

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA
FACOLTÀ DI SCIENZE STATISTICHE



**CORSO DI LAUREA SPECIALISTICA IN SCIENZE STATISTICHE, ECONOMICHE,
FINANZIARIE ED AZIENDALI**

TESI DI LAUREA

**LA MISURA DELLA DIMENSIONE AZIENDALE NELLA
VALUTAZIONE D'IMPATTO
DELLE LISTE DI MOBILITÀ**

Relatore: PROF. ADRIANO PAGGIARO

Laureanda: ILARIA ROSA

ANNO ACCADEMICO 2008-2009

Indice

Indice	3
Introduzione e sommario	5
Capitolo 1 La mobilità	11
1.1 Gli interventi per il lavoratore: aspetti salienti.....	11
1.1.1 <i>Iscritti con indennità</i>	13
1.1.2 <i>Iscritti senza indennità</i>	13
1.1.3 <i>La durata dell'iscrizione</i>	15
1.2 Le imprese che ricorrono alla mobilità: modalità e tempistiche.....	17
1.3 Benefici alle imprese.....	18
1.4 La valutazione degli effetti del programma.....	19
1.5 Gli studi effettuati.....	21
Capitolo 2 Le strategie di valutazione	25
2.1 Il problema della valutazione.....	25
2.2 Il <i>Matching</i>	27
2.3 Il <i>Regression Discontinuity Design</i>	28
2.4 La strategia di valutazione adottata.....	29
Capitolo 3 I dati	33
3.1 Gli archivi.....	33
3.2 Il <i>linkage</i> INPS-Netlabor.....	35
3.3 I dati.....	36
Capitolo 4 Analisi preliminari sulla dimensione aziendale	39
4.1 Analisi sul campione completo.....	39
4.2 La dimensione aziendale.....	43
4.3 Prime evidenze attorno alla soglia di 15 dipendenti.....	50
Capitolo 5 Analisi di settori ed aziende coerenti	55
5.1 La variabile Ateco.....	55
5.2 Le aziende <i>compliers</i>	59
Riferimenti Bibliografici	69

Introduzione e sommario

L'esigenza di conciliare due principi costituzionali, il diritto al lavoro sancito dall'art. 4¹ e la libertà di iniziativa economica privata stabilita dall'art. 41 della Costituzione Italiana², ha determinato la necessità di regolamentare le riduzioni di personale, materia di rilievo collettivo in quanto ha talvolta interessato interi settori produttivi.

La Legge 223 del 1991 ha riorganizzato ed integrato l'intera produzione legislativa precedente: l'intervento straordinario della Cassa Integrazione Guadagni³ è stato ricondotto alla funzione di strumento transitorio a sostegno dei processi di ristrutturazione industriale mentre l'indennità di mobilità, conseguente alla messa in mobilità, è stata pensata come strumento di welfare e di sostegno (temporaneo) al reddito per i lavoratori espulsi dal processo produttivo in conseguenza alle ipotesi di ristrutturazione e crisi delle aziende.

Uno degli strumenti fondamentali per il funzionamento di questa politica del lavoro è l'istituzione e la creazione delle Liste di Mobilità⁴, compilate dai Centri per l'Impiego che hanno sostituito dal 1997 i vecchi uffici di collocamento. L'iscrizione in lista di mobilità consente di usufruire di particolari misure di welfare che vanno a vantaggio non solo dei lavoratori ma anche dei datori di lavoro che assumono gli iscritti alle liste stesse. Si può infatti distinguere tra mobilità "giuridica" che prevede l'iscrizione alle Liste di Mobilità senza indennità e mobilità "indennizzata" che prevede anche erogazioni in denaro a favore dei lavoratori.

L'obiettivo del programma è dunque quello di facilitare il rientro dei lavoratori licenziati nel mondo del lavoro, ma, data la dualità degli interventi che vengono messi in atto, rilevare se questo effettivamente si verifica è tutt'altro che scontato.

¹ Art.4: *“La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.”*

² Art.41: *“L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.”*

³ Nel seguito anche CIGS: Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria.

⁴ Nel seguito anche LM.

Un primo ostacolo che si incontra è dovuto all'universalità del programma, in quanto esso è esteso a tutti i lavoratori che rientrano nelle ipotesi di licenziamento collettivo. Tale aspetto rende impossibile reperire un adeguato gruppo di confronto su cui valutare i possibili esiti totali della politica, ma la struttura della stessa rende possibile restringere la valutazione agli effetti differenziali tra gruppi di lavoratori sottoposti a trattamenti diversi.

La caratteristica peculiare del programma LM è infatti la presenza di due distinti sottoprogrammi focalizzati su soggetti diversi:

- il primo è riservato ai lavoratori che sono stati licenziati da medie e grandi aziende, che possono usufruire del sussidio monetario. Inoltre, al datore che assume questi lavoratori dalle liste viene assegnato, oltre ad uno sgravio fiscale sul versamento dei contributi, un beneficio monetario⁵;
- il secondo si applica ai lavoratori licenziati da piccole imprese, che non hanno diritto all'indennizzo ma solamente all'iscrizione in lista. Se vengono assunti dalle liste, danno al datore di lavoro solo il diritto di ottenere gli sgravi fiscali sui contributi.

Un altro tratto caratterizzante il programma è la durata di permanenza nelle liste. Per entrambi i gruppi questa varia in base all'età nel momento dell'iscrizione in lista, ed è di un anno per i lavoratori che hanno meno di 40 anni e di due per coloro che hanno tra i 40 ed i 50 anni. Oltre tale età vi sono agevolazioni particolari che consentono spesso ai lavoratori di rimanere nel programma anche oltre i 3 anni potenziali.

Queste differenze nell'assegnazione dei benefici e nella durata dell'iscrizione permettono di concentrare l'attenzione sugli impatti differenziali prodotti da variazioni nel regime dei benefici offerti dal programma. Cioè si analizzano le differenze tra gruppi di lavoratori che godono di trattamenti differenti.

In particolare, nel nostro caso, si prende in considerazione l'effetto indennità, cioè le differenze in termini di rioccupazione e salario medio tra il gruppo che ottiene il sussidio (i trattati) e quello a cui non viene riconosciuto (i non trattati).

⁵ Il cosiddetto *bonus*.

In relazione alla struttura della politica un metodo adatto per la valutazione è il *Regression Discontinuity Design*⁶, che sfrutta l'indipendenza tra l'assegnazione al trattamento ed i potenziali risultati in prossimità della soglia discriminante.

Un requisito fondamentale, tra gli altri, per godere dell'indennizzo economico è la provenienza da un'azienda con un numero di dipendenti maggiore di 15, come sancito nella Legge 223/91 che stabilisce che possono fare richiesta di mobilità le *“imprese che abbiano occupato mediamente più di quindici lavoratori nel semestre precedente la data di presentazione della richiesta”*. Va sottolineato che tale soglia inizialmente si riferiva alle sole imprese industriali nell'ambito della CIGS. Le variazioni legislative registrate nel tempo ne hanno esteso il campo di applicazione perlopiù in due sensi: ammettendo altri settori collegati alla crisi delle aziende industriali e stabilendo una soglia superiore (di 50 dipendenti) per alcuni settori particolari.

Da questo si evince che la dimensione aziendale è un dato essenziale per l'analisi di questo programma, in quanto divide i lavoratori in due gruppi con benefici di diversa natura: giuridici ed economici per gli uni, solo giuridici per gli altri.

Lo scopo di questo lavoro è appunto valutare la possibilità di utilizzare una misura della dimensione aziendale nella valutazione d'impatto delle Liste di Mobilità.

I dati di cui disponiamo ben si prestano a questo tipo di valutazione in quanto vi si trovano utili informazioni aggiuntive rispetto alla letteratura precedente. Tali dati sono stati ottenuti dall'abbinamento dell'archivio Netlabor gestito dai Centri per l'Impiego con l'archivio INPS.

In particolare, risulta peculiare per la nostra analisi poter risalire tramite l'archivio INPS alla dimensione delle aziende nei mesi precedenti agli episodi di mobilità e attraverso l'archivio Netlabor poter collegare ad ogni azienda il relativo codice di attività economica (Ateco) che ne identifica il settore di appartenenza.

Il database che si utilizza raccoglie i dati degli iscritti in mobilità per la regione Veneto dal 1995 al 1998 e la loro situazione occupazionale e salariale nei 3 anni precedenti e successivi la partecipazione al programma. Da tale campione si

⁶ Nel seguito anche RDD.

effettuano le analisi separatamente per gruppi definiti in base al sesso ed alla classe di età⁷ (6 gruppi in totale).

La prima fase analizza diverse modalità per identificare la dimensione aziendale utile per l'assegnazione dell'indennità agli iscritti. Si controlla quindi la percentuale di lavoratori che percepiscono l'indennità sul totale degli iscritti alle liste di ogni azienda, ma con tutte le misure utilizzate si rilevano notevoli incongruenze nell'applicazione della legge. Si ritrovano infatti aziende con meno di 15 dipendenti che hanno dipendenti che sfruttano l'indennità e, viceversa, aziende di maggiori dimensioni con dipendenti che non ne fanno richiesta. La seconda di queste anomalie è in parte giustificabile dal fatto che per ricevere l'indennità i lavoratori devono possedere anche dei requisiti soggettivi, e quindi non tutti i lavoratori che appartengono ad aziende grandi sono idonei a riceverla. Più strana appare l'anomalia tra le aziende piccole, in quanto è il requisito oggettivo in questo caso a non essere soddisfatto.

Si attribuiscono le cause di tali sfavorevoli evidenze a due motivi in particolare: da un lato vi è un errore di misura sia nel determinare il momento della richiesta di mobilità da parte delle aziende (sicuramente antecedente all'iscrizione effettiva dei dipendenti nelle liste) sia nel considerare i dati INPS disponibili coincidenti con quelli effettivamente utilizzati per il computo della misura aziendale ai fini dell'assegnazione del sussidio. D'altro canto è possibile che vi siano problemi di incongruenza dovuti alle diverse soglie di ammissibilità che caratterizzano settori economici diversi.

Cercando di risolvere dapprima il problema della misurazione della dimensione, la media dei mesi dal terzo all'ottavo prima dell'ingresso in mobilità risolve in parte le incongruenze ed è coerente con le tempistiche previste dalla legge. In particolare si risolve quasi completamente il problema di aziende piccole con indennità.

Si passano quindi ad esaminare le potenziali incongruenze imputabili all'appartenenza a settori economici con soglie di ammissibilità diverse, ricercando perciò nella variabile Ateco la chiave di lettura per classificare i diversi settori in base alla loro coerenza nell'applicare la legge. Ne risulta che tale classificazione non

⁷ Per l'età vengono considerate 3 classi: sotto i 40 anni, tra i 40 ed i 50 anni, e sopra i 50 anni.

produce gli effetti sperati e che il settore di attività non permette di individuare chiaramente i settori che hanno soglia diversa dai 15 dipendenti.

In ultima analisi si prendono in considerazione le singole aziende, che empiricamente risultino idonee a ricevere il trattamento, denominate aziende *compliers*. Si restringe quindi l'analisi alla soglia dei 15 e la composizione del campione di aziende "trattate" è limitata a quelle sopra i 15 dipendenti che presentino dipendenti con indennità.

Dall'analisi degli *outcome* per i lavoratori provenienti da tali aziende, nella maggior parte dei gruppi si rilevano però problemi di selezione prima dell'ingresso in lista. Tali differenze tra trattati e non trattati in assenza del trattamento li rendono non comparabili a priori, impedendo quindi una stima corretta degli effetti a posteriori.

L'unica evidenza di rilievo, in linea con quanto già documentato in altri studi, è per i gruppi over 50 che fanno rilevare una riduzione del tasso di occupazione, negli anni successivi alla politica, dei trattati rispetto ai non trattati. Poiché per gran parte dei trattati la legge prevede la transizione diretta alla pensione, questo risultato è certamente opposto all'obiettivo originario della politica.

Il seguito della tesi è così organizzato. Nel Capitolo 1 si delinea il programma delle liste di mobilità e le conseguenze per la valutazione che la sua struttura comporta, oltre a descrivere i principali studi già effettuati. Il Capitolo 2 è dedicato ad una presentazione delle principali tecniche di valutazione e della strategia adottata in questo caso di studio. La presentazione delle fonti utilizzate e del campione su cui si effettuano le analisi si trova nel Capitolo 3. Si presentano infine le analisi effettuate per ottenere un campione valido per l'esercizio di valutazione cercando di risolvere i problemi di misura (Capitolo 4) e quelli di incongruenza (Capitolo 5) e le relative osservazioni conclusive.

Capitolo 1

LA MOBILITÀ

La mobilità costituisce, insieme alla cassa integrazione guadagni, uno dei cosiddetti ammortizzatori sociali. Questi strumenti previsti dalla legge servono a garantire un reddito ai lavoratori a fronte di eventi aziendali che possono ridurre o addirittura far venir meno la loro retribuzione. Allo stesso tempo la mobilità rappresenta una forma di aiuto e di sostegno al sistema delle imprese.

La peculiarità di questo programma di welfare è infatti la dualità degli interventi che mette in atto: da una parte una componente passiva che prevede un beneficio monetario, l'indennità di mobilità, per una parte dei lavoratori iscritti alle liste e dall'altra una componente attiva che inserisce i lavoratori iscritti nelle liste in un circuito preferenziale per la ricerca del lavoro, e che contemporaneamente garantisce sovvenzioni alle aziende che assumono questi lavoratori. Il diritto agli interventi economici e la durata dell'ammissibilità variano rispettivamente in base alla dimensione dell'azienda di provenienza e all'età.

1.1 Gli interventi per il lavoratore: aspetti salienti

Per quel che riguarda gli interventi a favore dei lavoratori vi è dunque un requisito fondamentale che li suddivide nettamente in due gruppi: quelli che ricevono benefici economici e quelli che hanno solo diritto all'iscrizione in lista e quindi alla sola componente attiva della politica. Tale requisito è determinato dall'appartenere o meno ad aziende che abbiano più di 15 dipendenti: sopra tale soglia si ha diritto a ricevere l'indennità di mobilità, altrimenti se ne è esclusi.

Risulta quindi evidente che la dimensione aziendale è cruciale nell'assegnare un lavoratore ad un gruppo o all'altro. La legislazione della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, da cui la normativa sulla mobilità prende il campo di applicazione, stabilisce che la dimensione dell'azienda che richiede la mobilità si misuri a partire dal numero di lavoratori occupati mediamente nel semestre precedente alla richiesta di mobilità, e sono compresi nel computo anche gli

apprendisti e i contratti di formazione e lavoro. Al riguardo è importante far notare, per motivi che chiariremo nel seguito, che il momento dell'effettiva iscrizione alle Liste di Mobilità è sicuramente successivo alla richiesta di mobilità indicata dalla legge. Vi è infatti un periodo legato a scadenze burocratiche che verranno trattate nel dettaglio in seguito.

Va sottolineato inoltre che dapprima ne avevano diritto solo i lavoratori di aziende che rientravano nel campo di applicazione della CIGS che, inizialmente, riservava l'indennità alle sole imprese industriali.

In seguito varie sono state le estensioni settoriali effettuate, dovute soprattutto all'influenza che le aziende industriali in crisi avevano anche sui settori ad esse collegati. Tra le principali ricordiamo quelle alle imprese commerciali con più di 200 dipendenti e alle aziende artigiane (Legge 223/1991), a seguire quella al personale in esubero del settore ferroviario e ausiliari. Si sono poi aggiunti i soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro (Legge 236/1993) e sono stati confermati con la stessa legge anche i giornalisti professionisti dipendenti da imprese editrici di quotidiani e da agenzie di stampa nazionali. Nel 1994 (Legge 451) sono stati inclusi i dipendenti delle imprese appaltatrici dei servizi di pulizia, nonché i soci lavoratori se costituite in forma cooperativa.

E' inoltre importante ricordare che la Legge 236/1993 ha esteso il regime della CIGS, in via transitoria, ma tuttora prorogata, oltre che alle imprese di vigilanza, a categorie di aziende che abbiano una soglia occupazionale diversa da quella prevista per le altre categorie (per le quali è di 15 dipendenti). Per cui devono avere più di 50 dipendenti per godere dell'indennità:

- le imprese commerciali⁸;
- le agenzie di viaggio e turismo;
- le imprese di spedizione e trasporto.

⁸ Per queste aziende oltre i 200 dipendenti era già prevista dalla CIGS.

1.1.1 Iscritti con indennità

Oltre al requisito oggettivo legato alla dimensione dell'azienda di provenienza, vi sono alcuni requisiti soggettivi che danno diritto al lavoratore di ricevere l'indennità. Questo, oltre ad essere iscritto nelle liste, deve essere stato assunto dall'impresa di provenienza con contratto a tempo indeterminato, avere un'anzianità aziendale di 12 mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivo (al netto di ferie, festività e infortuni) ed avere una qualifica di operaio, impiegato o quadro.

L'iscrizione in Lista di Mobilità, nel caso di aziende con oltre 15 dipendenti, viene richiesta dalla stessa azienda che intende risolvere il rapporto di lavoro, ed avviene quindi in maniera "automatica" per i lavoratori di tali aziende.

Per ottenere il sussidio economico invece i lavoratori ne possono fare richiesta al Centro per l'impiego, che poi la trasmette all'INPS, entro 68 giorni dalla data del licenziamento. La decorrenza dell'indennità è fissata all'ottavo o al quinto giorno successivo alla domanda, a seconda che questa venga presentata rispettivamente entro l'ottavo giorno dopo il licenziamento o successivamente a tale termine. Evidenze empiriche mostrano comunque che la quasi totalità dei lavoratori presenta la richiesta immediatamente.

Per quanto riguarda l'ammontare dell'indennità, si fa sempre riferimento alla legislazione per la CIGS e si avrà per il primo anno il 100% della CIGS (80% del reddito precedente), e l'80% nei mesi successivi fino alla fine del periodo ammissibile. Tali importi sono soggetti a limitazioni massime stabilite di anno in anno: per il 2008, ad esempio, l'importo spettante per il primo anno in mobilità, al netto delle detrazioni, è stato pari a 858,58 euro per i dipendenti con salario lordo mensile inferiore a 1.854,48 euro, e a 1031,93 euro per dipendenti con salari superiori a tale cifra. Per il secondo anno gli importi massimi si riducono rispettivamente a 686,86 euro e a 825,54 euro.

1.1.2 Iscritti senza indennità

Di fatto anche i dipendenti provenienti da aziende con meno di 15 dipendenti (o con meno di 50 dipendenti nei casi previsti dalla Legge e citati precedentemente)

possono entrare a far parte delle Liste di Mobilità, ma in questo caso sono gli stessi lavoratori licenziati a doverne fare richiesta entro 60 giorni dalla data del licenziamento.

Infatti, come già accennato, l'ambito di applicazione della mobilità era strettamente collegato al regime di applicazione della CIGS che inizialmente comprendeva le sole imprese industriali con più di 15 dipendenti, ma le estensioni apportate negli anni, in particolare dalla Legge 236/1993, ne hanno ampliato il regime permettendo anche a lavoratori che inizialmente non ne potevano usufruire di godere dell'istituto della mobilità. In sostanza godono della componente attiva della politica tutti i dipendenti licenziati per motivi oggettivi legati alla riduzione, trasformazione e cessazione di attività, da aziende che occupino anche meno di 15 dipendenti (Legge 236/1993), nonché i lavoratori che, pur provenendo da aziende che garantiscono il diritto all'indennità, non soddisfino i requisiti soggettivi per richiederla, oltre a estensioni speciali per settori con particolari situazioni di crisi.

Per tutti i lavoratori iscritti alle liste, che abbiano o meno i requisiti oggettivi e soggettivi per ottenere l'indennità, il programma offre inoltre particolari agevolazioni per la ricerca di un nuovo lavoro che li immette in un circuito preferenziale rispetto agli altri disoccupati, offrendo loro particolari opportunità e vantaggi. Infatti a favore dei lavoratori in mobilità è prevista una serie di iniziative promozionali e formative che costituiscono la componente attiva dell'istituto della mobilità. Sotto la direzione della Commissione Regionale per l'Impiego, queste attività vengono svolte dall'Agenzia per l'Impiego in collaborazione con la Regione e con i Centri servizi per l'Impiego.

Tutti i lavoratori, al momento del loro inserimento in lista, ricevono una guida informativa con le indicazioni relative agli effetti pratici e le opportunità offerte dalla Legge 223/91 e vengono convocati dai Centri Servizi per l'Impiego o dall'Agenzia per un'intervista che ha lo scopo di raccogliere le notizie utili riguardanti le loro professionalità e le loro disponibilità. Le indicazioni più rilevanti riguardanti i lavoratori in mobilità vengono poi inserite dall'Agenzia per l'Impiego in un catalogo che, attraverso accordi con le organizzazioni sindacali, viene diffuso a livello regionale e messo a disposizione delle aziende in modo da poter agevolare il contatto

diretto tra lavoratori e datori di lavoro. L'Agenzia inoltre effettua interventi di orientamento, i cosiddetti job-club, che hanno il duplice scopo di sostenere il lavoratore durante il periodo difficile della disoccupazione e di aiutarlo a mettere a punto un proprio progetto professionale. È inoltre previsto l'apprendimento di tecniche utili alla ricerca di una nuova occupazione attraverso un lavoro di gruppo e di confronto con le esperienze di altri soggetti nelle medesime condizioni. Per di più, ai lavoratori in mobilità è riservata la possibilità di partecipare ad iniziative di formazione e riqualificazione professionale organizzate dalla Regione con il supporto tecnico fornito dall'Agenzia per l'Impiego.

Tra le altre iniziative a sostegno del lavoratore in mobilità è da ricordare la ricollocazione in attività di lavoro autonomo promossa dalla Legge 223/91, attraverso il riconoscimento al lavoratore del diritto ad ottenere la corresponsione anticipata delle mensilità di indennità di mobilità ancora spettanti, a condizione che la somma venga utilizzata dal lavoratore per intraprendere un'attività autonoma o per associarsi in cooperativa. La scelta di creazione di cooperative tra i lavoratori è ancor più promossa grazie alla possibilità di far ricorso anche alle agevolazioni previste dalla legge (Legge 49/85 - c.d. Legge Martora), che tra l'altro sono cumulabili con il beneficio della corresponsione anticipata dell'indennità di mobilità.

1.1.3 La durata dell'iscrizione

La durata di permanenza nella lista varia per tutti i lavoratori in funzione dell'età del lavoratore al momento dell'iscrizione ed è di un anno per le persone con meno di 40 anni, di due per quelle fino ai 50 anni, oltre i 50 anni la durata sale a 3 anni ed è spesso prolungata così da costituire un ponte per arrivare al pensionamento. La durata totale non può comunque superare l'anzianità maturata dal lavoratore nell'azienda che lo ha messo in mobilità.

Per di più nelle zone del Mezzogiorno (definite dal D.P.R. 6 marzo 1978, n.218⁹) tali durate sono maggiorate di un anno a causa della diversa situazione occupazionale. La Tabella 1.1 riassume le disposizioni relative alla durata.

⁹ Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna, province di Latina e di Frosinone, comuni della provincia di Rieti già compresi nell'ex circondario di Cittaducale,

Tabella 1.1 Durata massima, consentita per legge, di iscrizione alle liste di mobilità.

Età del lavoratore	Aziende del centro-nord	Aziende del mezzogiorno
Fino a 39 anni	12 mesi	24 mesi
da 40 a 49 anni	24 mesi	36 mesi
da 50 anni	36 mesi	48 mesi

L'iscritto può svolgere attività di lavoro subordinato, a tempo determinato, mantenendo l'iscrizione nella lista anche se, in questo caso, viene sospesa l'erogazione dell'indennità per il tempo di durata del lavoro. Tale periodo non può essere superiore a un anno e non rientra nel calcolo della durata del trattamento di mobilità. La durata totale dei periodi di lavoro temporaneo non può essere superiore alla durata massima ammissibile e, se l'iscritto ha diritto anche a prestazioni monetarie, durante quel periodo non le riceve. Ciò comporta che la permanenza nelle liste può potenzialmente raddoppiare rispetto alla durata teorica.

Il lavoratore iscritto in lista di mobilità, che percepisce l'indennità di mobilità, può anche essere impiegato temporaneamente in opere o servizi di pubblica utilità senza perdere l'iscrizione in lista e la relativa indennità di mobilità.

Oltre alla scadenza dei termini di iscrizione alle liste, o all'assunzione a tempo indeterminato, vi sono altri motivi per cui il lavoratore in mobilità può incorrere nella cancellazione dalla lista, legati alla non partecipazione o accettazione, senza giustificato motivo, delle occasioni formative o di lavoro che gratuitamente gli sono offerte, e che costituiscono la componente attiva della politica. Si viene cancellati dalle liste anche in caso di mancata comunicazione all'INPS dell'inizio di un'attività dipendente a tempo determinato, o se si ottiene il diritto alla pensione di anzianità, di inabilità o di invalidità.

comuni compresi nella zona del comprensorio di bonifica del fiume Tronto, comuni della provincia di Roma compresi nella zona della bonifica di Latina, Isola d'Elba, comuni di Isola del Giglio e di Capraia Isola.

1.2 Le imprese che ricorrono alla mobilità: modalità e tempistiche

Le procedure per il collocamento in mobilità, previste dalla Legge 223/1991 (articoli 4 e 24 in particolare), si applicano a due diverse ipotesi di licenziamento collettivo: la prima quando la riduzione collettiva del personale segua un periodo di Cassa Integrazione Straordinaria, la seconda quando non vi sia stata una precedente concessione di CIGS, ma vi sia l'intenzione da parte di aziende con più di 15 dipendenti di effettuare licenziamenti collettivi per la cessazione o la riduzione dell'attività. Si rientra quindi nell'ipotesi di riduzione collettiva del personale, da cui l'obbligo per il datore di lavoro di avviare le procedure di consultazione, quando sussistano entrambi i seguenti requisiti:

- (i) numero di dipendenti superiore a 15;
- (ii) una trasformazione o riduzione di attività o di lavoro che determini almeno cinque lavoratori eccedenti, e quindi 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni, appartenenti alla medesima unità produttiva o anche a più unità produttive purché presenti nel territorio della stessa provincia dell'azienda.

Pertanto tutti i datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze più di 15 addetti, prescindendo completamente dall'appartenenza o meno a settori ammessi alla cassa integrazione guadagni, e che intendano licenziare almeno 5 lavoratori, per motivi oggettivi, nell'ambito provinciale, sono tenuti al puntuale rispetto delle procedure di riduzione collettiva del personale. Solo in seguito all'attivazione di queste procedure potranno (eventualmente) essere risolti i rapporti di lavoro con i lavoratori eccedenti.

Devono attivare le procedure per la messa in mobilità anche i datori di lavoro che, a seguito di un periodo di CIGS, dichiarino di non essere in grado, al termine del periodo di risanamento, di procedere al reimpiego di tutti i lavoratori sospesi. Per poter procedere ai licenziamenti collettivi sono dunque tenuti anch'essi al rispetto della procedura.

L'attivazione della procedura di mobilità consiste quindi nella comunicazione, da parte dell'imprenditore, dell'intenzione di voler collocare in

mobilità i lavoratori in esubero, alle rappresentanze sindacali aziendali e alla Direzione regionale del lavoro. Entro sette giorni dal ricevimento di tale comunicazione le rappresentanze sindacali aziendali e le associazioni di categoria potranno chiedere un incontro per valutare soluzioni alternative, con l'intento di raggiungere un accordo nei 45 giorni successivi. Scaduto tale termine senza aver raggiunto intesa alcuna interverrà il Direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro che medierà un accordo entro l'ulteriore termine di 30 giorni. Oltrepastata quest'ultima scadenza, se non è stato possibile evitare i licenziamenti, la Legge individua alcuni criteri per la scelta dei dipendenti eccedenti, tra cui le esigenze tecnico produttive dell'azienda, la situazione familiare e l'anzianità di servizio presso l'azienda dei lavoratori.

1.3 Benefici alle imprese

La Legge 223/91 prevede tra le politiche attive anche degli incentivi per i datori di lavoro che intendano assumere lavoratori dalle Liste di Mobilità.

Infatti il datore di lavoro che assume a tempo pieno e indeterminato un iscritto in lista di mobilità ha il vantaggio di pagare per i primi 18 mesi meno contributi, ossia gli stessi che sono dovuti per gli apprendisti (cioè circa il 2,5% dell'aliquota standard).

Un vantaggio ancora superiore ottengono le aziende che assumono un lavoratore in mobilità con un contratto a termine non superiore a dodici mesi: anche in questo caso il datore di lavoro paga, per tutto il periodo, i contributi in forma ridotta come se avesse assunto un apprendista e se decide di trasformare il rapporto di lavoro a termine in un contratto a tempo indeterminato, ottiene il beneficio di poter continuare a pagare minori contributi per altri 12 mesi, quindi con un vantaggio che si prolunga potenzialmente fino a 24 mesi.

A questi sgravi fiscali, se il lavoratore gode anche dell'indennità di mobilità, si aggiunge la possibilità di ottenere un *bonus* mensile pari al 50% dell'indennità residua spettante al lavoratore se fosse rimasto iscritto alla lista (con un massimo di 12 mesi, o 24 se il lavoratore ha più di 50 anni).

1.4 La valutazione degli effetti del programma

L'obiettivo del programma è facilitare il rientro dei lavoratori licenziati nel mondo del lavoro, ma rilevare se questo effettivamente avviene non è semplice. Quanto detto finora infatti mette chiaramente in evidenza la dualità dei trattamenti proposti dall'istituto della mobilità, che hanno una diversa influenza sull'esito potenziale del programma.

Da una parte, attraverso gli incentivi attivi che favoriscono il reimpiego, ci si può aspettare una crescita dell'occupazione per i soggetti partecipanti al programma ed un transito "veloce" nelle liste, dovuto anche agli incentivi alle imprese che assumono, che possono aumentare il numero delle offerte di lavoro.

Dall'altra parte invece gli incentivi monetari, che innalzano il salario di riserva, potrebbero portare i lavoratori disoccupati ad una sorta di passiva od opportunistica accettazione della situazione che li scoraggia nella ricerca del lavoro, o che li rende più selettivi nel vagliare le offerte di lavoro, che vengono prese in considerazione solo se ritenute in linea con i propri desideri. Si rischia quindi il rifiuto di un possibile nuovo posto di lavoro e l'allungamento della permanenza nelle liste per tutta, o quasi, la durata che viene loro concessa.

Gli effetti quindi non sono, in via teorica, calcolabili a priori in quanto dipendono da quale delle due componenti risulterà predominante (passiva od attiva) e quindi il "segno" del risultato è incerto, in termini sia di tassi di rioccupazione degli iscritti, sia di miglioramento della loro situazione lavorativa (misurabile in termini di salario medio).

Esiste dunque la necessità di verificare empiricamente gli esiti di tale programma e questo spiega i numerosi studi di cui è stato oggetto. Anche in questo caso ci si trova davanti ad alcune difficoltà dovute alla struttura stessa del programma. Uno dei problemi principali è l'impossibilità di reperire un adeguato gruppo di confronto che *ceteris paribus* non usufruisca dell'istituto della mobilità.

Questo non è realizzabile in quanto il programma è accessibile a tutti i soggetti che rientrino nei licenziamenti legati alla riduzione di personale. Inoltre anche nei casi in cui l'iscrizione alle liste non avviene in modo automatico dalle

aziende, è accertato dalle informazioni provenienti dai centri per l'impiego che i lavoratori che possono iscriversi alle liste lo fanno spontaneamente.

Per questo motivo quasi tutti gli studi si concentrano sulla valutazione degli effetti differenziali prodotti da variazioni nel regime dei benefici offerti dal programma. Cioè si analizzano le differenze tra gruppi di lavoratori che godono di trattamenti differenti.

Una differenza nel trattamento si ha nell'appartenere o meno ad aziende che superano i 15 dipendenti (o i 50 in alcuni casi già citati): sopra tale soglia si gode dell'indennità di mobilità, al di sotto non se ne ha diritto. Un'altra differenza è data dalla durata di permanenza in lista (e relativa fruizione dell'indennità, se spettante), legata all'età come descritto in Tabella 1.1. Nel primo caso si parla di "effetto indennità", nel secondo di "effetto differenziale del trattamento".

Se quest'ultimo è stato analizzato nel dettaglio in letteratura per il primo non sono presenti contributi strutturati. Questa tesi si concentra sulla possibilità di valutare l'effetto indennità.

Vista la struttura della politica, che prevede appunto un "salto" attorno al valore-soglia (dato dalla dimensione aziendale che permette di godere dell'indennità di mobilità o dall'età che permette di avere un anno aggiuntivo di benefici), si presta alle analisi l'utilizzo del metodo di *Regression Discontinuity Design*. Tale procedimento si basa sul fatto che in prossimità della soglia non dovrebbero esistere differenze rilevanti tra esposti e non esposti alla politica (si approfondiranno nel Capitolo 2 le problematiche connesse a questo aspetto). Il limite di questo metodo di valutazione è dato però dal fatto che, nonostante dia stime non distorte dell'impatto, non è possibile estendere i risultati a tutta la popolazione, ma restano valide solo per i soggetti attorno alla soglia.

Infine, un problema non trascurabile nelle analisi viene anche dal fatto che gli archivi che raccolgono i dati sulla mobilità non sono stati creati a fini statistici. Questo crea non pochi problemi sia sulle dimensioni dei campioni analizzati, spesso non abbastanza numerosi, sia sull'adeguatezza dei dati stessi.

1.5 Gli studi effettuati

Le analisi effettuate fino ad ora prendono per lo più in considerazione una particolare porzione della popolazione oggetto di politica e su di essa si propongono di esaminare alcune variabili d'interesse (la durata di permanenza in lista, la probabilità di rioccupazione) e l'effetto che hanno su di esse le caratteristiche individuali dei soggetti coinvolti e le caratteristiche proprie dell'istituto di mobilità.

Nei primi studi effettuati (fra gli altri Brunello e Miniaci, 1997 e Paggiaro e Trivellato, 2002) si sono sfruttati dati amministrativi regionali legati alla gestione delle Liste di Mobilità. Questi dati forniscono scarse informazioni sull'occupazione durante il periodo di ammissibilità al programma, nonché dopo il suo completamento, e ciò preclude una dettagliata nonché solida analisi degli effetti del programma. A causa dei vincoli sui dati, l'unica variabile risultato che viene considerata è il tempo trascorso prima di ottenere un lavoro a tempo indeterminato. Nella maggior parte di questi lavori si effettuano valutazioni con modelli (semi) parametrici e/o a rischi proporzionali con assunzioni rigide nella specificazione dei modelli che vincolano e non garantiscono una corretta interpretazione dei risultati. Si veda Anastasia *et al.* (2004) per una dettagliata rassegna dei risultati ottenuti¹⁰.

Un più recente filone di studi utilizza serie di dati più informativi, ottenuta collegando gli archivi amministrativi del programma e Netlabor, un archivio derivante da esigenze gestionali del collocamento che fornisce informazioni affidabili sulle storie di lavoro degli iscritti e altri dati demografici. Tra i più interessanti ci sono i lavori di Paggiaro, Rettore e Trivellato (2005), Martini e Mo Costabella (2005) e Martini, Rettore e Trivellato (2006). Essi analizzano popolazioni di lavoratori in liste diverse da piccole province del Nord Italia e condividono due elementi fondamentali:

- (i) la variabile risultato è il tasso di ri-occupazione mensile nel corso dei tre anni dopo l'iscrizione alle Liste di Mobilità, che permette di osservare ciò che è accaduto durante l'iscrizione e dopo l'uscita dal programma per la

¹⁰ Tra gli altri principali studi si ricordano quelli contenuti in Borzaga e Brunello (1997), Franceschini e Trivellato (1998), che per primi hanno affrontato il problema dell'efficacia del programma di mobilità. Inoltre i lavori di Caruso (2001), Paggiaro e Trivellato (2001 e 2002).

maggior parte dei lavoratori, a prescindere dal tipo di contratto, temporaneo o a tempo indeterminato, con cui un'azienda può assumere un lavoratore che è iscritto alle liste;

- (ii) identificano l'effetto differenziale di un anno supplementare di ammissibilità sulla nuova probabilità di occupazione attraverso *propensity score matching*, utilizzando sia caratteristiche individuali, età esclusa, sia la storia lavorativa precedente.

Paggiaro, Rettore e Trivellato (2005) hanno sviluppato un test sulla *ignorability*, presupposto implicito del metodo *matching*, che consiste nel suddividere i controlli (e trattati) in due sottogruppi di età e di verificare se le medie dei risultati dei due sottogruppi risultanti dopo l'abbinamento differiscono. Condizionatamente alle informazioni disponibili, anche se molto ricche, il test suggerisce che nel loro caso di studio il metodo di abbinamento non è del tutto riuscito a controllare l'effetto età. Le caratteristiche principali del *matching* sono discusse nel seguito nel Capitolo 2.

Un recente lavoro di rilievo è stato effettuato da Paggiaro *et al.* (2008) utilizzando un nuovo *panel* di dati amministrativi della regione Veneto ottenuto dal collegamento di dati Netlabor con altre informazioni ottenute da INPS. Viene valutato l'impatto di poter sfruttare un ulteriore anno di trattamento da parte dei soggetti sopra i 40 anni, sul loro tasso di rioccupazione nei tre anni dopo l'uscita dalle liste. Per identificare l'effetto medio di trattamento viene usato il *Regression Discontinuity Design*. I risultati che si ottengono non indicano in generale differenze significative sui tassi di rioccupazione dei gruppi sottoposti al trattamento. Da notare due eccezioni: il tasso di occupazione per i lavoratori con diritto all'indennità con più di 50 anni che, sotto tenui condizioni, possono sfruttare le Liste di Mobilità come ponte verso il pensionamento, è di molto inferiore a quello dei soggetti vicini ai 50 che possono però rimanere in lista per due anni; le donne quarantenni con indennità e con due anni di benefici invece di uno, ritardano il loro rientro nel mondo del lavoro rispetto al gruppo più giovane (che gode di solo un anno).

Un altro lavoro di cui riferire è stato effettuato da Santello (2003), che con il metodo del *matching*, oltre alle analisi sull'effetto differenziale di trattamento,

analizza anche l'effetto indennità con dati risultanti da una versione precedente dell'abbinamento INPS-Netlabor. Per quanto riguarda questa seconda analisi, confronta gruppi di uomini e donne, trentenni e quarantenni (quindi quattro gruppi in totale) in base alla dimensione dell'azienda da cui sono licenziati. In questo lavoro si considera un modesto campione (3147 soggetti) composto dagli episodi di mobilità verificatisi nel biennio 1995-96 in due province del Veneto (Treviso e Vicenza. Per questo motivo tutte le stime risultanti hanno scarsa precisione. I risultati non rilevano differenze sostanziali nei tassi di rioccupazione dei trentenni (sia uomini che donne) licenziati da (medio) grandi imprese rispetto a quelli licenziati da aziende con meno di 15 dipendenti (che non hanno diritto all'indennità). Per quanto riguarda i gruppi dei 40enni invece, si ottengono risultati attendibili solo per i gruppi femminili (considerati non distorti da selezione) nei quali si riscontra invece una differenza tra i tassi di occupazione delle indennizzate (più bassi) e quelli delle colleghe dimesse da piccole aziende (più alti).

Capitolo 2

LE STRATEGIE DI VALUTAZIONE

In sintesi, il punto della valutazione è come sia possibile stabilire l'effetto netto di una politica e cioè l'effetto specificamente attribuibile all'intervento in questione. Il problema sorge perché in ambito socio-economico, a differenza di quanto succede negli studi sperimentali, non si ha solitamente alcun controllo sul processo di assegnazione dei soggetti al gruppo degli esposti alla politica (“trattamento”) e al gruppo dei non esposti (“confronto”) per cui ci si limita ad osservarne gli esiti.

Il problema consiste nello stabilire in che misura le differenze osservate nella variabile risultato tra il gruppo di “trattamento” e quello di “confronto” sono un effetto della politica. L'impatto della politica è definito come differenza tra l'evento fattuale, cioè la condizione sperimentata dai “trattati”, e l'evento controfattuale, ovvero la condizione che gli stessi “trattati” avrebbero sperimentato se la politica non avesse avuto luogo.

L'ovvio problema operativo che emerge è che l'evento controfattuale è, per definizione, non osservabile. In termini generali, la soluzione consiste in un'analisi della politica stessa per mettere in luce le caratteristiche del processo di selezione, in virtù del quale certi soggetti risultano esposti alla politica mentre certi altri ne risultano esclusi.

2.1 Il problema della valutazione

Per schematizzare consideriamo Y la variabile risultato che si vuole analizzare e che la politica si propone di modificare/migliorare. E identifichiamo con I la variabile *dummy* che indica lo stato del trattamento che si considera:

$$I = \begin{cases} 1 & \text{soggetto trattato} \\ 0 & \text{soggetto non trattato.} \end{cases}$$

Y^T e Y^{NT} rappresentano il risultato potenziale che si osserverebbe per lo stesso individuo a seconda che questo venga rispettivamente esposto o non esposto al trattamento. Quello che interessa valutare è quindi l'impatto della politica sul soggetto, che è dato da:

$$\alpha = Y^T - Y^{NT}.$$

Ovviamente, come accennato sopra, non sarà possibile osservare per lo stesso soggetto il verificarsi di entrambe le situazioni, ma di solo una delle due: Y^T se riceve il trattamento, Y^{NT} se non lo riceve. La non osservabilità di α è nota in letteratura come il *fundamental problem of causal inference* (Holland, 1986).

Stabilita l'impossibilità di calcolare l'impatto sui singoli soggetti si può però ragionare in termini di impatto medio e per far ciò considerare in particolare la distribuzione nel gruppo di esposti. Ossia il valor medio di α condizionato al fatto di aver avuto il trattamento, *Average Treatment on Treated* (ATT):

$$E[\alpha | I = 1] = E[(Y^T - Y^{NT}) | I = 1] = E[Y^T | I = 1] - E[Y^{NT} | I = 1]. \quad (1)$$

L'ultimo membro dell'espressione rimane ancora non osservabile, in quanto rappresenta la media dell'evento controfattuale. Quello che si può osservare è invece l'evento $Y^{NT}/I=0$ e quindi anche il suo valore atteso, che rappresenta il valore atteso della variabile risultato in assenza di trattamento sul gruppo di controllo. Sommandolo e sottraendolo alla (1) otteniamo quindi:

$$E[\alpha | I = 1] = E[Y^T | I = 1] - E[Y^T | I = 0] - E[Y^{NT} | I = 1] + E[Y^T | I = 0]$$

da cui:

$$E[\alpha | I = 1] + \{E[Y^{NT} | I = 1] - E[Y^{NT} | I = 0]\} = E[Y^T | I = 1] - E[Y^T | I = 0]. \quad (2)$$

Si ricava quindi che la semplice differenza dei valori attesi osservati non corrisponde all'impatto medio che ci si proponeva di analizzare. La differenza tra ciò che possiamo stimare e l'impatto medio sugli esposti viene denominata *selection*

bias, e rappresenta la differenza che si sarebbe comunque osservata fra non esposti ed esposti anche se a questi ultimi non fosse stato applicato il trattamento.

L'esistenza di tale distorsione dipende dal modo in cui vengono selezionati i due gruppi. Infatti ciò avviene quando la variabile che permette la separazione in gruppi risulta anche legata direttamente ai risultati che si ottengono. L'unico modo per eliminare il *selection bias* è quello di rendere indipendente la variabile in oggetto dal potenziale esito che il trattamento produce, ovvero:

$$(Y^T, Y^{NT}) \perp I.$$

Questo ovviamente in molti casi reali non è possibile e si verifica solo negli esperimenti casuali, ossia quando l'assegnazione dei soggetti ai gruppi avviene tramite randomizzazione. In questo modo la distorsione da selezione sparisce e l'impatto medio è dato dalla differenza tra i valori medi osservabili nei due gruppi.

2.2 Il *Matching*

Nell'ottica di tenere conto dell'effetto che la variabile discriminante ha nell'ATT, un metodo spesso utilizzato negli studi di valutazione è la tecnica del *matching*. L'uso di questo metodo è divenuto possibile grazie alla maggior ricchezza dei dati a disposizione. Esso si basa infatti sul confronto diretto tra i soggetti dei due gruppi che risultano confrontabili rispetto ad un vettore X di caratteristiche individuali. In questo modo è possibile abbinare gli esposti ai non esposti in base ad una serie di caratteristiche che possono essere rilevanti per il risultato potenziale del trattamento Y . Ovviamente il vettore X esclude la variabile che determina l'assegnazione ai due gruppi, in modo da poter confrontare i soggetti indipendentemente dalla sua influenza. La scelta del vettore X è cruciale nell'eliminare la distorsione della stima dell'impatto, infatti esso deve essere costruito in modo tale che:

$$(Y^T, Y^{NT}) \perp I \mid X.$$

Questa espressione afferma che, a parità di X , l'assegnazione ad un gruppo o all'altro sia assolutamente casuale e ci permette di ragionare come in un contesto sperimentale dove il *selection bias* è nullo.

Un'altra condizione indispensabile per il *matching* è la seguente:

$$0 < \Pr(I = 1 | X) < 1.$$

Infatti questa ipotizza che in corrispondenza di un qualsiasi valore del vettore delle caratteristiche X vi siano sia trattati che non trattati. Queste due ultime proprietà stabiliscono la *strong ignorability* (Rosenbaum e Rubin, 1983) dello status I per la variabile risultato Y . Sotto queste condizioni il *matching* produce un gruppo di confronto simile a quello che si ottiene in una valutazione sperimentale, usando il condizionamento invece della randomizzazione.

2.3 Il *Regression Discontinuity Design*

Un'alternativa al *matching* usata negli ultimi anni per misurare l'impatto medio differenziale è il *regression discontinuity design*. Questo risulta utilizzabile quando l'assegnazione al trattamento avviene sulla base di una caratteristica osservabile in modo deterministico.

Tale procedimento risulta appropriato ad esempio in relazione alla struttura della mobilità, che applica trattamenti diversi ai gruppi in base a caratteristiche oggettive (dimensione dell'azienda licenziante) o soggettive del lavoratore (età al momento del licenziamento). Ovviamente tali caratteristiche sono determinanti anche nei potenziali risultati (Y^T, Y^{NT}) .

Una strategia adatta in questa situazione è RDD (v. Hahn, Todd e Van der Klaauw, 2001, tra gli altri), che sfrutta l'indipendenza tra lo status di trattamento I e i potenziali risultati (Y^T, Y^{NT}) , in prossimità della soglia per l'assegnazione ai gruppi. Ovvero:

$$(Y^T, Y^{NT}) \perp I \mid \text{soglia discriminante.} \quad (3)$$

Questa semplice assunzione afferma che i trattati vicino alla soglia in assenza di trattamento darebbero lo stesso risultato del gruppo di controllo in prossimità della stessa soglia. Questo per il fatto che sono quasi uguali tra loro per quel che riguarda la caratteristica individuale rilevante per la regola di assegnazione.

La (3) permette dunque di eliminare il *selection bias* sulla variabile che misura il risultato della politica in prossimità della soglia. Il limite di questo metodo è dato però dal fatto che non è possibile estendere i risultati a tutta la popolazione, ma rimane valido solo in prossimità della soglia.

In quanto detto finora la probabilità di ottenere il trattamento passa teoricamente da 0 a 1 quando l'individuo appartiene o meno al gruppo di confronto. Si parla in questo caso di *sharp rdd*. Nel nostro caso, come si vedrà, per problemi di misura la differenza osservata tra le probabilità di passare dallo status di esposto a quello di non esposto è minore di 1. Si avrà quindi una condizione di indipendenza un po' meno forte tra i due campioni rispetto allo *sharp rdd* ma comunque sufficiente per l'analisi. In particolare ci si troverà in un'ottica simile al *fuzzy rdd* (Hahn, Todd e W. Van der Klaauw, 2001 e Battistin e Rettore, 2003).

2.4 La strategia di valutazione adottata

Le analisi effettuate finora sulle Liste di Mobilità non hanno esaurito l'interesse sulla valutazione degli impatti di questa politica. In particolare, un aspetto che non è stato valutato appieno è il cosiddetto "effetto indennità".

Negli archivi disponibili veniva infatti a mancare un dato importante per questo tipo di valutazione, la dimensione aziendale. Nei dati Netlabor era possibile reperire informazioni riguardanti il settore di appartenenza dell'azienda ma non la sua dimensione. In secondo luogo il confronto fra lavoratori provenienti da imprese di dimensioni diverse implica che, oltre ad una "semplice" differenza di trattamento nei soggetti, esista un "effetto dimensione" che difficilmente si può isolare dall'effetto indennità. Ci si scontra quindi con seri problemi di selezione non causale, in quanto non si può escludere che i soggetti trattati, provenienti da aziende di grande dimensione, siano sistematicamente diversi dai non trattati. Si può ad esempio supporre che i dipendenti provenienti da imprese grandi abbiano professionalità/caratteristiche a livello professionale diverse dagli altri e che ciò ne influenzi il rientro nel mondo del lavoro.

Per questo tipo di problema è possibile utilizzare una logica di tipo RDD come per la valutazione attorno ai 40 anni effettuata da Paggiaro *et al.* (2008). Si può infatti pensare che le differenze tra un'azienda di 15 dipendenti e una di 16 in realtà

non siano rilevanti. Il problema di questa strategia è che aziende più numerose godranno di maggiore attenzione da parte dei sindacati che con la loro mediazione potrebbero garantire un sostegno migliore ai lavoratori. Si deve tener conto infatti che la soglia dei 15 dipendenti è determinante non soltanto per i trattamenti delle Liste di Mobilità, ma anche per un ampio insieme di altre disposizioni in materia contributiva e fiscale. Una serie di regolamentazioni, tra cui lo statuto dei lavoratori, tratta in maniera molto diversa le due tipologie di aziende, imponendo considerazioni che non permettono di sottovalutare le differenze implicite dell'appartenere ad una piccola o medio - grande azienda.

In questo lavoro si tratterà solo marginalmente questo secondo tipo di problema, cercando invece di sfruttare al meglio i nuovi e più completi dati a disposizione, per ricercare un campione idoneo a questo tipo di esercizio di valutazione.

Lo spunto di partenza per la realizzazione di questa tesi sono i risultati del lavoro di Paggiaro *et al.* (2008). La loro analisi considera l'effetto differenziale di estendere l'ammissibilità alle Liste di Mobilità a due anni per i lavoratori dai 40 ai 49 anni, al fine di stimare l'impatto di un anno aggiuntivo di benefici: l'effetto differenziale del trattamento. La possibilità di avere a disposizione dei nuovi elementi sugli iscritti alle liste, provenienti dagli archivi INPS, ha permesso infatti di effettuare un'analisi migliore rispetto ai precedenti studi. Ed è grazie alla maggior ricchezza informativa dei nuovi dati ed ai risultati robusti che sono stati ricavati, che è nata l'idea di utilizzare gli stessi dati e metodi (RDD) per approfondire le valutazioni dell'altro effetto peculiare del programma Liste di Mobilità: l'effetto indennità.

L'effetto indennità è dato dalle differenze osservate nel periodo successivo all'uscita dalla lista tra soggetti indennizzati e soggetti non indennizzati, ovvero tra i soggetti che vengono licenziati, rispettivamente, da aziende medie (grandi) o da aziende piccole. Tale effetto è dunque prodotto dal diverso trattamento riservato ai soggetti.

Gli *outcome* che possiamo misurare con i dati a disposizione sono il tasso di occupazione e il salario settimanale lordo dei soggetti nel periodo successivo all'uscita dalla lista. Come già detto in precedenza il puro e semplice confronto tra

l'occupazione nei due gruppi non consente di identificare l'effetto indennità. Infatti le differenze che si possono riscontrare risultano dall'effetto congiunto del trattamento e dell'“effetto dimensione”. Si suppone infatti che l'appartenenza ad aziende di dimensioni diverse influenzi di per se la probabilità di rioccupazione dei soggetti al di là che questi vengano ammessi o meno al trattamento (*selection bias*).

Formalizzando con la notazione precedente abbiamo quindi:

$$I = \begin{cases} 1 & \text{se dimensione media} > 15 \\ 0 & \text{se dimensione media} \leq 15 \end{cases}$$

e di conseguenza:

$$E[Y^T | \text{dimensione}] \neq E[Y^T]$$

e:

$$E[Y^{NT} | \text{dimensione}] \neq E[Y^{NT}]$$

Per ritrovarci in una situazione simile all'assegnazione casuale del trattamento quindi dobbiamo condizionarci alla dimensione per ottenere stime non distorte:

$$(Y^T, Y^{NT}) \perp I | \text{dimensione}$$

Abbiamo già visto nei paragrafi 2.2 e 2.3 che esistono due modi per ottenere stime corrette della probabilità di occupazione: il *matching* e il *regression discontinuity design*. Nel nostro caso si utilizzerà il RDD che si basa sull'assunzione di indipendenza condizionale:

$$(Y^T, Y^{NT}) \perp I | \text{dimensione media} = 15$$

e si analizzeranno quindi differenze tra esposti e non esposti provenienti da imprese con dimensione vicina al valore soglia¹¹.

Il presupposto da cui si parte per validare l'efficacia di questo metodo è quello di considerare la storia passata dei lavoratori. Nel nostro caso si tratterà in particolare del tasso di occupazione e del salario medio 3 anni prima del programma. Dato che è improbabile pensare che vi sia una qualche influenza del programma sullo stato occupazionale e salariale del lavoratore 3 anni prima di entrare nel programma, ci si aspetta che (possibili) trattati e non trattati non mostrino variazioni rilevanti nella vicinanza della soglia che li potrebbe dividere in due gruppi.

Se non vi sono differenze si può quindi attribuire ad un effetto della politica qualsiasi variazione riscontrabile attorno alla soglia nei periodi successivi alla partecipazione al programma. In caso contrario le eventuali differenze potrebbero dipendere anche da differenze già esistenti prima del trattamento.

¹¹ Con le stesse modalità si può prendere in considerazione anche la soglia di 50 dipendenti prevista per imprese di alcuni settori.

Capitolo 3

I DATI

I nuovi dati disponibili con la loro maggior ricchezza informativa hanno reso possibile la formulazione di questo lavoro. Si passano quindi in rassegna in questo Capitolo le principali fonti che hanno contribuito, integrandosi, alla costruzione del campione utilizzato, dando rilievo in particolare alle variabili che sono determinanti nell'analisi effettuata.

3.1 Gli archivi

Archivi Amministrativi delle liste

I primi dati disponibili sulle Liste di Mobilità erano gestiti dalle Commissioni Regionali del lavoro su indicazione della Legge 223/91, per un semplice uso di amministrazione corrente del programma della mobilità. I dati che venivano raccolti, quindi, servivano solo ad espletare specificamente il loro ruolo base, e cioè compilare una lista dei lavoratori in mobilità. In particolare l'archivio, inizialmente cartaceo, registrava scarse informazioni sui soggetti inseriti nelle liste: caratteristiche socio-demografiche (sesso, età, istruzione, provincia di residenza), settore dell'impresa di provenienza, posizione lavorativa nella stessa, data di iscrizione alla Lista, diritto o meno all'indennità di mobilità.

Il lavoratore veniva poi seguito durante il periodo di permanenza in Lista per registrarne assunzioni a tempo indeterminato e uscita dalla Lista per decorrenza del periodo massimo ammissibile. La principale carenza di queste "schede" era quindi l'impossibilità di ricostruire la storia lavorativa degli iscritti durante la loro permanenza in Lista, che poteva includere episodi di lavoro temporaneo. Inoltre, le informazioni disponibili terminavano con l'uscita del lavoratore dalla Lista, quindi non permettendo l'analisi degli effetti a medio termine della politica. Infine, sono carenti le informazioni relative alla storia lavorativa dell'individuo prima dell'ingresso in Lista rendendo perciò problematico il controllo dell'eterogeneità fra gli iscritti. Se ne deduce che gli archivi regionali erano scarsi di informazioni

rilevanti per un adeguato monitoraggio della politica, e ancor più per valutazioni del suo impatto.

Archivio Giove/Netlabor

Con il passaggio delle competenze alle Regioni, e quindi alle Province (1999), la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati è passata ai Centri per l'impiego (CPI), gli ex uffici di collocamento, che li gestiscono nell'ambito della loro attività e si sono informatizzati mediante le varie versioni del software Netlabor¹². I nuovi archivi disponibili sono quindi molto più ricchi di informazioni sui soggetti, in quanto è l'obiettivo che essi si propongono ad essere diverso: raccolgono infatti molte più informazioni sugli iscritti alle liste, in quanto cercano di ricostruire un vero e proprio curriculum del lavoratore che servirà a facilitarne il rientro nel mondo del lavoro. Si reperiscono in questo modo informazioni ben più ricche riguardo alla storia passata, presente e successiva all'uscita dalla lista dei lavoratori. In particolare si ritrovano in questo archivio per ogni individuo le date di inizio e fine degli episodi lavorativi, la qualifica all'interno dell'azienda nonché il settore economico di appartenenza (Ateco¹³). Quest'ultima è una classificazione alfa-numerica con diversi gradi di dettaglio: le lettere indicano il macro-settore di attività economica, mentre i numeri (che vanno da due fino a sei cifre) rappresentano, con diversi gradi di dettaglio, le articolazioni e le disaggregazioni dei settori stessi. Nel nostro caso verrà utilizzata la classificazione ATECO 1991 che si sviluppava in cinque livelli di dettaglio: sezioni (codifica: 1 lettera), sottosezioni (due lettere), divisioni (2 cifre), gruppi (3 cifre), classi (4 cifre) e categorie (5 cifre).

INPS

Un database che non è stato ancora sfruttato appieno proviene dagli archivi INPS e permette nuovi approcci alla valutazione.

Si ricavano da questo archivio attraverso un lavoro di abbinamento con i dati provenienti da Netlabor nuove informazioni sui soggetti che abbiano avuto episodi di

¹² Netlabor è il software di gestione dei centri per l'impiego. Nelle versioni più recenti prende il nome Giove.

¹³ La classificazione delle attività economiche ATECO è una tipologia di classificazione adottata dall'Istituto Nazionale di Statistica italiano (ISTAT) per le rilevazioni statistiche nazionali di carattere economico.

mobilità. Si hanno ora a disposizione per ogni individuo: dati annui sul salario percepito, numero di settimane retribuite, azienda di appartenenza, un record che indica i mesi in cui rispettivamente si è lavorato o no, data del licenziamento, nonché per ogni azienda il numero di dipendenti presenti in ogni mese. Vi è infatti l'obbligo per le aziende di effettuare la denuncia contributiva mensile attraverso il modello DM10/2. Tale modello va utilizzato relativamente ai lavoratori dipendenti ed equiparati (soci di società ed enti cooperativi ecc.), per i quali c'è obbligo di versare almeno uno dei seguenti contributi:

- contributo per il fondo pensione lavoratori dipendenti (Ivs);
- contributo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria (Ds);
- contributo pensionistico per le forme speciali di previdenza sostitutive o integrative dell'assicurazione generale obbligatoria, gestite dall'INPS;
- contributo per il finanziamento dell'assegno per il nucleo familiare (Cuaf);
- contributo per l'indennità economica di malattia;
- contributo per l'indennità economica di maternità;
- contributo per la cassa integrazione guadagni ordinaria;
- contributo per la cassa integrazione guadagni straordinaria;
- contributo per il finanziamento dell'indennità di mobilità;
- contributo per il finanziamento del fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto lavoro (tfr);
- contribuzione di solidarietà;
- contribuzione «aggiuntiva»;
- contribuzione dovuta per gli amministratori locali in aspettativa per cariche elettive.

3.2 Il linkage INPS-Netlabor

Utilizzando congiuntamente INPS e Netlabor si superano molti dei vincoli sulla povertà dei dati. Infatti l'unione di questi permette di ottenere da una parte, grazie a Netlabor, la ricostruzione delle storie lavorative dei lavoratori passate, presenti e future alla mobilità consentendo un'analisi a medio termine degli effetti e

dall'altra, dall'archivio INPS, le informazioni sui salari che supportano anche un'analisi qualitativa degli effetti della politica sulla ri-occupazione, fornita dalla differenza di salario medio percepito prima e dopo la mobilità (come effettuato nel lavoro di Paggiaro *et al.*, 2008). Altra analisi importante che si può effettuare è, come già accennato, sul "effetto indennità". Questa può essere realizzata grazie ai nuovi dati dell'archivio INPS sulla dimensione aziendale che permette di (ri)creare una sorta di "curriculum/storia passata" delle aziende.

Diventa infatti possibile ricostruire la dimensione dell'azienda nei mesi precedenti la mobilità, il numero dei dipendenti messi in mobilità e quanti tra questi godono dell'indennità di mobilità.

Da questi dati si cercherà con opportune suddivisioni in base alla dimensione, ovviamente, ma anche alla categoria di appartenenza, di trovare un gruppo idoneo ad un esercizio di valutazione. Sarà necessario trovare quindi un gruppo di aziende che applichi la legge in modo abbastanza preciso e cioè rispettando la struttura "a scaglioni" alla base del programma di Mobilità. Nel nostro caso prenderemo in considerazione la separazione dei gruppi in trattati e non trattati in base alla dimensione aziendale. Si terrà conto, grazie al codice Ateco, anche del fatto che per alcuni settori il legislatore ha previsto soglie dimensionali diverse dai 15 dipendenti. In particolare per il settore commercio, per le agenzie viaggi e il settore turistico e per le imprese di spedizione e trasporto la soglia discriminante per ottenere il sussidio economico sale a 50 dipendenti.

3.3 I dati

Il database di partenza è il medesimo utilizzato in Paggiaro *et al.* (2008). I dati a disposizione partono potenzialmente dal 1991 (anno di inizio del programma) ed arrivano fino al 2005.

Viene presa in considerazione una popolazione di lavoratori iscritti nelle LM nella regione Veneto dal 1995 al 1998, in quanto da quel periodo si ha maggior fiducia nell'accuratezza dei dati ed in questo modo si hanno a disposizione per ogni lavoratore almeno 3 anni di storia lavorativa dopo l'iscrizione alla lista. Si parte in questo modo da 29540 lavoratori, di cui per 27565 si riesce con i dati abbinati da Netlabor e archivio INPS a ricostruire la storia lavorativa e occupazionale tra il 1975

e il 2001. Di questi si considerano solo quelli per cui l'iscrizione in lista coincide con un episodio di disoccupazione nell'archivio INPS (24178). Eliminando infine gli individui con dati mancanti o incongruenze nelle storie lavorative e salariali, si arriva ad ottenere un campione di 23644 iscritti.

Su questo gruppo di individui si utilizzano come variabili risultato, per stimare l'effetto differenziale di trattamento il tasso di occupazione mensile e il salario settimanale lordo. Il primo si ottiene come quota di iscritti che hanno lavorato almeno un giorno nel mese di riferimento. Per il salario invece si considera che sia il medesimo in tutti i mesi e viene rapportato al tasso di occupazione dello stesso periodo.

Partendo dal campione individuato da Paggiaro *et al.* (2008) si passa tramite la matricola aziendale associata ai soggetti negli archivi INPS ad identificare i lavoratori che sono stati licenziati dalla stessa azienda. Si può quindi verificare quanti lavoratori sono stati messi in mobilità da un'azienda e quanti di loro godono dell'indennità. Ci si ritrova quindi con un campione di 7789 aziende interessate dalla politica.

A questo punto con le dichiarazioni aziendali (numero dipendenti mese per mese) ricavabili dai dati INPS, si possono ottenere per ogni azienda del campione:

- il numero dei dipendenti presenti nell'azienda in ogni mese dal 1994 fino al 1998;
- quanti vengono licenziati ed iscritti alle Liste di Mobilità;
- quanti degli iscritti usufruiscono dell'indennità;

Eliminando poi le aziende con dati mancanti sulla dimensione aziendale il campione si riduce a 7389 imprese. Di queste 7389 aziende se ne perdono altre 571 perché non hanno il codice di classificazione di attività economica (Ateco), fondamentale per le analisi successive e si rimane quindi con 6818 aziende. Di queste si conoscono:

- l'anno e il mese del verificarsi degli episodi di mobilità (possono essere più di uno per azienda);
- il numero di persone messe in mobilità ogni volta (se con indennità o senza);
- la dimensione dell'azienda al momento dell'episodio e nei 12 mesi precedenti.

È bene notare che la stessa azienda può mettere in mobilità gruppi di lavoratori in momenti diversi e che quindi in realtà potremmo ritrovarla conteggiata più di una volta. In effetti quindi stiamo trattando gli episodi di mobilità per azienda e non banalmente il numero di aziende. Questo si giustifica con il fatto che in momenti diversi le aziende possono avere dimensioni e caratteristiche diverse e ricevere quindi un trattamento differente a seconda della situazione. Per le aziende¹⁴ è possibile quindi calcolare una dimensione media nei mesi precedenti la mobilità con l'obiettivo di mimare il requisito oggettivo per usufruire dell'indennità. Per i 17833 individui licenziati dalle 6818 aziende di cui sopra possiamo risalire allo stato occupazionale e salariale tre anni prima e tre anni dopo il loro ingresso in mobilità, che saranno alla base delle analisi successive.

¹⁴ Nel seguito si parlerà sempre di aziende anche se come abbiamo detto si tratta di episodi-aziende.

Capitolo 4

ANALISI PRELIMINARI SULLA DIMENSIONE AZIENDALE

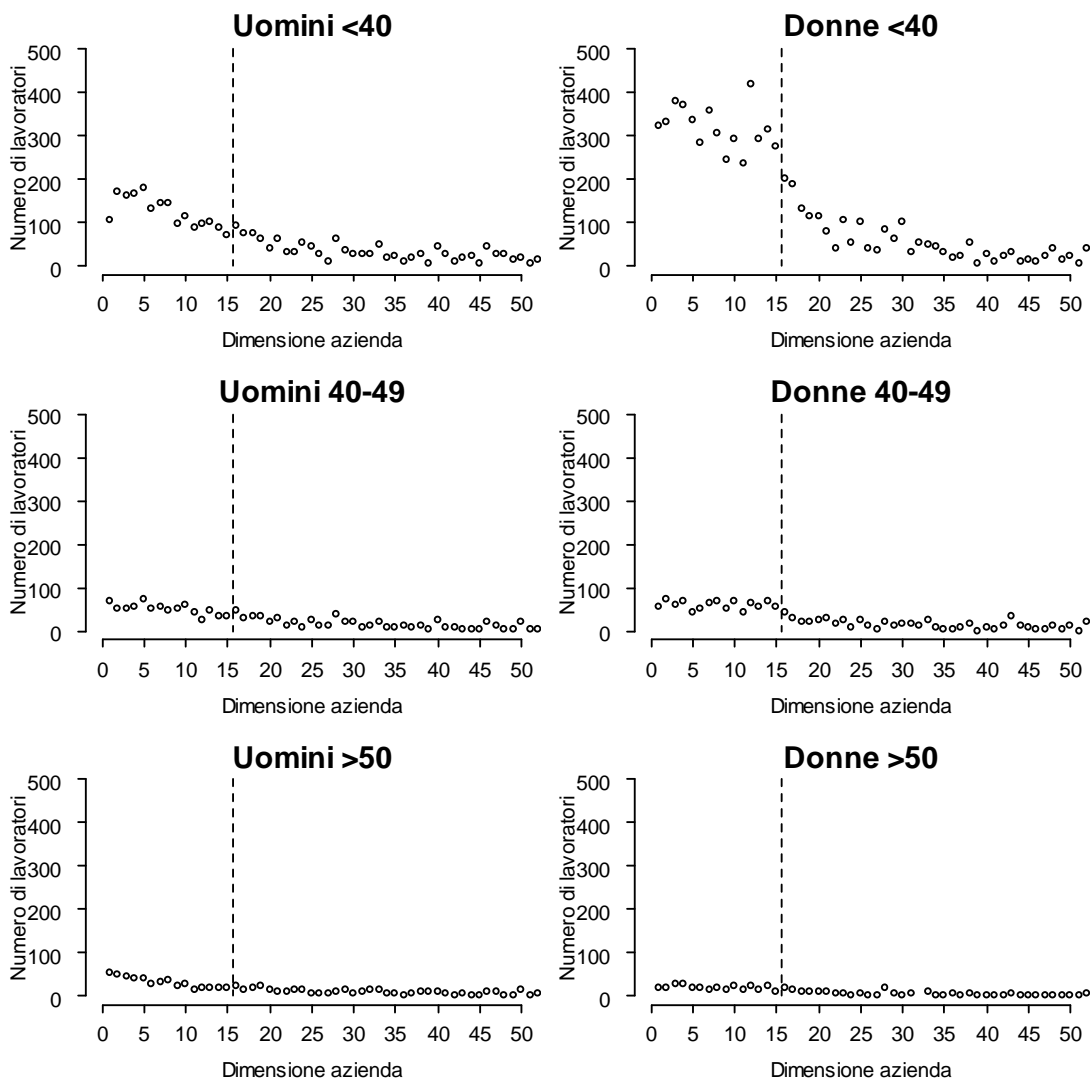
Dopo aver delineato le linee guida che caratterizzano l'istituto della mobilità e aver presentato il database a disposizione ed i metodi che si utilizzeranno per le valutazioni, si può passare allo studio empirico sui dati. Si procede prima con l'esame del campione "grezzo" al fine di testarne l'efficacia nell'analisi dell'effetto indennità ed in seguito, con opportune scelte o restrizioni, su campioni diversi o ridotti che consentano di trarre conclusioni circa i potenziali esiti della politica.

4.1 Analisi sul campione completo

A partire dal campione definito nel Capitolo 3 le analisi si effettuano separatamente per gruppi definiti in base al sesso e alla classe di età (6 gruppi) e si utilizzano metodi non parametrici per ottenere le stime dei valori delle variabili di output attorno alle soglie previste per il metodo RDD. In particolare, i risultati presentati utilizzano il metodo di *Local Linear Regression* (LLR), come proposto da Hahn *et al.* (2001).

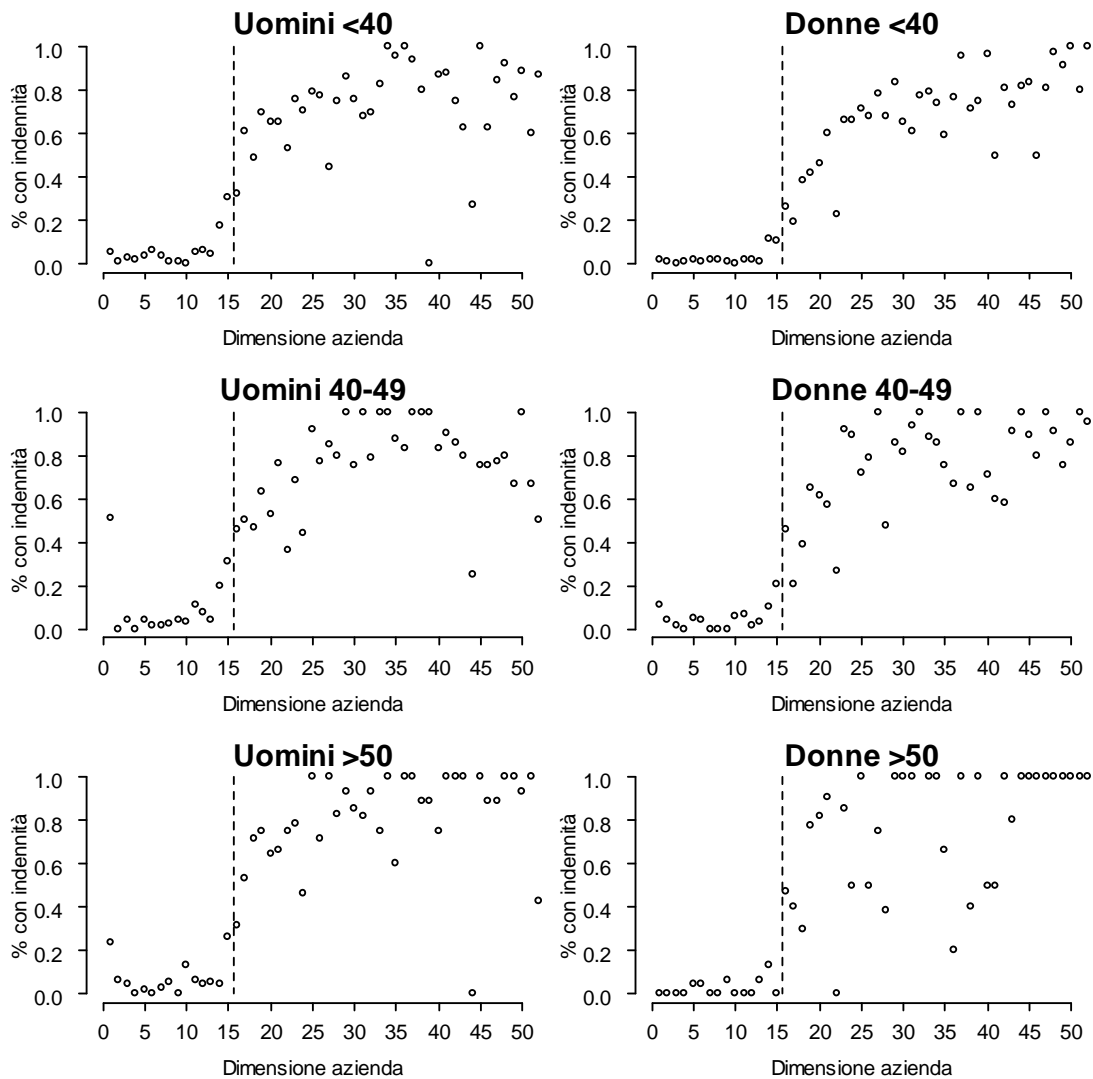
Una prima misura della dimensione aziendale si ottiene con la media nei 6 mesi precedenti la mobilità. Nella Figura 4.1 si può vedere la distribuzione dei dipendenti nelle aziende Venete in base alla dimensione media delle aziende e appare evidente che la maggior parte dei lavoratori proviene da piccole aziende, in particolare per le donne più giovani.

Figura 4.1: Lavoratori iscritti alle Liste di Mobilità dal 1995 al 1998 per sesso, classe di età e dimensione aziendale media 1°-6° mese (17833 lavoratori, 6818 aziende).



Si considera ora la percentuale di lavoratori che percepiscono l'indennità, stratificato per numero medio di dipendenti presenti nell'azienda nei 6 mesi precedenti. Nella Figura 4.2 si nota come vi sia un andamento crescente della percentuale di lavoratori che la ricevono, avvicinandosi e superando la soglia dei 15 dipendenti.

Figura 4.2: Percentuale dei lavoratori che ricevono indennità per sesso, classe di età e dimensione media dell'azienda.



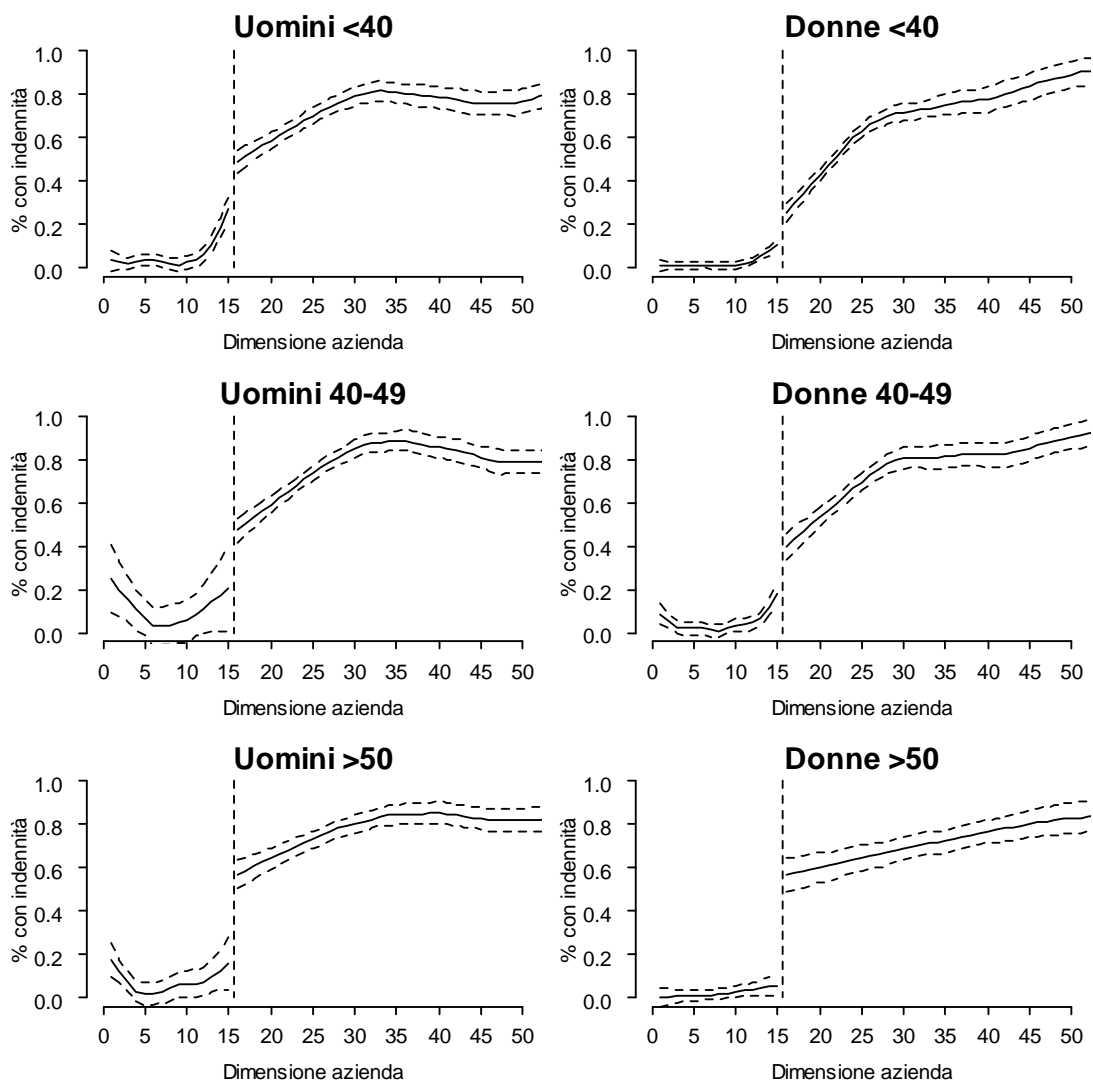
Questo da un lato è un aspetto positivo perché mette in evidenza che attorno alla dimensione dei 15 dipendenti le cose cambiano, anche se non in maniera netta come in effetti sarebbe previsto dalla legge. In teoria infatti la percentuale delle persone che ricevono l'indennità dovrebbe passare 'bruscamente' da 0 a 1 quando i soggetti appartengono ad aziende con più di 15 dipendenti. In realtà non sempre ciò avviene dato che oltre al requisito oggettivo vi sono alcuni requisiti soggettivi che il lavoratore deve possedere per ricevere l'indennità. Risulta quindi plausibile che un'azienda che ha le caratteristiche per cui i suoi dipendenti possano godere

dell'indennità non abbia una percentuale del 100% di dipendenti che la ricevono proprio a causa dei requisiti soggettivi non soddisfatti.

Al contrario appare strano che aziende con meno di 15 dipendenti abbiano percentuali diverse da zero di dipendenti in mobilità, in quanto in questo caso è il requisito oggettivo a non venire soddisfatto.

Anche se al primo impatto l'evidenza non è netta per tutti i gruppi di analisi, controllando con stime LLR (Figura 4.3) si può pensare che ci sia un andamento di fondo corretto, anche se in modo poco netto e solo per alcuni gruppi.

Figura 4.3: Percentuale dei lavoratori che ricevono indennità per sesso, classe di età e dimensione media dell'azienda (stime LLR con intervallo di confidenza al 95%).



Dalla Figura 4.3 appare infatti una discontinuità nei pressi della soglia, più evidente nel gruppo degli over 50 (maschi e femmine), meno marcato tra i quarantenni mentre è appena percettibile tra i più giovani. Risulta però strano che a sinistra della soglia risultino aziende con dipendenti indennizzati e che la discontinuità sia poco nitida nella maggior parte dei gruppi. In questa situazione “ibrida” un’analisi degli effetti a posteriori della politica non risulterebbe opportuna ed informativa.

I motivi per cui tale misura della dimensione non si è rivelata particolarmente idonea possono essere diversi:

- 1) i dati sulle dimensioni aziendali utilizzati nella precedente analisi non coincidono con quelli utilizzati nel computo dei dipendenti ai fini della determinazione della dimensione aziendale;
- 2) alcuni settori aziendali hanno la soglia per godere dell’indennità fissata a 50 dipendenti e questi se considerati insieme alle altre possono confonderne i risultati;
- 3) alcune aziende non si comportano in conformità alla legge per motivi poco chiari e da noi solo ipotizzabili.

L’intento sarà dunque cercare di risolvere queste due differenti tipologie di problema: di misura (il primo) e di coerenza (il secondo ed il terzo), nell’ottica di poter fare un’analisi più puntuale degli effetti della politica anche se in campioni meno ampi.

In questo Capitolo si procederà ad affrontare il primo problema, relativo alla misura della dimensione aziendale, e nel seguente il problema dell’eventuale incoerenza di alcuni settori o aziende.

4.2 La dimensione aziendale

Nella Legge 223/91 si definiscono le imprese che possono fare richiesta di mobilità come *“imprese che abbiano occupato mediamente più di quindici lavoratori nel semestre precedente la data di presentazione della richiesta”*.

In primo luogo l’informazione sulla data della richiesta non è presente nei dati a nostra disposizione in quanto noi rileviamo nei dati Netlabor il momento di ingresso in mobilità dei lavoratori e questo è certamente successivo al momento della

richiesta. Come visto nel Capitolo 1 infatti dopo la presentazione della domanda da parte delle imprese (obbligatoria nel caso superino i 15 dipendenti) possono passare da pochi giorni fino a due o tre mesi prima che questa venga discussa ed approvata e solo allora i dipendenti vengono inseriti nelle liste. Al contrario, mentre per le aziende con più di 15 dipendenti l'iscrizione alle liste è automatica, per le altre la domanda deve essere fatta direttamente dal lavoratore e questo ha 60 giorni di tempo dal licenziamento per presentarla.

Da alcune analisi preliminari sulla dimensione si è visto che una parte delle aziende mostrava una certa variabilità nella dimensione nei mesi precedenti la mobilità. Si è appurato infatti che circa l'11% delle aziende nel campione nei 12 mesi che precedono l'episodio di mobilità ha sia una dimensione minima inferiore ai 15 dipendenti che una dimensione massima superiore ai 15 dipendenti. Questa variabilità della dimensione nei mesi precedenti la "crisi" potrebbe influenzare la media che si prende in considerazione.

Si incrociano quindi le misurazioni medie sulla dimensione con una misura dei dipendenti in mobilità che sfrutta il sussidio monetario, allo scopo di individuare le aziende "coerenti" con la legge.

Le aziende si suddividono in tre gruppi in base alla dimensione media semestrale di riferimento:

- aziende con numero di dipendenti ≤ 15 ;
- aziende con numero di dipendenti >15 e ≤ 50 ;
- aziende con numero di dipendenti > 50 ¹⁴.

La variabile classe di indennità (cl_ind) è stata costruita considerando il numero di persone che ricevono il sussidio sul numero di quelle iscritte in mobilità, e come abbiamo visto queste persone dovrebbero appartenere solo ad aziende che superano i 15 dipendenti (i 50 in alcuni casi). Considereremo quindi aziende *idonee* a ricevere l'indennità quelle che hanno più del 15% dei dipendenti iscritti alle liste con indennità.

Si è scelta tale soglia per due motivi:

- 1) si ritiene che sia plausibile trovare nei dati qualche errore di rilevazione e quindi si è supposto che tali errori fossero comunque inferiori al 15%;

¹⁴ In seguito si potranno richiamare rispettivamente come piccole, medie e grandi aziende.

2) è sufficiente che almeno una persona in un'azienda possa fruire dell'indennità per indicarci che tale azienda soddisfa il requisito oggettivo per cui i dipendenti¹⁵ ne possono fare richiesta.

La Tabella 4.1 risulta quindi focale per lo sviluppo delle successive analisi. Essa rappresenta la suddivisione delle aziende in gruppi in base alla loro dimensione media (colonne), calcolata con diversi mesi di riferimento, e alla percentuale di dipendenti con indennità (righe). La dimensione è stata calcolata:

- come media semestrale a partire dal mese precedente l'entrata del lavoratore in mobilità;
- come media semestrale calcolata traslando i 6 mesi utilizzati per il calcolo della media più indietro nel tempo.

Tabella 4.1: Distribuzione delle aziende in classi di dimensione e classe di indennità in base al calcolo della dimensione media dei mesi precedenti all'iscrizione in lista.

		<i>Dimensioni medie semestrali</i>							
		1° - 6° mese			3° - 8° mese				
<i>Cl_ind</i>		≤ 15	16÷50	> 50	≤ 15	16÷50	> 50	<i>TOT</i>	
≤ 15%		4959	598	106	4884	670	109	5663	
		96,9%	51,6%	19,6%	97,9%	53,5%	18,9%		
> 15%		159	561	435	104	582	469	1155	
		3,1%	48,4%	80,4%	2,1%	46,5%	81,1%		
<i>TOT</i>		5118	1159	541	4988	1252	578	6818	

Nella Tabella 4.1 sono in evidenza le aziende potenzialmente incongruenti, ovvero le aziende che sotto la soglia 15 hanno comunque dipendenti in mobilità o quelle che avendo la dimensione idonea non hanno dipendenti che sfruttano il sussidio. Ad esempio, considerando come dimensione la media dal 1° al 6° mese, sono 159 quelle di piccola dimensione che sfruttano comunque l'indennità, e 598 più 106 quelle che superando la soglia dei 15 dipendenti non ne usufruiscono.

¹⁵ Che soddisfino anche i requisiti soggettivi già indicati in precedenza.

Si nota però che, utilizzando una media più “arretrata” per la misura della dimensione, cambiano le incongruenze per le aziende che hanno dipendenti indennizzati (seconda riga). Infatti per le aziende con meno di 15 dipendenti si ha che diminuiscono quelle per cui la dimensione non permetterebbe l’assegnazione dell’indennità. Passano infatti da 159 a 104 e tale differenza va ad aumentare il numero delle idonee tra le imprese più grandi. Non si può tuttavia dire lo stesso delle aziende che non possono sfruttare l’indennità (prima riga) in quanto in questo caso le aziende che nel cambio del calcolo della dimensione risultano essere più grandi, vanno ad aumentare le incongruenti.

In effetti si deve però considerare che quelle con dimensione compresa tra i 16 e i 50 dipendenti che non godono dell’indennità potrebbero appartenere a quei settori che ne permetterebbero la fruizione al superamento della soglia dei 50 dipendenti. Restano invece incongruenti senza spiegazione le aziende con più di 50 dipendenti che non godono dell’indennità, che comunque diminuiscono in percentuale.

Data la prevalenza di aziende piccole nel nostro campione si ritiene importante considerare il miglioramento che si ha tra le aziende piccole modificando la misura della dimensione media e per ciò continuare l’analisi con la dimensione calcolata sulla media dei mesi dal terzo all’ottavo prima dell’ingresso in mobilità dei dipendenti. Questo consente anche di tenere in considerazione la possibilità di aziende che chiudono nel momento dell’iscrizione in mobilità dei dipendenti, per cui la dimensione negli ultimi mesi è zero.

Si procede quindi all’analisi sul campione misurato con la nuova dimensione media calcolata dal 3° all’8° mese precedente l’iscrizione in lista, presentando in Figura 4.4 e 4.5, rispettivamente, la composizione del nuovo campione e la percentuale media di lavoratori che fruiscono dell’indennità suddivisi in gruppi in base all’età e al sesso e le relative stime LLR nella Figura 4.6.

Figura 4.4: Lavoratori iscritti alle Liste di Mobilità dal 1995 al 1998 per sesso, classe di età e dimensione aziendale media 3°-8° mese (17833 lavoratori, 6818 aziende).

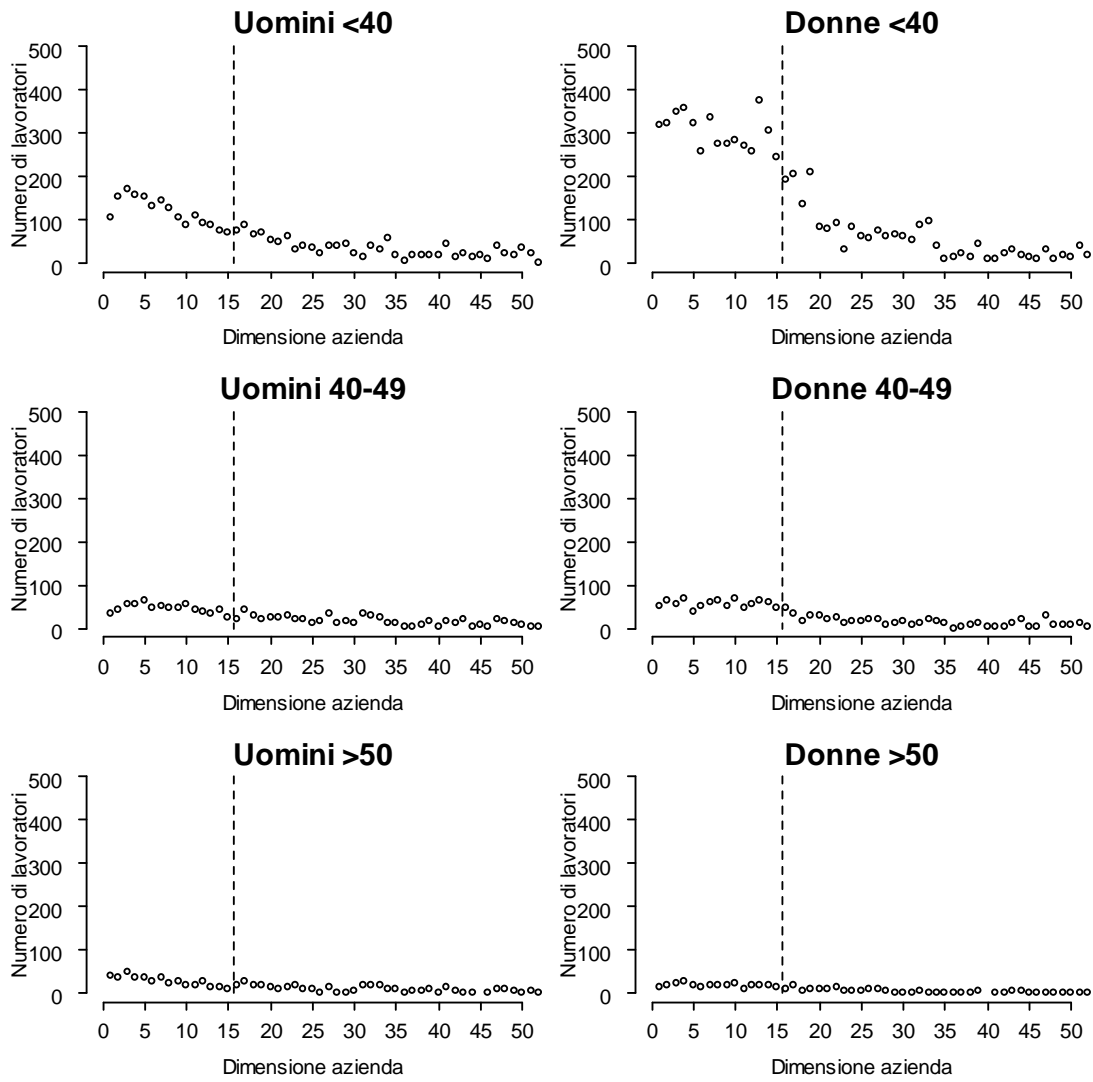


Figura 4.5: Percentuale dei lavoratori che ricevono indennità per sesso, classe di età e dimensione aziendale media 3°-8° mese.

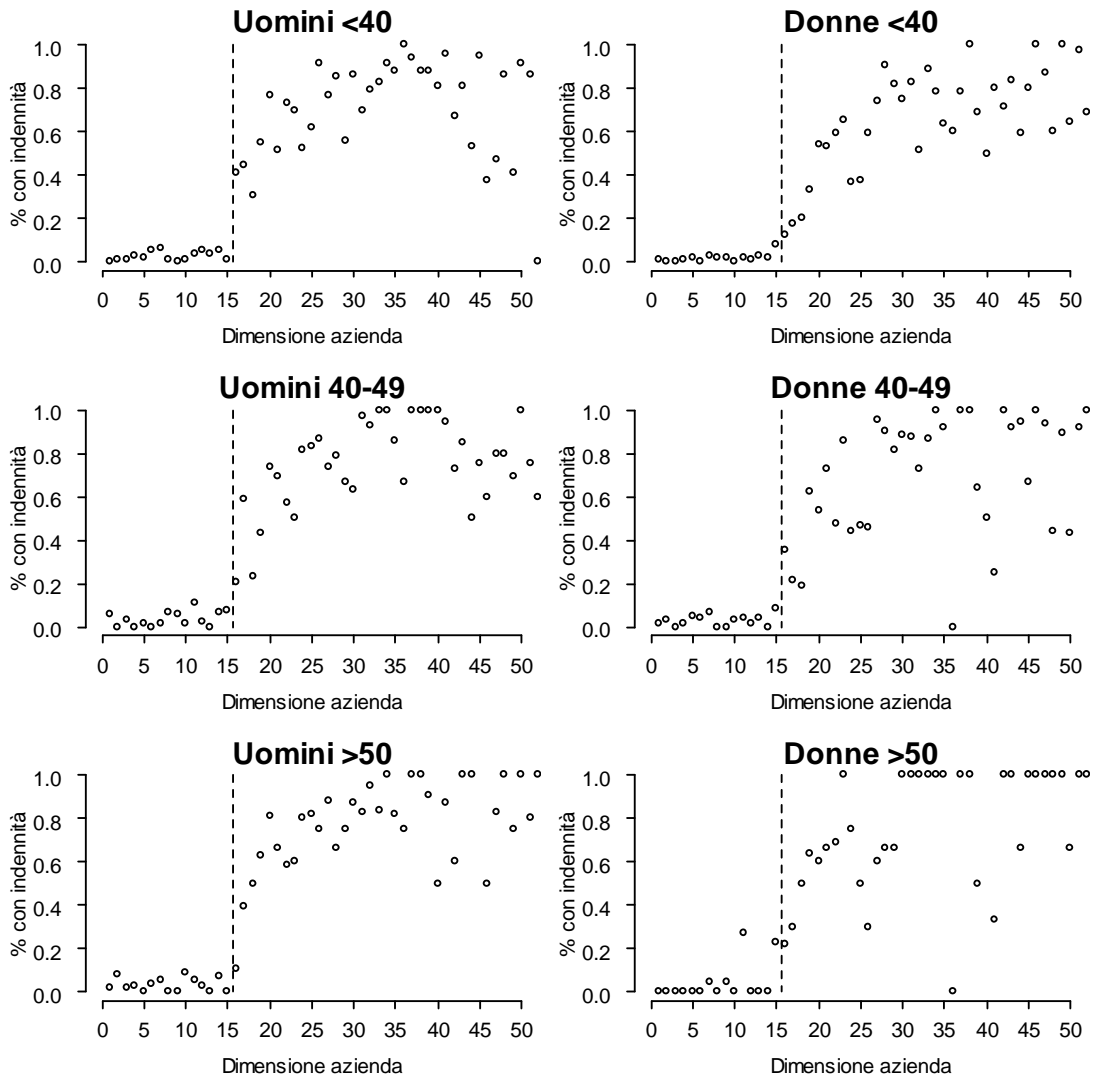
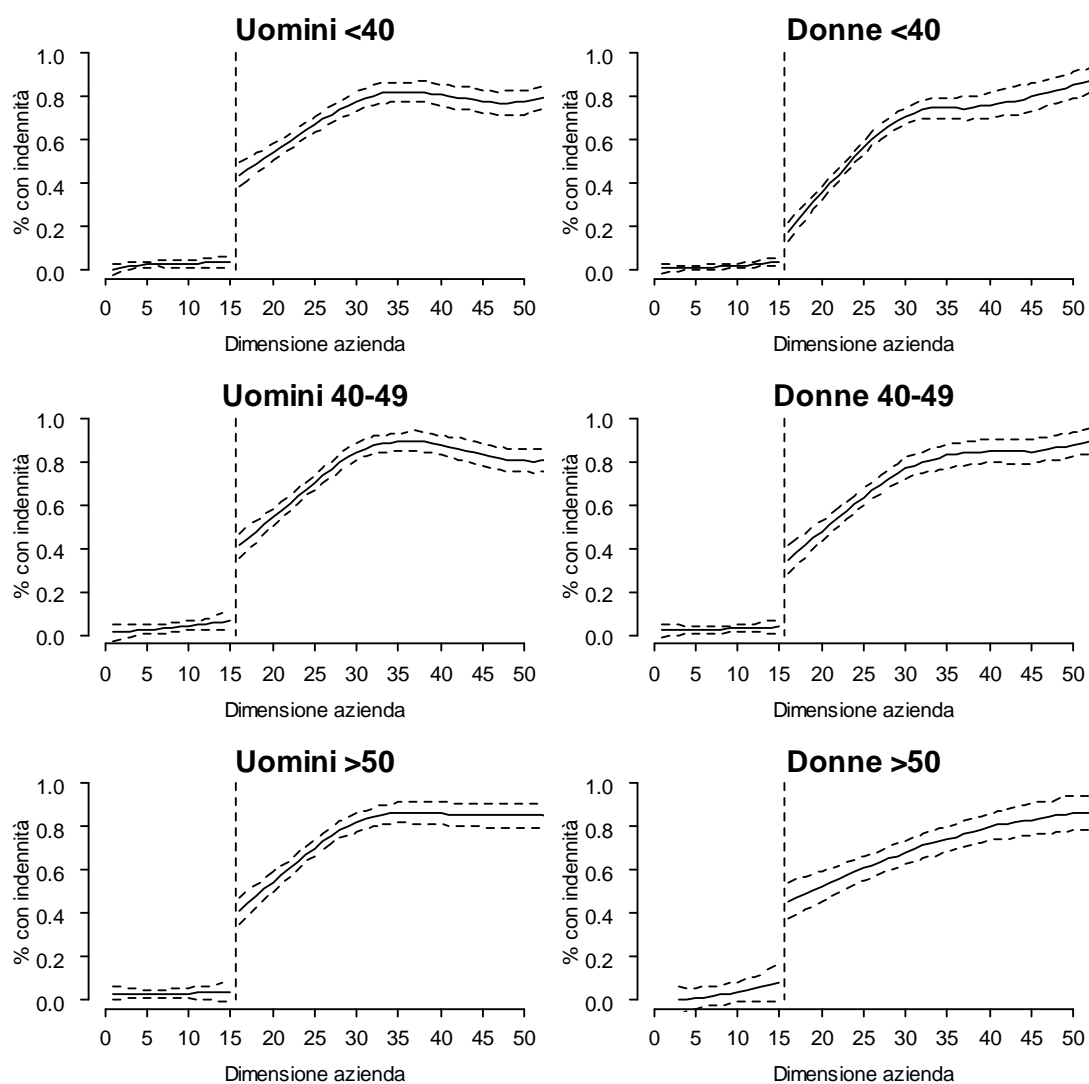


Figura 4.6: Percentuale dei lavoratori che ricevono indennità per sesso, classe di età e dimensione media dell'azienda 3°-8° mese (stime LLR con intervallo di confidenza al 95%).



Il miglioramento rispetto ai dati precedenti risulta evidente nella Figura 4.6: ora per tutti i gruppi si rileva una discontinuità vicino alla soglia discriminante e soprattutto ora la percentuale di lavoratori che non usufruisce dell'indennità a sinistra della soglia si avvicina allo zero.

In particolare si può focalizzare l'attenzione sugli uomini di tutti e tre i gruppi di età e le donne ad esclusione delle più giovani, per le quali la discontinuità è significativa ma molto piccola.

4.3 Prime evidenze attorno alla soglia di 15 dipendenti

Nelle Figure 4.7 e 4.8 si osservano i tassi di occupazione dei lavoratori ed il loro salario medio settimanale 3 anni prima dell'ingresso in lista. Queste informazioni servono per verificare se vi siano differenze a priori sui soggetti, prima cioè dell'ingresso in lista, che li renda non adatti alla valutazione a posteriori. Per facilitare l'interpretazione visiva dei dati si riportano solamente i grafici con le stime LLR.

Figura 4.7: Tasso di occupazione 3 anni prima l'ingresso in mobilità per sesso, età e dimensione aziendale (stime LLR con intervallo di confidenza al 95%).

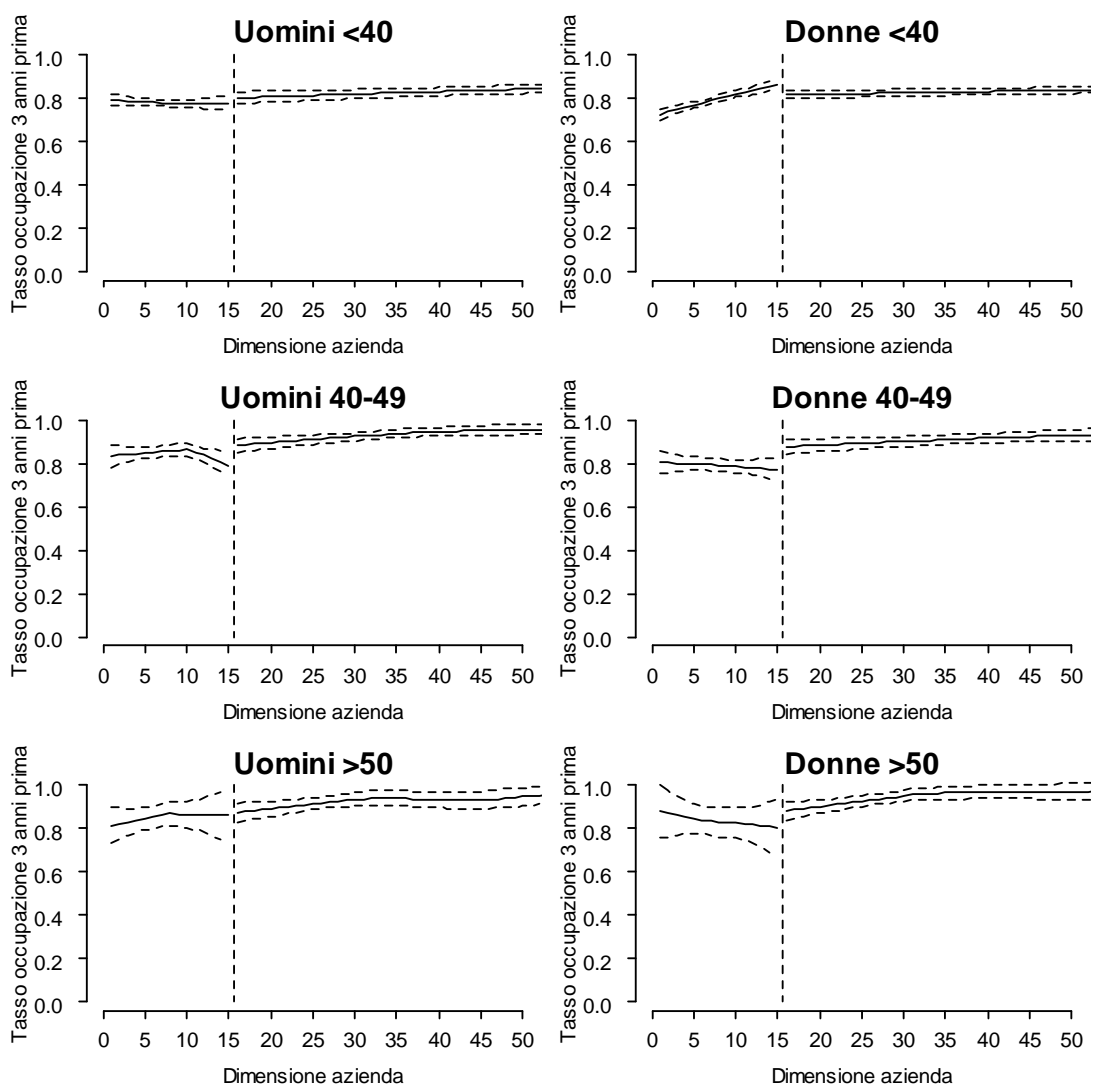
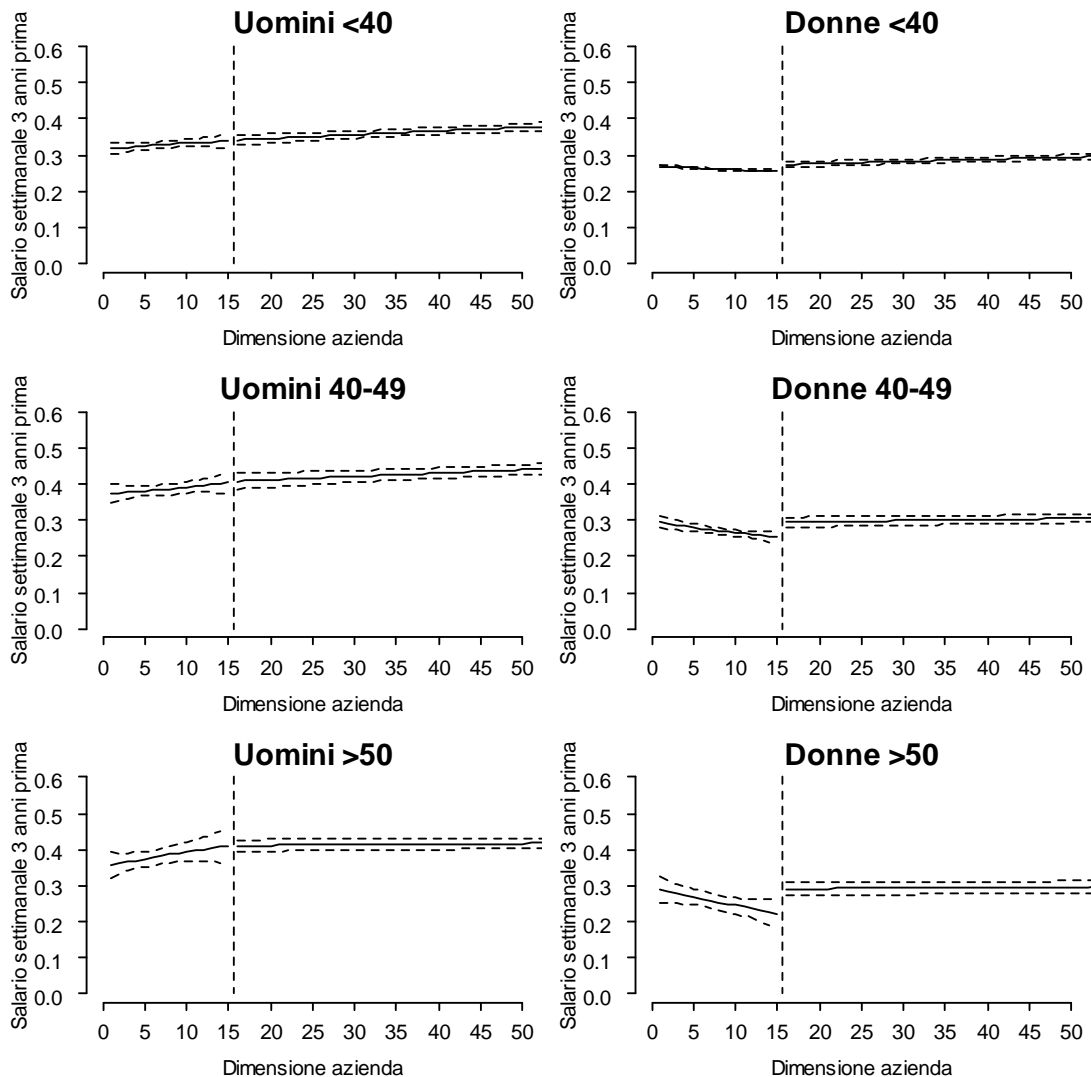


Figura 4.8: Salario settimanale (migliaia di euro 2003) 3 anni prima l'ingresso in mobilità per sesso, età e dimensione aziendale (stime LLR con intervallo di confidenza al 95%).



Rispetto ai gruppi indicati in precedenza si osservano particolarmente simili attorno alla soglia i tassi di occupazione degli uomini sotto i 40 anni e dei 50enni (sia uomini che donne). Le differenze per gli altri gruppi interessanti per la valutazione sono al limite delle significatività e quindi la loro analisi può essere effettuata seppur con qualche cautela nell'accettazione dei risultati.

Per quanto riguarda i dati sul salario precedente all'iscrizione in lista si riscontrano alcuni problemi nell'utilizzare i gruppi di donne per le analisi, in quanto queste risultano avere una differenza nella retribuzione già prima dell'ingresso in

mobilità a favore delle lavoratrici di aziende con più di 15 dipendenti che hanno una remunerazione più alta. Si ha quindi che per le donne non è possibile presupporre l'uguaglianza tra trattate e non trattate in termini sia occupazionali che salariali prima della politica, e quindi la valutazione a posteriori non è attuabile in quanto distorta da selezione. Per gli uomini invece viene soddisfatto il requisito di uguaglianza a priori sia per quanto riguarda i tassi di occupazione che per il salario settimanale (con qualche riserva sugli uomini dai 40 ai 49). Si possono quindi considerare come effetti della politica eventuali discontinuità dopo la politica nei pressi della soglia.

Nella Figura 4.9 e 4.10 si hanno quindi i tassi occupazionali 3 anni dopo l'episodio di mobilità e i salari settimanali per lo stesso periodo.

Figura 4.9: Tasso di occupazione 3 anni dopo l'ingresso in mobilità per sesso, età e dimensione aziendale (stime LLR con intervallo di confidenza al 95%).

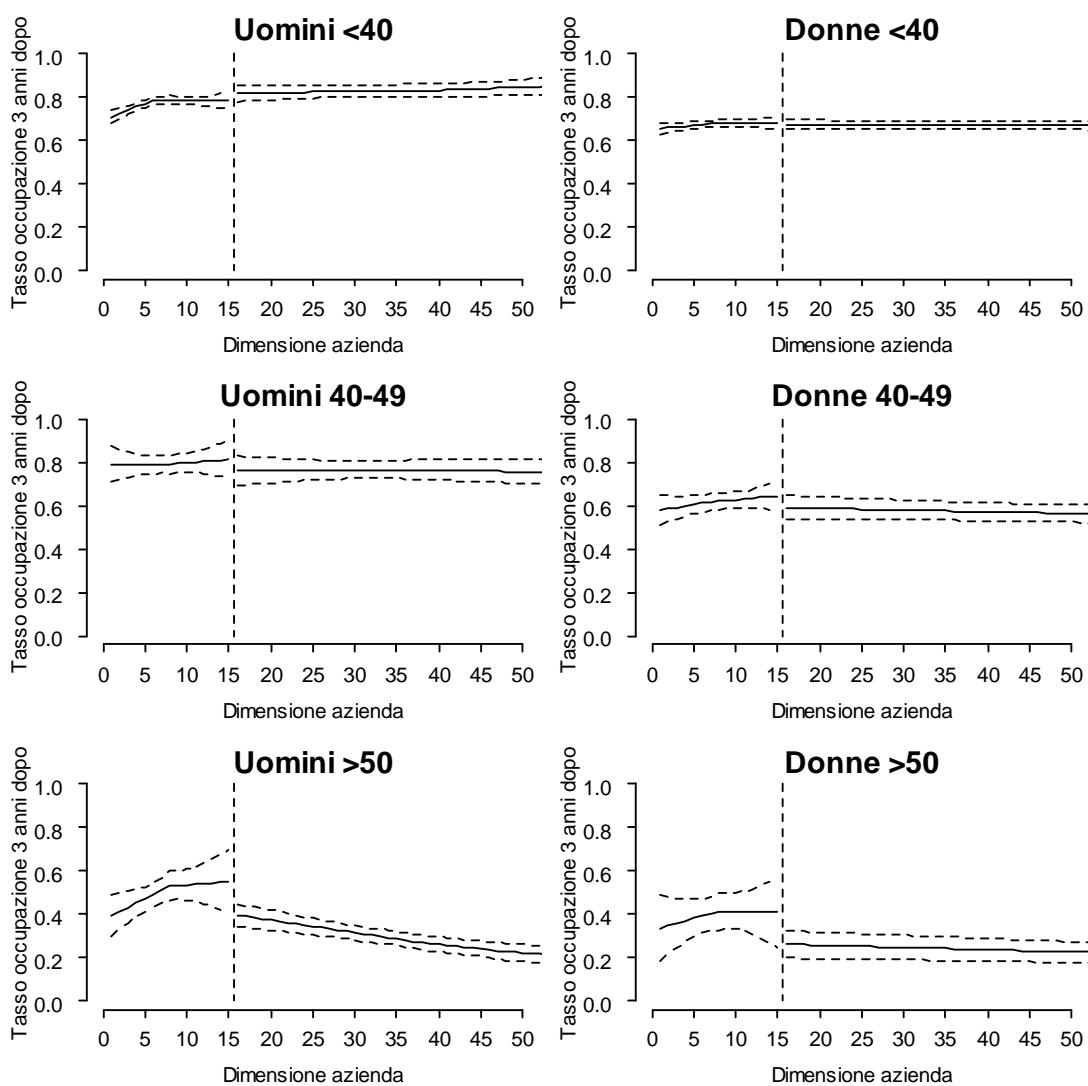
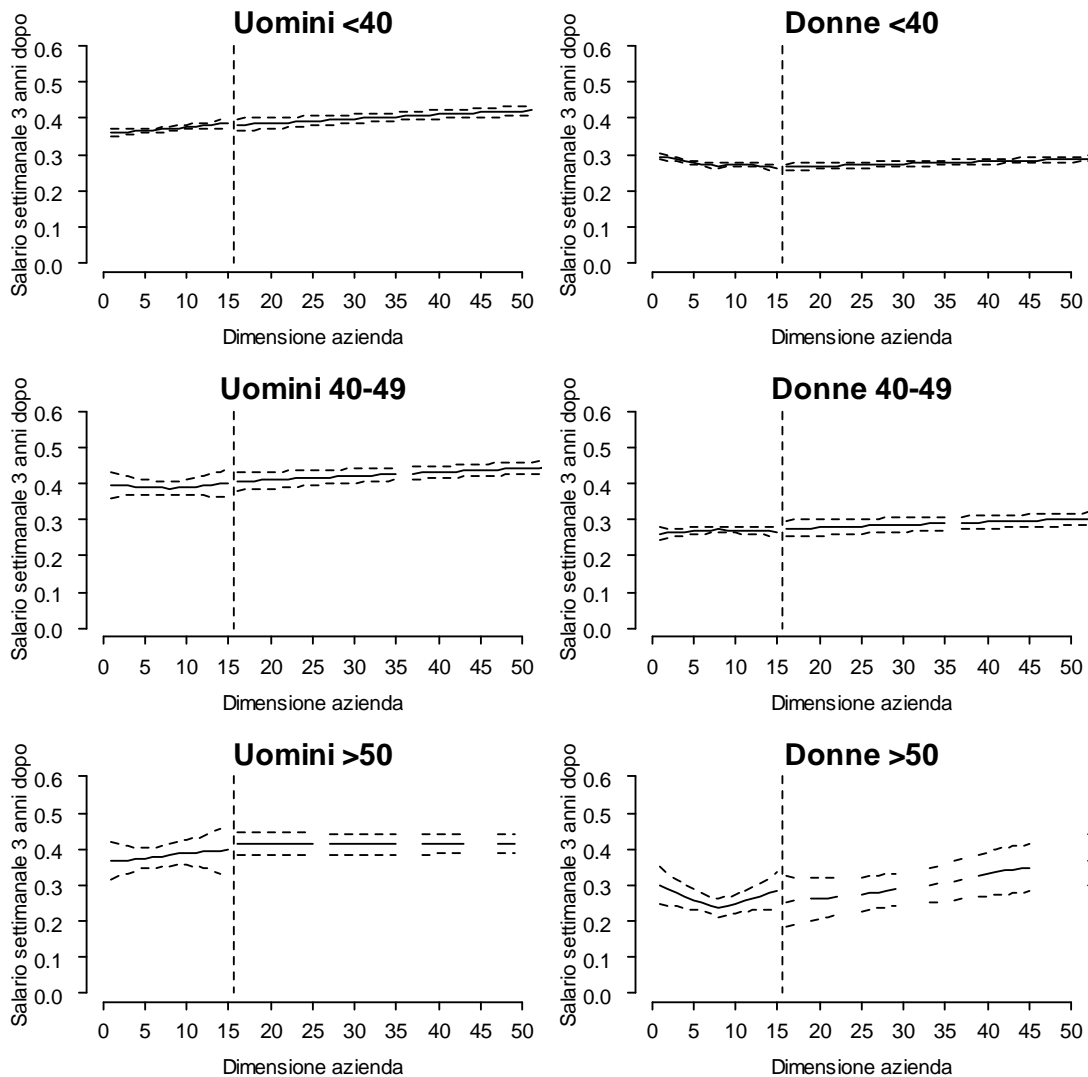


Figura 4.10: Salario settimanale (migliaia di euro 2003) 3 anni dopo l'ingresso in mobilità per sesso, età e dimensione aziendale (stime LLR con intervallo di confidenza al 95%).



Per i gruppi degli uomini, gli unici su cui si possa valutare un qualche effetto a posteriori, non si ha alcuna evidenza di rilievo nei dintorni della soglia che li divide in sottoposti o meno al trattamento. Si ha infatti corrispondenza tra tassi di occupazione e salari di lavoratori trattati e non trattati vicini alla soglia dei 15 dipendenti. Si rileva quindi un effetto nullo della politica nella rioccupazione e nella qualità dei trattamenti salariali.

A livello descrittivo, un confronto fra le Figure 4.8 e 4.10 consente di evidenziare eventuali effetti del periodo trascorso in mobilità sulla qualità del lavoro successivo. Complessivamente si può notare che per nessun gruppo il salario

diminuisce dopo il trattamento, a significare che per coloro che riprendono a lavorare dopo la mobilità, il trattamento salariale è probabilmente adeguato alla loro carriera lavorativa.

Abbiamo a questo punto appurato che il problema della misurazione della dimensione risolve solo in parte il problema di valutazione in quanto anche effettuando analisi con dimensioni medie diverse i risultati non sono ottimali. Si riscontra una certa discontinuità nelle vicinanze della soglia ma non si evidenziano risultati che possano riferire su effetti evidenti prodotti dalla politica.

Resta plausibile quindi anche il fatto che le rilevazioni mensili INPS sul numero di dipendenti presenti nelle aziende non siano effettivamente quelle che vengono usate per il computo della dimensione aziendale che discrimina l'assegnazione dell'indennità nel programma LM.

Nel prossimo Capitolo si analizzeranno nel dettaglio i settori e le imprese che sembrerebbero comportarsi in modo più coerente con la legge continuando ad utilizzare come misura della dimensione aziendale la media dal 3° all'8° mese.

Capitolo 5

ANALISI DI SETTORI ED AZIENDE COERENTI

Come anticipato in precedenza un secondo aspetto su cui si pone l'attenzione è l'analizzare i possibili problemi di incoerenza nell'applicazione della legge. Innanzitutto è stata considerata una nuova variabile presente nei dati, ossia il codice Ateco che identifica il settore di attività economica dell'azienda. Dato che, come già accennato, per alcuni settori aziendali la soglia per accedere all'indennità è fissata a 50 dipendenti, si sospetta che tali settori interferiscano con i risultati della nostra analisi perlopiù incentrata sulle differenze nei pressi della soglia dei 15 dipendenti. Viceversa anche tali settori se considerati separatamente potrebbero rivelarsi idonei alla valutazione attorno alla soglia dei 50 dipendenti. Si intende quindi, tramite la variabile Ateco, identificare settori che risultano più coerenti di altri e sui quali la discontinuità vicino alla soglia (si tratti dei 15 o dei 50 dipendenti) sia netta.

5.1 La variabile Ateco

La variabile Ateco rilevata negli archivi Netlabor come codice a 5 cifre risulta sezionare troppo il campione (in totale esistono quasi 1330 sotto-suddivisioni settoriali e se ne ritrovano circa 700 nel nostro campione). Si sono dunque considerate solo le prime due cifre per non ritrovarsi con gruppi troppo scarni, ma arrivando comunque a rilevare la presenza di 52 diversi settori.

Diverse sono stati quindi i passi e le analisi effettuate sui diversi settori per riuscire a classificarli in base alla loro coerenza. Nel seguito si riportano solo alcuni esempi esplicativi per le conclusioni che ne sono tratte.

Facendo di nuovo riferimento alla Tabella 4.1, ed in particolare ai dati che identificano la dimensione aziendale calcolata come media dal 3° all'8° mese (seconda colonna) si rilevano 670 aziende che hanno dimensione compresa tra i 16 ed i 50 dipendenti e che non sfruttano il beneficio economico. Chiaramente si tratta

di aziende incongruenti, ma è possibile che molte delle aziende di tale gruppo non usufruiscano del sussidio perché rientrano nei settori economici per cui la soglia è fissata a 50 dipendenti. Ad esempio, tali aziende potrebbero appartenere al settore commercio, spedizioni e trasporto o ancora turismo e agenzie viaggi. Infatti tale appartenenza spiegherebbe perché i dipendenti di queste aziende non fruiscono dell'indennità come invece ci si aspetterebbe.

Andando a controllare la composizione delle 670 aziende incongruenti in base al settore economico di appartenenza¹⁷ si accerta che circa il 7% (54 aziende) delle aziende di tale gruppo fanno parte delle attività classificate come Commercio al dettaglio. Analizzando la distribuzione di tutte le aziende di questo settore presenti nell'intero campione (731 aziende) otteniamo la Tabella 5.1, che le classifica in base alla dimensione aziendale e alla classe di indennità, come effettuato in precedenza su tutto il campione.

Tabella 5.1: Distribuzione delle aziende in classi di dimensione e classe di indennità per il settore: commercio al dettaglio.

Cl_Ind		Dimensione media		
		≤ 15	16÷50	> 50
≤ 15%		627	54	11
		99,5%	80,6%	32,4%
> 15%		3	13	23
		0,5%	19,4%	67,6%
TOT	731	630	67	34

Ci si aspetterebbe quindi che, se per tale settore la soglia fissata per ottenere l'indennità fosse davvero quella dei 50 dipendenti, in questo settore non dovrebbero comparire aziende che hanno fra i 16 ed i 50 dipendenti e godono dell'indennità. Si osservano invece 13 aziende di tale dimensione che presentano lavoratori con indennità.

Al contrario, si riscontra tra le aziende più grandi una percentuale non irrilevante (32,4%) di aziende i cui dipendenti non fanno richiesta di indennità. Si rileva quindi che non è completamente chiara la soglia sopra la quale le aziende di

¹⁷ Attraverso il codice Ateco.

questo settore sfruttano l'indennità, in quanto si ritrovano aziende di ogni dimensione che la sfruttano ed aziende di ogni dimensione che non la sfruttano.

Inoltre volendo comunque analizzare solo quella parte di aziende di questo settore che si comporta coerentemente rispetto alla legge, ci troviamo davanti ad una numerosità troppo piccola perché le stime LLR possano produrre risultati analizzabili. In sostanza troveremmo un buco nella parte destra del grafico (aziende più grandi) dovuto appunto alla scarsità delle osservazioni.

Altri settori di potenziale interesse sono quelli che dovrebbero rientrare tra quelli industriali che hanno la soglia per usufruire dell'indennità fissata a 15 dipendenti. Ad esempio tra i settori più numerosi spiccano le Industrie Conciarie e fabbricazione di prodotti in cuoio, pelli e similari e quello del settore Industrie Tessili: confezione di articoli da vestiario. Controlliamo quindi per tutte le aziende presenti nel campione di entrambi i settori la loro suddivisione in base alla dimensione ed alla percentuale di dipendenti indennizzati. La tabella 5.2 illustra tale suddivisione per il settore conciario.

Tabella 5.2: Distribuzione delle aziende in classi di dimensione e classe di indennità per il settore: industrie conciarie e fabbricazione di prodotti in cuoio, pelli e similari.

Cl_ind		Dimensione media		
		≤ 15	16÷50	> 50
≤ 15%		442	63	4
		95,9%	41,7%	11,8%
> 15%		19	88	30
		4,1%	58,3%	88,2%
TOT	646	461	151	34

Anche in questo caso stabilire se la soglia sia fissata a 15 dipendenti, da ciò che appare dai dati, è tutt'altro che scontato. Infatti le aziende con dimensione tra i 16 ed i 50 dipendenti si dividono quasi a metà tra quelle i cui dipendenti usufruiscono del sussidio e quelle che non ne fanno richiesta. Al contrario tra le più grandi quasi tutte hanno dipendenti indennizzati. Questo comunque non ci aiuta nel definire la soglia valida per questo settore proprio a causa della dualità del

comportamento delle aziende con dimensione 16÷50. La stessa analisi si può effettuare nel settore tessile dando uno sguardo alla Tabella 5.3.

Tabella 5.3: Distribuzione delle aziende in classi di dimensione e classe di indennità in base per il settore: industrie tessili.

Cl_ind		Dimensione media		
		≤ 15	16÷50	> 50
≤ 15%		409	108	3
		97,6%	62,4%	6,5%
> 15%		10	65	43
		2,4%	37,6%	93,5%
TOT	638	419	173	46

Di nuovo ci si aspetta che aziende dello stesso settore con dimensione maggiore dei 15 dipendenti godano dell'indennità. Ed in effetti 65 aziende hanno dipendenti che ne usufruiscono, ma ben 108 aziende che superano tale soglia non hanno personale indennizzato.

In entrambi i casi si sono effettuate analisi grafiche per vedere se vi fossero evidenze sugli effetti della politica, ma benché si verifichi un salto nei dintorni della soglia dei 15 dipendenti, la scarsa numerosità anche in questi casi non permette di completare l'analisi sui tassi di occupazione e sui salari per insufficienza di osservazioni. Per ovviare a tale inconveniente si sono effettuate prove anche su gruppi di settori, facendo quindi scelte arbitrarie, senza averne comunque risultati migliori.

Dalle analisi effettuate in questo senso ciò che sicuramente è emerso è che la variabile Ateco non è idonea a reperire aziende più coerenti di altre. Questo probabilmente è imputabile a vari aspetti. In primis è risultato evidente che il campione di aziende Venete non è idoneo a grosse suddivisioni in quanto i gruppi risultano infine poco informativi. Vi è inoltre nel Veneto un'alta prevalenza di aziende medio piccole che non facilita lo studio della discontinuità sulla soglia dei 50 dipendenti di nuovo a causa di una composizione del campione sfavorevole. Inoltre ha probabilmente peso una componente di errore nei dati dovuta a rilevazioni non sempre precise o non coerenti con le definizioni presenti nella legge.

5.2 Le aziende *compliers*

Dato che la variabile che identifica il settore aziendale non ci permette di trarre alcuna conclusione e non si presta a questo tipo di valutazione, si passa in ultima analisi a cercare di classificare le singole aziende in *idonee* e *non idonee* a ricevere il trattamento.

Si analizzano quindi le aziende *compliers*, ossia le aziende che avendo i requisiti per cui i loro dipendenti possano usufruire dell'indennità hanno effettivamente dipendenti indennizzati, e viceversa aziende che non avendone diritto non hanno dipendenti che la ottengono.

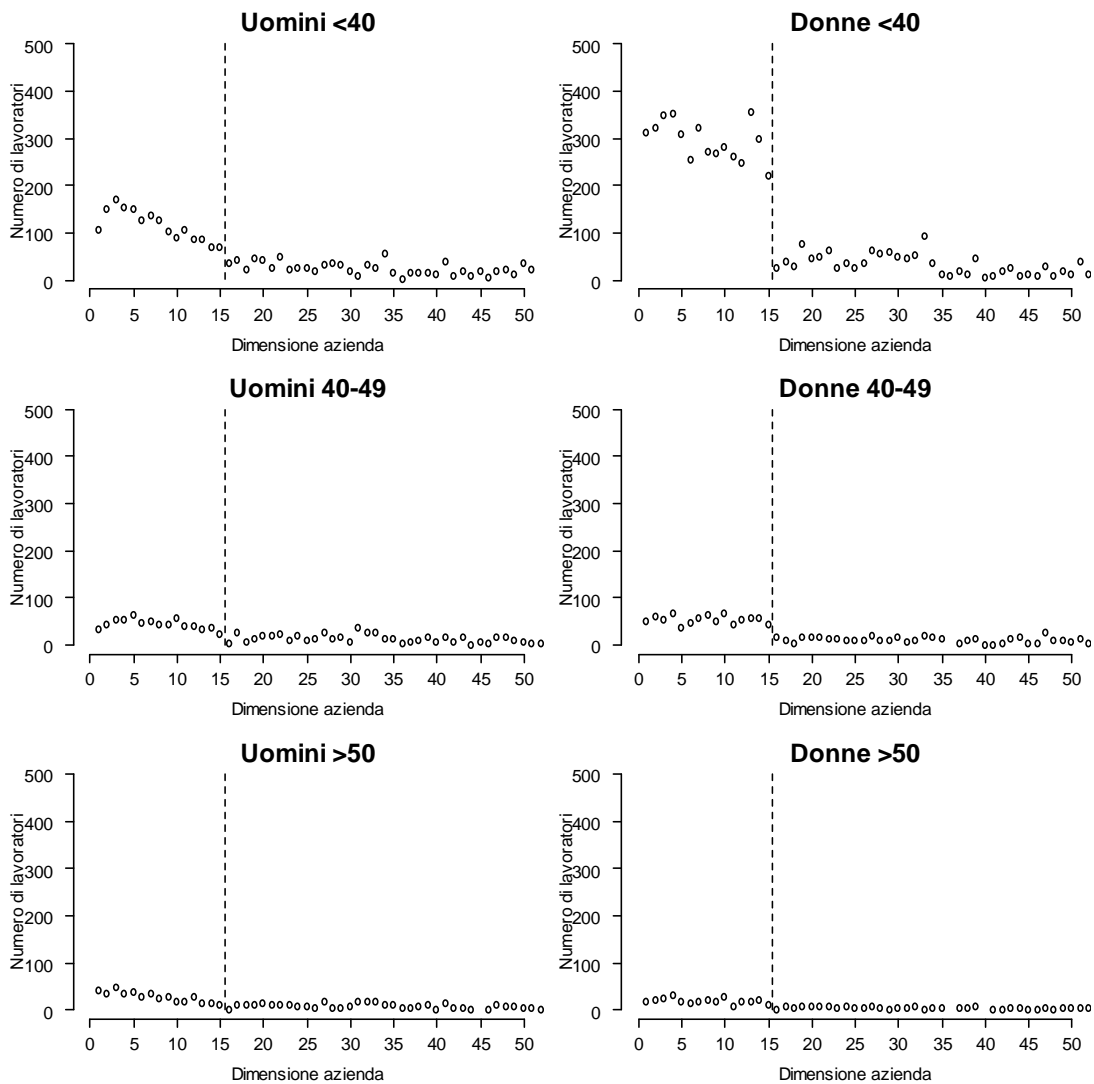
L'analisi sui *compliers*, in generale, non è sicuramente la più adatta alla valutazione in quanto affetta da problemi di selezione. Si suppone infatti che la struttura stessa della politica sia legata ad un'assegnazione non casuale dei trattamenti che sono appositamente studiati per un determinato gruppo di persone (aziende nel nostro caso). Vi è dunque una minaccia alla validità dei risultati: gli esposti infatti potrebbero essere sistematicamente diversi dai non esposti fin da prima che il programma abbia inizio, per ragioni che dipendono dal processo attraverso il quale gli uni sono stati scelti per essere esposti all'intervento e gli altri ne sono stati, invece, esclusi.

Nel nostro caso utilizzando aziende *compliers* e non individui si risolve in parte questo problema, in quanto si ha selezione nelle aziende ma non nei lavoratori, dato che all'interno di aziende *compliers* possiamo trovare anche lavoratori che non lo sono, ad esempio non sfruttando l'indennità sebbene spettante.

Le aziende *compliers* si ricavano dalla Tabella 4.1 considerando le aziende con meno di 15 dipendenti senza indennità (4884) e le aziende con più di 15 e di 50 dipendenti con indennità (582 e 469). Esse sono l'87% delle aziende totali (5935 aziende) ed occupano 15705 soggetti (l'88% degli individui del campione). Data la numerosità del campione si può procedere all'analisi grafica come strutturata nel Capitolo 4.

Nella Figura 5.1 si ha la nuova composizione del campione di lavoratori appartenenti alle aziende *compliers* iscritti alle liste, suddivisa per sesso, classe di età e dimensione aziendale media.

Figura 5.1: Lavoratori iscritti alle Liste di Mobilità dal 1995 al 1998 per sesso, classe di età e dimensione aziendale media 3°-8° mese (15705 lavoratori, 5935 aziende).



Nelle Figure 5.2 e 5.3 si riportano la percentuale di lavoratori che riceve l'indennità sul numero di lavoratori in mobilità e le relative stime LLR.

Come visto sopra non ci si trova in una situazione tale per cui tutti e soli i soggetti *compliers* sono presenti e per cui si avrebbe un grafico con le sole osservazioni sull'ordinata 0 per le aziende con dimensione minore o uguale a 15 e sull'ordinata 1 per le aziende con dimensione strettamente maggiore di 15. Dalla Figura 5.2 si nota che vi sono anche osservazioni sparse nel grafico ad indicare aziende *compliers* in cui non tutti i dipendenti lo sono.

Figura 5.2: Percentuale dei lavoratori che ricevono indennità per sesso, classe di età e dimensione media dell'azienda 3°-8° mese.

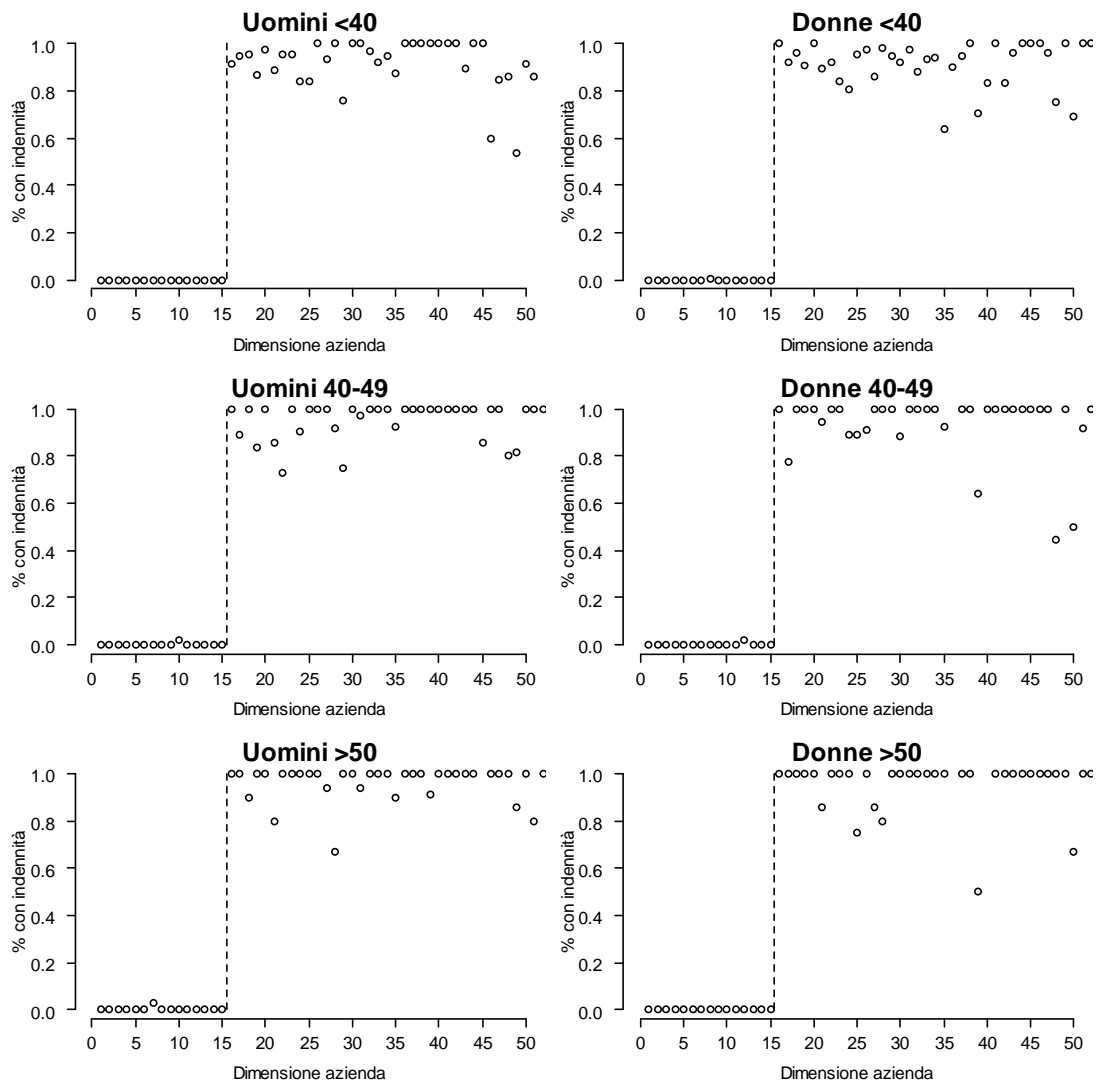
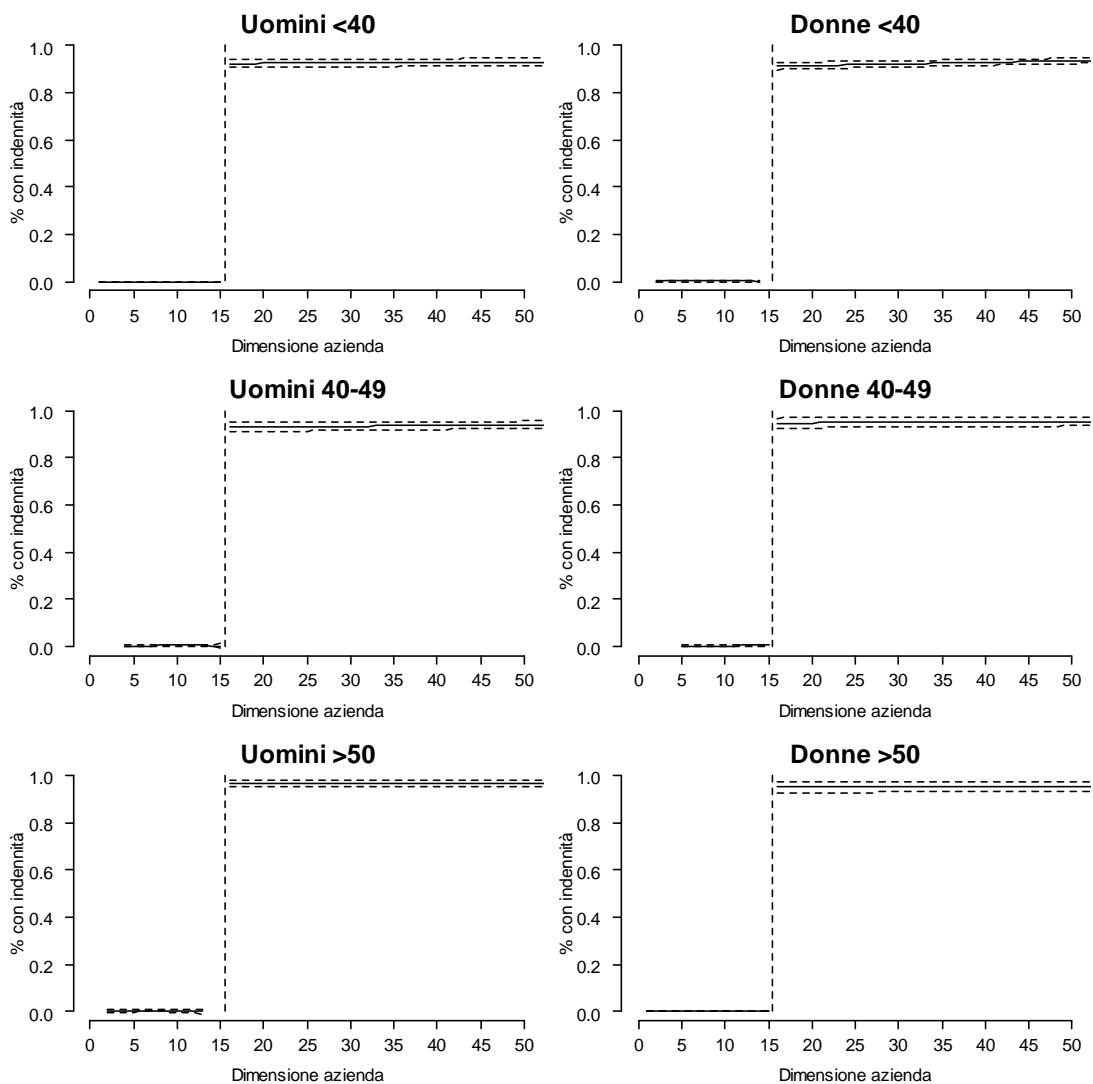


Figura 5.3: Percentuale dei lavoratori che ricevono indennità per sesso, classe di età e dimensione media dell'azienda 3°-8° mese (stime LLR con intervallo di confidenza al 95%).



In Figura 5.4 e 5.5 sono mostrati i tassi di occupazione e i dati sui salari settimanali prima della partecipazione al programma. Ciò che appare è che tra gli uomini e le donne dai 40 ai 49 anni vi è una differenza significativa nel tasso di occupazione nei pressi della soglia antecedente l'ingresso in mobilità e quindi non è possibile effettuare alcuna analisi. Si riscontra infatti un tasso di occupazione superiore per i lavoratori che lavorano per aziende più grandi. Sono invece non significative le differenze fra i tassi di occupazione dei lavoratori (maschi e femmine) sopra i 50 anni, e sotto i 40 anni.

Figura 5.4: Tasso di occupazione 3 anni prima l'ingresso in mobilità per sesso, età e dimensione aziendale (stime LLR con intervallo di confidenza al 95%).

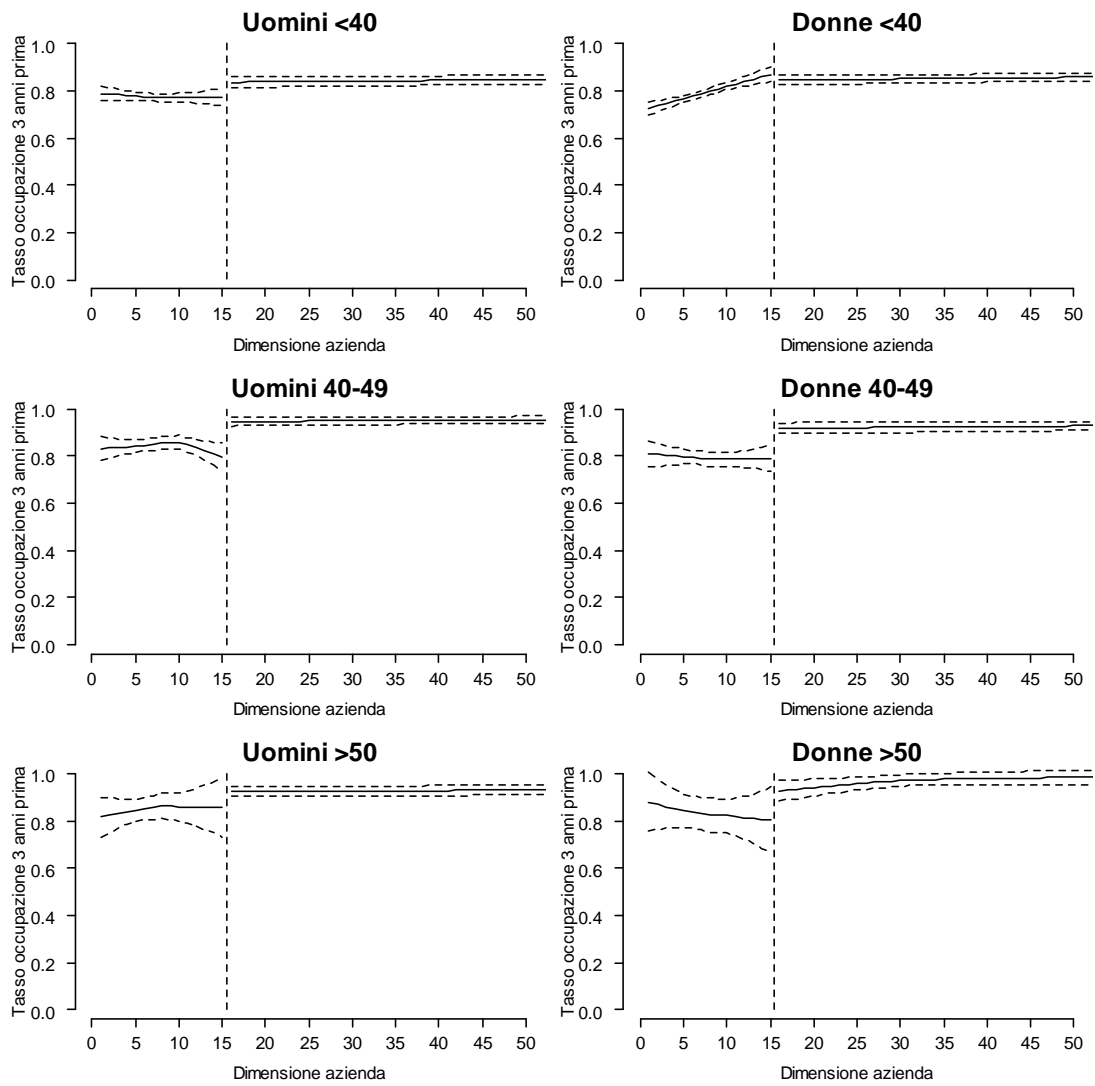
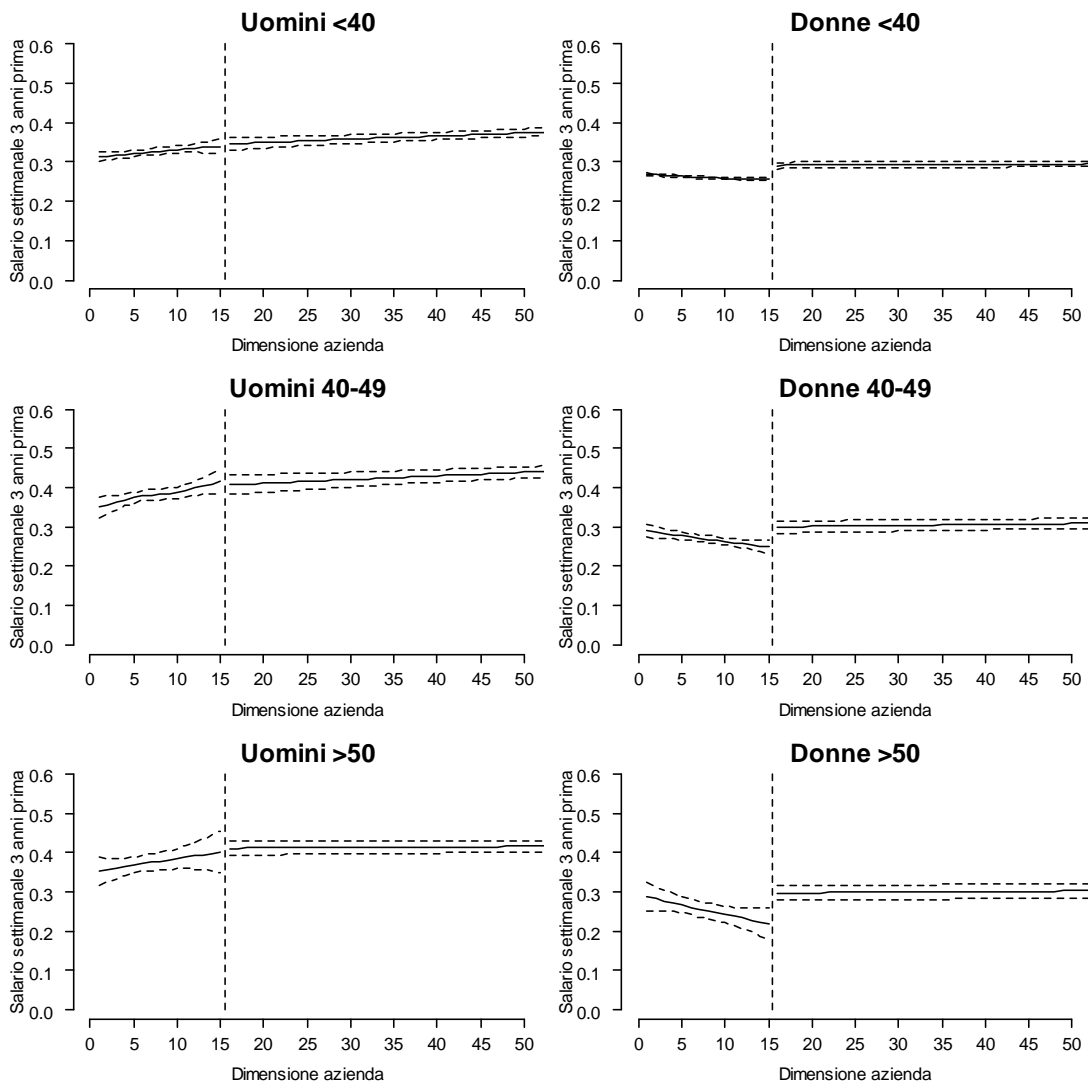


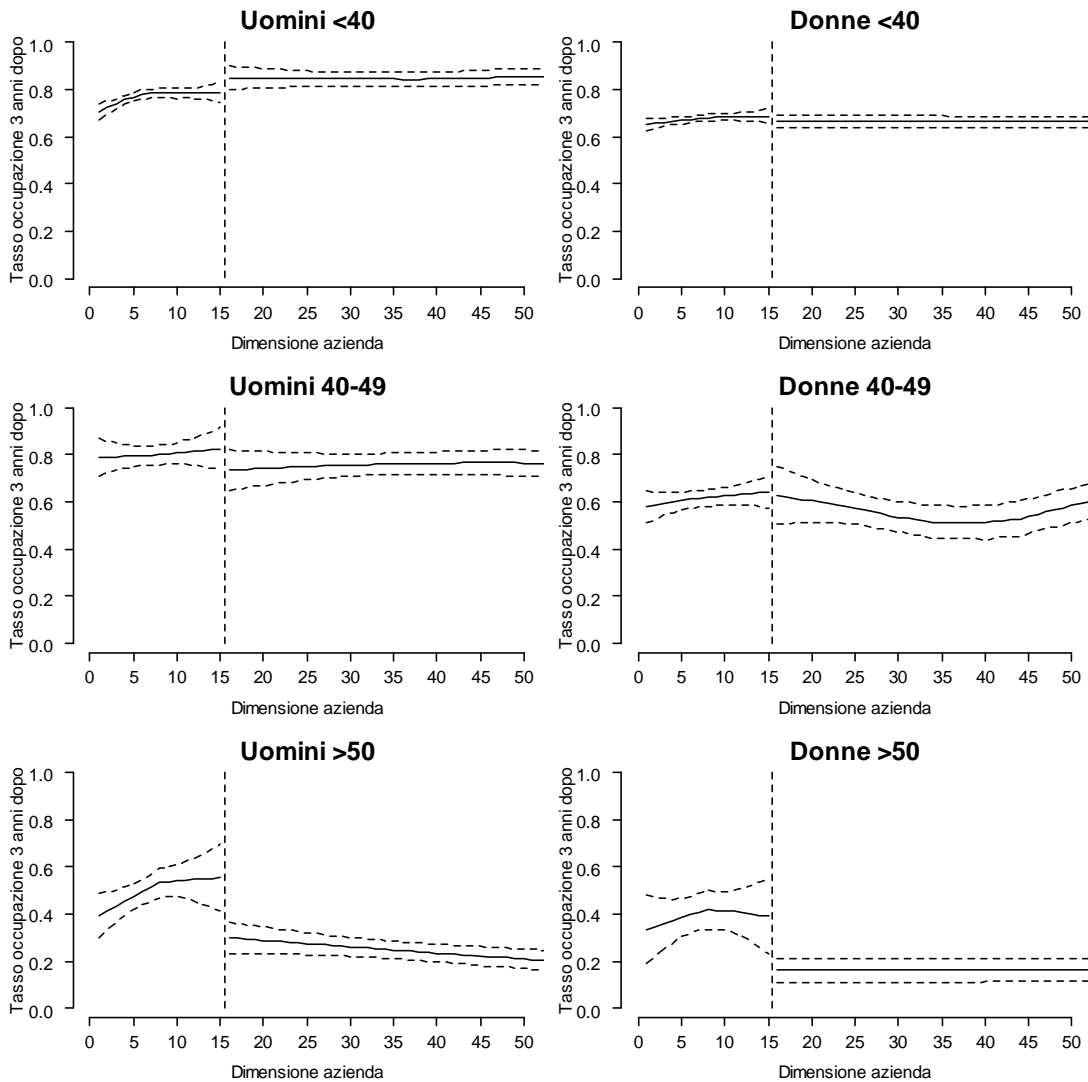
Figura 5.5: Salario settimanale (migliaia di euro 2003) 3 anni prima l'ingresso in mobilità per sesso, età e dimensione aziendale (stime LLR con intervallo di confidenza al 95%).



Per quel che riguarda invece i salari settimanali tre anni prima del trattamento rappresentati nella Figura 5.5 si possono considerare confrontabili solo i gruppi degli uomini. Come già visto nel paragrafo 4.3 infatti per le donne che lavorano in imprese con più di 15 dipendenti il salario settimanale risulta più alto nei pressi della soglia di quello delle loro colleghe assunte in imprese di più piccole dimensioni e ciò provoca una selezione iniziale.

Complessivamente risultano confrontabili sugli effetti della politica sotto entrambi gli aspetti solo gli uomini sotto i 40 e sopra i 50 anni.

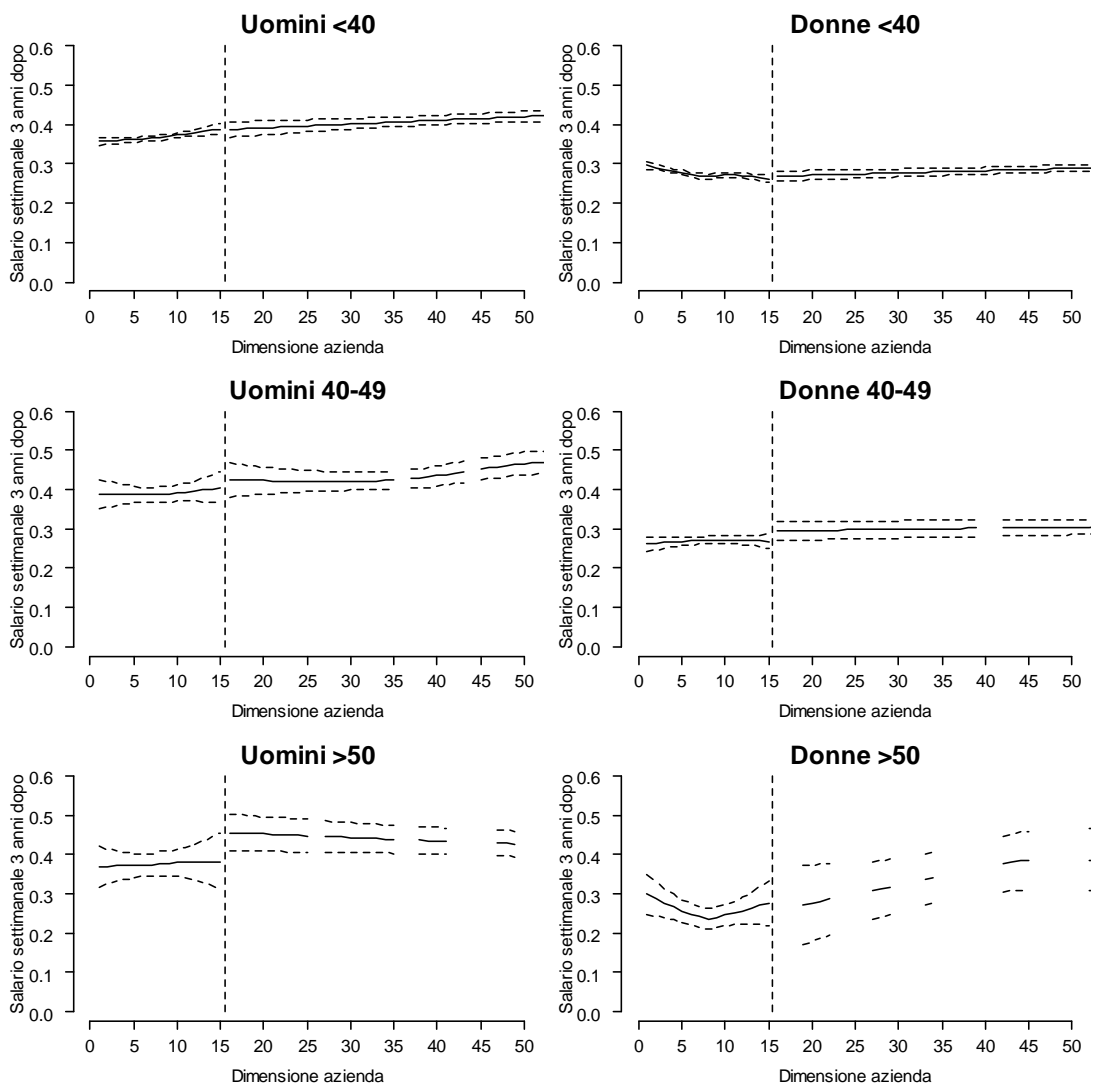
Figura 5.6: Tasso di occupazione 3 anni dopo l'ingresso in mobilità per sesso, età e dimensione aziendale (stime LLR con intervallo di confidenza al 95%).



Analizzando la Figura 5.6 che rappresenta i tassi di occupazione ed i salari 3 anni dopo il programma (Figura 5.7), l'evidenza principale è sul gruppo dei lavoratori maschi più anziani: si trova infatti che il tasso di occupazione dei trattati è sensibilmente inferiore a quello dei non trattati, si passa infatti dal 55% dei primi al 30% degli altri. Lo stesso dicasi per il gruppo delle donne con trattamento che hanno un tasso di occupazione del solo 16% al contrario di quello delle colleghe non indennizzate che è del 39%. Per loro però tale risultato va considerato con cautela dato che tra le donne si era rilevato un problema di selezione a priori in particolare sui salari precedenti la mobilità. Per quanto riguarda i salari degli uomini che risultavano comparabili prima del programma non si rileva nessuna differenza

significativa tra trattati e non trattati nei pressi della soglia. Anche, se tra gli over 50, i salari dei pochi con indennità che tornano a lavorare sembrano superiori a quelli di coloro che non hanno indennità.

Figura 5.7: Salario settimanale (migliaia di euro 2003) 3 anni dopo l'ingresso in mobilità per sesso, età e dimensione aziendale (stime LLR con intervallo di confidenza al 95%).



Nonostante in questo ultimo tentativo per l'analisi dell'effetto differenziale della politica si sia ritrovato un campione idoneo alla valutazione, che presentasse quindi un salto nei pressi della soglia, le conclusioni che si possono trarre non sono molte. In primo luogo si riscontrano problemi di selezione nel campione sia per l'analisi del tasso di occupazione che per il salario medio settimanale. In dettaglio

risultano diversi a livello occupazionale gli uomini e le donne con età compresa tra i 40 ed i 50 anni con differenze a vantaggio degli occupati da aziende più grandi. La stessa situazione di selezione a priori si ritrova in tutti i gruppi delle donne che hanno sistematicamente salario più alto se provengono da aziende con più di 15 dipendenti. Per i rimanenti gruppi confrontabili in termini di situazione occupazionale e salariale, l'unico effetto della politica riscontrabile si ha per gli uomini e le donne over 50 nel tasso di occupazione, che risulta nettamente più basso nei trattati. Questo risulta in linea con quanto ci si aspettava, dato che per questo gruppo bastano requisiti minimi perché i soggetti possano usufruire della cosiddetta mobilità lunga che si può prolungare fino al pensionamento.

Infine, un'analisi analoga è stata effettuata sui soli soggetti *compliers*, selezionando cioè gli iscritti per cui la dimensione è coerente con la percezione o meno dell'indennità. Tuttavia tale gruppo è rappresentato in maniera significativa dalle aziende *compliers* stesse dato che, come si nota in Figura 5.3, è di poco inferiore a uno la discontinuità attorno alla soglia che determina l'assegnazione del trattamento, per cui quasi tutti gli iscritti in aziende coerenti risultano a loro volta coerenti. Per questo motivo, le relative analisi non rilevano sostanziali differenze e le conclusioni ottenibili sono le medesime.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Anastasia B., D. Cavapozzi, M. Gambuzza, D. Maurizio, A. Paggiaro, M. Rasera, E. Rettore e U. Trivellato (2004), “*Interazione fra sussidi passivi e incentivi al reimpiego: provenienze ed esiti di lavoratori iscritti nelle Liste di Mobilità. Rapporto finale*”, Venezia, Agenzia Veneto Lavoro (mimeo).
- Battistin E. e E. Rettore (2003), *Another look at the Regression Discontinuity Design*, Cemmap Working paper CWP01/03.
- Borzaga C. e G. Brunello (a cura di) (1997), *L’impatto delle politiche attive del lavoro in Italia*, Firenze, Edizioni Scientifiche Italiane.
- Brunello G. e R. Miniaci (1997), “Benefit transfers in Italy: An empirical study of mobility lists in the Milan area”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 59: 329-347.
- Caruso E. (2001), “Durata della disoccupazione e probabilità di reimpiego in presenza di incentivi all’assunzione: l’evidenza empirica della lista di mobilità della regione Umbria”, *Politica Economica*, 17 (1): 73-95.
- Franceschini F. e U. Trivellato (1998), “L’impatto delle liste di mobilità nel Veneto: un sussidio di disoccupazione o uno strumento di politica attiva del lavoro?”, in Agenzia dell’Impiego del Veneto (a cura di), *Il mercato del lavoro veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 1998*, Franco Angeli, Milano.
- Hahn J., P. Todd e W. Van der Klaauw (2001), “Identification and estimation of treatment effects with a regression-discontinuity design”, *Econometrica*, 69: 201-209.
- Holland P. W. (1986), “Statistics and causal inference”, *Journal of the American Statistical Association*, 81(396): 945-960.
- Martini A. e L. Mo Costabella (2005), *Unemployment benefits and reemployment probabilities of permanently laid-off workers: Evidence from Northern Italy*, Economics Working Paper Series 58/2005, Alessandria: Department of Public Policy and Public Choice, Università del Piemonte Orientale.

- Martini A., E. Rettore e U. Trivellato (2006), “The effect of combining unemployment compensation and hiring subsidies on the employment of displaced workers: Evidence from Italy”, paper presented at the 28th Annual APPAM Research Conference “Designing, Implementing. Managing and Evaluating Effective Distributional Policies”, Madison, WI, November 2-4, 2006 (mimeo.).
- Paggiaro A., E. Rettore e U. Trivellato (2005), “*The impact of the Italian ‘Mobility Lists’ on employment chances: New evidence from linked administrative archives*”, Progetto MIUR ‘Metodi e studi di valutazione degli effetti di politiche del lavoro, di aiuto alle imprese e di welfare’, Working Paper No. 65, Padova: Dipartimento di Scienze Statistiche, Università di Padova.
- Paggiaro A., E. Rettore e U. Trivellato (2008), “*The effect of Extending the Duration of Eligibility in an Italian Labour Market Programme for Dismissed Workers*”, CESIFO Working Paper No. 2340.
- Paggiaro A. e U. Trivellato (2001), “Il monitoraggio e la valutazione delle ‘Liste di mobilità’: prime evidenze della integrazione con gli archivi Netlabor”, in Trivellato U. (a cura di), Servizi per l’impiego e ricerche sul lavoro. L’esperienza del Veneto, *Quaderni di economia del lavoro*, 72, Milano, Franco Angeli.
- Paggiaro A. e U. Trivellato (2002), “Assessing the effects of the ‘Mobility Lists’ programme by flexible duration models”, *Labour*, 16: 235-266.
- Rosenbaum P. R. e D. R. Rubin (1983), “The central role of the propensity score in observational studies for casual effects”, *Biometrika*, 70 (1): 41-55.
- Santello F. (2003), *Utilizzo di basi di dati integrate per la valutazione del programma “Liste di Mobilità”*, Tesi di Laurea, Facoltà di Scienze Statistiche, Università di Padova.