

COMPETITIVITÀ E MERCATO DEL LAVORO: ALCUNE EVIDENZE PER LE POLITICHE PUBBLICHE

a cura di

Andrea Ricci

Sergio Scicchitano

L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca che si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro. Nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell'Isfol e vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Ente ha un ruolo strategico – stabilito dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 – nel nuovo sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro del Paese. 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) del Fondo sociale europeo delegato dall'Autorità di Gestione all'attuazione di specifiche azioni 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.

Presidente: *Sebastiano Fadda*

Direttore generale: *Santo Darko Grillo*

Riferimenti

Corso d'Italia, 33

00198 Roma

Tel. + 39 06854471

www.inapp.org

La collana Inapp Report è curata da Pierangela Ghezzi.

INAPP

COMPETITIVITÀ E MERCATO DEL LAVORO: ALCUNE EVIDENZE PER LE POLITICHE PUBBLICHE

a cura di
Andrea Ricci
Sergio Scicchitano

Il presente volume focalizza l'attenzione su alcune misure di policy che hanno caratterizzato l'esperienza recente del nostro Paese in tema di imprese, di lavoro e di contrasto alla povertà.

Il presente contributo è stato realizzato da Inapp in qualità di Organismo intermedio del PON SPAO con il contributo del FSE 2014-2020, Azione: 8.5.6, Ambito di attività 3.

Questo testo è stato sottoposto con esito favorevole al processo di *peer review* interna curato dal Comitato tecnico scientifico dell'Istituto.

Testo a cura di *Andrea Ricci* e *Sergio Scicchitano*

Autori: *Irene Brunetti* (capp. 2, 3); *Marco Biagetti* (cap. 4); *Irene Brunetti* (capp. 2, 3); *Valentina Ferri* (cap. 4); *Salvatore Marsiglia* (cap. 4); *Andrea Ricci* (Introduzione, capp. 1, 2, 3, Riflessioni conclusive); *Sergio Scicchitano* (Introduzione, cap. 3, Riflessioni conclusive); *Giuliana Tesaro* (cap. 1)

Coordinamento editoriale: *Costanza Romano*

Editing grafico e impaginazione: *Valentina Valeriano*

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente.

Testo chiuso ad agosto 2022

Pubblicato a ottobre 2022

Alcuni diritti riservati [2022] [INAPP].

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione – Non Commerciale – Condividi allo stesso modo 4.0 Italia License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



ISSN 2533-1795

ISBN 978-88-543-0240-2

Indice

Introduzione	7
1 Politiche industriali e del lavoro	11
1.1 Introduzione	11
1.2 Dati e statistiche descrittive	15
1.3 Efficacia delle politiche di incentivo	20
1.4 Conclusioni	23
2 Politiche per l'occupazione e scelte di investimento: il caso del contratto di apprendistato	25
2.1 Introduzione	25
2.2 Una discussione preliminare	27
2.3 Il quadro normativo.....	28
2.4 Dati, strategia empirica e statistiche descrittive	30
2.5 I risultati principali.....	34
2.6 Conclusioni	43
3 Cambiamento tecnologico task-biased, lavoro da remoto e salari	45
3.1 Introduzione	45
3.2 Una discussione preliminare	47
3.3 Dati e strategia empirica	51
3.4 Statistiche descrittive	55
3.5 I risultati principali.....	57
3.6 Conclusioni	59

4	Politiche redistributive, povertà e nuclei famigliari: il caso dell'assegno	61
4.1	Introduzione	61
4.2	Una comparazione internazionale: la spesa sociale e il caso italiano	63
4.3	L'Assegno unico familiare: una simulazione.....	78
4.4	Conclusioni	82
5	Riflessioni conclusive	84
	Bibliografia.....	86

Introduzione

L'emergenza sanitaria da Covid-19 ha penalizzato le prospettive di crescita e inclusione dell'economia italiana più di quanto è accaduto per la media degli altri Paesi europei: secondo Eurostat, nel 2020 il PIL reale dell'UE27 è sceso del 5,9% e quello dell'eurozona del 6,4% a fronte di una caduta dell'8,9% in Italia¹.

Tra le ragioni che contribuiscono a spiegare la severità degli effetti economici e sociali della pandemia vi è la fragilità strutturale di cui soffre il tessuto produttivo e il mercato del lavoro da alcuni decenni. Le evidenze empiriche sono concordi nel testimoniare come la dinamica del prodotto interno lordo, le misure di contrasto alla povertà e le prospettive di reddito e occupazione di importanti segmenti della forza lavoro – tra cui giovani e donne – abbiano manifestato negli ultimi decenni delle performance significativamente peggiori rispetto al resto dell'UE. È noto, ad esempio, come il tasso di partecipazione delle donne al lavoro e la proporzione di giovani tra i 15 e i 29 anni non coinvolti nel percorso di studio, nel lavoro o nella formazione (NEET) sia un problema drammatico e persistente, tanto più accentuato se si considerano le regioni del nostro Mezzogiorno.

Vi sono poi da considerare le inerzie strutturali che frenano la crescita della produttività e dell'efficienza del tessuto produttivo, ovvero i modelli e le strategie di comportamento competitivo del sistema delle imprese.

Nella letteratura e nel dibattito pubblico ha prevalso tradizionalmente una visione che identificava nella rigidità dell'assetto istituzionale e delle garanzie del mercato del lavoro l'elemento che condizionava con maggior forza la crescita dell'efficienza e della competitività sui mercati internazionali. Numerose ricerche empiriche hanno tuttavia confutato tale ipotesi: i Paesi europei che hanno introdotto una maggiore flessibilità contrattuale e un

¹ Solo la Spagna (-10,8%) e la Grecia (-9%) hanno registrato cadute più ampie. Va detto che in entrambi i Paesi mediterranei il settore turistico assorbe una maggiore quota di prodotto rispetto all'Italia.

alleggerimento complessivo delle norme a protezione dell'impiego sono anche quelli che hanno sperimentato nel medio lungo periodo una limitazione più seria del tasso di crescita della produttività totale dei fattori – un indicatore che approssima il grado di efficienza complessiva dell'economia.

Negli ultimi anni la diffusione delle nuove tecnologie dell'automazione e della digitalizzazione ha focalizzato invece l'attenzione sul ruolo dell'accumulazione delle conoscenze e degli investimenti (pubblici e privati) in innovazione e nei cambiamenti organizzativi come drivers fondamentali dell'ampliamento delle potenzialità di efficienza e di capacità competitiva. Le evidenze indicano chiaramente la limitata diffusione delle tecnologie digitali e la scarsa propensione ad investire in innovazione da parte delle aziende italiane, aspetti che si accompagnano ad una organizzazione dei mercati interni del lavoro che tende a contrarre le prospettive di crescita professionale e salariale. Ciò si riflette nella deludente dinamica della produttività del lavoro e della capacità competitiva a cui abbiamo assistito nelle ultime tre decadi.

Vi sono diversi fattori che contribuiscono a razionalizzare tale situazione.

Tra questi vi sono alcune caratteristiche del sistema imprenditoriale, come la prevalenza di imprese di piccole dimensioni gestite da un management dinastico, la specializzazione in settori a tecnologia matura e una collocazione ancora prevalentemente tradizionale nella catena internazionale del valore, la carenza di infrastrutture digitali e problemi di efficienza della pubblica amministrazione.

A questi elementi si aggiungono aspetti altrettanto rilevanti per la competitività di sistema: il disegno strategico delle politiche pubbliche per il lavoro e la competitività, il legame tra tecnologie digitali, nuove forme di organizzazione del lavoro e profili salariali, l'efficacia di interventi di redistribuzione.

Sulla base di queste considerazioni, il presente volume si colloca in continuità con precedenti rapporti di ricerca realizzati nell'ambito della Struttura Imprese e Lavoro dell'Inapp, focalizzando l'attenzione su alcune misure di policy che hanno caratterizzato l'esperienza recente del nostro Paese in tema di imprese, di lavoro e di contrasto alla povertà (e riduzione della disuguaglianza) – collocandole sullo sfondo di una dinamica del mercato del lavoro permeato da un graduale e pervasivo cambiamento tecnologico.

In particolare, nel capitolo 1 ha per oggetto l'efficacia relativa delle politiche d'incentivo fiscale per le assunzioni e l'accumulazione di capitale materiale e immateriale. L'analisi mostra come tali politiche d'incentivo siano efficaci per le nuove assunzioni e per nuovi investimenti solo per meno della metà delle imprese. Questo fa presupporre che politiche d'incentivo a pioggia o con deboli criteri d'eleggibilità rischiano di essere inefficaci. È quindi auspicabile una rimodulazione di tali strumenti in chiave più selettiva.

Il capitolo 2 si concentra invece sull'analisi di una particolare politica attiva, l'incentivo ad assumere con contratto di apprendistato, illustrando come tale schema di incentivazione esercita nel breve periodo un effetto positivo, seppur debole, sulla prospettiva occupazionale dei più giovani. Nessun effetto si registra invece sulle cessazioni di rapporti di lavoro e sulle scelte di investimento in capitale fisico; un risultato che peraltro chiama in causa l'opportunità di procedere ad una più ampia analisi costi-benefici al fine di valutare se nel concreto le risorse di finanza pubblica utilizzate per attuare la misura abbiano portato ad un incremento significativo del benessere economico.

Nel capitolo 3 si affronta il tema della qualità dell'occupazione e più specificamente delle mansioni richieste nelle professioni italiane sotto la spinta delle nuove tecnologie. In questo capitolo si declina un approccio *task-biased* a livello di mercato locale del lavoro indagando appunto come il contenuto delle professioni in termini di mansioni influenza i salari a livello provinciale. I risultati mostrano che salari medi provinciali sono più alti nei mercati del lavoro in cui si verifica: a) una minore quota di occupazioni routinarie, b) una maggiore quota di occupazioni fattibili da remoto. L'approccio metodologico mette in luce il ruolo determinante dell'eterogeneità dei lavoratori: ai fini della determinazione del salario appare fondamentale considerare infatti sia le specifiche caratteristiche demografiche lavoro basata essenzialmente dell'occupazione.

Nel capitolo 4 si affronta un tema intimamente connesso alla crescita di lungo periodo e alle politiche demografiche, redistributive e di contrasto alla povertà: quello dell'assegno unico universale, strumento che riguarda una vasta platea di concittadini, essendo esteso anche ai lavoratori autonomi. In questo ambito si conferma innanzitutto come la spesa sociale a favore delle famiglie costituisca una parte limitata del totale della spesa sociale soprattutto quando si tratta d'incentivare i servizi (la cosiddetta componente in natura). Le agevolazioni pecuniarie e, soprattutto quelle fiscali, rivelano invece un ritardo meno ampio rispetto agli altri Paesi OCSE analizzati quando non un vero e proprio vantaggio (soprattutto nel caso delle agevolazioni fiscali).

La micro-simulazione effettuata con il modello EUROMOD illustra, infine, come l'abolizione di quattro strumenti ben noti (bonus bebé, bonus mamma, detrazioni per figli a carico e assegni per il nucleo familiare) e la loro sostituzione con l'assegno unico universale non aggrava il bilancio pubblico, ovvero le spese e le entrate si muoveranno in modo da equilibrarsi. Nello specifico applicando un primo scaglione a 30mila euro di reddito (dichiarazione ISEE) produrrebbe un vantaggio solo per le famiglie appartenenti ai decili più poveri della scala del reddito equivalente disponibile. Le analisi supportano

quindi l'opportunità di favorire una maggiore progressività del nuovo strumento in modo tale che una platea più ampia di famiglie possa ottenere un vantaggio, magari riducendo il limite massimo del reddito ISEE per l'ottenimento dell'assegno.

1 Politiche industriali e del lavoro

1.1 Introduzione

I progetti di crescita, di riconversione produttiva e di inclusione sociale che potranno essere finanziati attraverso le risorse messe a disposizione attraverso il PNRR pongono particolare attenzione nei processi endogeni di accumulazione di conoscenza, nel miglioramento delle prospettive di occupazione di specifici target di popolazione (donne, giovani) nonché nella capacità di investimento e innovazione delle imprese. Si tratta di aspetti centrali per le potenzialità di sviluppo e inclusione del nostro sistema produttivo nel prossimo futuro.

Tra gli strumenti di politica economica che sono introdotti per realizzare questi obiettivi ve ne sono alcuni – specificamente gli schemi di incentivazione fiscale – che sono stati già sperimentati nel recente passato. In particolare, le politiche attive per l'occupazione sono state implementate in Italia soprattutto a partire dalla prima metà del decennio passato per contrastare il rischio di esclusione e disoccupazione di quei gruppi di popolazione più duramente colpiti dalla grande crisi economico finanziaria del 2008 – segnatamente le fasce più giovani. Nonostante l'apparente eterogeneità di tali misure (programma Garanzia Giovani, l'esonero contributivo per il contratto di apprendistato, il bonus occupazione Sud e altre ancora), il minimo comune denominatore di quasi tutte questi interventi era il fatto che si basavano su schemi di incentivazione fiscale diretti alle imprese per favorire nuove assunzioni.

Analoghe argomentazioni possono essere avanzate quando si esaminano le caratteristiche delle politiche industriali attuate negli ultimi anni. Nel periodo 2015-2017 ha preso avvio, infatti, il cosiddetto Piano nazionale Impresa 4.0 che può essere considerato sotto vari aspetti un sistema complessivo di incentivazione finalizzato alla riduzione dei vincoli finanziari agli investimenti e accelerare la diffusione delle tecnologie digitali. Nella fattispecie il Piano nazionale Impresa 4.0 2015-2017 ha previsto l'introduzione di una serie di incentivi fiscali volti ad accrescere la propensione delle imprese a investire in nuovi macchinari, asset immateriali e competenze. Nonostante i criteri di ammissibilità all'utilizzo di questi vantaggi fiscali fossero in alcuni casi

moderatamente selettivi, l'approccio a cui fa riferimento il Piano nel periodo 2015-2017 è apparso orientato prevalentemente a condizionare le decisioni delle imprese al margine, senza modificarne i modelli di comportamento strategico e strutturale.

Alcuni studi recenti hanno provato a capire la reale efficacia di una strategia di politica industriale e per il lavoro basata essenzialmente su vantaggi fiscali concessi alle imprese e indirizzati a modificare al margine le loro decisioni di assunzione e investimento (Brunetti e Ricci 2020, Cirillo *et al.* 2020; 2021).

Nell'ambito dell'impianto strategico del PNRR, d'altra parte, è interessante valutare non solo l'efficacia relativa delle singole policy ma anche, e forse soprattutto, i fenomeni di complementarità e/o di sostituzione che connettono in vari incentivi dal punto di vista delle decisioni di impresa. Questa finalità sembra auspicabile nell'ottica di progettare policy che vadano oltre un approccio di equilibrio parziale e di unidimensionalità degli obiettivi/target, magari declinandole in funzione di una dinamica complessa del sistema economico e sociale. Si tratta di una prospettiva particolarmente attuale per ciò che concerne il coordinamento tra misure di politica industriale e le Politiche attive per il mercato del lavoro (PAL) volte ad affrontare le conseguenze negative della crisi da Covid-19 sulla crescita, sulle disuguaglianze sociali e sulle prospettive occupazionali (Bugamelli *et al.* 2020; 2018, Costa *et al.* 2022; 2020).

Nel presente capitolo si recepisce questa prospettiva di complementarità sviluppando alcune analisi empiriche aventi per oggetto gli effetti degli incentivi fiscali previsti dalle PAL per le nuove assunzioni e degli interventi a favorire delle scelte di investimento. È possibile verificare in questo modo non solo se le policy sono realmente efficaci rispetto alla popolazione target (occupazione e accumulazione di capitale tangibile e intangibile, rispettivamente) ma anche se gli schemi di incentivazione tendono ad avere una diversa efficacia quando sono implementati per l'occupazione o per gli investimenti.

Una discussione preliminare: gli incentivi per investimenti e occupazione

Analizzando più da vicino gli schemi di incentivazione che verranno esaminati in seguito, è utile partire dagli obiettivi di politica industriale previsti nella Legge di Stabilità per l'anno 2016 - L. n. 208/2015.

In questa sede, infatti, si esplicitano gli interventi a supporto delle imprese che investono in beni strumentali nuovi, materiali e immateriali, funzionali alla trasformazione tecnologica e digitale dei processi produttivi rientranti nel Piano nazionale Industria 4.0. Si tratta in particolare dell'iper e del super ammortamento, introdotti inizialmente come extra deduzioni di carattere

fiscale, ovvero consistenti nella riduzione della base imponibile, senza il requisito di specifiche condizionalità. Le agevolazioni al credito per beni strumentali, cosiddetta 'Nuova Sabatini' (introdotta nel 2013 con L. n. 98/2013, prorogata dalla finanziaria per l'anno 2017 e confermata recentemente) che riguarda le PMI di ogni settore produttivo che investono in acquisti (anche in leasing) di macchinari, attrezzature, impianti, beni strumentali ad uso produttivo e hardware, nonché software e tecnologie digitali. Per quanto riguarda le imprese che investono in attività di Ricerca e Sviluppo si è prevista la possibilità di beneficiare di un credito di imposta R&S, introdotto nel 2013 dal decreto Destinazione Italia (art. 3)² le cui disposizioni di riferimento sono state integralmente sostituite dalla Legge di Stabilità 2015 (art. 1, co. 35, L. n. 190/2014). La misura non presenta profili di selettività essendo applicabile alle imprese senza condizionalità per ciò che concerne il volume di fatturato, forma giuridica, settore economico e dal regime contabile³.

Per ciò che concerne le politiche del lavoro, nei paragrafi successivi è analizzato il seguente set di interventi: il programma Garanzia Giovani, l'esonero contributivo per il contratto di apprendistato, il bonus occupazione Sud, l'esonero contributivo sistema duale, altri minori. Come noto, il programma Garanzia Giovani si declina nell'attuazione di diverse misure volte a favorire la formazione e l'inserimento nel mercato del lavoro di giovani fino ai 29 anni, con l'obiettivo principale di ridurre la disoccupazione giovanile. Nel capitolo 2 questa policy verrà discussa e valutata con specifica attenzione. Per adesso è sufficiente sottolineare che noi esaminiamo la parte del programma che prevede uno sgravio contributivo erogato alle imprese per assunzioni fatte a partire da gennaio 2017. Il bonus Garanzia Giovani 2017 per i datori di lavoro (circolare Inps n. 40/2017) consiste in uno sgravio fiscale sul 50% dei contributi previdenziali se il contratto è a tempo determinato e in uno sgravio totale in caso di assunzione a tempo indeterminato. I requisiti necessari per i giovani disoccupati da assumere sono: iscrizione al Programma Garanzia Giovani; età

² D.L. n. 145/2013, art. 3, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 9. Le attività di ricerca e sviluppo agevolabili sono: ricerca fondamentale, ricerca industriale e sviluppo sperimentale.

³ La Legge di Bilancio 2021 (L. n. 178/2020) ha prorogato al 2022 la possibilità di accedere al credito di imposta R&S, la cui aliquota è passata al 20% nel limite di euro 4 milioni (un incremento rispetto alla Legge di Bilancio 2020 n. 160/2019 che aveva riformulato il credito rispetto al 2019 abbassandolo al 12% nel limite di euro 3 milioni). Se l'azienda è localizzata in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna o Sicilia, per i progetti aventi ad oggetto attività di Ricerca e Sviluppo, le percentuali sono superiori e pari al: 25% per le grandi imprese; 35% per le medie imprese; 45% per le piccole imprese.

compresa tra i 16 e i 29 anni; non essere inseriti in percorsi di studi o formazione⁴.

Nel 2017 è stato disciplinato il cd. 'Incentivo occupazione Sud' 2017 (Decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 367/2016, rettificato dal Decreto Direttoriale n. 18719/2016): si tratta di un esonero contributivo, fino a 8.060 euro annui del quale hanno beneficiato le imprese operanti delle regioni 'meno sviluppate' (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) o 'in transizione' (Abruzzo, Molise e Sardegna). Tale incentivo riguarda le assunzioni effettuate nel 2017 a tempo indeterminato, ma anche apprendistato professionalizzante e part-time (in favore di giovani lavoratori under-24 anni e anche lavoratori con almeno 25 anni senza un impiego retribuito da almeno sei mesi)⁵.

Al fine di promuovere forme di occupazione stabile, la Legge Finanziaria del 2017 ha previsto anche l'Esonero Contributivo Sistema Duale (Alternanza scuola lavoro, apprendistato), un esonero contributivo (nel limite massimo di 3.250 euro annui) per le assunzioni a tempo indeterminato, anche in apprendistato, di giovani effettuate nel corso del 2017 e 2018. L'agevolazione spettava ai datori di lavoro che avessero assunto, entro sei mesi dal conseguimento del titolo di studio, giovani che avevano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro⁶. La Legge di Stabilità per il 2018 ha escluso l'apprendistato dall'esonero contributivo a meno che non si rientri nella fattispecie di mantenimento in servizio (per lavoratori di età inferiore ai 36 anni e per un periodo non superiore ai 12 mesi con importo massimo di 3.000 euro). Tale esonero è elevato al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nelle ipotesi in cui le assunzioni a tempo indeterminato riguardino giovani che, nei sei mesi

⁴ Dal 2018 il programma prevede anche azioni a favore dell'alternanza scuola-lavoro, programmi di responsabilità sociale di impresa, certificazione delle competenze e delle conoscenze, innovazione digitale, scambio di know how e buone prassi, promozione e comunicazione, nonché la rilevazione dei fabbisogni delle figure professionali richieste dalle aziende e dalle realtà produttive. Nel 2020 i Paesi Ue, tra cui l'Italia si sono impegnati ad attuare a partire dal 2021 la cosiddetta Garanzia Giovani rafforzata (Raccomandazione UE 30 ottobre 2020) per fare fronte al crescente tasso di disoccupazione giovanile in netto peggioramento per la crisi da Covid-19.

⁵ Nel 2019 con decreto Anpal n. 178/2019 è stato istituito l'Incentivo Occupazione Sviluppo Sud, sempre al fine di favorire l'assunzione di persone con difficoltà di accesso all'occupazione. I beneficiari sono i datori di lavoro che hanno assunto nel 2019 disoccupati tra i 16 e i 34 anni e oltre i 35 anni di età privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

⁶ "L'incentivo si applica anche alle assunzioni a tempo indeterminato, effettuate entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di giovani che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione" Circolare Inps n. 109/2017.

precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

1.2 Dati e statistiche descrittive

L'analisi empirica si basa sui dati tratti dall'indagine V Rilevazione Imprese e Lavoro (RIL) condotta nel 2018 dall'Inapp su un campione rappresentativo di 30.000 società di persone e società a responsabilità limitata operanti nel settore privato non agricolo.

I dati RIL raccolgono un ricco set di informazioni sulle caratteristiche manageriali e di governo societario (profilo demografico degli imprenditori, assetti proprietari, gestione dinastica o esterna ecc.), sulla composizione della forza lavoro in termini di genere, età, istruzione, tipologia contrattuale, cittadinanza ecc.), la natura delle relazioni industriali sul posto di lavoro, la specializzazione produttiva e altre variabili che sono alla base delle strategie aziendali come la propensione a introdurre innovazioni di prodotto e di processo, l'esposizione al commercio internazionale, l'età delle imprese ecc. Inoltre, la V indagine RIL comprende una serie di domande volte a raccogliere informazioni sull'efficacia dei programmi attivi del mercato del lavoro e delle politiche industriali.

In particolare il questionario RIL fornisce due importanti quesiti sull'effetto dei piani di incentivazione all'assunzione previsti dalla normativa italiana per il 2017 – sebbene alcuni di questi sussidi siano stati introdotti negli anni precedenti.

La prima riguarda l'utilizzo (o il non utilizzo) degli incentivi alle assunzioni come segue: "Nel 2017 avete assunto nuovi dipendenti tramite incentivi pubblici? 1. Sì 2. No". La seconda è una domanda controfattuale che permette di verificare come si sarebbero comportate le aziende che hanno utilizzato incentivi per assumere dipendenti in loro assenza: "In assenza di incentivi alle assunzioni, la vostra azienda: 1. avrebbe assunto la stessa quantità di persone; 2. avrebbe assunto meno persone; 3. non avrebbe assunto".

Analogamente l'indagine RIL fornisce informazioni sull'impatto degli incentivi fiscali per promuovere gli investimenti privati e l'accumulazione di capitale. Quindi sfruttiamo due domande correlate.

La prima è la seguente: "Nel 2017 hai investito (in nuovi macchinari e beni immateriali) utilizzando incentivi pubblici? 1. Sì 2. No". La seconda ancora ci

permette di individuare una situazione controfattuale in cui le imprese che hanno utilizzato incentivi fiscali per investire in nuovi macchinari affermano come si sarebbero comportate in loro assenza: “In assenza di incentivi, la vostra impresa: 1. avrebbe investito la stessa cifra; 2. avrebbe investito meno; 3. non avrebbe investito”.

A questo punto, possiamo analizzare diverse variabili ‘dipendenti’ per il nostro scopo: i) l’incidenza delle imprese di assunzione (di investimento); ii) l’incidenza delle imprese che hanno utilizzato incentivi per assumere (per investire); e iii) l’incidenza media delle imprese che hanno utilizzato incentivi per assumere (per investire) ma che, in assenza di essi, o non avrebbero assunto (investito) o lo avrebbero fatto se non per un importo inferiore – ovvero la nostra delega dell’efficacia della politica. Tali misure saranno poi correlate ad un ampio insieme di variabili esplicative desunte dai dati RIL: *management and corporate governance*, composizione della forza lavoro e caratteristiche produttive delle imprese

Per quanto riguarda la selezione del campione, consideriamo tutte le aziende con almeno un dipendente. Dopo aver imposto questo criterio di selezione, eliminando le osservazioni con valori mancanti per le variabili utilizzate nell’analisi e per le imprese che nel 2015 hanno utilizzato incentivi alle assunzioni, il nostro campione finale è dato dai dati di spaccato (per il 2018) di circa 23.000 imprese.

Management and corporate governance

Nella tabella 1.1 presentiamo evidenze descrittive sulle caratteristiche dei profili dirigenziali e di corporate governance, disaggregando i dati per dimensione delle imprese (quattro classi categoriali), macrosettori di attività (Industria, costruzioni e servizi) e localizzazione geografica. Nel complesso, si rileva che in media il 24% delle imprese è gestito da un datore di lavoro con istruzione terziaria, il 54% con istruzione secondaria superiore, mentre il 22% è gestito da soggetti con istruzione inferiore o senza istruzione. Inoltre, dal campione RIL emerge che l’età media del datore di lavoro è di 54 anni, la sua carica dirigenziale è di 16 anni mentre l’incidenza delle imprese gestite da una donna è mediamente del 23%. Troviamo inoltre la predominanza della proprietà familiare (93%) e, per converso, l’incidenza residua di imprese che assumono i propri dirigenti al di fuori dei vincoli dinastici del padrone di casa, ovvero sul mercato esterno delle competenze manageriali (3%). Pertanto, il profilo demografico dei datori di lavoro italiani può essere associato alla predominanza di piccole imprese e imprese familiari la cui gestione richiede tipicamente un’istruzione meno formale rispetto alle grandi imprese partecipate dal mercato (Damiani *et al.* 2019a). Inoltre, la tabella 1.1 evidenzia

come la formazione degli imprenditori e la presenza di dirigenti esterni sia positivamente correlata alla dimensione e alla specializzazione delle imprese nei settori dei servizi, mentre le donne che dirigono un'impresa sono relativamente concentrate in unità produttive con meno di 10 dipendenti (24%), terziario (27%) e regioni meridionali (25%). In media, l'età dei datori di lavoro è distribuita in maniera piuttosto equa tra classi dimensionali, macrosettori e aree geografiche, mentre la permanenza manageriale è più elevata nelle imprese con meno di 250 dipendenti, nei settori industriali (18 anni) e nelle regioni del nord (oltre 17 anni). In linea con le attese, la presenza della proprietà familiare si concentra nelle unità produttive di piccole dimensioni (oltre il 90%), specializzate nei settori dei servizi e localizzate nelle regioni meridionali (97%).

Tabella 1.1 Management and corporate governance per dimensione, settore e macroregione

	Terziaria	Secondaria superiore	Secondaria inf./elem.	Donne	Età	Tenure manager	Proprietà familiare	Manager esterno
N. di dipendenti								
[0-9]	0.23	0.53	0.23	0.24	54.3	16.0	0.94	0.02
[10 - 49]	0.22	0.57	0.21	0.18	53.5	16.1	0.89	0.03
[50-249]	0.41	0.44	0.14	0.12	56.6	16.4	0.63	0.10
>250	0.69	0.26	0.05	0.10	56.1	12.8	0.37	0.22
Settori di attività								
Industria-Utilities	0.18	0.54	0.28	0.15	54.5	17.7	0.90	0.02
Costruzioni	0.15	0.52	0.33	0.11	53.4	15.0	0.92	0.00
Servizi	0.27	0.54	0.19	0.27	54.2	15.7	0.93	0.03
Macroregioni								
Nord-Est	0.25	0.53	0.22	0.23	54.6	17.1	0.91	0.03
Nord-Est	0.19	0.57	0.24	0.21	55.0	17.9	0.90	0.02
Centro	0.27	0.51	0.22	0.22	55.5	15.9	0.92	0.04
Sud-Isole	0.23	0.54	0.22	0.25	52.1	13.5	0.97	0.02
Totale	0.24	0.54	0.22	0.23	54.2	16.0	0.93	0.03

Nota: applicazione dei pesi campionari RIL.

Fonte: nostre elaborazioni su dati RIL 2018

In realtà vi è un ampio consenso sul fatto che quando si tratta di prestazioni delle piccole e medie imprese, le caratteristiche personali degli imprenditori sono della massima importanza (vedi, per le recensioni, Parker 2009, Sørensen e Chang 2006, Guiso *et al.* 2015). Sulla base di questa argomentazione, le specificità della gestione e del governo societario in Italia dovrebbero incidere

pesantemente sul comportamento competitivo delle imprese, sulla performance produttiva e, non da ultimo, sull'efficacia delle politiche pubbliche.

Assunzioni, investimenti e incentivi fiscali

Il passo successivo consiste nel mostrare le statistiche di sintesi sui comportamenti di assunzione e investimento, nonché l'efficacia degli incentivi fiscali nel determinare un aumento dell'accumulazione di capitale e/o nuovi ingressi nel mercato del lavoro. Per l'intero campione si calcola che l'incidenza complessiva delle imprese che assumono (che investono) è di circa il 39% (30%), l'incidenza media delle imprese che hanno utilizzato incentivi per assumere (per investire) è pari all'8,4% (10,4%) mentre l'incidenza media delle imprese che hanno utilizzato incentivi per assumere (investire) ma che, in assenza di essi, o non avrebbero assunto (investito) o lo avrebbero fatto ma per un importo inferiore – la nostra proxy di efficacia della politica – è pari al 3,4% (4,1%). Naturalmente, il quadro dell'intero sistema produttivo può nascondere differenze sostanziali tra dimensioni delle imprese, settore di attività e localizzazione geografica. In particolare i dati illustrano una correlazione positiva tra il numero dei dipendenti e i) la probabilità di assunzione (di investire), ii) la probabilità di utilizzare incentivi per assumere (investire) e iii) l'efficacia di tali politiche.

Inoltre, la maggiore incidenza di assunzione (di investimento) di imprese si riscontra nel settore industriale – rispettivamente 46,3% e 40,8%. Le imprese industriali sono anche associate alla maggiore probabilità di utilizzare incentivi per l'assunzione (10,9%) o per investire in nuovi macchinari (18,5%). Analogamente è nel settore industriale che si evidenzia l'efficacia più elevata degli incentivi per l'occupazione e l'investimento in capitale.

Per quanto riguarda l'analisi geografica, la maggiore incidenza delle assunzioni (investitrici) è localizzata nelle regioni del Nord-Est, rispettivamente del 45,6% e del 36,2%. Sembra tuttavia emergere una sorta di dualismo per quanto riguarda la diffusione di diversi tipi di incentivi: quelli volti a favorire le assunzioni sono relativamente concentrati al Sud (11,1%) mentre gli incentivi fiscali a investire si trovano nel Nord-Est (16,9%) e Nord-Ovest (11,1%). Questa caratteristica riflette anche l'efficacia della politica. Infatti, la maggiore frequenza di imprese che assumono per incentivi è localizzata al Sud (7%) mentre le imprese che investono per agevolazioni fiscali si riscontrano principalmente nel Nord-Est (6,1%) e nel Nord-Ovest (4,3%).

In questo modo, poiché gli incentivi fiscali sono volti a favorire l'assunzione (investimento) di qualsiasi tipo di impresa, si identifica l'effetto delle sovvenzioni distinguendo le imprese che ne hanno bisogno dalle imprese che

non ne hanno. Pertanto, i valori percentuali della tabella 1.2 dovrebbero essere ripuliti dall'aumento dell'occupazione (investimenti) in imprese che avrebbero assunto (investito) anche in assenza degli incentivi fiscali. In sintesi, la tabella 1.2 mostra che circa il 40-41% delle imprese italiane ha assunto nuova manodopera o investito in nuovi macchinari e beni immateriali a causa dell'introduzione delle agevolazioni fiscali. Al contrario, si potrebbe dedurre che per il 59-60% delle imprese che hanno utilizzato qualche schema di incentivazione, l'intervento di policy si è tradotto in uno spreco sociale o in una perdita secca per la finanza pubblica. D'altra parte, si rileva che l'efficacia degli incentivi fiscali è alquanto sbilanciata tra dimensioni, macroregioni e settore di attività delle imprese. Più in particolare troviamo che l'impatto causale positivo dei sussidi all'assunzione è trainato dalle unità produttive con meno di 50 dipendenti, dai settori dei servizi e delle costruzioni e dalle regioni del Sud (63,4%). Quanto all'effetto causale dei vantaggi fiscali sugli investimenti, esso si concentra nelle piccole-medie imprese, nei settori industriali (49,7%) e, ancora, nelle imprese localizzate al Sud (49,1%).

Tabella 1.2 Efficacia incentivi per assunzioni e investimenti: incidenza media %

	Assunzione=SI; Incentivo=SI	Investimento=SI; Incentivo=SI
	Efficacia I	Efficacia II
	N. di occupati	
[0-9]	41.6	32.9
[10-49]	42.0	48.8
[50-249]	31.4	42.1
>250	30.1	32.3
	Settori di attività	
Industria-Utilities	35.0	49.7
Costruzioni	43.3	40.1
Servizi	42.7	33.1
	Macroregioni	
Nord-Ovest	22.4	38.5
Nord-Est	23.5	36.3
Centro	40.4	38.0
Sud e Isole	63.4	49.1
Totale	40.8	39.3

Nota: applicazione dei pesi campionari RIL.

Fonte: nostre elaborazioni su dati RIL 2018

In altre parole, la tabella 1.2 sembra suggerire che le politiche pubbliche basate su incentivi fiscali concepiti *erga omnes* o con criteri di ammissibilità deboli sono esposte al rischio di essere inefficaci per raggiungere i risultati economici e sociali per i quali sono finanziate.

1.3 Efficacia delle politiche di incentivo

In questa sezione presentiamo una semplice analisi econometrica della relazione che lega a livello micro un'ampia gamma di caratteristiche delle imprese e la diffusione e l'efficacia degli incentivi fiscali. La tabella 1.3 riporta le stime delle diverse variabili esplicative che incidono sulla probabilità che un'impresa: i) abbia assunto nuovi lavoratori; ii) abbia utilizzato incentivi fiscali per l'assunzione; iii) abbia utilizzato gli incentivi alle assunzioni ma che, in assenza di essi, non avrebbero assunto o l'avrebbero fatto ma per un importo inferiore, ovvero una proxy dell'impatto causale positivo di tale polizza. Per cominciare, la prima colonna della tabella 1.3 mostra un'associazione positiva tra l'utilizzo dell'incentivo fiscale per investire in nuovi macchinari e immobilizzazioni immateriali e la probabilità complessiva di assunzione (+6,7%). La correlazione stimata aumenta significativamente se consideriamo come variabile dipendente la probabilità di fruire di un contributo all'assunzione (+10,4%) – seconda colonna – e la circostanza che l'assunzione sia causata dall'introduzione di un incentivo fiscale (+9,6 %) – terza colonna della tabella 1.3. Questo risultato supporta l'ipotesi che le politiche attive del mercato del lavoro possano essere efficacemente progettate per essere complementari e non sostitutive a quelle misure fiscali volte a favorire l'accumulazione di capitale. Per quanto riguarda le variabili manageriali e di corporate governance, dalla tabella 1.3 emerge che sia l'età dei datori di lavoro che la carica manageriale sono associati a una minore propensione all'assunzione (-0,2%) – prima colonna. Questi fattori hanno previsioni opposte sull'efficacia della politica: nella terza colonna si può notare che l'età incide negativamente sull'impatto 'causale' degli incentivi alle assunzioni (-0,7%) mentre la carica manageriale lo aumenta (+0,6%).

È interessante notare che la presenza di un'imprenditrice donna riduce la propensione all'assunzione e, contemporaneamente, aumenta l'effetto causale della polizza. Tuttavia, tali stime non sono statisticamente significative per cui non è possibile dedurre alcuna razionalizzazione. Rivolgendo l'attenzione alle caratteristiche competitive delle imprese, la tabella 1.3 indica che le performance produttive e innovative sono positivamente correlate alla

complessiva propensione all'assunzione mentre sono negativamente associate all'efficacia dei sistemi di incentivazione. Ciò emerge confrontando le stime riportate nella prima e nella terza colonna per le seguenti variabili: (log of) vendite per dipendente, localizzazione nelle regioni del Nord, innovazioni di prodotto e di processo. In altre parole, le stime Logit della tabella 1.3 sono coerenti con le statistiche descrittive della tabella 1.2: le imprese con 'buona performance' hanno una maggiore propensione ad assumere rispetto a quelle con 'cattiva performance' mentre hanno una minore probabilità di utilizzare in modo efficiente gli incentivi alle assunzioni. Questo contribuisce a spiegare perché circa il 60% delle imprese italiane afferma di aver utilizzato gli incentivi fiscali ma avrebbe assunto anche in assenza di essi.

A questo punto possiamo replicare l'analisi precedente esaminando come variabile dipendente la probabilità che un'impresa: i) investa in nuovi macchinari e beni immateriali; ii) ha utilizzato incentivi fiscali per investire; iii) ha utilizzato incentivi fiscali per investire ma che, in assenza di essi, o non avrebbe investito o l'avrebbe fatto se non per un importo inferiore. Quindi la tabella 1.4 mostra che l'utilizzo degli incentivi all'assunzione è positivamente correlato alla propensione a investire in nuovi macchinari (+16,8%) – si veda la prima colonna, con la probabilità di utilizzare qualche incentivo per investire (+7,9%) – seconda colonna – e con la probabilità che gli incentivi fiscali abbiano avuto un effetto causale positivo sulle decisioni delle imprese (+6,1%) – terza colonna della tabella 1.4. Questi risultati sono simili/speculari nel segno e nella significatività statistica a quelli discussi nella tabella 1.3, rendendo evidente che l'efficacia delle misure fiscali volte ad aumentare il processo di accumulazione del capitale può essere ulteriormente favorita dall'introduzione di programmi attivi del mercato del lavoro. La tabella 1.4 indica inoltre che le caratteristiche dei datori di lavoro non hanno alcun ruolo nell'influenzare l'effetto causale positivo degli incentivi all'investimento mentre la presenza di una proprietà familiare influenza positivamente ciascuna variabile dipendente allo studio: la probabilità di investire (+6,9%), la probabilità di utilizzo degli incentivi fiscali (+7,6%) ed efficacia sugli incentivi all'accumulazione di capitale (+6,5%). Infatti, confrontando i risultati delle tabelle 1.3 e 1.4, si può sostenere che il ruolo delle imprese familiari nel plasmare l'efficacia delle politiche pubbliche dipende dalla natura degli investimenti (vedi Damiani *et al.* 2019b).

Tabella 1.3 Stime Logit. Effetti medi marginali (EMM)

	Assunzioni	Incentivo ad assumere	Efficacia incentivo ad assumere
Incentivo ad investire	0.067** [0.031]	0.109*** [0.023]	0.094** [0.037]
Manager: donna	-0.003 [0.024]	0.011 [0.035]	0.077 [0.050]
Manager: età (in anni)	-0.002** [0.001]	0.001 [0.001]	-0.007*** [0.002]
Manager: tenure	-0.002* [0.001]	-0.001 [0.001]	0.006*** [0.002]
Ln (ricavi per dipendente)	0.179*** [0.010]	-0.002 [0.011]	-0.063*** [0.017]
Nord-Ovest	-0.029 [0.033]	-0.109*** [0.036]	-0.216*** [0.051]
Nord-Est	0.038 [0.030]	-0.104*** [0.031]	-0.234*** [0.042]
Centro	-0.024 [0.032]	-0.099*** [0.035]	-0.047 [0.045]
Innovazione prodotto	0.040* [0.021]	-0.064** [0.030]	-0.056 [0.042]
Innovazione processo	-0.016 [0.024]	0.127*** [0.028]	-0.107** [0.043]
Altri controlli	SI	SI	SI
N. di Osservazioni	22.524		

Nota: altri controlli includono la proprietà familiare e la tipologia di management; la composizione della forza lavoro per livello di istruzione, età, inquadramento professionale, genere, cittadinanza; le caratteristiche delle imprese includono la presenza sui mercati internazionali, proprietà multinazionale, la vendita di beni e servizi alla pubblica amministrazione, età dell'impresa (in anni). Tutte le regressioni includono settori di attività a 2 digit. Standard errors clusterizzati in parentesi: *significativo al 10%, ** al 5%, *** al 1%.

Fonte: nostre elaborazioni su dati RIL-INAPP 2018

Tabella 1.4 Stime Logit degli effetti medi marginali (EMM)

	Investment	Incentivo ad investire	Efficacia incentivo ad investire
Incentivo ad assumere	0.168*** [0.045]	0.079** [0.034]	0.061* [0.031]
Manager: donna	-0.020 [0.026]	-0.015 [0.037]	-0.024 [0.043]
Manager: età (in anni)	-0.003*** [0.001]	0.001 [0.001]	0.001 [0.001]
Manager: tenure	0.001 [0.001]	0.003* [0.001]	-0.001 [0.001]
Proprietà familiare	0.069** [0.032]	0.076** [0.030]	0.065** [0.033]
Ln (ricavi per dipendente)	0.083*** [0.009]	0.040*** [0.014]	-0.026* [0.014]
Nord-Ovest	0.036 [0.029]	0.047 [0.039]	-0.131*** [0.042]
Nord-Est	0.094*** [0.030]	0.152*** [0.038]	-0.136*** [0.042]
Centro	0.035 [0.033]	0.082* [0.047]	-0.072 [0.049]
Innovazione prodotto	0.166*** [0.023]	-0.061** [0.029]	0.066** [0.032]
Innovazione processo	0.092*** [0.025]	0.137*** [0.038]	0.055* [0.032]
Altri controlli	SI	SI	SI
N. di Osservazioni	22.524		

Nota: altri controlli includono la proprietà familiare e la tipologia di management; la composizione della forza lavoro per livello di istruzione, età, inquadramento professionale, genere, cittadinanza; le caratteristiche delle imprese includono la presenza sui mercati internazionali, proprietà multinazionale, la vendita di beni e servizi alla pubblica amministrazione, età dell'impresa (in anni). Tutte le regressioni includono settori di attività a 2 digit. Standard errors clusterizzati in parentesi: *significativo al 10%, ** al 5%, *** al 1%.

Fonte: nostre elaborazioni su dati RIL-INAPP 2018.

1.4 Conclusioni

In questo capitolo si fornisce un'evidenza dell'efficacia dei programmi attivi del mercato del lavoro e delle politiche industriali, con un'attenzione specifica per gli incentivi fiscali diretti alle assunzioni e all'accumulazione di capitale.

Le analisi illustrano come l'introduzione degli schemi di incentivazione fiscale induce un incremento netto sia quando sono rivolti alle nuove assunzioni che

quando sono erogati per favorire investimenti in nuovi macchinari; tale effetto netto positivo riguarda una platea di circa il 40% delle imprese. La restante proporzione del 59-60% di aziende che ha usufruito di schemi di incentivazione, la policy sembra essersi tradotta in una perdita dal punto di vista del bilancio pubblico visto che è andata a finanziare scelte (di assunzione e di investimento) che sarebbero comunque realizzate.

In sintesi, ciò suggerisce che le politiche pubbliche basate su incentivi fiscali progettati *erga omnes* o con criteri di ammissibilità deboli sono esposte al rischio di essere inefficaci rispetto agli esiti economici e sociali per i quali sono progettati. È lecito quindi ipotizzare che per incrementare l'efficienza ed efficacia delle politiche pubbliche (industriali e del mercato del lavoro) è opportuno progettare interventi strutturali ovvero indirizzati ad allentare i nodi del sistema imprenditoriale piuttosto che essere caratterizzate dall'introduzione di incentivi (fiscali) non selettivi. La ricerca futura sarà dedicata a indagare più in profondità questi problemi.

2 Politiche per l'occupazione e scelte di investimento: il caso del contratto di apprendistato

2.1 Introduzione

La crisi economico-finanziaria del 2008 e l'emergenza sanitaria da Covid-19 si sono accompagnate ad un incremento significativo dei tassi di disoccupazione giovanile in molti Paesi europei, tra cui l'Italia (Brunetti *et al.* 2020b). Le preoccupazioni per la persistenza della disoccupazione giovanile ha imposto nel dibattito economico e politico una seria riflessione sull'opportunità di favorire la diffusione di forme di apprendistato, sia come contratto di lavoro che come modello di formazione.

Muehlemann *et al.* (2018) mostrano, ad esempio, come i Paesi con un'elevata percentuale di giovani iscritti ai programmi di apprendistato hanno registrato non solo bassi tassi di disoccupazione giovanile ma anche un rapporto significativamente minore tra disoccupazione giovanile e tasso di disoccupazione generale del Paese. Alla luce del crescente divario tra domanda e offerta di competenze osservabile sul mercato del lavoro, anche le imprese hanno iniziato a mostrare sempre più interesse nei confronti di questo tipo di contratto che dà loro la possibilità di formare direttamente i giovani appena entrati in azienda. Spesso manca infatti una formazione adeguata dei potenziali candidati per i posti di lavoro disponibili, oppure mancano le abilità e/o capacità trasversali dei lavoratori (Veneto Lavoro 2019).

Il contratto di apprendistato prevede per sua natura un periodo obbligatorio di formazione, l'impresa quindi quando decide se assumere con questo tipo di contratto sta implicitamente decidendo anche se investire in formazione. Dal suo punto di vista l'investimento in formazione è simile a qualsiasi altro tipo di investimento: l'impresa investe se prevede un ritorno sugli investimenti

sufficientemente elevato e non lo fa se invece prevede perdite (per un'analisi teorica delle decisioni di investimento delle imprese si rimanda a Wolter e Ryan 2011). Un aspetto importante di cui si deve tener conto nell'analisi delle scelte di investimento è che le imprese sostengono il costo della formazione nella fase iniziale del periodo dell'investimento mentre i benefici, se ci sono, arrivano nel lungo periodo. La discrepanza tra insorgenza dei costi e l'accesso ai benefici derivanti dall'impiego di un lavoratore formato e il rischio corso dall'impresa formatrice che altre imprese concorrenti si accaparrino il lavoratore formato sono elementi cruciali ai fini della decisione dell'impresa di operare sul mercato dell'apprendistato. Un mercato dell'apprendistato sostenibile deve quindi trovare modi utili a ridurre il rischio che la formazione possa non generare un beneficio in grado di compensare l'investimento fatto dall'impresa. Le evidenze empiriche testimoniano nondimeno che il coinvolgimento delle imprese dipende principalmente dalla normativa in materia di formazione, dalle norme e dalle istituzioni che regolano il mercato del lavoro (Muehleman e Wolter 2014).

Nel mercato del lavoro italiano, il legislatore per favorire l'assunzione di giovani under-30 e allo stesso tempo incrementare la formazione, ha previsto uno specifico incentivo per i datori di lavoro privati che scelgono di assumere giovani con contratto di apprendistato. Tale incentivo, come sarà discusso più in dettaglio nel paragrafo 2.3, prevede sia benefici economici che contributivi.

In termini generali, gli incentivi alle assunzioni sono una particolare politica attiva che ha come obiettivo principale quello di ridurre i costi del lavoro incoraggiando così i datori di lavoro privati ad assumere nuovo personale, in particolare i giovani, permettendo loro di acquisire, tramite l'esperienza lavorativa, nuove competenze (Almeida *et al.* 2012, Centra e Gualtieri 2017). Tali misure, se opportunamente mirate, possono rappresentare uno strumento molto efficace ed efficiente in termini di costi per ridurre la disoccupazione.

Per stabilire l'efficacia della politica è necessaria sottoporla a valutazione. In una larga parte della letteratura economica, la valutazione degli incentivi all'occupazione, e più in generale delle politiche attive del mercato del lavoro, si concentra sulla performance nel mercato del lavoro dei soggetti che hanno partecipato alla politica stessa (Martin e Grubb 2001, Brunetti e Corsini 2017, Picchio e Staffolani 2019, Albanese *et al.* 2021). Pochi sono invece gli studi che analizzano l'impatto dell'uso degli incentivi su outcomes di impresa, ad esempio in termini di occupazione, composizione della forza lavoro o di produttività (Lechner *et al.* 2013, Sestito e Viviano 2018, Lombardi *et al.* 2018, Bovini e Viviano 2018).

L'analisi descritta nel presente capitolo cerca, almeno in parte, di colmare questo gap offrendo una valutazione degli effetti dell'incentivo introdotto nel

2017 per le imprese che assumono con contratto di apprendistato. In particolare, si studia l'effetto che l'adozione di tale strumento ha sulle seguenti variabili misurate a livello di impresa: la quota di assunti e cessati under-30, la probabilità di investire in capitale fisico, e l'ammontare di tale investimento. Per tener conto delle possibili differenze nelle caratteristiche di impresa, ovvero dell'eterogeneità del tessuto imprenditoriale, le stesse analisi vengono ripetute distinguendo tra industria e servizi. Un secondo obiettivo del capitolo è presentare un dataset che definiamo innovativo poiché deriva dall'integrazione di tre dataset di fonte diversa: uno di fonte campionaria (RIL-INAPP), e due di fonte amministrativa (SISCO-COB e Asia Imprese).

2.2 Una discussione preliminare

Gli incentivi alle assunzioni determinano per loro natura un costo per lo Stato, costo che sarà tanto maggiore quanto più alto è lo sgravio concesso alle imprese, quanto più grande è la platea che ne può far richiesta, e quanto più lunga è la durata del beneficio contributivo e/o fiscale. Dal punto di vista della finanza pubblica, il ricorso a questo tipo di strumenti è razionalizzato dal fatto che, a fronte di un costo temporaneo, lo Stato potrà beneficiare di maggiori entrate future (in termini, ad esempio, di IRPEF) derivanti dalle maggiori assunzioni e, quindi, dall'aumento del numero di lavoratori che pagheranno le imposte (Tinagli 2017), in una sorta di equilibrio intertemporale di bilancio. L'ipotesi principale di tale dinamica è che la spesa sostenuta per erogare gli incentivi dovrebbe mettere in moto un circolo virtuoso che porterà a benefici generalizzati per l'intera economia. Tutto ciò vale se la politica attiva produce gli effetti desiderati, ovvero se effettivamente l'uso degli incentivi all'occupazione implicano nuove assunzioni. Per sapere se effettivamente il ricorso da parte delle imprese allo strumento in questione abbia avuto effetti positivi sulle assunzioni sono necessarie sia analisi di monitoraggio che analisi econometriche.

La letteratura empirica è sostanzialmente eterogenea a livello interazionale. Negli Stati Uniti, ad esempio, gli incentivi al lavoro sono utilizzati da decine di anni, sia nella forma di sgravi per i datori di lavoro per stimolare la domanda, sia in quella di sussidi ai lavoratori per stimolare l'offerta. Neumark (2013) mostra che gli incentivi mirati a categorie specifiche di soggetti tendono ad essere poco o per nulla efficaci perché poco utilizzati dalle imprese, o perché sconosciuti o perché i vincoli rendono le procedure di accesso troppo burocratiche. Al contrario, Neumark e Grijalva (2017) trovano un impatto

limitato ma positivo dei programmi che hanno una portata più ampia applicati all'indomani della Grande Recessione negli Stati Uniti. Cahuc *et al.* (2014), utilizzando i dati della Francia, si concentrano su una misura rivolta alle piccole imprese e ai lavoratori a basso reddito. Lo sgravio era totale per i lavoratori assunti con il minimo livello salariale e diminuiva al salire del salario. Gli autori trovano evidenza di un forte impatto sull'occupazione netta. Questi risultati convalidano la previsione secondo cui gli sgravi contributivi hanno maggior impatto sull'occupazione quando il target dei lavoratori neoassunti a cui si riferiscono sono quelli a basso salario. Diversamente, se la riduzione del costo del lavoro riguarda una più ampia platea di lavoratori da assumere. Per l'Italia, i risultati di Cappellari *et al.* (2012) suggeriscono che la riforma dell'apprendistato avvenuta nel 2003, e che ha introdotto tre forme di contratto di apprendistato, ha prodotto un aumento del turnover e una sostituzione di personale esterno con apprendisti con ricadute positive sulla produttività. Comi (2013) mostra che il contratto di apprendistato professionalizzante è la migliore porta di accesso al mercato del lavoro anche rispetto ad altri contratti temporanei. Picchio e Staffolani (2019) trovano evidenza di una maggiore probabilità di ottenere un lavoro a tempo indeterminato per gli apprendisti rispetto ai lavoratori interinali, soprattutto nella stessa azienda in cui è stato svolto l'apprendistato.

Se consideriamo, infine, l'apprendistato come strumento atto ad attenuare i problemi di mismatch o skills *shortage* che attanagliano attualmente il mercato del lavoro, Muehlemann e Wolter (2014) mostrano che nel caso in cui la parte formativa è ben strutturata, le imprese hanno tutta la convenienza ad occupare al loro interno l'apprendista formato reclutando così forza lavoro qualificata. Oltre ad influenzare il reperimento di risorse umane qualificate per le medesime aziende, l'apprendistato garantisce la diffusione di personale qualificato, con dei titoli di studio e competenze standardizzate e certificate, anche per altre aziende (Lerman *et al.* 2009).

2.3 Il quadro normativo

Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione giovanile (quindi a causa mista) di durata non inferiore a sei mesi. È stato introdotto per la prima volta in Italia nel 1955 come contratto di lavoro destinato ai giovani e poi più volte riformato nei decenni successivi (per un approfondimento normativo si rimanda a Inapp *et al.* 2021). Il fatto di essere definito come contratto di lavoro a tempo

indeterminato ha come conseguenza principale che gli apprendisti godono pienamente dei diritti e sono soggetti agli stessi obblighi dei lavoratori assunti con un contratto di lavoro dipendente. Nel 2003, con la Legge Biagi, l'apprendistato ha assunto la configurazione attuale attraverso la definizione di tre distinte tipologie: i) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; ii) apprendistato professionalizzante; iii) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Tutte e tre le tipologie consentono vantaggi normativi per il datore di lavoro, fra cui il fatto che gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano, per tutta la durata del periodo formativo, nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Tra i vantaggi economici vi è la possibilità di inquadramento del lavoratore a livelli inferiori – massimo 2 – di quello a cui è finalizzato l'apprendistato. Inoltre, i datori di lavoro usufruiscono di vantaggi contributivi, ovvero di una contribuzione a loro carico, per tutta la durata dell'apprendistato, pari al 11,31% (10% + 1.31% per contributo aggiuntivo per trattamenti di disoccupazione) della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (mentre la quota a carico dell'apprendista è pari al 5,84%) a decorrere dal 1° gennaio 2013. Al termine del periodo di apprendistato l'agevolazione contributiva viene riconosciuta anche per i dodici mesi successivi. Per il 2017, la Legge di Bilancio (L. n. 232/2016) ha introdotto un particolare regime agevolativo per le tipologie di apprendistato che costituiscono il Sistema Duale (qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore). A titolo sperimentale, a decorrere dal 24 settembre 2015 e fino al 31 dicembre 2017, per le assunzioni con contratto di apprendistato nell'ambito del Sistema Duale si applicano i seguenti benefici: - l'aliquota contributiva per gli apprendisti è del 5%; - l'aliquota contributiva è esente dal contributo per il licenziamento (L. n. 92/2012) e dal contributo relativo all'assicurazione sociale per l'impiego e ai fondi interprofessionali per la formazione. Infine, dal 1° gennaio 2017 è possibile beneficiare delle agevolazioni previste dall'Incentivo Occupazione Giovani e dell'Incentivo Occupazione Sud per le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante.

2.4 Dati, strategia empirica e statistiche descrittive

I dati

L'analisi e valutazione del contratto di apprendistato viene sviluppata a partire da dataset integrato di tre principali fonti statistiche: il Sistema Informatizzato delle Comunicazioni Obbligatorie (di seguito SISCO o COB) fornite dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, il registro delle imprese attive ASIA dell'Istat e Rilevazione su Imprese e Lavoro (RIL) dell'Inapp.

Nel capitolo precedente si è già avuto modo di presentare la rilevazione RIL, ci limitiamo quindi solo a sottolineare che si tratta di un'indagine che raccoglie numerose informazioni relative alle società di persone e di capitali operanti nel settore privato extra-agricolo.

L'archivio ASIA - Registro Statistico delle Imprese Attive – fa riferimento alla popolazione delle imprese italiane e registra in dettaglio, fra le altre cose, la dimensione, il settore produttivo e la localizzazione geografica di ciascuna impresa, oltre alla loro forma giuridica. Infine, il Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO) contiene le informazioni relative a tutte le attivazioni, cessazioni e trasformazioni di rapporti di lavoro, a cui permette di associare alcune informazioni demografiche e professionali degli individui (ad es. genere, età, cittadinanza) e caratteristiche dell'impresa presso cui si presta l'attività lavorativa (nel caso del lavoro interinale l'impresa utilizzatrice non la fornitrice di lavoro interinale).

SISCO è una fonte dati estremamente ricca ma limitata nella copertura dell'universo dei lavoratori dal momento che fa riferimento alle attivazioni, cessazioni e trasformazioni del rapporto di lavoro che sono avvenute nel mercato del lavoro italiano a partire dal 2009 (primo anno di copertura di tale archivio). In altri termini, l'integrazione tra l'archivio SISCO e dati di impresa non permette di risalire all'intero stock di occupati presso l'impresa, dal momento che non verrebbero osservati gli occupati di lunga durata dell'impresa, ovvero quelli assunti prima del 2009 e mai modificati fino al termine del 2017. Per minimizzare questo problema, lo stock di occupati è stato ricostruito a partire appunto dal registro ASIA-Imprese. In particolare, le basi dati sono state integrate a partire dai codici fiscali delle imprese; si è partiti dal campione rappresentativo di imprese RIL relativo alle indagini 2010, 2015 e 2018 arricchito con ulteriori informazioni di impresa derivanti dall'archivio ASIA. Per ogni impresa RIL sono state estratte le informazioni relative ad ogni attivazione/cessazione di contratto nell'anno 2017 registrate negli archivi delle Comunicazioni Obbligatorie ottenendo così un dataset finale di tipo employer-employee in cui le imprese sono le unità di analisi.

Ai fini della nostra analisi, l'informazione principale è estratta dal questionario RIL e consente di indentificare quella che in letteratura viene definita la situazione controfattuale. Ovvero permette di identificare l'ipotetico comportamento delle imprese che dichiarano di aver assunto nel 2017 utilizzando l'incentivo previsto per l'apprendistato se la politica/strumento non fosse stato implementato. Nel dettaglio, dopo aver chiesto alle imprese se nel 2017 avevano o meno assunto utilizzando gli incentivi pubblici, a quelle che rispondono in modo affermativo viene posta la seguente domanda:

In assenza di incentivi all'assunzione, la vostra impresa:

1. avrebbe assunto lo stesso numero di persone;
2. avrebbe assunto meno persone;
3. non avrebbe assunto.

In tale contesto è dunque possibile sviluppare un esercizio empirico teso a identificare se e in che misura le scelte di occupazione delle imprese sono causate⁷ da un incentivo pubblico, tenendo conto di una serie ampia di caratteristiche produttive manageriali e competitive che possono incidere sulle politiche del personale indipendentemente dal disegno di policy.

Per ciò che concerne la selezione del campione, le analisi si riferiscono al totale delle imprese con almeno 1 dipendente. Dopo aver imposto questo criterio di selezione e cancellando le osservazioni con valori mancanti per le variabili utilizzate nell'analisi, il nostro campione finale è costituito da oltre 20.000 imprese. Il campione comprende quindi sia imprese che hanno utilizzato l'incentivo che quelle che non lo hanno adottato, e di esse si hanno informazioni riguardo a: le caratteristiche demografiche della forza lavoro impiegata, caratteristiche dell'assetto proprietario, il tipo di relazioni industriali, l'organizzazione e gestione del personale, scelte di investimento e ammontare investito, e il fatturato.

⁷ Per una discussione generale sulla teoria e pratica della valutazione d'impatto delle politiche pubbliche basata sul paradigma controfattuale, è utile far riferimento all'esperienza maturata soprattutto negli Stati Uniti, ma anche in alcuni Paesi europei quali Germania, Gran Bretagna e Paesi Scandinavi (Heckman *et al.* 1999, Shadish *et al.* 2002, Winship e Morgan 2007, Imbens e Rubin 2015).

La strategia empirica

Al fine di analizzare e valutare l'effetto del vantaggio fiscale connesso all'uso del contratto di apprendistato su diversi outcomes di impresa, si fa riferimento alla seguente equazione di regressione:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 \cdot APP_i + \gamma \cdot M_i + \delta \cdot W_i + \lambda \cdot F_i + \varepsilon_i \quad [1]$$

dove Y può rappresentare alternativamente: i) la quota dei neoassunti under-30; ii) la quota dei cessati under-30; iii) la probabilità di investire in capitale; iv) il (log) dell'ammontare di capitale investito per ogni dipendente. Le prime due misure sono ricostruite a partire dall'archivio COB, gli investimenti sono derivati dai dati campionari RIL. Per quanto concerne le variabili esplicative, APP_i è un indicatore che assume valore 1 se l'impresa ha assunto nel 2017 utilizzando l'incentivo per l'apprendistato (gruppo dei trattati) e 0 altrimenti (gruppo di controllo), il vettore M_i include le caratteristiche manageriali e di corporate governance, W_i formalizza la composizione della forza lavoro mentre F_i invece raccoglie le caratteristiche produttive, la localizzazione geografica e la specializzazione settoriale dell'impresa. Il parametro ε_i è il termine di errore idiosincratico. L'equazione [1] viene stimata innanzitutto applicando un semplice modello OLS: la stima del coefficiente β_1 in tale contesto dovrebbe identificare l'impatto che l'uso dell'incentivo per il contratto di apprendistato esercita sulla quota di giovani neoassunti (cessati), ovvero sulla propensione ad investire in capitale da parte dell'impresa. Le stime ottenute applicando il metodo *Ordinary Least Squares* (OLS) potrebbero d'altra parte essere distorte a causa di fattori legati all'eterogeneità inosservata e invariante nel tempo dell'impresa, all'autoselezione nell'intervento politico e/o ad altri problemi di endogeneità. Per minimizzare questi problemi sfruttiamo l'informazione di RIL che consente di ricreare lo scenario controfattuale ovvero di misurare ciò che sarebbe accaduto in assenza dell'incentivo e quindi di controllare eventuali distorsioni legati alla stima OLS. Più in dettaglio, sostituiamo la variabile APP_i con un'altra variabile dummy, definita Controfattuale, che è uguale ad 1 se l'impresa che ha assunto mediante l'incentivo dichiara che in sua assenza non lo avrebbe fatto o lo avrebbe fatto ma per un ammontare minore – risposte 2 e 3 al quesito RIL (gruppo dei trattati), e 0 per il gruppo di controllo.

Seguendo Leuven e Oosterbeek (2008), definiamo quindi due tipi di gruppo di controllo: il gruppo I costituito da i) tutte le imprese che hanno scelto di non assumere, ii) da quelle che hanno assunto ma senza far ricorso agli incentivi, e iii) dalle imprese il cui comportamento non è stato influenzato dall'esistenza dell'incentivo (ovvero quelle che hanno risposto che avrebbero assunto anche in sua assenza – risposta 1). Il gruppo di controllo II, un sotto campione del

primo, contiene: i) le imprese che hanno assunto senza l'uso dell'incentivo e ii) quelle il cui comportamento non è stato influenzato dalla misura di politica. Questo secondo gruppo di controllo è probabilmente più adatto per le nostre analisi dal momento che seleziona tutte le imprese motivate ad assumere e quindi maggiormente simili, in termini di caratteristiche individuali osservabili, al gruppo dei trattati.

Le statistiche descrittive

La tabella 2.1 riporta la quota di assunzioni, di cessazioni under-30, di imprese che decidono di investire in capitale sia umano che fisico, e l'ammontare di investimento per dipendente effettuato nel 2017 distinguendo per: macroarea e dimensione dell'impresa.

Riferendosi al totale del campione si osserva che, in media, solo un 16% delle imprese del nostro campione ha assunto giovani under-30 ma allo stesso tempo un 14% ha cessato un rapporto di lavoro che interessava dipendenti appartenenti alle coorti più giovani. La tabella 2.1 mette inoltre in luce come le imprese che decidono di investire in capitale rappresentino solo una piccola percentuale del tessuto imprenditoriale italiano (30%).

Per quanto riguarda eventuali differenziazioni territoriali, la quota di assunti per le coorti più giovani si osserva che la percentuale relativamente più elevata si trova nelle regioni del Meridione (20,7%) e in quelle del Centro (17,7%) rispetto a quelle del Nord-Ovest e del Nord-Est. Analogamente, si verifica che la quota di cessati under-30 si concentra relativamente nel Centro-Sud rispetto a quanto avviene nel Nord del Paese. È interessante notare a questo proposito che – limitatamente al campione RIL-COB – la dinamica netta dei flussi nel 2017 sembra premiare le regioni del Sud. Il quadro empirico a livello geografico cambia significativamente se l'attenzione si sposta sugli investimenti: in questa circostanza è chiaro come la maggiore propensione ad investire sia tra le imprese del Nord-Est (36%) e del Nord-Ovest (31%); l'incidenza media diminuisce infatti per le aziende localizzate nel Centro (28%) e nel Sud (26%). L'ammontare di investimento di capitale per dipendente assume il valore massimo di oltre 5.300 euro nel Nord-Est, è di 3.400 euro nelle regioni del Nord-Ovest, di 3.200 euro in quelle del Centro per poi assumere un valore minimo nel Meridione, con 2.700 euro per dipendente.

Tabella 2.1 Quota assunzioni, cessazioni, imprese che investono e relativo ammontare investito (espresso in euro)

	Quota Assunzioni <30	Quota Cessazioni <30	Quota imprese che investono	Investimento per dip*
Macro area				
Nord-Ovest	12,6	11,1	31,1	3.462,6
Nord-Est	13,9	13,1	36,0	5.331,8
Centro	17,7	15,4	27,9	3.217,5
Sud e Isole	20,7	17,1	25,7	2.708,7
Dimensione				
N. dip<10	0,20	0,18	0,25	3.174,0
9<n. dip <50	0,09	0,07	0,48	4.918,1
49<n. dip<250	0,07	0,05	0,70	8140,1
N. dip>249	0,04	0,03	0,83	11303,3
Totale	0,16	0,14	0,30	3592,5

Nota: Applicazione dei pesi campionari. * Valori in euro.

Fonte: elaborazioni degli autori su dati RIL-COB-ASIA

Se la dinamica dei flussi e degli investimenti viene esaminata in funzione della dimensione aziendale risulta essere in linea con le aspettative: la quota di neoassunti e di cessati tra i giovani si concentra maggiormente nelle imprese piccole o piccolissime (sotto i 50 dipendenti) con saldi netti di occupazione positivi all'interno di ciascuna classe dimensionale. Il contrario avviene invece per gli investimenti, la cui propensione e ammontare pro-capite registra una media massima tra le realtà produttive con oltre 250 dipendenti: tra queste l'incidenza delle investitrici raggiunge l'83% e per ciascun lavoratore si investe circa 11.300 euro in capitale.

2.5 I risultati principali

Assunzioni e cessazioni

La tabella 2.2 riporta le stime OLS per diverse specificazioni dell'equazione [1]. La colonna [1] mostra un'associazione positiva tra l'utilizzo dell'incentivo Apprendistato e la quota di neoassunti con meno di 30 anni: +1 punto percentuale. D'altra parte questa correlazione non implica causalità e il risultato potrebbe essere distorto nel caso, ad esempio, in cui le imprese con più alte performance e con maggior propensione all'assunzione si auto-selezionassero nell'intervento politico. Per ovviare a questo problema facciamo ricorso all'informazione presente in RIL 2018 che permette di ricostruire la situazione controfattuale. La stima OLS del coefficiente associato alla variabile definita Controfattuale I viene 'ripulita' dall'aumento dell'occupazione nelle imprese che avrebbero assunto anche in assenza degli incentivi. Le stime

riportate nella colonna [2] suggeriscono che l'introduzione dell'incentivo ha determinato un aumento di 1,3 punti percentuali della quota di neoassunti sotto i 30 anni. Risultati simili si ottengono restringendo ulteriormente il gruppo di controllo: l'incentivo APP porta ad un aumento della quota di giovani assunti di circa 1,8 punti percentuali. Nel complesso le stime suggeriscono che, nel breve periodo, l'uso del programma di incentivazione all'assunzione di apprendisti ha un impatto positivo sulla prospettiva occupazionale delle coorti più giovani.

Tabella 2.2 Stime OLS sulla quota dei neoassunti under-30

	[1]	[2]	[3]
Incentivo contratto apprendistato	0,010*** [0,004]		
Controfattuale I		0,013** [0,006]	
Controfattuale II			0,018* [0,011]
Caratteristiche manageriali	SI	SI	SI
Caratteristiche occupati	SI	SI	SI
Caratteristiche impresa	SI	SI	SI
Costante	0,042 [0,064]	0,048 [0,065]	0,031 [0,077]
N. di Osservazioni	21.491	19.432	908
R2	0,248	0,246	0,354

Nota: le caratteristiche manageriali includono genere, età e istruzione dell'imprenditore, proprietà familiare; le caratteristiche degli occupati controllano per la composizione della forza lavoro per livello di istruzione, età, inquadramento professionale, genere, cittadinanza; le caratteristiche delle imprese includono innovazioni di prodotto, innovazioni di processo, presenza sui mercati internazionali, proprietà multinazionale, specializzazione settoriale (2 digit). Controfattuale I: 1 se l'impresa che ha assunto mediante l'incentivo dichiara che in sua assenza non lo avrebbe fatto o lo avrebbe fatto ma per un ammontare minore, e 0 se le imprese non hanno assunto, se hanno assunto ma senza far ricorso agli incentivi, se il loro comportamento non è stato influenzato dall'esistenza dell'incentivo. Controfattuale II: 1 se l'impresa che ha assunto mediante l'incentivo dichiara che in sua assenza non lo avrebbe fatto o lo avrebbe fatto ma per un ammontare minore, e 0 se le imprese hanno assunto ma senza far ricorso agli incentivi, o se il loro comportamento non è stato influenzato dall'esistenza dell'incentivo. Tutte le regressioni includono effetti fissi comunali. Standard errors clusterizzati in parentesi: *significativo al 10%, ** al 5%, *** al 1%.

Fonte: nostre elaborazioni su dati RIL-COB-ASIA 2018

La tabella 2.3 mostra i risultati delle stime OLS per la quota dei cessati under-30 ovvero per la quota di rapporti di lavoro che si sono conclusi prima del termine previsto dal contratto (sono escluse le trasformazioni). L'utilizzo di questa variabile *outcome* dà la possibilità di controllare per un possibile effetto di

sostituzione. Gli incentivi all'assunzione possono infatti dare origine ad effetti negativi indiretti, tra cui la sostituzione tra lavoratori incentivati e non incentivati. Dal momento che i coefficienti sono sempre statisticamente non significativi si può concludere che tale effetto indiretto non abbia luogo.

Tabella 2.3 Stime OLS sulla quota dei cessati under-30

	[1]	[2]	[3]
Incentivo contratto apprendistato	-0,003 [0,003]		
Controfattuale I		-0,002 [0,005]	
Controfattuale II			0,004 [0,008]
Caratteristiche manageriali	SI	SI	SI
Caratteristiche occupati	SI	SI	SI
Caratteristiche impresa	SI	SI	SI
Costante	-0,065 [0,059]	-0,065 [0,059]	0,019 [0,047]
N. di Osservazioni	21.491	19.432	908
R2	0,307	0,305	0,442

Nota: le caratteristiche manageriali includono genere, età e istruzione dell'imprenditore, proprietà familiare; le caratteristiche degli occupati controllano per la composizione della forza lavoro per livello di istruzione, età, inquadramento professionale, genere, cittadinanza; le caratteristiche delle imprese includono innovazioni di prodotto, innovazioni di processo, presenza sui mercati internazionali, proprietà multinazionale, specializzazione settoriale (2 digit). Controfattuale I: 1 se l'impresa che ha assunto mediante l'incentivo dichiara che in sua assenza non lo avrebbe fatto o lo avrebbe fatto ma per un ammontare minore, e 0 se le imprese non hanno assunto, se hanno assunto ma senza far ricorso agli incentivi, se il loro comportamento non è stato influenzato dall'esistenza dell'incentivo. Controfattuale II: 1 se l'impresa che ha assunto mediante l'incentivo dichiara che in sua assenza non lo avrebbe fatto o lo avrebbe fatto ma per un ammontare minore, e 0 se le imprese hanno assunto ma senza far ricorso agli incentivi, o se il loro comportamento non è stato influenzato dall'esistenza dell'incentivo. Tutte le regressioni includono effetti fissi comunali. Standard errors clusterizzati in parentesi: *significativo al 10%, ** al 5%, *** al 1%.

Fonte: nostre elaborazioni su dati RIL-COB-ASIA 2018

Investimenti in capitale

La tabella 2.4 riporta le stime OLS nel caso in cui la variabile dipendente è formalizzata dalla probabilità di investire in varie misure di capitale (attrezzature, macchinari, fabbricati ecc.). Si nota così che l'utilizzo di un incentivo fiscale per assumere apprendisti è correlato ad incremento di circa 8,4% della probabilità di investire.

La significatività statistica e il valore assoluto di tale correlazione si conferma anche nella colonna [2] dove si riportano le stime OLS per la prima misura di

controfattuale (+8,6%) – pari ad 1 per il sottogruppo di aziende che dichiarano di assumere grazie all’incentivo del contratto di apprendistato e pari a 0 per tutte le altre. Tale evidenza non può tuttavia essere interpretata in termini causali, come si evince dai risultati mostrati nella colonna [3] della tabella 2.4; in questo caso infatti la stima OLS associata alla seconda misura di controfattuale – quella che assume valore pari ad 1 per il gruppo di aziende che dichiarano di assumere grazie all’incentivo del contratto di apprendistato e pari a 0 per il sottoinsieme di aziende che hanno assunto nel 2017 senza incentivo – è negativa e statisticamente non significativa.

Tabella 2.4 Stime OLS per la probabilità di investire

	[1]	[2]	[3]
Incentivo contratto apprendistato	0,084*** [0,013]		
Controfattuale I		0,086*** [0,018]	
Controfattuale II			-0,010 [0,041]
Caratteristiche manageriali	SI	SI	SI
Caratteristiche occupati	SI	SI	SI
Caratteristiche impresa	SI	SI	SI
Costante	-0,02 [0,035]	-0,035 [0,037]	0,202 [0,228]
N. di Osservazioni	21.339	19.294	902
R2	0,275	0,269	0,209

Nota: le caratteristiche manageriali includono genere, età e istruzione dell'imprenditore, proprietà familiare; le caratteristiche degli occupati controllano per la composizione della forza lavoro per livello di istruzione, età, inquadramento professionale, genere, cittadinanza; le caratteristiche delle imprese includono innovazioni di prodotto, innovazioni di processo, presenza sui mercati internazionali, proprietà multinazionale, specializzazione settoriale (2 digit). Controfattuale I: 1 se l'impresa che ha assunto mediante l'incentivo dichiara che in sua assenza non lo avrebbe fatto o lo avrebbe fatto ma per un ammontare minore, e 0 se le imprese non hanno assunto, se hanno assunto ma senza far ricorso agli incentivi, se il loro comportamento non è stato influenzato dall'esistenza dell'incentivo. Controfattuale II: 1 se l'impresa che ha assunto mediante l'incentivo dichiara che in sua assenza non lo avrebbe fatto o lo avrebbe fatto ma per un ammontare minore, e 0 se le imprese hanno assunto ma senza far ricorso agli incentivi, o se il loro comportamento non è stato influenzato dall'esistenza dell'incentivo. Tutte le regressioni includono effetti fissi comunali. Standard errors clusterizzati in parentesi: *significativo al 10%, ** al 5%, *** al 1%.

Fonte: nostre elaborazioni su dati RIL-COB-ASIA 2018

I risultati della tabella 2.4 supportano quindi l'ipotesi che l'evoluzione positiva delle assunzioni di under-30 favorita dalla possibilità di far ricorso al contratto di apprendistato non ha indotto una leva di complementarità sulla propensione ad investire in capitale da parte delle aziende. Ciò appare coerente con altri studi Inapp in cui si dimostra che le politiche attive del lavoro basate su incentivi fiscali hanno un (debole) effetto positivo sulla dinamica occupazionale di breve periodo di specifici target di popolazione, ma non sembrano in grado di allentare i nodi strutturali che vincolano la capacità di crescita e la competitività del tessuto imprenditoriale.

Queste indicazioni emergono anche quando la variabile dipendente dell'equazione [1] è data dall'intensità degli investimenti, ovvero dal (logaritmo) dell'ammontare finanziario di investimento in capitale per dipendente. La tabella 2.5 illustra infatti come il ricorso all'incentivo dell'apprendistato è correlato positivamente intensità dell'investimento pro-capite solo quando si fa riferimento alla misura diretta del contratto e a quella del primo controfattuale: le stime variano da 0,83 nella colonna [1] a 0,70 nella colonna [2]. D'altra parte, se facciamo riferimento al secondo, e più stringente, indicatore di controfattuale – pari ad 1 per il sottogruppo di imprese che dichiarano di assumere grazie all'incentivo e pari a 0 per il sottoinsieme di quelle che hanno assunto nel 2017 ma senza ricorrere ad alcun incentivo - allora la stima nella colonna [3] della tabella 2.5 è negativa e significativa: l'assunzione con il contratto di apprendistato implica cioè una contrazione dell'investimento di capitale pro-capite. Tale risultato mostra quindi che l'uso dell'incentivo per l'assunzione di nuovi apprendisti non si accompagna ad una decisione di lungo periodo quale quella di investire in capitale fisico, suggerendo che l'adozione di tale strumento di politica attiva possa essere dovuto all'unica volontà dell'impresa di ridurre il costo del lavoro.

Tabella 2.5 Stime OLS per l'ammontare (Ln) di investimento per dipendente

	[1]	[2]	[3]
Incentivo contratto di apprendistato	0,838*** [0,124]		
Controfattuale I		0,708*** [0,166]	
Controfattuale II			-0,666* [0,342]
Caratteristiche manageriali	SI	SI	SI
Caratteristiche occupati	SI	SI	SI
Caratteristiche impresa	SI	SI	SI
Costante	-1,090*** [0,316]	-1,116*** [0,332]	0,97 [2,089]
N. di Osservazioni	19.716	17.854	799
R2	0,299	0,29	0,269

Nota: le caratteristiche manageriali includono genere, età e istruzione dell'imprenditore, proprietà familiare; le caratteristiche degli occupati controllano per la composizione della forza lavoro per livello di istruzione, età, inquadramento professionale, genere, cittadinanza; le caratteristiche delle imprese includono innovazioni di prodotto, innovazioni di processo, presenza sui mercati internazionali, proprietà multinazionale, specializzazione settoriale (2 digit). Controfattuale I: 1 se l'impresa che ha assunto mediante l'incentivo dichiara che in sua assenza non lo avrebbe fatto o lo avrebbe fatto ma per un ammontare minore, e 0 se le imprese non hanno assunto, se hanno assunto ma senza far ricorso agli incentivi, se il loro comportamento non è stato influenzato dall'esistenza dell'incentivo. Controfattuale II: 1 se l'impresa che ha assunto mediante l'incentivo dichiara che in sua assenza non lo avrebbe fatto o lo avrebbe fatto ma per un ammontare minore, e 0 se le imprese hanno assunto ma senza far ricorso agli incentivi, o se il loro comportamento non è stato influenzato dall'esistenza dell'incentivo. Tutte le regressioni includono effetti fissi comunali. Standard errors clusterizzati in parentesi: *significativo al 10%, ** al 5%, *** al 1%.

Fonte: nostre elaborazioni su dati RIL-COB-ASIA 2018

Altri risultati

A questo punto è legittimo chiedersi se e in che misura il quadro empirico che emerge per l'insieme del settore privato italiano sia condizionato dal tipo di composizione settoriale. La tabella 2.6 fornisce una prima risposta a questo quesito riportando le stime OLS per la quota di neoassunti, ottenute separatamente per le imprese operanti nel settore dell'industria e per quelle del settore dei servizi.

Si verifica così che l'introduzione dell'incentivo fiscale per l'assunzione di giovani under-30 con il contratto di apprendistato è correlato con un incremento della quota di assunti significativamente superiore per le imprese del settore dei servizi (+ 1,4 punti percentuali) rispetto a quello che viene stimato per le imprese operanti nell'industria. Tuttavia, utilizzando come variabile esplicativa la variabile controfattuale (sia I che II) l'impatto positivo dell'incentivo risulta non statisticamente significativo per il settore dei servizi mentre diventa significativo per il settore dell'industria (+2,9 punti percentuali). Tale risultato conferma quanto già evidenziato anche dalla letteratura internazionale ovvero che il contratto di apprendistato offre un contributo positivo in termini di occupazione e formazione, in particolare all'industria (Thelen 2007).

La tabella 2.7 illustra le stime OLS tra industria e servizi quando la variabile dipendente è la quota di giovani under-30 che hanno cessato il proprio rapporto di lavoro nel 2017. I risultati mettono in luce che non vi è alcuna sostanziale differenza settoriale da questo punto di vista: la correlazione tra il contratto di apprendistato (e relative misure di controfattuale) e la dinamica delle cessazioni per le coorti più giovani non è mai statisticamente significativa. Ciò suggerisce, peraltro, che non vi sono evidenti connotazioni settoriali all'assenza di effetti di sostituzione tra lavoratori sussidiati e quelli non sussidiati.

Infine, si focalizza l'attenzione sulla potenziale eterogeneità settoriale della policy per le scelte di investimento.

Tabella 2.6 Stime OLS per quota assunti under-30: industria vs servizi

	Industria			Servizi		
	[1]	[2]	[3]	[1]	[2]	[3]
Incentivo contratto apprendistato	0,005 [0,005]			0,014** [0,007]		
Controfattuale I		0,007 [0,008]			0,013 [0,009]	
Controfattuale II			0,029* [0,017]			0,013 [0,017]
Caratteristiche manageriali	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Caratteristiche occupati	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Caratteristiche impresa	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Costante	0,061*** [0,013]	0,072*** [0,014]	0,158* [0,083]	0,017 [0,017]	0,023 [0,018]	-0,095 [0,097]
N. di Osservazioni	10.849	9.713	333	9.500	8.623	412
R2	0,114	0,107	0,145	0,332	0,334	0,503

Nota: le caratteristiche manageriali includono genere, età e istruzione dell'imprenditore, proprietà familiare; le caratteristiche degli occupati controllano per la composizione della forza lavoro per livello di istruzione, età, inquadramento professionale, genere, cittadinanza; le caratteristiche delle imprese includono innovazioni di prodotto, innovazioni di processo, presenza sui mercati internazionali, proprietà multinazionale, specializzazione settoriale (2 digit). Controfattuale I: 1 se l'impresa che ha assunto mediante l'incentivo dichiara che in sua assenza non lo avrebbe fatto o lo avrebbe fatto ma per un ammontare minore, e 0 se le imprese non hanno assunto, se hanno assunto ma senza far ricorso agli incentivi, se il loro comportamento non è stato influenzato dall'esistenza dell'incentivo. Controfattuale II: 1 se l'impresa che ha assunto mediante l'incentivo dichiara che in sua assenza non lo avrebbe fatto o lo avrebbe fatto ma per un ammontare minore, e 0 se le imprese hanno assunto ma senza far ricorso agli incentivi, o se il loro comportamento non è stato influenzato dall'esistenza dell'incentivo. Tutte le regressioni includono effetti fissi comunali. Standard errors clusterizzati in parentesi: *significativo al 10%, ** al 5%, *** al 1%.

Fonte: nostre elaborazioni su dati RIL-COB-ASIA 2018

Tabella 2.7 Stime OLS per quota cessati under-30: industria vs servizi

	Industria			Servizi		
	[1]	[2]	[3]	[1]	[2]	[3]
Incentivo contratto apprendistato	-0,003 [0,003]			-0,006 [0,005]		
Controfattuale I		-0,008 [0,006]			-0,002 [0,008]	
Controfattuale II			-0,008 [0,008]			0,01 [0,013]
Caratteristiche manageriali	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Caratteristiche occupati	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Caratteristiche impresa	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Costante	0,048*** [0,011]	0,047*** [0,012]	0,03 [0,073]	0,025 [0,016]	0,026 [0,017]	-0,007 [0,077]
N. di Osservazioni	10.849	9.713	333	9.500	8.623	412
R2	0,18	0,17	0,258	0,387	0,388	0,483

Nota: le caratteristiche manageriali includono genere, età e istruzione dell'imprenditore, proprietà familiare; le caratteristiche degli occupati controllano per la composizione della forza lavoro per livello di istruzione, età, inquadramento professionale, genere, cittadinanza; le caratteristiche delle imprese includono innovazioni di prodotto, innovazioni di processo, presenza sui mercati internazionali, proprietà multinazionale, specializzazione settoriale (2 digit). Controfattuale I: 1 se l'impresa che ha assunto mediante l'incentivo dichiara che in sua assenza non lo avrebbe fatto o lo avrebbe fatto ma per un ammontare minore, e 0 se le imprese non hanno assunto, se hanno assunto ma senza far ricorso agli incentivi, se il loro comportamento non è stato influenzato dall'esistenza dell'incentivo. Controfattuale II: 1 se l'impresa che ha assunto mediante l'incentivo dichiara che in sua assenza non lo avrebbe fatto o lo avrebbe fatto ma per un ammontare minore, e 0 se le imprese hanno assunto ma senza far ricorso agli incentivi, o se il loro comportamento non è stato influenzato dall'esistenza dell'incentivo. Tutte le regressioni includono effetti fissi comunali. Standard errors clusterizzati in parentesi: *significativo al 10%, ** al 5%, *** al 1%.

Fonte: nostre elaborazioni su dati RIL-COB-ASIA 2018

La tabella 2.8 rivela che gli incentivi legati al contratto di apprendistato non esercitano alcun impatto causale sulla probabilità di investire, indipendentemente dal macrosettore di specializzazione. Le stime OLS che fanno riferimento alla misura più stringente di controfattuale – quelle riportate nelle colonne [3] e [6] della tabella 2.8 – non sono statisticamente significative, pur essendo di segno diverso per l'industria (positivo) e per i servizi (negativo).

Tabella 2.8 Stime OLS per probabilità di investire: industria vs servizi

	Industria			Servizi		
	[1]	[2]	[3]	[1]	[2]	[3]
Contratto apprendistato	0,071*** [0,018]			0,098*** [0,021]		
Controfattuale I		0,077*** [0,026]			0,087*** [0,028]	
Controfattuale II			0,049 [0,068]			-0,019 [0,061]
Caratteristiche manageriali	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Caratteristiche occupati	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Caratteristiche impresa	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Costante	-0,016 [0,05]	-0,013 [0,054]	0,434 [0,429]	-0,034 [0,054]	-0,051 [0,057]	-0,001 [0,369]
N. di Osservazioni	10.782	9.651	328	9.436	8.563	411
R2	0,312	0,306	0,225	0,237	0,233	0,191

Nota: le caratteristiche manageriali includono genere, età e istruzione dell'imprenditore, proprietà familiare; le caratteristiche degli occupati controllano per la composizione della forza lavoro per livello di istruzione, età, inquadramento professionale, genere, cittadinanza; le caratteristiche delle imprese includono innovazioni di prodotto, innovazioni di processo, presenza sui mercati internazionali, proprietà multinazionale, specializzazione settoriale (2 digit). Controfattuale I: 1 se l'impresa che ha assunto mediante l'incentivo dichiara che in sua assenza non lo avrebbe fatto o lo avrebbe fatto ma per un ammontare minore, e 0 se le imprese non hanno assunto, se hanno assunto ma senza far ricorso agli incentivi, se il loro comportamento non è stato influenzato dall'esistenza dell'incentivo. Controfattuale II: 1 se l'impresa che ha assunto mediante l'incentivo dichiara che in sua assenza non lo avrebbe fatto o lo avrebbe fatto ma per un ammontare minore, e 0 se le imprese hanno assunto ma senza far ricorso agli incentivi, o se il loro comportamento non è stato influenzato dall'esistenza dell'incentivo. Tutte le regressioni includono effetti fissi comunali. Standard errors clusterizzati in parentesi: *significativo al 10%, ** al 5%, *** al 1%.

Fonte: nostre elaborazioni su dati RIL-COB-ASIA 2018

Analogamente, le stime riportate nella tabella 2.9 dimostrano che non vi è una chiara declinazione settoriale dell'impatto del contratto di apprendistato neanche quando si esamina l'intensità del capitale per dipendente. Le stime OLS riportate nelle colonne [3] e [6] della tabella 2.9 testimoniano, come in precedenza, che gli incentivi fiscali per questa forma di contratto non hanno implicazioni diverse tra i vari macrosettori se vengono valutati in funzione dell'ammontare di capitale per dipendente.

Tabella 2.9 Stime OLS per l'ammontare investito per dipendente: industria vs servizi

	Industria			Servizi		
	[1]	[2]	[3]	[1]	[2]	[3]
Contratto apprendistato	0,760*** [0,177]			0,920*** [0,189]		
Controfattuale I		0,661*** [0,246]			0,624** [0,252]	
Controfattuale II			-0,29 [0,670]			-0,82 [0,514]
Caratteristiche manageriali	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Caratteristiche occupati	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Caratteristiche impresa	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Costante	-1,153** [0,471]	-0,951* [0,499]	5,017 [4,057]	-1,123** [0,480]	-1,154** [0,500]	-2,283 [3,559]
N. di Osservazioni	9.914	8.885	283	8.684	7.893	367
R2	0,34	0,331	0,295	0,244	0,241	0,196

Nota: Le caratteristiche manageriali includono genere, età e istruzione dell'imprenditore, proprietà familiare; le caratteristiche degli occupati controllano per la composizione della forza lavoro per livello di istruzione, età, inquadramento professionale, genere, cittadinanza; le caratteristiche delle imprese includono innovazioni di prodotto, innovazioni di processo, presenza sui mercati internazionali, proprietà multinazionale, specializzazione settoriale (2 digit). Controfattuale I: 1 se l'impresa che ha assunto mediante l'incentivo dichiara che in sua assenza non lo avrebbe fatto o lo avrebbe fatto ma per un ammontare minore, e 0 se le imprese non hanno assunto, se hanno assunto ma senza far ricorso agli incentivi, se il loro comportamento non è stato influenzato dall'esistenza dell'incentivo. Controfattuale II: 1 se l'impresa che ha assunto mediante l'incentivo dichiara che in sua assenza non lo avrebbe fatto o lo avrebbe fatto ma per un ammontare minore, e 0 se le imprese hanno assunto ma senza far ricorso agli incentivi, o se il loro comportamento non è stato influenzato dall'esistenza dell'incentivo. Tutte le regressioni includono effetti fissi comunali. Standard errors clusterizzati in parentesi: *significativo al 10%, ** al 5%, *** al 1%.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati RIL-COB-ASIA 2018

2.6 Conclusioni

Le analisi condotte in questo capitolo hanno avuto ad oggetto lo studio della relazione causale tra l'adozione di una particolare politica attiva, ovvero l'incentivo all'assunzione con contratti di apprendistato, e alcuni outcomes di impresa quali la quota dei neoassunti, e di cessati under-30, la probabilità di investire in capitale fisico e il relativo ammontare investito (calcolato per dipendente).

A questo scopo si ricorre ad un dataset di tipo employer-employee che integra dati di fonte diversa: due di natura amministrativa (COB-SISCO e ASIA imprese) e una di natura campionaria (RIL-INAPP). L'elemento innovativo del dataset è rappresentato dalla presenza nel questionario RIL di una domanda che

permette di costruire quella che in letteratura viene definita la situazione controfattuale. Si è infatti in grado di conoscere il comportamento ipotetico che le imprese, che dichiarano di aver assunto usando l'incentivo per l'apprendistato, avrebbero avuto se il programma non fosse stato implementato.

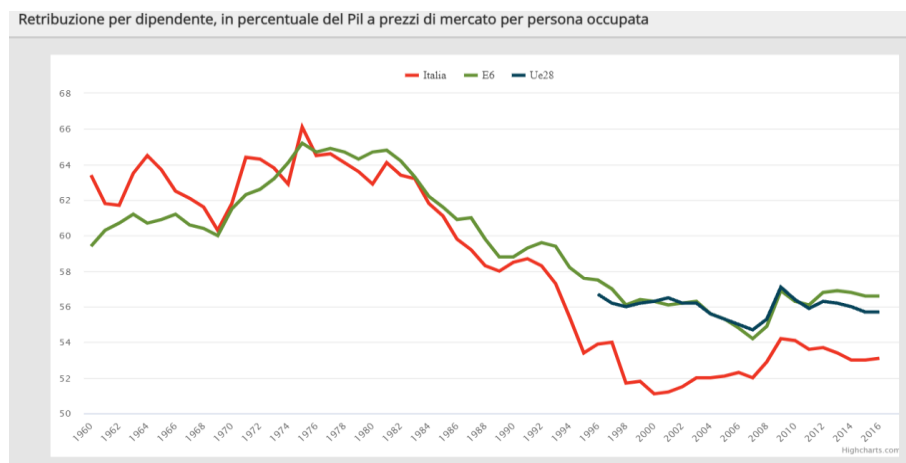
L'applicazione di semplici modelli di regressione lineare mette in luce un effetto di breve periodo positivo e significativo dell'incentivo sulle assunzioni di persone under-30, mentre sembra che l'incentivo non abbia alcun impatto sulle cessazioni di lavoratori under-30 suggerendo l'inesistenza di un effetto di sostituzione tra lavoratori sussidiati e non sussidiati. Infine, rispetto alla relazione tra incentivo e gli investimenti in capitale, i risultati delle stime mostrano una correlazione negativa ma non statisticamente significativa. L'eterogeneità settoriale tipica del tessuto imprenditoriale italiano è confermata anche in questo contesto dove sembra essere il settore dei servizi quello in cui l'impatto degli incentivi all'assunzione con contratto di apprendistato ha maggior rilevanza statistica. Tali differenze non compaiono quando invece si parla di investimento in capitale fisico, sia rispetto alla probabilità delle imprese di investire che rispetto all'intensità degli investimenti.

3 Cambiamento tecnologico task-biased, lavoro da remoto e salari

3.1 Introduzione

La quota dei salari in termini percentuali rispetto al PIL fin dagli anni '80 è andata diminuendo in Europa e soprattutto nel nostro Paese. In Europa si è passati dal 59% al 57%, mentre in Italia la diminuzione è stata di 10 punti percentuali: dal 63% al 53%. Appare perciò opportuno investigare quali sono i fattori che possono aver determinato questa drastica diminuzione.

Figura 3.1 La quota dei salari in Europa e in Italia



Fonte: elaborazioni Istat su dati della Commissione Europea (database AMECO)

Negli ultimi anni, gli Stati Uniti e molti Paesi europei, inclusa l'Italia, hanno sperimentato cambiamenti sociali come l'aumento della polarizzazione del lavoro (intesa come crescita dei volumi occupazionali di alcuni gruppi di lavoratori, tipicamente quelli localizzati nella parte iniziale e in quella finale della distribuzione delle competenze, rispetto ad altri) e l'aumento della disparità salariale. Un certo numero di articoli ha fornito una nuova spiegazione basata sulla tecnologia di queste dinamiche occupazionali, una teoria ampiamente conosciuta come Routine-Biased Technological Change (RBTC) (Autor *et al.* 2003, Goos e Manning 2007, Acemoglu e Autor 2011, Autor e Dorn 2013, Goos *et al.* 2014). Secondo questa visione, i recenti progressi tecnologici relativi all'automazione e all'informatizzazione portano alla sostituzione delle occupazioni intensive di routine, che di solito sono le occupazioni nel mezzo della distribuzione delle competenze. In questo contesto, alcuni hanno anche documentato come la polarizzazione del lavoro indotta da RTBC possa tradursi in polarizzazione salariale (Autor e Handel 2013, Firpo *et al.* 2013). In sostanza il progresso tecnologico e la sua caratteristica 'non-neutralità' sembra aver influito sull'andamento dei salari. In tale contesto l'approccio *task-biased* predice che l'impatto sui salari dipende dalle mansioni svolte dal lavoratore e che quindi il progresso tecnologico ha effetti negativi sui salari di alcuni tipi lavoratori ed effetti benefici per altri.

L'avvento della recente pandemia ha, poi, dato un ulteriore impulso all'approccio basato sui *task* dei lavoratori perché è risultato del tutto evidente che le conseguenze distributive della crisi sanitaria non sono state uniformi. Anche nel nostro Paese i lavoratori che hanno potuto proseguire la propria attività da casa hanno limitato le conseguenze negative della crisi, che invece ha colpito i lavoratori che hanno dovuto interrompere il proprio lavoro senza la possibilità di svolgerlo da remoto (Bonacini *et al.* 2021a; 2021b, Aina *et al.* 2021).

Un ulteriore elemento da considerare è poi l'influenza che esercitano i mercati locali del lavoro perché sia la quota delle professioni routinarie (Koster e Ozgen 2021, sia quella delle professioni ad alta capacità di telelavoro (Barbieri *et al.* 2020), hanno un'alta variabilità territoriale e di conseguenza l'impatto sui salari delle caratteristiche individuali può essere mediato dalla composizione della struttura occupazionale dei mercati locali del lavoro.

Il presente lavoro analizza la relazione che lega l'evoluzione dei salari alle mansioni degli individui e alla composizione dei mercati locali del lavoro. In particolare, si analizza in che modo i salari medi provinciali in Italia dipendono a) dalla presenza di occupazioni associate ad una elevata possibilità di essere svolte da remoto, b) dalla quota di professioni routinarie.

A tal fine si utilizza un dataset che integra le informazioni sulla natura delle professioni (Indagine ICP-INAPP) con i dati amministrativi sulle attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro (SISCO-MLPS) e sui redditi da lavoro dipendente (archivio Inps).

L'articolo è strutturato come segue. Il paragrafo 3.2 passa in rassegna la letteratura di riferimento. Il paragrafo 3.3 introduce i dati e la metodologia. Il paragrafo 3.4 presenta le statistiche descrittive mentre il paragrafo 3.5 discute i principali risultati. Il paragrafo 3.6 conclude.

3.2 Una discussione preliminare

Il lavoro si collega ad alcuni filoni della letteratura economica internazionale. Il primo filone esamina l'impatto del progresso tecnologico, e in particolare di quello *Routine-Bias* sui salari. A partire dal lavoro di Katz e Murphy (1992), un'ampia letteratura ha discusso gli impatti del cambiamento tecnologico sul mercato del lavoro, concentrandosi su occupazione e salari. La maggior parte dei lavori riguarda gli Stati Uniti e documenta un drammatico aumento della disuguaglianza salariale e della polarizzazione del lavoro a partire dagli anni '80, la cui causa principale è considerata il cambiamento tecnologico *Skill-Bias* (SBTC). L'ipotesi SBTC presuppone la presenza di due tipi di gruppi di abilità che producono due beni imperfettamente sostituibili e la tecnologia aumenta solo il fattore qualificato. In questo contesto, la domanda di lavori 'qualificati' aumenta rispetto a quella di lavori 'non qualificati' e la crescita dei salari dipende dal livello di competenza. Ciò potrebbe spiegare la rapida crescita della disparità salariale osservata negli anni '80, in particolare tra laureati e laureati. Tuttavia, l'ipotesi SBTC non può spiegare un altro fenomeno empiricamente documentato, vale a dire la crescita dei salari e la domanda di occupazioni a basso salario, una determinante cruciale della polarizzazione salariale osservata negli ultimi due decenni (Acemoglu 1998). Autor *et al.* (2003) spostano l'attenzione dalle competenze ai compiti, suggerendo l'importanza di guardare al contenuto dei compiti delle occupazioni. A loro avviso, gli sviluppi tecnologici hanno consentito ai computer di eseguire attività ripetitive e procedurali, le cosiddette routine, che in precedenza venivano eseguite da lavoratori umani. Ciò ha causato un cambiamento sostanziale nei rendimenti salariali di determinate competenze e uno spostamento nell'assegnazione delle competenze ai compiti. Gli operai di produzione media e gli impiegati che svolgevano lavori caratterizzati da un elevato numero di attività di routine vengono sempre più sostituiti da macchine più economiche. D'altra parte, i lavoratori che svolgono compiti non di routine

che non possono essere facilmente automatizzati beneficiano della complementarità con le macchine e migliorano la loro posizione relativa sul mercato del lavoro. Questo vale sia per le occupazioni creative e altamente qualificate, ma anche per i lavoratori poco qualificati che svolgono lavori non di routine, ad es. coloro che sono impiegati in occupazioni di servizio che comportano assistenza e cura per gli altri. In questa visione, comunemente indicata come *Routine-Biased Technological Change* (RBTC), la tecnologia, piuttosto che favorire uniformemente i lavoratori qualificati, ha un effetto “polarizzante” sul mercato del lavoro (Goos e Manning 2007, Autor *et al.* 2008, Acemoglu e Autor 2011, Autor e Dorn 2013, Goos *et al.* 2014, Atalay *et al.* 2018). Non è immediatamente chiaro se e in che misura la polarizzazione del lavoro indotta da RBTC si traduca in polarizzazione salariale (Atkinson 2008, Antonczyk *et al.* 2010). Nel loro modello, Autor e Dorn (2013) sono espliciti sulle condizioni in cui ci si aspetta che la polarizzazione del lavoro sia accompagnata dalla polarizzazione dei salari e introducono il noto *Routine Task Index* (RTI) per l’economia statunitense, che è l’indicatore più adatto per valutare la presenza di RBTC sul mercato del lavoro. Firpo *et al.* (2013) si concentrano in particolare sulle dinamiche salariali, con l’obiettivo di valutare il contributo delle occupazioni all’evoluzione della disuguaglianza salariale negli Stati Uniti. Sviluppano un modello che spiega la polarizzazione salariale osservata negli Stati Uniti come determinata dai cambiamenti nei rendimenti dei compiti, dall’esposizione alla delocalizzazione di diversi lavori e dalla de-sindacalizzazione. Alcuni articoli hanno evidenziato che i lavoratori non di routine guadagnano più dei lavoratori ordinari, sia a livello occupazionale (Acemoglu e Autor 2011, Goos *et al.* 2014) che a livello di lavoratore (Autor e Handel 2013, De la Rica *et al.* 2020). Per quanto riguarda i Paesi europei, Naticchioni *et al.* (2014) concludono che ci sono prove deboli che tale automazione stia causando la polarizzazione salariale in Europa. La nostra seconda domanda di ricerca può quindi essere formulata di conseguenza. Per quanto riguarda l’Italia, Basso (2020) riscontra un generale impoverimento del mercato del lavoro dovuto alla crescita delle occupazioni poco qualificate. Vannutelli *et al.* (2022) esaminano le differenze retributive tra i lavoratori impiegati in mansioni routinarie e non routinarie in Italia, prendendo in esame sia la definizione oggettiva che quella percepita di routine⁸. Gli autori trovano che in entrambi i casi i lavoratori non routinari ottengono un premio salariale lungo

⁸ La definizione oggettiva si riferisce al famoso indicatore del *Routine Task Index* (in questo caso gli autori considerano come routinari i lavoratori la cui professione riporta un valore dell’indicatore al di sopra della mediana), mentre quella percepita si riferisce alla domanda del questionario “Lei svolge compiti ripetitivi? Sì/no”.

tutta la distribuzione e che la definizione percepita aiuta a spiegare una quota maggiore di tale differenza.

Un secondo filone di ricerca a cui si collega il nostro lavoro è quello che esamina le pratiche di lavoro flessibile nelle imprese e lo smart-working in relazione ai salari. Diversi studi erano stati già realizzati prima dell'avvento della pandemia da Covid-19 (ad esempio Blinder e Krueger 2013, Bloom *et al.* 2015) e ovviamente la loro diffusione ha avuto una forte accelerata per effetto crisi sanitaria in atto che ha fatto risaltare la rilevanza della possibilità di svolgere il proprio lavoro da casa (Deaton 2021, Wildman 2021, Hacıoğlu-Hoke *et al.* 2021). Per quanto riguarda l'Italia, alcuni studi avevano esaminato l'impatto del lavoro agile sui salari prima della pandemia. Pigni e Staffolani (2019) esaminano il divario salariale medio tra telelavoratori e gli altri dipendenti. Il loro studio evidenzia che il piccolo numero di telelavoratori nel mercato del lavoro (1% del totale) gode di un premio salariale medio compreso tra il 2,7 e l'8%. Scicchitano *et al.* (2018) utilizzando i dati dell'indagine sulla Qualità del Lavoro, confermano che il telelavoro ha un impatto positivo sul salario pari, in media, al 7% e crescente al crescere del salario. L'avvento della pandemia ha dato una spinta agli studi su lavoro da casa e salari anche in Italia (Bonacini *et al.* 2020a, 2020b, 2021a, Kostea *et al.* 2022) rilevano che il possibile prolungamento del lavoro da casa nel medio-lungo periodo successivo alla crisi sanitaria può esacerbare le differenze salariali esistenti perché il premio salariale dovuto al lavoro agile è maggiore per gli individui più qualificati, e tra le fasce reddituali più alte. Si evidenzia, in particolare, che il divario retributivo tra i dipendenti con alta e bassa fattibilità del lavoro da remoto⁹ aumenta lungo la distribuzione del reddito e raggiunge i valori più alti proprio negli ultimi due gruppi di decili di reddito: in modo analogo l'incidenza dei dipendenti con alta fattibilità del lavoro da casa aumenta all'aumentare del reddito.

Bonacini *et al.* (2021b) mettono in guardia dalle ripercussioni del lavoro da casa in termini di *gender pay gap*. Brunetti *et al.* (2021) osservano che l'aver lavorato da remoto sembra aver attenuato le conseguenze negative dovute al Covid-19 soprattutto per coloro che si trovano nella parte inferiore della distribuzione salariale¹⁰.

⁹ L'indice di fattibilità del lavoro da remoto è quello introdotto e descritto in Barbieri *et al.* (2021).

¹⁰ Caselli *et al.* (2020) evidenziano anche che la diversa capacità di lavorare da casa può aver influito sull'efficacia del *lockdown in Italia* in termini di variazione dei movimenti degli individui: gli autori dimostrano che l'aumento di mobilità dovuto alla rimozione delle restrizioni governative è stato più forte nelle aree o nei sistemi locali del lavoro in cui la forza lavoro, date le caratteristiche e la composizione delle attività produttive, ha meno possibilità di fare telelavoro.

Infine un terzo filone di ricerca a cui si collega il nostro lavoro è quello che esamina l'andamento dei salari nei mercati locali del lavoro e che declina a livello locale l'approccio *task-biased*. Combes *et al.* (2008) trova che le disparità salariali spaziali possono derivare da differenze spaziali nella composizione delle competenze della forza lavoro e da differenze nelle caratteristiche individuali. Koster e Ozgen (2021) mostrano che nelle aree dense in termini di densità di popolazione sono concentrati i lavori a minore intensità di routine: come conseguenza gli autori trovano un *Urban Wage Premium* (UWP) più alto per i lavoratori non di routine e per quelli che svolgono compiti analitici. Per l'Italia Belloc *et al.* (2019) invece, mettono in luce delle importanti differenze in termini di premio (reale) salariale urbano tra dipendenti e vari gruppi di collaboratori e autonomi, questi ultimi non soggetti a contrattazione collettiva. Mentre i dipendenti mostrano un premio salariale urbano negativo, i collaboratori e gli autonomi mostrano altresì un vantaggio comparato nel vivere in zone urbane rispetto a zone meno agglomerate. Esaminando la routinizzazione a livello locale in Italia, Brunetti *et al.* (2020a) rilevano che, nel periodo tra il 2004 e il 2017, la specializzazione in attività routinarie porta a un aumento significativo a livello provinciale della crescita delle professioni a bassa competenza e a bassi salari. In particolare, un aumento della quota di occupazione in mansioni routinarie in una data provincia italiana si associa ad un aumento della quota di occupazioni a bassa qualifica di 1,9 punti percentuali. Inoltre, se ci si concentra solo sui lavoratori con istruzione universitaria, l'impatto della specializzazione provinciale in compiti routinari sulla crescita di posti di lavoro a bassa competenza e bassi salari aumenta seppur in modo lieve. Questo risultato porta gli autori a suggerire che la specializzazione locale dell'occupazione nei compiti di routine potrebbe anche associarsi all'aumento dei modelli over-education in Italia. In altre parole, è possibile ipotizzare che i mercati del lavoro provinciali con una maggiore specializzazione in mansioni routinarie tendono a riallocare parzialmente i lavoratori altamente qualificati in lavori con scarse competenze, con conseguenze potenzialmente negative per la crescita economica del Paese. Il presente lavoro unisce i tre filoni di letteratura precedentemente esaminati andando ad analizzare l'effetto sui salari della composizione dell'occupazione a livello locale in termini di routine e di capacità di svolgere il proprio lavoro da casa.

3.3 Dati e strategia empirica

Le analisi che seguono sono basate sull'uso congiunto di tre fonti statistico-informative di natura campionaria e amministrativa: i) il Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO) forniti dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali; ii) l'archivio sui redditi da lavoro dipendente gestiti dall'Inps; iii) l'Indagine Campionaria delle Professioni (ICP 2013) condotta dall'Inapp in collaborazione con Istat.

Il Sistema Informativo Statistico Comunicazioni Obbligatorie (SISCO), come già ricordato in precedenza, registra tutte le attivazioni e le cessazioni dei rapporti di lavoro avvenute nel nostro Paese a partire dal 2008. Le informazioni di dettaglio sono in Filippi *et al.* (2021), Carbonero e Scicchitano (2021).

I dati di fonte Inps provengono da un campione dell'estratto conto dei contributi versati al Fondo pensioni lavoratori dipendenti. Il dataset contiene numerose informazioni relative al profilo demografico dell'individuo, alla tipologia di contratto e le principali caratteristiche produttive delle imprese in cui sono impiegati: il salario lordo annuale, le settimane annuali lavorate, l'età del lavoratore, il genere, l'occupazione, il tipo di contratto e l'orario (tempo parziale o tempo pieno, tempo determinato o tempo indeterminato), il settore di attività, la dimensione aziendale, la localizzazione geografica.

Infine, l'Indagine Campionaria sulle Professioni (ICP), curata dall'Inapp, descrive la natura e il contenuto del lavoro raccogliendo informazioni dettagliate sulle professioni sia in termini di requisiti e caratteristiche richieste al lavoratore, sia in termini di attività e condizioni di lavoro che la professione richiede. L'indagine è stata disegnata e implementata seguendo la struttura dell'indagine statunitense O*Net che descrive le professioni raccogliendo informazioni relative a varie dimensioni: a) requisiti del lavoratore: competenze, conoscenze, livello di istruzione; b) caratteristiche del lavoratore: abilità, valori, stili di lavoro; c) requisiti della professione: attività di lavoro generalizzate, contesto lavorativo; d) requisiti di esperienza: addestramento, esperienze. È stato scelto appositamente di coinvolgere i lavoratori piuttosto che gli esperti, privilegiando il punto di vista di coloro che esercitano le professioni quotidiane studiate e che perciò hanno una valutazione diretta e concreta del livello di utilizzo di alcune caratteristiche essenziali nello svolgimento del proprio lavoro.

Nel nostro contesto di analisi, l'ICP è particolarmente interessante poiché permette di analizzare la natura delle professioni attualmente esistenti nel mercato fino ad una classificazione di 5 digit, tenendo peraltro in conto le caratteristiche del sistema produttivo, del mercato del lavoro e delle istituzioni italiane. In tal modo si evitano le eventuali distorsioni dovute all'utilizzo di

indagini, come l'O*NET, che sono costruite per descrivere professioni svolte negli USA e che potrebbero dunque presentare caratteristiche anche molto diverse rispetto a quelle italiane. Ulteriori informazioni sulle caratteristiche dell'indagine sono in Aina *et al.* (2021), Caselli *et al.* (2020, 2021, 2022).

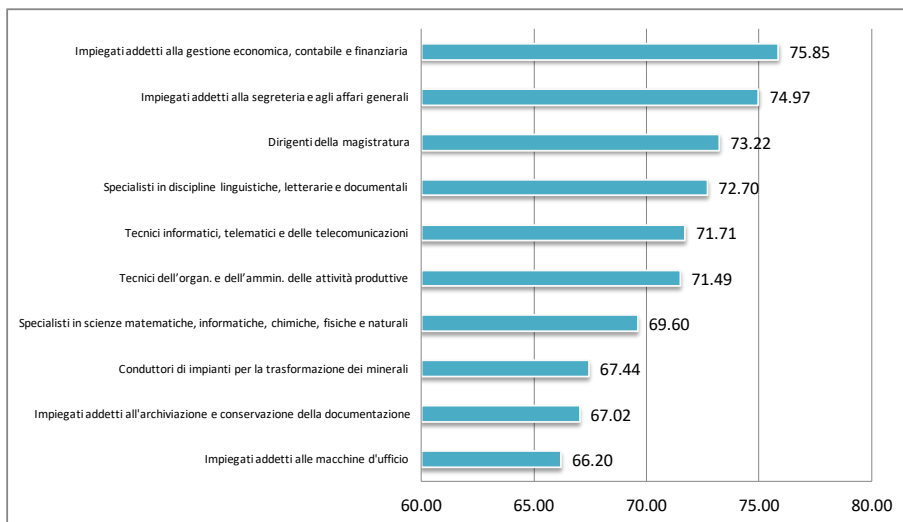
Questi tre database sono stati integrati a partire dai codici fiscali dei lavoratori. L'unità di osservazione è quindi il lavoratore di cui, grazie all'utilizzo dell'archivio COB, si conosce la professione a 5 digit e il livello di istruzione. Tramite poi la banca dati ICP vengono inseriti nel database finale l'indice di routine e l'indice di smart working di seguito descritti. In particolare, utilizzando la banca dati ICP abbiamo calcolato, per ognuna delle professioni italiane a 5 digit, un indice di routine in grado di misurare il grado di routinarietà della professione. Questo indicatore, in linea con la letteratura internazionale (Autor e Dorn 2013) è una proxy del cambiamento tecnologico *Routine-Biased* (RBTC)¹¹. L'indicatore è costruito come media dei risultati di 4 domande della ICP: a) Nel suo lavoro per quanto tempo esegue movimenti ripetitivi? b) Quanto è automatizzato il suo lavoro? (legato a processi automatici) c) Quanto sono importanti nel suo lavoro le attività, fisiche o mentali, svolte in modo ripetitivo in un periodo di tempo relativamente breve (inferiore a un'ora)? d) Quanto è libero di definire i compiti, le priorità e gli obiettivi del suo lavoro? Il secondo indice calcolato misura la capacità di lavorare da casa (che definiamo di smart working). L'indice composito di smart working introdotto da Barbieri *et al.* (2021) ed utilizzato anche da Bonacini *et al.* (2021a, 2021b) e Aina *et al.* (2021) – a cui si rimanda per una descrizione più dettagliata – è il risultato dalla media degli indicatori che misurano: a) Importanza di lavorare con i computer; b) Importanza di svolgere attività fisiche in generale; c) Importanza di manovrare veicoli, mezzi meccanici o attrezzature; d) tempo richiesto dalla professione per lo svolgimento di discussioni faccia a faccia; e) Quanto è importante nello svolgimento del lavoro interagire in prima persona con clienti esterni (ad esempio in un negozio al dettaglio) o in generale con il pubblico (come ad esempio il vigile urbano; f) vicinanza fisica richiesta; g) Quanto tempo resta in piedi nel lavoro. Nel computo dell'indice composito l'indicatore sub lett. a) viene conteggiato in modo diretto, mentre gli altri sei in modo inverso.

Nella figura 3.2 si presenta la graduatoria delle professioni in base all'indice appena delineato. Si evidenzia che la categoria con il valore dell'indice più alto – ossia gli impiegati addetti alla gestione economica, contabile e finanziaria (che contano al loro interno gli addetti a funzioni di segreteria, agli affari generali, al

¹¹ L'indicatore analogo a quello di Autor e Dorn 2013, calcolato a partire da ICP per le professioni italiane è stato utilizzato in Esposito e Scicchitano (2022), Vannutelli *et al.* (2022).

protocollo e allo smistamento di documenti e alla gestione del personale) – è anche quella che, in Italia (stando alle rilevazioni della Rilevazione Continua Forza Lavoro dell'Istat), conta il maggior numero assoluto di occupati, più di 1 milione e 200mila.

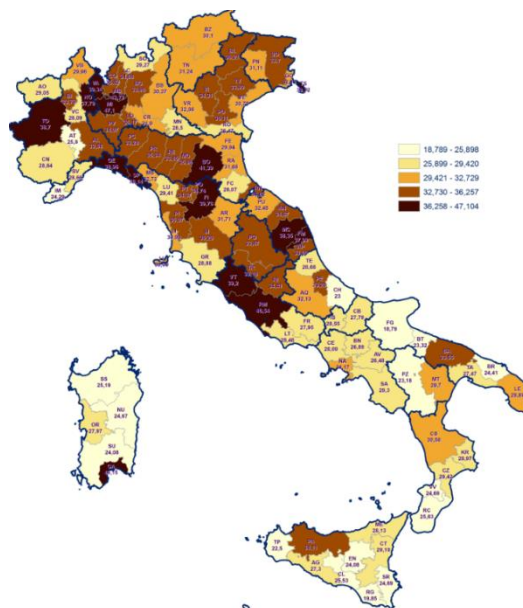
Figura 3.2 Le prime 10 professioni in Italia in base all'indice di capacità di lavorare in remoto



Fonte: Grafico ripreso da Brunetti *et al.* (2021) su dati INAPP-ICP

L'indice di fattibilità del lavoro da casa mostra, poi, una variabilità territoriale non trascurabile: la figura 3.3 fa vedere che le provincie italiane più popolate così come i capoluoghi di regione (Roma, Milano, Torino, Bologna, Firenze, Genova, Cagliari) sono anche quelle con i valori più alti dell'indice di fattibilità del lavoro da casa, indicando così che i settori con la più alta quota di lavoratori che hanno la possibilità di effettuare il proprio lavoro da casa si concentrano proprio in quelle provincie. Per tale motivo appare opportuno declinare a livello locale gli effetti dell'indicatore di smart working a livello provinciale.

Figura 3.3 Distribuzione provinciale della quota di lavoratori a elevata capacità di lavorare da casa



Fonte: Barbieri *et al.* (2020) su dati INAPP-ICP e ISTAT RCFL (nuova serie)

In merito alla selezione del campione, il periodo preso in esame è compreso tra il 2010 e il 2018 (ultima data per la quale si hanno dati a disposizione), e considera gli individui di età inferiore o uguale a 34 anni, nel 2009. A ciascun lavoratore viene associato il rapporto di lavoro definito ‘prevalente’, cioè quello con il maggior numero di settimane lavorate in un dato anno. Nel caso di soggetti che nello stesso anno hanno più rapporti di lavoro con lo stesso numero di settimane lavorate, si considera il contratto a cui è associato il salario lordo più alto. Il salario lordo è stato, poi, deflazionato utilizzando l’indice dei prezzi al consumo (Anno 2018= 100).

La metodologia empirica è a due stadi, in linea con gli studi di Combes *et al.* (2008) e Belloc *et al.* (2019) per l’Italia. Nel primo stadio si stima un’equazione Minceriana in cui i salari individuali vengono stimati in funzione delle caratteristiche individuali e del mercato del lavoro. Nel secondo stadio invece, si stima l’effetto degli indici di routine e di smart working calcolati a livello provinciale sugli effetti fissi provincia-anno ottenuti nel primo stadio. Questo metodo presenta importanti vantaggi rispetto all’approccio diretto (*reduced form*), poiché permette di distinguere i due livelli di variabilità, individuale e provinciale e di depurare per la variabilità a livello provinciale (per una

discussione si veda Combes *et al.* (2011), Combes e Gobillon (2015), Combes *et al.* 2019).

3.4 Statistiche descrittive

La tabella 3.1 riporta, per gli anni 2011-2018, la media della variabile dipendente del primo stadio, cioè del salario lordo settimanale deflazionato (di cui si riporta il logaritmo) e aggiustato per il part-time e di tutte le altre variabili esplicative: genere (% di donne rispetto agli uomini), tasso di istruzione (quota % di licenza media, scuola secondaria e terziaria), contratto a tempo determinato (% rispetto al permanente), contratto part-time (% rispetto al full time), qualifica professionale (% di operai, impiegati e dirigenti). Si evince che il modello può contare su quasi 12 milioni di osservazioni in totale 1,3 milioni per ognuno dei 9 anni.

Tabella 3.1 Statistiche descrittive caratteristiche della forza lavoro occupata

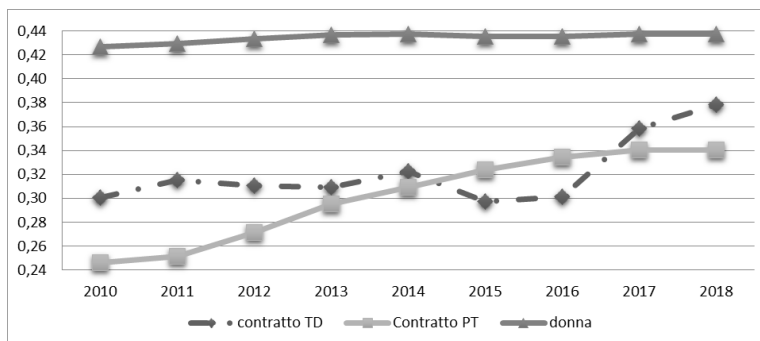
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	mean	mean	mean	mean	mean	mean	mean	mean	mean
ln (salario sett)	5.99	5.96	5.94	5.97	5.98	5.99	6.02	5.97	5.96
licenza media/elem	0.38	0.37	0.36	0.34	0.33	0.32	0.31	0.30	0.30
istr secondaria sup	0.46	0.47	0.47	0.48	0.48	0.49	0.50	0.50	0.51
istr terziaria	0.16	0.16	0.17	0.18	0.18	0.19	0.19	0.19	0.19
donna	0.43	0.43	0.43	0.44	0.44	0.44	0.44	0.44	0.44
età in anni	38.4	38.5	38.7	38.9	39.2	39.2	39.1	38.9	38.9
number_f	2.31	2.36	2.41	2.44	2.46	2.47	2.47	2.43	2.38
contratto TD	0.30	0.32	0.31	0.31	0.32	0.30	0.30	0.36	0.38
Contratto PT	0.25	0.25	0.27	0.30	0.31	0.32	0.33	0.34	0.34
operaio	0.57	0.58	0.58	0.57	0.57	0.57	0.57	0.59	0.58
impiegato	0.34	0.34	0.34	0.35	0.35	0.35	0.35	0.34	0.34
dirigente	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02
N di oss	1,329,553	1,337,697	1,315,258	1,270,995	1,262,455	1,287,338	1,324,417	1,405,251	1,452,133

Nota: applicazione dei pesi campionari.

Fonte: elaborazioni degli autori su dati COB-INPS-ICP 2010-2018

La figura 3.4 riporta alcune descrittive relative ai controlli del primo stadio. La quota delle donne nel campione è più o meno stabile: pari al 43% all'inizio del periodo e 44% alla fine. Altri due tratti peculiari recenti del mercato del lavoro italiano emergono: la crescita del tempo determinato e dei contratti part-time (su questo si veda Scicchitano 2019).

Figura 3.4 Andamento nel tempo della quota del tempo determinato, del part-time e della quota di donne

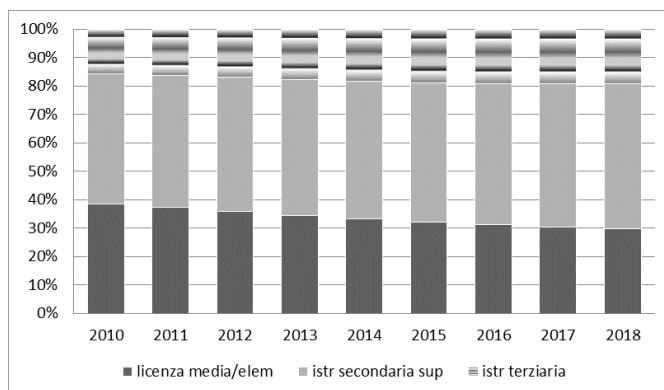


Nota: applicazione dei pesi campionari.

Fonte: elaborazioni degli autori su dati COB-INPS-ICP 2010-2018

La figura 3.5 riporta il livello di istruzione del campione e conferma la bassa scolarizzazione del nostro mercato del lavoro seppur in lieve aumento e mostra che i lavoratori con istruzione terziaria passano dal 16% al 19%, quelli con istruzione secondaria dal 46% al 51%, quelli con licenza media o elementare si riducono dal 38% al 30%. Queste percentuali sono in linea con quelle dell'Italia in generale: secondo le rilevazioni Istat del 2019, la quota di 25-64enni in possesso di almeno un titolo di studio secondario superiore è stimata pari a 61,7% nel 2018, un valore molto inferiore a quello medio europeo, pari a 78,1%. Su questa differenza incide la bassa quota di 25-64enni con un titolo di studio terziario: meno di due su dieci in Italia (19,3%) contro oltre tre su dieci in Europa (32,3%).

Figura 3.5 Andamento nel tempo dei livelli di istruzione

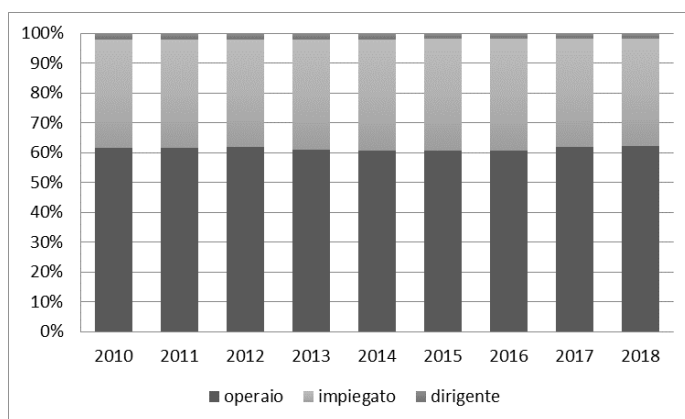


Nota: applicazione dei pesi campionari.

Fonte: elaborazioni degli autori su dati COB-INPS-ICP 2010-2018

La figura 3.6 riporta la composizione del campione in termini di profili occupazionali e mostra che il 57% dei lavori ha un profilo da operaio e il 34% un profilo da impiegato; la quota residua è rappresentata dai dirigenti.

Figura 3.6 Andamento nel tempo della composizione dell'occupazione



Nota: applicazione dei pesi campionari.

Fonte: elaborazioni degli autori su dati COB-INPS-ICP 2010-2018

3.5 I risultati principali

La tabella 3.2 riporta i risultati della stima del primo stadio. I segni delle variabili incluse nel modello sono in linea con la letteratura per il nostro Paese. I rendimenti dell'istruzione sono crescenti (Naticchioni *et al.* 2010, Biagetti e Scicchitano 2011a, 2011b, 2011c) e si evidenzia un premio salariale per le qualifiche professionali più alte (Leonida *et al.* 2020; 2022). Si conferma che le donne ricevono salari più bassi della controparte maschile e che i lavoratori con contratto a tempo determinato risultano sfavoriti (Biagetti e Scicchitano 2014a; 2014b, Scicchitano 2012; 2014, Scicchitano *et al.* 2018, Mussida e Picchio 2014a; 2014b).

Tabella 3.2 Stime equazione dei salari. Var. dip.: Ln (salario settimanale)

	[1]	[2]
Istruzione secondaria superiore	0.0537*** [0.001]	
Istruzione terziaria	0.1258*** [0.001]	
Donne	-0.2066*** [0.001]	
Contratto TD	-0.2919*** [0.001]	-0.1956*** [0.001]
Operai	-0.2000*** [0.002]	-0.0567*** [0.001]
Impiegati	0.0693*** [0.002]	0.1699*** [0.001]
Dirigenti	0.7306*** [0.002]	0.3404*** [0.003]
Ln (n. dipendenti)	0.0190*** [0.000]	0.0172*** [0.000]
Effetti fissi di provincia	SI	SI
Effetti fissi lavoratore	NO	SI
N. di Osservazioni	11.985.097	11.645.382
R2	0,265	0,573

Nota: altri controlli includono il settore di attività 2 digit, anno, età del lavoratore, il contratto part-time/full time in numero di imprese cambiate. Standard error clasterizzati a livello di provincia. *** significatività al 1%, ** al 5%, *al 10%.

Fonte: elaborazioni su dati COB-INPS_ICP 2010-2019

I risultati della tabella 3.3 mostrano che, dopo aver controllato per l'eterogeneità dei lavoratori, l'indice di routine ha un effetto negativo sui salari, mentre l'indice di smart-working ha un effetto positivo: ciò implica che all'interno delle province con una minore quota delle occupazioni che richiedono l'utilizzo di mansioni routinarie e una maggiore quota di professioni fattibili da remoto si associa un salario medio provinciale maggiore.

Tabella 3.3 Stime OLS. Var. dip.: effetti provinciali stimati al 1 stadio

	[1]	[2]	[3]
Routine task	-0.0055** [0.002]		
Smart working		0.0040*** [0.001]	
Anno	SI	SI	SI
Altri controlli	SI	SI	SI
N. di Osservazioni	554	554	554
R2	0.21	0.209	0.221

Nota: standard error clasterizzati a livello di provincia. *** Significatività al 1%, ** al 5%, *al 10%.

Fonte: elaborazioni su dati COB-INPS_ICP 2010-2019

3.6 Conclusioni

In questo capitolo abbiamo declinato un approccio *task-biased* a livello di mercato locale del lavoro. Si è voluto stabilire se e in che modo il contenuto delle professioni in termini di mansioni a livello provinciale influenza i salari. I risultati mostrano che salari medi provinciali sono più alti nei mercati del lavoro in cui si verifica: a) una minore quota di occupazioni routinarie, b) una maggiore quota di occupazioni fattibili da remoto.

L'approccio a 2 stadi ci permette di valutare con precisione gli effetti dell'eterogeneità dei lavoratori non osservata: dimostriamo che ai fini della determinazione dei salari contano sia le caratteristiche individuali sia la composizione locale del mercato del lavoro.

Ulteriori studi potranno mostrare in che modo i risultati possono variare in base al genere dei lavoratori, al tipo di provincia (Nord/Sud o grandi/piccole) e al controllo per altri indicatori professionali (*social skills*, *analytical skills* ecc.).

Dai risultati emergono importanti implicazioni per le politiche pubbliche volte a riconfigurare gli spazi nel mercato del lavoro e in generale per gli interventi in grado di gestire le grandi trasformazioni del nostro tempo (Bentivogli 2020; 2021). Per sfruttare appieno le esternalità locali e per fare in modo che gli effetti

benefici si trasferiscano sui salari, è opportuno quindi investire in quei lavori che richiedono un utilizzo più intenso di mansioni non routinarie e fattibili da remoto. Per far questo e per evitare il fenomeno del *mismatch* sul mercato del lavoro così importante per il nostro Paese, occorrono da un lato politiche di offerta, quindi politiche per l'istruzione che favoriscano la crescita di competenze utili a mansioni non routinarie (ad es. le lauree STEM) e dall'altro politiche di domanda che favoriscano maggiori investimenti delle imprese in R&S, in tecnologia, per sfruttare appieno le complementarità tra capitale umano e innovazione. Ciò pare rilevante per consentire, in ultima analisi, al nostro Paese, specializzato in settori a basso valore aggiunto, di compiere il salto tecnologico e di situarsi su sentieri di crescita in grado di auto-sostenersi.

4 Politiche redistributive, povertà e nuclei famigliari: il caso dell'assegno

4.1 Introduzione

L'introduzione della misura di sostegno alle famiglie 'Assegno unico universale' ha molteplici finalità. La prima è quella di potenziare le politiche di sostegno per le famiglie con figli e avvicinarle ai livelli di altri Paesi europei, anche per contrastare il preoccupante fenomeno della denatalità peggiorato così tanto da far parlare di vera e propria "peste bianca" (Blangiardo e Istat 2021). Come il contributo stesso dimostrerà, analizzando il contesto europeo, la spesa sociale italiana è molto alta rispetto ad altri Paesi OCSE, ed in aumento negli ultimi anni anche rispetto ad alcuni altri Paesi. Non altrettanto può esser detto per la spesa sociale a favore delle famiglie, soprattutto a causa della componente dovuta ai servizi. Un ritardo inferiore riguarda invece le agevolazioni in denaro, mentre l'Italia mostra un vantaggio in termini di percentuale sul PIL relativamente alle agevolazioni fiscali a favore delle famiglie con figli. L'incremento avvenuto nel corso del tempo è insufficiente a raggiungere Paesi che storicamente hanno allocato risorse pubbliche maggiori per le famiglie, e non tiene neanche il passo di altre Nazioni che più recentemente hanno deciso di potenziare tali misure.

Il secondo obiettivo che il nuovo succitato intervento si propone incide sulla razionalizzazione delle misure di sostegno ai figli, sovente tacciate di frammentarietà e disomogeneità. Da questo punto di vista il problema era duplice: da un lato, nel caso delle detrazioni per figli a carico, l'impossibilità di sostegno agli incapienti e quindi la sostanziale mancanza d'intervento a sostegno delle famiglie più povere con figli; dall'altro, e con riferimento agli

assegni per il nucleo familiare, l'impossibilità di sostenere le famiglie con prole la cui fonte di reddito non provenisse dal lavoro dipendente o assimilato¹².

Il terzo obiettivo, invece, consiste nel supporto dei servizi educativi e di cura dell'infanzia per la partecipazione dei genitori al mercato del lavoro mediante una dote unica per il pagamento di servizi quali gli asili nido o di quello dei servizi svolti direttamente da personale incaricato. La dote unica dovrebbe sostituire altri istituti (detrazioni e contributi ottenuti a fronte di spese connesse a servizi educativi per l'infanzia).

Le criticità sopra descritte vengono affrontate mediante l'adozione del nuovo Assegno unico universale (AUU) che da marzo 2022, sostituisce quattro misure precedenti: a) il bonus bebè; b) il premio maternità; c) gli assegni per il nucleo familiare (ANF); d) le detrazioni fiscali per figli di età inferiore ai 21 anni (sempreché i maggiorenni siano studenti, lavoratori a basso reddito o in cerca di lavoro).

L'ammontare dell'assegno è modulato sulla base della condizione economica del nucleo familiare, come individuata attraverso l'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE)¹³, tenendo conto dei suoi componenti, dell'età dei figli a carico e dei possibili effetti di disincentivo al lavoro per il secondo percettore di reddito nel nucleo familiare.

L'assegno risulta pienamente compatibile con eventuali misure erogate per figli a carico di derivazione regionale, provinciale – nel caso delle province autonome di Trento e Bolzano – o locale, nonché con il Reddito e Pensione di cittadinanza.

Esso viene corrisposto mensilmente mediante accredito su conto corrente bancario o postale ovvero scegliendo la modalità del bonifico domiciliato. L'assegno è maggiore nel caso di figli minorenni e più basso nel caso di quelli maggiorenni fino al compimento del ventunesimo anno. Nel caso della contestuale titolarità di Reddito o Pensione di cittadinanza da parte del nucleo familiare, l'erogazione dell'assegno unico viene effettuata mediante la carta

¹² Come ben noto il limite inferiore era del 70% prima dell'introduzione dell'AUU. Se le fonti di reddito diverse da quelle da reddito da lavoro dipendente o assimilato fossero state superiori al 30% allora l'assegno per il nucleo familiare non sarebbe spettato.

¹³ Riguardo all'ISEE, nonché alla nozione di nucleo familiare ai fini dell'ISEE, cfr. le seguenti disposizioni regolamentari o di legge: a) regolamento di cui al DPCM n. 159/2013; b) art. 2-sexies del D.L. n. 42/2016, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 89/2016; c) art. 10.4, del D.Lgs n. 147/2017, e ss. mm. Nell'ISEE, la situazione economica è valutata tenendo conto di tutti i componenti del nucleo familiare e del loro patrimonio mobiliare ed immobiliare. Ad una situazione economica 'lorda' viene applicata una scala d'equivalenza che tiene conto della numerosità del nucleo familiare e delle loro caratteristiche, comprese quelle anagrafiche.

elettronica in caso di Reddito di cittadinanza, o attraverso gli strumenti ordinari in uso per il pagamento delle pensioni nel caso delle Pensioni di cittadinanza. La ripartizione dell'assegno avviene in pari misura tra i genitori; in loro assenza, è assegnato a chi esercita la responsabilità genitoriale; in caso di separazione legale ed effettiva¹⁴ o di annullamento, scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio, l'assegno spetta, in mancanza di accordo, al genitore affidatario; nel caso di affidamento congiunto o condiviso l'assegno, in mancanza di accordo, è ripartito in pari misura tra i genitori. Considerato che la misura dell'assegno varia anche in funzione della condizione economica del nucleo familiare, potrebbero dar luogo a dubbi i criteri di calcolo dell'assegno nei casi di coniugi non facenti parte dello stesso nucleo familiare. La stessa problematica si può riscontrare anche nei casi in cui i genitori non legati da rapporto di coniugi non facciano parte dello stesso nucleo familiare. Qui di seguito si presenta dapprima una comparazione della spesa sociale italiana rispetto agli altri Paesi del continente con particolare attenzione a quella per le famiglie. In secondo luogo, si analizza lo stato dell'arte nella protezione delle famiglie con figli a livello europeo. Nel terzo paragrafo si presenta una simulazione su come l'assegno unico potrebbe avere un impatto sul contesto economico nazionale e sulle famiglie italiane attraverso l'utilizzo del modello EUROMOD su micro-dati EUSILC per l'Italia. Il quarto paragrafo conclude.

4.2 Una comparazione internazionale: la spesa sociale e il caso italiano

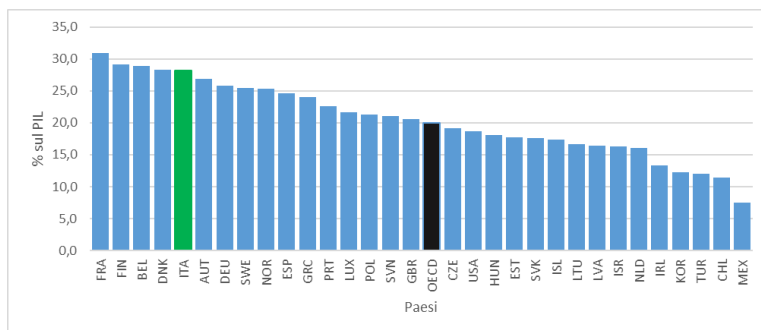
Nel 2019, la spesa pubblica “sociale”¹⁵ italiana ammontava al 28,2% del PIL: il nostro Paese risultava quinto a livello OCSE, appena dopo Francia, Finlandia,

¹⁴ L'espressione 'separazione effettiva' è estranea alla disciplina civilistica, ma è presente nella normativa fiscale e previdenziale. A tali fini, l'effettività della separazione è desumibile dalla certificazione anagrafica; si considerano, comunque, separati effettivamente anche i 'separati in casa', cioè coloro che sono stati autorizzati dal giudice, in via temporanea, a vivere nella stessa abitazione.

¹⁵ Secondo l'OCSE “la spesa sociale ricomprende i benefici in denaro, la fornitura di beni e servizi in natura e vantaggi fiscali di varia natura che abbiano scopi sociali. Tali benefici possono andare a favore delle persone a basso reddito, degli anziani, dei disabili, di coloro che soffrono di patologie di lungo periodo, dei disoccupati o dei più giovani, ivi compresi i figli. Affinché un intervento-programma possa essere considerato sociale, deve prevedere o la redistribuzione di risorse o una partecipazione obbligatoria. I benefici sociali sono considerati e classificati pubblici se la pubblica amministrazione centrale – compresi gli enti pensionistici – regionale o locale ne controlla i flussi finanziari più rilevanti. I benefici sociali non forniti dalla pubblica amministrazione sono da considerarsi invece privati. I trasferimenti privati fra famiglie non possono essere ovviamente inclusi nella spesa sociale. La spesa

Belgio e Danimarca ma bene al di sopra della media OCSE del 20% del PIL di 31 su 38 Paesi membri che avevano dati disponibili (figura 4.1).

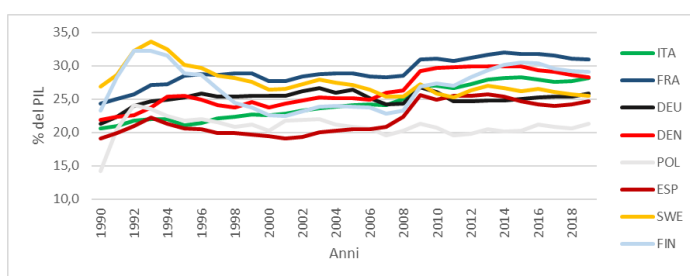
Figura 4.1 Spesa sociale nei Paesi OCSE. Anno 2019



Fonte: elaborazioni su dati OCSE

Confrontando l'Italia con altri sette Paesi che abbiamo selezionato¹⁶ si può notare che nel corso del tempo il rapporto fra spesa pubblica sociale e PIL è aumentato fortemente, verosimilmente a causa della caduta del denominatore (soprattutto nel 2009) e dell'incomprimibilità di molte voci facenti capo alla prima. In realtà, l'aumento in corrispondenza della prima grande crisi finanziaria è visibile anche per la Francia, per la Finlandia e per la Danimarca, ma non per la Germania, per la Polonia e per la Svezia. Il rapporto si abbassa comunque negli ultimi anni nei primi tre Paesi (di circa 1,6 punti percentuali dal 2015 al 2019), ma non in Italia, Germania, Polonia e Svezia. Il Paese slavo è quello più indietro in termini di spesa pubblica sociale sul PIL (figura 4.2).

Figura 4.2 Spesa sociale in Italia e altri sette Paesi europei. Anni 1990-2019



Fonte: elaborazioni su dati OCSE

sociale totale netta invece include sia la spesa pubblica che quella privata. Essa tiene conto anche dell'effetto che il sistema fiscale esercita mediante la tassazione diretta e indiretta e mediante le agevolazioni fiscali aventi scopi sociali. Questo indicatore è misurato o in percentuale del PIL o in dollari statunitensi pro capite.”

¹⁶ Sono stati scelti Francia, Spagna, Germania, Polonia, Danimarca, Finlandia, Svezia perché facenti parte di tre tipologie di Paesi: i latini, i germanico-scandinavi, gli slavi.

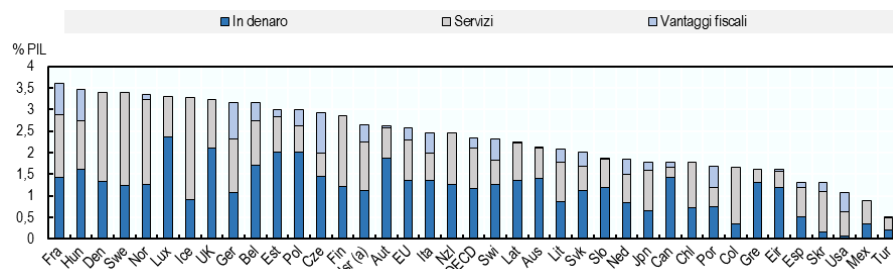
Quando si guarda invece la spesa a favore delle famiglie, i dati mostrano andamenti assai differenti. Anzitutto, secondo l'OCSE, i benefici a favore delle famiglie considerano quelle voci di spesa pubblica che supportano esclusivamente bambini e famiglie.

La spesa pubblica registrata in altre voci della spesa sociale, come la sanità o l'edilizia pubblica, non assiste esclusivamente le famiglie e quindi non può essere incluso in questo indicatore. Si possono pertanto individuare tre tipologie di spesa pubblica a favore delle famiglie:

- a. Trasferimenti in denaro a favore delle famiglie con figli, ivi incluse le detrazioni per figli a carico, con livelli di assegno che possono variare con l'età dei ragazzi o che possono presentare delle soglie massime di reddito; assegni pubblici di supporto al reddito per il periodo di aspettativa per maternità o paternità o per genitori soli;
- b. Spesa pubblica per servizi alle famiglie con figli (trasferimenti in natura), ivi inclusi il finanziamento e il sussidio diretto verso coloro che forniscono assistenza all'infanzia e verso le strutture di asilo per bimbi, supporto pubblico per la cura dei bambini mediante pagamenti destinati ai genitori, spesa pubblica per l'assistenza ai giovani e a strutture residenziali, spesa pubblica per servizi alle famiglie incluse i centri per le famiglie e i servizi di aiuto domestico per le famiglie con necessità;
- c. Aiuti finanziari alle famiglie fornito attraverso il sistema fiscale, ivi incluse le esenzioni fiscali (ad esempio, gli assegni per i figli esclusi dall'imponibile fiscale); detrazioni dalle imposte o deduzioni dal reddito imponibile per figli a carico, crediti fiscali per figli a carico dedotti dalle passività fiscali.

Questo indicatore può essere disaggregato in trasferimenti in denaro ed in natura ed è misurato unicamente in percentuale del PIL. I dati mostrano come l'Italia si trovava nel 2017 al di sotto della media UE ma poco al di sopra di quella OCSE. La spesa sotto forma di servizi era leggermente più bassa rispetto alle altre tipologie (figura 4.3). In effetti, nel 2017, la media UE di spesa sociale che prendeva forma di trasferimenti in denaro ammontava all'1,35%, come quella italiana, mentre quella OCSE era più bassa (1,16% del PIL dei 38 Paesi membri). La spesa in termini di riduzioni di tassazione era in Italia molto più alta che altrove (0,48% del PIL del nostro Paese a fronte di una media UE dello 0,29% ed una OCSE dello 0,23%), mentre era molto più bassa la quota di spesa per le famiglie che assumeva la forma di fornitura di servizi (rispettivamente 0,63% in Italia, 0,93% in UE, 0,95% nei Paesi OCSE).

Figura 4.3 Spesa pubblica per le famiglie: percentuale del PIL - 2017 o ultimo dato disponibile

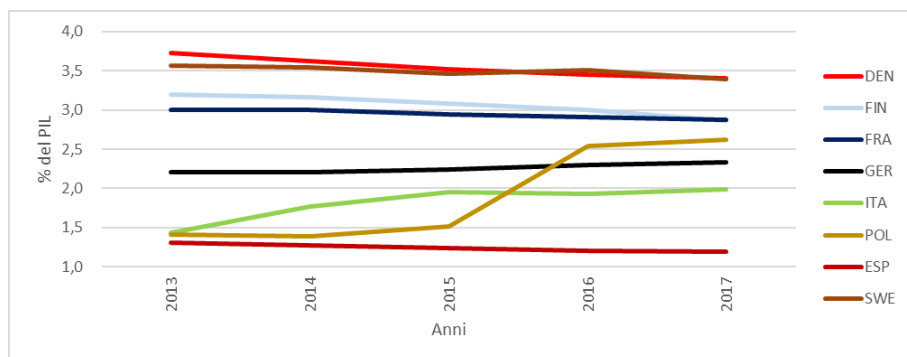


Nota: i dati per Israele sono forniti da e sotto la responsabilità delle competenti autorità israeliane. L'utilizzo di tali dati non apporta pregiudizio allo status delle Alture del Golan, di Gerusalemme est e degli insediamenti israeliani in Cisgiordania sotto le disposizioni della legge internazionale.

Fonte: elaborazioni su dati OCSE – database sulla spesa sociale per le famiglie

Nel corso degli ultimi 3 anni per cui si hanno dati, in Italia tali voci di spesa hanno rappresentato poco meno del 2% del PIL, valore inferiore sia a quello tedesco, a quello danese, svedese e finlandese, che a quello francese. Balza all'occhio il forte incremento polacco del 2016 (figura 4).

Figura 4.4 Spesa pubblica per le famiglie in Italia e altri sette Paesi europei. Anni 2013-2017



Fonte: elaborazioni su dati OCSE

Il sistema di benefici a favore delle famiglie in Italia prevede dei vantaggi (anche sotto forma di crediti fiscali) che dipendono dal reddito: tale sistema è del tutto analogo a quello presente nei Paesi dell'Est d'Europa e negli altri Paesi meridionali, ed è anche diffuso in Estremo Oriente e nelle Americhe. In questo ultimo gruppo di Paesi, degno di nota è il caso dello Stato dell'Ontario in Canada, dove anche nell'acquisto di beni e servizi si può utilizzare un credito fiscale basato su un sistema di verifica del reddito.

Molti sono i Paesi che prevedono degli assegni a favore dei genitori soli, sia in maniera del tutto autonoma che, come supplemento ulteriore alle detrazioni familiari (Belgio, Croazia, Danimarca, Estonia, Finlandia, Islanda, Paesi Bassi, Norvegia, Polonia, Portogallo, Romania, Slovenia, Stati Uniti), oppure agganciato ai crediti fiscali per l'acquisto di beni o servizi (Canada), all'assegno per la disoccupazione (Germania), o all'assistenza sociale (Slovenia). I benefici a favore dei genitori soli possono anche essere connessi ad uno schema fiscale preferenziale o a crediti fiscali (Irlanda, Lussemburgo, Polonia, Stati Uniti) che può essere aggiuntivo rispetto ai normali assegni per il genitore solo, come avviene in Germania, Irlanda, Islanda, Norvegia. Tale beneficio può essere disponibile anche per i soggetti contribuenti soli, oppure vi può essere un sussidio extra per i coniugi dipendenti come in Croazia.

Nei Paesi baltici, in quelli scandinavi, in Germania, Bulgaria ed in Slovacchia è poi presente anche la possibilità di ricevere dallo Stato un anticipo sull'assegno di mantenimento (solo in Norvegia basato sul reddito). In Italia, Francia, Israele e Slovenia, ad oggi, sono invece presenti delle detrazioni a favore delle famiglie numerose tutte basate sul reddito. In Italia, Norvegia e Francia è presente un assegno aggiuntivo per i bambini più piccoli (anch'esso basato sul reddito). Molto più frequenti sono i vantaggi conferiti alle famiglie con figli e legati alla frequenza scolastica, in molti casi basati sul reddito.

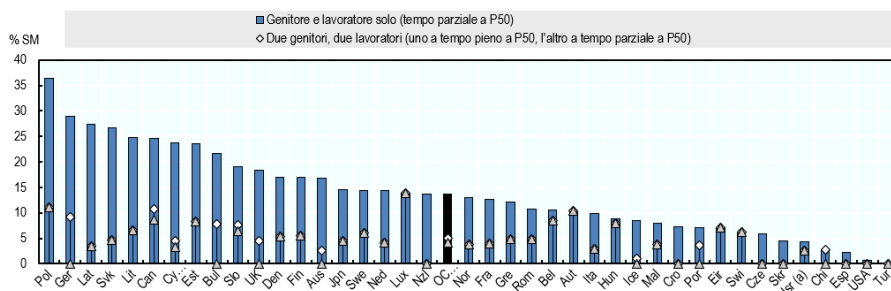
In Canada, Stati Uniti, Irlanda, Israele, Islanda, Norvegia, Nuova Zelanda, Paesi Bassi vi è anche la possibilità di ottenere un credito fiscale sul reddito da lavoro (sempre legato al reddito tranne che nei Paesi Bassi), mentre in Belgio, Giappone, Corea del Sud e ancora Norvegia vi è la possibilità di ottenere una detrazione fiscale per la cura dei bambini (basata sul reddito in Estremo Oriente).

I benefici sopra sommariamente descritti sono abbastanza alti rispetto al salario mediano nazionale soprattutto in Polonia, Lussemburgo, Austria (figura 4.5). Un genitore solo che lavora con un contratto a tempo parziale (20 ore a settimana) e ottiene un salario corrispondente a quello mediano della distribuzione dei salari guadagnati in lavori a tempo pieno, riesce a conseguire il 36,5% di quel salario sotto forma di benefici per la famiglia (con due bambini di 9 e 12 anni). Per l'Italia tale percentuale si ferma al 10% a fronte di una media OCSE del 13,7%.

Per una famiglia composta da due genitori di cui solo uno lavoratore ad un salario pari al novantesimo percentile dei salari pagati ai lavoratori a tempo pieno, il vantaggio in termini di spesa pubblica per la famiglia è pari al 13,9% del salario medio dei lavori a tempo pieno in Lussemburgo e all'11% in Polonia. La media OCSE di fermava al 4,2% mentre in Italia esso era pari solo al 3% del salario medio.

Da ultimo, per una famiglia con due genitori lavoratori, di cui uno a tempo pieno al novantesimo percentile dei salari pagati ai lavoratori a tempo pieno e un altro a tempo parziale alla mediana dei salari pagati ai lavoratori a tempo pieno, il beneficio alle famiglie con due bambini di 9 e 12 anni, rimaneva inalterato in Lussemburgo, Polonia e Italia (rispettivamente al 13,9%, 11% e 3% del salario medio), mentre saliva al 5% per la media dei Paesi OCSE. In termini di percentuale del salario medio quindi i benefici per le famiglie sono molto bassi nel nostro Paese: tale svantaggio è ancora più forte per le famiglie con due genitori.

Figura 4.5 Benefici totali per le famiglie per le unioni con due bambini, per tipologia di famiglia e livello del salario in percentuale del salario medio (SM) conseguito con un impiego a tempo pieno - 2018



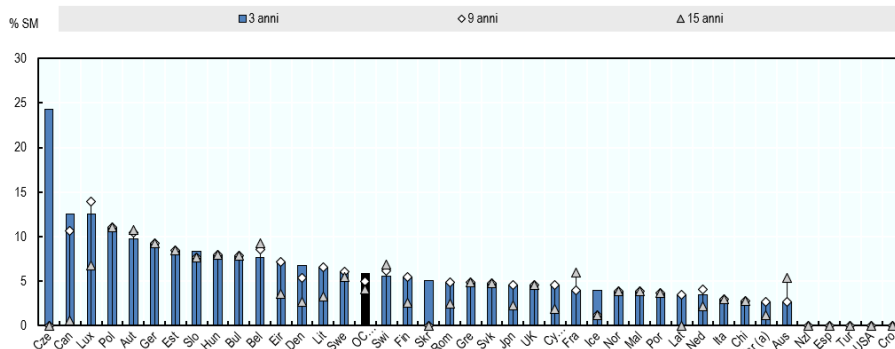
Nota: le stime si basano su una famiglia con due bambini di 9 e 12 anni. "Tempo pieno a P50" sta a significare un lavoro di 40 ore settimanali con salari alla mediana della distribuzione del salario dei lavori a tempo pieno; "tempo parziale a P50" equivale invece a 20 ore di lavoro settimanale con salari alla mediana della distribuzione del salario per i lavori a tempo pieno; "tempo pieno a P90" equivale invece a 40 ore di lavoro a settimana con guadagni al novantesimo percentile della distribuzione dei salari dei lavori a tempo pieno. Il salario medio (SM) a tempo pieno si riferisce al salario medio lordo pagato ai lavoratori a tempo pieno per un anno intero, prima di qualsivoglia ritenuta (ritenuta alla fonte minima, imposta sul reddito imponibile, contributi previdenziali e sociali, trattenute sindacali, ecc.). Per maggiori dettagli cfr. <http://www.oecd.org/social/benefits-and-wages/>. I dati per il Cile si riferiscono all'anno 2016. I dati per Israele sono forniti da e sotto la responsabilità delle competenti autorità israeliane. L'utilizzo di tali dati non apporta pregiudizio allo status delle Alture del Golan, di Gerusalemme est e degli insediamenti israeliani in Cisgiordania sotto le disposizioni della legge internazionale.

Fonte: elaborazioni su dati OCSE – database sulla spesa sociale per le famiglie.

Considerando invece l'età dei figli (figura 4.6), i Paesi più generosi sono la Repubblica Ceca (24,3% del salario medio a tempo pieno nel caso di bambino più piccolo con età pari a 3 anni – e 6 anni d'età per l'altro), il Lussemburgo (13,9% del salario medio nel caso nel caso di bambini di 9 e 12 anni) e la Polonia, nel caso di ragazzi di 15 e 18 anni. La media OCSE era invece rispettivamente pari al 5, 9, 5 e 4% del salario medio per famiglie con due figli di cui il più giovane di età di 3, 9, 15 anni. Inoltre, i benefici della spesa pubblica alle famiglie in Italia non erano influenzati dall'età dei figli dal terzo anno di vita

in poi ed era fermi al 3% del salario medio guadagnato da lavoratori a tempo pieno.

Figura 4.6 Benefici totali per una famiglia con due genitori lavoratori e due figli per età del più giovane, in percentuale del salario medio (SM) conseguito con un impiego a tempo pieno - 2018



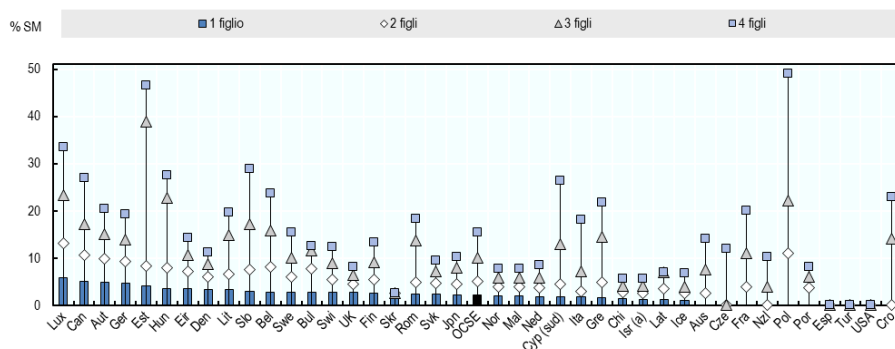
Nota: le stime si basano su una famiglia di due genitori lavoratori e due bambini: un genitore lavora a tempo pieno (40 ore a settimana), l'altro a tempo parziale (20 ore a settimana) con entrambi i salari che si collocano alla mediana della distribuzione del salario dei lavoratori a tempo pieno. I bambini hanno una differenza di tre anni, e l'età del più giovane è quella mostrata in legenda. Il salario medio (SM) a tempo pieno si riferisce al salario medio lordo pagato ai lavoratori a tempo pieno per un anno intero, prima di qualsivoglia ritenuta (ritenuta alla fonte minima, imposta sul reddito imponibile, contributi previdenziali e sociali, trattenute sindacali ecc.). Per maggiori dettagli cfr. <http://www.oecd.org/social/benefits-and-wages/>. I dati per il Cile si riferiscono all'anno 2016.

I dati per Israele sono forniti da e sotto la responsabilità delle competenti autorità israeliane. L'utilizzo di tali dati non apporta pregiudizio allo status delle Altire del Golan, di Gerusalemme est e degli insediamenti israeliani in Cisgiordania sotto le disposizioni della legge internazionale.

Fonte: elaborazioni su dati OCSE – database sulla spesa sociale per le famiglie

La scelta italiana è stata invece quella di coprire maggiormente un numero piuttosto alto di figli (soprattutto quattro) a prescindere dalla loro età (fig. 7). In effetti il ritardo del nostro Paese in termini di salario medio si riduce quando la famiglia è molto numerosa: se una famiglia di due genitori lavoratori ha quattro figli, il beneficio familiare nell'OCSE era pari al 15,4% del salario medio, mentre in Italia era del 18,1%. Con un numero minore di figli, il beneficio familiare era invece più alto per la media OCSE.

Figura 4.7 Benefici totali per una famiglia con due genitori lavoratori per numero di figli di cui il più giovane di 6 anni, in percentuale del Salario medio (SM) conseguito con un impiego a tempo pieno - 2018



Nota: le stime si basano su una famiglia di due genitori lavoratori e due bambini: un genitore lavora a tempo pieno (40 ore a settimana), l'altro a tempo parziale (20 ore a settimana) con entrambi i salari che si collocano alla mediana della distribuzione del salario dei lavoratori a tempo pieno. I bambini hanno una differenza di tre anni, e l'età del più giovane è quella mostrata in legenda. Il salario medio (SM) a tempo pieno si riferisce al salario medio lordo pagato ai lavoratori a tempo pieno per un anno intero, prima di qualsivoglia ritenuta (ritenuta alla fonte minima, imposta sul reddito imponibile, contributi previdenziali e sociali, trattenute sindacali, ecc.). Per maggiori dettagli cfr. <http://www.oecd.org/social/benefits-and-wages/>. I dati per il Cile si riferiscono all'anno 2016.

I dati per Israele sono forniti da e sotto la responsabilità delle competenti autorità israeliane. L'utilizzo di tali dati non apporta pregiudizio allo status delle Altire del Golan, di Gerusalemme est e degli insediamenti israeliani in Cisgiordania sotto le disposizioni della legge internazionale.

Fonte: elaborazioni su dati OCSE – database sulla spesa sociale per le famiglie

Qui di seguito si analizzano e comparano gli strumenti di protezione sociale a favore delle famiglie con figli in diversi Paesi europei. La rassegna parte dai Paesi scandinavi per poi proseguire con Francia, Germania e Polonia. Si chiarisce fin d'ora che per un'adeguata comparabilità le cifre saranno espresse direttamente in euro. Verranno specificati anche importi in corone svedesi o danesi e zloty polacchi.

L'assegno per la prole in Svezia è un contributo universale ottenuto dai genitori che hanno figli fino a 15 anni o sino a 18 se frequentanti le scuole superiori. Tale assegno non dipende dal reddito né dal patrimonio.

Per il primo figlio l'ammontare dell'assegno era pari a 123 euro (circa al cambio di fine giugno 2021 rispetto alle corone svedesi), cui vanno sommati 14,81 euro con due figli; 57,25 euro per tre figli; 99,69 euro per quattro figli e 123,38 euro per cinque e più figli oltre all'importo di base (mensili per 12 mesi, non imponibili).

L'assegno è diviso in parti uguali fra i coniugi se hanno entrambi la potestà genitoriale, altrimenti viene conferito solo al genitore avente tale potestà. Nel

caso di frequentazione della scuola secondaria superiore oltre il diciottesimo anno, l'assegno è pagato direttamente al figlio (Walleria *et al.* 2019).

In Finlandia l'assegno è pagato per i figli fino ai 17 anni d'età e che risiedono nel Paese. Il contributo è erogato indipendentemente da altri benefit. I genitori possono indicare chi fra di essi debba ricevere l'assegno che dipende dal numero di figli e di genitori. Come nel caso svedese, anche in quello finlandese esso cresce fino al raggiungimento del quinto figlio. Più precisamente gli importi sono i seguenti:

- 1) 94,88 euro per un figlio;
- 2) 104,84 euro per due;
- 3) 133,79 euro per tre;
- 4) 163,24 euro per quattro;
- 5) 182,69 euro per i figli dal quinto in poi;
- 6) 63,30 euro in più per genitore solo.

L'assegno non dipende dal reddito e non concorre alla formazione del reddito imponibile. A tale assegno si accompagnano anche le detrazioni per la cura dei figli più piccoli (fino a 3 anni di età per il più piccolo e anche da 3 a 6 anni per gli altri). Gli importi elargiti sono di 341,69 euro per il più piccolo sotto i 3 anni; di 102,30 euro per altri figli sotto i 3 anni e di 65,73 euro per altri figli fra 3 e 6 anni.

Questi importi però dipendono dal reddito e dalla grandezza della famiglia, dove per famiglia si intendono i genitori ed al massimo due figli sotto i 7 anni d'età, con un massimo di quattro componenti. Vi è anche un assegno aggiuntivo di 182,86 euro pagato se il reddito mensile familiare si trova al di sotto di una soglia particolare. Al di sopra della soglia vi è una riduzione dell'assegno aggiuntivo così determinata.

- 1) Famiglia di due componenti: limite di reddito di 1.160 euro mensili oltre al quale si applica una riduzione dell'11,5% della differenza fra reddito familiare e soglia all'assegno aggiuntivo.
- 2) Famiglia di tre componenti: limite di reddito di 1.430 euro mensili oltre al quale si applica una riduzione del 9,4% della differenza fra reddito familiare e soglia all'assegno aggiuntivo.
- 3) Famiglia di quattro o più componenti: limite di reddito di 1.700 euro mensili oltre al quale si applica una riduzione del 7,9% della differenza fra reddito familiare e soglia all'assegno aggiuntivo.

Il reddito familiare da considerare include anche il reddito da capitale e altri redditi non imponibili. Sono esclusi i seguenti assegni: assegno per lo studio; supplemento per le spese abitative degli studenti; assegno per i figli; detrazioni per disabilità; detrazioni per la cura dei pensionati, detrazioni per le spese abitative dei pensionati; detrazioni generali per la casa; supporto al reddito.

In Danimarca, oltre ad un assegno per l'assistenza sociale a cittadini comunitari o extra-comunitari che hanno risieduto in Danimarca per 7 anni negli ultimi 8, legato al reddito (o ad una ricchezza finanziaria minore di 10mila corone danesi se singolo o 20mila corone se coppia spostata), esiste un assegno per i figli fino a 17 anni d'età. Tale assegno può essere conferito anche ad extra-comunitari che abbiano vissuto in Danimarca almeno sei anni negli ultimi 10, con un incremento dell'8,3% ogni 6 mesi vissuti nel Paese¹⁷.

Tale assegno però è dipendente dal reddito: in questo caso, il concetto di reddito utilizzato per il test è lo stesso usato per il calcolo dell'imposta per i redditi più alti¹⁸. L'aliquota cosiddetta di 'prelievo' è pari al 2% per il reddito dei genitori sopra la soglia delle 101.738 euro all'anno¹⁹. L'ammontare del beneficio cambia a seconda dell'età del bambino: per un bambino fino a 3 anni non compiuti è pari a 2.370 euro annui; per un figlio da 3 a 6 anni non compiuti esso è pari a 1.877 euro; per un figlio da 7 a 17 anni si riduce a 1.476 euro all'anno.

In Danimarca è inoltre previsto un assegno ordinario non dipendente dal reddito per i figli a carico di pensionati anche disabili che aumenta ulteriormente per i genitori soli. Nel 2019 esso era pari a 749 euro (+764 euro nel caso di genitori soli). Si conferisce inoltre un assegno per genitori studenti con reddito familiare dato dalla somma fra il reddito da lavoro, i benefit per eventuali disabilità, quelli di disoccupazione e il reddito da capitale netto. In

¹⁷ Prima del 1° settembre 2018, e per tutti i cittadini extra-comunitari che avevano ricevuto il benefit prima di quella data, la regola era meno stringente: l'assegno era pari al 25% di quanto spettante se un individuo avesse lavorato in Danimarca o avesse ottenuto la residenza permanente da 6 mesi, pari al 50% di quanto spettante dopo un anno, e al 75% dopo un anno e mezzo.

¹⁸ Il reddito quindi include reddito da lavoro dipendente e autonomo anche ottenuto in natura; assegni per il disimpiego; benefit legati all'assistenza sociale; detrazioni per l'istruzione; benefit pensionistici; assegni per malattia e disabilità; trasferimenti regolari in denaro fra famiglie; contributi ai piani pensionistici privati; reddito da capitale netto positivo; contributi supplementari per il mercato del lavoro da parte di autonomi e dipendenti. L'imposta per lo scaglione più alto viene calcolata sulla somma fra reddito imponibile personale e reddito, capitale netto positivo e contributi ai piani pensionistici a capitalizzazione con possibilità di richiesta della pensione in unica soluzione. Dal 2019 vi è una franchigia di 44.800 corone danesi (5.824 euro) per i redditi da capitale netti positivi che si raddoppia nel caso di una coppia coniugata. Il reddito dal quale invece viene applicata l'aliquota più alta è invece pari a 513.400 corone (66.742 euro): tale aliquota non è alta ed è pari 'solo' al 15% anche se le imposte nazionali in Danimarca sono piuttosto ridotte rispetto a quelle municipali. In effetti, la somma delle aliquote delle diverse imposte può arrivare al 50% del reddito imponibile. Per tale motivo il sistema fiscale danese prevede anche un massimale dell'aliquota, massimale che era pari al 52,05% dell'imponibile nel 2019.

¹⁹ Il controllo del reddito è così effettuato: nel caso di genitori non sposati viene considerato il reddito della madre. In assenza di quello della madre si utilizza quello del padre; nel caso di genitori sposati di cui solo uno si trova sopra la soglia di cui sopra viene utilizzato solo il reddito di questo; nel caso di genitori sposati con entrambi a reddito al di sopra della soglia allora viene applicata l'aliquota di prelievo alla somma del reddito di ogni partner sopra la soglia.

questo caso l'assegno è pari a 984 euro ed è soggetto ad una soglia di reddito pari a 19.708 euro annui nel caso di genitore solo e 29.549 euro nel caso di una coppia. Al di sopra della soglia, il 10% della differenza fra reddito e soglia viene sottratto all'ammontare dell'assegno (Greve e Hussain 2020).

In Francia il sistema è invece più simile a quello attuale italiano. Anzitutto vi è la cosiddetta 'assegnazione familiare' (*allocation familial*) conferita se si hanno figli fino a 20 anni non compiuti anche se lavoratori a basso reddito (meno del 55% del reddito minimo basato su 169 ore di lavoro al mese). Tale benefit è pagato in via posticipata ed è ricevuto dalle famiglie con almeno due figli a carico e comunque dal genitore che li mantiene nel caso di genitori separati. Dal 1° luglio 2015, tale sussidio (ivi compreso il suo incremento per i ragazzi sopra i 14 anni) è sottoposto a delle soglie di reddito legate al reddito netto imponibile ottenuto due anni prima (*Revenue fiscale de référence*, RFR t-2). In base alle soglie la famiglia può ottenere il 100%, il 50% o il 25% del beneficio. Per il 2020, le soglie e le aliquote applicate sono le seguenti:

- a) aliquota piena per redditi imponibili netti al massimo di 69.309 euro con due figli o di 75.084 netti con 3 figli, più 5.775 euro annui di reddito imponibile netto oltre il terzo figlio;
- b) aliquota al 50% per redditi imponibili netti compresi fra 69.309 e 92.381 euro annui per due figli, 75.084 e 98.156 euro d'imponibile per tre figli, più 5.775 euro annui di reddito imponibile netto oltre il terzo figlio;
- c) aliquota al 25% per redditi imponibili netti oltre i 92.381 euro netti d'imponibile con due figli e 98.156 euro per tre figli, più 5.775 euro annui di reddito imponibile netto oltre il terzo figlio.

Nel 2020 l'ammontare dell'assegno per i più piccoli era pari a:

- a) 132,61 euro per due figli;
- b) 302,51 euro per tre figli;
- c) 169,91 euro per ogni figlio oltre il terzo (nel caso di quattro figli tutti eleggibili e sotto i 14 anni quindi 679,64 euro);
- d) incremento di 66,30 euro per i figli oltre i 14 anni e nati prima del 1° maggio 1997. In questo caso nel caso di famiglie con due minori sopra i 14 anni d'età, l'incremento spetta solo uno dei due e quindi non è pagato per il primo figlio che supera tale soglia anagrafica;
- e) ammontare fisso di 83,36 euro pagato alle famiglie con tre e più figli con il più grande avente 20 o 21 anni. Tale ammontare viene pagato se il ventenne vive con i genitori anche se lavoratore (ad un salario basso ed inferiore al 55% del salario minimo calcolato su 169 ore lavorative al mese, vale a dire 943,44 euro nel 2020) e se la famiglia ha ricevuto benefit per almeno tre figli nel mese precedente il compimento del ventesimo anno da parte del ragazzo.

Questo assegno, non tassabile e non considerabile all'interno delle definizioni di reddito per ottenere altri aiuti, è assolutamente compatibile con altri benefit a somma unica concessi in Francia sia dal livello centrale che da quelli regionali. Oltre a questa allocazione, in Francia è prevista anche un'allocatione per i più piccoli (fino a tre anni d'età) che incorpora anche l'assegno per i nuovi nati. Tale prestazione è basata sul reddito imponibile dei genitori ottenuto due anni prima. Nel 2020, il reddito imponibile minimo era pari a 5.404 euro: al di sotto di quella soglia un genitore doveva essere considerato a carico dell'altro, nel caso di genitori conviventi.

Nel 2020 le soglie d'imponibile per i bambini nati dopo il 1° aprile 2018 erano le seguenti:

- 1) coppia con un solo genitore lavoratore ed un bambino: 32.165 euro annui;
- 2) coppia con un solo genitore lavoratore e due bambini, 38.598 euro annui;
- 3) coppia con un solo genitore lavoratore e tre bambini, 46.318 euro annui;
- 4) coppia con un solo genitore lavoratore per ogni bambino oltre il terzo, incremento della soglia di 7.720 euro annui a figlio;
- 5) coppia con due genitori lavoratori ed un bambino: euro 42.509 annui;
- 6) coppia con due genitori lavoratori e due bambini, euro 48.942 annui;
- 7) coppia con due genitori lavoratori e tre bambini, euro 56.662 annui;
- 8) coppia con due genitori lavoratori per ogni bambino oltre il terzo, incremento della soglia di 7.720 euro annui a figlio.

Sempre nel 2020 l'assegno era pieno al di sotto dei seguenti limiti di reddito imponibile:

- 1) coppia con un solo genitore lavoratore ed un bambino: 26.923 euro annui;
- 2) coppia con un solo genitore lavoratore e due bambini, 32.308 euro annui;
- 3) coppia con un solo genitore lavoratore e tre bambini, 38.769 euro annui;
- 4) coppia con un solo genitore lavoratore per ogni bambino oltre il terzo, incremento della soglia di 6.461 euro annui a figlio;
- 5) coppia con due genitori lavoratori ed un bambino: 35.580 euro annui;
- 6) coppia con due genitori lavoratori e due bambini, 40.965 euro annui;
- 7) coppia con due genitori lavoratori e tre bambini, 47.426 euro annui;
- 8) coppia con due genitori lavoratori per ogni bambino oltre il terzo, incremento della soglia di 6.461 euro annui a figlio.

L'ammontare (non tassabile) dell'assegno pieno era pari a 172,60 euro mentre quello parziale era pari a 86,30 euro.

L'assegno per il bebè era invece pari a 952,08 euro e al doppio (1.904,17 euro) nel caso di adozione ed era ottenuto in unica soluzione con le stesse soglie di reddito viste appena sopra.

In Francia sono previsti poi dei sussidi per le spese per l'istruzione dei figli legate al reddito. Inoltre vengono erogati benefit per il supporto alle famiglie di

genitori o nonni soli anche a favore di quei genitori che si fanno carico dei figli e i cui ex partner non pagano gli alimenti o hanno completamente abbandonato la famiglia (con assegni pari a 116,57 euro mensili non imponibili nel caso di un genitore, e 155,41 euro nel caso di nessun genitore). È previsto, poi, un complemento familiare per famiglie numerose (con almeno tre figli fino a 21 anni e a carico) con determinati requisiti di reddito imponibile con il primo scaglione sotto i 19.388 e il secondo fra i 19.388 euro imponibili annui e i 38.769 euro nel caso di un solo genitore lavoratore, e 23.716 e 47.426 euro imponibili nel caso di due genitori lavoratori. Al di sotto della soglia più bassa l'ammontare dell'assegno giunge a 258,92 euro, mentre nel secondo scaglione esso è pari a 172,60 euro, il cui assegno ammonta a 172,60 euro mensili e a 258,92 euro. Si erogano contributi per figli disabili (Bouvard 2019).

In Germania l'assegno per i figli è conferito per i ragazzi fino a 17 anni o fino a 24 anni se studenti universitari anche se lavoratori. Nel caso di figli disabili e disabili almeno dai 24 anni non si applica alcun limite anagrafico. Nel caso di genitori separati, l'assegno spetta al genitore che sta con il figlio la maggior parte del tempo o che si occupa del suo mantenimento. Tale assegno non è legato ad alcun reddito e ammonta a 204 euro per i primi due figli, 210 euro per il terzo, 235 euro dal quarto in poi.

Vi sono anche bonus per l'istruzione dei figli basati su limiti di reddito imponibile particolari.

In Polonia è presente un'allocazione per la famiglia legata al reddito e alla presenza di figli a carico fino a 21 se ancora frequentanti le scuole superiori o fino a 24 se a scuola e disabili (Granados e Olthaus 2019).

Il reddito da considerare è quello personale imponibile: per ottenere l'ammontare pieno dell'assegno, il reddito pro capite familiare al netto dei contributi pensionistici e sanitari e delle imposte deve essere al di sotto dei 148,28 euro mensili oppure pari a 168,08 euro nel caso vi siano ragazzi disabili in famiglia. Le soglie di reddito per i lavoratori agricoli sono calcolate considerando il reddito imputato basato sul numero di ettari di terra trasformata. L'ammontare base dell'assegno era pari a 20,90 euro, 27,28 euro nel caso di presenza di ragazzi disabili o 29,70 euro mensili nel caso di lavoratori agricoli.

Sono poi presenti incrementi per le famiglie numerose per 21 euro mensili a figlio oltre il secondo con gli stessi limiti di reddito visti sopra, ed un assegno per la nascita di un figlio (fino all'anno di vita del piccolo) pari a 220 euro, anch'esso soggetto ai limiti di cui sopra ed elargito in unica soluzione.

Come negli altri Paesi sono previsti dei contributi per le spese per l'istruzione all'avvio dell'anno scolastico che possono anche essere incrementate, così come dei contributi per le spese per la riabilitazione dei figli disabili e degli

assegni per i genitori soli, oltre che un sussidio ulteriore per la nascita di un figlio di altri 220 euro una tantum che viene conferito ai genitori a capo di famiglie il cui reddito pro capite netto non raggiunge i 422,84 euro mensili (Myck e Trzcinski 2019).

A livello centrale, in Spagna viene riconosciuto un assegno per i figli a carico fino a 18 anni o anche più se disabili ad una particolare percentuale di invalidità²⁰. Il benefit è conferito anche per figli lavoratori fra 16 e 18 anni ma con redditi al di sotto del minimo annuale. L'assegno è conferito ad un adulto che coabita con il ragazzo/a o che ne ha cura o che bada al ragazzo e si basa sul reddito ottenuto a livello familiare (minore di 12.424 euro all'anno oppure con 18.699 euro se sono presenti tre figli. L'ammontare della soglia di reddito è poi aumentato di 3.029 euro.

L'assegno pieno è invece pari a 341 euro annui per ogni figlio minore senza disabilità, mentre per le famiglie povere l'assegno viene ulteriormente incrementato di 588 euro all'anno²¹. È prevista anche una riduzione graduale del beneficio che viene applicata quando il reddito familiare imponibile è sopra il limite corrispondente ma sotto la somma fra limite stesso e ammontare del beneficio potenzialmente spettante. In tali casi la somma ultima è calcolata sottraendo il reddito familiare dal limite sopra menzionato. Tale somma non può essere comunque inferiore a 28,41 euro all'anno: valori più piccoli non sono considerati.

L'introduzione del salario minimo nazionale nel corso del 2020 ha però comportato l'abolizione del benefit principale per i figli a carico senza disabilità da circa un anno a meno che le famiglie ne avessero già diritto prima del giugno del 2020.

Come nel caso di altri Paesi, anche in Spagna è prevista inoltre una somma una tantum per neonati o figli adottivi pari a 4 volte il salario minimo nel caso di due figli (3.800,60 euro), 8 volte il salario minimo nel caso di 3 figli (7.600 euro), 12 volte il salario minimo nel caso di quattro o più figli (11.400 euro).

I due benefit qui descritti sono compatibili con altri, mentre quello una tantum non è compatibile con altri benefit a somma unica.

Vi sono poi numerosi altri benefit per i figli a carico elargiti dalle Comunità autonome regionali: in Andalusia per il terzo figlio con almeno due bambini sotto i 3 anni e gli aiuti per parto pluri-gemellare, in Aragona, in Cantabria, in

²⁰ Se la disabilità riguarda un figlio minore e se il grado è pari al massimo al 33% l'assegno è pari a 1.000 euro. Se la disabilità è pari almeno al 65% esso è pari a 4.747,20 euro. Se la disabilità è pari ad almeno il 75% esso è pari a 7.120,80 euro.

²¹ La soglia di povertà è così calcolata: $3633 + [3633 \times 0,5 \times (M-1) + (3633 \times 0,3 + N)]$ dove M è il numero di individui in una famiglia aventi più di 13 anni ed N è quello d'individui aventi 13 anni o meno.

Castilla-La Mancha, in Catalogna, in Estremadura, Galizia, e Paese Basco (Román *et al.* 2019).

Alla fine del 2019, in Italia, i benefit basati sul reddito o sul patrimonio si basano sul calcolo dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) calcolato come $(ISR+0,2*ISP)/EQ$, dove ISR è l'indicatore della situazione economica reddituale, ISP l'indicatore della situazione economica patrimoniale ed EQ è una scala d'equivalenza. L'ISR permette una serie di detrazioni come ad esempio l'assegno al coniuge separato o divorziato o le spese per i parenti conviventi disabili fino a 5.000 euro o ancora il 20% del reddito da lavoro *et similia*.

L'ISP invece è la somma del valore nominale delle attività mobiliari e immobiliari possedute dalla famiglia. L'EQ è il numero di persone conviventi in famiglia elevato ad una potenza di 0,65 se esso è minore di 6. Se la famiglia è invece composta da almeno 6 individui il parametro è aumentato di 0,35 per ogni membro addizionale. Inoltre l'EQ aumenta di 0,2 per le famiglie con tre figli, di 0,35 per quelle con quattro, di 0,5 per quelle con almeno cinque figli. Esso viene anche aumentato di 0,2 per tutte le famiglie con figli minorenni (0,3 se sono minori di tre anni) con almeno un genitore che abbia lavorato per almeno sei mesi nell'anno se, al momento della dichiarazione, un genitore dei due conviventi non stia lavorando.

Gli strumenti di aiuto alle famiglie presenti erano i seguenti: gli assegni familiari, le detrazioni per familiari a carico, il bonus bebè, il bonus maternità, gli assegni di maternità.

Il primo strumento, l'assegno per il nucleo familiare, veniva erogato a tutte le famiglie il cui sostentamento proveniva almeno per il 70% da redditi da lavoro dipendente o da pensione. L'assegno in questione ovviamente si riduceva all'aumentare del reddito in maniera quasi continua (in altri termini vi sono numerosi scaglioni di reddito) e aumentava all'aumento del numero dei figli minori di 18 anni a carico o anche maggiorenni ma inabili al lavoro.

Il secondo dei contributi, le detrazioni per familiari a carico era assegnato a seconda del reddito da lavoro o da pensione ottenuto.

Il bonus bebè o assegno di natalità, terzo dei suddetti bonus sostituiti dall'assegno unico, è stato adottato dall'inizio del 2015 ed era conferito alle famiglie con ISEE al massimo di 25mila euro annue e raddoppiato per quelle con ISEE al di sotto dei 7mila euro. Esso era elargito fino al compimento del terzo anno da parte del bambino. L'ammontare era pari a 80 euro o a 160 euro se l'ISEE è inferiore a 7mila euro (con incremento di 16 euro se il piccolo ha altri fratelli o sorelle);

Il Bonus maternità o premio alla nascita per ogni figlio nato constava di 800 euro annui ed era stato istituito all'inizio del 2017.

L'assegno unico ha sostituito le suddette prime quattro misure.

4.3 L'Assegno unico familiare: una simulazione

In questo paragrafo effettuiamo l'analisi della simulazione dell'assegno unico universale familiare, prendendo in considerazione le soglie di ISEE ed i contributi erogati da marzo 2022 (D.Lgs. n. 230/2021).

Con lo strumento dell'assegno unico attualmente in vigore, l'importo massimo che viene erogato è di 175 euro per ogni bambino minore in famiglie con valore ISEE inferiore o uguale a 15mila mentre, viceversa, il minimo è di 50 euro che si ottiene nel caso in cui vi siano minori in famiglie con redditi ISEE superiori a 40mila e per coloro i quali decidano di non presentare il modello ISEE (tabella 4.1).

Per quanto attiene alla fascia intermedia, invece, si delinea una graduale riduzione dal massimo al minimo al crescere dell'importo del reddito. Il nuovo dispositivo prevede, inoltre, delle maggiorazioni da aggiungere all'importo base per ciascun figlio dopo il secondo, per le famiglie con figli non autosufficienti o con disabilità (media o grave), per le madri con età inferiore a 21 anni ed un bonus per il secondo percettore di reddito.

Tabella 4.1 Schema relativo all'Assegno unico universale

ISEE (Importi in euro)	Famiglie con figli 0-18 anni (importi in euro)	Famiglie con figli 18-21 anni (importi in Euro)	Maggiorazione per ciascun figlio dopo il 2° (importi in Euro)
0 – 15.000	175	85	85
da 15.000 a 40.000	Decrescente da 175 a 50 (1)	Decrescente da 85 a 25 (2)	Decrescente da 85 a 15 (3)
Oltre 40.000	50	25	15

Nota: (1) Decresce di circa 50 centesimi ogni cento euro in più di reddito ISEE. (2) Decresce di circa 25 centesimi ogni cento euro in più di reddito ISEE. (3) Decresce di circa 25 centesimi ogni cento euro in più di reddito ISEE.

Fonte: Servizio Studi del Senato <<https://bit.ly/3Cgq5nW>>

Tabella 4.2 Schema relativo alle maggiorazioni previste con l'Assegno unico universale

Maggiorazione figli non autosufficienti	+ 100 €
Maggiorazione figli con disabilità grave	+ 95 €
Maggiorazione figli con disabilità media	+ 90 €
Maggiorazione figli 18-20 anni disabili	+ 50 €
Assegno figli disabili a carico >21 anni	Per redditi compresi tra 15.000 e 40.000 € Decresce di circa 25 centesimi ogni cento euro in più di reddito ISEE.
Maggiorazione figli per madre di età <21 anni	20 €
Bonus secondo percettore di reddito	Per redditi compresi tra 15.000 e 40.000 € Decresce di circa 10 centesimi ogni cento euro in più di reddito ISEE.

Fonte: elaborazione degli autori su dati MEF

Di seguito vengono mostrati risultati di una simulazione di tipo statico effettuata attraverso l'utilizzo del modello EUROMOD. Si tratta di un modello di micro-simulazione degli effetti derivanti da misure fiscali di tassazione o di trasferimento. EUROMOD è disponibile per tutti i Paesi dell'UE e il Regno Unito e permette di calcolare, più in particolare, gli effetti delle misure sopra menzionate sui redditi delle famiglie e sugli incentivi al lavoro per la popolazione di ciascun Paese membro e per l'UE nel suo complesso. La comparabilità fra i diversi Paesi è resa possibile codificando i sistemi di politica economica degli Stati membri secondo un quadro comune basato su un insieme di convenzioni sulla modellizzazione econometrica.

La piattaforma EUROMOD è estremamente flessibile, organizzata, documentata, convalidata e trasparente. Alla base del modello vi è un software appositamente costruito che comprende un'interfaccia facile da utilizzare ed integrata da funzionalità estese utili per alcuni particolari scopi.

In origine, EUROMOD era mantenuto, sviluppato e gestito dall'*Institute for Social and Economic Research* (ISER) presso l'Università dell'Essex (Regno Unito) per poi passare, dal 2021, al Joint Research Centre della Commissione europea, in collaborazione con Eurostat e le agenzie di statistica nazionali. Prima del dicembre 2020 EUROMOD era open access mentre da quella data è divenuto open source. Attraverso il suo utilizzo la ricerca accademica e l'ideazione e l'attuazione di politiche economiche trovano un più rilevante collegamento.

Il modello applica degli strumenti di politica fiscale (tassazione o trasferimenti) a dati di tipo microeconomico relativi ad individui e famiglie e calcola gli effetti di quelle misure sui loro redditi sempre a livello microeconomico, fornendo comunque dei risultati più aggregati.

Vi sono tre principali componenti di EUROMOD: le regole e gli strumenti di politica economica, i micro-dati su cui il modello lavora e il software. Le regole di politica economica di base sono quelle in vigore alla data del 30 giugno di ogni anno, mentre i dati (basati essenzialmente sulla rilevazione comunitarie EU-SILC) sono processati secondo un insieme standardizzato di protocolli. Il software comprende un'interfaccia utente ed un calcolatore e può essere utilizzato per aggiustare i parametri di base della politica e per far girare i nuovi parametri fiscali, calcolando così gli effetti di queste variazioni sui redditi nei micro-dati.

Il modello ha come scopo quello di simulare cosa avviene al reddito disponibile delle famiglie quando viene introdotta una nuova imposta o un nuovo benefit. Di solito si prendono in considerazione i seguenti strumenti: imposte sul reddito nazionali e locali, contributi sociali (pagati dai lavoratori dipendenti e autonomi e dai datori di lavoro dei primi), benefit per le famiglie e per la casa, assistenza sociale e altri benefit correlati al reddito.

Come già accennato i micro-dati provengono dalla rilevazione EU-SILC (*European Union Statistic on Income and Living Conditions*) e nelle stime di seguito presentate si utilizzeranno i dati italiani.

Si tenga conto che nel lavoro utilizziamo il sistema fiscale 2021, al netto della riforma IRPEF, con e senza AUU.

Questa misura sembra ben disegnata per affrontare la povertà piuttosto che per un sostegno alle giovani madri e alla natalità: la popolazione a rischio di povertà, infatti, diminuirebbe fino al 19,1%, mentre i bambini a rischio povertà resterebbero al 22,8% (tabella 4.3).

Tabella 4.3 Indicatori di povertà prima e dopo l'ipotetica applicazione dell'Assegno unico universale

	Rischio di povertà in Italia IT_2021 senza AUU	Rischio di povertà in Italia IT_2021 con AUU	Differenza
Popolazione	20,10%	19,09%	-1,02pp
Bambini	24,85%	22,84%	-2,01pp
Persone in età lavorativa	20,13%	19,08%	-1,05pp
Persone in età lavorativa ed economicamente attive	12,32%	11,43%	-0,89pp
Anziani	16,70%	16,47%	-0,22pp
Soglia fissa di povertà	853,41		

Nota: la tabella mostra il rischio di povertà per la popolazione e diversi gruppi. La linea della povertà (ma non lo status di povero) si basa sullo scenario senza assegno.

Fonte: calcoli effettuati con modello di microsimulazione EUROMOD su dati EUSILC 2019.

Gli indici di disuguaglianza non sarebbero affatto modificati: il coefficiente del Gini non si muoverebbe mentre il quoziente 80/20 si abbasserebbe di circa 0,27 punti per il reddito disponibile.

Tabella 4.4 Indici di disuguaglianza senza e con nuovo Assegno unico

	Gini IT_2021 senza AUU	S80/S20 IT_2021 senza AUU	Gini IT_2021 AUU	Diff. Gini IT_2021_AU U / IT_2021 senza AUU	S80/S20 IT_2021 AUU	Diff. S80/S20 IT_2021_AU U / IT_2021 senza AUU
Reddito originale	0,5219	9,6633	0,5219	0,0000	9,8362	0,1729
Reddito originale dopo le imposte e il SIC	0,5108	7,1128	0,5139	0,0032	7,4305	0,3177
Reddito originale e pensioni pubbliche dopo le imposte e il SIC	0,3474	6,7624	0,3510	0,0036	6,8475	0,0851
Reddito disponibile	0,3100	5,1121	0,3028	-0,0072	4,8433	-0,2687

Nota: la tabella mostra l'indice Gini e l'indicatore S80/20 per i concetti di reddito selezionati: -i) Il confronto tra il reddito originario e il reddito originario al netto delle imposte mostra in che misura le imposte contribuiscono alla redistribuzione; ii) il confronto tra il reddito originario e le pensioni pubbliche al netto delle imposte con il reddito originario al netto delle imposte mostra il ruolo delle pensioni pubbliche nella redistribuzione; iii) Il confronto tra il reddito originario e il reddito disponibile mostra l'entità della redistribuzione del reddito effettuata dall'insieme dei sistemi di agevolazione fiscale (compresi i contributi previdenziali e le prestazioni al di là delle pensioni pubbliche). La definizione del 20% superiore e inferiore si basa sempre sul reddito disponibile.

Fonte: calcoli degli autori effettuati con modello di microsimulazione EUROMOD su dati EUSILC 2016-2018.

Come si può vedere dalla tabella 4.5, il primo decile (i più poveri) cambia in positivo la propria posizione. Vi è, inoltre, un miglioramento marginale anche per i decili di reddito successivi, fino al sesto decile.

Tabella 4.5 Reddito medio delle famiglie per decili di reddito

	IT_2021_senzaAUU	IT_2021_AUU	Differenza
Decile 1	706,37	781,34	74,97
Decile 2	1.193,33	1.229,48	36,15
Decile 3	1.554,80	1.574,84	20,04
Decile 4	1.834,71	1.871,00	36,29
Decile 5	2.135,79	2.172,71	36,92
Decile 6	2.443,36	2.478,14	34,78
Decile 7	2.708,69	2.732,85	24,15
Decile 8	3.185,84	3.207,42	21,57
Decile 9	3.848,45	3.859,60	11,15
Decile 10	6.044,54	6.053,24	8,69
Tutti	2.586,59	2.616,84	30,26
Poveri	958,73	982,88	24,15

Nota: la tabella mostra il reddito medio delle famiglie per decile. Le ultime due righe mostrano il reddito medio della popolazione totale (Tutti) e della popolazione a rischio di povertà (Poveri). Mentre il calcolo dei gruppi decili si basa sul reddito equivalente, i redditi medi riportati si riferiscono a risultati familiari non resi equivalenti. Il decile e lo stato di povertà si basano sullo scenario di base senza assegno unico. I risultati della riforma mostrano come cambia il reddito all'interno di ciascun gruppo (le persone non si spostano da un gruppo all'altro).

Fonte: calcoli degli autori effettuati con modello di microsimulazione EUROMOD su dati EUSILC 2019

La tabella 4.6 conferma i risultati della tabella precedente. anche per il reddito medio reso equivalente.

Tabella 4.6 Reddito medio reso equivalente per decile

	IT_2021_senzaAUU	IT_2021_AUU	Differenza
Decile 1	445,33	500,13	54,80
Decile 2	759,60	786,15	26,55
Decile 3	953,75	967,03	13,28
Decile 4	1.145,37	1.170,27	24,90
Decile 5	1.329,25	1.354,33	25,08
Decile 6	1.522,73	1.547,04	24,31
Decile 7	1.741,92	1.759,65	17,73
Decile 8	2.011,13	2.026,30	15,17
Decile 9	2.400,31	2.408,05	7,74
Decile 10	3.802,10	3.808,28	6,18
Tutti	1.610,28	1.631,86	21,58
Poveri	603,49	628,60	25,12

Nota: la tabella mostra il reddito equivalente medio dei decili. Le ultime due righe mostrano il reddito medio della popolazione totale (Tutti) e della popolazione a rischio di povertà (Poveri). Il calcolo dei decili e dei redditi medi dichiarati si basa su redditi resi equivalenti. Il decile e lo stato di povertà si basano sullo scenario di base. I risultati della riforma mostrano come cambia il reddito all'interno di ciascun gruppo (le persone non si spostano da un gruppo all'altro).

Fonte: calcoli degli autori effettuati con modello di microsimulazione EUROMOD su dati EUSILC 2019

4.4 Conclusioni

Il contributo presenta una non esaustiva e prima analisi riguardante la spesa sociale per le famiglie a livello europeo. I livelli di spesa sociale in Italia sono piuttosto elevati se presi in percentuale del PIL: questo perché tale spesa non è comprimibile e quindi non segue le problematiche dinamiche strutturali del nostro Paese che non hanno contribuito ad innalzare il denominatore di tale rapporto (il PIL). Quanto agli aiuti alle famiglie, l'Italia invece si trova più indietro rispetto alla media dei Paesi europei, essenzialmente per la componente in natura (ovvero per i servizi offerti ad esse) e non per la componente in denaro o quella relativa ai vantaggi fiscali.

La rassegna comparata mostra come l'erogazione dei contributi in sette Paesi analizzati (appartenenti all'area scandinava, latina, centro-europea, slava) sia per lo più disegnata in forma di strumento unico per i figli fino a 18 anni. Tali strumenti si aggiungono anche ad altri contributi relativi alle famiglie con figli appena nati. Si può notare comunque una certa distinzione fra sistemi di

welfare latini, slavi e germanico-scandinavi come emerge dall'analisi comparativa eseguita.

La simulazione effettuata tramite l'ausilio del modello EUROMOD per l'Italia consiste nell'abolizione di quattro strumenti attualmente in vigore: a) il bonus bebè; b) il bonus Mamma (una tantum); c) le detrazioni per figli a carico; d) gli assegni familiari. I risultati ottenuti mostrano che gli indicatori di disuguaglianza non risulterebbero fortemente modificati: è importante sottolineare che la vasta platea delle famiglie a situazione reddito-patrimoniale media e medio-bassa risulterà avvantaggiata. Riteniamo, pertanto, che pur facendo riferimento all'ISEE, parametro che tiene conto di molti fattori, tra cui il patrimonio, l'Assegno unico universale garantirà un leggero miglioramento della situazione relativa della cosiddetta 'classe media con figli'. Altro punto da evidenziare e approfondire è l'effetto della progressività di questo nuovo strumento: rispetto alle prime ipotesi, di fatto la progressività dell'AUU sembra garantire un leggero miglioramento della situazione economica delle famiglie italiane, miglioramento che negli indicatori di disuguaglianza, non sembra avere un ruolo molto rilevante.

5 Riflessioni conclusive

Nel presente rapporto sono state esaminate alcune delle principali politiche pubbliche per il lavoro e per la competitività introdotte negli ultimi anni.

Nello specifico sono state presentate innanzitutto le valutazioni di alcune politiche pubbliche per gli investimenti e l'occupazione basate sull'introduzione di incentivi fiscali, per poi approfondire l'esito del contratto di apprendistato. Si è affrontato poi il tema della relazione tra tecnologia e salari per poi concludere con un esercizio di micro-simulazione riguardante gli effetti all'assegno unico, esaminata come una delle principali politica di contrasto alla disuguaglianza e alla povertà.

Nel complesso le analisi confermano che gli interventi di incentivazione fiscali hanno un'efficacia limitata sia per quanto concerne la crescita dell'occupazione che l'accumulazione del capitale materiale e immateriale: una conclusione che supporta l'idea di indirizzare le politiche verso una maggiore selettività degli incentivi o – meglio ancora viste le caratteristiche strutturali del tessuto produttivo italiano – verso interventi infrastrutturali e di sistema.

Tale argomentazione sembra valida anche quando ci concentriamo più specificamente nella misura sottostante il contratto di apprendistato: il vantaggio fiscale in questo caso esercita infatti un effetto positivo ma debole in valore assoluto per le assunzioni di persone under-30, e ciò avviene soprattutto nel settore dei servizi. Un esito che suggerisce come il contratto di apprendistato non si sia rivelato una leva determinante alla crescita dell'occupazione almeno nel breve periodo.

L'analisi della relazione tra cambiamento tecnologico e salari a livello locale mette in luce come il contenuto routinario delle professioni espone al rischio di perdite salariali e che i mercati locali caratterizzati da una quota relativamente elevata di professioni che possono essere svolte da remoto sperimentano retribuzioni medie più alte. Il rapporto si conclude illustrando le potenzialità distributive del nuovo Assegno unico universale (AUU), ovvero mettendo in luce come la progressività sembra garantire un lieve miglioramento della

situazione economica delle famiglie italiane, mentre nella sua forma attuale non sembra aver implicazioni significative sugli indicatori di disuguaglianza. In sintesi, l'articolazione e il contenuto dei vari capitoli del rapporto sembra coerente nel testimoniare l'esigenza di un disegno strategico di politica economica che, in un contesto caratterizzato da un pervasivo cambiamento tecnologico e una sostanziale stagnazione di salari e della produttività nel medio-lungo periodo, si rivolga verso il progressivo superamento degli schemi di agevolazione fiscale *erga omnes* e chiami in causa il finanziamento di progetti di cambiamento strutturale dei processi economici, anche a livello di mercati locali – come peraltro previsto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Bibliografia

- Acemoglu D. (1998), Why do new technologies complement skills? Directed technical change and wage inequality, *Quarterly Journal of Economics*, 113, n.4, pp.1055-1089
- Acemoglu D., Autor D. H. (2011), Skills, tasks and technologies: implications for employment and earnings, *Handbook of Labor Economics*, Vol.4B, pp.1043-1171
- Aina C., Brunetti I., Mussida C., Scicchitano S. (2021), *Who lost the most? Distributive effects of COVID-19 pandemic*, GLO Discussion Paper Series n.829, Essen, Global Labor Organization
- Albanese A., Cappellari L., Leonardi M. (2021), The effects of youth labour market reforms: evidence from Italian apprenticeships, *Oxford Economic Papers*, 73, n. 1, pp.98-121
- Almeida R., Behrman J., Robalino D. (2012), *The right skills for the job? Rethinking training policies for workers*, Washington DC, World Bank
- Antonczyk D., DeLeire T., Fitzenberger B. (2010), Polarization and Rising Wage Inequality: Comparing the U.S. and Germany, *Econometrics*, 6, n.2, pp.1-33
- Atalay E., Phongthientham P., Sotelo S., Tannenbaum D. (2018), New technologies and the labour market, *Journal of Monetary Economics*, 97, issue C, pp.48-67
- Atkinson A. (2008), *The Changing Distribution of Earnings in OECD Countries*, Oxford and New York, Oxford University Press
- Autor D.H., Dorn D. (2013), The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market, *American Economic Review*, 103,n.5, pp.1553-1597
- Autor D.H., Handel M.J. (2013), Putting Tasks to the Test: Human Capital, Job Tasks, and Wages, *Journal of Labor Economics*, 31, n.2, pp.S59-S96
- Autor D.H., Katz L.F., Kearney M.S. (2008), Trends in U.S. Wage Inequality: Revising the Revisionists, *Review of Economics and Statistics*, 90, n.2, pp.300-323

- 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
- Barbieri T., Basso G., Scicchitano S. (2021), Italian Workers at Risk During the COVID-19 Epidemic, *Italian Economic Journal*, 8, pp.175-195 <[DOI:10.1007/s40797-021-00164-1](https://doi.org/10.1007/s40797-021-00164-1)>
- Barbieri T., Basso G., Scicchitano S. (2020), COVID-19 epidemic: Italian workers exposed to risk and the lockdown, *CEPR Vox.eu*, 27 aprile <<https://bit.ly/3y3lfXt>>
- Basso G. (2020), The Evolution of the Occupational Structure in Italy, 2007–2017, *Social Indicators Research*, 152, pp.673-704 <<https://bit.ly/3CI90Jj>>
- Belloc M., Naticchioni P., Vittori C. (2019), *Urban Wage Premia, Cost of Living, and Collective Bargaining* (2018), versione aggiornata, novembre 2019, CESifo Working Paper n.7253, <<https://bit.ly/3fk8q5B>>
- Bentivogli M. (2021), *Il lavoro che ci salverà. Cura, innovazione e riscatto: una visione prospettica*, Cinisello Balsamo (MI), Edizioni San Paolo
- Bentivogli M. (2020), *Indipendenti. Guida allo smart working*, Soveria Mannelli, Rubbettino
- Biagetti M., Scicchitano S. (2014a), Estimating the Gender Pay Gap in the Managerial and non Managerial Italian Labor Market, *Economics Bulletin*, 34, n.3, pp.1846-1856
- Biagetti M., Scicchitano S. (2014b), Is there a Heteroscedasticity due to Gender in the Adult Learning? A View from Europe, *European Research Studies Journal*, 17, n.3, pp.91-102
- Biagetti M., Scicchitano S. (2011a), Education and wage inequality in Europe, *Economics Bulletin*, 31, n.3, pp.2620-2628
- Biagetti M., Scicchitano S. (2011b), Exploring the inter-industry wage premia in Portugal along the wage distribution: evidence from EU-SILC data, *Economics Bulletin*, 31, n.1, pp.93-99
- Biagetti M., Scicchitano S. (2011c), A note on the gender wage gap among managerial positions using a counterfactual decomposition approach: sticky floor or glass ceiling?, *Applied Economics Letters*, 18, n.10, pp.939-943
- Blinder A.S., Krueger A.B. (2013), Alternative measures of offshorability: a survey approach, *Journal of Labor Economics*, 31, n.S1, pp.S97-S128
- Bloom N., Liang J., Roberts J., Ying Z.J. (2015), Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment, *The Quarterly Journal of Economics*, 130, n.1, pp.165-218

- Bonacini L., Gallo G., Scicchitano S. (2021a), Working from home and income inequality: risks of a 'new normal' with COVID-19, *Journal of Population Economics*, 34, n.1, pp.303-360
- Bonacini L., Gallo G., Scicchitano S. (2021b), *Will it be a shecession? The unintended influence of working from home on the gender wage gap related to the COVID-19 pandemic*, GLO Discussion Paper Series n.771, Essen, Global Labor Organization
- Bonacini L., Gallo G., Scicchitano S. (2020a), *Working from home and income inequality in the time of COVID-19. A case study of Italy*, GLO Policy Note n.4, Essen, Global Labor Organization
- Bonacini L., Gallo G., Scicchitano S. (2020b), *L'altra faccia dello smart-working*, Menabò di Etica ed Economia n.137 <<https://bit.ly/3y4dXnm>>
- Bouvard L. (2019), *Euromod Country Report. France (FR) 2016-2019*, Essex UK, Euromod <<https://bit.ly/3RukgYu>>
- Bovini G., Viviano E. (2018), *The Italian "employment-rich" recovery. A closer look*, Questioni di economia e finanza, n.461, Roma, Banca d'Italia
- Brunetti I., Cirillo V., Intraligi V., Ricci A. (2020a), Low-skill jobs and routine tasks specialization. New insights from Italian provinces, *Papers in regional Science*, 99, n.6, pp.1561-1581 <[DOI: 10.1111/pirs.12538](https://doi.org/10.1111/pirs.12538)>
- Brunetti I., Martino E.M., Ricci A. (2020b), *Evaluating hiring incentives: Evidence from Italian firms*, Inapp Working Paper n.52, Roma, Inapp
- Brunetti I., Corsini L. (2017), Workplace training programs. Instruments for human capital improvements or screening devices?, *Education + Training*, 59, n.1, pp.31-46
- Brunetti I., Ferri V., Darko Grillo S., Scicchitano S. (2021), Smart working e organizzazione interna nelle imprese, in Hinna L. (a cura di) (2021), *Smart-working: come trasformare una caduta in un tuffo*, Roma, Universitas Mercatorum Press
- Brunetti I., Ricci A. (2020) *Le Politiche per le imprese e il lavoro: il ruolo degli incentivi*, Menabò di Etica ed Economia n. 139
- Bugamelli M., Lotti F., Amici M., Ciapanna E., Colonna F., D'Amuri F., Giacomelli S., Linarello A., Manaresi F., Palumbo G., Scoccianti F., Sette E. (2018), *La crescita della produttività in Italia: la storia di un cambiamento al rallentatore*, Questioni di Economia e Finanza n.422, Roma, Banca d'Italia
- Bugamelli M., Messori M., Monducci R. (2020), La produttività delle imprese italiane: andamento, determinanti e proposte per un rilancio, *Economia Italiana*, 2, n.2, pp.5-16
- Cahuc P., Carcillo S., Le Barbanchon T. (2014), *Do Hiring Credits Work in Recessions? Evidence from France*, IZA Discussion Paper n.8330, Bonn, IZA <[DOI: 10.2139/ssrn.2468506](https://doi.org/10.2139/ssrn.2468506)>

- Cappellari L., Dell’Arlinga C., Leonardi M. (2012), Temporary employment, job flows and productivity: a tale of two reforms, *Economic Journal*, 122, n.562, pp.F188-F215
- Carbonero F., Scicchitano S. (2021), *Labour and technology at the time of Covid-19. Can artificial intelligence mitigate the need for proximity?*, GLO Discussion Paper n.765, Essen, Global Labor Organization
- Caselli M., Fracasso A., Scicchitano S. (2022), From the lockdown to the new normal: An analysis of the limitations to individual mobility in Italy following the Covid-19 crisis, *Journal of Population Economics*, 35, pp.1517-1550 <[DOI: 10.1007/s00148-022-00891-4](https://doi.org/10.1007/s00148-022-00891-4)>
- Caselli M., Fracasso A., Scicchitano S., Traverso S., Tundis E. (2021), *Stop worrying and love the robot: An activity-based approach to assess the impact of robotization on employment dynamics*, GLO Discussion Paper n.802, Essen, Global Labor Organization
- Caselli M., Fracasso A., Scicchitano A. (2020), *From the lockdown to the new normal: An analysis of the limitations to individual mobility in Italy following the Covid-19 crisis*, GLO Discussion Paper Series n.683, Global Labor Organization
- Centra M., Gualtieri V. (2017), Incentivi al lavoro permanente e contratto a tutele crescenti. Una stima dell’impatto sulle nuove assunzioni nel 2015, *Sinapsi*, VII, n.1, pp.71-93
- Cirillo V., Fanti L., Mina A., Ricci A. (2021) *Digital technologies and firm performance: Industry 4.0 in the Italian economy*, Inapp Working Paper n.61, Roma, Inapp
- Cirillo V., Fanti L., Mina A., Ricci A. (2020), *Digitizing firms: skills, work organization and the adoption of new enabling technologies*, Inapp Working Paper n.53, Roma, Inapp
- Combes P.P., Duranton G., Gobillon L. (2019), The cost of agglomeration: House and land prices in french cities, *Review of Economic Studies*, 86, n.4, pp.1556-1589 24
- Combes P.P., Duranton G., Gobillon L. (2011), The identification of agglomeration economies, *Journal of Economic Geography*, 11, n.2, pp.253-266
- Combes P.P., Duranton G., Gobillon L. (2008), Spatial wage disparities. Sorting matters!, *Journal of Urban Economics*, 63, n.2, pp.723-742
- Combes P.P., Gobillon L. (2015), The Empirics of Agglomeration Economies, in Duranton G., Henderson J.V., Strange W.C. (eds.), *Handbook of Regional and Urban Economics*, vol.5, Amsterdam, Elsevier, pp.247-348
- Comi S. (2013), The Role of Apprenticeship in the Youth Labour Market. Evidence from a Decade of Reforms in Italy, in European Commission, *The*

- effectiveness and cost benefits of apprenticeships. Results of the quantitative analysis*, Brussels, European Commission
- Costa S., De Santis E., Dosi G., Monducci R., Sbardella A., Virgillito M.E. (2020), Alle radici della stagnazione. Una tassonomia della struttura produttiva italiana, *Economia Italiana*, 2, pp.73-122
- Costa S., De Dantis S., Monducci R. (2022), Reacting to the Covid-19 crisis: state, strategies and perspectives of Italian firms, *Rivista di statistica ufficiale /Review of official statistics* n.1, pp.73-107
- Damiani M., Pompei F., Ricci A. (2019a), Family firms, performance-related pay, and the great crisis: evidence from the Italian case, *Industrial and Corporate Change*, 28, n.5, pp.1193-1225
- Damiani M., Pompei F., Ricci, A. (2019b), Opting Out, Collective Contracts and Labour Flexibility: Firm-Level Evidence for The Italian Case, *British Journal of Industrial Relations*, 58, n.3, pp.558-586
- De la Rica S., Gortazar L., Lewandowski P. (2020), Job Tasks and Wages in Developed Countries. Evidence from PIAAC, *Labour Economics*, 65, Article 101845
- Deaton A. (2021), *COVID-19 and Global Income Inequality*, NBER Working Paper n.28392, Cambridge; Massachusetts, NBER
- Espósito P., Scicchitano S. (2022), Educational mismatch and labour market transitions in Italy. Is there an unemployment trap?, *Structural Change and Economic Dynamics*, 61, pp.138-155
- Filippi M., Marocco M., Quaranta R., Scicchitano S. (2021), La domanda di lavoro discontinuo nei dati amministrativi: dal 2009 al Covid-19, *Economia & Lavoro*, n.2, pp.105-134
- Firpo S., Fortin N.M., Lemieux T. (2013), *Occupational Tasks and Changes in the Wage Structure*, UBC Working Paper n.2, Vancouver, University of British Columbia <<https://bit.ly/3SOUjDN>>
- Goos M., Manning A. (2007), Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain, *Review of Economics and Statistics*, 89, n.1, pp.118-133
- Goos M., Manning A., Salomons A. (2014), Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring, *American Economic Review* 104, n.8, pp.2509-2526
- Granados P.G., Olthaus R. (2019), Euromod Country Report - Germany 2016-2019, Essex UK, Euromod <<https://bit.ly/3Ecyb29>>
- Greve B., Hussain M.A. (2020), Euromod Country Report - Denmark 2016-2019, Essex UK, Euromod <<https://bit.ly/3UWXF9Q>>
- Guiso L., Pistaferri L., Schivardi F. (2015), Learning Entrepreneurship from Other Entrepreneurs? NBER Working Paper n.21775, Cambridge; Massachusetts, NBER

- Hacıoğlu-Hoke S., Känzig D.R., Surico P. (2021), The distributional impact of the pandemic, *European Economic Review*, 134, Article 103680
- Heckman J.J., Lalonde R.J., Smith J.A. (1999), The economics and econometrics of active labour market programmes, in Ashenfelter O., Card D. (eds.), *Handbook of Labor Economics*, vol.3b, Amsterdam, Elsevier
- Imbens G., Rubin, D. (2015), *Causal inference in statistics, and in the social and biomedical sciences*, New York, Cambridge University Press
- Inapp, Gentilini D., Occhiocupo G. (2021), *La disciplina del contratto di apprendistato dopo il jobs act*, Inapp Report n.23, Roma, Inapp
- Inapp, Ricci A. (a cura di) (2019), *Imprese, Produttività e Salari: evidenze per un'analisi delle politiche del lavoro*, Inapp Report n.5, Roma, Inapp
- 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, p.35
- Kosteas V.D., Renna F., Scicchitano S. (2022), *Covid-19 and Working from Home: toward a "new normal"?*, GLO Discussion Paper n.1013, Essen, Global Labor Organization
- Koster H.R.A., Ozgen C. (2021), *Cities and Tasks*, IZA Discussion Paper n.14231, Bonn, IZA
- Lechner M., Wunsch C., Scioch P. (2013), *Do Firms Benefit from Active Labour Market Policies?*, CESifo Working Paper Series n.4392, Munich, CESifo <<https://bit.ly/3rqoLJ1>>
- Leonida L., Giangreco A., Scicchitano S., Biagetti M. (2022), Britain and Brexit: Is the UK more attractive to supervisors? An analysis of the wage premium to supervision across the EU, *British Journal of Industrial Relations*, pp.1-22 <[DOI: /10.1111/bjir.12675](https://doi.org/10.1111/bjir.12675)>
- Leonida L., Marra M., Scicchitano S., Giangreco A., Biagetti M. (2020), Estimating the Wage Premium to Supervision for Middle Managers in Different Contexts: Evidence from Germany and the UK, *Work, Employment & Society*, 34, n.6, pp.1004-1026
- Lerman R., Eyster L., Chambers K. (2009), *The Benefits and Challenges of Registered Apprenticeship. The Sponsors' Perspective*, Washington DC, U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration
- Leuven E., Oosterbeek H. (2008), An Alternative Approach to Estimate the Wage Returns to Private-Sector Training, *Journal of Applied Econometrics*, 23, n.4, pp.423-434
- Lombardi S., Nordström Skansa O., Vikström J. (2018), Targeted wage subsidies and firm performance, *Labour Economics*, 53, pp.33-45
- Martin J.P., Grubb D. (2001), What works and for whom. A review of OECD countries' experiences with active labour market policies, *Swedish Economic Policy Review*, 8, n.2, pp.9-56

- Muehlemann S., Wolter S.C. (2014), Return on investment of apprenticeship systems for enterprises: Evidence from cost-benefit analyses, *IZA Journal of Labor Policy*, 3, n.1, pp.1-22
- Muehlemann S., Wolter S.C., Joho E. (2018), *L'apprendistato in Italia – un modello conveniente per le imprese?*, Gütersloh Germania, Bertelsmann Stiftung, New skills at Work J.P. Morgan, FGB Fondazione Giacomo Brodolini <[DOI 10.11586/2018044](https://doi.org/10.11586/2018044)>
- Mussida C., Picchio M. (2014a), The trend over time of the gender wage gap in Italy, *Empirical Economics*, 46, n.3, pp.1081-1110
- Mussida C., Picchio M. (2014b), The gender wage gap by education in Italy, *The Journal of Economic Inequality*, 12, n.1, pp.117-147
- Myck M., Trzcinski K. (2019), *Euromod Country Report - Poland 2016-2019*, Essex UK, Euromod <<https://bit.ly/3C7CiKa>>
- Naticchioni P., Ragusa G., Massari R. (2014), *Unconditional and Conditional Wage Polarization in Europe*, IZA Discussion Paper n.8465, Bonn, IZA <<https://bit.ly/3MjiKrf>>
- Naticchioni P., Ricci. A., Rustichelli E. (2010), Far away from a skill-biased change: falling educational wage premia in Italy, *Applied Economics*, 42, n.26, pp.3383-3400 <[DOI: 10.1080/00036840802112455](https://doi.org/10.1080/00036840802112455)>
- Neumark D. (2013), Spurring job creation in response to severe recessions. Reconsidering hiring credits, *Journal of Policy Analysis and Management*, 32, n.1, pp.142-171
- Neumark D., Grijalva D. (2017), The Employment Effects of State Hiring Credits, *ILR Review*, 70, n.5, pp.1111-1145
- Parker S.C. (2009), *The Economics of Entrepreneurship*, Cambridge U.K., Cambridge University Press
- Picchio M., Staffolani S. (2019), Does Apprenticeship Improve Job Opportunities? A Regression Discontinuity Approach, *Empirical Economics*, 56, pp.23-60 <[DOI: 10.1007/s00181-017-1350-2](https://doi.org/10.1007/s00181-017-1350-2)>
- Pigini C., Staffolani S. (2019), Teleworkers in Italy: who are they? Do they make more?, *International Journal of Manpower*, 40, n.2, pp.265-285
- Román M.N., Gambau-Selves B., Villazán-Pellejero N. (2019), *Euromod Country Report - Spain 2016-2019*, Essex UK, Euromod <<https://bit.ly/3RxsZ5O>>
- Scicchitano S. (2019), *Composizione dell'occupazione e dinamica delle forme contrattuali a tre anni dal Jobs Act*, Roma, Inapp <<https://bit.ly/3CuGc15>>
- Scicchitano S. (2014), The gender wage gap among Spanish managers, *International Journal of Manpower*, 35, issue 3, pp.327-344
- Scicchitano S. (2012), The male-female pay gap across the managerial workforce in the United Kingdom: a semi-parametric decomposition approach, *Applied Economics Letters*, 19, n.13, pp.1293-1297

- Scicchitano S., Biagetti M., Chirumbolo A. (2018), More insecure and less paid? The effect of perceived job insecurity on wage distribution, *Applied Economics*, 52, n.18, pp.1998-2013
- Sestito P., Viviano E. (2018), Firing costs and firm hiring. Evidence from an Italian reform, *Economic Policy*, 33, n.93, pp.101-130
- Shadish W., Cook T., Campbell D. (2002), *Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference*, Boston, Houghton-Mifflin
- Sørensen J.B., Chang P.M.Y. (2006), *Determinants of Successful Entrepreneurship: A Review of the Recent Literature*, MIT Sloan School of Management
- Thelen K. (2007), Contemporary challenges to the German vocational training system, *Regulation & Governance*, 1, pp.247-260
- Tinagli I. (2017), *Incentivi al lavoro*, Camera dei deputati, 1 luglio <<https://bit.ly/3yhT8F9>>
- Vannutelli S., Scicchitano S., Biagetti M. (2022), Routine biased technological change and wage inequality: do workers' perceptions matter?, *Eurasian Business Review*, 12, pp.409-450 <<https://bit.ly/3Cw6FLZ>>
- Veneto Lavoro (2019), *Appunti sul mismatch nel mercato del lavoro. Quali fattori alimentano le crescenti difficoltà nell'incrocio tra domanda e offerta?*, Focus n.4, Venezia, Veneto Lavoro
- Walleria A., Holm G., Collado D., (2019,) *Euromod Country Report - Sweden 2016-2019*, Essex UK, Euromod <https://bit.ly/3SBz74r>
- Wildman J. (2021), COVID-19 and income inequality in OECD countries, *European Journal of Health Economics*, 22, 3, pp.455-462
- Winship C., Morgan S. (2007), *Counterfactuals and causal inference*, Cambridge UK, Cambridge University Press
- Wolter S., Ryan P. (2011), Apprenticeship, in: Hanushek E.A., Machin S., Woessmann L. (a cura di), *Handbook of Economics of Education*, vol. 3, Amsterdam, Elsevier, pp.521-576

Negli anni precedenti la crisi economica e sanitaria connessa alla diffusione del virus Covid-19, per una parte e come conseguenza ad essa, sono state introdotte una serie di policy in tema di imprese, di lavoro e di contrasto alla povertà e riduzione della disuguaglianza. In particolare, nel nostro Paese sono state attuate una serie di misure di incentivazione fiscale per favorire l'occupazione di specifici target di popolazione e per agevolare l'investimento in capitale materiale e immateriale da parte del tessuto produttivo. Tutto ciò in un contesto microeconomico e macroeconomico in cui la dinamica del mercato del lavoro e della competitività è stata condizionata da un pervasivo cambiamento di natura tecnologica e strutturale, a sua volta accelerato dallo shock pandemico.

In questa prospettiva, l'obiettivo principale del volume è quello di presentare un quadro analitico coerente nel quale analizzare alcuni importanti interventi di policy per il lavoro: il contratto di apprendistato per aumentare l'occupazione delle coorti dei giovani under 30 e gli incentivi fiscali – legati più o meno direttamente al Piano Industria 4.0 – per promuovere gli investimenti delle imprese. In tale contesto si esamina se e in che misura un cambiamento tecnologico *task biased* si accompagna a una polarizzazione della struttura dell'occupazione e dei salari nei mercati locali. Il volume conclude con uno studio che utilizza un modello di micro-simulazione, un tema intimamente connesso alle politiche demografiche, redistributive e di contrasto alla povertà: quello dell'Assegno unico universale.

