

Mobility Lists and Re-Employment: the Case of Female Workers in North East Italy

Donata Favaro¹, Anna Giraldo²

¹*Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali “Marco Fanno”, Università di Padova*

²*Dipartimento di Scienze Statistiche, Università di Padova*

Very preliminary version, August 2014

Abstract

The *Liste di mobilità* (Mobility Lists) is an Italian labour market programme targeted to dismissed workers. It combines a ‘passive’ component granting monetary benefits to employees dismissed by firms larger than 15 employees, and an ‘active’ component providing an employment subsidy to any firm hiring workers from the Mobility Lists. Eligibility duration varies with the worker’s age at dismissal. Paggiaro *et al.* (2009) using a linked administrative panel data set for an Italian region, exploit the variability of these provisions to evaluate the impact of extending the duration of eligibility on re-employment probabilities over the 36 months subsequent to enrolment in the programme. The average treatment effect is identified *via* a Regression Discontinuity Design. Among the results, focusing on the subgroup of women, they found a negative impact for women entitled to monetary benefits at the end of the second year of eligibility that disappears one year later. In order to understand the reasons of this negative impact, in this article we integrate the administrative database with information on family composition coming from the archives of Ministry of Finance. The programme can be seen by women as a subsidized leave. Women entitled to longer monetary benefits can either decide to have another child or to take care of existing children. The decision is largely based on the opportunity cost of working. Our results support this interpretation.

1. Introduzione

Gli incentivi alle assunzioni sono annoverati in letteratura tra le politiche attive del lavoro. Il rilievo di tali politiche dal punto di vista quantitativo è innegabile, ma la loro efficacia rispetto all'obiettivo di aumentare l'occupazione è ancora oggetto di studio. Le criticità sono di duplice natura: la prima è riconducibile ai casi in cui l'incentivo è, di fatto, meramente un premio. Le imprese avrebbero fatto le medesime scelte in termini di politica del personale, anche in assenza dell'incentivo, che diviene quindi solo un costo per l'erogatore senza determinare alcuna modifica delle dinamiche occupazionali, traducendosi così in una perdita "secca" (*deadweight loss*) (Boeri e van Ours, 2008). La seconda è riconducibile ai fenomeni di spiazzamento (*displacement* o *crowding out*) (Boeri e van Ours, 2008): gli incentivi dirottano le scelte delle imprese a favore di determinati soggetti. Alle volte tale dirottamento risponde agli obiettivi espliciti del *policy maker*, altre volte induce degli spostamenti nelle scelte delle imprese, a favore di determinate fasce di popolazione, che vanno al di là delle intenzioni del legislatore stesso e che non generano né occupazione aggiuntiva né crescita della quota di occupazione stabile.

Le liste di mobilità, politica che combina oltre alla parte attiva di incentivi alle assunzioni anche la parte passiva in forma di sussidi erogati fino alla rioccupazione a tempo indeterminato, possono, talvolta allungare il periodo di disoccupazione alzando il salario di riserva del disoccupato. Questo è dovuto principalmente al fatto che non esistono degli obblighi reali da parte del lavoratore ad accettare il lavoro proposto dall'azienda che poi prenderà il sussidio all'assunzione. L'effetto netto sull'occupazione può essere quindi particolarmente negativo nel breve periodo. La letteratura internazionale che analizza gli effetti occupazionali degli incentivi al reimpiego implementati in diversi paesi è tuttavia abbastanza unanime nel ritenere che tali politiche possano generare un aumento dell'occupazione netta e aiutare a mantenere l'attaccamento al lavoro degli individui coinvolti (si veda, per esempio, Martin e Grubb (2001)). Tuttavia, la letteratura sottolinea come l'efficacia di tali incentivi dipenda dalla loro durata, dai criteri stringenti sull'ammissibilità alla policy e dal monitoraggio dell'intervento.

La letteratura sul caso italiano delle Liste di mobilità ha analizzato principalmente gli effetti della policy sulla durata della disoccupazione. Un primo gruppo di studi (tra gli altri, Brunello e Miniaci, 1997; Paggiaro e Trivellato, 2002) utilizza dati amministrativi regionali, rispettivamente per la Lombardia e per il Veneto, in cui l'unica variabile di outcome osservabile è il tempo necessario per trovare un lavoro permanente dopo la mobilità. Un filone di studi più recente impiega, invece, dataset più informativi con dettagli sulle storie lavorative e sui dati anagrafici degli interessati (Caruso e Pisauo, 2005; Martini e Mo Costabella, 2007; Paggiaro e altri, 2009). In questi ultimi lavori si utilizza sia il metodo del Regression Discontinuity Design (che utilizziamo nel presente lavoro), sia il Propensity Score Matching. In generale, questi contributi convergono nel dimostrare che: a) i disoccupati di imprese piccole, che non hanno diritto alla riscossione dell'indennità, non evidenziano differenze negli outcome lavorativi tra coloro che sono soggetti alla durata standard dell'iscrizione alle Liste e coloro che hanno diritto all'anno aggiuntivo; b) i disoccupati di imprese grandi, con diritto al sussidio, presentano outcome lavorativi post-mobilità significativamente diversi tra coloro che appartengono a classi di età differenti. In particolare, i soggetti di età superiore ai 40 anni presentano tassi di

rioccupazione nel secondo anno di mobilità significativamente inferiori rispetto a quelli dei soggetti più giovani. Tale effetto, laddove scorporato tra donne e uomini, risulta essere più evidente per le donne.

L'obiettivo del presente lavoro è di valutare se le liste di mobilità facilitino o ritardino il rientro nel mercato del lavoro degli individui interessati. Per rispondere a questo quesito, ci avvantaggeremo dei diversi schemi di intervento delle Liste di mobilità, previsti per individui di fasce di età differenti. La durata del diritto all'iscrizione nelle Liste, infatti, è diversa a seconda dell'età degli individui. La permanenza varia da uno a tre anni: un anno per chi ha meno di 40 anni al momento del licenziamento; due anni per coloro nella fascia d'età 40-49; tre anni per i cinquantenni e oltre. Nello specifico, sfrutteremo la discontinuità prevista dallo schema di policy a cavallo del 40° anno di età per valutare l'effetto sulla velocità di rioccupazione.

L'analisi è svolta sull'universo di donne entrate nelle liste di mobilità della regione Veneto nel periodo compreso tra il 1997 e il 2002 (e osservate fino al 2005). Il focus sul solo campione femminile permette di approfondire gli effetti dei diversi schemi della policy, con particolare attenzione agli aspetti del lato dell'offerta del mercato del lavoro: le donne, infatti, hanno salari di riserva che cambiano nel tempo e che variano più sensibilmente, rispetto a quelli degli uomini, alla presenza di figli piccoli. Come evidenziato in un recente contributo di Brown e altri (2011), i figli in età pre-scolare aumentano il costo opportunità di accettare un lavoro sul mercato sia per gli uomini sia per le donne, ma l'aumento è significativamente maggiore nel caso delle donne. L'età, inoltre, svolge un ruolo importante nelle scelte di allocazione del tempo delle donne. Di conseguenza, schemi di policy diversi per fasce di età possono avere efficacia diversa e dar luogo a percorsi di reimpiego differenti.

I dati utilizzati sono particolarmente interessanti perché contengono l'universo dei lavoratori che sono entrati nelle liste di mobilità della regione Veneto con informazioni sulla loro attività precedente la mobilità, inclusa la retribuzione, e sulla situazione familiare, incluso il numero di figli. I dati, come sarà illustrato nei prossimi paragrafi, provengono da tre archivi diversi: Giove, il database dei Centri per l'Impiego del Veneto, che raccoglie tutte le dichiarazioni obbligatorie di inizio attività lavorativa, con dettagli sulla tipologia lavorativa; INPS, che include le informazioni sulla contribuzione obbligatoria e contiene dettagli sulla retribuzione e sulle ore lavorate; Saper, il database su dati fiscali della Regione Veneto, dai quali sono state estrapolate informazioni sulla composizione familiare. La disponibilità di tali archivi, purtroppo, è limitata al territorio del Veneto. La metodologia utilizzata è quella della Regression Discontinuity Design, che sarà illustrata nella Sezione 2.

L'articolo è strutturato come segue: nella Sezione 2 illustriamo brevemente gli schemi previsti dalla policy "Liste di mobilità" e il metodo di ricerca utilizzato; nella Sezione 3 si descrivono i dati utilizzati; la sezione 4 presenta i risultati dell'analisi e la Sezione 5 conclude.

2. Liste di mobilità e disegno della ricerca

Le Liste di mobilità sono disciplinate nella Legge n. 223, emanata il 23 luglio 1991, e nella Legge n. 236, emanata il 19 luglio 1993, che regolamentano il licenziamento collettivo, i requisiti oggettivi e soggettivi che i lavoratori devono far valere per ottenere

l'indennità, la procedura che l'azienda deve seguire prima di procedere ai licenziamenti di tutti o parte dei suoi dipendenti e le azioni da intraprendere per il reimpiego dei lavoratori licenziati.

L'Istituto delle Liste di mobilità è costituito da una componente "passiva", il pagamento di un sussidio pari ad una certa percentuale dell'ultima retribuzione¹, e una componente "attiva", la riduzione delle aliquote contributive a carico del datore di lavoro alle imprese che assumono lavoratori inseriti nelle liste sia con contratti di lavoro a tempo indeterminato sia con contratti di lavoro a tempo determinato (i quali, se trasformati in tempo indeterminato, danno diritto ad un prolungamento degli sgravi contributivi). La componente passiva è riconosciuta a chi ha prestato l'attività lavorativa in imprese di almeno 15 dipendenti. In questi casi, hanno diritto all'indennità i lavoratori collocati in mobilità con un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, con un rapporto di lavoro di carattere continuativo e non a termine. La componente "attiva" delle Liste, invece, è riconosciuta a tutti i lavoratori che hanno prestato la loro attività lavorativa, indipendentemente dalla dimensione aziendale.

L'istituto Liste di Mobilità è una politica universale, vale a dire è rivolta a tutte le persone coinvolte in un licenziamento collettivo. Non esiste dunque un gruppo di licenziati che non sia coinvolto nella politica. Ciò rende impossibile stimare l'effetto della politica nel suo complesso, in quanto non si dispone di un adeguato gruppo di confronto. L'istituto, però, prevede una diversa modalità di attuazione, che dipende dall'età del lavoratore licenziato. La permanenza nelle Liste di mobilità è pari a: un anno per i lavoratori che non superano i 40 anni di età; due anni per i lavoratori tra i 40 e i 49 anni; tre anni per i lavoratori con più di 49 anni, con la possibilità di prolungamento fino alla pensione se percepiscono l'indennità. I tre diversi schemi permettono di valutare l'effetto differenziale di una diversa durata dell'iscrizione nelle liste e di verificare quanto il diverso trattamento possa influire sui tempi di reimpiego e in che modo la durata del trattamento interagisca con l'età, la situazione familiare e il reddito percepito prima del licenziamento. La diversa combinazione di questi fattori può modificare le preferenze individuali, incidere sul salario di riserva degli interessati e, infine, posticipare il rientro nell'occupazione. Ciò è particolarmente vero per le donne che, come abbiamo brevemente discusso nell'Introduzione, hanno salari di riserva molto sensibili alla situazione familiare (e quindi all'età) e alle caratteristiche dell'attività lavorativa svolta in precedenza.

Nel presente lavoro, quindi, sfruttiamo i diversi schemi di durata dell'iscrizione alle Liste di mobilità per individui di diverse fasce d'età e cerchiamo di valutare se la probabilità di reimpiego dipende dalla durata dell'iscrizione e se i diversi schemi di durata incidono sugli esiti di rioccupazione. In concreto, ci concentriamo sul differenziale di reimpiego tra la classe d'età compresa tra i 40 e i 49 anni e la classe d'età più giovane. Per fare questo, restringiamo l'analisi alle donne che usufruiscono del sussidio, vale a dire alle donne licenziate da imprese con almeno 15 dipendenti, e confrontiamo le donne che, al momento del licenziamento, hanno poco più o poco meno di 40 anni. I due gruppi sono soggetti a una diversa durata dell'iscrizione alle liste, come visto sopra, ma non dovrebbero essere particolarmente diversi nelle loro caratteristiche, poiché hanno un'età molto simile.

Il metodo che utilizziamo per individuare l'effetto di un anno in più di sussidio

¹ Pari all'80% nel primo anno e 64% nel secondo anno, per coloro che provengono da aziende con più di 15 dipendenti.

sulla probabilità di occupazione delle donne è il Regression Discontinuity Design (RDD). Il RDD (Imbens e Lemieux, 2008, van der Klaauw, 2008) non è un disegno sperimentale. Si può applicare quando le regole di eleggibilità ad un trattamento sono basate su un indicatore di tipo continuo (ad esempio l'età o il reddito). L'esposizione del singolo individuo al trattamento è determinata rispetto ad una soglia di ammissione per l'indicatore continuo, stabilita a priori dal legislatore. La soglia di ammissione crea una discontinuità netta nel trattamento: chi è oltre la soglia è ammesso - e quindi trattato -, mentre chi è sotto la soglia è escluso - e quindi non trattato -. Questa è una situazione che si incontra spesso quando il processo di selezione è determinato da regole amministrative, le quali impongono criteri rigidi e noti di ammissione al trattamento.

La strategia di identificazione dell'effetto del trattamento sfrutta il fatto che gli individui attorno alla soglia di ammissibilità al trattamento hanno caratteristiche molto simili. Di conseguenza, attorno a tale soglia, l'attribuzione o meno del trattamento può essere vista come una randomizzazione. L'effetto del trattamento è identificato confrontando i risultati ottenuti dagli "appena inclusi" con quelli degli "appena esclusi". Tali differenze, proprio perché calcolate su individui simili, portano ad una stima non distorta dell'effetto medio del trattamento, assicurando la validità interna delle stime. Tuttavia tali stime non hanno validità esterna, poiché la "randomizzazione" vale solo sulla soglia.

Tecnicamente, la stima dell'impatto si traduce nella differenza tra le stime dei valori attesi (condizionati) della variabile di interesse per i trattati e i non trattati, calcolati sulla soglia. La stima di questi valori attesi condizionati è fatta utilizzando metodi non parametrici, applicati ai due lati della soglia: nello specifico, la *Local Linear Regression* (Hahn et al., 2001).

Nel caso specifico qui analizzato, confronteremo le donne di età compresa tra i 40 e i 49 anni con le donne più giovani nel punto intorno alla soglia dei 40 anni, soglia oltre la quale la permanenza nelle Liste passa da uno a due anni.

La variabile di interesse che osserveremo attorno alla soglia dei 40 anni di età è il tasso di occupazione a 12, 24 e 36 mesi dall'ingresso nella Lista di mobilità, calcolato come la quota di donne che sono occupate rispetto al totale del gruppo al quale appartengono.

3. I dati

L'analisi della capacità di reimpiego delle donne in mobilità necessita di un database articolato, dal quale poter ricavare non solo le informazioni sulle caratteristiche anagrafiche e lavorative delle donne in mobilità, ma anche alcuni dettagli sulla situazione familiare. L'età, il reddito lavorativo precedente la mobilità, la composizione familiare e le scelte di maternità, infatti, concorrono insieme alla formazione del salario di riserva, che determina le scelte e i tempi di rientro all'attività lavorativa.

La predisposizione del database è stata una fase delicata, in cui si sono incrociate le informazioni di tre diversi archivi. Il primo archivio di riferimento, di fonte INPS, contiene le storie lavorative e i relativi redditi di tutti i lavoratori e lavoratrici di imprese private. L'archivio, già ben conosciuto nella letteratura, è il risultato delle dichiarazioni obbligatorie all'INPS delle imprese private con lavoratori dipendenti. Le informazioni dell'archivio INPS sono state incrociate con i dati dei Centri per l'Impiego del Veneto (archivio GIOVE), contenente le assunzioni, le cessazioni e le

trasformazioni contrattuali avvenute in imprese private localizzate nel Veneto a partire dagli anni 1995-1996 (dopo l'informatizzazione dei Centri per l'impiego)². Il terzo archivio originale, che è stato impiegato per la costruzione del database, è il Sistema di Analisi per la Politica Economico-Fiscale (SAPER) realizzato dall'Assessorato alle Politiche di Bilancio della Regione Veneto. In esso sono riportate alcune delle informazioni contenute nelle dichiarazioni dei redditi (modelli 730 e Unico) e nei modelli dei sostituti di imposta (modello 770).

L'incrocio dei dati GIOVE con gli archivi INPS ha permesso l'individuazione delle lavoratrici entrate in mobilità nel periodo 1997-2002 e l'attribuzione, a tali casi, delle informazioni sulle retribuzioni settimanali medie (lorde) nell'occupazione precedente la mobilità. L'ulteriore incrocio con il database SAPER ha permesso di attribuire ad ogni donna in mobilità le informazioni sul numero dei componenti il nucleo familiare, la presenza di figli (di età inferiore o uguale a 6 anni e di età superiore ai 6 anni) e la nascita di figli durante il periodo della mobilità. Il database finale su cui si è svolta l'analisi è costituito di 5112 donne entrate in mobilità indennizzata nel periodo 1997-2002 di età inferiore a 50 anni.

L'analisi che sarà discussa nella prossima Sezione, in cui si applica il Regression Discontinuity Design (RDD), ha come obiettivo lo studio della relazione tra la capacità di ri-occupazione post-mobilità e alcuni fattori che incidono sul salario di riserva, cioè sulla individuale valutazione dell'utilità marginale di tornare al lavoro. Le caratteristiche individuali che la letteratura suggerisce di considerare, al fine di valutare le "preferenze" lavorative dell'individuo, e che andremo ad analizzare e incrociare con gli esiti occupazionali post-mobilità sono l'età, la retribuzione media settimanale percepita nell'ultimo lavoro, il numero di figli nati prima dell'iscrizione nelle liste di mobilità e l'età dei figli. In verità, l'età rappresenta la caratteristica sulla base della quale l'Istituto delle Liste di mobilità determina la durata massima di permanenza nelle liste stesse. La retribuzione, il numero e l'età dei figli, invece, sono caratteristiche che influenzano il livello del salario di riserva dell'individuo. L'analisi sarà estesa anche all'approfondimento della relazione tra permanenza nelle Liste di mobilità e scelte di nuova maternità; crediamo, infatti, che la discontinuità della policy intorno ai 40 anni possa determinare una discontinuità anche nelle scelte di maternità per le donne che hanno un'età di poco superiore ai 40 anni.

Per quanto concerne le variabili oggetto dell'analisi, la variabile relativa alla retribuzione media settimanale, percepita nell'anno precedente la mobilità, è stata stratificata in tre sottoinsiemi. La stratificazione è stata effettuata ottenendo sottogruppi il più possibile omogenei al loro interno. La stratificazione del database rispetto al numero dei figli, invece, è stata effettuata separando le donne con almeno un figlio di 0-6 anni dalle donne con figli tutti di età superiore ai sei anni. Tale ripartizione è stata prevista alla luce dell'evidenza empirica sulle differenze di tempo dedicato alla cura dei figli in età pre-scolare e in età scolastica. Nella Tabella 1 sono riportate alcune informazioni sulla numerosità dei diversi sottoinsiemi di analisi.

² Questi dati sono stati puliti e resi utilizzabili da Veneto Lavoro, Ente strumentale della Regione Veneto (Anastasia, 2009).

Tabella 1. Numerosità del database in relazione alle caratteristiche individuali

	Numerosità
Donne in mobilità nel periodo 1997-2002 con indennità di mobilità di cui ...	5112
< 40 anni	3654
40 < età <50	1458
Retribuzione media settimanale (lorda)	
alta (≥ 600 €)	1673
media (tra 480 e 600 €)	2189
bassa (≤ 480 €)	1250
Numero di figli (nati prima della mobilità)	
0	1951
1	3161
2	1124
3	78
4	10
Età dei figli (nati prima della mobilità)	
0-6	2468
> 6	1905
Donne con figli nati dopo l'entrata in mobilità	
< 40 anni	403
40 < età <50	54

4. Risultati

Le prime evidenze empiriche a supporto dell'effetto negativo sulla probabilità di rioccuparsi dovuto ad uno schema di policy che concede un anno in più di permanenza nelle liste di mobilità alle donne con sussidio al reddito sono discusse in Paggiaro et al. (2009). I dati a nostra disposizione differiscono da quelli dello studio precedente in quanto viene esteso il periodo di osservazione, considerando le donne entrate in mobilità tra il 1997 e il 2002 e, grazie al database SAPER, viene ampliata la base dati con informazioni sul numero di figli e sulla loro data di nascita.

Figura 1a. Tasso di occupazione secondo l'età a 12 mesi dall'iscrizione in lista di mobilità

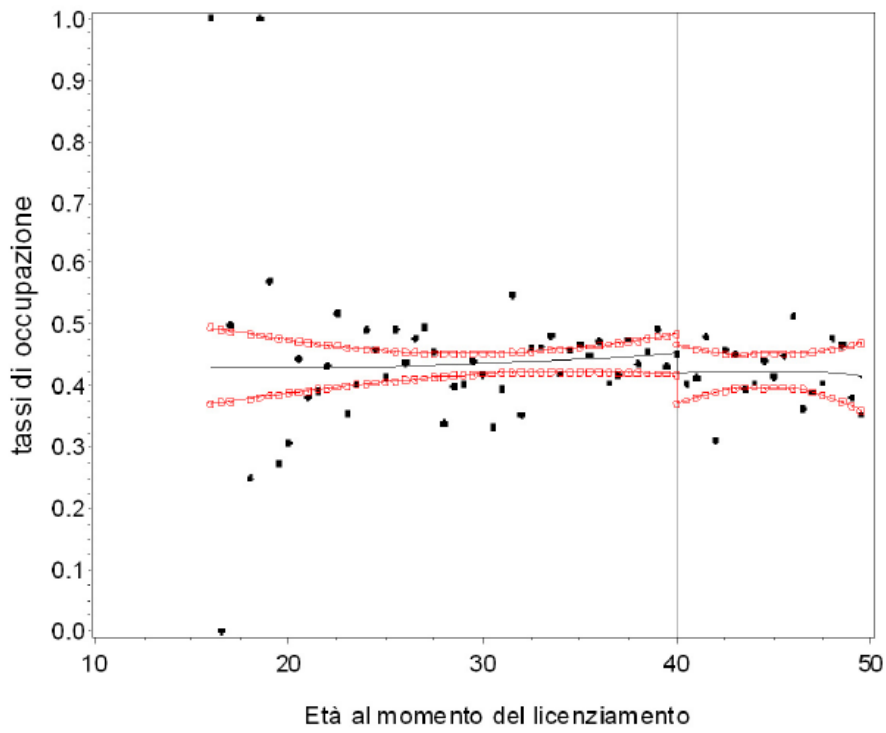


Figura 1b. Tasso di occupazione secondo l'età a 24 mesi dall'iscrizione in lista di mobilità

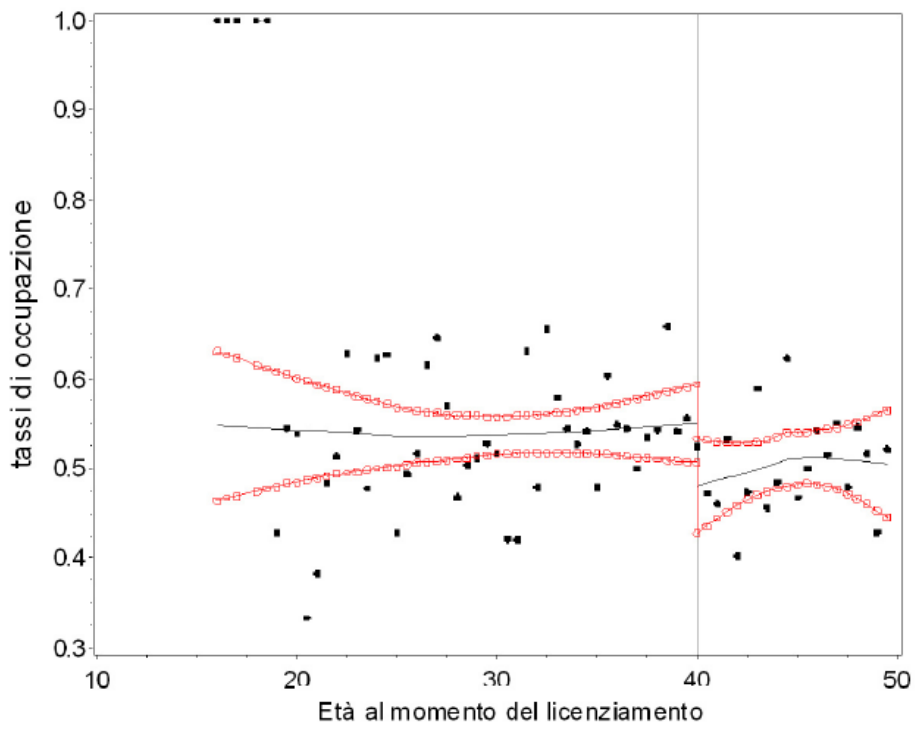
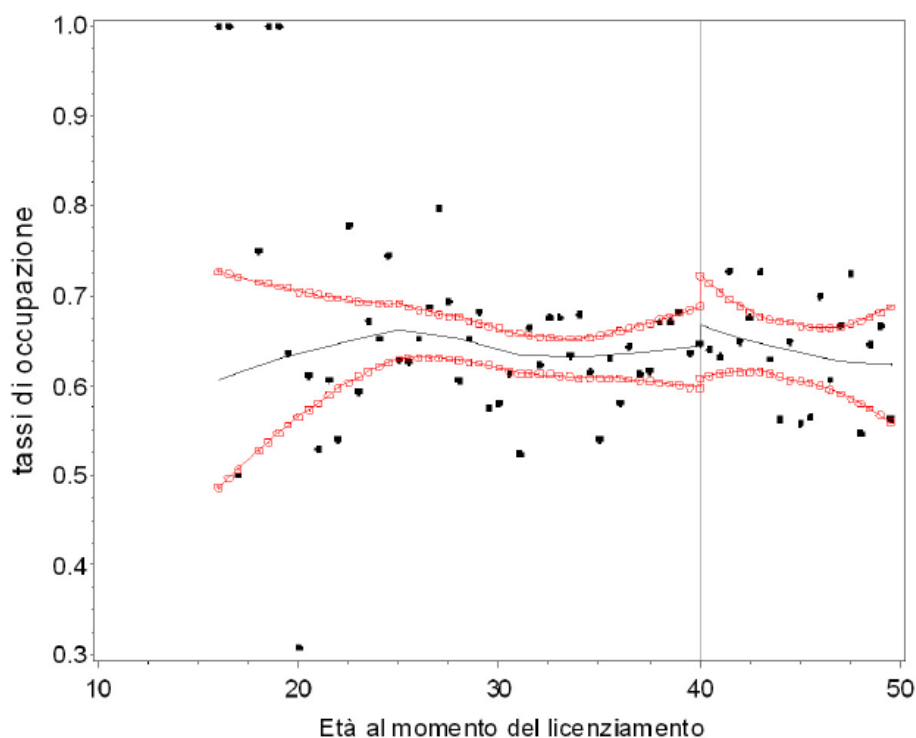


Figura 1c. Tasso di occupazione secondo l'età a 36 mesi dall'iscrizione in lista di mobilità



L'andamento del tasso di occupazione delle donne in lista di mobilità attorno alla soglia dei 40 anni, dopo un anno di iscrizione in lista, non presenta discontinuità (vedi Figura 1a). Ciò significa che dopo un anno di permanenza in lista, le donne appena al di sotto dei 40 anni e le donne appena al di sopra di tale età hanno tassi di occupazione simili. Vi è dunque una uguale propensione al re-impiego nei due gruppi e questa non dipende dalla durata del sussidio. Si osserva, invece, una certa discontinuità dopo due anni di iscrizione nella lista (vedi Figura 1b). Le più giovani hanno tassi di occupazione molto più alti di quelle meno giovani, con una differenza nei tassi di rioccupazione pari a circa 10 punti percentuali³. Ciò significa che, a distanza di due anni dall'iscrizione nelle liste, le donne più giovani, che hanno a disposizione un solo anno di sussidio, trovano lavoro, mentre le donne meno giovani utilizzano per intero il periodo di astensione prolungato. Dopo tre anni dall'iscrizione nelle liste quando tutte le donne prese in esame non usufruiscono più del sussidio, il gap osservato in precedenza attorno alla soglia dei 40 anni si riduce e i tassi di occupazione delle meno giovani convergono verso quelli delle più giovani (vedi Figura 1c).

Da queste prime evidenze possiamo riassumere che le donne oltre i 40 anni sfruttano l'anno aggiuntivo del diritto di permanenza nelle liste e tornano al lavoro più lentamente rispetto alle donne più giovani.

Le informazioni aggiuntive desunte dal record-linkage con i dati Inps e con i dati SAPER consentono di caratterizzare meglio questo risultato generale, stratificando

³ Anche se non è ancora stato condotto un test formale la differenza tra tassi di occupazione sulla soglia è significativamente diversa da zero, essendo gli intervalli di confidenza pressoché disgiunti.

rispetto ad esse. Una prima variabile di stratificazione è il saggio salariale settimanale medio lordo relativo all'anno precedente all'ingresso in mobilità. Come esplicitato nella sezione precedente, sulla base di tale variabile, le donne sussidiate sono state divise in tre gruppi: saggio salariale basso, medio, alto. Dopo aver verificato, attraverso un test di specificazione, che non esistessero discontinuità attorno alla soglia dei 40 anni per quanto riguarda i redditi, le stesse analisi sulla probabilità di rioccupazione a 12, 24 e 36 mesi sono state condotte separatamente per i tre livelli del salario. Riportiamo solo i risultati più interessanti (altre elaborazioni sono disponibili su richiesta). Come nel caso generale, anche nell'analisi stratificata per livelli diversi del reddito non si osservano differenze significative nei tassi di ri-occupazione a 12 e 36 mesi attorno ai 40 anni di età. Alcune differenze, invece, si evidenziano nel caso dei tassi di ri-occupazione a 24 mesi (Figure 2a-2c).

Confrontando le Figure 2a, 2b e 2c, si nota che l'unica discontinuità rilevante compare per le donne con reddito basso. Tale discontinuità si riduce gradualmente passando a livelli di reddito più elevati. Inoltre, la percentuale di occupate intorno alla soglia dei 40 anni cresce al crescere del reddito: nella fascia di saggi salariali bassi essa è compresa tra il 43% circa per le donne quarantenni e il 55% circa per le più giovani, per i redditi medi è compresa tra il 45% circa per le meno giovani e il 55% circa per le più giovani, mentre nella fascia di saggi salariali alti è compresa tra il 51% circa per le quarantenni e il 59% circa per le più giovani. Ciò rafforza l'idea che le donne che percepivano salari medi più alti, prima dell'entrata nelle liste di mobilità, abbiano un maggiore attaccamento al lavoro". Ciò è particolarmente evidente nel secondo anno di mobilità, in cui le donne dai 40 anni in su che lavorano sono in percentuale simile a quella delle donne più giovani. Da questi risultati è evidente che esse usufruiscono dell'anno aggiuntivo di permanenza in Lista in misura molto bassa.

Come abbiamo appena mostrato, le donne con più di 40 anni e retribuzioni pre-mobilità basse sono quelle che usufruiscono con maggior probabilità dell'anno in più di benefici rispetto alle donne più giovani. Ora cercheremo di capire se tali comportamenti siano legati allo stato familiare – presenza di figli e loro età (Figure 3-5).

Figura 2a. Tasso di occupazione secondo l'età a 24 mesi dall'iscrizione in lista di mobilità. Donne con retribuzioni pre-mobilità basse

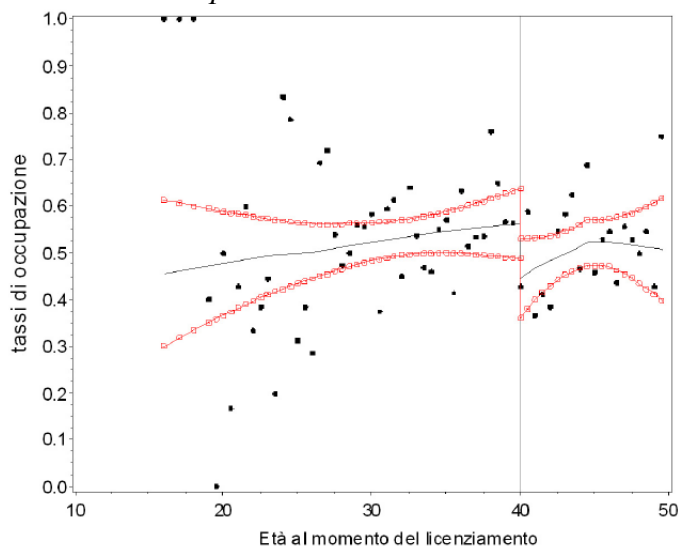


Figura 2b. Tasso di occupazione secondo l'età a 24 mesi dall'iscrizione in lista di mobilità. Donne con retribuzioni pre-mobilità medie

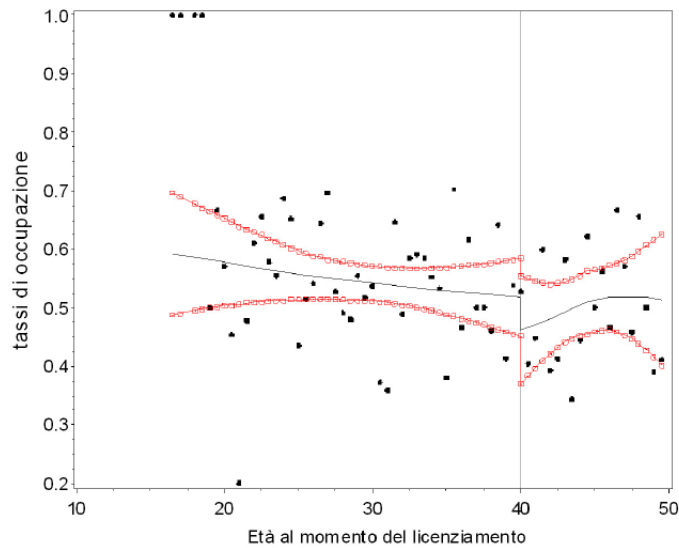
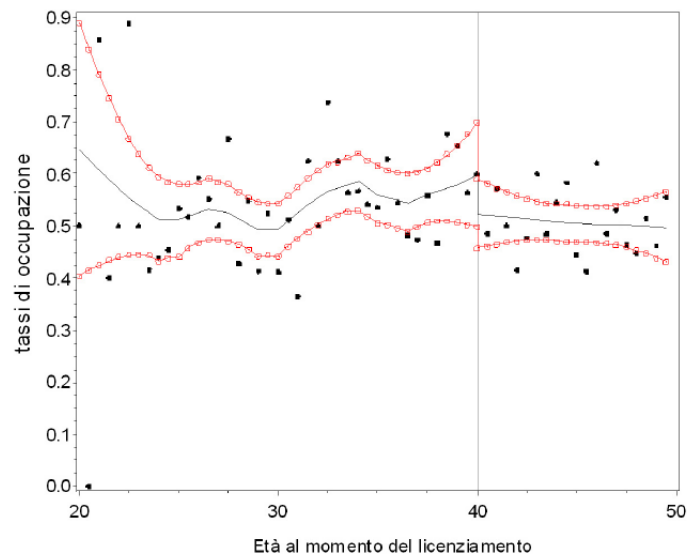


Figura 2c. Tasso di occupazione secondo l'età a 24 mesi dall'iscrizione in lista di mobilità. Donne con retribuzioni pre-mobilità alte



Stratificando le donne che hanno figli rispetto all'età di questi (almeno un figlio tra 0 e 6 anni e figli tutti sopra i 6 anni, al momento dell'iscrizione in lista) l'unica discontinuità significativa che si osserva nei tassi di ri-occupazione si rileva a 24 mesi dall'iscrizione nelle liste, per le donne aventi almeno un figlio di età compresa tra 0 e 6 anni (Figura 3). Sembra, quindi, che uno dei motivi per cui le donne meno giovani usufruiscono dell'anno in più di benefici sia l'accudimento di figli nei primi anni di vita o nel primo anno della scuola primaria. Considerando anche il saggio salariale medio, le differenze significative sulla soglia dei 40 anni si trovano ancora per le donne con redditi pre-mobilità bassi (Figura 4).

I dati a disposizione consentono di analizzare anche le scelte di maternità fatte dalle donne durante la permanenza nelle liste di mobilità. In verità, non siamo in grado di dire se la permanenza nelle liste sia il motivo delle scelte di maternità; possiamo osservare però, che le donne di poco oltre la soglia dei 40 anni, con retribuzioni pre-mobilità basse, utilizzano l'anno aggiuntivo di mobilità e scelgono la maternità (vedi Fig.5 e 6).

Figura 3. Tasso di occupazione secondo l'età a 24 mesi dall'iscrizione in lista di mobilità. Donne con figli nati prima della mobilità (sinistra tra 0-6 anni a destra con più di 6 anni)

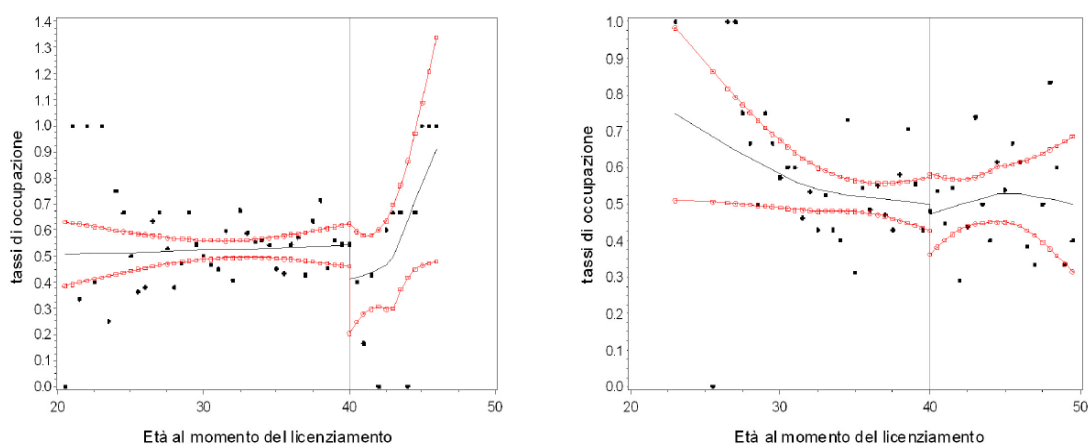


Figura 4. Tasso di occupazione secondo l'età a 24 mesi dall'iscrizione. Donne con figli nati prima della mobilità (sinistra tra 0-6 anni a destra con più di 6 anni) e retribuzione bassa

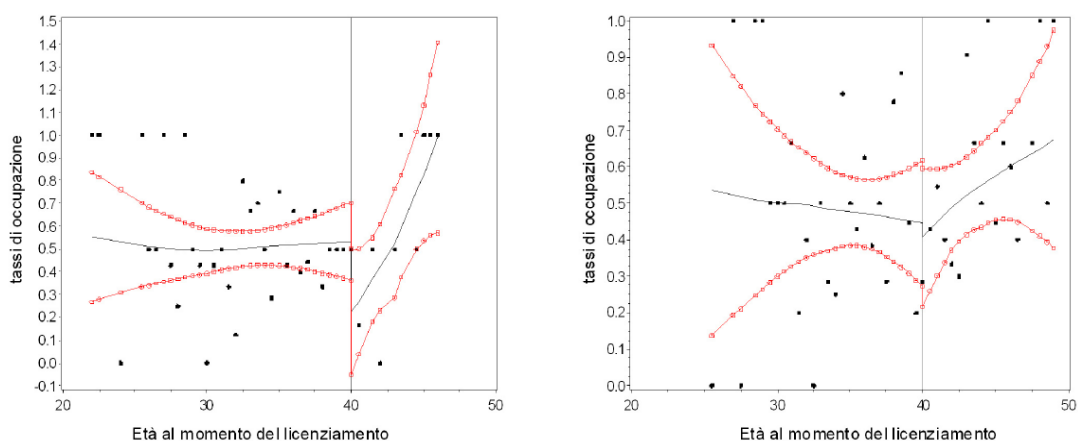


Figura 5. Tasso di occupazione secondo l'età a 24 mesi dall'iscrizione in lista di mobilità. Donne con figli nati dopo l'ingresso in mobilità

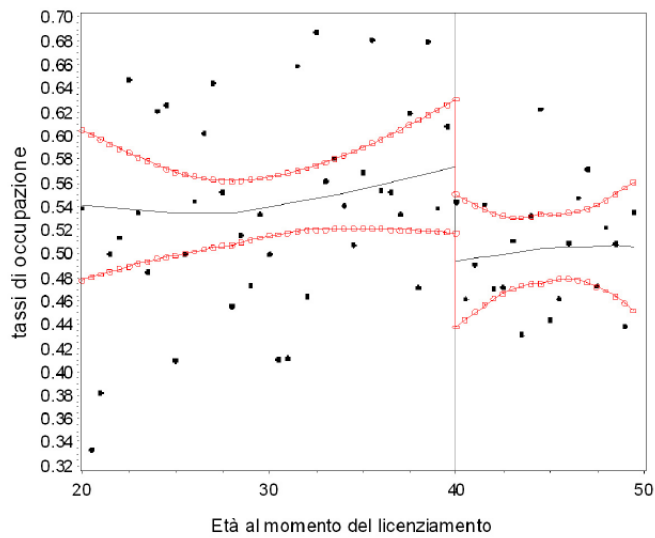
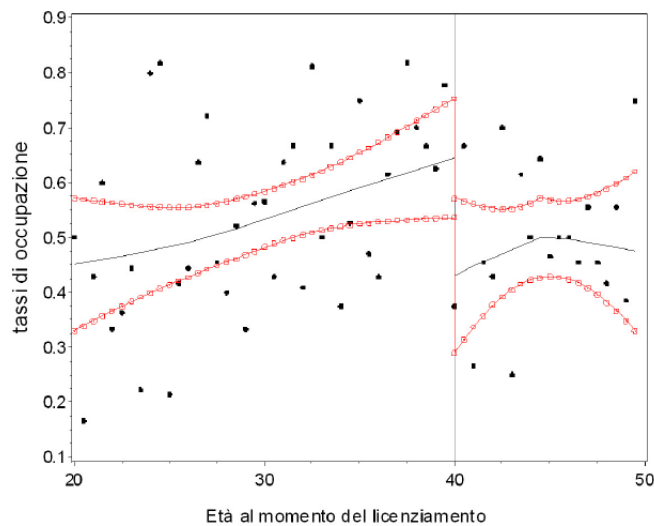


Figura. 6. Tasso di occupazione secondo l'età a 24 mesi dall'iscrizione in lista di mobilità. Donne con figli nati dopo l'ingresso in mobilità e retribuzione pre-mobilità bassa



5. Conclusioni

In questo studio si utilizza un database originale, risultato dall'unione di dati amministrativi, dati di natura fiscale e dati sulle liste di mobilità, per studiare i tassi di ri-occupazione delle donne iscritte nelle liste di mobilità nella regione Veneto. L'analisi sfrutta i diversi schemi di durata dell'iscrizione nelle Liste di mobilità, previsti per individui di diverse fasce d'età, per valutare se la probabilità di reimpiego dipende dalla durata dell'iscrizione e se i diversi schemi di durata

incidono sugli esiti di rioccupazione. In concreto, ci si è concentrati sul differenziale di reimpiego tra la classe d'età compresa tra i 40 e i 49 anni e la classe d'età più giovane. L'analisi è stata ristretta alle donne che usufruiscono del sussidio, vale a dire alle donne licenziate da imprese con almeno 15 dipendenti. L'analisi si avvale del metodo del Regression Discontinuity Design.

I primi risultati mostrano che le donne oltre i 40 anni sfruttano l'anno aggiuntivo del diritto di permanenza nelle liste di mobilità e tornano al lavoro più lentamente rispetto alle donne più giovani. Inoltre, si osserva una certa discontinuità nei tassi di rioccupazione tra le donne con più di 40 anni e le donne più giovani, se con redditi pre-mobilità bassi. Tale discontinuità si riduce gradualmente passando a livelli di reddito più elevati.

Lo stato familiare, in particolare la presenza di almeno un figlio piccolo (età 0-6), è motivo di differenze nei tassi di ri-occupazione tra le donne di età appena superiore ai 40 anni e le donne con poco meno di 40 anni.

Bibliografia

- Anastasia B. (2009). Salari e stipendi in Veneto 2002-2004. Esplorazioni sul link tra due basi di dati: "Giove" e "Saper", *I Tartufi* n.34, Veneto Lavoro. www.venetolavoro.it.
- Boeri T., van Ours J. (2008). *The Economics of Imperfect Labor Markets*. Princeton University Press.
- Brown S., Roberts J., Taylor K. (2011). The gender reservation wage gap: evidence from British Panel Data. *Economics Letters*, 113: 88-91.
- Brunello G., Miniaci R. (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., Pisauro G. (2005). Licenziamenti definitivi o temporanei? Durata della disoccupazione nelle liste di mobilità tra nuovi e vecchi datori di lavoro, *Politica Economica*, XXI, 361-399.
- Cook T.D. (2008). "Waiting for life to arrive": a history of the regression-discontinuity design in psychology, statistics and economics, *Journal of Econometrics*, 142: 636-654.
- Hahn J., Todd P., van der Klaaw W. (2001). Identification and estimation of treatment effects with a regression-discontinuity design, *Econometrica*, 69: 201-209.
- Imbens G.W., Lemieux T. (2008). Regression discontinuity designs: A guide to practice. *Journal of Econometrics*, 142: 615-635.
- Martin J.P., Grubb D. (2001). What works and for whom: A review of OECD countries' experiences with active labour market policies, *Swedish Economic Policy Review*, 8: 9-56.
- Martini A., Mo Costabella L. (2007). Una valutazione degli effetti indesiderati dell'istituto della mobilità su imprese e lavoratori, *Politica Economica*, XXIII, 259-288.

Martini A., Trivellato U. (2011). *Sono soldi ben spesi? Perché e come valutare l'efficacia delle politiche pubbliche*. Marsilio, Venezia.

Paggiaro A., Trivellato U. (2002). Assessing the effects of the 'Mobility Lists' Programme by flexible duration models, *Labour*, 13: 235-266.

Paggiaro A., Rettore E., Trivellato U. (2009). The Effect of a Longer Eligibility to a Labour Market Programme for Dismissed Workers, *Labour*, 23: 37-66.

van der Klaauw W. (2008). Regression-Discontinuity Analysis: A Survey of Recent Developments in Economics. *Labour*, 22: 219-245.