizi Rei (%), Indice di intensità di povertà (FGT)
e famiglie in povertà assoluta (v.a.)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS 2017, Istat 2017 e IT-SILC 2015

5. Conclusioni: un anno di Rei e uno sguardo al Reddito di cittadinanza

L'attivazione del Sostegno per l'inclusione attiva, che ha preceduto e lasciato il posto al Rei e la sua imminente sostituzione con il Reddito di cittadinanza, indicano chiaramente l'impegno dell'Italia per sostenere il reddito delle famiglie povere e colmare, dunque, il gap con gli altri Paesi dell'UE. L'analisi del Rei, in quanto prima misura universale di questo genere, offre la possibilità di trarre utili riflessioni per un migliore disegno e una più efficace implementazione delle misure di sostegno al reddito che lo seguiranno, prima di tutto il Reddito di cittadinanza.

In primo luogo, riguardo al raggiungimento della policy, dalla nostra analisi risulta una forte eterogeneità sul territorio nazionale, con tassi di copertu-

ra che vanno da oltre il 50% (Sardegna, Campania) a meno del 10% (Trentino e Friuli-Venezia Giulia) e una media del 26% (che corrisponde a circa l'1,8% della popolazione se si guarda all'incidenza della misura). Gli scarsi risultati della policy, in termini di raggiungimento del target, emergono soprattutto nei dati relativi ad alcune regioni dove il fenomeno della povertà è più marcato che in altre: Basilicata e Calabria registrano tassi di copertura inferiori alla media nazionale.

In secondo luogo, l'analisi della povertà nel territorio italiano suggerisce l'esistenza di gruppi particolarmente vulnerabili, quali le famiglie numerose e i nuclei di cittadini stranieri che rappresentano rispettivamente il 17,8% e il 29,2% delle famiglie povere in Italia nel 2017. Questi gruppi presentano diversi livelli di accesso alla misura. Da un lato, le famiglie

numerose in situazione di povertà assoluta sembrano maggiormente raggiungibili: il 28,5% di loro ha beneficiato del Rei, che corrisponde al 5% delle stesse famiglie che risiedono sul territorio italiano in termini d'incidenza. D'altra parte, i nuclei composti da soli stranieri extracomunitari sono sottorappresentati nella quota dei beneficiari Rei: solo il 13,5% delle famiglie composte da soli cittadini extracomunitari in condizione di povertà assoluta ha beneficiato del Rei, che corrisponde a circa il 3,8% di quelle che risiedono in Italia. Pur essendo l'incidenza di questi due gruppi decisamente maggiore rispetto a quella media italiana, il dato è inadeguato se si raffronta con la rilevanza di queste due categorie nell'universo di famiglie in povertà assoluta in Italia.

Infine, il tasso di copertura del Rei, a livello regionale, appare correlato all'intensità della povertà piuttosto che al numero di nuclei familiari in situazione di povertà assoluta, ma nel disegno della policy si dedica poca attenzione all'intensità del bisogno e si privilegiano criteri relativi alla dimensione del fenomeno, soprattutto per quanto riguarda i criteri di riparto delle risorse dedicate ai servizi di accompagnamento. Al fine di promuovere le famiglie povere nel loro percorso di reinserimento socio-lavorativo, il Rei ha infatti previsto l'erogazione di servizi mirati. Il finanziamento di tali servizi è stato, però, distribuito alle regioni italiane sulla base di cinque criteri che, insieme, tendono a considerare la numerosità delle famiglie povere più che l'intensità della povertà a livello territoriale. Questa modalità di distribuzione delle risorse sottovaluta lo sforzo necessario a sollevare dalla povertà i nuclei familiari in situazione di maggior bisogno e tende, incidentalmente, a privilegiare le regioni italiane con una maggior spesa pro capite in servizi sociali e dunque con una rete di servizi potenzialmente più estesa ed efficiente.

Dall'analisi descrittiva del tasso di copertura e del disegno del Rei presentata in questo articolo, sorge una serie di questioni sulla capacità della policy di raggiungere i più bisognosi, che risultano ancor più preoccupanti se si guarda al Reddito di cittadinanza. I maggiori campanelli d'allarme riguardano due tra le categorie più vulnerabili in Italia ovvero le famiglie numerose e i cittadini stranieri. I requisiti di accesso al

Rei erano, infatti, decisamente più inclusivi rispetto a entrambe le categorie.

Riguardo alle prime, la scala di equivalenza prevista per il Rdc non consente di tenere in considerazione tutti i componenti del nucleo familiare, penalizzando nell'accesso alla misura e nel calcolo del beneficio economico proprio le famiglie più numerose, che, come si è visto, rappresentano una percentuale rilevante delle famiglie povere in Italia e sono tra quelle maggiormente raggiunte dalla policy e, dunque, che hanno manifestato un concreto bisogno. Con il passaggio al Rdc, i cittadini stranieri devono essere:

- i. in possesso della cittadinanza di Paesi facenti parte UE o, se appartenente a un Paese terzo extra UE, devono essere titolari del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo;
- ii. residenti in Italia da almeno 10 anni, di cui gli ultimi due in modo continuativo.

Le previsioni di accesso alla nuova misura per le famiglie di stranieri non sembrano, quindi, poter essere migliori rispetto ai deludenti risultati raggiunti con il Rei.

Dai risultati dell'analisi qui presentata rispetto alla rilevanza dell'intensità della povertà, per comprendere il fenomeno e affrontarlo adeguatamente, emerge un ulteriore timore rispetto alla capacità della nuova misura di sostegno al reddito di superare i limiti sinora evidenziati nel disegno del Rei. Il Rdc prevede infatti una platea di beneficiari più ampia e importi erogabili maggiori e, in quanto unica misura in grado di contrastare la povertà, se non adeguatamente sostenuta da servizi mirati che tengano conto della complessità del fenomeno della povertà, oltre che da criteri di accesso sensibili al livello di vulnerabilità dei potenziali beneficiari, rischia di concentrarsi di fatto su chi è più vicino alla soglia della povertà e rischia di aver effetti limitati sui gruppi più bisognosi.

Alcune delle evidenze qui emerse necessitano di un ulteriore approfondimento a livello micro per trovare le adeguate risposte, soprattutto per quanto riguarda l'individuazione dei fattori che hanno contribuito a determinare un così scarso raggiungimento della popolazione target e che prescindono dal design della politica.

Appendice Metodologica

Per le analisi sul Rei è stato utilizzato il file dei microdati a uso pubblico dell'Istat relativi alla rilevazione dell'anno 2017 (reperibili dal sito <https://www.istat.it/it/archivio/180356>), nel quale è disponibile la variabile ricostruita che identifica la condizione di 'povertà assoluta'. Le stime della povertà nel 2017 elaborate dall'Istat e disponibili sul sito http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_POVERTA sono disaggregate a livello regionale solamente per l'incidenza della povertà relativa, mentre per la povertà assoluta la massima disaggregazione è fornita a livello delle cinque ripartizioni geografiche. Pertanto, non avendo altre fonti più autorevoli a disposizione su questa variabile di interesse, è stata stimata direttamente la povertà assoluta a livello regionale mediante i pesi di calibrazione forniti nei microdati, al fine di poter rappresentare tale fenomeno anche a livello regionale. Tuttavia, questo metodo presenta delle criticità in termini di affidabilità del dato. A causa delle ridotte dimensioni campionarie, la variabilità delle stime a livello regionale della povertà

assoluta è elevata, soprattutto nelle regioni piccole, e con ampie variazioni da un anno all'altro. Non è stato possibile calcolare il livello di precisione di tali stime, mediante i relativi intervalli di confidenza, a causa dell'indisponibilità delle informazioni necessarie.

Da un confronto tra i dati ottenuti secondo diverse definizioni di povertà, si evidenzia che, nonostante le criticità in termini di affidabilità del dato, la stima del numero di famiglie in povertà assoluta calcolata come descritto in precedenza si rivela attendibile. Le tre stime paragonate sono:

- i. stime del numero delle famiglie in povertà assoluta calcolate come descritto precedentemente sulla base dei microdati Istat;
- ii. stime territoriali (cinque macroaree: Nord-Ovest, Nord-Est, Centro, Sud e Isole) della povertà assoluta applicate alla popolazione regionale, seguendo il metodo usato dal MLPS per il calcolo del criterio ii);
- iii. stime sul numero di nuclei familiari sotto la soglia del 40% della mediana del reddito disponibile equivalente sulla base dei dati IT-SILC 2015.

Bibliografia

- Alleanza contro la povertà (2018), *Una giusta risposta a chiunque viva la povertà assoluta. Le richieste dell'Alleanza contro la Povertà in Italia per la Legge di Bilancio 2019*, Roma, 27 settembre <<https://bit.ly/32N6Tdu>>
- Baldini M., Casabianca E.J., Giarda E., Lusignoli L. (2018), The impact of ReI on Italian's households income: a micro and macro evaluation, *Prometeia Associazione Note di lavoro 2018-01* <<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3167745>>
- Clegg D. (2016), Combating Poverty through 'Active Inclusion'? The European and National Contexts, in Johansson H., Panican A. (eds.), *Combating Poverty in Local Welfare Systems Active Inclusion Strategies in European Cities*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, pp.77-104
- Commissione europea (2008), *Commission Recommendation of 3 October 2008 on the active inclusion of people excluded from the labour market*, 2008/867/EC
- Daly M. (2010), *Lisbon and beyond: The EU approach to combating poverty and social exclusion in the last decade*, Poverty and Social Exclusion PSE Working Papers, Methods Series n.3 <<https://bit.ly/2YhLB8B>>
- Drèze J., Sen A. (1989), *Hunger and Public Action*, Oxford, Clarendon Press
- Eurofound (2015), *Access to social benefits: Reducing non-take-up*, Luxembourg, Publications Office of the European Union <<https://bit.ly/1j5Lch>>
- Eurostat (2018), *Living Conditions in Europe. 2018 Edition*, Statistical Books, Brussels, Eurostat <<https://bit.ly/2Fi5FyF>>
- Foster J., Greer J., Thorbecke E. (1984), A class of decomposable poverty measures, *Econometrica*, 52, n.3, pp.761-766 >
- Gallo G., Sacchi S. (2019), *Beneficiari e Spesa del Reddito di Cittadinanza: una Stima della Misura Finale*, Inapp Policy Brief n.13, Roma, Inapp <<https://bit.ly/2Fr9Qs>>
- Gori C., Baldini M., Martini A., Motta M., Pellegrino S., Pesaresi F., Pezzana P., Sacchi S., Spano P., Trivellato U., Zanini N. (2016), *Il Reddito di Inclusione Sociale (Reis). La proposta di Alleanza contro la povertà in Italia*, Bologna, il Mulino
- Hemerijck A. (2013), *Changing Welfare States*, Oxford, Oxford University Press
- Hernanz V., Malherbe F., Pellizzari M. (2004), *Take-up of welfare benefits in OECD countries: A review of the evidence*, OECD Social, Employment and Migration Working Paper n.17, Paris, OECD
- IFRC – International Federation of Red Cross and Red Crescent (2013), *Think Differently. Humanitarian Impacts of the Economic Crisis in Europe*, Geneva, IFRC
- Inps (2019), Osservatorio sul Reddito di Inclusione <<https://www.inps.it/nuovoportaleInps/default.aspx?itemdir=51758>>
- Istat (2018), *La povertà in Italia. Anno 2017*, Statistiche Report, 26 giugno <<https://bit.ly/2Jb4hLA>>
- Jessoula M., Madama I. (2018) *Fighting Poverty and Social Exclusion in the EU. A Chance in Europe 2020*, New York, Routledge
- Korsgaard C.M. (1996), *Creating the Kingdom of Ends*, Cambridge, Cambridge University Press
- Leone L. (2018), L'attuale ripartizione del Fondo povertà è equa?, *Menabò*, n.87, 2 luglio <<https://bit.ly/2XTTYrs>>
- Lødemel I., Trickey H. (2000), *'An Offer you Can't Refuse'. Warfare in International Perspective*, Bristol, The Policy Press
- Madama I., Natili M., Jessoula M. (2013), The national arena for combating poverty. National report Italy, Work Package 5 – The national arena for combating poverty, Combating Poverty in Europe (COPE) <<https://bit.ly/2GpC2Kv>>
- Ministero Greco delle Finanze (2014), *Greek National Reform Program 2014* <<https://bit.ly/2MfUoSf>>
- Napolitano G., Arabia A. (2018), Dalle misure regionali di lotta alla povertà, passando per la social card, al reddito di inserimento come livello essenziale: criticità, limiti e possibili sviluppi, *XXXIX Conferenza Italiana di Scienze Regionali*
- Natili M. (2019), *The Politics of Minimum Income. Explaining Path Departure and Policy Reversal in the Age of Austerity*, Basingstoke, Palgrave Macmillan
- Policy Department A: Economic and scientific policy - Directorate general for internal policies (2017), *Minimum Income Policies in EU Member States*, Brussels, European Parliament <<https://bit.ly/2p4xs95>>
- Ravallion M. (2016), *The Economics of Poverty. History. Measurement and Policy*, Oxford, Oxford University Press
- Sacchi S. (2019), Disposizioni in materia di Reddito di Cittadinanza, *Audizione INAPP al Senato della Repubblica, Commissione XI (Lavoro pubblico e privato, Previdenza sociale)*, 6 febbraio
- Vandenbroucke F., Cantillon B., van Mechelen N., Goedemé T., Van Lancker A. (2013), The EU and minimum income protection: Clarifying the policy conundrum, in Marx I., Nelson K. (eds.), *Minimum income protection in flux*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, pp.271-31

Marina De Angelis

ma.deangelis.ext@inapp.org

Assegnista di ricerca presso l'Inapp. In precedenza è stata assegnista presso il Dipartimento di Scienze statistiche della Sapienza Università di Roma ed esperto statistico economico presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri. Ha conseguito il dottorato di ricerca in Economia presso la Sapienza. Tra le sue pubblicazioni più recenti: *Gender Discrimination in Microfinance? Some Evidence from Uganda* (con Corsi M., The Journal of Development Studies, 2016); *The Socio-economic Impact of Microfinance: the case of 'Wekembe'* (con Corsi M., in The Impact of Microfinance. Evidence from Wekembe in Uganda, 2015, eds. Cirillo V., Corsi M., De Angelis M., Parilla R., Edizioni Nuova Cultura).

Maria Chiara Pagliarella

mc.pagliarella@inapp.org

Assegnista di ricerca presso l'Inapp. In precedenza è stata assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Economia politica dell'Università degli Studi di Siena e presso il Dipartimento di Medicina sperimentale dell'Università degli Studi di Perugia. Ha conseguito il dottorato di ricerca in Metodi quantitativi per l'economia e il territorio presso l'Università degli Studi di Cassino e del Lazio meridionale. Tra le sue pubblicazioni più recenti: *Small area estimation with area-level correlated-response data* (con Bartoli L., Russo C., Salvatore R., Mathematical population studies: An International Journal of Mathematical Demography, 2018); *Small area estimation of poverty indicators under partitioned area-level time models* (con Morales D., Salvatore R., SORT-Statistics and Operations Research Transactions, 2015).

Aldo Rosano

a.rosano@inapp.org

Ricercatore senior presso l'Inapp. Ha conseguito il dottorato di ricerca in Health Service Research presso l'Università di Maastricht. Epidemiologo di formazione statistica, ha collaborato con l'Organizzazione mondiale della sanità, la Commissione europea, l'Istituto superiore di sanità e l'Istat. Tra le sue pubblicazioni più recenti: *L'equità nel sistema sanitario: evidenze epidemiologiche e possibili interventi* (Biolaw Journal, 2019); *The geography and economics of forgoing medical examinations or therapeutic treatments in Italy during the economic crisis* (con Petrelli A., Rossi A., Mirisola C., Cislighi C., BMC Public Health, 2019).

Pierre Georges Van Wolleghem

p.vanwollegem.ext@inapp.org

Assegnista di ricerca presso l'Inapp. In precedenza è stato ricercatore presso la Fondazione ISMU e collaboratore all'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. Ha conseguito il dottorato di ricerca in Scienze politiche presso il Dipartimento di Scienze sociali e politiche dell'Università degli Studi di Milano. Tra le sue pubblicazioni più recenti: *The EU's Policy on the Integration of Migrants. A case of Soft-Europeanization?* (Palgrave Macmillan, 2019); *Why Implement without a Tangible Threat? The Effect of a Soft Instrument on National Migrant Integration Policies* (JCMS: Journal of Common Market Studies, 2017).

Reddito di cittadinanza e disponibilità a trasferirsi per lavoro

Giovanni Gallo
INAPP e Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Sergio Scicchitano
INAPP

La nuova misura nazionale di contrasto alla povertà, il Reddito di cittadinanza (Rdc), consiste in un beneficio economico condizionato alla sottoscrizione di un progetto di attivazione socio-lavorativa. Il dibattito di policy e le analisi empiriche si sono finora concentrati, oltre che sulla stima della platea di potenziali beneficiari, sul trasferimento monetario e sul possibile impatto di quest'ultimo nella riduzione della povertà e della disuguaglianza del reddito in Italia. Questo studio si focalizza invece sulla condizionalità prevista dalla misura, al fine di fornire alcune prime evidenze micro-fondate su alcune problematiche riguardanti l'attivazione lavorativa dei beneficiari. In particolare, con l'ausilio dei dati ricavati dall'indagine campionaria Inapp PLUS 2018, in questo articolo si esamina la disponibilità immediata al lavoro e, soprattutto, la disponibilità al trasferimento per lavoro tra gli inoccupati con basso reddito familiare, ossia coloro ai quali il Rdc si rivolge in prevalenza. I risultati dell'analisi mostrano che tali disponibilità tra gli individui potenzialmente interessati dal Rdc non sono affatto scontate.

The new national policy to fight poverty, the 'Citizenship Income' (Rdc), consists of an economic benefit conditional on the signing of a socio-work activation project. The policy debate and empirical analysis have so far concentrated, in addition to the estimation of potential beneficiaries, on monetary transfer and the possible impact of the latter in the reduction of poverty and income inequality in Italy. By contrast, this study focuses on the conditionality provided by the measure, in order to provide some initial micro-based evidence on issues concerning the employment activation of the beneficiaries. In particular, by using data obtained from the sample survey Inapp PLUS 2018, this article examines the immediate availability for work and, above all, the willingness to transfer to work among the unemployed with low family income, i.e. those to whom the Rdc is primarily addressed. The results of the analysis show that such availability among individuals potentially affected by the Rdc cannot be taken for granted.

DOI: 10.1485/SINAPPSI_2019/1-2_560

Citazione	Parole chiave	Key words
Gallo G., Scicchitano S. (2019), Reddito di cittadinanza e disponibilità a trasferirsi per lavoro, <i>Sinapsi</i> , IX, n.1-2, pp.22-36	Reddito di cittadinanza Reddito minimo Mobilità	Citizenship income Minimum income Mobility

Gli Autori desiderano ringraziare Paolo Severati per gli utili commenti ricevuti.

1. Introduzione

Con la conversione in legge del decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, è stato sancito in modo ufficiale il passaggio dal Reddito di inclusione (Rei) al Reddito di cittadinanza (Rdc) e alla Pensione di cittadinanza (Pdc), i quali vanno a definire congiuntamente la nuova misura di reddito minimo nazionale a partire dal 1° aprile 2019¹.

Sono già diverse le analisi che forniscono stime sulla platea dei potenziali beneficiari del Rdc e sulle loro caratteristiche. Basandosi su simulazioni realizzate con dati campionari EU-SILC (*European Union Statistics on Income and Living Conditions*) per l'anno 2016, Gallo e Sacchi (2019) riportano, ad esempio, una platea stimata di potenziali beneficiari del Rdc pari a poco più di 4 milioni di individui. Altre riflessioni sono state proposte in merito ai possibili effetti della nuova misura nazionale su povertà (De Nicola 2019; OCSE 2019), licenziamenti (Albanese e Picchio 2019) e livelli salariali (Garnero e Salvatori 2019). A queste si aggiungono le audizioni di numerosi istituti di ricerca e associazioni svolte presso il Senato e la Camera, riassunte per una parte con fine comparativo da Baldini e Lusignoli (2019). Poco è stato detto invece in merito al Patto per il lavoro connesso al Rdc e alle aspettative, empiricamente fondate, che i suoi beneficiari si attivino dal punto di vista occupazionale, soprattutto in relazione alla mobilità geografica, per accettare l'offerta di lavoro 'congrua' che verrà loro proposta. Il Rdc è, infatti, una misura concepita essenzialmente con due scopi: contrasto della povertà e reinserimento lavorativo. Mentre il primo è entrato ampiamente nel dibattito di policy attuale, il secondo rimane ancora sottotraccia, probabilmente perché rappresenta il vero elemento di novità rispetto al precedente Rei ed è pertanto inedito in diversi aspetti per questo tipo di politica. Sebbene il Rei si proponesse già l'attivazione lavorativa dei suoi beneficiari, questo obiettivo era invero da considerarsi come secondario rispetto al più importante 'investimento sociale' di natura monetaria a favore delle famiglie in povertà. Non a caso, l'attenzione riposta sulla condizionalità del progetto di attivazione, e sulle relative sanzioni in caso di inadempienza dei beneficiari, era nel Rei

largamente inferiore se confrontata con quanto si rileva invece per il Rdc.

Con l'intenzione di avviare un dibattito di policy anche sulla funzione del Rdc di avviamento al lavoro, questo studio esamina la disponibilità al lavoro e al trasferimento per lavoro dei potenziali beneficiari del Rdc e del Patto per il lavoro ad esso collegato, sulla base dei dati ricavati dall'indagine campionaria Inapp PLUS 2018. L'analisi offre anche un dettaglio sulle principali tipologie di individui che potranno essere coinvolte nel Patto per il lavoro, esaminandone in particolare le differenze territoriali in termini di propensione al trasferimento per motivi lavorativi.

Questo articolo è così organizzato: la sezione 2 propone un inquadramento teorico e normativo del Rdc, contestualizzandolo all'interno della letteratura internazionale di riferimento. Nella sezione 3 si descrive come è stata ottenuta la platea dei possibili beneficiari, per i quali si stima, nella sezione 4, la disponibilità immediata al lavoro e al trasferimento. La sezione 5 trae le conclusioni offrendo indicazioni di policy.

2. Inquadramento teorico e normativo del Reddito di cittadinanza

Il Rdc è definito per legge come una "misura fondamentale di politica attiva del lavoro a garanzia del diritto al lavoro, di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale, nonché diretta a favorire il diritto all'informazione, all'istruzione, alla formazione e alla cultura attraverso politiche volte al sostegno economico e all'inserimento sociale dei soggetti a rischio di emarginazione nella società e nel mondo del lavoro. Il Rdc costituisce livello essenziale delle prestazioni nei limiti delle risorse disponibili" (art. 1 del decreto-legge 28 gennaio 2019). Per come è stato concepito e approvato, il Rdc è una misura di reddito minimo garantito, *non categoriale* perché si rivolge a tutte le famiglie il cui reddito è situato al di sotto di una soglia prestabilita, *selettiva* perché basata sulla prova dei mezzi familiari e *attiva* perché prevede un percorso personalizzato di accompagnamento mirato al reinserimento lavorativo e sociale dei beneficiari. Per concezione e strut-

1 Per alcune sommarie informazioni in merito al Rdc si rimanda al link del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (MLPS): <https://www.redditicittadinanza.gov.it/schede/dettaglio>.

tura ricorda molto il *reddito minimo di inserimento*, la cui sperimentazione era iniziata già 20 anni fa (nel 1999) e al quale il nostro Paese non ha dato seguito. Il Rdc è, perciò, ascrivibile all'approccio teorico delle politiche sociali fondato su *una gamma di interventi mirati e integrati*, piuttosto che essere fondato sul *reddito di cittadinanza* in senso stretto: quest'ultimo infatti è da intendere come un trasferimento monetario universale di ammontare prefissato, non soggetto a imposte ed erogato in egual misura a tutti i cittadini, indipendentemente dalle caratteristiche individuali e soprattutto dalle loro condizioni economiche (Atkinson 1995, 1998; Baldini *et al.* 2018; Granaglia e Bolzoni 2016; Toso 2016; Van Parijs 1995, 2001; Van Parijs *et al.* 2000; Van Parijs e Vanderborgh 2013, 2017)².

L'articolo 4 della legge sul Rdc stabilisce che l'erogazione del beneficio è condizionata alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro da parte dei componenti del nucleo familiare maggiorenni, ovvero all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione socio-lavorativa. Oltre ai beneficiari della Pensione di cittadinanza, sono esclusi da tali obblighi i componenti dei nuclei beneficiari del Rdc che sono pensionati o di età almeno pari a 65 anni, nonché i componenti con disabilità (salvo loro espressa volontà di adesione a un percorso personalizzato). L'articolo 4 prevede che possano essere altresì esonerati dalla condizionalità i componenti: con carichi di cura (minore di tre anni o componente con disabilità grave o non autosufficienza a carico); lavoratori a basso reddito (reddito da lavoro inferiore a 8.000 euro per i dipendenti e a 4.800 euro per gli autonomi); frequentanti un corso di formazione o di studio. Il comma 5 dello stesso articolo, tra i componenti dei nuclei familiari beneficiari tenuti agli obblighi, individua inoltre alcune categorie – di particolare interesse ai fini dell'attivazione lavorativa – che devono essere convocate dai centri per l'impiego (Cpi) entro 30 giorni dal riconoscimento del beneficio, ai fini della stipula del Patto per il lavoro, quali: i) coloro che sono disoccupati da meno di due anni; ii) i beneficiari NASpl o di altro ammortizzatore sociale ovvero chi ne è stato fruito-

re da non più di un anno; iii) coloro che hanno sottoscritto negli ultimi due anni un patto di servizio attivo presso i Cpi; iv) coloro che non hanno sottoscritto un progetto personalizzato Rei; v) i giovani con età non superiore ai 29 anni.

Tutti coloro che non ricadono nelle categorie appena elencate sono invece soggetti alla convocazione presso i Servizi sociali dei Comuni competenti per il contrasto alla povertà, per la stipula del Patto per l'inclusione sociale.

Il Patto per il lavoro prevede, nello specifico, la necessità di accettare almeno una di tre offerte di lavoro definite 'congrue', a pena di decadenza dal beneficio. La congruità dell'offerta di lavoro viene definita sostanzialmente sulla base di tre principi: i) coerenza tra l'offerta di lavoro e le esperienze e competenze possedute; ii) distanza del luogo di lavoro dal domicilio e tempi di trasferimento mediante mezzi di trasporto pubblico; iii) durata dello stato di disoccupazione. Nello specifico l'articolo 4, comma 9, della legge sul Rdc definisce congrua un'offerta che riporta le caratteristiche seguenti: a) nei primi dodici mesi di fruizione del beneficio, un'offerta entro 100 km di distanza dalla residenza del beneficiario o comunque raggiungibile (nel limite temporale massimo di cento minuti) con i mezzi di trasporto pubblici, se si tratta di prima offerta, ovvero entro 250 km di distanza se si tratta di seconda offerta, ovvero ovunque collocata nel territorio italiano se si tratta di terza offerta; b) decorsi dodici mesi di fruizione del beneficio, un'offerta entro 250 km di distanza dalla residenza del beneficiario nel caso si tratti di prima o seconda offerta, ovvero, ovunque collocata nel territorio italiano se si tratta di terza offerta; c) in caso di rinnovo del beneficio, un'offerta ovunque sia collocata nel territorio italiano anche nel caso si tratti di prima offerta. Oltre a dichiararsi immediatamente disponibili al lavoro, i beneficiari sottoposti al Patto per il lavoro sono tenuti a registrarsi su un'apposita piattaforma digitale e svolgere ricerca attiva del lavoro. Con riferimento al Patto per l'inclusione sociale, invece, non si sa ancora molto nello specifico e si attendono per questo (e anche per altri dettagli del Patto per il lavoro) i

2 Per una descrizione del *reddito minimo di inserimento* e per una panoramica dei diversi aspetti caratterizzanti i due diversi approcci teorici della *gamma di interventi mirati e integrati* e del *reddito di cittadinanza* si rimanda a Brandolini *et al.* (2001).

decreti attuativi del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali³.

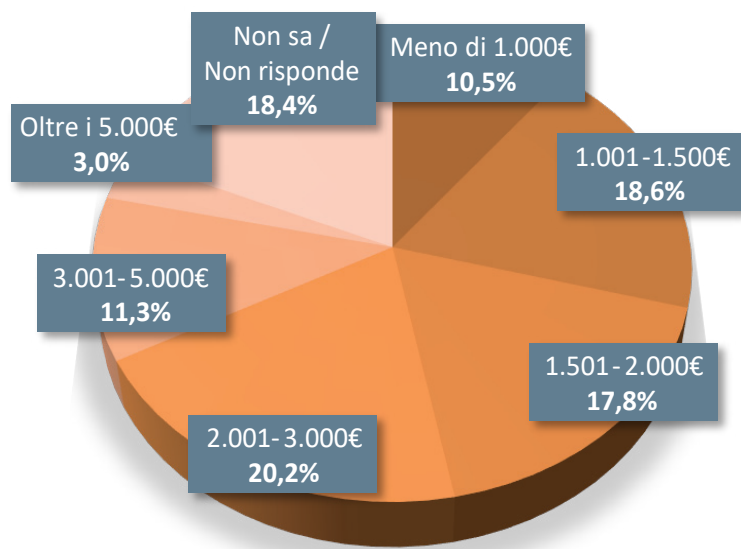
Risulta particolarmente importante, perciò, valutare la disponibilità al lavoro e al trasferimento per lavoro della platea di possibili beneficiari del Rdc, in generale, e del Patto per il lavoro, in particolare. A tal proposito, questo studio si avvale dei dati dell'indagine PLUS 2018 dell'Inapp, ultimata di recente, la quale conta su un campione di circa 45.000 individui in età lavorativa (18-74 anni) residenti in Italia nel 2018. Questa indagine ha il pregio di rilevare, tra coloro che si dichiarano in cerca di occupazione o inattivi diversi da pensionati e studenti, sia la disponibilità immediata al lavoro sia la disponibilità al trasferimento per lavoro. La disponibilità al trasferimento per ragioni lavorative viene declinata in stadi crescenti di disponibilità, dal trasferimento all'interno della stessa provincia a quello fuori dal territorio nazionale. In particolare, questo lavoro mira a produrre alcune evidenze su possibili criticità riguardanti l'attivazione lavorativa dei potenziali beneficiari del Rdc, e del connesso Patto per il lavoro, provando a identificare anche eventuali differenze territoriali.

3. Il campione di riferimento

L'accesso al Rdc è condizionato al rispetto di alcuni requisiti riguardanti il reddito e il patrimonio (mobiliare e immobiliare) del nucleo familiare. L'indagine PLUS 2018 non rileva informazioni dettagliate in merito, se non la fascia di reddito familiare complessivo mensile al netto di tasse e trattenute. I 45.000 individui intervistati nell'indagine si ripartiscono per fascia di reddito come illustrato in figura 1. Il 10,5% di questi dichiara di vivere in una famiglia con un reddito familiare netto complessivamente inferiore a 1.000 euro

al mese, la fascia di reddito più rappresentata è quella dell'intervallo 2.001-3.000 euro (20%), e soltanto il 3% degli individui ha un reddito familiare mensile superiore a 5.000 euro⁴. In mancanza di alternative migliori e considerate le soglie reddituali di accesso alla misura di contrasto alla povertà, si assume che la platea potenziale del Rdc coincida con coloro che hanno dichiarato un reddito familiare netto inferiore a 1.000 euro al mese (circa 4,6 milioni di individui in età lavorativa). Tale decisione potrebbe escludere dalla platea alcuni nuclei particolarmente numerosi che, pur soddisfacendo i requisiti reddituali di accesso, rientrano nella seconda e addirittura nella terza classe di reddito familiare mensile rappresentate nella figura 1. Tuttavia, in assenza di ulteriori informazioni o variabili di supporto, è lecito supporre che il numero degli individui erroneamente esclusi sia (almeno) compensato dal numero di

Figura 1
Individui per fascia di reddito familiare complessivo mensile al netto di tasse e trattenute. Val.%



Fonte: elaborazioni degli Autori su dati Inapp PLUS 2018

3 L'articolo 4, comma 11 e seguenti, prevede soltanto che coloro che vengono convocati dai Servizi sociali comunali siano sottoposti a una valutazione multidimensionale simile a quella già prevista dal Reddito di inclusione, dalla quale potrebbe emergere un bisogno semplice o complesso connesso ad aspetti socio-sanitari o alla situazione lavorativa. In questi ultimi casi, i servizi competenti potrebbero anche decidere di inviare comunque il nucleo familiare (o alcuni dei suoi componenti) ai Cpi.

4 Si segnala che una parte significativa del campione PLUS 2018 (18%) ha dichiarato di non sapere o non ha voluto dichiarare il proprio reddito familiare. All'interno di questa categoria potrebbero esservi sia famiglie in condizioni di disagio

coloro che, pur avendo un reddito familiare inferiore a 1.000 euro al mese, non dovrebbe aver diritto al Rdc (i cosiddetti 'falsi positivi').

Una platea di beneficiari così definita risulta però chiaramente più grande rispetto alle stime sul Rdc presentate nelle varie audizioni al Senato e alla Camera, secondo cui le famiglie coinvolte dovrebbero essere 1,2-1,7 milioni e gli individui 2,5-4 milioni (Baldini e Lusignoli 2019). Sebbene il presente studio non abbia lo scopo né l'ambizione di stimare in modo puntuale il numero degli aventi diritto al Rdc, al fine di adeguare il più possibile l'ordine di grandezza delle persone interessate dal Rdc a quello atteso in realtà, si è pertanto deciso di raffinare la platea potenziale delle politiche di attivazione previste dalla misura escludendo dall'analisi:

- i pensionati e gli over 65, considerato che il focus di questo studio è sull'attivazione lavorativa e che dovrebbero rappresentare una quota molto ridotta dei beneficiari;

- i lavoratori che hanno dichiarato un reddito netto da lavoro almeno pari a 1.000 euro al mese e che, dunque, hanno invero un reddito familiare netto non inferiore ai 1.000 euro al mese;
- coloro che dichiarano di poter far fronte con risorse proprie a una spesa improvvisa superiore a 800 euro, elemento che nella metodologia Eurostat di definizione della povertà indica in qualche modo un'assenza di deprivazione materiale.

Queste correzioni conducono infine a una platea di beneficiari potenziali e di interesse per questa analisi, stimata su PLUS 2018, di circa 2,75 milioni di individui⁵.

Sulla base della delineata platea di individui possibili beneficiari del Rdc, la tabella 1 riporta la distinzione tra coloro che sono esclusi dagli obblighi della condizionalità (circa 1,1 milioni) e coloro che, invece, ne sono soggetti (circa 1,7 milioni). Per gli individui esclu-

Tabella 1
Potenziali beneficiari del Rdc per causa di esclusione dagli obblighi della condizionalità e per Patto di attivazione

	Individui (v.a.)	% su totale	% su esclusi o soggetti alla condizionalità
Individui esclusi dagli obblighi	1.064.982	38,8	100,0
<i>di cui:</i>			
Permanentemente inabile al lavoro	48.297	1,8	4,6
Minore di tre anni a carico	186.694	6,8	17,5
Disabile grave o non autosufficiente a carico	192.086	7,0	18,0
Lavoratori	531.170	19,3	49,9
Frequentante corso di formazione o di studio	106.735	3,9	10,0
Individui soggetti ad obbligo di attivazione	1.680.771	61,2	100,0
<i>di cui:</i>			
Patto per il lavoro	601.463	21,9	35,8
Patto per l'inclusione sociale	1.079.308	39,3	64,2
Totale dei potenziali beneficiari del Rdc	2.745.753	100,0	

Fonte: elaborazioni degli Autori su dati Inapp PLUS 2018

economico, che forse non dichiarano per stigma, sia famiglie 'ricche', in genere restie a fornire informazioni sui propri redditi (D'Alessio e Neri 2015). Non a caso, da un confronto a cura degli Autori con la distribuzione del reddito familiare mensile che emerge dal campione IT-SILC 2016 (risultati disponibili su richiesta), si rileva proprio che il campione PLUS 2018 presenta una minore quota di famiglie 'povere' e soprattutto di nuclei con reddito superiore ai 3.000 euro al mese. Per semplicità si è qui deciso, comunque, di escludere dall'analisi le famiglie con reddito assente per non aggiungere ulteriori assunzioni.

5 Il dato di carattere familiare è utile per poter iniziare a delineare nel modo più preciso possibile la platea di beneficiari del Rdc. Ciò nonostante, l'unità di riferimento nell'indagine PLUS è l'individuo in età lavorativa e non l'intero nucleo

si dagli obblighi si fornisce anche l'ulteriore evidenza della causa di esclusione, da cui risulta che la figura più frequente tra gli esclusi è quella dei lavoratori a basso reddito (530.000)⁶.

Il 61,2% dei potenziali beneficiari dovrebbe dunque, nella fase di implementazione del Rdc, essere obbligato a sottoscrivere un piano di attivazione socio-lavorativa e, a seguito di questo, essere suddiviso in due percorsi distinti: il Patto per il lavoro, presso i Cpi; e il Patto per l'inclusione sociale, presso i Servizi sociali comunali. Le nostre stime mostrano che il 35,8% dei potenziali beneficiari con obblighi di attivazione dovrebbe essere convocato dai Cpi (ricadendo in almeno una delle cinque condizioni ricordate in precedenza ed espresse nell'articolo 4 comma 5 della legge sul Rdc), mentre il 64,2% dovrebbe essere preso in carico dai Servizi sociali. Sebbene l'ampiezza della platea potenziale dei beneficiari del Rdc sia diversa (e comunque difficilmente confrontabile), la ripartizione dei nuclei aventi diritto per esclusione dalla condizionalità e soprattutto per tipologia di presa in carico che emerge dalle stime di questo studio è simile a quanto riportato dall'Ufficio parlamentare di bilancio (2019) e Baldini *et al.* (2019).

Sempre da elaborazioni degli Autori sui dati dell'indagine Inapp PLUS 2018 si rileva, inoltre, che il 77% degli individui che dovrebbero seguire il Patto per il lavoro è costituito da disoccupati da meno di due anni, poco più di uno su quattro è beneficiario NASpl o di altro ammortizzatore sociale (o lo è stato nell'ultimo anno), e il 37% ha un'età compresa tra i 18 e i 29 anni⁷. Il numero di osservazioni campionarie per ciascuna categoria della popolazione di individui analizzata nel presente studio è riportato in Appendice (tabella A.1)⁸.

4. Disponibilità immediata al lavoro e al trasferimento

L'indagine Inapp PLUS 2018 offre la possibilità di verificare la disponibilità immediata al lavoro. Il testo della specifica domanda che viene rivolta agli intervistati e le possibili risposte sono di seguito riportati:

Lei sarebbe immediatamente (entro due settimane) disponibile a lavorare?

- Sì, per qualunque tipo di lavoro; - Sì, ma solo per un impiego soddisfacente; - No.

La valutazione di "soddisfacimento dell'impiego proposto" è lasciata alla soggettività dell'intervistato: l'intervistatore ha la facoltà di indicare all'intervistato la congruità del salario e la coerenza con le proprie capacità e competenze come possibili esempi sulla base dei quali motivare la propria soddisfazione.

La tabella 2 riporta i risultati per il totale del campione Inapp PLUS 2018, per la platea di possibili beneficiari coinvolti nei due Patti e per le sottocategorie confluenti nel Patto per il Lavoro. Nel complesso degli individui in cerca di occupazione e inattivi diversi da pensionati e studenti, censiti dall'indagine, il 43,8% non si dichiara immediatamente disponibile a lavorare. Le quote di indisponibilità tra i beneficiari del Rdc sono più basse – come è lecito attendere poiché si tratta di individui meno abbienti – ma rimangono significative. Tra coloro che dovrebbero essere coinvolti nel Patto per l'inclusione sociale più di un terzo (37%) dichiara indisponibilità immediata e un quarto si dichiara disponibile ma solo per un impiego soddisfacente; soltanto 414.000 individui circa (38% del totale) si dichiara disponibile per qualunque lavoro entro due settimane. Nel gruppo degli individui potenzialmente coinvolti nel Patto per il la-

familiare, rendendo qualsiasi confronto con altre stime su dati SILC o ISEE particolarmente complesso. Essendo però interessati a cogliere la disponibilità degli individui al (trasferimento per) lavoro, nel resto dell'analisi si farà comunque riferimento a dati con carattere individuale.

6 Per semplicità di analisi, si assume qui che vengano escluse dalla condizionalità tutte le categorie che *possono* essere esonerate dall'obbligo di adesione a un progetto personalizzato ai sensi dell'articolo 4 della legge del Rdc.

7 I dati non contengono informazioni relative agli individui che hanno sottoscritto un progetto personalizzato Rei o un patto di servizio attivo presso i centri per l'impiego negli ultimi due anni. Ciò che è noto, grazie a ulteriori elaborazioni su dati Inapp PLUS 2018, è che tra gli individui potenzialmente interessati dal Rdc soltanto il 9% ha dichiarato di essersi rivolto a un centro per l'impiego negli ultimi 30 giorni. Inoltre, in una scala da 0 (nessun utilizzo) a 10 (utilizzo intenso), solo il 19% dei 'soggetti target' della nuova misura nazionale di contrasto alla povertà ha affermato di utilizzare in modo intenso i centri per l'impiego nelle proprie ricerche di lavoro, mentre il 58% ha dato un punteggio da 5 in giù.

8 La ripartizione delle osservazioni totali per percorso di attivazione e per sottocategoria interessata dal Patto per il lavoro che viene illustrata nella tabella A.1 non coincide perfettamente con le percentuali mostrate in questa sezione, poiché quest'ultime tengono conto dei pesi campionari individuali.

Tabella 2
Disponibilità immediata al lavoro dei potenziali beneficiari del Rdc per percorso di attivazione. Val.%

Disponibilità immediata a lavorare	Totale campione PLUS 2018	Patto		Sottocategoria in Patto per il lavoro		
		Inclusione sociale	Lavoro	Disoccupati < 2 anni	Beneficiari Naspi o altro	Giovani 18-29 anni
Si, per qualunque tipo di lavoro	27,5	38,3	54,7	52,8	54,0	59,6
Si, ma solo per un impiego soddisfacente	28,7	24,8	31,5	34,6	33,7	31,0
No	43,8	36,9	13,8	12,6	12,3	9,4
Totale (v.a.)	12.085.847	1.079.308	601.463	462.045	164.386	224.025

Fonte: elaborazioni degli Autori su dati Inapp PLUS 2018

voro le percentuali appaiono più incoraggianti, ma comunque non trascurabili: il 14% (circa 83.000 individui) non si dichiara disponibile nell'immediato, un terzo riporta disponibilità solo per un lavoro soddisfacente, mentre poco più della metà (55%) è immediatamente disponibile per ogni tipo di lavoro. Tra le tipologie di individui previste per il Patto per il lavoro le percentuali risultano piuttosto simili, benché alcune peculiarità emergano. In primo luogo, i giovani offrono la maggiore disponibilità immediata (60%) per qualunque tipo di lavoro, riflettendo le gravi difficoltà che incontra questa categoria della popolazione nell'inserimento nel mercato del lavoro. In secondo luogo, i disoccupati da meno di due anni sono quelli che riportano la quota più elevata di risposte negative (12,6%), prospettandosi quindi come la tipologia di individui sulla cui immediata disponibilità è più difficile contare.

Come ricordato in precedenza, l'indagine PLUS 2018 permette di verificare anche la disponibilità degli individui al trasferimento per motivi lavorativi. Il testo della domanda e le sue possibili risposte vengono qui di seguito riportate puntualmente:

Per accettare un lavoro, sarebbe disponibile a trasferirsi? (Se sì) fino a dove?

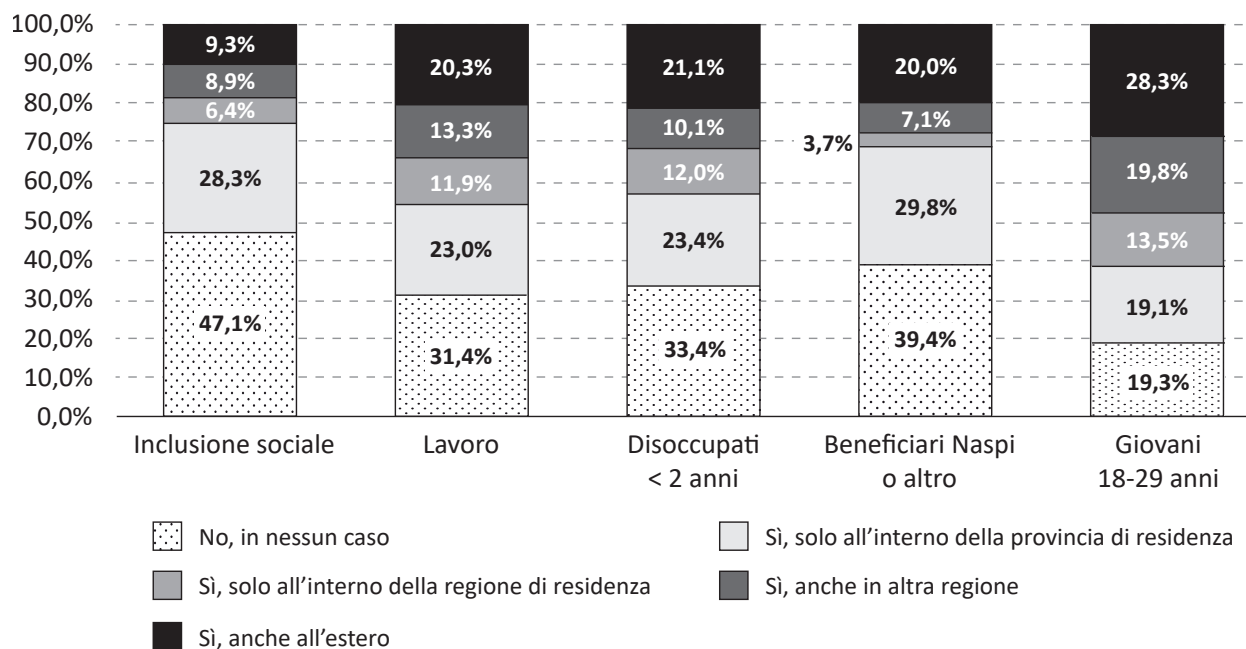
- Sì, solo all'interno della mia provincia di residenza attuale; - Sì, solo all'interno della mia regione di residenza attuale; - Sì, anche in un'altra regione rispetto a quella di residenza attuale, ma comunque in Italia; - Sì, anche all'estero; - No, in nessun caso.

La figura 2 riporta la distribuzione delle risposte per il totale degli individui in cerca di occupazione

e inattivi diversi da pensionati e studenti all'interno del campione PLUS 2018, per i due Patti di attivazione e per le sottocategorie confluenti nel Patto per il lavoro. Nel complesso, degli individui inoccupati nel campione Inapp PLUS, il 64,3% non si dichiara disponibile al trasferimento. In relazione al Patto per l'inclusione, quasi la metà degli individui (circa 508.000 unità) fornisce una risposta negativa al trasferimento; meno frequente rispetto al totale degli inoccupati – probabilmente per via delle peggiori condizioni economiche familiari – ma comunque di più rispetto ai soggetti potenzialmente interessati dal Patto per il lavoro. Il 52,9% degli individui potenzialmente coinvolti nel Patto per l'inclusione che si dichiara disponibile al trasferimento si ripartisce come segue: il 28,3% si trasferirebbe, ma all'interno della provincia di residenza; il 6,4% rimarrebbe all'interno della regione di residenza; l'8,8% si trasferirebbe anche in un'altra regione italiana; e il 9,3% anche all'estero.

Il dato probabilmente più preoccupante riguarda la quota di coloro che non si trasferirebbero in alcun caso, tra gli individui potenzialmente coinvolti nel Patto per il lavoro: quasi un terzo (circa 189.000 individui), la quota più alta tra le possibili risposte al quesito. Solamente il 23% si dichiara disponibile al trasferimento ma all'interno della provincia e una quota ancora più bassa (12%) dichiara disponibilità solo all'interno della regione. Il 13% si dichiara disponibile al trasferimento su tutto il territorio nazionale e un quinto dichiara si trasferirebbe perfino all'estero pur di lavorare. Passando, poi, alle categorie interne

Figura 2
Disponibilità al trasferimento tra i potenziali beneficiari del Rdc che sono immediatamente disponibili a lavorare per percorso di attivazione. Val.%



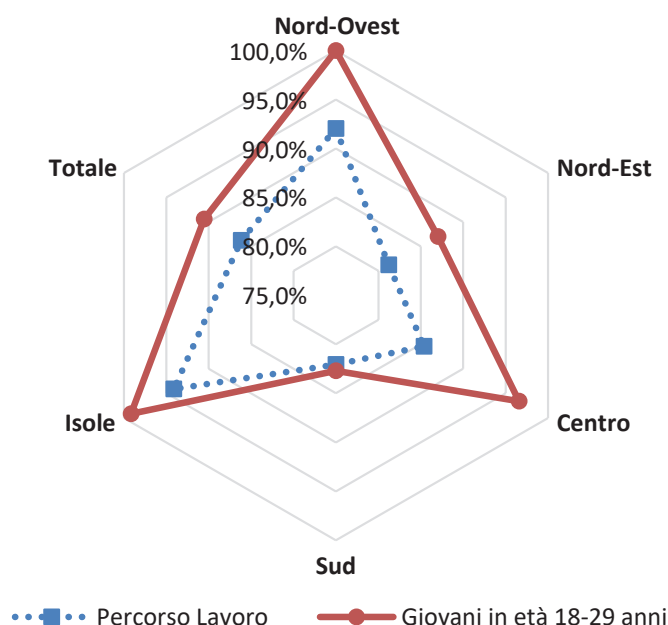
Fonte: elaborazioni degli Autori su dati Inapp PLUS 2018

al Patto per il lavoro, le percentuali degli individui che non si trasferirebbero in alcun caso risultano più alte – e quindi più problematiche in termini di policy di attivazione lavorativa – tra i beneficiari NASpI (39%) e tra i disoccupati da meno di due anni (33%). Tra i giovani in età 18-29, solo un quinto non si rende disponibile al trasferimento. Gli individui disposti al trasferimento in tutto il territorio nazionale (ed eventualmente anche all'estero) sono pari solamente al 31% tra i disoccupati da meno di due anni, al 27% tra i beneficiari NASpI e al 48% tra i giovani 18-29 anni. Queste stime risultano in linea con i dati riportati da Eurostat (2018) secondo cui in Italia nel 2016, il 40% dei giovani disoccupati nella fascia d'età 20-34 anni era disponibile al trasferimento, a fronte di una media dell'UE-28 del 50%. Di questi, secondo Eurostat, la metà si sarebbe spostato ma rimanendo in Italia, il 18% sarebbe andato in un altro Paese UE pur di lavorare e il 32% si sarebbe trasferito fuori dall'UE⁹.

La base dati a disposizione consente anche di sviluppare l'analisi distinguendo per macroarea geografica. Secondo le stime del presente studio, i 601.000 potenziali beneficiari che dovrebbero essere coinvolti nel Patto per il lavoro si ripartiscono per il 20% nel Nord Italia (54.000 e 66.000 unità rispettivamente per Nord-Ovest e Nord-Est), per il 13% nel Centro (75.000 unità) e per il 67% nel Mezzogiorno del Paese (260.000 e 146.000 unità rispettivamente per Sud e Isole). Con esclusivo riferimento a coloro che verranno potenzialmente presi in carico dai Cpi, ovvero i più 'impiegabili' tra i beneficiari della nuova misura di reddito minimo, la figura 3 mostra che il tasso di disponibilità immediata più alto si riscontra nelle Isole (94%) e nel Nord-Ovest (92%), mentre decisamente più bassi risultano i valori del Centro (85%), del Sud (82%) e del Nord-Est (81%). Tra i giovani 18-29 anni da coinvolgere potenzialmente nel Patto per il lavoro, la totalità di quelli residenti nel Nord-Ovest e quasi tutti

9 Spostando, invece, il focus dalle intenzioni a ciò che si fa realmente, e quindi spostando l'attenzione dai disoccupati agli occupati, il nostro Paese mostra il livello di immobilità più alta in Europa. In Italia, infatti, emerge la più bassa percentuale (2%) di giovani occupati fra 20 e 34 anni che hanno cambiato residenza, almeno per un anno, per aver cambiato il posto di lavoro. Il 98% non si è mosso dal posto occupato e solamente l'1% si è spostato all'interno del Paese.

Figura 3
Disponibilità immediata al lavoro dei potenziali beneficiari del Rdc per macroarea geografica: individui potenzialmente coinvolti nel Patto per il lavoro e, tra questi, i giovani 18-29 anni



Fonte: elaborazioni degli Autori su dati Inapp PLUS 2018

i residenti nelle Isole (99%) si dichiarano immediatamente disponibili¹⁰. Il tasso di disponibilità immediata più bassa risulta, in questo caso, tra i residenti nel Sud (83%).

La tabella 3 riporta la disponibilità al trasferimento divisa per componente *vicino* (al massimo all'interno della regione di residenza) e *lontano* (ovunque nel territorio nazionale e perfino all'estero) per macro-area geografica. Al fine di fornire una possibile implicazione di policy per il Rdc, si assume qui che un individuo che si dichiara disponibile a trasferirsi all'estero pur di lavorare, sia disponibile a farlo anche in tutto il territorio nazionale. In altre parole, si ipotizza qui che non ci sia una preferenza esplicita per l'estero piuttosto che per rimanere a lavorare in Italia.

Tra gli individui potenzialmente attivabili nel Patto per il lavoro, solo

Tabella 3
Disponibilità al trasferimento per lavoro dei potenziali beneficiari da coinvolgere nel Patto per il lavoro: distinzione per macroarea di residenza. Val. %

Macroarea di residenza	Patto per il lavoro			Giovani in età 18-29 anni		
	Disponibile al trasferimento 'vicino'	Disponibile al trasferimento 'lontano'	Disponibile al trasferimento Totale	Disponibile al trasferimento 'vicino'	Disponibile al trasferimento 'lontano'	Disponibile al trasferimento Totale
Nord-Ovest	21,0	19,8	40,8	2,1	8,3	10,4
Nord-Est	29,5	21,9	51,5	31,2	39,1	70,3
Centro	45,0	24,2	69,2	28,5	44,7	73,2
Sud	30,0	42,1	72,0	23,8	60,5	84,3
Isole	40,8	35,2	76,0	45,3	45,3	90,6
Totale	33,8	33,6	67,3	30,8	48,9	79,7

Note: trasferimento 'vicino' significa disponibile a trasferirsi all'interno della regione di residenza. Trasferimento 'lontano' significa disponibile a trasferirsi ovunque nel territorio nazionale e perfino all'estero.

Fonte: elaborazioni degli Autori su dati Inapp PLUS 2018

¹⁰ Si segnala che in questo approfondimento sui giovani potenzialmente beneficiari del Rdc e interessati dal Patto per il lavoro, le evidenze riguardanti le macroaree del Nord-Ovest, Nord-Est e Centro potrebbero non essere attendibili a causa della scarsa numerosità del campione dei singoli strati (meno di 20 osservazioni). Lo stesso vale per le stime mostrate nella parte destra della tabella 3. Per ulteriori dettagli, si rimanda all'Appendice del presente elaborato (tabella A.1).

il 19% dei residenti nel Nord-Ovest sarebbe disponibile a trasferirsi all'interno della regione di residenza e una quota simile sarebbe disponibile ad andare ovunque in Italia e anche all'estero. I residenti nel Centro e nel Sud manifestano la maggiore disponibilità al trasferimento *vicino* e *lontano* rispettivamente. È interessante notare che i residenti nel Sud sono gli unici – se non si considera il Nord-Ovest – a risultare più propensi a lasciare la propria regione. Nel complesso le stime qui presentate riportano che tra gli individui potenzialmente attivabili nel Patto per il lavoro, la disponibilità al trasferimento maggiore è mostrata dai residenti nelle Isole (79%), mentre ben il 60% dei residenti nel Nord-Ovest non si mostra disponibile al trasferimento. Per la categoria dei giovani in età 18-29, è singolare osservare che quelli residenti nel Nord-Ovest, sebbene tutti disponibili a lavorare immediatamente (vedi figura 3), sarebbero disponibili al trasferimento solo nel

12% dei casi. Tale risultato con tutta probabilità è guidato dalla loro fiducia di riuscire a trovare lavoro vicino casa; fiducia che invece si dimostra largamente inferiore tra i coetanei residenti nel Mezzogiorno d'Italia. Le stime di questo studio rivelano infatti che i giovani meridionali, probabilmente consapevoli della difficoltà di trovare lavoro e di trovarlo nelle immediate vicinanze, mostrano la maggiore propensione al trasferimento: 90% per i giovani residenti nelle Isole, 85% per i giovani residenti al Sud. Nella maggior parte delle aree, i giovani, in caso di necessità, preferiscono un trasferimento *lontano* rispetto a rimanere nella stessa provincia o regione di residenza.

Andando più a fondo con l'articolazione territoriale, e consapevoli che il dettaglio regionale e addirittura provinciale potrebbe inficiare l'attendibilità delle stime¹¹, in considerazione dell'esiguo numero di osservazioni (si veda la tabella A.1), la tabella 4 ripor-

Tabella 4
Disponibilità immediata al lavoro e al trasferimento dei potenziali beneficiari da coinvolgere nel Patto per il lavoro: distinzione per regione e provincia di residenza. Val.%

Regione o provincia di residenza	Patto per il lavoro			
	Disponibilità immediata al lavoro	Disponibile al trasferimento 'vicino'	Disponibile al trasferimento 'lontano'	Disponibile al trasferimento Totale
Campania	84,9	31,2	44,7	75,9
Sicilia	93,4	41,9	40,0	81,9
Lazio	94,9	46,4	25,2	71,6
Puglia	83,4	33,2	41,8	75,0
Lombardia	91,2	16,6	25,1	41,7
Prov. Napoli	100,0	20,3	65,6	85,9
Prov. Roma	93,8	58,1	15,3	73,4
Prov. Milano	80,5	6,2	26,4	32,6
Totale	86,0	33,8	33,6	67,3

Note: trasferimento 'vicino' significa disponibile a trasferirsi all'interno della regione di residenza. Trasferimento 'lontano' significa disponibile a trasferirsi ovunque nel territorio nazionale e perfino all'estero.

Fonte: elaborazioni degli Autori su dati Inapp PLUS 2018

11 Si ricorda che i pesi campionari di PLUS consentono di ottenere stime statisticamente significative a livello territoriale fino al livello regionale. Il modello di campionamento è infatti stratificato sulla popolazione italiana, riportando pesi campionari analoghi a quelli della Rilevazione Forza Lavoro dell'Istat. Gli strati dell'indagine sono definiti, cioè, per Regione (20 Regioni amministrative), tipo di città (metropolitano/non metropolitano), età (cinque classi), sesso e stato di occupazione dell'individuo (occupato, disoccupato, studente, pensionato, altro inattivo/casalingo). È evidente, perciò che se le stime regionali sono da considerarsi statisticamente significative, quelle provinciali potrebbero soffrire di distorsione.

ta il dettaglio regionale per le cinque regioni (in ordine Campania, Sicilia, Lazio, Puglia e Lombardia) e due province (Napoli e Roma), che ad aprile 2019 riportano il più alto numero di domande di Rdc¹². Alle due province citate si aggiunge quella di Milano in quanto seconda provincia più popolosa d'Italia, così da avere il dettaglio delle tre province italiane più popolose e poter cogliere eventuali ulteriori differenze territoriali tra Mezzogiorno e Centro-Nord Italia.

Fra le regioni, la Puglia (83%) e la Campania (84%) mostrano le minori disponibilità immediate al lavoro. In relazione alla disponibilità a trasferirsi, i residenti in Lombardia – una volta ancora probabilmente per l'eventuale maggiore facilità di trovare lavoro vicino casa – evidenziano la minore propensione al trasferimento *vicino* (18%), a quello *lontano* (25%) e al trasferimento in generale (43%). Da ciò deriva che circa il 60% dei residenti in Lombardia, così come un quarto degli intervistati in Campania, Lazio e Puglia e il 15% di quelli residenti in Sicilia non sono disponibili a spostarsi per motivi lavorativi. Tra le province, solo Napoli garantisce la totale disponibilità immediata al lavoro, oltre a registrare la più alta disponibilità al trasferimento in generale (85%). Al contrario, il 15% dei milanesi non si dichiara disponibile immediatamente a lavorare. È significativo comunque che i napoletani preferiscano, in caso di necessità di trasferimento per lavoro, spostarsi fuori dalla Campania (63%) piuttosto che all'interno della propria regione (22%). Roma mostra infine la quota maggiore di individui che, in caso di trasferimento, preferirebbero rimanere all'interno della propria regione (61%), mentre rimane problematico il dato per Milano, che riporta il valore più alto di indisponibili allo spostamento (64%).

5. Discussione e conclusioni

Il Reddito di cittadinanza è stato di recente approvato in via ufficiale e le prime domande sono già state sottoposte attraverso i canali attivati. Questa misura ha il duplice compito di ridurre la povertà in Italia e favorire il reinserimento lavorativo degli individui che, al momento, ne sono esclusi. Il dibattito di policy volto alla valutazione *evidence-based* della misura si è concentrato finora sulla prima funzione, esaminando es-

senzialmente la possibile dimensione della platea di beneficiari sulla base di studi micro-fondati, ovvero sul *targeting* dei poveri e i potenziali effetti sui livelli di povertà e disuguaglianza del reddito in Italia.

Questo lavoro, invece, prende in esame il secondo compito della misura, non meno rilevante del primo e ancora assente nel dibattito pubblico: una volta selezionati i beneficiari, questi devono essere coinvolti in un processo di avviamento al lavoro, proponendo loro una serie di offerte di lavoro 'congrue' sulla base delle competenze richieste, del salario e soprattutto della distanza dal luogo di residenza. Tutto questo percorso presuppone, perciò, la disponibilità immediata al lavoro e soprattutto al trasferimento degli individui.

Usando i dati della rilevazione Inapp PLUS per il 2018, questo studio mostra che, tra i potenziali beneficiari del Rdc che dovrebbero essere inseriti nel Patto per il lavoro tale disponibilità è tutt'altro che scontata. Il 14% (circa 83.000 individui) dichiara indisponibilità nell'immediato e circa un terzo riporta disponibilità, ma solo per un lavoro soddisfacente. Le problematiche maggiori sorgono, a parere di chi scrive, nel caso in cui l'offerta di lavoro 'congrua' richieda il trasferimento dell'individuo. Infatti, un terzo di coloro che dovrebbero essere indirizzati al Patto per il lavoro (circa 189.000 individui) dichiara che non si trasferirebbe in nessun caso, un altro terzo sarebbe disponibile ma a un trasferimento *vicino* (all'interno della regione di residenza) e soltanto il restante terzo accetterebbe un trasferimento *lontano* (ovunque nel territorio nazionale) per motivi lavorativi. Passando, poi, alle categorie interne al Patto per il lavoro, le quote degli individui che non si trasferirebbero in alcun caso risultano addirittura più alte tra i disoccupati da meno di due anni e tra i beneficiari NASpl.

La scomposizione territoriale mostra che i meridionali hanno tendenzialmente una maggiore disponibilità al trasferimento rispetto agli individui residenti nel Centro-Nord Italia, così come i giovani tra i 18 e i 29 anni lo sono di più rispetto agli over 30. Tra le macroaree, è il Nord-Ovest quella a riportare complessivamente la minore propensione al trasferimento per lavoro, se si considera che il 60% dei residenti non si sposterebbe in alcun caso. Tra le regioni, circa

12 Si veda in proposito il comunicato del MLPS dell'8 aprile 2019. Link: <https://www.lavoro.gov.it/stampa-e-media/Comunicati/Pagine/Reddito-di-cittadinanza-i-dati-delle-domande-caricate-dall-INPS.aspx>.

un quarto dei residenti in Campania, la regione che fa registrare il numero di domande più alto del Rdc ad aprile 2019, non si sposterebbe in alcun caso. Percentuali simili si rilevano per Lazio, Puglia e Sicilia (rispettivamente 27%, 24% e 14% circa), mentre questo valore arriva addirittura al 57% tra i residenti in Lombardia.

In questo lavoro è stata richiamata l'attenzione sul fatto che ai fini della valutazione dell'efficacia del Rdc occorra considerare non solo le problematiche inerenti alla componente *passiva* della misura – come detto già richiamate ed esaminate nel dibattito corrente – ma anche quelle legate alla componente *attiva*. Il Rdc, infatti, per come è concepito, è finalizzato all'inserimento lavorativo degli individui più svantaggiati e quindi alla conduzione delle famiglie fuori dalla propria situazione di dipendenza dalla misura. E proprio in relazione alla componente attiva del Rdc, il lavoro dimostra che i soggetti attuatori della misura, l'Anpal, i Cpi, ma anche i 3.000 navigator – assunti di recente con il compito di seguire i beneficiari del Rdc nella ricerca di una nuova occupazione e di controllare che tutte le attività proposte siano svolte nei modi e nei tempi stabiliti – si troveranno di fronte a una duplice problematica. Da un lato è necessario ridurre la distanza tra domanda e offerta di lavoro, facilitare l'incontro tra i lavoratori e le imprese e minimizzare l'impatto del *mismatch* lavorativo, frizionale e strutturale che da sempre caratterizza il nostro Paese¹³. Dall'altro, non si può non tenere conto del fatto che l'incontro tra chi offre e chi cerca lavoro, specie in un Paese dualistico come il nostro, è ostacolato dalla lontananza tra i due soggetti e richiede, il più del-

le volte, la disponibilità dell'individuo a trasferirsi per lavoro, anche lontano dal luogo di residenza. Proprio su questo punto questo studio, sulla base dei dati più recenti del mercato del lavoro italiano, dimostra che esiste una quota per nulla trascurabile di individui che non sono disponibili a (trasferirsi per) lavorare. Del resto, preoccupazioni in merito all'effetto disincentivante all'offerta di lavoro per misure del genere erano state già espresse in passato e in particolare da Addabbo e Baldini (1999), Berliri e Parisi (2003), Colombino (2006) per l'Italia e da Moffit (2004) per gli USA. Inoltre, in relazione al *reddito minimo di inserimento* è stata dimostrata una sostanziale inefficacia del programma della misura nel condurre le famiglie coinvolte fuori dalla condizione di dipendenza (Gragnolia e Bolzoni 2016).

In conclusione, è auspicabile, nonché ragionevole, pensare che la disponibilità immediata al lavoro e la disponibilità al trasferimento per motivi lavorativi potranno risultare nella realtà più alte rispetto alle stime proposte in questo lavoro. Sebbene si sia parlato diffusamente di Rdc già nel corso del 2018, infatti, le interviste dell'indagine Inapp PLUS sono state svolte in un contesto di assenza della misura in esame. Inoltre, è possibile che la disponibilità degli individui aumenti ulteriormente nel momento in cui si diventa a tutti gli effetti beneficiari, ovvero quando la decisione di non trasferirsi può determinare la perdita del beneficio economico corrisposto dal Rdc. I risultati delle stime qui presentate fanno luce su ulteriori problematiche nazionali di cui ancora non si discute, ma che i decisori politici dovranno affrontare presto, quando diverranno di stretta attualità.

13 Un'analisi dettagliata di cause ed effetti del fenomeno del *mismatch* e delle ripercussioni in termini di rischio di disoccupazione con dati Inapp PLUS 2018 è presentata in Esposito e Scicchitano (2019). In merito alla diffusione del *mismatch* in Italia si rimanda anche a Caroleo e Pastore (2018), Aina e Pastore (2012) e Gaeta *et al.* (2017).

Appendice

Tabella A.1
Numero osservazioni campionarie per gruppo di individui in esame

Area di residenza	Patto			Sottocategoria in Patto per il lavoro		
	Inclusione sociale	Lavoro	Totale	Disoccupati < 2 anni	Beneficiari Naspi o altro	Giovani 18-29 anni
Nord-Ovest	108	62	170	58	20	8
Nord-Est	69	56	125	50	24	9
Centro	137	83	220	67	29	18
Sud	386	226	612	182	64	62
Isole	178	92	270	72	26	33
Campania	191	107	298	-	-	-
Sicilia	136	71	207	-	-	-
Lazio	74	42	116	-	-	-
Puglia	75	42	117	-	-	-
Lombardia	54	39	93	-	-	-
Prov. Napoli	126	58	184	-	-	-
Prov. Roma	46	26	72	-	-	-
Prov. Milano	17	19	36	-	-	-
Totale	878	519	1397	429	163	130

Nota: le sottocategorie di individui interessati dal Patto per il lavoro non sommano al totale riportato nella colonna 'Lavoro', poiché gli individui possono rientrare in più di una categoria allo stesso tempo (es.: disoccupato e giovane).

Fonte: elaborazioni degli Autori su dati Inapp PLUS 2018

Bibliografia

- Addabbo T., Baldini M. (1999), Il lavoro non pagato e le politiche: un'applicazione al reddito minimo di inserimento, in A. Picchio (a cura di), *Lavoro non pagato e condizioni di vita*, Roma, CNEL, cap.9
- Aina C., Pastore F. (2012), *Delayed Graduation and Overeducation. A Test of the Human Capital Model versus the Screening Hypothesis*, IZA Discussion Paper n.6413, Bonn, IZA
- Albanese A., Picchio M. (2019), Più licenziamenti col Reddito di cittadinanza?, *Lavoce.info*, 26/03/2019 <<https://bit.ly/2W9IEHi>>
- Atkinson A.B. (1995), *Incomes and the Welfare State. Essays on Britain and Europe*, Cambridge, Cambridge University Press
- Atkinson A.B. (1998), *Public Economics in Action. The Basic Income/Flat Tax Proposal*, Oxford, Clarendon Press
- Baldini M., Busilacchi G., Gallo G. (2018), Da politiche di reddito minimo a sistemi integrati nel contrasto alla povertà? Un'analisi di dieci paesi europei, *Rivista italiana delle politiche sociali*, n.2, pp.189-212
- Baldini M., Lusignoli L. (2019), Reddito di cittadinanza: a chi va e dove, *Lavoce.info*, 08/02/2019 <<https://bit.ly/2loV06E>>
- Berliri C., Parisi V. (2003), Poverty targeting e impatto redistributivo del reddito minimo di inserimento, *Studi Economici*, n.81, pp.113-132
- Brandolini A., Granaglia E., Scicchitano S. (2001), Diritti di cittadinanza: l'assistenza sociale, in Barca L., Franzini M. (a cura di), *La cittadinanza difficile. Diritti e Welfare*, Firenze, Il Ponte Editore, pp.205-225
- Caroleo F.E., Pastore F. (2018), Overeducation at a Glance. Determinants and Wage Effects of the Educational Mismatch Based on AlmaLaurea Data, *Social Indicators Research*, n.137, pp.999-1032
- Colombino U. (2006), Riforma dell'IRPEF e Reddito Minimo Garantito, *presentato alla conferenza Famiglie in Cerca di un Welfare*, Torino, Collegio Carlo Alberto, 28 novembre
- D'Alessio G., Neri A. (2015), *Income and wealth sample estimates consistent with macro aggregates: some experiments*, Occasional Papers, n.272, Roma, Banca d'Italia
- De Nicola F. (2019), Il Reddito di cittadinanza all'italiana: migliorabile ma utile, *Menabò di Etica ed Economia*, 16/02/2019 <<https://bit.ly/2w69MHm>>
- Esposito P., Scicchitano S. (2019), Skill mismatch, routine bias technical change and unemployment: evidence from Italy, *presentato alla 34a Conferenza Nazionale dell'Associazione Italiana Economisti del Lavoro (AIEL)* <<https://bit.ly/2m6P0FM>>
- Eurostat (2018), Half of unemployed young people in the EU ready to relocate for a job. Young people on the labour market in 2016, *Eurostat News*, release 51/2018 <<https://bit.ly/2kNxcPW>>
- Gaeta G.L., Lavadera G.L., Pastore F. (2017), Much Ado about Nothing? The Wage Penalty of Holding a PhD Degree but Not a PhD Job Position, *Skill Mismatch in Labor Markets*, n.45, pp.243-277
- Gallo G., Sacchi S. (2019), *Beneficiari e spesa del Reddito di cittadinanza: Una stima della misura finale*, Inapp Policy Brief n.11, Roma, Inapp
- Garnero A., Salvatori A. (2019), Salari bassi anche col Reddito di cittadinanza, *Lavoce.info*, 12/02/2019 <<https://bit.ly/2tgWoyH>>
- Granaglia E., Bolzoni M. (2016), *Il reddito di base*, Roma, Ediesse
- Moffit R.A. (2004), The idea of a negative income tax. Past, present, and future?, *Focus*, n.23, pp.1-4
- OCSE (2019), *OECD Economic Surveys. ITALY*, Paris, OCSE
- Toso S. (2016), *Reddito di cittadinanza. O reddito minimo?*, Bologna, Il Mulino
- Ufficio Parlamentare di Bilancio (2019), *I percorsi del Reddito di cittadinanza: un aggiornamento*, Flash n. 1/4 aprile 2019, Roma, Ufficio Parlamentare di Bilancio <<https://bit.ly/2kNjEW5>>
- Van Parijs P. (1995), *Real Freedom for All. What (If Anything) Can Justify Capitalism?*, Oxford, Oxford University Press
- Van Parijs P. (2001), A Basic income for all, in Cohen J., Rogers J. (eds), *What's Wrong with a Free Lunch?*, Boston, Beacon Press, pp.3-26
- Van Parijs P., Jacquet L., Salinas C.C. (2000), Basic Income and its Cognates, in Groot L., van der Veen R. (eds.), *Basic Income on the Agenda. Policy Objectives and Political Chances*, Amsterdam, Amsterdam University Press, pp.53-84
- Van Parijs P., Vanderborght Y. (2013), *Il reddito minimo universale*, Milano, Università Bocconi Editore
- Van Parijs P., Vanderborght Y. (2017), *Il reddito di base. Una proposta radicale*, Bologna, Il Mulino

Giovanni Gallo

gi.gallo.ext@inapp.org

Assegnista di ricerca presso l'Inapp. Ha ottenuto il titolo di PhD presso la Fondazione Marco Biagi, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia ed è stato *visiting scholar* alla Tilburg University e al LISER. È membro del Centro analisi politiche pubbliche (CAPP) e collabora con la Fondazione Ermanno Gorrieri per gli studi sociali di Modena. Si occupa in particolare di valutazione delle politiche pubbliche, povertà e disuguaglianza.

Sergio Scicchitano

s.scicchitano@inapp.org

Primo ricercatore in economia applicata presso l'Inapp. Ha conseguito l'abilitazione scientifica nazionale a professore associato in Politica economica. In precedenza è stato Visiting Lecturer presso la School of Economics and Finance della Queen Mary University of London. Ha ottenuto il dottorato di ricerca in Economia politica presso il Dipartimento di Economia e Diritto dell'Università degli Studi di Roma "La Sapienza". Tra le sue pubblicazioni più recenti: *More insecure and less paid? The effect of perceived job insecurity on wage distribution* (con Marco Biagetti e Antonio Chirumbolo, in corso di pubblicazione in *Applied Economics* 2019); *The effect of immigration on unemployment in Europe: Does the core-periphery dualism matter?* (con Piero Esposito e Stefan Collignon, in *Economic Modelling* 2019).

Innovazione e distribuzione del lavoro nelle imprese italiane

Valeria Cirillo

INAPP

Michele Raitano

Sapienza Università di Roma

Andrea Ricci

INAPP

In questo studio si indaga se l'introduzione di innovazioni di prodotto e di processo si associa a un cambiamento nell'organizzazione del lavoro all'interno dell'impresa. A tal fine si utilizza un dataset originale che unisce le informazioni della Rilevazione Imprese e Lavoro dell'Inapp per gli anni 2010 e 2015 con i dati amministrativi delle Comunicazioni Obbligatorie e le informazioni degli archivi ASIA (Archivio statistico delle imprese attive) e ASIA-Occupazione. I risultati evidenziano che le imprese che introducono innovazioni di prodotto presentano un modello organizzativo del lavoro all'interno dell'impresa che favorisce relazioni lavorative più stabili e di lungo periodo.

In this paper we study to what extent the introduction of product and process innovations leads to major changes for in-house work organization. To this aim, we use an original dataset that combines the information from Rilevazione Imprese e Lavoro run by Inapp in 2010 and 2015 with administrative data and firm-level information from the ASIA archive. The results show that companies introducing product innovations offer an organizational model that favours stable and long-term working relationships.

DOI: 10.1485/SINAPPSI_2019/1-2_561

Citazione

Cirillo V., Raitano M., Ricci A. (2019), Innovazione e distribuzione del lavoro nelle imprese italiane, *Sinapsi*, IX, n.1-2, pp.37-53

Parole chiave

Dati Employer-Employee
Mercati interni del lavoro
Innovazioni

Key words

Employer-Employee Data
Internal labour markets
Innovations

1. Introduzione

Negli ultimi anni la disuguaglianza salariale è aumentata in Italia in modo rilevante e questa crescita è stata accompagnata da un aumento della dispersione delle retribuzioni annuali sia fra imprese – differenze fra salari medi di impresa (*between firms inequality*) – che all'interno di queste (*within firms inequality*). Fra le determinanti della dispersione salariale vi è la maggior diffusione di forme contrattuali atipiche che aumenta l'eterogeneità fra lavoratori e allarga i divari fra chi lavora l'intero anno e chi sperimenta periodi lavorativi intermittenti. In particolare, a partire dal 2009 le

retribuzioni lorde medie annuali sono cadute notevolmente, e tale andamento è da ricondursi in larga parte all'aumento del grado di frammentarietà delle relazioni lavorative; ovvero, è aumentato il numero di lavoratori che non riesce a percepire un salario per un intero anno. Come evidenziato da Bloise *et al.* (2018), all'interno del lavoro dipendente privato a partire dal 2004 – con una breve inversione di tendenza nel periodo 2012-2014 – in Italia si assiste a una riduzione della media delle settimane lavorate e a un incremento della dispersione di queste ultime, ovvero a una divaricazione fra individui che lavorano molto e altri con

periodi di lavoro intermittenti. Tali dinamiche hanno riportato al centro del dibattito l'importanza che l'intensità di lavoro – in termini di giornate lavorate – e la sua dispersione assumono nello spiegare la disuguaglianza salariale, inclusa quella fra imprese e all'interno della stessa impresa.

In questo studio ci si sofferma sulle imprese e ci si propone di analizzare cosa accade al loro interno in termini di distribuzione della quantità di lavoro. In particolare, si persegue l'obiettivo di analizzare se sussiste una relazione fra l'introduzione di innovazioni di prodotto e di processo e una più o meno equa ripartizione del lavoro all'interno dell'impresa. Con il presente studio si intende dunque valutare l'esistenza di una relazione fra *pattern* di innovazione tecnologica delle imprese – sia di prodotto che di processo – e intensità e dispersione delle giornate lavorate dentro l'impresa.

La maggior parte della letteratura si è soffermata ad analizzare la relazione fra introduzione di innovazioni e disuguaglianza salariale – sia fra imprese che all'interno della stessa impresa – senza specificare però quanta dell'accresciuta disuguaglianza sia legata a una maggiore dispersione nella quantità di lavoro. Questo contributo si propone di colmare tale gap.

L'analisi si sviluppa nei paragrafi successivi nel seguente ordine. Il secondo paragrafo dettaglia le domande di ricerca sulla base della letteratura. Il terzo paragrafo descrive il dataset originale di cui viene fatto uso, costruito incrociando i dati campionari della Rilevazione Imprese e Lavoro (2010 e 2015) condotta dall'Inapp con i dati amministrativi raccolti nell'archivio delle Comunicazioni Obbligatorie, dall'archivio ASIA (Archivio statistico delle imprese attive) delle imprese italiane e degli occupati (ASIA-Occupazione). Il quarto paragrafo presenta un'analisi descrittiva a partire dai dati sulla relazione fra distribuzione delle giornate lavorate e caratteristiche di impresa. Nel quinto paragrafo si illustra brevemente la strategia empirica e si presentano i principali risultati. Il sesto paragrafo conclude.

2. Domande di ricerca e letteratura di riferimento

La dispersione delle ore/giornate lavorate incide sulla disuguaglianza delle retribuzioni annue attraverso due principali fattori: il numero di ore/giornate lavorate – che di seguito definiamo come intensità di lavoro – e la correlazione fra le ore/giornate lavorate e

il salario percepito. Se, come emerge solitamente nelle analisi empiriche (Blau e Kahn 2009), a lavorare di meno sono le persone che hanno un salario orario più basso, la correlazione fra i due fattori amplifica la disuguaglianza delle retribuzioni annue. In questo lavoro, non disponendo di informazioni sui salari nel dataset di cui viene fatto uso, ci si sofferma sul primo elemento, ovvero sulla distribuzione della quantità di lavoro, un tema poco investigato nella letteratura economica, ma rilevante per le implicazioni distributive ad esso connesse.

Secondo un approccio economico di tipo neoclassico, le differenze fra individui nel numero di giornate lavorate nell'anno dipendono principalmente dalle caratteristiche individuali (età, istruzione) che, via produttività, influenzano la domanda di lavoro, e dalle diverse preferenze individuali rispetto alla combinazione fra lavoro e tempo libero. Secondo un approccio più strutturalista, invece, la distribuzione delle giornate di lavoro potrebbe essere legata anche a fattori istituzionali e tecnologici che influenzano la domanda di lavoro espressa dalle imprese. In questo contributo, l'attenzione viene posta sulle imprese come unità di analisi; ci si focalizza infatti sulla distribuzione delle giornate lavorate in un anno dai diversi soggetti che hanno avuto una relazione contrattuale con l'impresa nel corso di quell'anno. Pertanto, ponendo l'attenzione sulle imprese, si segue un approccio prettamente strutturalista e si indaga quali siano le caratteristiche delle imprese associate a una diversa distribuzione delle giornate di lavoro annue all'interno dell'impresa. La distribuzione è valutata guardando sia a un indicatore di intensità (la media delle giornate lavorate dai diversi soggetti contrattualizzati), sia a uno di dispersione (la deviazione standard *within firm* delle giornate lavorate in un anno). Quest'ultimo definisce in che modo il lavoro è distribuito all'interno dell'impresa e, come teorizzato in un precedente contributo (Cirillo *et al.* 2019), esprime il grado di segmentazione dei mercati interni del lavoro.

Pochi studi hanno analizzato la relazione fra innovazioni e quantità di lavoro all'interno dell'impresa per molteplici ragioni. In primo luogo, per la mancanza di dati adeguati – in genere di tipo amministrativo – tali da poter ricostruire la composizione delle giornate lavorate interne all'impresa da ciascun lavoratore; in secondo luogo, poiché l'attenzione è stata sovente posta sulle dinamiche salariali dei lavoratori nel loro

complesso o, suddivisi per skill – si vedano in proposito le teorie dello *skill-biased technical change* (Katz e Murphy 1992; Acemoglu 2002; Autor *et al.* 2003) e del *routine-biased technical change* (Acemoglu e Autor 2011). Alternativamente, le teorie del *rent-sharing* (Van Reenen 1996) spiegano che l'innovazione è alla base della generazione di rendite di tipo 'schumpeteriano' – ovvero rendite realizzate grazie alla posizione di temporaneo monopolio dell'impresa sul mercato in virtù dei nuovi beni o servizi introdotti – e i proventi ottenuti dalla vendita di questi ultimi possono essere ripartiti diversamente all'interno dell'impresa. Sulla base delle ipotesi del *rent-sharing* le imprese più innovative dovrebbero avere salari più elevati e condizioni contrattuali migliori, qualora i lavoratori fossero dotati di sufficiente potere contrattuale per appropriarsi dell'extra-rendita ottenuta dall'impresa sul mercato. La suddivisione delle rendite può tuttavia essere diversificata all'interno delle imprese a seconda del diverso potere dei gruppi professionali (Cirillo, Sostero, Tamagni 2017).

Un'ulteriore differenziazione potrebbe poi riguardare la tipologia di innovazioni introdotte: innovazione di prodotto, di processo o organizzativa. Su questo, gli studi hanno in generale evidenziato una relazione positiva fra innovazione di prodotto e occupazione e una relazione negativa fra introduzione di innovazioni di processo – sovente con una finalità di compressione dei costi – e variazione del numero di occupati (Pianta e Vivarelli 2000). L'evidenza empirica è, tuttavia, abbastanza eterogenea e i risultati variano fra analisi macro, settoriali e *firm level*.

Particolare attenzione merita poi quel gruppo di contributi che ha cercato di evidenziare il ruolo dell'organizzazione interna all'impresa in relazione all'introduzione di innovazioni tecnologiche (*skill-biased organisational change*). Caroli e Van Reenen (2001) sottolineano ad esempio il ruolo del decentramento decisionale, della delega di responsabilità e della maggiore discrezionalità che caratterizzano l'organizzazione del lavoro in relazione all'implementazione di innovazioni tecnologiche. Infatti, le tendenze nell'organizzazione del lavoro sono state segnate da un passaggio dalla produzione di massa con forme di organizzazione del lavoro di tipo tayloristico – caratterizzate da controllo centralizzato e burocratico – a un'organizzazione di tipo *just-in-time*, flessibile e con un'organizzazione interna formalmente meno gerarchica

(Fernández-Macías e Hurley 2016). Molti studi hanno sottolineato una complementarità di effetti fra pratiche organizzative e variazione della domanda di skill (fra gli altri, Bresnahan *et al.* 2002; Gale *et al.* 2002; Greenan 2003; Green 2012) tale da ripercuotersi potenzialmente su di una diversa richiesta di lavoro per categoria professionale. Altri studi evidenziano una relazione a sé stante fra cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e struttura occupazionale, la quale non sempre comporta uno spostamento verso lavoratori più qualificati sia in termini retributivi che di quantità di lavoro (Caroli e Van Reenen 2001; Piva *et al.* 2005).

Un filone di studi di matrice socio-istituzionale ha considerato come cruciale il ruolo delle istituzioni nella definizione di diversi regimi di innovazione cui si assocerebbero differenti modelli organizzativi del lavoro e di qualità del lavoro, si veda ad esempio la letteratura su *Varieties of Capitalisms* (Soskice e Hall 2001). Nella letteratura sulle varietà di capitalismo, infatti, il vantaggio comparato del modello di economia di mercato liberale risiede nella complementarità fra mercati del lavoro flessibili, capitale di rischio ed elevata concorrenza, che lo rende funzionale a forme di innovazione radicale. All'altro estremo, il modello di economie di mercato coordinate presenta complementarità fra forti tutele del lavoro, che stimolano investimenti specifici all'impresa, capitale bancario e relazioni cooperative fra le imprese, che a loro volta favoriscono innovazioni incrementali (si veda Rossi 2017). Il sistema italiano si configura come un ibrido fra i due diversi modelli socio-istituzionali.

In questo studio, ci si propone di mettere in relazione l'introduzione di innovazioni di prodotto o processo con la quantità di lavoro prestata da ciascun individuo nel corso dell'anno – *proxy* della stabilità contrattuale della relazione lavorativa – e, soprattutto, con la dispersione interna all'impresa nella ripartizione del lavoro. Quest'ultima ci consente quindi di analizzare la segmentazione interna all'impresa sulla scia di una lunga tradizione di studi (Piore 1975; Doeringer e Piore 1971) secondo cui all'interno delle stesse imprese è possibile individuare forme di organizzazione del lavoro, modelli di reclutamento del personale e sistemi di allocazione delle mansioni e delle remunerazioni di tipo duale.

Se, da un lato, emerge consenso in letteratura sul fatto che le imprese innovatrici siano 'migliori' dal punto di vista delle condizioni di lavoro (salario medio

più alto), dall'altro non è chiaro se tali condizioni avvantaggino tutti i lavoratori all'interno dell'impresa o, piuttosto, favoriscano alcuni rispetto ad altri nella ripartizione della quantità di lavoro definendo un processo di segmentazione interna all'impresa.

Mettendo dunque insieme differenti linee di ricerca presenti in letteratura (la letteratura su segmentazione interna dei mercati del lavoro, gli studi sulla disuguaglianza nei tempi di lavoro, e le analisi dei legami fra innovazione, performance di impresa e dinamiche distributive *within firms*), si risponde ai seguenti quesiti di ricerca:

R1 – Le imprese che innovano presentano in media relazioni lavorative più stabili, ovvero un maggior numero di giornate lavorate nell'anno dallo stesso lavoratore?

R1a – Tale relazione (R1) è verificata sia in presenza di innovazioni di prodotto che di innovazioni di processo?

R2 – Le imprese che innovano presentano una più equa distribuzione delle giornate di lavoro internamente all'impresa (ovvero una minore dispersione)? O tendono a presentare una 'segmentazione' interna

fra lavoratori a più alta intensità di lavoro e lavoratori a bassa intensità di lavoro?

R2a – Tale relazione (R2) è verificata sia in presenza di innovazioni di prodotto che di processo?

Per evidenziare possibili eterogeneità fra imprese, le relazioni in oggetto vengono studiate in corrispondenza di diversi punti della distribuzione delle giornate lavorate e della dispersione di queste ultime, applicando tecniche di regressione quantilica non condizionata (*unconditional quantile regressions*; UQR).

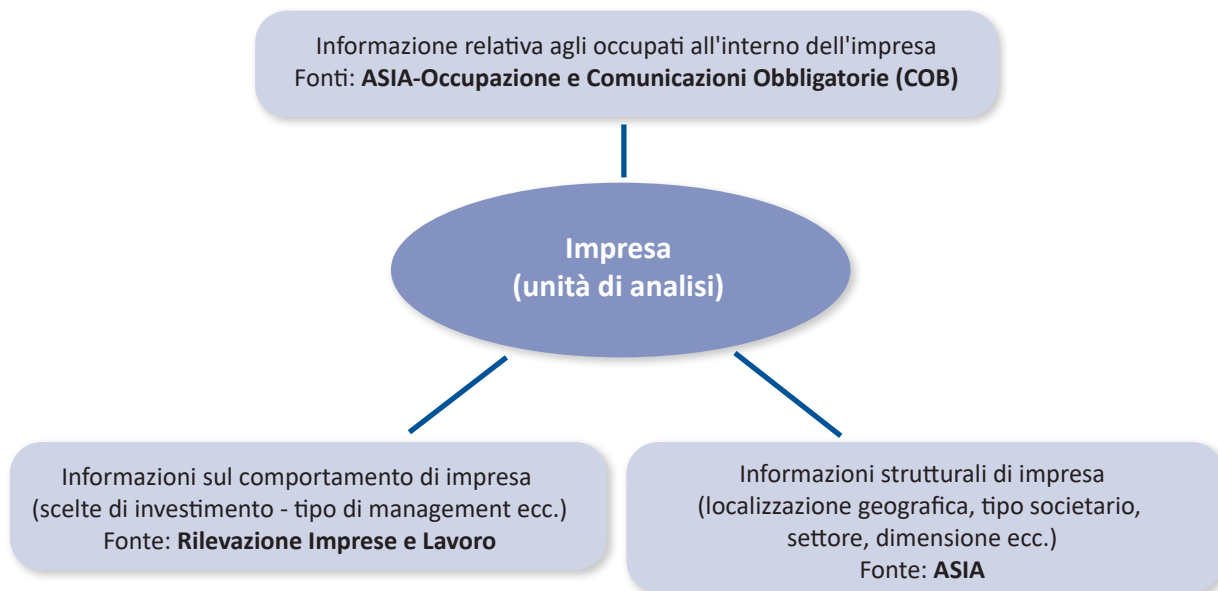
3. Il database linked employer-employee

Il database utilizzato per rispondere alle domande di ricerca esposte nel paragrafo 2 è di tipo *linked employer-employee*, ovvero unisce a livello di impresa diverse informazioni che riguardano sia l'impresa stessa (caratteristiche strutturali e performance di impresa), che informazioni relative ai lavoratori che operano al suo interno, secondo lo schema seguente.

Le fonti

Le quattro principali basi dati utilizzate sono: le Comunicazioni Obbligatorie (COB) di fonte amministrativa,

Figura 1
Il database linked employer-employee



Fonte: elaborazione degli Autori, 2019

l'archivio delle imprese ASIA – Archivio statistico delle imprese attive – e degli occupati ASIA-Occupazione e, in ultimo, l'indagine campionaria RIL-Rilevazione Imprese e Lavoro avente come unità di analisi l'impresa. L'indagine RIL è condotta periodicamente dall'Inapp e rileva in dettaglio numerose caratteristiche delle imprese relative a diversi ambiti (comportamenti innovativi, assetto proprietario, tipo di relazioni industriali, organizzazione e gestione del personale). L'archivio ASIA dell'Istat copre l'universo delle imprese italiane e registra in dettaglio, fra le altre cose, il settore produttivo, la localizzazione geografica, la dimensione e la forma giuridica di ciascuna impresa. Infine, le Comunicazioni Obbligatorie registrano tutte le attivazioni, le cessazioni e le trasformazioni contrattuali dei lavoratori in relazione al periodo di riferimento.

Integrazione delle basi dati

Le basi dati sono state integrate a partire dai codici fiscali delle imprese e dei lavoratori contrattualizzati all'interno di queste ultime. Si giunge dunque a un *dataset* finale di tipo *linked employer-employee* in cui le imprese rappresentano l'unità di analisi rispetto alla quale si hanno informazioni relative alla distribuzione per caratteristiche di tutti i soggetti contrattualizzati al loro interno.

Nello specifico si è partiti dai campioni di imprese relativi alle indagini 2010 e 2015 di RIL e li si è arricchiti con ulteriori informazioni di impresa derivanti dall'archivio ASIA. Per tutti i lavoratori delle imprese RIL sono state poi estratte le informazioni relative a ogni attivazione/cessazione di contratto nel periodo 2009-2017 registrate negli archivi delle Comunicazioni Obbligatorie del Ministero del Lavoro, che riportano, per ogni individuo, le date di attivazione e di cessazione di ogni contratto, la sua tipologia (dipendente a tempo indeterminato, determinato, apprendistato, interinale e parasubordinato), l'impresa presso cui si presta servizio e una serie di caratteristiche individuali (ad es., genere, età, cittadinanza, occupazione, codificata secondo la classificazione ISCO). Grazie all'informazione relativa alle date di attivazione e di cessazione di ogni contratto è stato possibile calcolare, per ogni anno, la durata effettiva, espressa in giorni, della relazione contrattuale.

Ricostruzione degli stock

Le COB sono fonti dati estremamente ricche, ma limitate nella copertura dell'universo dei lavoratori

dal momento che rilevano unicamente chi a partire dal 2009 (primo anno di copertura di tale archivio) ha sperimentato un'attivazione o una cessazione (per qualsiasi motivo, ad es. dimissioni, licenziamento, pensionamento) del rapporto di lavoro. In altri termini, l'unione fra COB e dati di impresa non permette di risalire all'intero stock di occupati presso l'impresa – e, dunque, a un puro *employer-employee linked dataset* – dato che non verrebbero osservati gli occupati di lunga durata dell'impresa, ovvero quelli assunti prima del 2009 e 'mai cessati' fino al termine del 2017.

Per superare questo ostacolo e arricchire il flusso di informazioni dei lavoratori in modo da pervenire allo stock degli occupati presso ogni impresa in ogni punto del tempo, si è pertanto fatto ricorso al registro amministrativo ASIA-Occupazione 2015, che riporta per l'universo delle imprese attive nel 2015 le caratteristiche di ogni individuo che ha avuto un rapporto di lavoro presso una determinata impresa nel corso del 2015 e la durata nell'anno di tale rapporto di lavoro. L'incrocio fra COB e ASIA-Occupazione 2015 consente di ricostruire lo stock dei lavoratori occupati in ogni impresa nei vari anni del periodo 2009-2017. Solo i contratti da dipendente a tempo indeterminato possono essere durati continuativamente fra il 2009 e il 2017 senza incorrere in interruzioni o rinnovi; pertanto la parte dello stock degli occupati presso un'impresa mai registrati nelle COB viene individuata ricostruendo per ogni impresa, da ASIA-Occupazione 2015, il numero di persone che hanno avuto un contratto a tempo indeterminato durato l'intero 2015 e sottraendo a questi il numero di individui che, sulla base delle informazioni fornite dalle COB, ha iniziato questo contratto dal 2009 in poi (figura 2).

Tale procedura consente di ricostruire, dunque, per ogni impresa e per ogni anno fra il 2009 e il 2017 l'intero stock di individui contrattualizzati nell'anno. Di ognuno di questi individui le COB permettono di ricostruire esattamente, come già sottolineato, il numero di giornate all'anno in cui sono stati contrattualizzati. L'incrocio con ASIA-Occupazione consente poi di aggiungere lo stock dei lavoratori non osservati in COB i quali, per definizione, sono contrattualizzati per l'intero anno, in modo da ricostruire perfettamente la distribuzione delle giornate lavorative di tutti i soggetti contrattualizzati con qualsiasi forma – ovvero dipendente a tempo indeterminato, a tempo determinato, apprendistato, colla-

Figura 2
Il processo di ricostruzione degli stock



Fonte: elaborazione degli Autori, 2019

borazione parasubordinata, interinale¹ – da ogni impresa in ogni anno del periodo 2009-2017.

L'unità di analisi di questo lavoro è l'impresa presente in entrambe o in una delle rilevazioni dell'indagine RIL (indagini RIL 2010 e 2015)². Il numero totale di osservazioni è di 36.249 imprese, di cui 15.790 sono rilevate nell'indagine RIL 2010 e 20.459 in RIL 2015.

4. Intensità e distribuzione di lavoro nelle imprese

Analisi descrittiva

La media dei giorni lavorati per individuo a livello di impresa è da intendersi come misura di intensità lavorativa annuale ed esprime una continuità nella relazione di lavoro su base annuale fra lavoratore e impresa. La deviazione standard è una misura statistica della dispersione delle giornate lavorate da ciascun lavoratore all'interno dell'impresa, e riguarda quindi la distribuzione delle giornate lavorate all'interno dell'impresa. La dispersione delle giornate lavorate esprime, dunque, una misura di segmentazione interna del merca-

to del lavoro dell'impresa in relazione alla ripartizione delle giornate lavorate su base annuale fra lavoratori. In questo caso, una dispersione alta delle giornate di lavoro indica una maggiore segmentazione interna fra lavoratori che sono impiegati per l'intero anno e lavoratori il cui impiego risulta essere ben inferiore all'annualità. Le due misure – media e dispersione delle giornate lavorate – sono correlate negativamente (-0,60), a indicare che maggiore è il numero medio di giornate lavorate per lavoratore su base annuale all'interno dell'impresa, minore è la segmentazione interna nella ripartizione del lavoro, ovvero vi è maggiore omogeneità fra lavoratori nella ripartizione della quantità di lavoro e quindi migliore è la distribuzione del lavoro fra i lavoratori dell'impresa poiché tutti lavorano una stessa quantità di giornate.

Guardando ai diversi quantili della distribuzione delle due misure nel 2010 e nel 2015 è possibile sottolineare nel periodo osservato un lievissimo calo nella media delle giornate lavorate per lavoratore nei primi due quantili della distribuzione e, al contrario, un aumento nella media delle giornate lavorate sia per

- 1 Facendo uso delle informazioni dettagliate nelle COB, il lavoratore interinale viene abbinato all'impresa committente e non all'agenzia di somministrazione presso cui è assunto.
- 2 Al fine di analizzare le determinanti della distribuzione delle giornate lavorate dentro l'impresa eliminiamo le micro-imprese, definite come quelle che in un anno contrattualizzano meno di 5 individui (come dipendente a tempo indeterminato o determinato, apprendista, parasubordinato o interinale).

Tabella 1
Media e deviazione standard delle giornate lavorate nel 2010 e nel 2015 per percentili

	Media dei giorni lavorati	Deviazione standard dei giorni lavorati	Media dei giorni lavorati	Deviazione standard dei giorni lavorati
	2010		2015	
p10	147,7	2,9	145,2	0,0
p25	223,3	70,5	219,6	71,4
p50	289,2	115,4	292,9	111,6
p75	331,9	142,7	334,4	141,6
p90	364,1	161,1	365,0	159,3

Fonte: elaborazione degli Autori su dati COB-RIL-ASIA 2010-2015

la mediana che per i quantili alti della distribuzione delle giornate lavorate. Al contrario, fra il 2010 e il 2015, sebbene di pochissimo, sembra essersi ridotta la segmentazione interna alle imprese in termini di dispersione delle giornate lavorate lungo l'intera distribuzione, ovvero vi è maggiore omogeneità nella ripartizione del lavoro all'interno delle imprese.

Rispetto al 2010, nel 2015 la media delle giornate lavorate per lavoratore è aumentata, probabilmente in relazione a una ripresa dell'occupazione in termini di intensità di lavoro successiva alla crisi del 2009 e, presumibilmente, conseguente agli effetti legati alla diffusione dei contratti a tutela crescente e agli sgravi contributivi ad essi connessi introdotti nel 2015 dal Jobs Act (a tal proposito si veda Cirillo, Fana, Guarascio 2017).

Anche la distribuzione delle giornate lavorate all'interno dell'impresa è migliorata fra il 2010 e il 2015, evidenziando una riduzione della dispersione interna all'impresa. Le imprese con un'intensità di lavoro più bassa sono caratterizzate da una quota maggiore di lavoratrici donne, di giovani e di lavoratori extra-comunitari e la quota di esportatori e di innovatori è più bassa rispetto alle imprese che si collocano nei percentili alti della distribuzione. Un andamento inverso riguarda invece le imprese caratterizzate da una maggiore segmentazione interna dei mercati del lavoro,

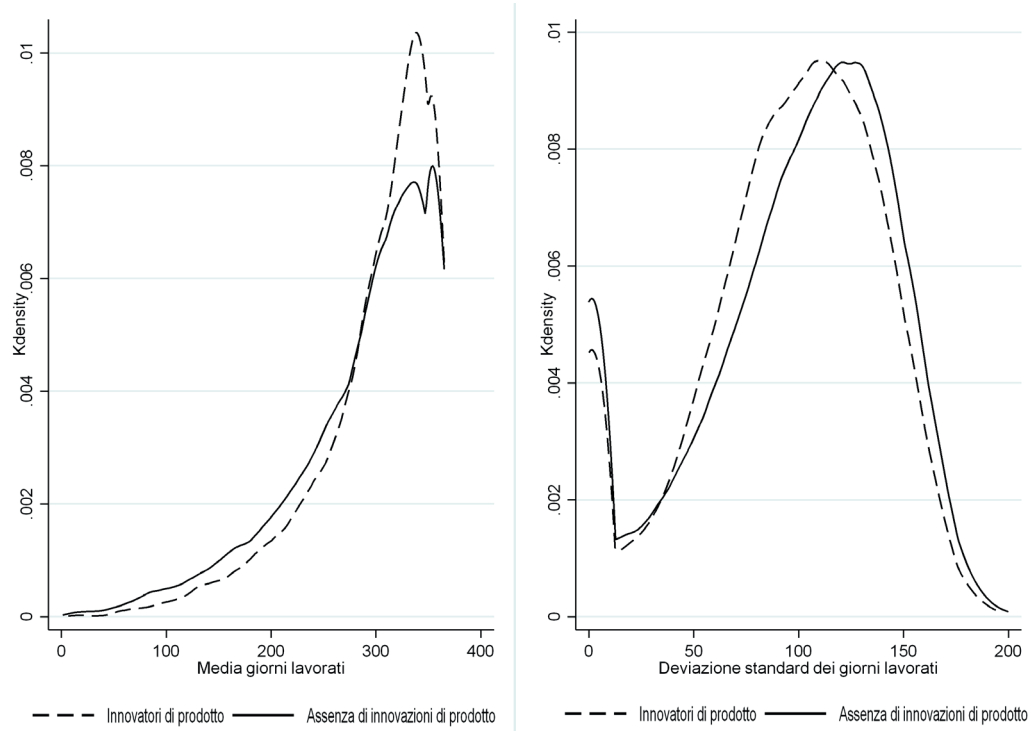
la cui occupazione è caratterizzata proprio da una quota più alta di donne, giovani, lavoratori extra-comunitari e, una quota inferiore di esportatori e innovatori (si vedano in Appendice le tabelle A.2 e A.3).

Come si connotano le imprese che introducono innovazioni di prodotto e processo per intensità e dispersione di lavoro?

Le imprese che, al momento dell'intervista RIL, dichiarano di aver introdotto innovazioni di prodotto negli ultimi tre anni presentano, rispetto ai non innovatori di prodotto, una media più alta di giornate lavorate per lavoratore (maggiore stabilità nella relazione lavorativa) e anche una minore dispersione interna – come si evince dalla funzione di densità kernel nella parte destra della figura 3. Un pattern simile riguarda gli innovatori di processo, che rispetto ai non innovatori presentano una media più alta di giornate lavorate nell'anno per addetto e una dispersione inferiore. Fra i due gruppi di innovatori di prodotto e processo non emergono differenze sostanziali dall'analisi descrittiva poiché circa il 27% delle imprese dichiara di aver introdotto negli ultimi tre anni innovazioni sia di prodotto che di processo, e solo il 12% ha introdotto esclusivamente innovazioni di prodotto e il 7% solo innovazioni di processo³.

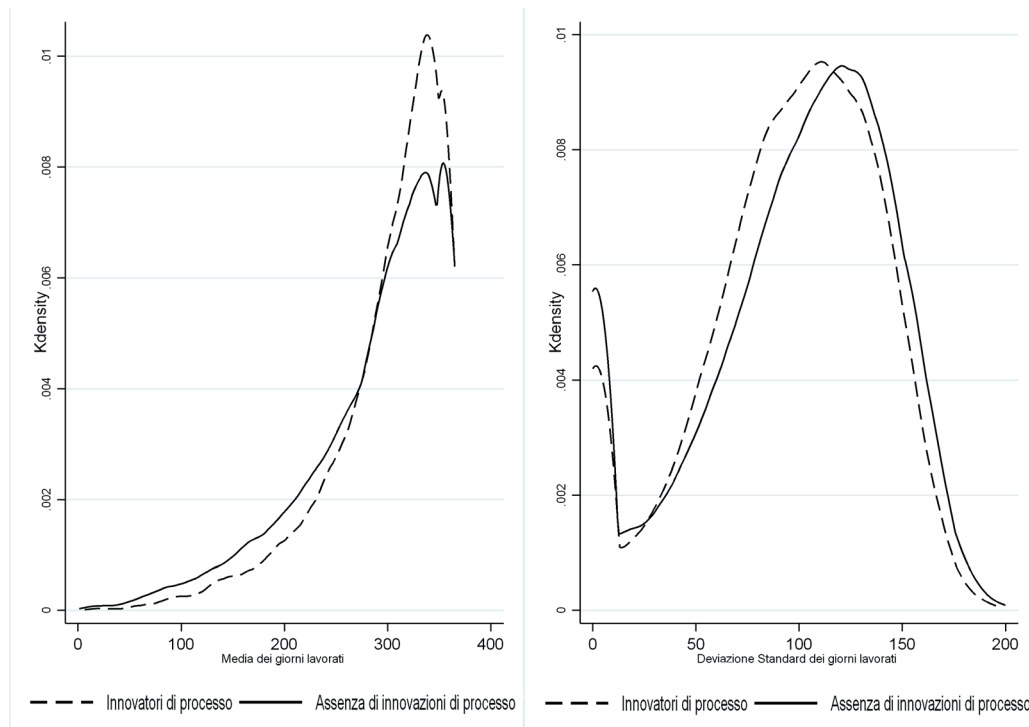
3 L'innovazione di prodotto riguarda l'introduzione di un nuovo bene o servizio, mentre l'innovazione di processo consiste nell'introduzione di nuovi metodi di produzione o di distribuzione, e richiede quindi cambiamenti strutturali. I due tipi di innovazione profilano modalità differenti di competizione sul mercato da parte delle imprese e definiscono assieme ad altri fattori (concentrazione delle attività innovative, dimensione delle imprese, stabilità nella gerarchia degli innovatori ecc.) il regime tecnologico prevalente di un settore produttivo.

Figura 3
Distribuzione della media e della deviazione standard delle giornate lavorate per innovatori di prodotto



Fonte: elaborazione degli Autori su dati COB-RIL-ASIA 2010-2015

Figura 4
Distribuzione della media e della deviazione standard delle giornate lavorate per innovatori di processo



Fonte: elaborazione degli Autori su dati COB-RIL-ASIA 2010-2015

5. Strategia empirica e principali risultati

Strategia empirica

Al fine di verificare l'esistenza di un'associazione fra le misure di intensità e dispersione di lavoro così come definite nel paragrafo 4 e le strategie di innovazione a livello di impresa, si stimano dei semplici modelli di regressione lineare in cui si mette in relazione la media e la deviazione standard (dispersione) delle giornate lavorate da ciascun lavoratore all'interno dell'impresa con l'introduzione di innovazioni di prodotto e di processo⁴. Queste due variabili sono costruite a partire dalle domande del questionario RIL che rilevano se l'impresa ha introdotto, rispettivamente, innovazioni di prodotto e di processo nel corso degli ultimi tre anni, incluso quello del rilevamento RIL⁵.

Inoltre, al fine di sfruttare l'eterogeneità del campione RIL, si applica anche una tecnica di analisi quantitativa non condizionata secondo il metodo della regressione RIF – *Recentered Influence Function* – proposta da Firpo *et al.* (2009). Quest'ultima consente di studiare la relazione fra le covariate e, in particolare, l'introduzione di innovazioni di prodotto e processo, e le dipendenti in differenti quantili della distribuzione dell'intensità e della dispersione di lavoro. Tale tecnica di stima consente di verificare la robustezza di ciascun parametro rispetto alla distribuzione in presenza di *outliers* e si basa su *influence function* (IF) (Hampel 1974).

I risultati principali

I risultati evidenziano per un verso l'esistenza di una relazione positiva e statisticamente significativa fra l'introduzione di innovazioni di prodotto e l'intensità di lavoro espressa come media dei giorni lavorati e, per altro verso, una relazione negativa e statisticamente significativa fra innovazione di prodotto e dispersione delle giornate lavorate. Per cui rispetto alle domande di ricerca, le analisi di regressioni sembrano confermare l'ipotesi R1 ossia che le imprese che innovano presentano in media delle relazioni lavorative più stabili, e quindi un maggior numero di giornate lavorate nell'anno dallo stesso lavoratore. Tale relazione, tuttavia, non è costante rispetto al tipo di innovazione introdotta (R1a). Infatti, l'introduzione di innovazioni di processo non sembra essere correlata con la distribuzione delle giornate lavorate.

In linea con gli studi di innovazione che guardano alle performance occupazionali delle imprese che introducono innovazioni di prodotto e processo (si vedano Vivarelli 2014; Piva e Vivarelli 2018), le imprese che dichiarano di aver introdotto innovazioni di prodotto sono caratterizzate da rapporti di lavoro più stabili, ovvero da una media dei giorni lavorati più elevata. La natura *labour-friendly* dell'innovazione di prodotto, in genere associata a una spesa positiva in R&D, si conferma quindi in questa prima analisi esplorativa anche in termini di media delle giornate lavorate da ciascun lavoratore.

4 Le regressioni stimate seguono il seguente schema:

$$Media(GL)_{it} = \beta_0 + \beta_1 Inn. Prodotto_{it} + \beta_2 Inn. Processo_{it} + \beta_3 Sh_Ind_{it} + \alpha_n X_{it} + \mathcal{V}_{it} + \gamma Z_j + \delta Y_r + \lambda t + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

$$SD(GL)_{it} = \beta_0 + \beta_1 Inn. Prodotto_{it} + \beta_2 Inn. Processo_{it} + \beta_3 Sh_Ind_{it} + \alpha_n X_{it} + \mathcal{V}_{it} + \gamma Z_j + \delta Y_r + \lambda t + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

dove *Media GL_{it}* e *Dispersione GL_{it}* sono rispettivamente la media delle giornate lavorate da ciascun lavoratore all'interno dell'impresa *i* nell'anno *t* (2010 e 2015) e la dispersione del numero di giornate lavorate da ciascun lavoratore all'interno dell'impresa *i* nell'anno *t* (2010 e 2015). *Inn.Prodotto* e *Inn.Processo* rappresentano due *dummies*, di fonte RIL, che rilevano se l'impresa *i* ha introdotto, rispettivamente, innovazioni di prodotto e di processo nel corso degli ultimi tre anni, incluso quello del rilevamento RIL. *Sh_Ind* è la quota di giornate contrattualizzate per lavoratori a tempo indeterminato. *X* è invece un vettore che contiene controlli a livello di impresa, in particolare relativi a caratteristiche dell'impresa quali gestione familiare, composizione dell'occupazione – per genere, classe d'età, cittadinanza, quota di dirigenti e di impiegati – fattori di performance dell'impresa, quali il logaritmo delle vendite per addetto, l'esperienza dell'impresa nel settore (anche quadratica) e *dummies* che rilevano l'attività di export e la realizzazione di investimenti diretti esteri. Inoltre, in eq.1 ed eq.2 controlliamo per un polinomio di terzo grado sulle giornate contrattualizzate da un'impresa in un anno (*V_{it}*) al fine di depurare da un effetto complessivo di quantità di lavoro. In ultimo, inseriamo un set di *dummies* settoriali *Z_j* al fine di controllare per il settore *j* dell'impresa *i* e, infine per la sua collocazione nella regione *r* inserendo un set di *dummies* relative alla localizzazione dell'impresa nella regione (*Y_r*). *λt* si riferisce al trend temporale (anno 2015) e *ε_{it}* è il termine di errore.

5 La domanda relativa all'introduzione di innovazioni di prodotto e di processo presente all'interno del questionario RIL fa riferimento in analogia con la *Community Innovation Survey* (Eurostat) agli ultimi tre anni, per cui per la rilevazione 2010 riguarda il periodo 2007-2010 e, per la rilevazione 2015, il periodo 2012-2015.

Tabella 2
Stime pooled OLS

	Media giorni lavorati (1)	Deviazione standard giorni lavorati (2)	Media giorni lavorati (3)	Deviazione standard giorni lavorati (4)
Quota dei laureati	5,17 [7,637]	4,398 [4,911]	12,424* [7,484]	3,38 [4,821]
Quota dei diplomati	5,285 [3,394]	-4,529* [2,324]	8,225** [3,492]	-5,077** [2,322]
Innovazione di prodotto	5,460** [2,213]	-3,821** [1,706]	7,167*** [2,204]	-4,053** [1,74]
Innovazione di processo	2,355 [2,139]	-0,141 [1,677]	0,342 [2,115]	0,005 [1,701]
Quota di contratti a tempo indeterminato			106,781*** [6,282]	-21,347*** [4,243]
2015	-0,731 [2,039]	-0,898 [1,368]	-2,11 [1,996]	-0,692 [1,359]
Altri controlli	SI	SI	SI	SI
Costante	308,028*** [17,499]	98,709*** [14,225]	232,848*** [16,409]	115,094*** [15,498]
Numero di osservazioni	30.310	30.310	29.599	29.599
Adj. R2	0,326	0,125	0,411	0,128

Note: altri controlli inclusi: gestione familiare, composizione dell'occupazione (genere, età, cittadinanza), quota dirigenti, quota impiegati, regione, settore di attività, logaritmo delle vendite per addetto, export, investimenti diretti esteri, dimensione, dimensione al quadrato, dimensione al cubo, età dell'impresa, età al quadrato dell'impresa. Errori robusti in parentesi.

*** p<0.01.

** p<0.05.

* p<0.1.

Fonte: COB-RIL-ASIA 2010-2015 (Pesi RIL)

L'innovazione di processo, ovvero l'implementazione di nuovi o significativamente migliorati metodi di produzione, è invece associata in letteratura a un effetto di *job-destruction*, poiché è in genere introdotta con l'obiettivo di produrre lo stesso ammontare di output con un quantitativo inferiore di fattori produttivi, in particolare di lavoro. Tuttavia, l'esistenza di meccanismi di compensazione considerati dagli economisti classici in grado di bilanciare l'espulsione di forza lavoro grazie a un effetto sui prezzi dei beni e alla creazione di nuovi lavori nei settori di produzione dei nuovi macchinari renderebbe più complessa una stima *tout court* dell'effetto dell'innovazione di processo sul numero totale di occupati. Inoltre, come sottolineato da alcuni lavori (Bogliacino *et al.* 2012; Cirillo *et al.* 2018), gli studi empirici a livello di impresa rischiano di sottostimare un effetto di *business-stealing* che si definisce con la creazione di lavoro in alcune imprese a danno di altre dello

stesso settore, facendo dunque registrare un effetto positivo anche dell'innovazione di processo sulla variazione dell'occupazione. Nel nostro caso, le stime in tabella 3 evidenziano un'assenza di significatività statistica della relazione fra innovazione di processo e media delle giornate lavorate.

Guardando invece alla dispersione delle giornate lavorate all'interno dell'impresa e, dunque, a eventuali forme di segmentazione di lavoro *within firm*, le stime in tabella 2 sottolineano, per un verso, un effetto negativo dell'innovazione di prodotto sulla dispersione e, per altro verso, un'assenza di significatività statistica nell'associazione fra innovazioni di processo e dispersione lavorativa. Le imprese che introducono innovazioni di prodotto sono caratterizzate da una minore segmentazione interna del mercato del lavoro definita sulla quantità delle giornate lavorate. Lo stesso non si può dire per quelle imprese che perseguono strategie di innovazione di processo.

Tabella 3
UQR Media dei giorni lavorati

	Rif_10	Rif_25	Rif_50	Rif_75	Rif_90
Quota dei laureati	38,191 (24,187)	22,791 (15,587)	5,107 (6,783)	0,419 (5,274)	-0,492 (3,779)
Quota dei diplomati	11,563 (11,834)	7,086 (7,216)	11,887*** (3,595)	5,171* (3,027)	1,696 (1,896)
Quota di contratti a tempo indeterminato	183,597*** (28,679)	188,697*** (15,912)	90,503*** (7,792)	61,523*** (4,643)	29,160*** (2,548)
Innovazione di prodotto	11,204* (6,646)	14,089*** (4,573)	7,950*** (2,757)	3,493 (2,861)	-0,567 (1,639)
Innovazione di processo	0,136 (6,179)	-1,645 (4,422)	-0,501 (2,491)	0,442 (2,581)	-2,159 (1,665)
2015	-4,815 (7,155)	-8,057* (4,384)	2,388 (2,215)	-2,994 (1,860)	-0,267 (1,089)
Altri controlli	SI	SI	SI	SI	SI
Costante	35,001 (48,833)	109,505*** (37,411)	227,902*** (17,896)	292,768*** (15,082)	345,280*** (11,120)
Numero di osservazioni	29.599	29.599	29.599	29.599	29.599
Adj. R2	0,215	0,291	0,276	0,167	0,085

Note: altri controlli inclusi: gestione familiare, composizione dell'occupazione (genere, età, cittadinanza), quota dirigenti, quota impiegati, regione, settore di attività, logaritmo delle vendite per addetto, export, investimenti diretti esteri, dimensione, dimensione al quadrato, dimensione al cubo, età dell'impresa, età al quadrato dell'impresa. Errori robusti in parentesi (bootstrap 999 ripetizioni).

*** p<0.01.

** p<0.05.

* p<0.1.

Fonte: COB-RIL-ASIA 2010-2015 (Pesi RIL)

Per cui R2⁶ risulta essere parzialmente confermata per quanto riguarda l'innovazione di prodotto che sembrerebbe associarsi a una più equa ripartizione del lavoro internamente all'impresa. Ma tale relazione non è confermata nel caso delle imprese che introducono innovazioni di processo, per cui R2a⁷ è rifiutata.

L'associazione statisticamente positiva fra l'innovazione di prodotto e distribuzione delle giornate lavorative (ovvero minore dispersione), per un verso, e l'assenza di significatività statistica nell'associazione fra innovazione di processo e dispersione si registrano anche controllando per la quota di giornate contrattualizzate a tempo indeterminato (colonne 3 e 4).

Regressione quantilica non condizionata

In tabella 3 presentiamo i risultati dell'analisi per quantile della distribuzione della media e della deviazione standard delle giornate lavorate, guardando alla relazione fra innovazione di prodotto e processo e includendo fra i regressori anche la quota dei lavoratori contrattualizzati a tempo indeterminato.

Le imprese che dichiarano di introdurre innovazioni di prodotto presentano in media una maggiore quantità di giornate lavorate per addetto, e tale relazione sembra essere particolarmente evidente nelle imprese che si trovano nei quantili bassi della distribuzione delle giornate lavorate. Se consideriamo la media delle giornate lavorate per addetto all'interno

6 Le imprese che innovano presentano una più equa distribuzione delle giornate di lavoro internamente all'impresa (ovvero una minore dispersione)? O tendono a presentare una 'segmentazione' interna fra lavoratori a più alta intensità di lavoro e lavoratori a bassa intensità di lavoro?

7 Tale relazione (R2) è verificata sia per le innovazioni di prodotto che per quelle di processo?

dell'impresa come una misura di intensità lavorativa e di stabilità della relazione lavorativa stessa, emerge che le imprese che introducono innovazioni di prodotto, e quindi si presume possano perseguire strategie competitive basate sulla differenziazione del prodotto e sul miglioramento qualitativo di quest'ultimo piuttosto che sulla compressione dei costi di produzione, si caratterizzano per un incremento della media delle giornate lavorate e tale effetto sembra essere redistributivo fra imprese. Le imprese nella parte bassa della distribuzione presentano un incremento marginale più alto rispetto a quelle nella parte alta della distribuzione rispetto a giornate lavorate. Per tale ragione una politica orientata a sostenere l'implementazione di innovazioni di prodotto sembrerebbe avere un effetto espansivo sulle giornate lavorate per addetto e redistributivo a favore di quelle imprese che si caratterizzano per una maggiore frammentazione delle relazioni lavorative.

Esattamente come in tabella 2, anche in questo caso l'introduzione di innovazioni di processo non sembrerebbe essere associata ad alcun pattern redistributivo di lavoro interno all'impresa, per cui le imprese che si caratterizzano per strategie competitive orientate alla competizione sui costi di lavoro e alla sostituzione di forza lavoro attraverso l'introduzione di nuovi processi non presentano una variazione nell'articolazione interna in termini di media di giornate lavorate.

In tabella 4 sono presentati i risultati relativi alla stima dell'equazione in cui sono messe in relazione innovazione di prodotto e processo rispetto alla dispersione delle giornate lavorate da ciascun lavoratore interno all'impresa. L'introduzione di innovazioni di prodotto sembra associarsi a una compressione della dispersione nella quantità di giornate lavorate e questo vale in particolare per le imprese che presentano la dispersione più elevata.

Tabella 4
UQR deviazione standard dei giorni lavorati

	Rif_10	Rif_25	Rif_50	Rif_75	Rif_90
Quota dei laureati	0,000 [1,357]	0,5 [8,644]	3,006 [5,615]	3,589 [5,195]	-3,736 [4,982]
Quota dei diplomati	0,000 [0,675]	-6,162 [4,558]	-6,723** [2,956]	-6,513*** [2,469]	-5,093** [2,19]
Quota di contratti a tempo indeterminato	0 [9,265]	-48,786*** [8,384]	-10,598* [5,592]	1,539 [4,406]	10,720** [4,36]
Innovazione di prodotto	0,000 [0,509]	-5,102 [3,789]	-6,347*** [2,313]	-5,354*** [1,583]	-4,031** [1,674]
Innovazione di processo	0,000 [0,889]	2,452 [3,305]	-0,694 [2,066]	-1,681 [1,598]	-3,359** [1,440]
2015	0 [0,361]	2,792 [2,608]	-2,896 [1,799]	-1,249 [1,501]	-1,646 [1,449]
Altri controlli	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì
Costante	12,908*** [3,963]	69,198*** [26,077]	102,216*** [16,066]	124,846*** [12,586]	147,835*** [12,047]
Numero di osservazioni	29.599	29.599	29.599	29.599	29.599
Adj. R2	.	0,094	0,118	0,076	0,052

Note: altri controlli inclusi: gestione familiare, composizione dell'occupazione (genere, età, cittadinanza), quota dirigenti, quota impiegati, regione, settore di attività, logaritmo delle vendite per addetto, export, investimenti diretti esteri, dimensione, dimensione al quadrato, dimensione al cubo, età dell'impresa, età al quadrato dell'impresa. Errori robusti in parentesi (bootstrap 999 ripetizioni).

*** p<0.01.

** p<0.05.

* p<0.1.

Fonte: COB-RIL-ASIA 2010-2015 (Pesi RIL)

Mettendo insieme i risultati delle tabelle 2, 3 e 4 sottolineiamo l'esistenza di un pattern di associazione fra uno specifico tipo di innovazione tecnologica a livello di impresa – che in letteratura sembrerebbe avvicinarsi a un modello competitivo legato a innovazioni di prodotto e accumulazione di conoscenza – e l'organizzazione del lavoro all'interno delle imprese caratterizzata da maggiore stabilità delle relazioni lavorative (media delle giornate lavorate) e minore segmentazione interna all'impresa con una ripartizione più equa delle giornate lavorate.

L'innovazione di processo non sembra associarsi in modo statisticamente rilevante a una forma di ripartizione interna del lavoro tale da determinare un incremento/decremento della quantità di lavoro o una variazione nella distribuzione di quest'ultimo fra lavoratori all'interno dell'impresa.

6. Conclusioni

L'aumento della dispersione delle giornate lavorate fra individui è uno dei principali driver della crescita della disuguaglianza salariale, ovvero aumenta il divario in termini di reddito fra chi lavora 'tanto' – tutto l'anno – e chi sperimenta carriere lavorative intermittenti. In questo lavoro sono analizzate l'intensità e la dispersione delle giornate lavorate a livello di impresa, ovvero ci si è chiesti se le imprese che sono caratterizzate da relazioni lavorative più stabili (maggiore intensità di lavoro per individuo) e migliore distribuzione interna delle giornate lavorate (minore dispersione) presentano delle caratteristiche specifiche. La dispersione delle giornate lavorate è determinata infatti dalle scelte delle imprese riguardo all'intensità di lavoro prestata al loro interno, ovvero al numero delle giornate lavorate da ciascun lavoratore all'interno della stessa impresa in un anno. Comprendere quali siano i meccanismi che accelerano o rallentano la dispersione nell'intensità di lavoro all'interno dell'impresa è fondamentale al fine di elaborare misure di contrasto alla disuguaglianza nei redditi trainata proprio da una disparità di quantità di lavoro fra gli individui.

In questo studio, a partire da una base dati originale che unisce le informazioni della Rilevazione Imprese e Lavoro dell'Inapp relativamente agli anni 2010 e 2015 con i dati amministrativi delle Comunicazioni Obbligatorie e le informazioni dell'archi-

vio delle imprese ASIA, si analizza l'esistenza di una relazione fra pattern di innovazione, di prodotto e di processo, e intensità e dispersione delle giornate lavorate all'interno dell'impresa, misurate, rispettivamente, come media e deviazione standard dei giorni lavorati nell'anno da ciascun lavoratore all'interno di un'impresa. Emergono diversi risultati.

Le imprese che hanno introdotto innovazioni di prodotto sono caratterizzate da una maggiore stabilità nelle relazioni lavorative, ovvero un numero più alto di giornate lavorate per lavoratore nell'anno. Queste imprese si caratterizzano inoltre per una minore segmentazione interna dei mercati del lavoro, ovvero una minore dispersione fra lavoratori nella ripartizione delle giornate lavorate. Nessun pattern emerge invece per le imprese che dichiarano di introdurre innovazioni di processo, né in termini di quantità di giornate lavorate da ciascun lavoratore, né rispetto alla segmentazione interna all'impresa.

È stata inoltre analizzata la relazione fra tipologie di innovazione e intensità e dispersione di lavoro fra imprese al fine di mettere in relazione la segmentazione interna ai mercati del lavoro con la segmentazione esterna ad essi, ovvero fra imprese. È noto, infatti, che il sistema produttivo italiano si caratterizza per un'estrema eterogeneità fra imprese (Cirillo e Ricci 2019). Ciò che emerge è un potenziale effetto redistributivo dell'innovazione di prodotto soprattutto fra le imprese con le 'peggiori performance' ovvero quelle con un numero minore di giornate lavorate per addetto nell'anno o, quelle con più alta dispersione interna. Sembrerebbe dunque che una politica orientata a sostenere l'implementazione di innovazioni di prodotto potrebbe avere un effetto espansivo sulle giornate lavorate per addetto (stabilità contrattuale) e redistributivo a favore di quelle imprese che si caratterizzano per una maggiore frammentazione delle relazioni lavorative. Tale risultato è in parte spiegato dalla natura dell'occupazione che l'innovazione di prodotto richiede, basandosi su forme di accumulazione di conoscenza tacita, che solo la continuità della relazione lavorativa può consentire.

Se è vero che il perseguire strategie di innovazione relative all'introduzione di nuovi prodotti si associa a una maggiore intensità di lavoro e a una migliore distribuzione di quest'ultimo, è tuttavia doveroso

analizzare se vi è qualche meccanismo istituzionale che favorisce la ripartizione interna del lavoro, quale ad esempio la presenza sindacale e la tipologia di contrattazione aziendale perseguita. Una possibile evoluzione di questo studio riguarda quindi un'analisi congiunta di pratiche di innovazione a livello di impresa e assetti istituzionali interni all'impresa stessa che possono influire sull'organizzazione del lavoro, in particolare in riferimento a processi di digitalizzazione della produzione (Cirillo e Zayas Molero 2019). Inoltre, sarebbe interessante corroborare le analisi

guardando anche a variabili di input di innovazione quali ad esempio la spesa in R&D a livello di impresa. Infine, benché le analisi di questo studio prevedano l'inclusione di controlli settoriali, potrebbe essere significativo indagare l'evoluzione dell'organizzazione interna del lavoro alla luce di cluster settoriali al fine di enfatizzare eterogeneità fra macrosettori e, dunque, la relazione fra traiettorie tecnologiche settoriali e trasformazioni nell'organizzazione del lavoro ad esse connesse.

Appendice

Tabella A.1
Descrittive delle variabili incluse nelle stime

	Min	Max	Media	Deviazione standard
Media giorni lavorati	6,98	365	276,85	74,33
Deviazione standard dei giorni lavorati	0	199,65	102,36	52,01
Quota donne	0	1	0,38	0,30
Quota lavoratori 15-35 anni	0	1	0,22	0,22
Quota lavoratori 35-50 anni	0	1	0,54	0,20
Quota lavoratori UE	0	1	0,04	0,10
Quota lavoratori extra-UE	0	1	0,07	0,13
Quota dirigenti	0	1	0,04	0,10
Quota impiegati	0	1	0,38	0,35
Quota operai	0	1	0,59	0,36
Quota laureati	0	1	0,09	0,18
Quota diplomati	0	1	0,50	0,34
Numero totale di giorni lavorati	49	5,1E+07	6.703,17	72.556,57
Esperienza dell'impresa	2	184	22,20	13,39
Gestione familiare	0	1	0,91	0,29
Quota lavoratori con contratto a tempo indeterminato	0	0	1	0,76
Innovazione di prodotto	0	1	0,34	0,47
Innovazione di processo	0	1	0,27	0,44
Ricavi per addetto	-2,72	21,00	11,73	1,26
Export	0	1	0,21	0,41
Investimenti diretti esteri	0	1	0,02	0,13

Fonte: COB-RIL-ASIA 2010-2015 (Pesi RIL)

Tabella A.2
Caratteristiche occupazionali e di impresa per percentili della distribuzione della media delle giornate lavorate

Media giornate lavorate	Quota donne 15-35 anni	Quota lavoratori 35-50 anni	Quota lavoratori UE	Quota lavoratori extra-UE	Quota dirigenti	Quota impiegati	Quota operai	Quota laureati	Quota diplomati	Innovatori di prodotto	Innovatori di processo	Export	Investimenti diretti esteri	
10 percentile	43,0%	32,3%	50,0%	6,3%	7,9%	4,2%	32,6%	63,2%	8,7%	50,1%	27,3%	21,6%	11,5%	1,0%
25 percentile	39,5%	24,5%	54,4%	4,0%	7,2%	2,9%	37,7%	59,5%	9,7%	49,1%	33,8%	26,6%	18,7%	2,1%
50 percentile	35,9%	19,2%	56,3%	3,1%	6,6%	3,2%	38,4%	58,3%	9,1%	50,4%	35,3%	29,3%	24,7%	2,2%
75 percentile	33,9%	15,0%	56,5%	3,5%	5,9%	3,7%	42,4%	53,9%	9,2%	52,6%	44,2%	32,9%	32,4%	2,8%
90 percentile	36,1%	11,7%	58,3%	3,0%	5,6%	3,8%	41,2%	54,9%	8,5%	50,9%	36,5%	29,0%	27,6%	1,4%

Fonte: COB-RIL-ASIA 2010-2015 (Pesi RIL)

Tabella A.3
Caratteristiche occupazionali e di impresa per percentili della distribuzione della dispersione delle giornate lavorate

Dispersione giornate lavorate	Quota donne 15-35 anni	Quota lavoratori 35-50 anni	Quota lavoratori UE	Quota lavoratori extra-UE	Quota dirigenti	Quota impiegati	Quota operai	Quota laureati	Quota diplomati	Innovatori di prodotto	Innovatori di processo	Export	Investimenti diretti esteri	
10 percentile	36,4%	13,7%	57,1%	3,4%	5,7%	3,8%	40,9%	55,3%	8,3%	51,1%	34,9%	27,2%	25,1%	1,2%
25 percentile	37,1%	18,6%	55,2%	5,0%	6,6%	3,7%	39,3%	57,0%	8,7%	52,0%	42,4%	31,7%	27,8%	2,9%
50 percentile	38,7%	20,7%	54,8%	3,8%	7,8%	5,2%	38,2%	56,6%	10,2%	50,9%	37,4%	30,4%	23,9%	2,0%
75 percentile	38,5%	26,6%	52,8%	4,6%	6,8%	3,3%	34,8%	61,9%	8,2%	51,2%	34,4%	28,2%	20,9%	1,9%
90 percentile	40,3%	27,1%	53,3%	4,5%	7,1%	2,9%	36,3%	60,9%	9,4%	48,6%	28,2%	22,1%	14,5%	1,4%

Fonte: COB-RIL-ASIA 2010-2015 (Pesi RIL)

Bibliografia

- Acemoglu D. (2002), Technical change, inequality, and the labor market, *Journal of economic literature*, 40, n.1, pp.7-72
- Acemoglu D., Autor D. (2011), Skills, tasks and technologies. Implications for employment and earnings, in Ashenfelter O., Card D., *Handbook of labor economics*, Vol.4B, Amsterdam, Elsevier, pp.1043-1171 <<https://bit.ly/2lSehUr>>
- Autor D.H., Levy F., Murnane R.J. (2003), The skill content of recent technological change. An empirical exploration, *The Quarterly journal of economics*, 118, n.4, pp.1279-1333
- Blau F., Kahn L. (2009), Inequality and Earnings Distribution, in Salverda W., Nolan B., Smeeding T. (eds.), *The Oxford Handbook of Economic Inequality*, Oxford, Oxford University Press, pp.177-203
- Bloise F., Fantozzi R., Raitano M., Ricci C. (2018), L'andamento di lungo periodo della disuguaglianza nei salari, in Franzini M., Raitano M. (a cura di), *Il mercato rende diseguali? La distribuzione dei redditi in Italia*, Bologna, Il Mulino, cap.5
- Bogliacino F., Piva M., Vivarelli M. (2012), R&D and employment. An application of the LSDVC estimator using European microdata, *Economics Letters*, 116, n.1, pp.56-59
- Bresnahan T. F., Brynjolfsson E., Hitt L.M. (2002), Information technology, workplace organization, and the demand for skilled labor: Firm-level evidence, *The Quarterly Journal of Economics*, 117, n.1, pp.339-376
- Caroli E., Van Reenen J. (2001), Skill-biased organizational change? Evidence from a panel of British and French establishments, *The Quarterly Journal of Economics*, 116, n.4, pp.1449-1492
- Cirillo V., Fana M., Guarascio D. (2017), Labour market reforms in Italy: Evaluating the effects of the Jobs Act, *Economia Politica*, 34, n.2, pp.211-232
- Cirillo V., Pianta M., Nascia L. (2018), Technology and occupations in business cycles, *Sustainability*, 10, n.2, pp.463-488
- Cirillo V., Raitano M., Ricci A. (2019), *La dinamica della produttività del lavoro e dei salari in Italia: il ruolo della dispersione del lavoro within-firm*, Inapp Paper n.20, Roma, Inapp
- Cirillo V., Ricci A. (2019), Produttività, salari e profitti: il ruolo dei contratti a tempo determinato, Inapp Paper n.1, Roma, Inapp
- Cirillo V., Sostero M., Tamagni F. (2017), Innovation and within-firm wage inequalities. Empirical evidence from major European countries, *Industry and Innovation*, 24, n.5, pp.468-491
- Cirillo V., Zayas Molero J. (2019), Digitalizing industry? Labor, technology and work organization: an introduction to the Forum, *Journal of Industrial and Business Economics*, 46, n.3, pp.313-321
- Doeringer P., Piore M.J. (1971), *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington (MA), D.C. Heath
- Fernández-Macias E., Hurley J. (2016), Routine-biased technical change and job polarization in Europe, *Socio-Economic Review*, 15, n.3, pp.563-585
- Firpo S., Fortin N.M., Lemieux T. (2009), Unconditional quantile regression, *Econometrica*, 77, n.3, pp.953-973
- Gale H.F.Jr., Wojan T.R., Olmsted J.C. (2002), Skills, flexible manufacturing technology, and work organization, *Industrial Relations. A Journal of Economy and Society*, 41, n.1, pp.48-79
- Green F. (2012), Employee involvement, technology and evolution in job skills. A task-based analysis, *ILR Review*, 65, n.1, pp.36-67
- Greenan N. (2003), Organisational change, technology, employment and skills. An empirical study of French manufacturing, *Cambridge Journal of economics*, 27, n.2, pp.287-316
- Hampel F.R. (1974), The influence curve and its role in robust estimation, *Journal of the American statistical association*, 69, n.346, pp.383-393
- Katz L.F., Murphy K.M. (1992), Changes in relative wages, 1963–1987. Supply and demand factors, *The quarterly journal of economics*, 107, n.1, pp.35-78
- Pianta M., Vivarelli M. (eds.) (2000), *The employment impact of innovation: evidence and policy*, London and NY, Routledge
- Piore M.J. (1975), Notes for a theory of labor market stratification, in Edwards R.C., Reich M., Gordon D.M. (eds.), *Labor market segmentation*, Lexington (MA), D.C. Heath, pp.125-150
- Piva M., Santarelli E., Vivarelli M. (2005), The skill bias effect of technological and organisational change. Evidence and policy implications, *Research Policy*, 34, n.2, pp.141-157
- Piva M., Vivarelli M. (2018), Technological change and employment: is Europe ready for the challenge?, *Eurasian Business Review*, 8, n.1, pp.13-32
- Rossi M.A. (2017), Il capitalismo italiano fra ibridi istituzionali e nuovi ibridi tecnologici, *Menabò* n.74 <<https://bit.ly/2m2FXpo>>
- Soskice P.A., Hall D.W. (2001), *Varieties of capitalism. The institutional foundations of comparative advantage*, Oxford, Oxford University Press
- Van Reenen J. (1996), The Creation and Capture of Economic Rents: Wages and Innovation in a Panel of UK Companies, *Quarterly Journal of Economics*, n.111, pp.195-226
- Vivarelli M. (2014), Innovation, employment and skills in advanced and developing countries. A survey of economic literature, *Journal of Economic Issues*, 48, n.1, pp.123-154

Valeria Cirillo

v.cirillo@inapp.org

Ricercatrice in Economia applicata presso l'Istituto nazionale per analisi delle politiche pubbliche (INAPP). Dal 2014 al 2017 è stata ricercatrice post-doc presso l'Istituto di Economia della Scuola superiore Sant'Anna di Pisa e, dal 2013 al 2014, assegnista di ricerca post-doc presso il Dipartimento di Scienze statistiche della Sapienza Università di Roma. Ha conseguito il *Master of Science in Economics* presso l'Università del Sussex (UK) e il dottorato di ricerca in Economia dello sviluppo presso il Dipartimento di Analisi economiche e sociali dell'Università Sapienza. Nel 2019 ha curato per *Journal of Industrial and Business Economics* (Springer) la Special issue su *Digitalizing Industry? Labor, Technology and Work Organization*.

Michele Raitano

michele.raitano@uniroma1.it

Professore associato di Politica economica presso il Dipartimento di Economia e diritto della Sapienza Università di Roma. In qualità di esperto indipendente, dal 2017 è membro del network ESPN (European Social Policy Network), finanziato dalla Commissione europea. I suoi principali interessi di ricerca riguardano la disuguaglianza economica, la mobilità sociale, il mercato del lavoro, i sistemi di welfare, sui quali temi è autore di numerose pubblicazioni nazionali e internazionali. È fra gli autori di *Agire contro la disuguaglianza. Un manifesto* (2018), Laterza.

Andrea Ricci

an.ricci@inapp.org

Primo ricercatore in Economia applicata e attualmente responsabile della Struttura Metodologie e strumenti presso l'Istituto nazionale per analisi delle politiche pubbliche (INAPP). Ha conseguito il Master e il Dottorato in Economia presso l'Università degli Studi di Roma Tor Vergata. I suoi principali interessi di ricerca riguardano l'analisi del mercato del lavoro e delle imprese, la valutazione delle politiche pubbliche, il cambiamento tecnologico e il capitale umano, temi sui quali è autore di numerose pubblicazioni nazionali e internazionali. Nel 2018 ha curato per INAPP la pubblicazione del volume *Imprese, produttività e salari: evidenze per le politiche del lavoro*.

Come si diventa imprenditrici in Italia

Claudia Vittori
INAPP

Andrea Ricci
INAPP

Questo studio analizza i fattori sottostanti la diffusione dell'imprenditoria femminile in Italia, ponendo particolare attenzione al ruolo della proprietà familiare e degli assetti di governance manageriale e utilizzando i dati della Rilevazione Imprese e Lavoro (RIL) condotta dall'Inapp nel 2010 e 2015, integrata con le informazioni sui bilanci certificati provenienti dall'archivio AIDA (Analisi informatizzata delle aziende italiane) con specifico riguardo al ruolo della proprietà familiare e degli assetti di governance manageriale. Le nostre evidenze empiriche confermano l'ipotesi che anche per le tematiche di genere le caratteristiche della demografia imprenditoriale e i modelli di governance societaria non possono essere considerati un dato 'esogeno' del sistema economico. Tralasciare questa consapevolezza rischia di essere una seria limitazione per il disegno, l'attuazione e l'efficacia delle politiche di genere.

The aim of this paper is to investigate whether the prevalence of dynastic corporate management is an obstacle to the spread of female-run businesses. To this end, the factors underlying female entrepreneurship in Italy are analyzed, using data from the RIL survey conducted by Inapp in 2010 and 2015, together with balance-sheet information from the AIDA archive and paying particular attention to the role played by family ownership and governance models. Our empirical evidence confirms the hypothesis that, even for gender issues, the characteristics of entrepreneurial demography and corporate governance models cannot be considered an 'exogenous' factor of the economic system. Failing to recognize this might endanger the design, implementation and effectiveness of gender policies.

DOI: 10.1485/SINAPPSI_2019/1-2_562

Citazione

Vittori C., Ricci A. (2019), Come si diventa imprenditrice in Italia, *Sinappsi*, IX, n.1-2, pp.54-70

Parole chiave

Imprenditorialità femminile
Analisi delle imprese
Imprese familiari

Key words

Female entrepreneurship
Firm level analysis
Family firms

1. Introduzione

Nel dibattito scientifico e istituzionale vi è una crescente attenzione al tema dell'imprenditorialità femminile e alla necessità di promuovere la presenza delle donne nei ruoli di responsabilità aziendali (OECD 2017). Tale interesse è giustificato da diverse ragioni. Tra queste vi è senz'altro l'esigenza di ridurre strutturalmente il divario di genere nel mercato del lavoro, soprattutto per ciò che riguarda la persistenza di un soffitto di cristallo, il cosiddetto *glass ceiling*, che frena le progressio-

ni di carriera e le prospettive reddituali delle lavoratrici rispetto ai colleghi maschi. La presenza delle donne ai vertici dei processi decisionali e gestionali, inoltre, rappresenta una opportunità non solo per ridurre il gap di genere nel mercato del lavoro, ma anche per ampliare le potenzialità di crescita competitiva (European Commission 2017). Molti studi dimostrano, d'altra parte, la specificità degli stili e dei comportamenti manageriali delle donne, mettendo in luce che le motivazioni psicologiche e il profilo di leadership incidono significativa-

mente sulle performance delle stesse imprese (Minniti 2009; Bertrand e Schoar 2003).

Tali argomentazioni assumono una rilevanza specifica nei Paesi – come l'Italia – dove la prevalenza di imprese di piccole dimensioni a proprietà familiare si accompagna a un modello di governance societaria in cui vi è uno stretto legame tra selezione dinastica e profilo demografico (e di genere) dei vertici aziendali (Cucculelli *et al.* 2014; Ricci 2018). In questo contesto le opportunità manageriali delle donne si trovano ad essere necessariamente condizionate dalle norme e dagli stereotipi sociali e culturali che, più o meno implicitamente, caratterizzano le famiglie e le dinastie imprenditoriali nel nostro Paese. Naturalmente, l'assetto di governance societaria non esaurisce la complessità dei fattori che incidono sulla proporzione di donne coinvolte in iniziative imprenditoriali e/o manageriali (Ricci 2018). Accanto ad esso vanno ricordate, ad esempio, la specificità del contesto istituzionale e la rilevanza quantitativa del lavoro autonomo che, se da una parte frenano le potenzialità reddituali delle lavoratrici, dall'altra possono creare le condizioni favorevoli per il coinvolgimento delle donne in micro-iniziativa imprenditoriali.

L'azione congiunta di questi fattori potrebbe spiegare, in effetti, il motivo per cui il nostro Paese abbia registrato negli ultimi anni quasi un primato in Europa per ciò che concerne l'imprenditoria femminile (Unioncamere 2016) senza che ciò abbia prodotto una significativa riduzione del divario di genere nella parte alta della distribuzione dei redditi (il soffitto di cristallo, appunto), come invece sarebbe stato lecito attendersi in presenza di un funzionamento efficiente ed equo del mercato delle competenze manageriali e imprenditoriali.

In questa prospettiva un ruolo importante può essere stato giocato dal fatto che numerose iniziative imprenditoriali con a capo una donna rientrano nella sfera allargata del lavoro autonomo, e come tali sono regolate da meccanismi salariali del mercato del lavoro piuttosto che da quelli di profitto e competitività che caratterizzano la dinamica industriale. Tuttavia, il fenomeno della imprenditorialità femminile e le sue implicazioni per la riduzione delle differenze di genere vanno ben oltre le dimensioni pur rilevanti del lavoro autonomo. Proprio per le ragioni che si accennavano in preceden-

za, in un Paese come l'Italia non si può prescindere infatti da quei fattori manageriali e societari che regolano la selezione delle donne nei posti di vertice. Lo spettro dall'analisi va quindi allargato alle categorie dell'economia manageriale e agli strumenti di politica industriale.

Sulla base di queste considerazioni, lo studio presentato in queste pagine si pone come obiettivo principale quello di esaminare i fattori sottostanti la diffusione dell'imprenditoria femminile in Italia, ponendo particolare attenzione al ruolo della proprietà familiare e degli assetti di governance manageriale. A tal fine si utilizzano i dati della Rilevazione Imprese e Lavoro (RIL) condotta dall'Inapp nel 2010 e 2015, integrata con le informazioni sui bilanci certificati provenienti dall'archivio AIDA (Analisi informatizzata delle aziende italiane)¹.

Il presente lavoro si colloca all'interno di un filone di ricerca sull'imprenditorialità femminile piuttosto recente e ancora relativamente poco indagato.

Nel loro insieme, i risultati confermano l'ipotesi che anche per le tematiche di genere le caratteristiche della demografia imprenditoriale e i modelli di governance societaria non possono essere considerati un dato 'esogeno' del sistema economico. Tralasciare questa consapevolezza rischia di essere una seria limitazione per il disegno, l'attuazione e l'efficacia delle politiche di genere.

L'articolo si struttura come segue. Nel paragrafo 2 si discute brevemente la letteratura di riferimento con focus sul caso italiano. Nel paragrafo 3 si presentano i dati e le statistiche descrittive. Nel paragrafo 4 si delineano la strategia econometrica e i risultati delle regressioni. Le conclusioni sono riportate nel paragrafo 5.

2. La letteratura di riferimento e il caso italiano

Diffusione e caratteristiche dell'imprenditorialità femminile

Negli ultimi cinquant'anni in Europa si è assistito a un progressivo incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro e il livello medio di istruzione delle donne è aumentato gradualmente fino a superare quello degli uomini nella maggior parte dei Paesi europei, tra cui l'Italia. Ciò nonostante, si evidenziano ancora importanti differenze di genere nei

1 Archivio dei bilanci certificati delle società di capitali in Italia.

salari, nel tasso di occupazione e nella prospettiva reddituale. Un recente studio della Commissione europea (Boll e Lagemann 2018) sottolinea come le discrepanze salariali di genere siano ancora largamente persistenti. Tra il 2010 e il 2014 il *gender wage gap* tra i Paesi europei, seppur in lieve diminuzione, si attesta ancora intorno al 14,2% e tende a persistere fortemente anche tra i Paesi dell'OECD (OECD 2017). Inoltre, le donne mostrano ancora un più basso tasso di attività rispetto agli uomini, 66,8% verso il 78,3% nel 2015 in Europa (Halbisky 2018).

Se si considerano le attività imprenditoriali, non dovrebbe quindi sorprendere constatare che le donne siano anche in questo caso meno rappresentate degli uomini. La presenza delle donne nei posti di responsabilità delle aziende continua ad essere sostanzialmente minoritaria – in un rapporto di quasi 1 a 10 – rispetto a quella dei colleghi maschi (Piketty *et al.* 2018).

Nelle analisi economiche si utilizza spesso il lavoro autonomo come *proxy* dell'attività imprenditoriale. La definizione di lavoratori autonomi nelle rilevazioni nazionali sulle forze lavoro si riferisce a coloro che possiedono una attività in proprio e lavorano all'interno della stessa come datori di lavoro o lavoratori in proprio, a meno che non svolgano come attività principale un'attività lavorativa retribuita, nel qual caso si considerano lavoratori dipendenti. I dati sul lavoro autonomo della Commissione europea evidenziano che la probabilità che le donne siano in *self-employment* risulta essere circa la metà di quella degli uomini (9,9% vs. 17,8%) con sostanziali differenze tra i Paesi membri (Halbisky 2018). È importante riconoscere però che i dati relativi al lavoro autonomo così definito non riescono a catturare la reale portata dell'attività imprenditoriale (OECD 2012). Infatti, non tutti i lavoratori autonomi sono necessariamente imprenditori². Un dato più attendibile sull'imprenditorialità viene fornito da un sondaggio condotto da un consorzio di istituzioni accademiche e società di consulenza, il *Global Entrepreneurship Monitor*, che chiede alle persone se hanno iniziato ad avviare un'attività, se possiedono

e gestiscono una nuova attività (vale a dire fino a 42 mesi), o se possiedono un'attività consolidata. Ciò permette di fornire utili informazioni sul *gender gap* nella proporzione di uomini e donne che intraprendono o sono coinvolti in attività imprenditoriali. Inoltre, i risultati di questo sondaggio mostrano che le donne hanno meno probabilità degli uomini di avviare nuove iniziative imprenditoriali. Tra il 2010 e il 2014, il 2% delle donne in Europa dichiara di possedere o gestire una nuova attività, rispetto a quasi il 4% degli uomini. I Paesi europei mostrano sostanziali differenze, attribuibili alle differenze del sistema produttivo, del contesto istituzionale e delle norme sociali.

In questa prospettiva il caso dell'Italia risulta particolarmente interessante per due ragioni. Nonostante abbia il primato in Europa in termini di aziende a proprietà femminile, si tratta principalmente di imprese molto piccole (spesso rientranti nell'ambito del lavoro autonomo) e poco strutturate. Ciò contribuisce a spiegare il motivo per cui la presenza di una quota elevata di imprese a proprietà femminile non si rifletta in una riduzione significativa del gap di genere nella parte alta della distribuzione dei redditi. I dati dell'Osservatorio Unioncamere (2016) illustrano bene questo punto. Nel 2014 l'Italia presenta circa 1 milione e 302 mila imprese con a capo una donna, pari a circa il 21,6% del totale. In particolare, le imprese 'rosa' sono concentrate nel settore dei servizi (65,5%) e in agricoltura (17%). Inoltre, quasi la totalità di queste imprese (97%) ha meno di 10 dipendenti, la forma giuridica è per la maggior parte rappresentata da ditte individuali (60,5%) e quasi 14 imprese su 100 sono guidate da under 35; quindi si tratta di imprese più 'giovanili' per l'età degli imprenditori.

Si tratta di un fenomeno interessante anche quando lo si esamina da un punto di vista dinamico. Tra il 2010 e il 2015 le imprese femminili risultano in crescita (35.000 imprese in più) pari al 65% dell'incremento complessivo dell'intero tessuto imprenditoriale italiano (+53.000 imprese) nello stesso periodo (Unioncamere 2016). Questo andamento è

2 Molte persone, ad esempio i liberi professionisti che lavorano per un solo cliente, riportano nelle indagini sulla forza lavoro di essere lavoratori autonomi anziché dipendenti, anche se secondo alcune opinioni lavorare per un singolo cliente non dovrebbe essere considerato come attività imprenditoriale. Allo stesso modo, molti lavoratori autonomi potrebbero non essere considerati tali se hanno un'altra occupazione primaria (cioè 'imprenditori ibridi').

probabilmente il risultato di una recente riforma introdotta in Italia nel 2011, volta ad aumentare la parità di genere nell'accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati e nelle società pubbliche. A tale proposito uno studio recente di Maida e Weber (2019) dimostra che la riforma non ha prodotto effetti significativi sull'occupazione femminile né sulla quota di donne nelle parti più alte della distribuzione salariale, ma solamente un aumento dell'appartenenza femminile a organi aziendali.

I risultati riportati dal *Global Entrepreneurship Monitor* nel periodo 2010-2014 mostrano che in Italia il gap di genere nelle attività imprenditoriali continua a persistere: la proporzione di donne (tra i 18 e i 64 anni) che possiedono e gestiscono un'attività da meno di 42 mesi è pari all'1% contro il 2% di quella maschile (Halbisky 2018). La persistenza di un soffitto di cristallo che limita l'accesso della componente femminile della forza lavoro nella parte alta della distribuzione dei redditi può essere in qualche misura collegata, quindi, alla strutturale sotto-rappresentazione delle donne nelle professioni manageriali e imprenditoriali.

Fattori che influiscono sull'imprenditorialità femminile

Quali fattori influenzano dimensione e caratteristiche dell'imprenditorialità femminile? La letteratura esistente sul tema risulta ancora abbastanza limitata e può essere sintetizzata in tre principali filoni di ricerca. Il primo si focalizza sullo studio del management imprenditoriale, il secondo analizza l'imprenditorialità in senso più stretto e infine un terzo filone è interessato alle imprese a conduzione familiare, le cosiddette *family firms*.

Il primo filone di ricerca si interessa all'analisi delle performance di impresa in relazione alle caratteristiche dirigenziali, come ad esempio l'età, l'istruzione, l'attitudine verso il rischio. Il lavoro di Bloom e Van Reenen (2007) è uno dei primi contributi in questo ambito.

Tra le caratteristiche dirigenziali si analizzano anche gli effetti della diversità di genere. La letteratura di *corporate finance* suggerisce che il genere riveste un ruolo importante nel determinare le performance delle imprese (Bertrand e Schoar 2003; Bloom e Van Reenen 2010; Vieito 2012). Rispetto ai manager

maschi, le donne manager hanno più probabilità di accaparrarsi manodopera (Matsa e Miller 2011) o di spendere grandi somme in progetti ambientali (Post *et al.* 2011; Marquis e Lee 2013). In secondo luogo, le donne manager dedicano meno tempo alla gestione interna e al *networking* rispetto alle loro controparti maschili (Jacobson *et al.* 2009). Le donne sono anche meno disposte a competere e meno inclini a rischiare (ad esempio Datta Gupta *et al.* 2013) e usano le *soft skills* per gestire, piuttosto che un approccio gerarchico (Kaplan *et al.* 2012). Imprese con più membri femminili nel consiglio di amministrazione e donne manager hanno maggiori probabilità di promuovere e attrarre le donne al *top management* (Matsa e Miller 2011; Bossler *et al.* 2016) e hanno divari retributivi più bassi tra CEO e vicepresidenti, rispetto a società a guida maschile (Vieito 2012).

Alcuni studi analizzano come le diversità di genere nel *management* influiscano non solo sulla performance d'impresa, ma anche sui salari. Per l'Italia ad esempio, Flabbi *et al.* (2018) mostrano che la leadership femminile ha un impatto positivo sulla distribuzione dei salari elevati, ma negativo per i salari bassi. La leadership femminile, inoltre, ha effetti positivi sulla performance di impresa all'aumentare della quota di lavoratrici impiegate nell'impresa.

Magda e Cukrowska-Torzewska (2018) evidenziano che una maggiore presenza di manager femminili è associata a un più elevato vantaggio economico nei confronti delle donne in alcuni comparti del settore pubblico in Polonia. Per quanto concerne invece le imprese danesi, uno studio di Smith *et al.* (2008) non mostra alcuna influenza sulla performance d'impresa in relazione alla proporzione di donne impiegate in lavori di *top management*.

La letteratura sull'imprenditorialità femminile è invece piuttosto scarsa. Un lavoro sociologico di Mari *et al.* (2014) esamina gli effetti di alcune caratteristiche demografiche sulle performance delle imprese italiane a conduzione femminile: quelle che emergono come maggiormente influenti sono il capitale umano, le motivazioni, l'ambiente e l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Un'altra ricerca invece analizza come alcune determinanti individuali di imprenditorialità – quali età, reddito, istruzione, stato lavorativo, competenze, accesso alle reti e paura del fallimento – differiscano tra maschi e femmine. Quello che emerge è che, per 46 Paesi nel periodo 2010-2014, i tassi di

attività imprenditoriale sono inferiori per le donne in quasi tutti i Paesi e, se si analizzano gli individui per età, istruzione e stato lavorativo, la percentuale di imprenditorialità femminile è decisamente più bassa di quella maschile (Llusa 2011).

Per quanto riguarda la letteratura delle *family firms*, uno dei principali contributi è quello di Bertrand e Schoar (2006). L'Italia è un Paese la cui struttura produttiva è fortemente caratterizzata da questo tipo di imprese e due contributi rilevanti sono quelli di Cucculelli e Micucci (2008) e Cucculelli *et al.* (2014). Il primo studio analizza l'impatto della successione dei fondatori sulla performance delle imprese evidenziando che il mantenimento della gestione all'interno della famiglia ha un impatto negativo sulle prestazioni dell'azienda. Il secondo, nel quale si colloca il presente lavoro, mostra che le imprese a conduzione familiare italiane sono meno produttive di aziende gestite da manager esterni.

3. Dati e statistiche descrittive

L'indagine RIL

L'analisi empirica utilizza i dati della III e IV Rilevazione sulle imprese e lavoro (RIL) condotta dall'Inapp nel 2010 e nel 2015 su un campione rappresentativo di circa 30.000 società di capitale e società di persone³.

Il questionario RIL include una sezione in cui sono raccolte informazioni sul profilo demografico e l'assetto proprietario del management, oltre a rilevare dati dettagliati sulla composizione della forza lavoro occupata, sulla tipologia delle politiche del personale e delle relazioni industriali, nonché sulle principali caratteristiche produttive e competitive delle imprese.

I dati relativi agli elementi distintivi del management, della forza lavoro e della specializzazione produttiva presenti in RIL sono stati poi integrati con le informazioni sui bilanci certificati delle società di capi-

tali contenute dall'archivio AIDA-Bureau Van Dijk per il medesimo periodo di riferimento. In tal modo è stato possibile ricostruire la produttività media del lavoro (valore aggiunto per dipendente) come indicatore di efficienza competitiva.

Per quanto riguarda la selezione del campione, infine, si considerano tutte le società di capitali con almeno un dipendente, in modo tale da valorizzare la rappresentatività dei risultati per l'intero tessuto produttivo italiano. In altre parole, il campione RIL-AIDA su cui sono condotte le elaborazioni include anche quelle realtà di piccole e piccolissime dimensioni in cui le dinamiche competitive, il profilo demografico degli imprenditori e l'assetto di governance societaria sono strettamente legati tra loro.

Una volta eliminate le osservazioni con dati mancanti sulle variabili-chiave, il campione finale RIL-AIDA è costituito da oltre 2.500 aziende presenti sia nel 2010 che nel 2015, per un totale di circa 5.500 osservazioni nella componente longitudinale; ovvero da circa 12.000 società operanti nel 2010 o nel 2015, per un totale di circa 25.000 osservazioni nel periodo di riferimento.

La demografia e gli assetti di governance delle imprese italiane: una fotografia descrittiva

La tabella 1 mostra le caratteristiche (medie percentuali) della demografia imprenditoriale e degli assetti di governance per la componente sezionale e per la componente longitudinale del campione RIL-AIDA⁴.

Il primo elemento da sottolineare è il lieve incremento della quota di aziende gestite da donne, sia nella componente sezionale (dal 16,6% nel 2010 al 17,9% nel 2015) che in quella longitudinale del campione (dal 16,5% nel 2010 al 18,1% nel 2015). Si tratta di valori percentuali inferiori rispetto a quelli forniti dall'Osservatorio sull'imprenditorialità femminile nello stesso arco temporale. Una delle ragioni principa-

3 Il campione delle società di persone e delle società di capitali presenti nell'Indagine RIL è stratificato per dimensione, settore di attività, area geografica e forma giuridica delle aziende. Per maggiori dettagli in merito al disegno campionario e alle informazioni contenute nel questionario si veda: <https://inapp.org/it/dati/ril>.

4 Nello specifico, il campione sezionale fa riferimento a tutte quelle società di capitali che operano in almeno uno dei due anni considerati, non necessariamente in entrambi; mentre il campione longitudinale identifica quel sotto-gruppo di società che operano sia nel 2010 che nel 2015, ovvero che sono presenti 'continuamente' nel dataset RIL-AIDA.

li di questo scostamento è legata al fatto che le elaborazioni ottenute su dati Unioncamere includono le ditte individuali e le società di persone, dove le donne sono maggiormente rappresentate in posti di responsabilità gestionale e/o come datrici di lavoro⁵.

Si confermano poi le difficoltà di ricambio generazionale nel management. La già piccola incidenza di imprenditori con un'età inferiore a 40 anni, che nella componente sezionale (longitudinale) registrava nel 2010 l'11,2% (9,5%), si riduce fino a una percentuale dell'8,5% (5,4%) nel 2015; simmetricamente aumenta la proporzione nella coorte dei datori di lavoro 'anziani', quelli con oltre 60 anni, la quale passa dal 28,6% (29,8%) al 31,9% (33,9%) nel periodo in esame; l'incidenza di aziende con a capo un individuo di età compresa tra i 40 e i 59 anni rimane invece costante intorno a una percentuale di oltre il 60% del campione (sezionale e longitudinale).

Il livello medio di istruzione di una parte maggioritaria dell'imprenditoria italiana si conferma modesto nel valore assoluto e costante nel tempo, soprattutto se confrontato con quanto emerge negli altri Paesi europei. In particolare, nel periodo in esame, la percentuale di società gestite da laureati è pari a circa il 27-28%, quelle guidate da un datore con un diploma di scuola media superiore è di circa il 54%, mentre per il restante 17%-18% i vertici posseggono al massimo una licenza di scuola secondaria inferiore.

Infine, la proprietà familiare è la forma di governance quasi totalizzante nel contesto italiano, oltre a essere sostanzialmente stabile nel tempo (circa l'88% del campione RIL-AIDA): ciò si riflette nell'incidenza predominante del management dinastico (seleziona-

Tabella 1
Demografia manageriale e assetti di governance

	Componente sezionale		Componente panel	
	2010	2015	2010	2015
Donne	16,6	17,9	16,5	18,1
Istruzione terziaria	28,2	28,0	27,7	27,3
Istruzione secondaria superiore	54,2	55,4	53,9	55,3
Istruzione secondaria inferiore/elementare	17,6	16,6	18,4	17,4
Età: <40 anni	11,2	8,5	9,5	5,4
Età: 39<anni<60	60,2	59,5	60,7	60,7
Età: >59 anni	28,6	31,9	29,8	33,9
Proprietà familiare	88,6	89,4	89,1	88,7
Gestione manageriale dinastica	89,0	88,9	89,5	88,6
Gestione manageriale interna	7,3	8,1	7,0	8,1
Gestione manageriale esterna	3,7	3,0	3,4	3,3
Numero di osservazioni	10.431	14.822	4.760	4.916

Note: valori medi percentuali; applicazione dei pesi campionari.

Fonte: dati RIL-AIDA 2010-2015

to attraverso vincoli parentali e/o procedure informali dalla proprietà) rispetto al management 'esterno', selezionato con procedure di *recruitment* sul mercato delle competenze.

Naturalmente il profilo demografico dei datori di lavoro e la natura degli assetti manageriali sono fortemente condizionati – essendone in parte il riflesso – dalla dimensione aziendale.

A tale proposito, le tabelle 2 e 3 riportano rispettivamente le statistiche descrittive calcolate separatamente per le aziende con meno di 100 dipendenti e per quelle con oltre 100 dipendenti.

5 Un altro elemento di distinzione può essere attribuito alla definizione di 'imprenditrici'. Nel campione RIL-AIDA le donne imprenditrici/manager sono coloro che rispondono affermativamente a una domanda specifica in cui viene chiesto il genere di chi dirige e gestisce l'attività aziendale. La circostanza che oltre il 90% delle società di capitale sia di proprietà di una o più famiglie e che l'80% di esse sia gestita da individui diretta espressione della famiglia proprietaria, fa sì che nel nostro campione RIL-AIDA la figura dell'imprenditrice *de facto* si sovrapponga a quella della manager.

Tabella 2
Demografia manageriale e assetti di governance.
Imprese <100 dipendenti

	Componente sezionale		Componente panel	
	2010	2015	2010	2015
Management donne	16,75	18,16	16,70	18,26
Istruzione terziaria	27,76	27,40	27,28	26,96
Istruzione secondaria superiore	54,53	55,82	54,21	55,47
Istruzione secondaria inferiore /elementare	17,71	16,78	18,51	17,57
Età: <40 anni	11,28	8,65	9,60	5,46
Età: 39<anni<60	60,23	59,41	60,83	60,56
Età: >59 anni	28,49	31,94	29,57	33,97
Proprietà familiare	89,19	90,21	89,82	89,37
Gestione manageriale dinastica	89,51	89,56	90,03	89,12
Gestione manageriale interna	7,03	7,80	6,71	7,93
Gestione manageriale esterna	3,46	2,64	3,25	2,96
Numero di osservazioni	9.288	12.441	4.172	4.247

Note: valori medi percentuali; applicazione dei pesi campionari.

Fonte: dati RIL-AIDA 2010-2015

In particolare, la tabella 2 mette in luce chiaramente che la presenza di donne manager è sostanzialmente più elevata nelle imprese medio-piccole, dove peraltro l'incidenza aumenta nel tempo, passando dal 16,75% (16,70%) nella componente sezionale (panel) del 2010 a una percentuale del 18,16% (18,26%) nel 2015. In linea con le attese, la quasi totalità delle piccole-medie imprese è controllata da una o più famiglie proprietarie e ha un management di tipo dinastico, con quote rispettivamente pari a circa il 90% in entrambi gli anni e per entrambi i campioni considerati. Di conseguenza, la presenza di manager selezionati al di fuori dei legami dinastici nelle realtà di piccole dimensioni è marginale da un punto di vista quantitativo, oltre che in diminuzione nel tempo. Il quadro empirico che emerge nelle imprese più grandi è ovviamente molto diverso da quello appena delineato.

La tabella 3 mostra infatti che l'incidenza di donne manager è sia modesta che in diminuzione nel periodo considerato: si aggira intorno al 7% nel 2010 (7,1% e 7,4% per la componente sezionale e panel, rispettivamente) e si riduce tra il 6,2% (componente sezionale) e il 5,4% (componente longitudinale) nel 2015.

Altro elemento interessante che emerge dalla tabella 3 riguarda la diffusione della proprietà familiare e la gestione dinastica, che quasi si dimezza rispetto a quanto registrato nelle imprese medio-piccole. In contrasto, la gestione manageriale interna ed esterna, che nel caso delle piccole-medie imprese si attesta intorno al 7% per la prima e al 3% per la seconda, mostra un sostanziale aumento nel caso delle grandi imprese. Infatti, nel 2010 il 27% (22,8%) delle aziende per il campione sezionale (panel) è a gestione manageriale interna, mentre è in lieve calo nel 2015: 23,1% (21,3%). La gestione manageriale 'esterna' si contrae nel corso del tempo: dal 16,3%

(19,1%) nel campione sezionale (panel) al 13,5% nel campione sezionale (panel) del 2014, ma mostra un forte incremento nel campione panel del 2015 fino a raggiungere quota 30,2%.

È opportuno sottolineare, a questo punto, che le caratteristiche demografiche del management e della governance societaria non agiscono in un 'vuoto', ma si accompagnano a un complesso insieme di fattori che chiamano in causa la specializzazione produttiva delle imprese, la composizione della forza lavoro occupata e l'assetto delle relazioni industriali e altro ancora. Tra le caratteristiche produttive, si segnala ancora una volta l'elevata incidenza di aziende di piccole dimensioni con scarsa propensione innovativa, una significativa esposizione al commercio internazionale – nella maggior parte dei casi in settori a tecnologia matura – e una presenza di multinazionali che si attesta intorno all'1,5%-1,7% del totale nel periodo di riferi-

Tabella 3
Demografia manageriale e assetti di governance.
Imprese >99 dipendenti

	Componente sezionale		Componente panel	
	2010	2015	2010	2015
Management donne	7,1	6,2	7,4	5,4
Istruzione terziaria	57,1	55,7	50,3	53,0
Istruzione secondaria superiore	34,2	37,3	39,0	40,3
Istruzione secondaria inferiore /elementare	8,7	7,0	10,8	6,7
Età: <40 anni	6,1	3,2	3,8	2,8
Età: 39<anni<60	57,6	65,3	54,8	67,6
Età: >59 anni	36,3	31,5	41,5	29,6
Proprietà familiare	51,3	49,8	54,2	41,8
Gestione manageriale dinastica	56,6	58,1	63,4	48,5
Gestione manageriale interna	27,0	22,8	23,1	21,3
Gestione manageriale esterna	16,3	19,1	13,5	30,2
Numero di osservazioni	1.143	2.381	588	669

Note: valori medi percentuali; applicazione dei pesi campionari.

Fonte: dati RIL-AIDA 2010-2015

mento⁶. Tutti elementi che certamente incidono sulla diffusione dell'imprenditorialità femminile, ma che nelle pagine seguenti sono presi in considerazione essenzialmente come 'controlli' della relazione principale discussa finora, quella che lega appunto il genere alla selezione dinastica.

pano a partire da un modello non lineare (*pooled Probit*) al fine di stimare l'intensità e il segno dei fattori che incidono sulla probabilità di avere una donna ai vertici delle gerarchie aziendali nel corso del periodo 2010-2015⁷.

4. Quali fattori influenzano la diffusione dell'imprenditorialità femminile?

Una analisi econometrica

Nel paragrafo precedente si è messo in luce che la presenza di donne manager è sostanzialmente più elevata nelle imprese medio-piccole, e che la quasi totalità delle piccole-medie imprese è controllata da una o più famiglie proprietarie e ha un management di tipo dinastico.

L'obiettivo principale dell'analisi econometrica è quello di identificare in che misura il profilo individuale e l'assetto di governance incidano sulla diffusione dell'imprenditoria femminile, tenendo in considerazione un'ampia serie di caratteristiche produttive e competitive, la composizione della forza lavoro, l'assetto delle relazioni industriali ed eventuali fenomeni di agglomerazione economica.

La tecnica di analisi

Le analisi di regressione si sviluppano a partire da un modello non lineare (*pooled Probit*) al fine di stimare l'intensità e il segno dei fattori che incidono sulla probabilità di avere una donna ai vertici delle gerarchie aziendali nel corso del periodo 2010-2015⁷.

6 Le statistiche descrittive per le variabili di contesto non sono riportate per esigenze di sintesi. Esse sono comunque rese disponibili dagli Autori a richiesta del lettore.

7 Formalmente, si fa riferimento alla seguente equazione di regressione:

$$(1) \quad \Pr(\text{Impr}_{\text{donnei},t}) = \alpha * M_{i,t} + \beta * G_{i,t} + \delta * F_{i,t} + \text{Prov}_i + \eta_t + \varepsilon_{i,t} \quad t=2010,2014$$

dove la variabile dipendente $\Pr(\text{Impr}_{\text{donnei},t})$ assume valore 1 se ai vertici dell'impresa i al tempo t vi è una donna, 0 altrimenti. Per quanto riguarda le variabili esplicative, il vettore $M_{i,t}$ rappresenta il profilo anagrafico e l'istruzione dell'imprenditore/management; $G_{i,t}$ è un vettore che descrive l'assetto proprietario e di management, con particolare riferimento alla circostanza che la proprietà dell'impresa sia in capo a una o più famiglie e al fatto che il management sia selezionato al di fuori del controllo proprietario, nel mercato delle competenze manageriali; il vettore $F_{i,t}$ contiene una serie di caratteristiche produttive e competitive delle imprese ovvero la composizione della forza lavoro occupata. Infine, la variabile Prov_i rappresenta gli effetti fissi della provincia in cui è localizzata l'impresa, η_t è una variabile indicatrice dell'anno di riferimento, mentre $\varepsilon_{i,t}$ è un termine di errore idiosincratice con media nulla e varianza finta. Come anticipato,

La strategia empirica sviluppata in seguito non permette di identificare con precisione eventuali distorsioni connesse ad elementi di eterogeneità non osservata e a fenomeni di causalità inversa. Al tempo stesso, il ricorso a tecniche di regressione panel a effetti fissi – che in linea di principio sono in grado di controllare l'eterogeneità non osservata delle imprese – difficilmente produce stime consistenti nel nostro contesto, visto che le variabili demografiche e di governance sono quasi invarianti nel breve periodo all'interno della stessa azienda. Per ciò che concerne i nessi di causalità, l'approccio seguito in queste pagine è quello di inferirli dalla logica del discorso analitico piuttosto che mediante l'adozione di specifiche tecniche econometriche che ne circoscrivono la validità al rispetto di ipotesi di identificazione molto stringenti (per un approfondimento si veda Ricci 2018).

A questo proposito va comunque sottolineato che le analisi di regressione di tipo *pooled Probit* sono sviluppate separatamente per la componente longitudinale e per quella sezionale del campione RIL-AIDA, al fine di generalizzare delle evidenze nell'insieme del sistema delle società di capitali, ovvero per minimizzare eventuali problemi di stima legati alla selezione campionaria.

Risultati principali

La tabella 4 mostra le stime Probit degli effetti medi marginali per la componente longitudinale del campione RIL-AIDA. La prima colonna riporta i risultati riguardanti tutte le società di capitali con almeno un dipendente, mentre la seconda e terza colonna si riferiscono, rispettivamente, alle imprese medio-piccole (con meno di 100 dipendenti) e quelle di grandi dimensioni (con oltre 99 dipendenti). Per quanto riguarda le caratteristiche individuali, si nota l'importanza relativa dei tratti anagrafici rispetto al livello di istruzione.

Nella prima colonna della tabella 4 è indicato che la probabilità che vi sia una donna a capo della gestione aziendale è correlata positivamente (+6%) alla circostanza che essa abbia meno di 40 anni – rispet-

to a quanto accade alla/e coorte/i di anziani con oltre 60 anni (la categoria omessa). La relazione positiva tra giovani e diffusione dell'imprenditoria femminile è più forte in valore assoluto (+20%) nelle aziende con oltre 100 dipendenti rispetto a quelle di medio-piccole dimensioni (+5,7%), come chiarito dal confronto tra seconda e terza colonna della tabella 4.

Il conseguimento di un titolo di studio universitario, invece, non esercita un'influenza statisticamente significativa sulla probabilità di essere imprenditrici donne, se lo si confronta con la circostanza di avere un diploma di scuola media inferiore o elementare (categoria omessa), un risultato che peraltro non sembra condizionato dal numero di dipendenti delle realtà produttive in cui si opera. A tale proposito va comunque rilevato che l'età e il grado di istruzione sono variabili (positivamente) correlate tra loro; quindi la stima positiva associata alle coorti di giovani – tipicamente con un livello di istruzione più elevato – in realtà 'cattura' la dotazione di capitale umano degli individui e, per questa via, indebolisce la significatività statistica della stima associata al titolo universitario.

La relazione che lega profilo demografico e diffusione delle donne ai vertici delle imprese italiane sembra comunque chiamare in causa il funzionamento degli assetti di governance societaria e, specificamente, la selezione dinastica delle persone nei posti di responsabilità, piuttosto che le categorie dell'investimento in capitale umano e dell'offerta di lavoro.

Questa ipotesi è confortata dalle stime degli effetti medi marginali associate alla proprietà familiare e all'incidenza del management 'esterno'. La tabella 4 illustra infatti come la concentrazione degli assetti proprietari in una o più famiglie si accompagni a un incremento di circa il 4% della probabilità di avere una donna ai vertici delle società di capitale; una evidenza a sua volta attribuibile a ciò che avviene nelle imprese con meno di 100 dipendenti (seconda colonna) piuttosto che in quelle di medio-grandi dimensioni, dove le stime perdono di significatività statistica (terza colonna).

l'equazione (1) è stimata con modelli di regressione non lineare di tipo Probit applicando il metodo della massima verosimiglianza, sia per la componente sezionale che per quella longitudinale del campione RIL-AIDA. È opportuno sottolineare che l'applicazione di tecniche di regressione *pooled OLS* non modifica in modo rilevante il segno e la significatività statistica delle stime degli effetti medi marginali ottenute attraverso l'uso dei modelli Probit. Un'ulteriore estensione delle tecniche econometriche ha riguardato l'applicazione di modelli di regressione di tipo *correlated random*. Anche in questa circostanza i risultati delle stime *pooled Probit* si confermano. Per esigenze di sintesi, l'insieme di questi risultati non è riportata nel testo, ma è disponibile a richiesta.

Tabella 4
Stime Probit: probabilità di essere imprenditrice donna, effetti medi marginali (campione panel)

	Tutte	n. dip. <100	n. dip. >99
Istruzione terziaria	0,023 [0,017]	0,025 [0,019]	0,031 [0,066]
Istruzione secondaria superiore	0,039*** [0,015]	0,044*** [0,016]	-0,030 [0,063]
Età: anni < 40	0,058*** [0,018]	0,057*** [0,020]	0,220*** [0,057]
Età: 39 < anni < 60	0,023** [0,011]	0,020* [0,012]	0,048* [0,028]
Proprietà familiare	0,041*** [0,015]	0,050*** [0,018]	0,048 [0,030]
Management 'esterno'	-0,044** [0,022]	-0,035 [0,026]	-0,059* [0,034]
ln(densità imprese)-prov	-0,212 [0,251]	-0,252 [0,278]	-1,802** [0,913]
Anno 2014	-0,003 [0,009]	-0,003 [0,010]	-0,01 [0,024]
Altri controlli	Sì	Sì	Sì
Numero di osservazioni	5.572	4.814	4.52

Note: altre variabili di controllo: composizione dell'occupazione (genere, dirigenti, impiegati, operai, laureati, diplomati, contratti a tempo determinato), posti vacanti, contrattazione integrativa, appartenenza ad associazione datoriale, innovazione di prodotto, innovazione di processo, attività R&D, multinazionale, settore di attività, commercio internazionale, investimenti diretti esteri, accordi commerciali con estero, province. Le stime Probit si riferiscono a effetti medi marginali ottenuti con metodo della massima verosimiglianza. Errori standard robusti tra parentesi.

*** p<0.01.

** p<0.05.

* p<0.1.

Fonte: dati RIL-AIDA 2010-2015

In modo quasi speculare, la circostanza che le imprese selezionino al di fuori dei legami dinastici gli individui destinanti ai posti di responsabilità costituisce un freno al coinvolgimento delle donne nella vita imprenditoriale (-4,4%), anche se tale risultato è spiegato dalle società medio-grandi (-6%), come riportato nella terza colonna. Anche in questo caso si è di fronte a un risultato dalle forti implicazioni di politica economica se consideriamo che nelle imprese con oltre 100 dipendenti il peso della proprietà familiare, pur rimanendo maggioritario, declina significativamente rispetto alle piccole imprese e, al contempo, acquisisce un ruolo consistente il ricorso al management

esterno per la gestione e la direzione delle attività aziendali.

Un altro risultato interessante della tabella 4 riguarda l'assenza di fenomeni di agglomerazione nella diffusione dell'imprenditoria femminile, come testimoniano le stime associate alla concentrazione geografica di aziende (per chilometro quadrato) a livello provinciale. La densità imprenditoriale, formalizzata dalla variabile 'ln(densità imprese)-prov' influisce addirittura negativamente (-2%) sulla presenza delle donne ai vertici delle realtà di grandi dimensioni – terza colonna. In prima approssimazione, questo risultato sembra contrastare con gli studi che dimostrano come la localizzazione in aree geografiche dense di iniziative produttive alimenti non solo la diffusione dell'imprenditorialità, ma anche la performance competitiva (Guiso *et al.* 2018).

A questo punto si potrebbe ipotizzare che le evidenze discusse finora siano la conseguenza di una distorsione campionaria connessa al fatto che le elaborazioni sono ottenute per la sola quota longitudinale del dataset RIL-AIDA.

Al fine di verificare tale circostanza, la tabella 5 mostra le stime Probit dell'equazione (1) ottenute

sulla componente sezionale del campione RIL-AIDA, ovvero su oltre 10.000 aziende osservate nel 2010 e nel 2015.

Si osserva così come gli effetti medi marginali ottenuti sul campione sezionale siano sostanzialmente coerenti con quelli derivanti dalla componente longitudinale, a meno di alcune differenze nelle variabili che formalizzano il grado di istruzione.

In particolare, la proprietà familiare si conferma come uno dei driver principali del management femminile. Le stime associate a questa variabile nella tabella 5 si dimezzano in valore assoluto (+2,8%, nella prima colonna) rispetto a quelle mostrate nella tabel-

Tabella 5
Stime Probit: probabilità di essere imprenditrice donna, effetti medi marginali (campione sezionale)

	Tutte	n. dip. <100	n. dip. >99
Istruzione terziaria	0,036*** [0,008]	0,039*** [0,009]	0,017 [0,021]
Istruzione secondaria superiore	0,038*** [0,007]	0,041*** [0,008]	0,022 [0,021]
Età: anni < 40	0,072*** [0,008]	0,073*** [0,009]	0,075*** [0,022]
Età: 39 < anni < 60	0,026*** [0,005]	0,025*** [0,005]	0,027** [0,010]
Proprietà familiare	0,028*** [0,007]	0,029*** [0,008]	0,024** [0,011]
Management 'esterno'	-0,049*** [0,010]	-0,039*** [0,012]	-0,062*** [0,015]
ln(densità imprese)-prov	-0,013 [0,143]	-0,022 [0,160]	-0,027 [0,319]
Anno 2014	0,013** [0,005]	0,014** [0,006]	-0,001 [0,011]
Altri controlli	Si	Si	Si
Numero di osservazioni	25.226	21.702	3.132

Note: altre variabili di controllo: composizione dell'occupazione (genere, dirigenti, impiegati, operai, laureati, diplomati, contratti a tempo determinato), posti vacanti, contrattazione integrativa, appartenenza ad associazione datoriale, innovazione di prodotto, innovazione di processo, attività R&D, multinazionale, settore di attività, commercio internazionale, investimenti diretti esteri, accordi commerciali con estero, province. Le stime Probit si riferiscono a effetti medi marginali ottenuti con metodo della massima verosimiglianza. Errori standard robusti tra parentesi.

*** p<0.01.

** p<0.05.

* p<0.1.

Fonte: dati RIL-AIDA 2010-2015

la 4, ma conservano una significatività statistica anche quando si distingue tra aziende di grandi e medio-piccole dimensioni (+2,9% e +2,4%, rispettivamente). Nel campione sezionale, inoltre, le procedure di *recruitment* del management esterno esercitano un ruolo negativo sulla probabilità di diventare manager per le donne (-4,9%), e ciò avviene soprattutto nelle imprese con oltre 100 dipendenti (-6,2%) rispetto alle più piccole (-3,9%). Nella tabella 4 queste stime erano analoghe in valore assoluto, anche se perdevano di significatività nelle aziende con meno di 100 dipendenti.

Anche l'impatto del profilo anagrafico descritto nella tabella 5 è coerente con le stime del campione panel.

Le donne giovani (under 40) hanno maggiori probabilità di diventare manager, circa +7% per tutte le specificazioni e senza differenze tra piccole-medie e grandi imprese, rispetto alla categoria di donne sopra i 60 anni. Nella tabella 5, d'altra parte, il titolo di studio universitario è correlato positivamente e significativamente alla probabilità di diventare manager (+3,6%), soprattutto nelle piccole imprese (circa +4%). Nella tabella 4, invece, gli effetti marginali associati all'istruzione universitaria, pur essendo positivi nel segno, non sono mai statisticamente significativi.

In altre parole, le elaborazioni econometriche riprodotte nelle tabelle 4 e 5 sembrano confermare le indicazioni già emerse dalle statistiche descrittive. Nel nostro Paese il fenomeno della imprenditorialità/managerialità femminile appare legato soprattutto a un modello di selezione dinastica dei posti di responsabilità, che si afferma nelle aziende di piccole dimensioni a opera della famiglia proprietaria, anche attraverso un ricambio generazionale.

Diversamente, il mercato delle competenze gestionali e decisionali, che opera attraverso procedure di *recruitment* esterne ai vincoli familiari e proprietari ed emerge in modo quantitativamente con-

sistente solo nelle aziende con oltre 100 dipendenti, non contribuisce a ridurre il divario di genere. Anzi, lo alimenta in modo significativo proprio in quelle imprese (con oltre 100 dipendenti) da cui ci si aspetterebbe un'organizzazione più efficiente delle competenze e delle conoscenze.

I divari territoriali

Questa sezione dimostra se e in che misura la relazione tra diffusione dell'imprenditoria femminile e assetti di governance societaria sia condizionata dagli evidenti divari territoriali che caratterizzano l'economia italiana.

Tabella 6
Stima Probit: probabilità di essere imprenditrice donna,
effetti medi marginali per macroarea

	Campione panel		Campione sezionale	
	Centro-Nord	Sud	Centro-Nord	Sud
Istruzione terziaria	0,022 [0,019]	0,021 [0,037]	0,037*** [0,009]	0,030* [0,017]
Istruzione secondaria superiore	0,044*** [0,017]	0,012 [0,031]	0,041*** [0,008]	0,022 [0,015]
Età: anni < 40	0,063*** [0,021]	0,051 [0,036]	0,061*** [0,010]	0,102*** [0,017]
Età: 39 < anni < 60	0,025** [0,012]	0,014 [0,024]	0,023*** [0,005]	0,037*** [0,011]
Proprietà familiare	0,041** [0,016]	0,06 [0,040]	0,029*** [0,007]	0,023 [0,017]
Management 'esterno'	-0,038* [0,022]	-0,056 [0,077]	-0,044*** [0,011]	-0,071*** [0,027]
ln(densità imprese)-prov	-0,051 [0,309]	-0,387 [0,478]	-0,141 [0,169]	0,280 [0,295]
Anno 2015	0,003 [0,011]	-0,015 [0,020]	0,011* [0,006]	0,016 [0,011]
Altri controlli	Sì	Sì	Sì	Sì
Numero di osservazioni	4.316	1.198	19.440	5.733

Note: altre variabili di controllo: composizione dell'occupazione (genere, dirigenti, impiegati, operai, laureati, diplomati, contratti a tempo determinato), posti vacanti, contrattazione integrativa, appartenenza ad associazione datoriale, innovazione di prodotto, innovazione di processo, attività R&D, multinazionale, settore di attività, commercio internazionale, investimenti diretti esteri, accordi commerciali con estero, province. Le stime Probit si riferiscono a effetti medi marginali ottenuti con metodo della massima verosimiglianza. Errori standard robusti tra parentesi.

*** p<0.01.

** p<0.05.

* p<0.1.

Fonte: dati RIL-AIDA 2010-2015

La tabella 6 mostra i risultati della regressione Probit distinti per le due principali macroaree geografiche (Centro-Nord e Sud e Isole), ottenute separatamente per la componente sezionale e longitudinale del campione RIL-AIDA.

Per quanto concerne la quota longitudinale, si nota che i tratti anagrafici e segnatamente la circostanza di avere meno di 40 anni (un'età compresa tra 40 e 60 anni nella quota sezionale) si accompagna a un incremento pari a circa il 6,3% (+2,5%) nella probabilità di essere imprenditrici nel Centro-Nord, mentre tale relazione perde significatività statistica – oltre a essere più debole in valore assoluto – nel Meridione. Nelle regioni

del Centro-Nord si confermano, inoltre, le stime positive associate alla proprietà familiare (+4,1%) e quelle negative riguardanti la variabile di *recruitment* esterno del management (-3,8%), che ancora una volta perdono di significatività per le imprese operanti nel Sud.

Nel campione sezionale, d'altra parte, le differenze tra aree geografiche non riproducono esattamente quanto visto nei dati longitudinali. In particolare, il conseguimento di un titolo di studio universitario esercita un'influenza positiva sulle prospettive manageriali delle donne, sia nel caso esse siano localizzate al Centro-Nord (+3,7%) che al Sud (+3%). All'interno di queste ultime si rafforza comunque il ruolo delle coorti più giovani (+10%) rispetto a quanto avviene nelle zone settentrionali (+6,1%). Nell'insieme delle società di capitali operanti tra il 2010 e il 2015 in Italia, la proprietà familiare incrementa la diffusione dell'imprenditoria femminile solo nel Centro-Nord (+2,9%), così come accadeva nel campione longitudinale. Anche la stima negativa associata al *recruitment* esterno si conferma nelle regioni del Settentrione (-4,4%), ma in questo caso è inferiore in valore assoluto a quella ottenuta per le regioni del Sud (-7,1%).

5. Conclusioni

Nelle pagine precedenti si è messo in luce come la diffusione dell'imprenditoria femminile nel nostro Paese sia fortemente condizionata dagli assetti proprietari e di governance societaria, a loro volta riflesso di un tessuto produttivo caratterizzato dalla prevalenza di imprese di piccole dimensioni.

In particolare, l'analisi empirica ha verificato che per l'economia nel suo complesso la famiglia proprietaria – attraverso la selezione dinastica del management – è uno dei canali principali che spiega la presenza di una donna ai vertici aziendali.

I dati dell'indagine RIL 2010 e 2015 permettono inoltre di fare alcune considerazioni. In primo luogo, si evidenzia un aumento nel tempo, sia nelle grandi che nelle piccole realtà produttive, della presenza delle donne ai vertici aziendali, dal 16% nel 2010 al 18% nel 2015 sul totale delle società di capitali. Secondo, la proprietà familiare risulta essere uno dei fattori principali che favoriscono l'imprenditoria femminile attraverso la selezione dinastica dei vertici aziendali. Terzo, la relazione positiva tra proprietà familiare e imprenditoria femminile è attribuibile essenzialmente alle imprese di piccole dimensioni, mentre per le realtà produttive con oltre 100 dipendenti la proprietà familiare non svolge un ruolo significativo, che invece continua ad essere esercitato in senso negativo dalle procedure di *recruitment* del management esterno. Infine, la relazione tra caratteristiche demografiche (età e istruzione) e probabilità di ricoprire incarichi imprenditoriali da parte delle donne appare un riflesso della selezione dinastica piuttosto che di efficienza ed equità nel funzionamento del mercato delle competenze manageriali.

D'altra parte, il mercato delle competenze manageriali non sembra sufficientemente in grado di forzare le norme sociali e culturali implicite nelle imprese

familiari (Damiani *et al.* 2019), che frenano il ricorso a procedure di *recruitment* competitive al di fuori dei legami dinastici per la direzione e l'amministrazione delle attività imprenditoriali. Si è verificato inoltre che questo risultato è fortemente condizionato dalla dimensione aziendale, mentre non riflette in modo chiaro la localizzazione geografica, se non nella misura in cui i divari territoriali si confondono con la specializzazione, in termini di settore di attività e dimensione media di impresa.

Naturalmente va sottolineato che la strategia econometrica utilizzata non permette di inferire nessi di causalità tra le variabili oggetto di studio; tuttavia la coerenza che emerge tra le evidenze ottenute dalla componente sezionale e quella longitudinale dei dati suggerisce che la stima delle correlazioni non dipende in modo sostanziale dalla selezione del campione.

In definitiva le evidenze empiriche qui presentate confermano l'ipotesi che, anche per le tematiche di genere, le caratteristiche della demografia imprenditoriale e i modelli di governance societaria non possono essere considerati un dato 'esogeno' del sistema economico. Tralasciare questa consapevolezza rischia di essere una seria limitazione per il disegno, l'attuazione e l'efficacia delle politiche di genere.

Appendice

Tabella A.1
Definizioni delle variabili

Assetto proprietario e management	
Livello di istruzione	3 variabili indicatrici: pari a 1 se l'imprenditore/manager ha conseguito livello di istruzione terziaria, 0 altrimenti; pari a 1 se ha un diploma di scuola media superiore, 0 altrimenti; pari a 1 se ha una licenza media/elementare, 0 altrimenti.
Composizione per età	3 variabili indicatrici: pari a 1 se l'imprenditore/manager ha meno di 40 anni, 0 altrimenti; pari a 1 se ha un'età compresa tra i 40 e i 60 anni, 0 altrimenti; pari a 1 se ha oltre 60 anni di età, 0 altrimenti.
Proprietà familiare	Variabile indicatrice 1 se la proprietà dell'impresa è controllata da una o più famiglie proprietarie, 0 altrimenti.
Gestione manageriale	3 variabili indicatrici: pari a 1 se l'impresa è gestita da un management membro della famiglia proprietaria, 0 altrimenti; pari a 1 se è gestita da un management selezionato all'interno dell'azienda, 0 altrimenti; pari a 1 se è gestita da un management selezionato all'esterno della famiglia proprietaria attraverso procedure di recruitment di mercato, 0 altrimenti.
Donne	Variabile indicatrice 1 se la persona che ha diretta responsabilità nella gestione dell'impresa è donna, 0 altrimenti.
Caratteristiche dell'occupazione	
Composizione per livello di istruzione	3 variabili continue che identificano rispettivamente la proporzione di lavoratori laureati, la proporzione di lavoratori diplomati e la proporzione di lavoratori con licenza media o elementare, tutte espresse in rapporto al totale dei dipendenti.
% <40 anni	Proporzione di lavoratori d'età inferiore a 40 anni sul totale dei dipendenti.
Composizione per professione	3 variabili continue che identificano rispettivamente: la proporzione di dirigenti, la proporzione di impiegati e la proporzione di operai, tutte espresse in rapporto al totale dei dipendenti.
% contratti TD	Proporzione di lavoratori con contratti a tempo determinato sul totale dei dipendenti.
% donne	Proporzione di lavoratrici sul totale dei dipendenti.
Caratteristiche delle imprese	
Produttività del lavoro	Logaritmo del valore aggiunto (fonte AIDA) per dipendente.
Dimensione di impresa	Logaritmo del numero dei lavoratori dipendenti.
Innovazione di processo	Variabile indicatrice pari a 1 se l'impresa ha introdotto innovazioni di processo produttivo nei tre anni precedenti, 0 altrimenti.
Innovazione di prodotto	Variabile indicatrice pari a 1 se l'impresa ha introdotto nuovi prodotti e servizi nei tre anni precedenti, 0 altrimenti.
R&D	Variabile indicatrice pari a 1 se l'impresa ha investito in attività di ricerca e sviluppo, 0 altrimenti.
Commercio internazionale	Variabile indicatrice pari a 1 se l'impresa vende prodotti e servizi sul mercato internazionale, 0 altrimenti.
Delocalizzazione	Variabile indicatrice pari a 1 se l'impresa ha delocalizzato tutti o parte dei processi produttivi all'estero, 0 altrimenti.
Investimenti diretti estero	Variabile indicatrice pari a 1 se l'impresa ha effettuato investimenti diretti all'estero, 0 altrimenti.

(segue)

Accordi commerciali con estero	Variabile indicatrice pari a 1 se l'impresa ha siglato accordi commerciali con l'estero, 0 altrimenti.
Multinazionale	Variabile indicatrice pari a 1 se la proprietà dell'impresa non è di nazionalità italiana, 0 altrimenti.
Età dell'impresa	Numero di anni passati da quando è stata costituita l'impresa.
Associazione datoriale	Variabile indicatrice pari a 1 se l'impresa è iscritta a un'associazione datoriale, 0 altrimenti.
Contrattazione di II livello	Variabile indicatrice pari a 1 se l'impresa ha siglato un accordo integrativo del CCNL, 0 altrimenti.
Settore di attività	9 variabili indicatrici per ciascuno dei seguenti settori di attività: 1 Produzione e distribuzione di energia (gas acqua ecc.); 2 Industria leggera (alimentare e tabacco, tessile, legno, editoria); 3 Industria manifatturiera in senso stretto (chimica, metallurgia ecc.); 4 Meccanica e altra manifattura; 5 Costruzioni; 6 Commercio (dettaglio e ingrosso), alberghi e ristoranti; 7 Trasporti; 8 Business services (informazione e comunicazione, servizi finanziari e assicurativi, altri servizi alle imprese); 9 Istruzione, sanità e altri servizi sociali privati.
Province	110 variabili indicatrici per ciascuna provincia italiana

Fonte: dati indagine RIL-AIDA 2010-2015

Bibliografia

- Bertrand M., Schoar A. (2003), Managing with Style: The Effect of Managers on Firm Policies, *The Quarterly Journal of Economics*, 118, n.4, pp.1169-1208
- Bertrand M., Schoar A. (2006), The role of family in family firms, *Journal of Economic Perspectives*, 20, n.2, pp.73-96
- Bloom N., Van Reenen J. (2007), Measuring and explaining management practices across firms and countries, *The Quarterly Journal of Economics*, 122, n.4, pp.1351-1408
- Bloom N., Van Reenen J. (2010), Why Do Management Practices Differ across Firms and Countries?, *Journal of Economic Perspectives*, 24, n.1, pp.203-224
- Boll C., Lagemann A. (2018), *Gender pay gap in EU countries based on SES (2014)*, Luxembourg, Publication Office of the European Union
- Bossler M., Mosthaf A., Schank T. (2016), *More Female Manager Hires Through More Female Managers? Evidence from Germany*, IZA Discussion Paper n.10240, Bonn, IZA
- Cucculelli M., Micucci G. (2008), *Family Succession and Firm Performance: Evidence from Italian Family Firms*, *Temi di Discussione*, Roma, Banca d'Italia
- Cucculelli M., Mannarino L., Pupo V., Ricotta F. (2014), Owner-management, firm age, and productivity in Italian family firms, *Journal of Small Business Management*, 52, pp.325-343
- Damiani M., Pompei F., Ricci A. (2019), Labour shares, employment protection and unions in European economies, *Industrial and Corporate Change*, forthcoming
- Datta Gupta N., Poulsen A., Villeval M. (2013), Gender Matching and Competitiveness: Experimental Evidence, *Economic Inquiry*, 51, n.1, pp.816-835
- European Commission (2017), *Peer review in social protection and social inclusion. Reconciling family life and entrepreneurship*, Brussels, European Commission
- Flabbi L., Macis M., Moro A., Schivardi F. (2018), Do Female Executives Make a Difference? The Impact of Female Leadership on Gender Gaps and Firm Performance, *Economic Journal*, forthcoming
- Guiso L., Pistaferri L., Schivardi F. (2018), Learning Entrepreneurship from Other Entrepreneurs?, *Economic Journal*, forthcoming
- Halbisky D. (2018), *Policy Brief on Women's Entrepreneurship*, OECD SME and Entrepreneurship Papers n.8, Paris, OECD Publishing
- Jacobson W.S., Palus C.K., Bowling C.J. (2009), A Woman's Touch? Gendered Management and Performance in State Administration, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 20, n.2, pp.477-504
- Kaplan S., Klebanov M., Sorensen M. (2012), Which CEO Characteristics and Abilities Matter?, *The Journal of Finance*, 67, pp.973-1007
- Llussa F. (2011), *Determinants of Entrepreneurship: Are Women Different? FEUNL Working Paper Series wp555*, Lisbona, Universidade Nova de Lisboa-Faculdade de Economia
- Maida A., Weber A. (2019), *Female Leadership and Gender Gap within Firms: Evidence from an Italian Board Reform*, IZA Discussion Paper n.12099, Bonn, IZA
- Magda I., Cukrowska-Torzewska E. (2018), *Do Female Managers Help to Lower Within-Firm Gender Pay Gaps? Public Institutions vs. Private Enterprises*, IZA Discussion Paper n.12026, Bonn, IZA
- Mari M., Poggesi S., De Vita L. (2014), Italian women entrepreneurs: An empirical investigation, *28th Annual Conference of the British Academy of Management (BAM) September, 9th-11th 2014, Belfast*
- Marquis C., Lee M. (2013), Who Is Governing Whom? Executives, Governance and the Structure of Generosity in Large U.S. Firms, *Strategic Management Journal*, 34, n.4, pp.483-97
- Matsa D.A., Miller A.R. (2011), Chipping Away at the Glass Ceiling. Gender Spillovers in Corporate Leadership, *American Economic Review*, 101, n.3, pp.635-39
- Minniti M. (2009), *Gender issues in entrepreneurship. Foundations and Trends in Entrepreneurship*, Boston, Now Publishers
- OECD (2012), The untapped potential of women's entrepreneurship, in *Women in Business: Policies to Support Women's Entrepreneurship Development in the MENA Region*, Paris, OECD Publishing < <https://bit.ly/2kqpf7g> >
- OECD (2017), *The Pursuit of Gender Equality. An Uphill Battle*, Paris, OECD Publishing
- Piketty T., Saez E., Zucman G. (2018), Distributional National Accounts: Methods and Estimates for the United States, *Quarterly Journal of Economics*, 133, n.2, pp.553-609
- Post C., Rahman N., Rubow E. (2011), Green Governance. Boards of Directors' Composition and Environmental Corporate Social Responsibility, *Business and Society*, 50, n.1, pp.189-223
- Ricci A. (2018), *Imprese, produttività e salari. Evidenze per le politiche per il lavoro*, Inapp Report n.6, Roma, Inapp
- Smith N., Smith V., Verner M. (2008), *Women in Top Management and Firm Performance*, Working Papers 08-12, Aarhus, University of Aarhus, Aarhus School of Business
- Unioncamere (2016), *Impresa in genere. 3° Rapporto nazionale sulla imprenditoria femminile*, Roma, Unioncamere
- Vieito J.P.T. (2012), Gender, Top Management Compensation Gap, and Company Performance. Tournament versus Behavioral Theory, *Corporate Governance: An International Review*, 20, n.1, pp.46-63

Claudia Vittori

c.vittori.ext@inapp.org

Assegnista di ricerca presso Inapp da ottobre 2018. In precedenza, è stata assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Economia e diritto della Sapienza Università di Roma e Research Associate presso l'Università di Bath occupandosi di tematiche legate al mercato del lavoro, con particolare focus sulle disuguaglianze intergenerazionali. Ha conseguito un dottorato di ricerca in Scienze statistiche ed economiche nel 2009 e un PhD in Economics presso l'Università di Bristol nel 2011. Tra le sue pubblicazioni più recenti: *Intergenerational income mobility: Access to top jobs, the low-pay no-pay cycle, and the role of education in a common framework*, Journal of Population Economics (2019), *Moving Towards Estimating Lifetime Intergenerational Economic Mobility in the UK*, Oxford Bulletin of Economics and Statistics (2017), entrambi coautorati con Gregg P. e Macmillan L., *Earnings gaps across generations and skills in Italy*, Economia Politica (2016) (con Naticchioni P. e Raitano M.).

Andrea Ricci

an.ricci@inapp.org

Primo ricercatore in Economia applicata e attualmente responsabile della Struttura Metodologie e strumenti presso l'Istituto nazionale per analisi delle politiche pubbliche (INAPP). Ha conseguito il Master e il Dottorato in Economia presso l'Università degli Studi di Roma Tor Vergata. I suoi principali interessi di ricerca riguardano l'analisi del mercato del lavoro e delle imprese, la valutazione delle politiche pubbliche, il cambiamento tecnologico e il capitale umano, temi su cui è autore di numerose pubblicazioni nazionali e internazionali. Nel 2018 ha curato per INAPP la pubblicazione del volume *Imprese, produttività e salari: evidenze per le politiche del lavoro*.

Mobilità internazionale e condizione occupazionale dei laureati italiani

Valentina Ferri
INAPP

Nel presente contributo si stimano gli effetti della partecipazione a percorsi di mobilità internazionale sulla probabilità di trovare lavoro per i laureati italiani. Si approfondisce inoltre la relazione tra esperienze di mobilità e probabilità di lavorare all'estero. In ultima istanza si studia l'effetto della partecipazione a tale esperienza e il lasso di tempo (in mesi) entro cui si trova il primo impiego dopo la laurea. I dati utilizzati fanno parte dell'Indagine campionaria sull'inserimento professionale dei laureati dell'Istat e riguardano i laureati nel 2011, intervistati nel 2015. Le metodologie di cui ci si avvale nell'analisi sono nella prima fase modelli Probit e OLS. Successivamente, con la tecnica del *propensity score matching* vengono appaiati i laureati trattati, ossia coloro che hanno effettuato un percorso di mobilità, ai laureati non trattati, vale a dire coloro che non sono partiti per l'esperienza internazionale. Viene stimato quindi l'effetto medio del trattamento (ATT) sui laureati che hanno partecipato a un percorso di mobilità. Dai risultati dell'ATT emerge che la partecipazione a programmi di mobilità internazionale nei quattro anni dopo la laurea aumenta la probabilità di essere occupati di circa 2 punti percentuali e la probabilità di lavorare all'estero di circa 14 punti percentuali. Inoltre, si riscontra che tale esperienza di studio all'estero consente di trovare lavoro circa 2,5 mesi prima.

In this paper we estimate the effects of participation in international mobility programs on Italian graduates' likelihood of finding work, of working in a foreign country and the number of months needed to find their first job after graduation. The analysis is based on the sample survey of university graduates' vocational integration carried out by Istat in 2015. The survey concerns graduates who attained their university degree four years earlier, in 2011. First, we estimate Probit and Ols models. Turning to impact evaluation, we use the propensity score matching technique to find a control unit for each treatment unit and we estimate the average effect of treatment (ATT) on graduates who participated in some form of international mobility program. The results of the ATT show that participation in international mobility programs increases the probability of being employed by about 2 percentage points and the probability of working abroad by about 14 percentage points. Moreover, the analysis shows that experience of study abroad reduces the time needed to find a first job after graduation by 2.5 months.

DOI: 10.1485/SINAPPSI_2019/1-2_563

Citazione

Ferri V. (2019), Mobilità internazionale e condizione occupazionale dei laureati italiani, *Sinapsi*, IX, n.1-2, pp.71-89

Parole chiave

Mobilità internazionale
Occupazione
Laureati

Key words

International mobility
Employment
Graduates

1. Introduzione

Dal 1987 le opportunità di scambio internazionale, create grazie al noto programma Erasmus (European Region Action Scheme for the Mobility of University Students), permettono a un gran numero di studenti universitari di svolgere una parte del proprio programma di studi presso un'università estera. Inoltre, in virtù dei risultati positivi derivanti da tali percorsi, si assiste a un investimento sui programmi di mobilità internazionale sempre più rilevante anche da parte di Regioni, istituzioni scolastiche e universitarie, nonché enti di formazione.

Grazie ai contributi europei e all'ulteriore sostegno economico degli organismi sopracitati, nonché alle evoluzioni del programma che nel 2014 è diventato Erasmus+, possono partecipare all'esperienza non più solo studenti, ma anche lavoratori, docenti e giovani imprenditori.

Il vasto coinvolgimento degli studenti universitari, che rimangono comunque protagonisti indiscussi dei programmi di mobilità, denota un importante investimento in termini di politiche pubbliche. È proprio per il rilievo dell'intervento che sono state sviluppate molte ricerche relative agli esiti delle esperienze di studio all'estero. Secondo la pubblicazione della Commissione europea, *The Erasmus impact study UE* (European Commission 2014), il percorso di mobilità fuori dai confini nazionali rafforza l'occupabilità grazie al miglioramento del curriculum di studi, delle competenze linguistiche degli studenti coinvolti e delle competenze trasversali. Anche i datori di lavoro, infatti, nella fase di *recruitment* sottolineano quanto sia importante aver svolto un'esperienza internazionale. Molti studenti sono, per di più, avvantaggiati grazie all'esperienza Erasmus nella ricerca del loro primo lavoro. Si rileva, inoltre, una più alta propensione alla carriera internazionale tra gli studenti definiti 'mobili'.

Altri lavori presenti in letteratura si concentrano sull'incremento dell'occupazione o sulla propensione a intraprendere carriere internazionali per gli studenti che hanno passato alcuni mesi presso un'università straniera. Si tratta di studi basati su indagini dedicate,

rivolte a individui che hanno preso parte all'esperienza internazionale (Teichler e Janson 2007) o ai responsabili della mobilità internazionale nelle università (King *et al.* 2010).

Tra gli studi che utilizzano un approccio quantitativo non sono molti quelli che verificano la relazione tra mobilità e variabili relative all'occupazione in termini causali. Nella maggior parte dei casi essi si basano su indagini relative a un target specifico come quello dei laureati, al cui interno ci sono laureati che hanno svolto il percorso di studi all'estero e laureati che non hanno preso parte all'esperienza (Di Pietro 2015; Iriundo 2019).

In questo filone della letteratura di riferimento s'inserisce il presente contributo che intende stimare empiricamente l'effetto della partecipazione a progetti di mobilità internazionale durante il percorso di laurea sulla probabilità che una volta terminati gli studi si trovi lavoro; sulla probabilità di lavorare all'estero; e sul tempo necessario per trovare la prima occupazione. Il lavoro si basa sull'indagine relativa ai laureati in Italia condotta dall'Istat¹ e in particolare su una *cross section* del 2015. Per ciò che concerne lo stato dell'arte, si prendono in considerazione da una parte gli studi precedenti che stimano l'aumento delle possibilità di occupazione per coloro che hanno effettuato un percorso di mobilità (Di Pietro 2015; Iriundo 2019), dall'altra le analisi che indagano sulla diversa probabilità di lavorare all'estero per gli studenti 'mobili' o 'non mobili' (Parey e Waldinger 2011; Oosterbeek e Webbing 2011; Di Pietro 2015; Iriundo 2019). In ultima istanza, per quanto riguarda la relazione tra l'esperienza di mobilità internazionale e il lasso di tempo (in mesi) entro cui si trova il primo impiego dopo la laurea, si considera il lavoro di Rodrigues (2013).

In questo studio si tengono presenti alcune variabili che nei lavori appena citati sono ritenute rilevanti. *In primis* si tiene conto del genere, dell'area di residenza precedente all'iscrizione all'università e dell'area geografica dell'università. Si considera, inoltre, il background familiare (basso, medio, alto), che nel lavoro di Di Pietro (2015) è un elemento che com-

1 Maggiori approfondimenti sono riportati nel paragrafo 4 del lavoro; il link all'indagine è: <https://www.istat.it/it/archivio/94564>.

porta cambiamenti rilevanti sull'effetto di un percorso di mobilità sull'occupazione. In aggiunta, si utilizzano le variabili riguardanti il percorso di studi e l'ambito disciplinare degli stessi in quanto si ritiene che, dal punto di vista degli esiti occupazionali in Italia e all'estero, nonché del reperimento di una nuova occupazione, possano essere molto utili.

Le metodologie di cui ci si avvale nell'analisi sono nella prima fase modelli Probit e OLS, per individuare quali variabili risultano maggiormente correlate alle tre variabili risultato. Successivamente, in termini di valutazione d'impatto, 'il trattamento' è identificato nella partecipazione al percorso di mobilità internazionale. Con la tecnica del *propensity score matching*² vengono appaiati i laureati trattati, ossia coloro che hanno effettuato un percorso di mobilità, ai laureati non trattati, vale a dire coloro che non sono partiti per l'esperienza internazionale. Viene stimato quindi l'effetto medio del trattamento (ATT) sui laureati che hanno partecipato a un percorso di mobilità, rispetto ai laureati che presentano le stesse caratteristiche e si differenziano per la non partecipazione al percorso di mobilità internazionale. I dati utilizzati fanno parte dell'*Indagine campionaria sull'inserimento professionale dei laureati* dell'Istat e riguardano i laureati nel 2011, intervistati nel 2015³.

2. I progetti di mobilità internazionale nel contesto universitario italiano

Dalla nascita del programma Erasmus gli studenti universitari hanno potuto fruire in misura elevata di borse di studio che finanziano la mobilità all'estero. Successivamente, poiché si è compresa l'importanza che riveste lo svolgimento di un periodo fuori dal proprio Paese durante gli studi, è aumentata la spinta all'internazionalizzazione da parte delle istituzioni universitarie. Oltre alla rete Erasmus, invero, sono state promosse ulteriori iniziative di mobilità

extra-europea in virtù di appositi accordi o convenzioni sottoscritti dalle istituzioni di istruzione terziaria⁴. Negli anni il programma Erasmus, che tra i percorsi di mobilità internazionale coinvolge il maggior numero di studenti, ha subito alcuni cambiamenti. Il più recente ha portato una modifica sintetizzata in parte nell'aggiornamento del titolo dato al programma stesso, Erasmus+, che come già detto, dal 2014 si presenta più ricco e ambizioso nei contenuti, così come nel numero delle persone coinvolte e dei potenziali destinatari.

Rispetto agli accordi che le varie università italiane hanno stipulato anche con Paesi extra UE non si hanno dati completi; tuttavia si ritiene che i dati relativi a Erasmus possano dare un quadro abbastanza attendibile, anche se non esaustivo, del fenomeno della mobilità internazionale.

Il recente rapporto annuale di Erasmus+ (European Commission 2018) mostra che nei flussi internazionali del programma Erasmus l'Italia ha un ruolo rilevante per studenti provenienti dall'estero, sia come Paese d'origine, sia come Paese di destinazione. Rispetto agli altri Paesi d'origine, l'Italia con 27.095 studenti si colloca al quarto posto dopo la Germania (32.138), la Spagna (31.120) e la Francia (29.851); si ritiene, dunque, che la maggior parte della mobilità internazionale dei nostri studenti universitari sia finanziata attraverso tale programma. Le mete di destinazione in cui si concentrano gli studenti in uscita dall'Italia per un periodo di mobilità Erasmus sono prevalentemente tre: Spagna (29%), Francia (12%), e Germania (11%).

Gli ultimi dati disponibili⁵ relativi alla mobilità degli studenti universitari italiani durante il corso di laurea triennale o magistrale rivelano che la quota di donne partite nel 2013/2014 per svolgere un periodo di studio presso un'altra università europea è del 58%. La durata media di tale esperienza all'estero è di 6,1 mesi nel caso italiano, dato in linea con gli altri Paesi.

2 Il *propensity score matching* (Rosenbaum e Rubin 1983) è la probabilità di ricevere un dato trattamento condizionata per un insieme di covariate pre-trattamento.

3 Cfr. nota 1.

4 L'investimento in internazionalizzazione da parte delle università si evidenzia anche nei casi in cui tra le opportunità di mobilità all'estero non figura solo l'Erasmus, ma una serie di apposite convenzioni che disciplinano gli scambi anche con Paesi extra-europei.

5 Dati disponibili su EU open data portal (<https://data.europa.eu/euodp/data/dataset>).

Emerge, inoltre, che le facoltà in cui studiano i giovani italiani che partono per destinazioni straniere sono soprattutto quelle umanistiche, economiche, politico-sociali e ingegneristiche. Le università da cui provengono i giovani italiani che fanno un percorso Erasmus sono ubicate principalmente a Milano (14,6%), Roma (11,6%), Bologna (7,5%), Torino (6,5%), Padova (5,4%). Le lingue che si studiano durante il periodo all'estero sono in prevalenza l'inglese (41%) e successivamente spagnolo (26,4%), francese (14,9%) e tedesco (10,3%).

Un recente lavoro su dati Almalaurea (Timoteo 2015) riporta che mediamente il 10% dei laureati nel 2014 e intervistati nel 2015 ha fatto un'esperienza di mobilità, una quota che si diversifica leggermente tra le macroaree geografiche del Paese. La provenienza dei laureati con un'esperienza di studio all'estero riconosciuta si ripartisce infatti nell'ordine seguente: Nord-Est (13%), Nord-Ovest (11%), Centro (9%), Isole (9%) e infine Sud (6%).

Il background familiare di coloro che fanno un'esperienza di mobilità internazionale è così composto: i giovani con entrambi i genitori laureati sono partiti per una meta europea nel 16% dei casi, invece quelli con un solo genitore laureato che fanno uno scambio internazionale sono il 12%; i laureati con i genitori con un titolo di scuola secondaria di II grado fanno uno scambio nel 9% dei casi e i laureati i cui genitori hanno conseguito titoli di studio inferiori partecipano a programmi di mobilità nel 6% dei casi.

Sono molto interessanti, anche ai fini dell'analisi che di seguito si propone, i dati riguardanti le motivazioni nella scelta di effettuare un periodo di studio all'estero. In particolare, dall'indagine web *Studiare all'estero, le esperienze dei laureati italiani* condotta da Almalaurea, emerge che l'85% degli intervistati risponde di aver scelto questo percorso per sviluppare competenze linguistiche; l'82% decide di partire per conoscere culture diverse; il 74% vuole migliorare le prospettive lavorative future; il 55% lo fa per esplorare opportunità future di lavoro all'estero. Sempre dai dati provenienti da questa indagine sembra che il percorso di mobilità porti a un rallentamento degli studi nel 26% dei casi più che a un'accelerazione (20%). Nel 53% dei casi invece si tratta di esperienze di studio all'estero che non comportano alcuna variazione nei tempi necessari per il conseguimento del titolo (Timoteo 2015).

3. Letteratura

Tra gli studi presenti in letteratura che riguardano la mobilità internazionale sono considerati innanzitutto i contributi aventi l'obiettivo di stimare gli effetti della partecipazione a un programma di studi all'estero sulla probabilità di trovare lavoro dopo il conseguimento della laurea. Di Pietro (2015), attraverso stime a effetti fissi con variabili strumentali, ha calcolato che la probabilità di essere occupati per i laureati coinvolti nei programmi di mobilità all'estero è di circa 24 punti percentuali in più rispetto ai loro pari che non hanno effettuato l'esperienza internazionale. La variabile strumentale di cui Di Pietro si è avvalso per superare la distorsione dovuta alle differenze di partenza dei due gruppi – differenze che portano a una diversa probabilità di partecipazione al percorso di mobilità internazionale – è la quota di persone provenienti da ogni dipartimento delle varie università italiane che ha partecipato a un progetto di mobilità internazionale negli anni precedenti, tra il 2001 e il 2004. L'effetto della mobilità rimane significativo e con una intensità pressoché identica anche quando nelle analisi vengono incluse le variabili geografiche e il tasso di disoccupazione regionale, nonché con l'eliminazione dei laureati che vivono all'estero. Diversamente, suddividendo in tre gruppi il campione, a seconda dello svantaggio sociale e familiare (alto, medio e basso), il risultato ottenuto (24 punti percentuali) sembra riferirsi al solo gruppo di giovani con un background familiare mediamente svantaggiato, negli altri due gruppi sembra che l'esperienza Erasmus non abbia alcun effetto sulla probabilità di occupazione.

Dalle analisi di Iriondo (2019), basate su due indagini relative ai laureati spagnoli, è emerso invece che la mobilità internazionale ha un effetto non significativo sulla probabilità di essere occupati, eccetto nel 2011 dove si verifica un effetto significativo ma negativo per il primo anno dopo la laurea. Nel 2012, 2013 e 2014 non si è riscontrato alcun effetto significativo. Effetti positivi e significativi, invece, sono emersi sull'occupazione a sei anni di distanza dalla laurea. Il metodo utilizzato per le analisi è l'effetto medio del trattamento sui trattati (ATT) basato sul *propensity score matching*.

Destano particolare interesse anche gli studi che hanno trattato della relazione tra partecipazione ai programmi di mobilità all'estero e propensione alle carriere internazionali e, nello specifico, gli studi che

cercano di risolvere il problema dell'eterogeneità non osservata. Parey e Waldinger (2011), Oosterbeek e Webbink (2011) e Di Pietro (2015) sono giunti al risultato che i programmi di mobilità internazionale aumentano la probabilità di lavorare all'estero.

Parey e Waldinger (2011), basandosi sull'indagine relativa ai laureati tedeschi, hanno dimostrato che aver partecipato al programma Erasmus ha un effetto significativo sulla probabilità di lavorare all'estero. La variabile strumentale con cui gli autori collegano la diversa esposizione al trattamento è rappresentata dalle differenze temporali della pubblicazione dei bandi Erasmus di ogni ateneo e dipartimento tedesco. Attraverso la regressione, con l'uso di tale variabile strumentale essi hanno concluso che studiare in un Paese diverso dal proprio accresce la probabilità di lavorare all'estero del 15%.

Oosterbeek e Webbing (2011), analizzando i dati relativi a studenti tedeschi meritevoli, hanno verificato che la probabilità di vivere in uno Stato estero è più elevata di 50 punti percentuali se nel proprio percorso di studi è stata fatta un'esperienza di mobilità. La metodologia utilizzata è il *regression discontinuity design* applicato su studenti talentuosi che avevano partecipato a un programma finalizzato all'ottenimento di borse di studio per l'estero. In questo caso sono stati usati dati di un piccolo campione relativo a studenti particolarmente meritevoli, invece nello studio di Parey e Waldinger (2011) è stato analizzato un campione più grande, costituito da ragazzi che avevano completato il percorso di istruzione in Germania successivamente al programma di mobilità internazionale.

Relativamente alla mobilità dei laureati italiani pare che almeno quella interregionale porti a un riscontro positivo sia in termini occupazionali, sia di corrispondenza tra livello d'istruzione e lavoro. In particolare, tale migliore corrispondenza sembra riguardare maggiormente i migranti che provengono dal Sud (Iammarino e Marinelli 2015). L'Istat, peraltro, conferma che l'emigrazione dei laureati italiani è correlata al fenomeno del *mismatch*: la ricerca di lavori maggiormente adeguati al proprio titolo di studio è tra le motivazioni che portano alla scelta di trasferirsi all'estero (Istat 2019).

I risultati principali di uno studio riguardante sedici Paesi europei, basato sull'indagine relativa ai laureati dopo cinque anni dal conseguimento del titolo terziario (Rodrigues 2013), mostrano che la mobilità degli studenti è associata a un significativo aumento della probabilità di trasferirsi all'estero dopo la laurea. Per l'Italia, inoltre, si riscontra che il laureato continua a vivere all'estero per lavorare un anno dopo il conseguimento del titolo così come cinque anni dopo. La stima si basa sul metodo del *propensity score matching*.

Rodrigues (2013) rivela inoltre che l'esperienza di mobilità internazionale è associata a un tempo più lungo per il reperimento di un'occupazione dopo la conclusione degli studi universitari. Tale risultato è spiegato dalla possibilità che il temporaneo allontanamento in un altro Paese porti a una perdita della rete di relazioni tale per cui sarebbe più difficile trovare un'occupazione in tempi brevi.

Il presente lavoro si inserisce nel contesto della letteratura citata con l'obiettivo di misurare l'effetto di un'esperienza di mobilità (realizzata durante gli studi) in termini di occupazione sui laureati in Italia nel 2011 a distanza di quattro anni dal conseguimento del titolo triennale o magistrale. Utilizza gli ultimi dati Istat relativi ai laureati e applica il metodo del *propensity score matching*, il quale si differenzia dagli altri metodi finora impiegati in studi riguardanti i laureati italiani e che invece si riscontra in parte della letteratura sui laureati in altri Paesi (Iriundo 2019).

Nel prossimo paragrafo vengono illustrate le caratteristiche dei dati utilizzati per le analisi e la strategia econometrica impiegata per stimare gli effetti derivanti dall'aver partecipato a un'esperienza di mobilità internazionale durante gli studi.

4. Dati e strategia econometrica

Si ricorda che le analisi si basano sui dati dell'Istat Indagine campionaria sull'inserimento professionale dei laureati⁶ del 2015 relativa ai laureati triennali e magistrali nel 2011, finalizzata a conoscere la condizione e il percorso occupazionale dei laureati triennali e magistrali a distanza di quattro anni dal conseguimento del titolo.

L'indagine si inserisce nel sistema integrato di rilevazioni Istat sulla transizione dal mondo dell'istru-

6 Per maggiori approfondimenti sull'indagine si veda <https://www.istat.it/it/archivio/8338>.

zione a quello del lavoro, sistema di cui fanno parte anche l'indagine dei diplomati di scuola secondaria di II grado e l'indagine totale sull'inserimento professionale dei dottori di ricerca.

La tecnica dell'indagine è CATI/CAWI. Il questionario di rilevazione si articola in cinque sezioni. La prima è dedicata al curriculum degli studi e alle attività di qualificazione, la seconda al lavoro e la terza alla ricerca del lavoro; nella quarta si raccolgono informazioni relative alla mobilità territoriale dei laureati e nella quinta si rilevano notizie relative alla famiglia d'origine e a quella attuale.

La presente analisi si basa su laureati triennali e magistrali che al momento dell'indagine non hanno lo status di studenti. Dal punto di vista metodologico, anzitutto si propone un set di regressioni finalizzate a individuare le variabili che sono maggiormente associate alla probabilità di avere un lavoro, di lavorare all'estero e al tempo che intercorre tra la laurea e il reperimento di un'occupazione. La specificazione è, dunque, la seguente:

$$y = \beta_0 + \beta_1 \text{Mob.Internazionale} + \beta_2 S + \beta_3 F + \beta_4 G + \varepsilon \quad (1)$$

dove y sta per la probabilità di essere occupato (0/1), per la probabilità di lavorare all'estero (0/1) e per i mesi che intercorrono dalla laurea al reperimento del primo lavoro.

La variabile di interesse è 'Mob.Internazionale' che indica la partecipazione a percorsi di mobilità internazionale (0/1) e si basa sulla domanda se l'individuo abbia o meno partecipato durante gli studi a dei percorsi di mobilità studentesca internazionale. Le altre variabili di controllo (1) riguardano le seguenti dimensioni: S rappresenta un set di variabili relative all'ambito di studi, specializzazione o corsi di formazione successivi alla laurea, F riguarda le variabili relative al background familiare e socio-economico, G rappresenta le aree geografiche di studio e di lavoro.

Le variabili appartenenti alla dimensione S degli studi riguardano l'ambito universitario, il voto di diploma, il voto di laurea, la durata del percorso universitario, la tipologia di laurea (triennale/magistra-

le). Si è ritenuto opportuno considerare tali variabili, in quanto, come già evidenziato dalle statistiche descrittive a livello nazionale, vi sono ambiti di studio che predispongono maggiormente a percorsi di mobilità e a carriere internazionali. Il voto di diploma è utilizzato come *proxy* delle abilità e delle competenze possedute dagli individui. Allo stesso modo ci si è avvalsi del voto di laurea, assumendo che a un voto alto corrisponda un livello alto di competenze e che possa influire sulla probabilità di trovare un lavoro e di trovarlo in tempi brevi. Anche la durata degli studi è stata considerata un indicatore di performance relativo al percorso universitario.

Il background familiare è una dimensione di cui si tiene conto in molti lavori che trattano degli effetti della mobilità internazionale (Di Pietro 2015; Rodrigues 2013); si sono costruite pertanto due variabili binarie che indicano se il padre o la madre hanno raggiunto il livello d'istruzione terziario.

Per tenere conto anche delle condizioni economiche si è ricorso a due variabili che variano tra 0 e 1 e indicano alternativamente la presenza di reddito da lavoro o da pensione del padre e della madre. Una serie di variabili geografiche è stata utile per controllare la diversa probabilità di trovare un lavoro. Sono state pertanto considerate l'area in cui è situata l'università e l'area di residenza prima dell'iscrizione all'università. È stata inserita, inoltre, la covariata relativa all'età della laurea; tale variabile è divisa in fasce d'età⁷.

In merito alla selezione del campione è opportuno evidenziare che sono stati esclusi coloro che hanno dichiarato di non lavorare perché impegnati negli studi (2.486 osservazioni), risultando al momento dell'intervista caratterizzati dallo status di 'studente'.

Sono stati eliminati, inoltre, gli studenti lavoratori (8.469 osservazioni), cioè coloro che lavoravano già al momento della laurea. La scelta deriva dall'assunzione che essere studente lavoratore implica che si abbia un lavoro prima di laurearsi. Pertanto tali individui potrebbero essere lavoratori al momento dell'intervista grazie allo status precedente e il loro tempo per trovare un'occupazione sarebbe pari a 0 qualora il lavoro lo avessero mantenuto anche dopo la laurea.

7 Sarebbe stato utile inserire l'età esatta e l'età al quadrato come in molti altri lavori presenti in letteratura, ma purtroppo non si dispone di un dato di questo tipo.

I metodi delle regressioni OLS e Probit, pur cogliendo dei nessi tra le variabili considerate, non tengono conto della distorsione da selezione dovuta a una maggiore probabilità per alcuni individui di partecipare a un percorso di mobilità internazionale. In particolare, per percorsi di questo genere, potrebbe verificarsi un problema di auto-selezione secondo cui parteciperebbero gli individui con determinate caratteristiche. Il *propensity score matching*, tecnica che permette di abbinare gli individui trattati agli individui non trattati più simili, è il metodo che è stato utilizzato per poter tener conto del problema dell'auto-selezione. Per questa ragione, oltre alle regressioni OLS e Probit, si è stimato l'effetto medio del trattamento sui trattati (ATT) (2), ossia l'effetto medio dell'aver partecipato a un percorso di mobilità su coloro che hanno partecipato.

Attraverso l'ATT si riesce a verificare l'efficacia di una politica attuata, dove per efficacia si intende la capacità di produrre i cambiamenti desiderati tra i beneficiari effettivi (Martini e Sisti 2009).

$$\begin{aligned} \text{Effetto medio del trattamento sui trattati} = \\ E(\delta | T = 1) &= E(Y^1 - Y^0 | T = 1) = \\ &= E(Y^1 | T = 1) - E(Y^0 | T = 1) \end{aligned} \quad (2)$$

Nella formula (2) il termine $E(Y^1 | T = 1)$ riguarda i trattati, cioè coloro che hanno fatto un'esperienza di mobilità internazionale, il secondo termine $E(Y^0 | T = 1)$ rappresenta il controfattuale, cioè gli individui più simili che però non hanno partecipato all'esperienza⁸.

Al fine di creare il *propensity score*, cioè l'indice di propensione che denota la probabilità che l'individuo venga assegnato al trattamento⁹, il quale ci permette

di stimare l'effetto medio del trattamento (aver partecipato a un percorso di mobilità) sull'occupazione, sul lavoro all'estero e sul periodo di tempo istruzione-lavoro, sono state selezionate le variabili di seguito spiegate. È stata inserita innanzitutto la covariata relativa al genere, il quale può influenzare contestualmente il trattamento e la variabile risultato ed è costante nel tempo. Sono state incluse poi le variabili relative all'occupazione e pensionamento del padre e della madre. Pur essendo rilevate nel 2015, si è scelto di utilizzare una variabile binaria 0/1 che indica se il padre o la madre risultano al 2015 occupati o pensionati. È stata utilizzata, inoltre, la variabile che individua la ripartizione di residenza prima di iscriversi all'università. Si è poi inclusa la tipologia di diploma che è una variabile pre-trattamento, una *proxy* delle competenze di base con cui gli studenti accedono all'università. Le altre variabili impiegate sono delle variabili binarie relative al gruppo di laurea al più piccolo livello di aggregazione di cui si dispone nei dati¹⁰. Si ritiene infatti necessario, in accordo con la letteratura di riferimento (Centra e Ricci 2017), tener conto delle differenze che le diverse tipologie di laurea esercitano in termini di occupazione.

La stima dell'effetto medio del trattamento sui trattati (ATT), inoltre, tiene conto di abbinamenti individuati con tre diversi metodi di matching: Nearest-Neighbor, Kernel e Stratification¹¹.

5. Analisi descrittive

In questa sezione si analizzano le statistiche descrittive, al fine di comprendere come il partecipante a percorsi di studio all'estero si caratterizza sotto il profilo

8 La prima ipotesi relativa al *propensity score* è che l'insieme di covariate può spiegare il trattamento, cioè l'aver partecipato o meno a un percorso di mobilità studentesca (*International mobility*). Inoltre, l'abbinamento effettuato tramite il comando p-score (Becker e Ichino 2002) richiede anche che gli individui trattati abbiano un corrispondente controfattuale con un *propensity score* simile (proprietà di bilanciamento). Se l'ipotesi di bilanciamento è soddisfatta, le osservazioni con lo stesso *propensity score* devono avere la stessa distribuzione di caratteristiche osservabili e non osservabili, indipendentemente dal trattamento. Per un dato *propensity score*, l'esposizione al trattamento è random e trattati e controlli dovrebbero essere in media identici.

9 Lo *score* è ottenibile implementando un modello di regressione logistica e comprime lo spazio multidimensionale delle covariate pre-trattamento in un vettore monodimensionale. Il bilanciamento sulle caratteristiche pre-trattamento si realizza sulla base del *propensity score* piuttosto che sulla base delle singole covariate, come sarebbe stato nel caso del *matching* statistico.

10 Il gruppo scientifico è stato unito per problemi di bilanciamento (chimica, biologia e farmacia).

11 Con il metodo del Nearest-Neighbor matching a ogni individuo appartenente al gruppo dei trattati viene abbinato almeno un controllo. Nel caso in cui la distanza tra trattati e controlli fosse elevata questo porterebbe a differenze tra trattati e controlli e quindi ad abbinamenti di scarsa qualità. L'altro metodo utilizzato è il Kernel matching: a ogni individuo

Tabella 1
Statistiche descrittive per il gruppo dei partecipanti alla mobilità internazionale e il gruppo dei non partecipanti

Caratteristiche	Partecipanti mobilità internazionale			Non partecipanti mobilità internazionale			Totale		
	N	media	ds	N	media	ds	N	media	ds
Occupati	5.261	0,76	0,43	50.653	0,74	0,44	55.914	0,74	0,44
Lavora estero	4.634	0,19	0,40	42.221	0,04	0,20	46.855	0,06	0,23
Tempo indeterminato	2.715	0,56	0,50	25.630	0,60	0,49	28.345	0,60	0,49
Donne	5.261	0,58	0,49	50.653	0,59	0,49	55.914	0,59	0,49
Laurea magistrale	5.155	0,60	0,49	49.555	0,43	0,50	54.710	0,45	0,50
Voto di laurea	5.261	105,3	6,49	50.653	102,3	7,96	55.914	102,7	7,89
Voto di diploma	5.187	86,4	12,00	50.101	83,2	12,58	55.288	83,5	12,56
Lavoro dipendente	3.829	0,72	0,45	37.630	0,69	0,46	41.459	0,70	0,46

Fonte: elaborazioni dell'Autrice su dati Istat, 2015. Applicazione pesi campionari

del curriculum di studi, dal punto di vista del lavoro e del periodo di transizione istruzione-lavoro.

Anzitutto coloro che hanno partecipato a un percorso di mobilità all'estero lavorano nel 75,5% dei casi, percentuale non lontana riguarda i laureati che non hanno mai fatto l'esperienza di mobilità i quali lavorano nel 74,3% dei casi. Per ciò che attiene al lavoro all'estero emergono differenze più rilevanti: tra coloro che hanno fatto un'esperienza di mobilità internazionale durante gli studi, lavora all'estero a quattro anni dalla laurea il 19%, rispetto al 4,3% dei laureati che hanno svolto il percorso accademico in Italia senza esperienze di mobilità internazionale.

Sulla tipologia contrattuale non emergono differenze molto rilevanti, il 56% degli individui che hanno effettuato l'esperienza di studio all'estero lavora a tempo indeterminato rispetto al 60% di quelli che non hanno trascorso un periodo di studio fuori dai confini nazionali.

Il 60% dei partecipanti alla mobilità internazionale studentesca ha conseguito una laurea magistrale, il 43% di chi non ha fatto un percorso di questo tipo non

ha completato i cinque anni. Il voto di laurea è mediamente più elevato per coloro i quali hanno partecipato a un percorso Erasmus o altri simili (105,33) rispetto ai non partecipanti (102,38). Anche il voto di diploma è mediamente più elevato tra i partecipanti di circa 3 punti.

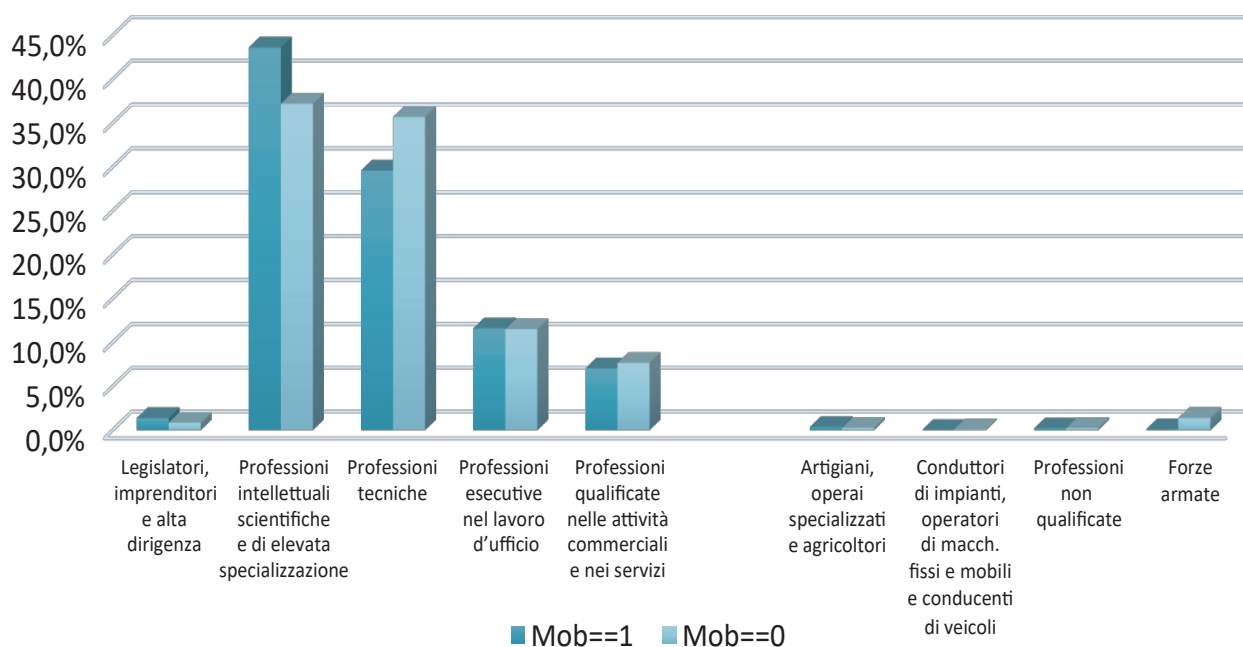
Rispetto alla media, sembra che i giovani che hanno effettuato un percorso di mobilità internazionale si concentrino nelle professioni intellettuali e di elevata specializzazione, a discapito della categoria delle professioni tecniche (figura 1). Sui restanti gruppi professionali non si riscontrano grandi differenze.

I dati riguardanti le facoltà da cui provengono gli studenti che hanno partecipato a un'esperienza di mobilità internazionale sono in linea con quanto riporta il dato a livello nazionale.

Come si può osservare dalla figura 2, la più elevata quota di coloro che hanno scelto di partire per frequentare un ateneo straniero per alcuni mesi riguarda studenti delle facoltà economico-statistiche (22,61%) e linguistiche (17,91%). Sono di gran lunga inferiori i partecipanti a percorsi di mobilità internazionale pro-

trattato sono abbinati gli individui non trattati, pesati in modo inversamente proporzionale alla distanza del loro *propensity score* da quello dell'unità trattata. Ultimo metodo utilizzato è lo Stratification matching che consente di suddividere il campo di variazione del *propensity score* in intervalli (o strati) tali che, all'interno di ciascun intervallo, le unità trattate e le unità non trattate presentino lo stesso valore medio del *propensity score*. Non potendo definire a priori quale metodo sia il più attendibile, si è scelto di stimare l'ATT con tutti i metodi succitati (Martini e Sisti 2009).

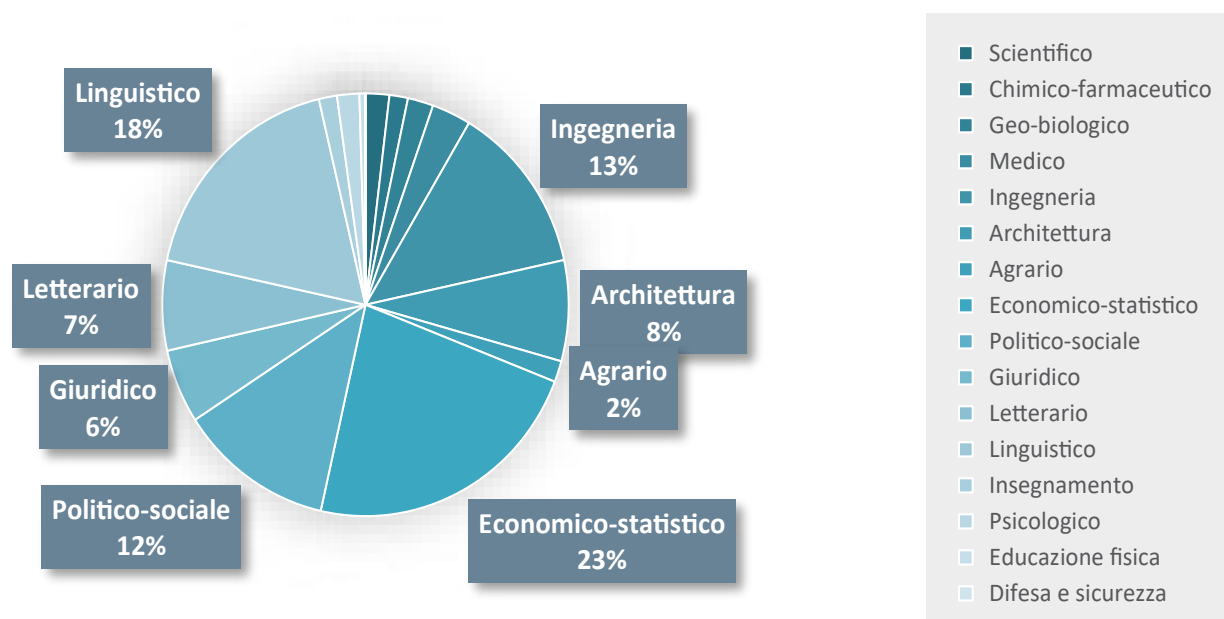
Figura 1
Professione (ISCO) dei partecipanti e dei non partecipanti a percorsi di mobilità internazionale



Note: sono stati applicati i pesi campionari.

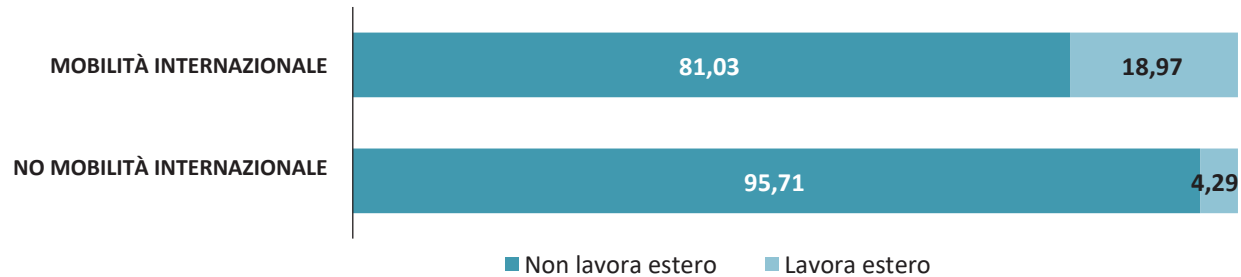
Fonte: elaborazioni dell'Autrice su dati Istat, 2015

Figura 2
Percentuale di laureati che hanno partecipato a un'esperienza di mobilità internazionale per tipologia di corso di laurea



Fonte: elaborazioni dell'Autrice su dati Istat, 2015

Figura 3
Percentuale dei lavoratori all'estero o in Italia rispetto alla partecipazione a percorsi di mobilità



Note: sono stati applicati i pesi campionari.

Fonte: elaborazioni dell'Autrice su dati Istat, 2015

venienti da facoltà scientifiche, chimico-biologiche o mediche e da lauree che sfociano in maniera naturale nell'insegnamento. Si può ipotizzare pertanto che la tipologia di laurea possa essere correlata alla scelta di partecipare a un percorso di mobilità internazionale. Molti sono i riferimenti in letteratura che rilevano una maggiore propensione alla scelta di effettuare un'esperienza Erasmus per lauree improntate alle carriere internazionali e linguistiche (relazioni internazionali, economia, lingue ecc.) (Rodrigues 2013). Osservando il grafico relativo a coloro che lavorano all'estero (figura 3) si evince che, fatto cento il numero di laureati che hanno partecipato a un percorso di mobilità, sono 19 i laureati che lavorano all'estero rispetto al 4% di coloro che non hanno fatto un percorso di mobilità.

6. Risultati

La tabella 2 mostra gli effetti medi marginali dei due modelli Probit, le variabili risultato considerate sono: occupato a quattro anni dalla laurea (0/1), occupato all'estero a quattro anni dalla laurea (0/1). La terza variabile dipendente è il periodo intercorso tra il conseguimento degli studi e la prima opportunità lavorativa/lavoro ed è stimato attraverso un modello OLS.

Utilizzando questo primo metodo di analisi emerge che l'aver partecipato a un percorso di mobilità internazionale durante gli studi universitari non ha alcuna associazione significativa rispetto alla probabilità di essere occupato, è associato a un aumento di 8,2 punti percentuali della probabilità di lavorare all'estero ed è correlato negativamente al tempo di reperimento della prima occupazione, diminuisce di un mese circa.

Come ampiamente dimostrato in letteratura, sulla variabile risultato relativa all'occupazione si conferma la minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro (1,4 punti percentuali) rispetto agli uomini in questa prima fase successiva agli studi universitari. Le donne sono associate anche a una minore probabilità di lavorare all'estero rispetto agli uomini (2 punti percentuali); tuttavia trovano il primo lavoro o hanno una prima opportunità lavorativa prima degli uomini (0,6 mesi prima).

Per i laureati che risiedevano in regioni meridionali prima dell'iscrizione all'università la probabilità di essere occupati diminuisce rispetto ai laureati che risiedevano nell'area nordoccidentale italiana (-7 punti percentuali). Il lasso di tempo che intercorre tra la fine degli studi e il lavoro sembra aumentare per gli stessi residenti nelle aree meridionali di 0,77 mesi.

Si osserva che, per gli studenti che hanno frequentato l'università al Centro o al Sud, le probabilità di essere occupati diminuiscono rispettivamente di 4 punti percentuali e di 7 punti percentuali rispetto ai laureati che hanno studiato nelle università del Nord-Ovest. Inoltre, aver frequentato le università al Centro e al Sud è associato a un più lungo periodo di inoccupazione/disoccupazione: nel primo caso di un mese e mezzo, nel secondo caso di circa 2 mesi e mezzo. I laureati nelle università meridionali presentano anche minori probabilità di lavorare all'estero.

Per ciò che concerne l'ambito di studi emerge che la laurea in medicina è associata a una probabilità più elevata di 4,2 punti percentuali di essere occupati nei quattro anni successivi alla laurea; la stessa laurea è associata negativamente all'occupazione all'estero e a

Tabella 2
Regressioni Probit (effetti medi marginali) e OLS sulle variabili di outcome occupato (0/1), lavora all'estero (0/1), tempo per il reperimento della prima occupazione (0/1)

	Occupato (0/1)	Lavora all'estero (0/1)	Mesi prima occupazione
	b/se	b/se	b/se
Mobilità internazionale	0,016 (0,012)	0,082*** (0,005)	-1,041*** (0,322)
Donne	-0,014* (0,007)	-0,020*** (0,004)	-0,619*** (0,215)
Residenza precedente Nord-Est	-0,009 (0,018)	0,006 (0,009)	-0,269 (0,538)
Residenza precedente Centro	-0,027 (0,018)	0,000 (0,009)	-0,062 (0,542)
Residenza precedente Sud e Isole	-0,077*** (0,015)	0,005 (0,008)	0,758* (0,443)
Residenza precedente estero	-0,030 (0,032)	0,210*** (0,013)	-0,683 -1,045
Università Nord-Est	0,018 (0,017)	0,013 (0,008)	-0,298 (0,496)
Università Centro	-0,040** (0,017)	-0,004 (0,008)	1,547*** (0,526)
Università Sud e Isole	-0,070*** (0,017)	-0,022** (0,009)	2,406*** (0,507)
Padre laureato	-0,028*** (0,009)	0,017*** (0,005)	0,478 (0,299)
Madre occupata/pensionata	0,038* (0,020)	-0,023** (0,010)	-0,320 (0,622)
Voto di laurea normalizzato	-0,008** (0,003)	0,010*** (0,002)	0,094 (0,104)
Durata studi	-0,029*** (0,003)	-0,013*** (0,002)	0,339*** (0,107)
Laurea magistrale	0,080*** (0,010)	-0,016*** (0,006)	-7,126*** (0,334)
Gruppo Medico	0,042*** (0,010)	-0,028*** (0,004)	-7,632*** (0,304)
Gruppo Architettura Ingegneria Agraria	0,086*** (0,009)	0,017*** (0,005)	0,433 (0,296)
Gruppo Scientifico: Chimica Fisica Geologia Biologia	-0,070*** (0,011)	0,050*** (0,006)	-0,295 (0,323)
Gruppo Umanistico: Lettere Lingue Psicologia Educazione fisica	-0,016 (0,011)	0,009 (0,006)	-0,069 (0,361)
Osservazioni	37.167	29.625	32.743

Note: errori robusti tra parentesi.

Fonte: elaborazioni dell'Autrice su dati Istat, 2015

un tempo di reperimento della prima occupazione inferiore di sette mesi rispetto ai laureati in economia e materie giuridiche.

Le lauree in architettura, ingegneria e agraria sono associate a un aumento di probabilità di essere occupati rispetto alla laurea in economia (8 punti percentuali) e a un aumento della probabilità di lavorare all'estero (1,7 punti percentuali). Con la laurea in materie scientifiche si riscontra invece una minore probabilità di essere occupati (7 punti percentuali) e una maggiore probabilità di lavorare all'estero (5 punti percentuali).

Aumentando la durata degli studi diminuisce la probabilità di essere occupati e la probabilità di lavorare all'estero e si allunga il periodo per trovare la prima occupazione. Il conseguimento della laurea magistrale aumenta la probabilità di avere un lavoro, diminuisce la probabilità di lavorare all'estero e dimi-

nuisce il periodo di tempo per il reperimento della prima occupazione.

In considerazione della distorsione dovuta alla diversa probabilità di ricevere il trattamento e soprattutto dell'auto-selezione, è stato utilizzato il *propensity score matching*; si è poi stimato l'effetto medio del trattamento sui trattati (ATT).

La variabile trattamento è la partecipazione a un percorso di mobilità internazionale, le variabili risultate considerate sono, come nelle stime precedenti, la probabilità di essere occupati (0/1); la probabilità di lavorare all'estero (0/1); il lasso di tempo per il reperimento della prima occupazione (in mesi).

Dopo aver verificato il bilanciamento¹² delle variabili (tabelle 3, 4 e 5), sono stati individuati i laureati più simili in termini di caratteristiche pre-trattamento. Il test di bilanciamento ha dimostrato che le differenze non sono statisticamente significative.

Tabella 3
Test di bilanciamento – Propensity score matching per la variabile occupazione (Nearest-Neighbor)

Variabile	Media			t-test	
	Trattati	Controlli	%bias	t	p>t
Donne	0,54126	0,54126	0,0	0,00	1,000
Istruzione secondaria tecnica	0,15361	0,15387	-0,1	-0,03	0,975
Istruzione secondaria liceale	0,82071	0,82071	0,0	0,00	1,000
Residenza precedente Sud e Isole	0,33134	0,3316	-0,1	-0,02	0,981
Padre occupato/pensionato	0,96393	0,96497	-0,5	-0,25	0,806
Madre occupata/pensionata	0,94629	0,94655	-0,1	-0,05	0,96
Gruppo Medico	0,09445	0,09445	0,0	0,00	1,000
Gruppo Ingegneria	0,16788	0,16814	-0,1	-0,03	0,976
Gruppo Architettura	0,07187	0,07187	0,0	0,00	1,000
Gruppo Economico-statistico	0,15983	0,15957	0,1	0,03	0,975
Gruppo Politico-sociale	0,1152	0,11572	-0,2	-0,07	0,943
Gruppo Giuridico	0,07084	0,07109	-0,1	-0,04	0,965
Gruppo Letterario	0,0602	0,05994	0,1	0,05	0,962
Gruppo Scientifico: Chimica Farmacia Geologia Biologia Agraria	0,13207	0,13181	0,1	0,03	0,973
Gruppo Insegnamento Psicologia Educazione fisica Sicurezza	0,02154	0,02154	0,0	0,00	1,000

Fonte: elaborazioni dell'Autrice su dati Istat, 2015

¹² Sono stati aggiunti solo tre test di bilanciamento relativi al metodo Nearest-Neighbor. I test relativi ai metodi Kernel e Stratification non sono stati inclusi per problemi di spazio.

Tabella 4
Test di bilanciamento – Propensity score matching per la variabile lavora all'estero (Nearest-Neighbor)

Variabile	Media		%bias	t-test	t
	Trattati	Controlli		t	p>t
Donne	0,53516	0,53486	0,1	0,02	0,98
Istruzione secondaria tecnica	0,15405	0,15405	0,0	0,0	1,000
Istruzione secondaria liceale	0,82122	0,82241	-0,3	-0,13	0,898
Residenza precedente Sud e Isole	0,30721	0,30721	0,0	0,0	1,000
Padre occupato/pensionato	0,96722	0,96931	-1,1	-0,49	0,626
Madre occupata/pensionata	0,95113	0,95173	-0,3	-0,11	0,91
Gruppo Medico	0,10667	0,10667	0,0	0,0	1,000
Gruppo Ingegneria	0,17968	0,17998	-0,1	-0,03	0,975
Gruppo Architettura	0,06585	0,06555	0,1	0,05	0,961
Gruppo Economico-statistico	0,16508	0,16508	0,0	0,0	1,000
Gruppo Politico-sociale	0,10757	0,10846	-0,3	-0,12	0,906
Gruppo Giuridico	0,06764	0,06764	0,0	0,0	1,000
Gruppo Letterario	0,05364	0,05364	0,0	0,0	1,000
Gruppo Scientifico: Chimica Farmacia Geologia Biologia Agraria	0,13409	0,13379	0,1	0,04	0,971
Gruppo Insegnamento Psicologia Educazione fisica Sicurezza	0,01907	0,01937	-0,1	-0,09	0,929

Fonte: elaborazioni dell'Autrice su dati Istat, 2015

Tabella 5
Test di bilanciamento – Propensity score matching per la variabile tempo reperimento occupazione (Nearest-Neighbor)

Variabile	Media		%bias	t-test	t
	Trattati	Controlli		t	p>t
Donna	0,53917	0,53861	0,1	0,05	0,962
Istruzione secondaria tecnica	0,15583	0,15528	0,1	0,07	0,948
Istruzione secondaria liceale	0,81917	0,82	-0,2	-0,09	0,927
Residenza precedente Sud e Isole	0,32194	0,32222	-0,1	-0,03	0,98
Padre occupato/pensionato	0,96694	0,96778	-0,4	-0,2	0,842
Madre occupata/pensionata	0,94889	0,94889	0,0	0,0	1,000
Gruppo Medico	0,09889	0,09889	0,0	0,0	1,000
Gruppo Ingegneria	0,17278	0,17306	-0,1	-0,03	0,975
Gruppo Architettura	0,07056	0,07139	-0,4	-0,14	0,891
Gruppo Economico-statistico	0,16417	0,16389	0,1	0,03	0,975
Gruppo Politico-sociale	0,11639	0,11667	-0,1	-0,04	0,971
Gruppo Giuridico	0,06444	0,06444	0,0	0,0	1,000
Gruppo Letterario	0,05833	0,05833	0,0	0,0	1,000
Gruppo Scientifico: Chimica Farmacia Geologia Biologia Agraria	0,12833	0,12806	0,1	0,04	0,972
Gruppo Insegnamento Psicologia Educazione fisica Sicurezza	0,01861	0,01861	0,0	0,0	1,000

Fonte: elaborazioni dell'Autrice su dati Istat, 2015

Tabella 6
Effetto medio del trattamento sui trattati (ATT),
variabile risultato: Occupato (0/1)

Metodi	Trattati	Controlli	Effetto medio del trattamento sui trattati	Errori standard	t
ATT- Nearest-Neighbor	3.854	32.628	0,012	0,007	1,685
ATT-Kernel	3.854	33.637	0,024	0,007	3,568
ATT-Stratification	3.854	33.637	0,014	0,006	2,191

Note: 100 bootstrap rep.

Fonte: elaborazioni dell'Autrice su dati Istat, 2015

Tabella 7
Effetto medio del trattamento sui trattati (ATT),
variabile risultato: Lavora all'estero (0/1)

Metodi	Trattati	Controlli	Effetto medio del trattamento sui trattati	Errori standard	t
ATT- Nearest-Neighbor	3.854	25.805	0,139	0,007	20,673
ATT-Kernel	3.854	33.637	0,145	0,008	17,655
ATT-Stratification	3.854	33.637	0,139	0,007	19,513

Note: 100 bootstrap rep.

Fonte: elaborazioni dell'Autrice su dati Istat, 2015

Nella tabella 6 si osserva come a fronte di 3.854 trattati, cioè laureati che hanno svolto un periodo di studi all'estero, i controlli sono 32.628 colleghi con le stesse caratteristiche pre-trattamento (tipologia di laurea, livello di istruzione dei genitori ecc.) dei primi, eccetto per la partecipazione al percorso di studio all'estero.

Dalla stima dell'effetto medio del trattamento sui trattati (ATT) emerge che l'aver partecipato a un programma di mobilità internazionale con il primo metodo utilizzato non risulta significativo (tabella 6). Pare non vi sia una differenza significativa tra il gruppo dei trattati e quello dei controlli. Gli altri metodi utilizzati nella stima dell'ATT (Kernel e Stratification) sembrano invece mostrare una diversa significatività e, sulla loro scorta, si potrebbe rifiutare l'ipotesi nulla e accettare che i due gruppi differiscano significativamente. Il coefficiente non è molto elevato (da 1,4 a 2,4 punti percentuali); il risultato, viste le differenze tra i meto-

di, non si può ritenere solido e, quindi, andrebbe ulteriormente approfondito. Altri lavori in letteratura mostrano risultati dubbi in termini di occupazione con coefficienti bassi e al limite della significatività (Iriando 2019).

Effettuando la stima dell'effetto medio del trattamento sui trattati (ATT), il coefficiente relativo alla probabilità di lavorare all'estero risulta significativo (tabella 7). A parità di condizioni pre-trattamento, la probabilità di lavorare all'estero aumenta di circa 14 punti percentuali (con una leggera differenza tra i metodi utilizzati) per i giovani che hanno effettuato un'esperienza di mobilità internazionale rispetto ai colleghi rimasti in Italia durante gli studi. Il coefficiente emerso dal modello Probit commentato precedentemente sembra essere così rafforzato. A parità di condizioni, tra gli individui trattati e i controlli che presentano le stesse caratteristiche familiari e di studi conseguiti, si riscontra una più elevata probabilità di lavorare all'estero per coloro che hanno effettuato l'esperienza di mobilità.

Il trattamento comporta una variazione significativa della probabilità di lavorare all'estero.

L'ultima variabile risultato considerata riguarda il lasso di tempo che intercorre tra il conseguimento del titolo di laurea e il primo lavoro o la prima opportunità lavorativa (tabella 8). A parità di condizioni pre-trattamento, per coloro che hanno partecipato alla mobilità internazionale, sembra che tale periodo si riduca in maniera significativa di 2,5 mesi o poco meno. Il risultato dell'ATT rafforza quanto emergeva nelle stime OLS, la t di student permette di ritenere il coefficiente significativo.

Si ritiene opportuno esaminare le motivazioni della distorsione negativa presente nelle stime OLS e Probit rispetto alle stime realizzate con il *propensity score matching*. Quando si usa una tecnica di valutazione come il *propensity score*, non si può stabilire in partenza se le stime saranno o meno con risultati divergenti più bassi o più alti rispetto ad altri metodi come

Tabella 8
Effetto medio del trattamento sui trattati (ATT),
variabile risultato: Mesi intercorrenti dalla laurea al primo
lavoro o alla prima opportunità di lavoro

Metodi	Trattati	Controlli	Effetto medio del trattamento sui trattati	Errori standard	t
ATT- Nearest-Neighbor	3.854	28.578	-2,577	0,224	-11,507
ATT-Kernel	3.854	33.637	-2,324	0,250	-9,283
ATT-Stratification	3.854	33.637	-2,543	0,219	-11,592

Note: 100 bootstrap rep.

Fonte: elaborazioni dell'Autrice su dati Istat, 2015

le regressioni. Offrendo il metodo del *propensity score* una soluzione all'assenza del controfattuale garantisce che l'effetto del trattamento si possa calcolare per differenza tra trattati e non trattati simili tra loro.

In questo caso l'impatto sembra essere maggiore probabilmente perché, grazie al metodo utilizzato, associando gli individui con le stesse caratteristiche si isola l'effetto determinato dall'unica differenza tra il gruppo dei trattati e il gruppo dei non trattati, cioè l'esperienza di mobilità, assieme a un'eventuale parte di distorsione. Va infatti evidenziato che le OLS/Probit possono essere caratterizzate da distorsione da selezione, variabili omesse ed endogeneità. Il *propensity score matching* è utile a controllare meglio per le variabili osservabili, ma non consente di correggere dalle altre distorsioni. Il superamento di tale limite è possibile solo attraverso le variabili strumentali.

7. Note conclusive

I risultati che emergono dalle analisi svolte relativamente all'impatto della partecipazione a programmi di studio all'estero permettono di individuare alcuni elementi in accordo con la letteratura e che si confermano, in molti casi, tra i vari approcci metodologici utilizzati nel presente lavoro.

Dal set di regressioni si riscontra che la mobilità internazionale non è associata all'occupazione. Inoltre, la probabilità di essere occupati diminuisce nel caso delle donne e dei laureati con prima residenza al Sud. Diminuisce l'occupazione anche nel caso di coloro che hanno frequentato l'università al Centro o al Sud Italia. Tali risultati relativi alla macroarea denotano delle

importanti differenze sulle prospettive occupazionali per i giovani che studiano o risiedono in questi territori, a differenza di quelli del Nord.

Il segno negativo riguarda anche i laureati in area scientifica e in area umanistica; sono invece associati a una più alta probabilità di occupazione i laureati in medicina o nel gruppo formato da ingegneria, architettura e agraria. Si riduce la probabilità di trovare lavoro per gli individui con un padre laureato rispetto a coloro che hanno un padre con un titolo di studio inferiore e aumenta invece la probabilità che lavorino i laureati nella cui famiglia la madre lavora e non è disoccupata.

Importante è anche il risultato che, in

Inoltre, circa la probabilità di lavorare all'estero, dalle regressioni si evince che la mobilità internazionale è associata a un aumento di 8,2 punti percentuali di tale probabilità per gli studenti 'mobili'. Le stime, pertanto, confermano che gli studenti che svolgono quest'esperienza più probabilmente lavorano all'estero rispetto a coloro che non l'hanno svolta.

Le donne laureate sembrano essere meno propense a lavorare all'estero. L'aver frequentato un'università del Sud probabilmente non stimola a uscire dai confini nazionali per lavorare. Per chi è fuori corso è meno probabile che si lavori all'estero. I laureati magistrali sono meno 'mobili' dal punto di vista lavorativo rispetto ai laureati triennali. Avere una laurea in medicina, presumibilmente anche grazie alle molte opportunità che si hanno a livello nazionale, non porta a spostarsi in altri Paesi per lavoro. Aumenta invece la probabilità di lavorare al di là dei confini italiani per i laureati che, prima di iscriversi all'università, avevano la residenza all'estero, verosimilmente perché c'è una maggiore propensione allo spostamento e in alcuni casi potrebbe trattarsi di un ritorno nel Paese d'origine. Rispetto ai laureati il cui padre ha un titolo d'istruzione inferiore al livello terziario, sembra che sia favorito lo spostamento oltre i confini nazionali per gli individui con il padre laureato. Una laurea scientifica, nonché le lauree in ingegneria, architettura e agraria risultano favorire lo spostamento all'estero. Un più alto voto di laurea è associato a una più alta propensione ad andare all'estero per lavoro.

I mesi che intercorrono prima del reperimento dell'occupazione sembrano diminuire se si è effettuato un percorso di mobilità, presumibilmente anche grazie a una serie di competenze trasversali, nonché linguistiche che, in fase di ricerca di lavoro, possono fare la differenza tra i laureati. Il lasso di tempo per trovare lavoro sembra essere più breve anche per le donne, un dato interessante che dimostra come le donne impieghino meno tempo per reperire un'occupazione rispetto agli uomini, nonostante la loro inferiore partecipazione al mercato del lavoro.

Necessitano di più tempo per trovare un'occupazione i laureati che hanno frequentato l'università al Sud o al Centro rispetto ai laureati in università del Nord-Ovest, un dato che conferma ancora una volta la minore competitività di coloro che studiano in Italia centrale e meridionale. Per coloro che si sono laureati in tempi più lunghi aumenta il periodo per ottenere un'occupazione, si perde probabilmente competitività, laddove si risulti fuori corso. La laurea magistrale rende più competitivi ed è associata a una diminuzione dei mesi per il reperimento di un'occupazione. Inoltre, la laurea in medicina diminuisce di molto il numero di mesi necessari per il reperimento di un'occupazione, rispetto a una laurea in scienze economiche, politiche e statistiche.

In virtù dei risultati appena commentati, si è ritenuto utile tenere ferme tutte queste caratteristiche che rappresentano alcune componenti del quadro dell'occupazione in Italia e all'estero dei lavoratori, per isolare l'effetto della variabile relativa alla mobilità internazionale.

L'effetto è stimato a parità delle seguenti caratteristiche pre-trattamento: genere, occupazione del padre e della madre, ripartizione di residenza prima di iscriversi all'università, studi superiori di II grado liceali o non liceali e gruppo di laurea al livello più piccolo di aggregazione (tenendo quindi le facoltà tutte separate, eccetto chimica, biologia e farmacia, per problemi di bilanciamento).

Ciò che si commenta di seguito riguarda la stima degli effetti causali così ottenuta: ogni individuo 'mobile' è associato a uno o più individui con le medesime caratteristiche e differisce dal 'gemello non mobile' esclusivamente per la partecipazione a un'esperienza di mobilità.

I risultati che vengono spiegati di seguito si possono dunque ritenere più solidi poiché consento-

no di parlare di impatto dovuto solo all'esperienza di mobilità e non più di associazione tra le variabili; il metodo del *propensity score matching*, infatti, è una tecnica che permette di superare in parte il problema dell'autoselezione, tenuto conto che la partecipazione degli individui ai percorsi di mobilità potrebbe infatti non essere causale. Vale la pena sottolineare che potrebbero esistere delle variabili omesse che portano a una maggiore propensione a scegliere determinate tipologie di percorsi; tali variabili potrebbero contestualmente influenzare il trattamento e l'*outcome*.

Da questa tipologia di analisi valutativa emerge che l'occupazione varia di poco tra i laureati che hanno effettuato un periodo di studio all'estero e coloro i quali non hanno partecipato all'esperienza. Infatti, la partecipazione a programmi di mobilità internazionale nei quattro anni dopo la laurea sembra incidere sulla carriera lavorativa dell'individuo, tuttavia il risultato significativo dell'aumento di probabilità di trovare lavoro (di 1,4-2,4 punti percentuali) non si conferma con uno dei tre metodi usati per la stima dell'effetto medio del trattamento sui trattati. Sulla variabile risultato relativa all'occupazione potrebbe essere utile pertanto ricorrere alle regressioni con variabili strumentali, come altri studi presenti in letteratura dimostrano (Di Pietro 2015).

In secondo luogo, la probabilità di lavorare all'estero aumenta di 14 punti percentuali circa, qualora nel periodo universitario sia stata fatta un'esperienza di mobilità. Il risultato dell'effetto medio del trattamento sui trattati consolida quanto è emerso anche nelle regressioni Probit e conferma quanto trovato in diversi contributi che studiano la relazione tra mobilità internazionale e carriere all'estero (Parey e Waldinger 2011; Rodrigues 2012), secondo cui partecipare a percorsi di mobilità internazionale porterebbe a una maggiore propensione a carriere internazionali.

Circa i mesi necessari per trovare un lavoro, in alcuni studi a livello internazionale (Rodrigues 2013) emerge che il tempo per reperire un'occupazione aumenta nei soggetti che hanno effettuato un'esperienza di mobilità, probabilmente per la perdita di rete nel Paese d'origine. In Italia, tuttavia, almeno per quanto riguarda il presente studio, emerge che tale esperienza incide positivamente sulla velocità di reperimento di un'occupazione, probabilmente anche grazie alle competenze linguistiche e trasversali che questi per-

corsi permettono di introdurre nel bagaglio culturale di ogni studente.

I risultati conseguiti rappresentano un primo step di ricerca sul rapporto tra mobilità internazionale e occupazione; si proseguirà, infatti, testando altri metodi che possano irrobustire le evidenze fin qui emerse. Sarà utile, pertanto, ricorrere alle variabili strumentali per confrontare questi primi risultati e per prendere in considerazione la diversa esposizione al 'trattamento'. Esistono infatti alcune caratteristiche che rendono più probabile la partecipazione a un percorso di mobilità internazionale che in questo studio non sono state considerate.

Tra i possibili ulteriori sviluppi si ritiene opportuno, inoltre, replicare le stime su dati della stessa indagine relativa agli anni precedenti per verificare se le stesse dinamiche riscontrate si possano osservare anche in periodi differenti.

Se il *propensity score matching* infatti consente di unire in un solo vettore le caratteristiche selezionate per creare dei 'gemelli', e quindi permette una lettura dell'impatto oggetto di studio per differenza tra trattati e controlli, ciò che questa tecnica non riesce a catturare è sicuramente una differente esposizione al trattamento che è spesso dovuta a variabili non osservabili.

Sui percorsi di mobilità ad esempio potrebbe incidere la passione per l'estero, la passione per le lingue, la presenza di una parte della famiglia in determinati Paesi, fattori *push* (di espulsione)¹³ che favoriscono maggiormente la ricerca di opportunità all'estero come il tasso di disoccupazione giovanile.

Un altro aspetto su cui si vuole ampliare l'analisi è la differenziazione per macroaree geografiche, relativamente alle università frequentate; si potrebbe così finalizzare lo studio alla stima degli effetti nelle situazioni di maggiore svantaggio in termini di disoccupazione giovanile. Lo stesso approccio, suddividendo le situazioni a seconda del background familiare, in accordo con il lavoro di Di Pietro (2015), potrebbe permettere di comprendere se la maggiore competitività dei laureati dal punto di vista occupazionale risente del contesto familiare.

Si ritiene, inoltre, di poter ampliare l'analisi degli effetti sui redditi da lavoro, per comprendere se la mobilità influisca anche sulla situazione economica dei lavoratori occupati.

Un ulteriore approfondimento che s'intende effettuare, al fine di individuare delle indicazioni di policy più precise, riguarda la differente probabilità di partecipazione alle esperienze internazionali a seconda del campo di studi. Potrebbe essere svolta un'analisi su sotto-campioni per comprendere quanto tale esperienza di mobilità influisca sulla carriera dell'individuo tenendo conto anche del conseguimento di un titolo di studio triennale e magistrale, che potrebbe differenziare i risultati.

8. Indicazioni di policy

Lo studio fin qui condotto permette di formulare alcune considerazioni anche in termini di indicazioni di policy.

Negli anni più recenti le risposte fornite dall'Unione europea al fenomeno incalzante della disoccupazione giovanile sono state molte e in buona parte orientate a incrementare l'occupabilità degli individui e l'occupazione (Youth Guarantee, Erasmus+, la rete Eures ecc.). In tal senso, va considerato che per il periodo 2014-2020 il programma Erasmus+ ha previsto un aumento significativo dei finanziamenti rispetto al periodo precedente con un importante focus sull'occupabilità, in quanto uno dei suoi obiettivi principali è quello di migliorare il livello di competenze e abilità, con particolare riguardo alla loro rilevanza per il mercato del lavoro (Council of the European Union 2012).

È importante d'altro canto osservare che, tenendo conto della teoria del capitale umano (Becker 1975), i governi nazionali hanno iniziato a mostrare un maggiore interesse per l'occupabilità e la promozione delle condizioni necessarie per aumentare il capitale umano.

Oltre al livello transnazionale dell'UE, anche i Paesi membri hanno iniziato a considerare l'occupabilità dei laureati un importante obiettivo politico. Di conseguenza hanno imposto questo obiettivo, in misura diversa, ai sistemi nazionali di istruzione superiore (European Commission 2014).

13 Nei processi di migrazione s'intende con il termine *push factors*: fattori di espulsione che spingono l'individuo o il gruppo a migrare. *Pull factors* sono i fattori di attrazione che spingono l'individuo o il gruppo a spostarsi. Il tema è trattato nel contributo di Capparucci e Giffoni (2010).

Tenendo conto che molti degli interventi citati scaturiscono da una particolare attenzione a contrastare la disoccupazione giovanile attraverso il rafforzamento delle competenze degli individui, gli studi d'impatto che isolano l'effetto degli interventi in termini di politiche pubbliche divengono fondamentali, nell'ottica di eventuali replicazioni d'interventi, nonché di implementazioni di investimenti più corposi.

Sulla competitività dei laureati italiani è tuttavia importante accennare al tema relativo alle motivazioni che portano gli individui altamente qualificati a trasferirsi all'estero. In tal senso il rapporto annuale Istat (2019) sottolinea che, per ciò che concerne le regioni italiane, i saldi migratori con l'estero rispetto ai giovani con istruzione terziaria sono tutti negativi; l'Italia ha dunque una scarsa attrattività per i laureati di altri Paesi e continua a perdere un gran numero di giovani altamente qualificati. La Lombardia è la prima regione da cui i giovani emigrano a fini lavorativi, il Sud tuttavia continua a mantenere il primato del saldo migratorio negativo: a un numero di individui fuori dal Paese d'origine corrisponde un numero inferiore di giovani qualificati che si trasferiscono per lavoro al Sud. Pertanto, sicuramente tra le motivazioni dell'emigrazione degli individui altamente qualificati non si possono trascurare i principali fattori *push* (Capparucci e Giffoni 2010) che riguardano fondamentalmente la disoccupazione giovanile e l'incapacità di assorbire lavoratori con il giusto inquadramento. Pare, di fatti, che lavorare all'estero sia un fattore correttivo del *mismatch*, consentendo ai laureati in Italia di ricoprire ruoli lavorativi adeguati al loro livello d'istruzione (Istat 2019).

Dal punto di vista delle implicazioni in termini di policy, lo studio fin qui condotto suggerisce che la partecipazione a progetti di mobilità internazionale ren-

de più competitivi i laureati: riduce il tempo necessario per trovare un'occupazione; favorisce di gran lunga un'occupazione all'estero, e, seppur con un effetto non molto forte, aiuta a trovare un'occupazione.

Questi tre aspetti si considerano di grande rilievo per poter ritenere che gli investimenti nella mobilità internazionale accrescono il capitale umano, rendono più occupabili gli individui e ne aumentano la competitività favorendo le possibilità di occupazione. In particolare, l'Erasmus con le integrazioni e gli ampliamenti degli interventi previsti nel programma Erasmus+ e, più in generale, i progetti di mobilità internazionale stanno contribuendo a contrastare la disoccupazione giovanile, almeno per i laureati in Italia a quattro anni dal conseguimento del titolo.

Si potrebbe, pertanto, innanzitutto intervenire maggiormente anche a livello nazionale, nonché universitario, incrementando le iniziative di mobilità internazionale, estendendo così la platea dei beneficiari di azioni che rendono più competitivi i laureati sul mercato del lavoro, privilegiando in maggior misura le situazioni in cui tali finanziamenti possono garantire esiti più significativi. In tal senso si potrebbe rafforzare il numero di interventi nei contesti con un livello più alto di disoccupazione giovanile, ad esempio nel Mezzogiorno, e con una particolare attenzione ai corsi di laurea dei gruppi umanistico e scientifico, per rendere più competitivi i laureati italiani sul mercato del lavoro nazionale e internazionale. D'altra parte, favorire le occasioni di lavoro e le iniziative d'impresa potrebbe creare un contesto fertile affinché i giovani laureati italiani, dopo aver fatto un percorso Erasmus e aver arricchito il loro bagaglio culturale, trovino altrettante giuste opportunità per rimanere nel proprio Paese.

Bibliografia

- Becker G. (1975), *Human Capital*, Chicago University Press, Chicago
- Becker S., Ichino A. (2002), Estimation of average treatment effects based on propensity scores, *The Stata Journal*, 4, n.2, pp.358-377
- Capparucci M., Giffoni F. (2010), *Il deflusso di capitale umano dal Mezzogiorno: dai fattori di push e di pull agli effetti perversi del "brain drain"*, Working Paper, Roma Dipartimento di Economia pubblica della Sapienza Università di Roma
- Centra M., Ricci A. (2017), *Esiti dell'istruzione terziaria sul mercato del lavoro*, Inapp Policy brief n.2, Roma, Inapp
- Council of the European Union (2012), *3164th Council meeting. Education, Youth, Culture and Sport*, Press Release n.185, 10-11 may
- Di Pietro G. (2015), Do Study Abroad Programs Enhance the Employability of Graduates?, *Education Finance and Policy*, 10, n.2, pp.223-243
- European Commission (2014), *The Erasmus Impact Study, Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions*, Luxembourg, Publications Office of the European Union <<https://bit.ly/2ZpByM2>>
- European Commission (2018), *Erasmus+ Annual Report 2017. Statistical Annex*, Luxembourg, Publication office of European Union <<https://bit.ly/2DWZhKL>>
- Iammarino S., Marinelli E. (2015), Education-job (mis)match and interregional migration. Italian university graduates' transition to work, *Regional Studies*, 49, n.5, pp.866-882
- Iriondo I. (2019), Evaluation of the impact of Erasmus study mobility on salaries and employment of recent graduates in Spain, *Studies in Higher Education*, 44, n.8, pp.1-19
- Istat (2019), *Rapporto annuale del 2019. La situazione del Paese*, Roma, Istat
- King R., Findlay A., Ahrens J. (2010), *International student mobility literature review*. Bristol, Higher Education Funding Council for England <<https://bit.ly/2LbZSuQ>>
- Martini A., Sisti M. (2009), *Valutare il successo delle politiche pubbliche*, Bologna, Il Mulino
- Oosterbeek H., Webbink D. (2011), Does studying abroad induce brain drain?, *Economica*, 78, n.31, pp.347-366
- Parey M., Waldinger F. (2011), Studying abroad and the effect of international labour market mobility: evidence from the introduction of Erasmus, *Economic Journal*, 121, n.551, pp.194-222
- Rodrigues M. (2012), *Determinants and Impacts of Student Mobility: A Literature Review*, JRC Scientific and Technical Report, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Rodrigues M. (2013), *Does student mobility during higher education pay? Evidence from 16 European countries*, Luxembourg, European Commission
- Rosenbaum P.R., Rubin D.B. (1983), The central role of the propensity score in observational studies for causal effects, *Biometrika*, 70, n.1, pp.41-55
- Teichler U., Janson K. (2007), The Professional value of temporary study in another European country: employment and work of former Erasmus students, *Journal of Studies in International Education*, 11, n.3-4, pp.486-495
- Timoteo M. (2015), *Emigrazione oggi per studio e lavoro: dalla fuga allo scambio*, slide presentate in occasione della pubblicazione del Rapporto Italiani nel mondo 2015, Roma, 6 ottobre 2015

Valentina Ferri

v.ferri@inapp.org

Ricercatrice Inapp nell'ambito del Progetto Analisi strategica delle politiche pubbliche (Struttura Metodologie e strumenti per le competenze e le transizioni) e dottore di ricerca in Economia della popolazione e dello sviluppo. Nel 2019 ha conseguito il Master Ca' Foscari in Analisi e valutazione delle politiche pubbliche presso il Senato della Repubblica. La sua attività di ricerca in Inapp è incentrata su formazione, mercato del lavoro, imprese e fondi interprofessionali. Tra le sue pubblicazioni più recenti (RIEDS 2018); *I Fondi Interprofessionali nella strategia d'impresa* (con Tesauro G., SINAPPSI, 2018); *Assetto proprietario e manageriale: evidenze empiriche su elementi di contesto ed organizzativi delle imprese italiane* (con Ricci A. e Guarascio D., RIEDS 2018).

Per collaborare alla rivista

La Rivista pubblica articoli sui temi legati a monitoraggio, analisi e valutazione delle politiche del lavoro, dell'istruzione, della formazione, delle politiche sociali e, in generale, tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro.

Sinappsi pubblica solo articoli inediti. I contributi non possono pertanto riguardare articoli già pubblicati, anche solo in parte, su altre riviste italiane e straniere o essere contemporaneamente proposti ad altre riviste per la pubblicazione.

I contributi possono essere proposti in lingua italiana o in lingua inglese.

Le opinioni espresse dagli autori non impegnano la responsabilità della Rivista, né quella dell'Inapp.

Le proposte di contributo in formato Word vanno inviate all'indirizzo di posta elettronica sinappsi@inapp.org.

I testi devono essere corredati dagli allegati (vedi *infra*).

Procedure

Ogni proposta, dopo la verifica della presenza dei requisiti minimi di pubblicabilità (rispetto delle norme editoriali) è soggetta all'esame preliminare del Comitato editoriale. Se giudicato coerente con gli obiettivi e gli standard qualitativi della Rivista, il testo è sottoposto, in forma anonima, al giudizio di due referee (*double blind peer review*, ovvero autori e revisori reciprocamente sconosciuti).

Il testo inviato ai revisori non deve pertanto contenere informazioni sull'identità degli autori. Questi sono quindi tenuti a minimizzare le autocitazioni e qualsiasi altro connotato che possa favorire la loro identificazione da parte dei revisori.

Il processo di revisione da parte dei referee potrà dar luogo a uno dei seguenti esiti: accettazione; accettazione subordinata a modifiche minori; accettazione subordinata a modifiche rilevanti; da sottomettere a riesame previa modifiche e senza impegno di successiva accettazione; rifiuto. L'accettazione subordinata a modifiche prevede la revisione da parte degli autori, che dovranno rendere evidenti nel testo le modifiche effettuate.

Quando l'articolo è accettato per la pubblicazione, gli autori trasferiscono automaticamente all'Inapp ogni diritto di copyright, garantendo la possibilità della più ampia diffusione.

Agli autori sarà consegnata la prima bozza per la correzione, con l'invito a restituirla entro una data prefissata. Sulla prima bozza potranno essere apportate solo modifiche marginali.

La correzione della seconda bozza sarà eseguita a cura della Redazione.

Allegati

L'articolo va corredato con:

- una breve nota biografica (circa 600 caratteri spazi inclusi), elaborata in base al seguente modello: «Ricercatore/trice, assegnista (oppure insegna) presso l'Istituto/Università (Denominazione). Aggiungere eventualmente, altri incarichi di prestigio. Fra le pubblicazioni recenti si segnalano: (indicare un max di due lavori). Indirizzo e-mail»;
- dichiarazione, sotto propria responsabilità, di originalità della proposta (presente all'interno della scheda di accompagnamento);
- abstract in italiano e abstract in inglese di max 600 caratteri ciascuno, spazi inclusi;
- tre parole chiave in italiano e tre corrispondenti keyword in inglese;
- il file in formato .excel delle figure e dei grafici inseriti anche nel testo, un elemento per foglio, con numerazione corrispondente a quanto indicato nell'articolo.

Dimensione e criteri di stesura dei testi

- Pagina formato A4;
- da 30.000 a 50.000 caratteri complessivi per articolo, spazi inclusi, comprese tabelle e figure (testi di dimensione superiore devono essere concordati con la Redazione, indicando i motivi per cui non è possibile rispettare i limiti previsti);
- titolo max 60 caratteri, eventuale sottotitolo max 50 caratteri, ma se è presente il sottotitolo, il titolo può avere un massimo di 30 caratteri. Paragrafi numerati (solo primo livello); la Redazione può intervenire sul titolo proponendo modifiche agli autori;
- 1.500 caratteri per ogni tabella o figura (figura/tabella a pagina intera, da contenersi nella gabbia grafica);
- numero di tabelle + figure non superiore a 10 (non duplicare le informazioni fornite dalle tabelle con quelle dei grafici e del testo dell'articolo);
- tabelle e figure sempre numerate (ad esempio Tabella 1, Tabella 2 ecc.; Figura 1, Figura 2 ecc.), con titolo, fonte e anno. Possono essere utilizzati colori;
- note esplicative inserite a pie' di pagina;
- richiami bibliografici inseriti nel testo entro parentesi tonde, con l'indicazione del cognome dell'autore da citare, seguito dalla data della pubblicazione originale ed eventualmente dalla/e pagina/e di riferimento dell'eventuale citazione riportata nel testo (Cognome autore data, numero pagina). A ogni richiamo deve corrispondere la fonte completa in bibliografia, inserita a fine saggio (vedi Norme bibliografiche qui di seguito); lo stesso sistema di rinvio alla bibliografia finale si adotta all'interno delle note a pie' di pagina.

Norme bibliografiche

REQUISITI DELLA BIBLIOGRAFIA

- deve essere *unica e collocata alla fine del lavoro*;
- deve indicare esclusivamente le opere citate nel testo e nelle note ed essere aggiornata;
- deve prevedere *l'ordine alfabetico* per cognome dell'autore o del curatore, del primo autore o curatore nel caso di più nomi, e *l'ordine cronologico* di pubblicazione delle opere dalla più recente alla meno recente (per opere dello stesso autore pubblicate nello stesso anno, si usino le indicazioni a, b, c);
- i lavori di più autori vanno riportati con tutti i nomi.

MONOGRAFIE

Autori:

Cognome autore e iniziali puntate del nome (anno tra parentesi), *Titolo del volume in corsivo*. Se è presente, il *sottotitolo va sempre in corsivo preceduto dal punto*, Luogo, Editore

Nel caso di più autori, mettere tutti gli autori separati da virgole.

Curatori:

Cognome curatore e iniziali puntate del nome (a cura di) (anno tra parentesi), *Titolo del volume in corsivo*. Se è presente, il *sottotitolo va sempre in corsivo preceduto dal punto*, Luogo, Editore

Per i testi stranieri mettere (eds.) al posto di (a cura di) nel caso di più curatori, (ed.) nel caso di curatore unico. Nel caso di più curatori, mettere tutti i curatori separati da virgole.

Se la monografia fa parte di una collana, inserire nome della collana e relativo numero dopo il titolo.

ARTICOLI DI RIVISTE/PERIODICI

Cognome autore e iniziali puntate del nome (anno tra parentesi), Titolo dell'articolo in tondo. Se è presente, il sottotitolo va preceduto dal punto, *Titolo del periodico/rivista in corsivo*, annata*, numero anno reso con n. e numero in cifre, pagine di inizio e fine articolo reso con pp. ...-... (senza spazio dopo il punto. Es.: pp.33-45).

Nel caso di più autori, mettere tutti gli autori. Se presente, inserire il DOI tra parentesi uncinate < > senza spazi dopo e prima.

ESTRATTI DA MONOGRAFIE

Cognome autore e iniziali puntate del nome (anno tra parentesi), Titolo dell'estratto in tondo. Se è presente, il sottotitolo va preceduto dal punto, in Cognome autore e iniziali puntate del nome, *Titolo del volume in corsivo*, Luogo, Editore, pagine di inizio e fine articolo reso con pp. ...-... (senza spazio dopo il punto. Es.: pp.40-60).

Nel caso di più autori, mettere tutti gli autori.

Se il volume di estrazione è a cura di, seguire le indicazioni per i volumi con curatore.

TESTI INAPP

I testi Inapp seguono le indicazioni precedenti. Le monografie però devono SEMPRE riportare Inapp fra gli autori o curatori.

LETTERATURA GRIGIA

La letteratura grigia segue le precedenti indicazioni rispetto al metodo Autore/Data. È necessario riportare sempre tutti gli elementi utili a rintracciare la pubblicazione:

Autori/Ente autore (anno), titolo del contributo, *informazioni aggiuntive*. Se disponibili, riportare il link al documento e/o il DOI tra parentesi uncinate < > senza spazi dopo e prima.

GIURISPRUDENZA

Organo giurisdizionale emanante (Cassazione, Tribunale, Consiglio di Stato), tipo di atto adottato (Sentenza, Ordinanza, Decreto), sezione dell'organo emanante (non sempre presente), data della pronuncia, numero o nome delle parti (non sempre previsto. Se c'è il nome della parte dopo la data si tratta di un provvedimento della giurisdizione penale).

LEGISLAZIONE

In ogni capitolo la prima citazione deve essere completa.

(Es. D.P.R. 26 luglio 1976 n.752, Norme di attuazione dello statuto speciale della Regione Trentino- Alto Adige in materia di ...)

Le citazioni successive possono essere in forma abbreviata.

(Es. D.P.R. n.752/1976)

La citazione degli articoli deve consentire l'individuazione precisa della disposizione normativa.

(Es. art. 5, comma 2, D.P.R. n.752/1976)

Citazioni all'interno del testo: legge n.150/2000, oppure L. n.150/2000

RISORSE ELETTRONICHE

Le risorse elettroniche seguono le indicazioni precedenti rispetto al metodo Autore/Data. È SEMPRE necessario mettere il link al testo e/o pagina web di riferimento. Per le pagine inserire la dicitura (consultato il ...).

È comunque preferibile riportare le url brevi, utilizzando ad es. il sito <https://bitly.com/> per la trasformazione.

* Annata: insieme di fascicoli di un periodico pubblicati nel corso di un anno o di un periodo editoriale determinato. Fonte <<http://elearning.unimib.it/mod/glossary/view.php?id=13076>>

ESEMPI

MONOGRAFIE

- Campbell J.L., Pedersen O.K. (2014), *The national origins of policy ideas. Knowledge regimes in the United States, France, Germany and Denmark*, Princeton, Princeton University Press
- Facchini C. (a cura di) (2008), *Conti aperti. Denaro, asimmetrie di coppie e solidarietà tra le generazioni*, Bologna, Il Mulino
- Eichbaum C., Shaw R. (eds.) (2010), *Partisan Appointees and Public Servants, an International Analysis of the Role of the Political Adviser*, Cheltenham UK, Edward Elgar Publishing Limited
- Eichhorst W., Wintermann O. (2005), *Generating Legitimacy for Labor Market and Welfare State Reforms. The Role of Policy Advice in Germany, the Netherlands and Sweden*, IZA Discussion Paper n.1845, Bonn, IZA <<https://bit.ly/2RR3BDA>>

ARTICOLI DI RIVISTE/PERIODICI

- Craft J., Halligan J. (2017), Assessing 30 years of Westminster policy advisory system experience, *Policy Sciences*, 50, n.1, pp.47-62 <DOI 10.1007/s11077-016-9256-y>

ESTRATTI DA MONOGRAFIE

- Pattyn V., van Voorst S., Mastenbroek E., Dunlop C. A. (2017), Policy evaluation in Europe, in Ongaro E., Van Thiel S., *The Palgrave Handbook of Public Administration and Public Management*, Bristol, Policy Press, pp.105-11

TESTI INAPP

Monografie

- Inapp, Checcucci P., Fefè R., Scarpetti G. (a cura di) (2017), *Età e invecchiamento della forza lavoro nelle piccole e medie imprese italiane*, Inapp Report n.3, Roma, Inapp

Paper

- Quaranta R., Ricci A. (2017), *Riforma delle pensioni e politiche di assunzione. Nuove evidenze empiriche, italiane*, Inapp Paper n.3, Roma, Inapp

Sinappsi

- Cassese S. (2018), Evoluzione della normativa sulla trasparenza, *Sinappsi*, VIII, n.1, pp.5-7

LETTERATURA GRIGIA

- Schulz M., Bressers D., van der Steen M., van Twist M. (2015), Internal Advisory Systems in Different Political-Administrative Regimes, *Prepared for the International Conference on Public Policy (ICPP) T08P06 – Comparing policy advisory systems at the second International Conference on Public Policy, Milan 2015*
- Comité de suivi du Cice, France Stratégie (2016), Comité de suivi du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi. Rapport 2016, *Evaluation, Septembre 2016* <<https://bit.ly/2DeDsGv>>

GIURISPRUDENZA

Corte costituzionale

- Corte cost. 25 luglio 1995 n.376, in *Giur. cost.*, 1995, XL, 4, p.2750 ss.

Corte di Cassazione

- Cass., sez. III, 14 ottobre 1991 n.10763, in *Dir. Trasp.*, 1993, VI, 3, p.847 ss.
- Cass. pen., sez.un., 26 marzo 2003, in *Cass. pen.*, 2003, XLIII, 9, p.2579 ss.
- Cass. pen., sez. VI., 3 novembre 2001, in *Riv. pen.* 2002, 1, p.31 ss.
- Cass. civ., sez. lavoro, 29 maggio 1998, n.5348 Cass. pen., sez. I, 30 aprile 1992, Idda, in *C.E.D. Cass. Pen.*, n.190564
- Cass. pen, sez. un., 6 novembre 1992, Martin, in *Cass. Pen.*, 1993, XXXIII, 2, p.280

Cass. pen., sez. IV, 21 ottobre 2005, in *Dir. Pen. Proc.*, 2006, XII, 2, p.200
Cass. pen., sez. V, d 24 ottobre 2002, De Vecchis, in *Guida dir.*, 2003, X, 10, p.86

Consiglio di Stato

Cons. Stato, sez. IV, 14 giugno 2005 n.3120, in *Foro Amm. CDS*, 2005, IV, 6, p.1728 ss.

Corte dei conti

Corte conti 16 luglio 2010 n.15, in *Riv. corte conti*, 2012, LXV, 3-4, p.10

Corte d'Appello

App. Napoli 3 novembre 2008, in *Foro it.*, 2009, CXXXIV, 5, pt. I, p.1476 ss.

Corte d'Assise

Corte Assise Milano 15 febbraio 2006, in *Giur. merito*, 2007, XXXIX, 3, p.783 ss., con nota di L.D. CERQUA

Tribunale

Trib. Roma 27 giugno 2005, in *Lavoro nella giur.*, 2007, XV, 3, p.283, con nota di B. DE MOZZI

Tribunale Amministrativo Regionale

Tar Bari Puglia 6 aprile 2005 n.1376, in *Foro amm.TAR*, 2005, IV, 4, p.1214

Pretura

Pretore di Gubbio ord. 12 febbraio 1957, in *Giur. cost.*, 1957, II, 1, p.127 ss.

Corte di Giustizia dell'Unione europea

Corte Giust., 28 giugno 1978, C-70/77, *Simmenthal c. Amministrazione delle Finanze*, in *Racc.*, 1978, p.453

Corte internazionale di Giustizia

Corte internazionale di Giustizia, sentenza del 27 giugno 1986, Attività militari e paramilitari contro il Nicaragua

Corte penale internazionale

Corte penale internazionale, Prima Camera di I grado, 14 marzo 2012, Thomas Lubanga Dyilo

Corte europea dei Diritti dell'Uomo

C. eur. Dir. Uomo, 12 febbraio 2013 - Ricorso n.24 818/03 - causa Armando Iannelli c. Italia

C. eur. Dir. Uomo, sentenza del 24 ottobre 1986, nel caso Agosi contro Regno Unito

LEGISLAZIONE

- D.L. 27 giugno 1997 n.185
- D.M. 5 marzo 1999
- D.Lgs. 29 marzo 1993 n.119
- L. 13 febbraio 2001 n.45
- Art. 456 c. c.
- Art. 16, comma 4, lett. a, L. 28 gennaio 1994 n.84
- Art. 1 reg. CEE n.4056/86 del 22 dicembre 1986
- Regolamento n.1254/2008/CE della Commissione, che modifica il regolamento (CE) n.889/2008 recante modalità di applicazione del regolamento (CE) n.834/2007 del Consiglio relativo alla produzione biologica e all'etichettatura dei prodotti biologici, per quanto riguarda la produzione biologica, l'etichettatura e i controlli, in GU L 337 del 16.12.2008
- Direttiva n.70/50/CEE della Commissione, 22 dicembre 1969, in GUCE L 13, 19.1.1970

RISORSE ELETTRONICHE

Guarascio D., Sacchi S. (2017), *Digitalizzazione, automazione e futuro del lavoro*, Roma, Inapp
<<https://bit.ly/2Mht4kd>>