

Capitolo 11

Gli effetti perversi degli incentivi all'occupazione in Italia: nuove evidenze empiriche*

Fabrizio Patriarca, Edoardo Santoni, Margherita Scarlato

Abstract

Tax credits for job creation in Italy have been the major policy response to employment crises provided by the political majorities alternating at the governments in the last decades. In 2016, an untargeted employer-borne payroll tax cut was introduced to promote permanent hirings. In this paper we use matched employer-employee data and carry out a firm-level analysis of this measure. We estimate individual and firm effects through a standard AKM model to highlight the characteristics and wage-setting policies of the beneficiary firms. The empirical analysis shows that the take-up rate is higher for firms which pay lower wages and are less competitive. This evidence cast doubts on the effectiveness of active labour market policies based on untargeted employer-borne payroll tax cuts.

Keywords: Active labour market policies, Hiring credits, Firm wage premia, Italy.

* Ringraziamo il programma VisitInps per averci fornito l'accesso ai dati INPS. Quanto espresso nell'articolo riflette esclusivamente la visione e le opinioni degli autori e non coinvolge la responsabilità dell'INPS.

11.1 Introduzione

Gli incentivi all'occupazione sono ampiamente utilizzati in tutta Europa e oltre (Card *et al.* 2018a) e sono diventati sempre più importanti dopo la Grande Recessione. Anche se l'efficacia di queste misure nella creazione di nuovi posti di lavoro dipende da una serie di fattori contingenti (Neumark 2016; Vooren *et al.* 2019), la letteratura empirica ha dimostrato che gli incentivi all'assunzione nel settore privato hanno un moderato effetto positivo sull'occupazione (Cahuc *et al.* 2019; Card *et al.* 2010; Kluge 2010). Tuttavia, gli studi empirici relativi alle caratteristiche delle imprese che accedono agli incentivi all'occupazione sono ancora scarsi.

L'obiettivo del presente lavoro è quello di colmare questa lacuna fornendo nuove evidenze sulla relazione tra le politiche salariali delle imprese e la loro partecipazione a programmi che riducono la contribuzione sociale a carico dell'impresa per le assunzioni a tempo indeterminato. Ci concentriamo sul caso italiano e utilizziamo dati amministrativi forniti dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) per valutare il ruolo delle imprese e delle loro politiche salariali nell'utilizzo dell'incentivo all'assunzione a tempo indeterminato introdotto nel 2016. A tale scopo, utilizziamo una regressione dei salari sulle caratteristiche osservabili e su due effetti fissi (gli effetti individuali e gli effetti d'impresa) nello spirito del modello specificato da Abowd, Kramarz e Margolis – modello AKM da qui in poi (Abowd *et al.* 1999). Gli effetti fissi d'impresa stimati con il modello AKM rappresentano i premi salariali che si riscontrano nella contrattazione del salario in contesti in cui vi è una rendita da condividere tra lavoratori e imprese. I premi salariali possono essere anche collegati ad altri benefici non monetari che le imprese concedono ai lavoratori. Pertanto, gli effetti fissi d'impresa sono una *proxy* della qualità dell'impresa sia sotto l'aspetto delle variabili legate alla capacità retributiva dei datori di lavoro (ad esempio, produttività dell'impresa, profitti, competitività) sia considerando i fattori che rispecchiano la cultura dell'impresa e l'attrattività dell'ambiente di lavoro (Abowd *et al.* 1999; Card *et al.* 2013; 2016; Song *et al.* 2019; Sorkin 2018).

La letteratura di riferimento del nostro contributo si ricollega a due filoni. Il primo analizza l'effetto della riduzione della contribuzione sociale sui lavoratori e sulle imprese coinvolte da tali politiche. Saez *et al.* (2019) studiano gli effetti di una riduzione automatica delle aliquote contributive pagate dalle imprese per i giovani lavoratori in Svezia. Utilizzando dati amministrativi e implementando una strategia di differenze nelle

differenze, gli autori trovano effetti positivi per le imprese che hanno beneficiato del nuovo regime in termini di valore aggiunto per lavoratore, profitti, vendite e capitale fisso. Benzarti e Harju (2021a) utilizzano un approccio quasi sperimentale e dimostrano che gli sgravi fiscali sui salari in Finlandia hanno reso le imprese più resistenti durante le recessioni, allentando i vincoli di liquidità. Uno studio correlato è quello proposto da Benzarti e Harju (2021b), che sfruttano le discontinuità dell'aliquota fiscale sui salari per valutare come le imposte sui salari influenzino la scelta dei fattori di produzione da parte delle imprese in Finlandia. Il secondo filone della letteratura analizza la relazione tra caratteristiche delle imprese e partecipazione dei lavoratori a diverse tipologie di politiche del lavoro. Questi studi utilizzano il modello AKM per stimare il ruolo delle imprese sull'adesione dei lavoratori a specifiche misure, controllando al contempo per l'eterogeneità non osservata dei lavoratori. In particolare, Lachowska *et al.* (2022) mostrano un ruolo sostanziale degli effetti fissi delle imprese nello spiegare la percentuale di richieste dei lavoratori (a livello d'impresa) dell'assicurazione contro la disoccupazione negli Stati Uniti. Bana *et al.* (2022) forniscono prove solide e robuste dell'associazione positiva a livello d'impresa tra premi salariali più elevati e tasso di fruizione del congedo parentale da parte dei lavoratori in California.

In questo articolo prendiamo in considerazione il mercato del lavoro italiano, che rappresenta un caso interessante in quanto in Italia gli incentivi all'assunzione da molti anni sono uno strumento proposto in modo ricorrente, da governi sia di centro-destra che di centro-sinistra, al fine di promuovere l'occupazione di alcune categorie di individui, in particolare di lavoratori svantaggiati¹. Inoltre, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) prevede una spesa complessiva di 12 miliardi di euro per le politiche attive del lavoro, da finanziare anche attraverso il programma REACT-EU. Gran parte di questa spesa è allocata sugli incentivi alle assunzioni sotto forma di agevolazioni sui contributi sociali (4 miliardi di euro) e tali risorse si aggiungono a quelle predisposte dalla Legge di Bilancio 2021 (24 miliardi di euro) (Servizio Studi Camera dei Deputati 2022).

La ricerca empirica sugli incentivi all'assunzione attuati in Italia mostra effetti positivi sull'occupazione delle agevolazioni fiscali sui contributi a carico del datore di lavoro (Sestito e Viviano, 2018) e in particolare, effetti positivi delle politiche a sostegno dell'occupazione giovanile

¹ Ad esempio, la Legge 407/1990 ha introdotto una riduzione dei contributi sociali a carico dei datori di lavoro mirata all'assunzione di disoccupati di lunga durata.

(Brunetti e Ricci, 2021) e delle assunzioni di disoccupati di lungo periodo (Pasquini *et al.* 2018). Tuttavia, gli studi a livello d'impresa di queste politiche sono sostanzialmente mancanti. Un'eccezione degna di nota è il contributo di Rubolino (2022): riprendendo Saez *et al.* (2019), questo studio fornisce un'analisi a livello d'impresa di una riduzione dei contributi sociali a carico del datore di lavoro per le nuove assunzioni femminili attuata dal 2013. Lo studio mostra che questa misura rivolta alle lavoratrici ha determinato effetti positivi in termini di prestazioni economiche per le imprese sovvenzionate.

Il nostro lavoro contribuisce a colmare la lacuna della letteratura partendo dalla seguente domanda di ricerca: quali imprese beneficiano maggiormente delle politiche per l'occupazione basate su una riduzione del costo del lavoro? Per indagare questo tema, abbiamo condotto un'analisi a livello d'impresa degli incentivi all'assunzione a tempo indeterminato introdotti in Italia nel 2016 (Legge 208/2015). La misura consiste in un taglio annuale del 40% dei contributi sociali a carico del datore di lavoro per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e le conversioni da contratti a tempo determinato a contratti a tempo indeterminato. A differenza degli incentivi all'assunzione analizzati in gran parte delle ricerche empiriche condotte fino ad ora, questo incentivo non ha un target specifico e riduce invece il costo del lavoro per le imprese che assumono a tempo indeterminato qualunque tipologia di lavoratore. Questa politica rappresenta quindi una novità nel panorama legislativo italiano e non è stata ancora oggetto di analisi empiriche a livello d'impresa. Inoltre, ci distanziamo dalla letteratura internazionale già citata, che mette in relazione gli effetti fissi delle imprese con i tassi di adesione dei lavoratori a varie politiche del lavoro, perché la nostra attenzione si concentra su una misura di cui hanno beneficiato direttamente le imprese attraverso sgravi fiscali.

L'analisi che presentiamo fornisce una nuova evidenza empirica sulla relazione tra le caratteristiche delle imprese, che si riflettono sul premio salariale aziendale, e l'utilizzo da parte delle imprese degli incentivi all'assunzione in Italia. La nostra ipotesi è che i premi salariali d'impresa siano una dimensione importante per comprendere, da un lato, le caratteristiche delle imprese coinvolte in queste politiche e, dall'altro, le ragioni che spingono le imprese a sfruttare gli sgravi fiscali che riducono il costo del lavoro. In linea teorica è possibile che le imprese che pagano premi elevati, che secondo la letteratura sono quelle più produttive, si affidino intensamente agli sconti fiscali per espandere ulteriormente la loro attività e consolidare il loro potere di mercato. Allo stesso tempo, potrebbe anche

accadere che le imprese con premi più bassi e meno produttive ricorrano agli incentivi all'assunzione per la necessità di ridurre il costo del lavoro come strategia di sopravvivenza. La questione deve quindi essere indagata attraverso un'analisi empirica.

Utilizzando i dati amministrativi *employer-employee* forniti dall'Inps, seguiamo la metodologia proposta da Bana *et al.* (2022) e adottiamo una strategia empirica a due stadi. In primo luogo, stimiamo i premi salariali delle imprese in una equazione del salario con due effetti fissi *à la AKM*. Nel secondo stadio, osserviamo come co-variano l'utilizzo a livello d'impresa degli incentivi e gli effetti fissi d'impresa, negli anni in cui sono entrati in vigore gli sgravi fiscali (tra il 2016 e il 2018), al fine di raccogliere evidenze sull'associazione tra i premi salariali dell'impresa e l'utilizzo degli sgravi all'assunzione da parte dei datori di lavoro. L'utilizzo da parte delle imprese della politica è misurato dal *tasso d'incidenza*, ovvero la quota di contratti a tempo indeterminato sovvenzionati sul totale dei contratti a tempo indeterminato a livello d'impresa.

Le stime che presentiamo mostrano una forte relazione negativa tra i premi salariali delle imprese e l'utilizzo degli incentivi all'assunzione. Questo risultato è robusto a diverse selezioni del nostro campione. Inoltre, mostriamo come l'utilizzo dell'incentivo sia stato più forte nelle imprese meno produttive. L'esito dell'analisi è confermato anche quando ci rivolgiamo al solo campione delle imprese trattate.

I nostri risultati supportano l'ipotesi che questa misura, volta a favorire l'aumento dell'occupazione attraverso la riduzione dei contributi sociali pagati dall'impresa, ha coinvolto prevalentemente le imprese meno produttive, che adottano politiche salariali meno generose e che mirano al taglio del costo del lavoro come strategia di sussistenza. In sintesi, le nostre analisi mostrano che l'incentivo ha promosso la domanda di lavoro di imprese marginali e la creazione di occupazione di bassa qualità, un risultato che impone una riflessione sull'adeguatezza di questa tipologia di politica attiva del lavoro, molto diffusa in Italia, adottando una prospettiva di politica economica più ampia e di più lungo termine.

L'organizzazione del paper è la seguente. La sezione 11.2 illustra brevemente le caratteristiche della politica analizzata nel nostro studio. La sezione 11.3 descrive il dataset mentre la sezione 11.4 presenta la metodologia. La sezione 11.5 riporta i risultati relativi all'analisi della correlazione tra il tasso d'incidenza e i premi d'impresa. La sezione 11.6 conclude.

11.2 Incentivi all'assunzione in Italia

Gli incentivi all'assunzione sono molto diffusi in Italia (Vergari 2016) e tipicamente sono rappresentati da agevolazioni sui contributi sociali a carico del datore di lavoro mirate a nuove assunzioni di lavoratori svantaggiati (ad esempio, giovani, donne o disoccupati di lungo periodo, lavoratori nelle aree del Mezzogiorno)².

L'antecedente per il consenso politico a sostegno di questi incentivi può essere ricondotto alla metà degli anni Novanta quando, di fronte ad uno scenario di elevata disoccupazione in gran parte dei Paesi in Europa, le raccomandazioni di *policy* sono state fortemente orientate a introdurre contratti più flessibili, deregolamentare i mercati, ridurre i benefici connessi alle politiche passive del lavoro (OECD 1994).

L'Italia ha seguito questo orientamento attraverso i due cicli di riforme del mercato del lavoro 'al margine' della metà degli anni Novanta (Pacchetto Treu, Legge 196/1997) e primi anni Duemila (Riforma Biagi, Legge 30/2003), che hanno introdotto contratti più flessibili per le nuove assunzioni (contratti atipici), senza modificare le regole per i lavoratori che avevano un contratto a tempo indeterminato (Thomson 2009). Allo stesso tempo, il dibattito politico si è concentrato sulla riduzione del costo del lavoro come strumento per accrescere l'occupazione, invece che sulla necessità di irrobustire le competenze dei lavoratori e gli investimenti delle imprese al fine di riconciliare occupazione, protezione sociale e competitività del sistema produttivo (Di Martino e Vasta 2015). L'enfasi sul costo del lavoro si è riflessa nel processo normativo delle politiche attive del lavoro, che ha portato all'introduzione di numerosi incentivi all'occupazione per lo più mirati a specifiche categorie di lavoratori e alle aree svantaggiate del Mezzogiorno.

Successivamente alla crisi dei debiti sovrani, per riavviare la crescita dell'economia italiana il governo Renzi ha messo in atto un approccio che combinava l'ulteriore liberalizzazione del mercato del lavoro (Jobs Act, Legge 183/2014) con gli incentivi alla creazione di occupazione con il nuovo contratto a tempo indeterminato (Contratto a tutele crescenti). Più precisamente, tra il 2015 e il 2016 il governo ha introdotto incentivi all'assunzione non condizionati (Legge 190/2014 e Legge 208/2015), disponibili per tutti i lavoratori e le imprese del settore privato, una novità

² Negli ultimi 30 anni, gli incentivi all'assunzioni sono stati destinati a diversi e specifici gruppi di lavoratori, dai marinai di (DL. 457/1997) ai detenuti (Legge 381/91).

per la legislazione italiana. Entrambe le misure hanno incentivato le assunzioni a tempo indeterminato e le conversioni da contratti a tempo determinato avvenute, rispettivamente, nel 2015 e nel 2016. Il principale criterio di ammissibilità era che il lavoratore non avesse avuto un contratto a tempo indeterminato negli ultimi sei mesi precedenti il nuovo contratto agevolato. Nel 2015 è stata prevista l'esenzione totale per tre anni dei contributi sociali a carico del datore di lavoro. Per i contratti a tempo indeterminato attivati nel 2016, la durata è stata ridotta a due anni e l'esonero è stato fissato al 40% dei contributi a carico del lavoratore, il che rappresenta una diminuzione del 9% in termini di imposte sui salari a carico del datore di lavoro³.

Questi interventi sono stati senza precedenti per il contesto italiano, in quanto hanno introdotto per la prima volta incentivi incondizionati e rivolti a tutti i lavoratori, per favorire in modo generalizzato le assunzioni a tempo indeterminato. Le due misure hanno coinvolto, rispettivamente, circa 1,5 milioni e 600.000 contratti a tempo indeterminato, un importo corrispondente al 57% e al 35% del totale delle assunzioni/conversioni a tempo indeterminato avvenute nel 2015 e nel 2016 (INPS, 2017).

Considerando la disponibilità dei dati, la nostra analisi empirica si concentra sulla misura introdotta nel 2016 al fine di fornire evidenze empiriche su cui basare una riflessione più generale sulle caratteristiche delle imprese che in Italia beneficiano maggiormente delle politiche per l'occupazione basate su una riduzione del costo del lavoro.

11.3 Dati

La nostra principale fonte di dati per l'analisi è fornita dall'INPS, che registra la storia lavorativa dell'universo dei dipendenti del settore privato non agricolo. L'INPS raccoglie le informazioni principalmente attraverso un modulo che i datori di lavoro devono presentare periodicamente per pagare i contributi sociali ai propri dipendenti. Le informazioni fornite dall'azienda permettono di recuperare dettagli sul lavoro che l'individuo svolge. Ad esempio, i dati includono informazioni sulla retribuzione lorda annuale, sul numero di settimane lavorate in un determinato anno, sulle professioni (operai, impiegati, quadri, dirigenti), sul sesso, sull'anno di

³ In Italia, le imposte sui salari a carico dei datori di lavoro ammontano a poco più del 23% dei salari e si riferiscono principalmente ai contributi previdenziali versati all'INPS.

nascita e sul primo anno di lavoro. Non ci sono informazioni sulle ore lavorate, ma l'INPS fornisce una misura delle settimane *full-time equivalent* (FTE) che permette di rendere comparabili i salari settimanali sia per i lavoratori a tempo pieno che per quelli a tempo parziale.

Inoltre, disponiamo anche di un identificativo dell'azienda per ogni posizione lavorativa registrata nel dataset. Ciò si rivela fondamentale per abbinare i dati relativi alle posizioni lavorative con i dati di bilancio.

Infine, l'INPS raccoglie informazioni sull'insieme di sussidi collegati a ciascun dipendente che è registrato nei suoi archivi e utilizzeremo queste informazioni per identificare l'incentivo introdotto nel 2016.

Le informazioni di cui disponiamo includono i dati 'demografici' delle imprese: identificativo dell'impresa, data di nascita, data di chiusura, settore, provincia e status giuridico. Grazie a un codice fiscale unico, siamo in grado di unire i dati raccolti dall'INPS con i dati CERVED, che raccolgono informazioni sui bilanci delle imprese quali le vendite, il valore aggiunto (VA), il costo del lavoro e i profitti, per l'universo delle società di capitali italiane. I dati provengono dai rapporti standardizzati che i datori di lavoro devono presentare annualmente e non sono incluse le società di persone e le ditte individuali.

11.4 Metodologia

La nostra strategia si basa sull'idea, proposta da Bana *et al.* (2022), di collegare le caratteristiche delle imprese e l'utilizzo dei sussidi alle assunzioni e di stimare i premi salariali delle imprese utilizzando il metodo AKM di Abowd *et al.* (1999).

Per caratterizzare la nostra specificazione in questa prima fase, ci basiamo sull'evidenza riscontrata dalla letteratura secondo cui le imprese pagano lavoratori simili in modo diverso e queste diverse politiche salariali dipendono da alcune caratteristiche che contraddistinguono le imprese (Card *et al.* 2013, 2016, 2018b).

Utilizzando i dati annuali per il periodo 2005-2018, stimiamo i premi salariali d'impresa attraverso l'equazione che segue:

$$w_{ijt} = \theta_i + \psi_{j(i)} + X_{ijt}\beta + \epsilon_{ijt} \quad (11.1)$$

La variabile dipendente rappresenta il salario reale settimanale dell'in-

dividuo i nell'impresa j al tempo t^4 ; θ_i è l'effetto fisso del lavoratore; $\psi_{j(it)}$ rappresenta l'effetto fisso dell'impresa j , cioè il premio salariale pagato dall'impresa. Inoltre, X_{it} contiene un polinomio cubico dell'età dei lavoratori (normalizzato a 40 anni), una serie di dummy per le professioni interagite con il polinomio cubico dell'esperienza (anno corrente meno anno del primo lavoro come dipendente), una serie completa di dummy temporali, mentre ϵ_{ijt} rappresenta un termine di errore.

Per stimare l'equazione (11.1), utilizziamo un panel a livello di lavoratori che va dal 2005 al 2018. Inoltre, eliminiamo i contratti che durano meno di 4 settimane nell'anno e i lavoratori con più di 64 anni di età o deceduti nel periodo d'analisi e che hanno meno di due anni di *tenure* nel mercato del lavoro. Poiché la mobilità dei lavoratori è cruciale per identificare gli effetti fissi dell'impresa, per condurre la stima dell'equazione (11.1) ci concentriamo sul più grande insieme di imprese connesse dai passaggi d'impresa dei lavoratori (Abowd *et al.* 2002). Limitare l'analisi a questo insieme significa concentrarsi sul 99% delle osservazioni del nostro panel. Inoltre, per facilitare la stima dell'equazione (11.1), selezioniamo il lavoro principale in base al tipo di contratto e al salario. Pertanto, se un lavoratore ha due contratti nello stesso anno e solo uno è a tempo indeterminato, selezioniamo quest'ultimo, mentre se il lavoratore ha due lavori dello stesso tipo, selezioniamo il più remunerativo.

Una volta stimata l'equazione (11.1), si ottiene il cosiddetto premio salariale d'impresa, la nostra variabile d'interesse. La letteratura interpreta il premio salariale d'impresa come rappresentativo delle politiche salariali delle imprese nei confronti dei dipendenti (Card *et al.* 2013). Il premio salariale ha molteplici interpretazioni: può derivare dal potere di mercato delle imprese, dalla definizione di salari d'efficienza o da comportamenti strategici nella definizione dei salari (Mortensen 1998) Inoltre, il premio salariale può riflettere il surplus prodotto dall'impresa e politiche di *rent-sharing* (Card *et al.* 2016) o un differenziale salariale compensativo per condizioni di lavoro meno desiderabili (Sorkin 2018).

Dopo aver stimato il modello (11.1), utilizzando $\hat{\psi}_i$ procediamo nell'analisi a livello di impresa per investigare la relazione tra i premi salariali delle imprese e l'utilizzo degli incentivi all'assunzioni. In particolare, osserveremo il tasso d'incidenza a livello d'impresa come misura dell'utilizzo dell'incentivo. Questo lo calcoliamo come il rapporto tra i

⁴ Abbiamo appiattito i valori dei (log) salari che sono al di sopra (al di sotto) del 99° (1°) percentile della distribuzione dei salari nel periodo.

contratti a tempo indeterminato sovvenzionati e il totale dei contratti a tempo indeterminato a livello dell'impresa. Presenteremo quindi il rapporto tra l'utilizzo dell'incentivo e gli effetti fissi, osservando non come varia il tasso d'incidenza nel momento in cui ci si sposta dalla parte bassa alla parte alta della distribuzione degli effetti fissi d'impresa. Osserveremo anche la relazione tra il tasso d'incidenza e una proxy della produttività dell'impresa come il log VA per addetto. Infine, completiamo l'analisi osservando quale sia la relazione tra l'abilità media all'interno dell'impresa, misurata come la media dei $\hat{\theta}_i$ stimati nell'equazione (11.1) a livello d'impresa, e il tasso d'incidenza.

Per l'analisi a livello d'impresa, utilizziamo principalmente imprese che hanno in media almeno 10 dipendenti. Le medie sono calcolate nell'arco temporale della stima AKM, cioè il periodo 2005-2018. Anche se questa scelta riduce il numero di imprese nel nostro campione, questo non rappresenta un problema per diverse ragioni. Restringendo il campione evitiamo valori estremi del tasso d'incidenza nella coda inferiore della distribuzione della dimensione delle imprese (in un'impresa con un solo dipendente è più probabile che il tasso d'incidenza raggiunga un valore di 0,5, o addirittura 1, rispetto alle imprese con 10 dipendenti), il che dovrebbe fornire risultati più stabili. Infine, dato che stiamo producendo risultati a livello di impresa, ci concentriamo sul campione di imprese CERVED, che rappresenta un sotto-campione di imprese in media più grandi della media dell'universo delle imprese italiane. Nonostante questo, riportiamo nella prossima sezione alcuni risultati quando consideriamo tutte le imprese. In aggiunta, escludiamo le imprese nate nel 2016 o successivamente per evitare problemi di endogeneità. Infatti, se un individuo decidesse di avviare un'attività nel 2016 grazie agli sgravi fiscali, e se questa decisione fosse legata ai premi salariali, potrebbe emergere una correlazione endogena tra i premi salariali delle imprese e il tasso di incidenza.

Dopo queste selezioni, il campione principale per gli anni 2016-2018 risulta composto da 146.859 imprese, di cui 63.088 sono imprese sovvenzionate.

11.5 Quale relazione tra il tasso d'incidenza e i premi d'impresa?

In questa sezione presentiamo l'evidenza raccolta per le imprese registrate negli archivi INPS-CERVED.

La Tabella 11.1 riporta le relazioni descrittive tra il tasso d'incidenza e i salari (log) all'interno dell'impresa e i premi salariali. La Tabella 11.1 riporta poi il tasso d'incidenza medio nei settori dell'industria e dei servizi, nonché il numero di dipendenti e di imprese in ciascun campione selezionato.

Tabella 11.1 – *Tasso d'incidenza per quartile di salari interni, premi salariali d'impresa e settore d'appartenenza delle imprese*

	Tutto il campione	Cerved	Cerved - Sussidiate	Cerved - 10 dipendenti	Cerved - 10 dipendenti sussidiate
Tasso d'incidenza	.068	.054	.213	.045	.180
Tasso d'incidenza:					
1° Quartile dei salari interni	.092	.079	.280	.069	.163
2° Quartile dei salari interni	.086	.065	.260	.049	.127
3° Quartile dei salari interni	.067	.046	.192	.034	.090
4° Quartile dei salari interni	.041	.030	.116	.026	.066
Tasso d'incidenza:					
1° Quartile dei premi d'impresa	.083	.069	.274	.063	.155
2° Quartile dei premi d'impresa	.078	.062	.232	.047	.123
3° Quartile dei premi d'impresa	.067	.050	.189	.038	.096
4° Quartile dei premi d'impresa	.054	.039	.156	.030	.073
Tasso d'incidenza:					
Industria	.063	.050	.184	.036	.095
Servizi	.074	.058	.232	.052	.125
Dipendenti	14,813,547	10,229,119	6,693,161	9,043,599	6,420,389
Dipendenti trattati	581,603	331,481	331,481	252,102	252,102
Imprese	1,601,022	453,859	120,290	146,859	63,088

Note: Il salario è la media dei salari (log) interni all'azienda calcolati nel periodo 2016-2018. Le statistiche si riferiscono al campione CERVED e si limitano alle imprese nate prima del 2016. Escludiamo l'agricoltura, il settore pubblico e le attività di enti extra-territoriali. L'industria è composta da industria mineraria, gestione delle acque e dei rifiuti, energia, manifattura e costruzioni. La dimensione è calcolata come media degli anni 2005-2018. Le colonne (4) e (5) rappresentano le statistiche per le imprese nate prima del 2016 e con almeno 10 dipendenti in media nel periodo 2005-2018.

Fonte: elaborazione degli autori

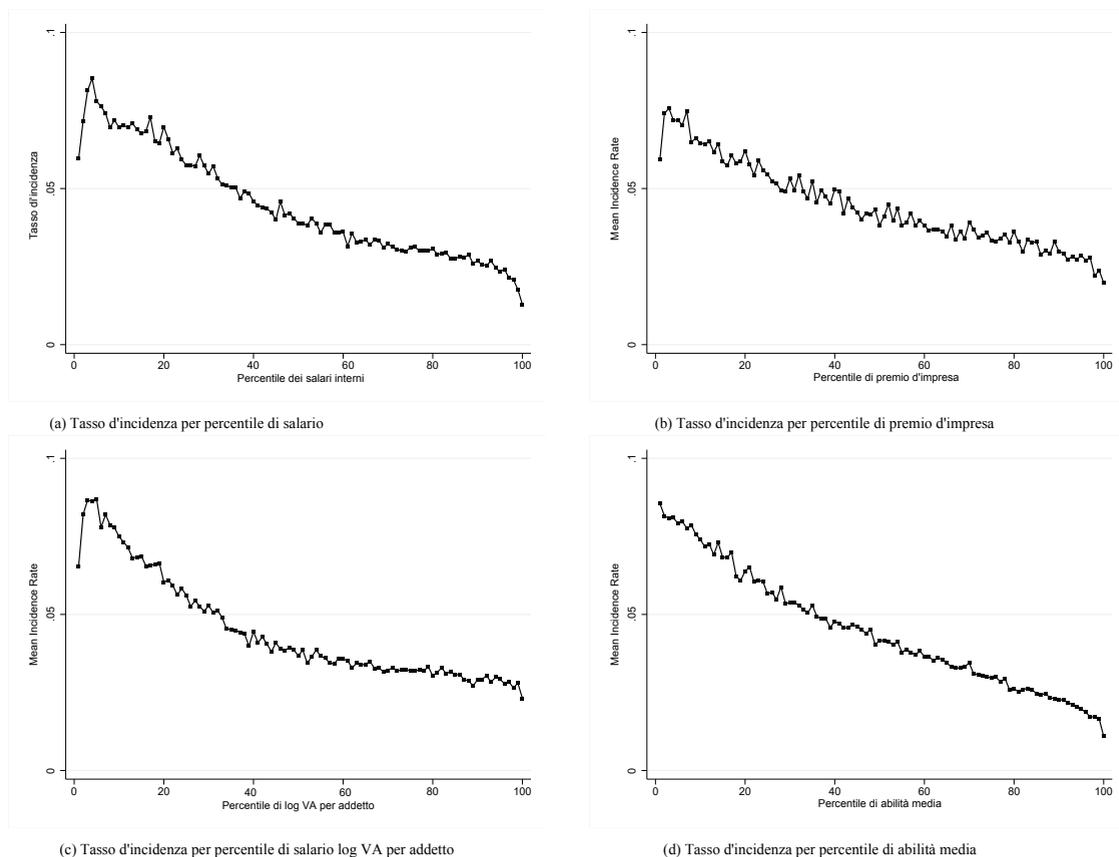
La prima colonna riporta le statistiche riassuntive per le imprese che rimangono nel nostro panel dopo aver eliminato le imprese nate nel 2016 e successivamente. Arriviamo quindi a 1,601,022 imprese con oltre 14 milioni di dipendenti. La seconda e la terza colonna si riferiscono alle imprese presenti in CERVED. Le restanti colonne si riferiscono al nostro

campione principale, che raccoglie le imprese con almeno 10 dipendenti, in media, nel periodo 2005-2018.

Notiamo che il tasso d'incidenza medio diminuisce passando dalla prima alla seconda colonna, il che potrebbe essere dovuto principalmente al fatto che le imprese del campione CERVED sono più grandi della media delle imprese italiane (in ogni campione, le dimensioni dell'impresa e il tasso d'incidenza sono correlati negativamente). Lo stesso è valido nel passaggio dalla terza alla quarta colonna.

Considerando il tasso d'incidenza medio per i quartili dei salari (log) all'interno delle imprese e dei premi salariali ottenuti dall'equazione (11.1), si nota una chiara relazione negativa in tutti i campioni tra il tasso d'incidenza e i salari, intesi sia come salari all'interno dell'impresa sia come premi salariali. La correlazione negativa è relativamente più pronunciata per i salari all'interno dell'impresa rispetto ai premi salariali. Inoltre, la relazione rimane invariata all'interno del campione delle imprese sussidiate (cioè quelle che hanno un tasso d'incidenza positivo). Passando al campione principale (quarta e quinta colonna), osserviamo poi che il tasso d'incidenza nel primo quartile dei premi salariali è del 6% mentre si riduce al 3% nel quarto quartile. Per quanto riguarda le imprese sussidiate, il tasso d'incidenza passa dal 15% al 7%. Di conseguenza, la relazione rimane stabile in entrambi i casi.

Figura 11.1
Tasso d'incidenza per percentile di salari interni, premi salariali d'impresa, log VA per addetto e abilità media



Note: le imprese considerate sono quelle con almeno dieci dipendenti in media.

Fonte: elaborazione degli autori

Inoltre, considerando il tasso d'incidenza medio nei settori dell'industria e dei servizi, notiamo che il tasso d'incidenza medio risulta più elevato nel settore dei servizi.

Nelle Figure 11.1a-11.1d, analizziamo ulteriormente la relazione tra salari interni all'impresa, premi salariali e produttività dell'impresa, approssimata dal (log) VA per lavoratore per il campione principale. Queste variabili sono il fulcro della nostra analisi, poiché descrivono due importanti

caratteristiche aziendali: le politiche di determinazione dei salari e la produttività delle imprese. Nella Figura 1d riportiamo la relazione tra il tasso d'incidenza e l'abilità media dei lavoratori a livello di impresa, corrispondente alla media degli effetti fissi dei lavoratori stimati dalla equazione (11.1). Questo può darci maggiori indicazioni su come il meccanismo di *sorting* tra lavoratori e imprese, ovvero la possibile correlazione tra qualità delle imprese e qualità dei lavoratori in esse allocati, influenzi la relazione che stiamo analizzando. Ogni figura riporta il tasso d'incidenza medio calcolato in ogni percentile di ciascuna variabile.

La relazione rappresentata nelle figure sopra citate è chiaramente negativa in termini di salari all'interno dell'impresa, premi salariali d'impresa e valore aggiunto, e l'evidenza è confermata lungo tutta la distribuzione di ciascuna variabile. La relazione rimane negativa anche quando si considera l'abilità media dei lavoratori a livello di impresa. Inoltre, le figure riportate mostrano una relazione piuttosto lineare tra il premio salariale e il tasso d'incidenza, a sostegno della metodologia utilizzata.

Le analisi presentate in questa sezione forniscono una prima evidenza sulla selezione che c'è stata a livello d'impresa, nell'accesso all'incentivo introdotto dalla legge 208/2015. In particolare, abbiamo mostrato come vi sia una chiara relazione negativa tra l'utilizzo dell'incentivo e i premi salariali d'impresa, ovvero, le politiche salariali delle imprese. Inoltre, abbiamo osservato anche come tale fenomeno si ripeta nel momento in cui analizziamo più direttamente la relazione tra la produttività dell'impresa, tramite il VA per addetto, e il tasso d'incidenza. Infine, abbiamo mostrato anche come le imprese che hanno una abilità media degli addetti più bassa mostrino un utilizzo maggiore dell'incentivo.

11.6 Conclusione

Gli incentivi all'assunzione sono stati ampiamente utilizzati in Europa e negli Stati Uniti a partire dalla Grande Recessione. La letteratura empirica ha prodotto numerosi studi, dimostrando che l'efficacia di questi incentivi in termini di creazione di nuova occupazione è positiva, anche se moderata. In questo articolo, ci siamo concentrati su un diverso aspetto, ancora poco indagato dalla letteratura, analizzando le caratteristiche delle imprese che accedono a tali politiche e le variabili collegate alla qualità dell'occupazione generata. Ci siamo soffermati sul caso dell'Italia e sugli incentivi introdotti nel 2016 per promuovere l'occupazione di lavoratori

con contratto a tempo indeterminato.

Utilizzando i dati INPS e una strategia di stima basata sul modello AKM standard, abbiamo mostrato che le imprese che utilizzano queste agevolazioni sono caratterizzate da una performance peggiore in termini di premi salariali, abilità media dei lavoratori e produttività. Se quindi la letteratura sull'impatto occupazionale degli incentivi all'assunzione attraverso la riduzione dei contributi sociali a carico delle imprese ha evidenziato la scarsa efficacia dal punto di vista del rapporto costi-benefici, la nostra analisi fa emergere ulteriori dubbi derivanti dal tipo di imprese che beneficia di queste politiche. I bassi premi salariali delle imprese beneficiarie possono essere indice di un cattivo posizionamento sul mercato, di una scarsa capacità di mettere a frutto le competenze dei lavoratori e di atteggiamenti manageriali che privilegiano il taglio del costo del lavoro e strategie di breve termine rispetto agli investimenti strategici per il perseguimento della competitività di prodotto e di processo e l'innalzamento della qualificazione professionale dei lavoratori.

Anche la qualità dei posti di lavoro creati con questi sussidi alle assunzioni merita una riflessione. La letteratura empirica ha mostrato che queste riforme hanno migliorato la condizione occupazionale dei lavoratori che in Italia sono stati assunti stabilmente con il sussidio. Tuttavia, il nostro lavoro mostra che l'occupazione indotta dalla politica si concentra nelle imprese che pagano salari più bassi, contribuendo ad ampliare la disuguaglianza nella distribuzione dei salari, ad abbassare la qualità dell'occupazione e a perpetuare le debolezze strutturali delle imprese italiane.

L'evidenza prodotta in questo contributo mostra quindi la necessità di approfondire l'analisi della tipologia di politiche attive del lavoro prevalente in Italia e avviare una discussione su possibili revisioni dell'approccio di *policy* fino ad ora seguito. Al riguardo, siamo consapevoli che i nostri risultati non tengono conto degli impatti causali degli incentivi all'assunzione sui risultati a livello d'impresa. Ulteriori ricerche potranno essere condotte per capire se e come gli incentivi all'assunzione esercitano un'influenza sulle imprese agevolate e per valutare se l'introduzione di target e condizionalità all'utilizzo di questi strumenti possa avere effetti di composizione e impatti diversi sulle imprese coinvolte.

Bibliografia

- Abowd, J.M., Creecy, R.H., & Kramarz, F. (2002). Computing person and firm effects using linked longitudinal employer-employee data. *Technical Report. Center for Economic Studies, US Census Bureau*, 12/06.
- Abowd, J.M., Kramarz, F., & Margolis, D.N. (1999). High wage workers and high wage firms. *Econometrica* 67, 251-333.
- Bana, S., Bedard, K., Rossin-Slater, M., & Stearns, J. (2022). Unequal use of social insurance benefits: The role of employers. *Journal of Econometrics*.
- Benzarti, Y., & Harju, J. (2021a). Can payroll tax cuts help firms during recessions? *Journal of Public Economics* 200, 1-21.
- Benzarti, Y., & Harju, J. (2021b). Using payroll tax variation to unpack the black box of firm-level production. *Journal of the European Economic Association* 19, 2737-2764.
- Brunetti, I., & Ricci, A. (2021). Evaluating the youth guarantee incentive: Evidence from employer-employees data. *INAPP Technical Report*, Rome: INAPP.
- Cahuc, P., Carcillo, S., & Le Barbanchon, T. (2019). The effectiveness of hiring credits. *The Review of Economic Studies* 86, 593-626.
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2018a). What works? A meta-analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association* 16, 894-931.
- Card, D., Cardoso, A.R., Heining, J., & Kline, P. (2018b). Firms and labor market inequality: Evidence and some theory. *Journal of Labor Economics* 36, S13-S70.
- Card, D., Cardoso, A.R., & Kline, P. (2016). Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women. *The Quarterly Journal of Economics* 131, 633-686.
- Card, D., Heining, J., & Kline, P. (2013). Workplace heterogeneity and the rise of West German wage inequality. *The Quarterly Journal of Economics* 128, 967-1015.
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2010). Active labour market policy evaluations: A meta-analysis. *The Economic Journal* 120, F452-F477.
- D'Agostino, S., Vaccaro, S. (2021). L'apprendistato in Italia: una misura di politica attiva ancora poco valorizzata. *SINAPPSI* 2, 120-133.
- Di Martino, P., & Vasta, M. (2015). Happy 150th Anniversary, Italy? Institutions and economic performance since 1861. *Enterprise & Society* 16, 291-312.

- INPS (2017). XVI Rapporto Annuale INPS. Istituto Nazionale Previdenza Sociale. Rome: INPS.
- Klueve, J. (2010). The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics* 17, 904-918.
- Lachowska, M., Sorkin, I., & Woodbury, S.A. (2022). Firms and unemployment insurance take-up. *Technical Report. National Bureau of Economic Research*, 22/30266.
- Mortensen, D.T. (1998). Equilibrium unemployment with wage posting: Burdett-Mortensen meet Pissarides. *University of Aarhus CLS Working Paper*, 98/014.
- Neumark, D. (2016). Policy levers to increase jobs and increase income from work after the Great Recession. *IZA Journal of Labor Policy* 5, 1-38.
- OECD (1994) *The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategy*, Paris: OECD.
- Pasquini, A., Centra, M., & Pellegrini, G. (2018). Long-term unemployed hirings: Should targeted or untargeted policies be preferred? *mimeo*.
- Rubolino, E. (2022). Taxing the gender gap: Labor market effects of a payroll tax cut for women in Italy. *Technical Report. WorkInps Papers*, 22/01.
- Saez, E., Schoefer, B., & Seim, D. (2019). Payroll taxes, firm behavior, and rent sharing: Evidence from a young workers' tax cut in Sweden. *American Economic Review* 109, 1717-1763.
- Servizio Studi Camera dei Deputati (2022). Politiche attive e incentivi all'occupazione. Rome.
- Sestito, P., & Viviano, E. (2018). Firing costs and firm hiring: Evidence from an Italian reform. *Economic Policy* 33, 101-130.
- Song, J., Price, D.J., Guvenen, F., Bloom, N., & Von Wachter, T. (2019). Firming up inequality. *The Quarterly Journal of Economics* 134, 1-50.
- Sorkin, I. (2018). Ranking firms using revealed preference. *The Quarterly Journal of Economics* 133, 1331-1393.
- Vergari, S. (2016). Promuovere forme di occupazione stabile. I nuovi incentivi universali. *Diritto delle Relazioni Industriali* 26, 471-501.
- Vooren, M., Haelermans, C., Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2019). The effectiveness of active labor market policies: A meta-analysis. *Journal of Economic Surveys* 33, 125-149.