UNIONE EUROPEA
Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro

pon SPAO
SISTEMI DI POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

ANPAL
Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro

INAPP
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ANALISI DELLE POLITICHE PUBBLICHE

IRENE BRUNETTI E ANDREA RICCI

LA VALUTAZIONE DELLE POLITICHE ATTIVE E IL COMPORTAMENTO DELLE IMPRESE: IL CASO DEL PROGRAMMA GARANZIA GIOVANI E DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

I seminari del giovedì - Inapp

Evento on line, 3 giugno 2021

Il presente contributo è stato realizzato da INAPP in qualità di Organismo Intermedio del PON SPAO con il contributo del FSE 2020-2023 - Azione 8.5.6.3 Ambito di attività 5

MOTIVAZIONI DELLA RICERCA

- I giovani sono generalmente considerati una delle categorie della popolazione maggiormente a rischio: sopportano un **alto rischio di disoccupazione**, hanno **maggiori probabilità di passare da uno stato di disoccupazione all'altro** o di entrare in tipi di **occupazione precaria** e devono affrontare **disallineamenti di competenze** e **bassi livelli di salario**.

- I giovani sono stati i più colpiti dalla crisi del 2008-09 e da quella innescata dalla pandemia dal Covid-19.

- La Commissione Europea ha deciso di rafforzare il programma Garanzia Giovani (GG) e le altre politiche attive.

OBIETTIVI DELLA RICERCA

- Proporre una valutazione controfattuale degli effetti degli incentivi all'occupazione, in particolare del programma Garanzia Giovani e del contratto di apprendistato.

- Presentare un dataset innovativo ottenuto linkando tre datasets: la survey «Rilevazione su Imprese e Lavoro - RIL» e gli archivi amministrativi delle Comunicazioni Obbligatorie (COB-Sisco) e di ASIA-imprese.

LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

- Per i **giovani** ⟹ iniziative che aiutano a trovare un'occupazione e che comprendono: orientamento di base e specialistico, percorsi di formazione, supporto nella ricerca del lavoro, tutoraggio per l'avvio di impresa, incentivi all'occupazione.

- Per l'**occupazione** ⟹ iniziative, misure e programmi volti a favorire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro e che richiedono la disponibilità della persona a partecipare attivamente alle misure di politica attiva del lavoro.

- Per **l'incontro fra D e O** ⟹ servizi rivolti a: i) aziende in cerca di personale, che possono inserire le opportunità di lavoro, ii) alle persone in cerca di lavoro, che possono inserire il proprio curriculum vitae, e iii) a operatori e operatrici che forniscono supporto a entrambi.

- Per la **formazione** ⟹ programmi formativi destinati alle persone occupate e disoccupate

GLI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

- Misure dal lato della domanda che includono la messa a disposizione di sussidi salariali o riduzioni dei contributi previdenziali per i datori di lavoro.

- Gli incentivi alle assunzioni possono essere anche misure che puntano a favorire la trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato (si veda, Bovini e Viviano 2018, Sestito e Viviano 2018, Centra e Gualtieri 2018).

OBIETTIVI

- Ridurre parte dei costi salariali e incoraggiare così i datori di lavoro ad assumere nuovi lavoratori.
- Reintegrare i disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro,
- Stimolare la domanda di lavoro in particolari aree e settori caratterizzati da un'elevata disoccupazione
- Sostenere le persone a rischio di esclusione dal mercato del lavoro come le donne, i lavoratori anziani o i giovani.

LA LETTERATURA DI RIFERIMENTO (1)

- **Immervoll e Scarpetta (2012):** una politica/programma ben progettata/o può portare a migliori risultati sul mercato del lavoro riducendo al minimo le possibili interferenze sugli incentivi al lavoro per i beneficiari.

- **Kluve et al. (2019):** nel caso di misure per i giovani**,** solo poco più di una valutazione su tre ha effetti positivi sugli outcome occupazionali.

- **Rinne et al. (2011)**: i corsi professionali hanno un impatto positivo sull'occupazione dei più giovani;

- **Hardoy et al. (2018):** i programmi di formazione e gli incentivi all'occupazione generalmente influenzano positivamente i risultati occupazionali dei giovani. L'effetto è maggiore rispetto a quanto osservato per altri interventi come ad esempio i tirocini.

LA LETTERATURA DI RIFERIMENTO (2)

Per l'Italia

- **Duranti et al. (2018), Pastore e Pompili (2020):** effetto positivo e statisticamente significativo dei corsi di formazione sulle prospettive occupazionali dei giovani.
- **Pastore (2015):** politiche simili a Garanzia Giovani se non accompagnate da politiche espansive hanno un effetto limitato in particolare nei paesi dell'Europa meridionale.
- **Isfol (2016):** un impatto positivo sulle prospettive occupazionali dei giovani che partecipano al programma YG.
- **Anpal (2019):** contratti più stabili per i giovani che partecipano a misure di Garanzia per i giovani, in particolare per coloro che svolgono stage.

LA LETTERATURA DI RIFERIMENTO (3)

Effetti sulle imprese

- **Alfonsi et al. (2020)** confrontano l'impatto della formazione professionale per i lavoratori con l'impatto dei sussidi salariali per la formazione dei lavoratori sull'occupazione

↓

- Confermano l'effetto positivo misurato sul tasso di occupazione dei lavoratori trattati anche guardando al lato azienda. Una possibile spiegazione risiede in una migliore corrispondenza dei lavoratori trattati con imprese più produttive.
- **Sianesi (2008):** gli incentivi per le imprese del settore privato hanno generalmente effetti positivi sull'occupazione delle persone svantaggiate.
- **Ciani e De Blasio (2015)**: mostrano che in realtà sono molte poche le imprese che decidono di usufruire degli incentivi all'occupazione.

L'INCENTIVO PER GARANZIA GIOVANI

- **Popolazione target**: tutte le **aziende operanti nel settore privato** che assumono giovani (16-29 anni) iscritti al programma Garanzia Giovani (Neet) senza averne l'obbligo.
- La politica è **selettiva**: ogni incentivo deve essere **approvato dall'INPS**. Infatti i datori di lavoro interessati dovranno inoltrare all'INPS un'istanza preliminare di ammissione, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o che intenderanno effettuare.
- L'incentivo è dovuto per **tutte le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2017** con: contratto a tempo indeterminato; contratto di apprendistato di durata pari o superiore a 12 mesi; contratto a tempo determinato pari o superiore a sei mesi.
- Viene **erogato sotto forma di sgravio contributivo** tramite conguaglio dei contributi previdenziali versati dal datore di lavoro. Limite massimo di € 8.060 da utilizzare oltre i 12 mesi a partire dalla data di assunzione.
- L'incentivo **non è cumulabile con altri incentivi di natura contributiva o economica.**

L'INCENTIVO PER IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

- **Popolazione target**: tutte le **aziende operanti nel settore privato** che assumono giovani (15-29 anni) con un contratto di apprendistato, senza averne l'obbligo.
- **Benefici contributivi**: aliquota contributiva pari a 1,5% il primo anno poi a 3% il secondo e 10% dal terzo, o al 10% già a partire dal primo anno + 1,31% per assicurazione sociale. **Se** il contratto prosegue esonero versamento del 50% contributi fino al max. di 3.000 annui per max. 12 mesi.
- **Benefici economici**: l'apprendista può essere inquadrato **fino a due livelli inferiori** rispetto a quello spettante; i percorsi formativi possono essere finanziati dai fondi paritetici interprofessionali; le ore di formazione a carico del datore sono retribuite nella misura pari al 10% della retribuzione dovuta
- **Benefici normativi**: gli apprendisti non rientrano nel computo dei dipendenti per l'applicazione di particolari normative e istituti contrattuali; le parti possono recedere liberamente dal contratto con preavviso.
- **Beneficio fiscale**: il costo degli apprendisti (retribuzione e formazione) è escluso dalla base per il calcolo dell'IRAP.

LA STRATEGIA EMPIRICA (1)

[1] $$Y_{i,t} = \alpha + \beta_1 \cdot HI_i + \beta_2 \cdot t + \beta_3 \cdot HI_{i \cdot t} \cdot t + \gamma \cdot MWF_{i,t} + \mu_i + \varepsilon_{it}$$

- $Y_{i,t}$ è la quota (sul totale dell'occupazione) dei giovani under 30 che sono stati assunti /hanno cessato il rapporto di lavoro nell' impresa *i* al tempo t=[2010,2015,2018];

- H_i è variabile indicatrice pari 1 se l'impresa *i* ha assunto nel 2017 utilizzando l'incentivo GG (CA), 0 altrimenti;

- $MWF_{i,t}$ è un vettore di «controlli» che include: i-le caratteristiche gestionali e di *governance* societaria, ii- della forza lavoro occupata, iii- della specializzazione produttiva delle imprese.

LA STRATEGIA EMPIRICA (2)

- **1 step**: stima cross-sezionale dell'equazione (1) imponendo: t=2018, μ_i =0, β_2= β_3=0. Stime OLS del coefficiente $\beta_{1,}$ potenzialmemnte «distorte»: eterogeneità non osservata delle imprese ed invariante nel tempo; problemi di endogeneità

- **2 step:** utilizzare informazione domanda C4bis (sezione C) questionario RIL-2018 e ricostruzione di uno **scenario controfattuale**: possiamo confrontare i risultati osservati con quelli che si osserverebbe se l'intervento/politica non fosse stato attuato.

In assenza di questi incentivi l'impresa avrebbe?

1. effettuato comunque le assunzioni, per lo stesso ammontare
2. effettuato comunque le assunzioni, per un ammontare minore
3. non avrebbe effettuato le assunzioni.

LA STRATEGIA EMPIRICA (3)

- L'eq [1] include la situazione controfattuale:

$$Y_i = \alpha + \beta_1 \cdot \text{Controfattuale}_i + \gamma \cdot MWF_i + \varepsilon_i$$

- Controfattuale_i è variabile indicatrice uguale a 1 se l'impresa afferma i- di aver utilizzato l'incentivo (GG o CA) assumere under 30 e che ii- **in assenza di tale incentivo, non avrebbe assunto o avrebbe assunto un numero inferiore di under 30** → **Gruppo dei TRATTATI**

Due tipi di **gruppo di CONTROLLO**:

- Controfattuale_i uguale a 0 se l'impresa a)- non ha assunto, b)- oppure ha assunto senza usare l'incentivo, c) - ha assunto usando l'incentivo ma lo avrebbe fatto anche in sua assenza;
- Controfattuale_i uguale a 0 se l'impresa b)- ha assunto ma senza usare l'incentivo, c) - oppure ha assunto usando l'incentivo ma lo avrebbe fatto anche in sua assenza

LA STRATEGIA EMPIRICA (4)

- **3 Step**: specificazione longitudinale equazione (1): t=2010,2015, 2018, $\mu_i \neq 0$, $\beta_2 \neq 0$, $\beta_3 \neq 0$.

$$[2] \qquad Y_{i,t} = \alpha + \beta_1 \cdot HI_i + \beta_2 \cdot t + \beta_3 \cdot HI_{i \cdot t} \cdot t + \gamma \cdot MWF_{i,t} + \mu_i + \varepsilon_{it}$$

- Il gruppo dei **TRATTATI** è composto dalle imprese che usano l'incentivo nel 2017 (GG=1 o APP=1);

- Il gruppo dei **CONTROLLI** è ora composto da *tutte* le imprese che non hanno usato incentivi nel 2017 (YG=0 o APP=0)

- Modello di regressione: *Pooled OLS e Difference-in-Difference con FE* di impresa

IL DATASET (1)

- **Comunicazioni Obbligatorie (SISCO-MLPS):** un dataset amministrativo eventi relativi alla posizione contrattuale (assunzione, cessazioni, trasformazione rapporto di lavoro). La data di attivazione e cessazione del rapporto e l'applicazione del criterio del lavoro «prevalente» permettono di calcolare il numero totale di lavoratori (dipendenti) assunti e cessati per ogni impresa e anno, distinguendo per età, livello di istruzione, genere, ecc;

- **Archivio Anagrafe Statistica delle Imprese Attive (ASIA):** registra settore produttivo, localizzazione geografica, forma giuridica, dimensione ecc per popolazione imprese;

- **Rilevazione Imprese e Lavoro (RIL):** indagine condotta da INAPP su un campione rappresentativo di circa 30000 società di persone e società di capitali: raccoglie informazioni su assetti proprietari e manageriali, organizzazione del personale, effetti delle politiche pubbliche, relazioni industriali, investimenti e specializzazione produttiva, opzioni strategiche

IL DATASET (2)

- Il **punto di partenza**: RIL 2010, 2015 e 2018. RIL è stato utilizzato per selezionare un campione rappresentativo di aziende a cui aggiungere informazioni provenienti dagli archivi COB e ASIA-Imprese.

- **Outcome**: La quota di neoassunti e cessati under 30 anni (**COB**) sul totale dell'occupazione (**ASIA**)

- **Variabili trattamento**: utilizzo incentivi GG/CA e la situazione Controfattuale (**RIL**)

- **Selezione del campione**: imprese con almeno 1 addetto, senza valori mancanti per le variabili utilizzate nell'analisi e imprese che nel 2015 non hanno utilizzato incentivi all'assunzione 16.000 osservazioni (cross-section); 7.400 (panel).

STATISTICHE DESCRITTIVE

- La quota media di assunti sotto i 30 anni è pari all'8,4% (percentuale più elevata per il gruppo dei trattati (9,6%) e inferiore (7,4%) se guardiamo al II gruppo di controllo.
- La quota media di cessati under 30 varia dal 6,6% nelle imprese trattate al 5% per il II gruppo di controllo.
- Il 21% delle imprese del nostro campione utilizza almeno un incentivo fiscale all'assunzione;
- Tra le imprese che assumono circa l'5% (7%) è coinvolto nel programma GG (CA)
- Tra le imprese che assumono con almeno un incentivo, circa il 22% (30%) utilizza GG (CA)

INCENTIVO GG: QUOTA ASSUNTI UNDER 30

	[OLS]	[OLS]	[OLS]
YG	0.014***		
	[0.004]		
Counterfactual I		0.016**	
		[0.006]	
Counterfactual II			0.011*
			[0.007]
ln (n of employees)	-0.021***	-0.021***	-0.020***
	[0.001]	[0.002]	[0.004]
Managment characteristics	Yes	Yes	Yes
Workforce characteristics	Yes	Yes	Yes
Firm's characteristics	Yes	Yes	Yes
Constant	0.056	0.057	0.088
	[0.038]	[0.039]	[0.063]
N of Obs	16066	14140	1446
R2	0.247	0.245	0.242

INCENTIVO GG – PER MACRO AREA – QUOTA ASSUNTI UNDER 30

	Centre-North			South		
	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
YG	0.014***			0.006		
	[0.004]			[0.013		
Counterfactual I		0.017***			0.016	
		[0.006]			[0.013]	
Counterfactual II			0.009*			0.013
			[0.007]			[0.025]
ln (n of employees)	-0.020***	-0.021***	-0.019***	-0.026***	-0.024***	-0.020*
	[0.002]	[0.002]	[0.004]	[0.003]	[0.004]	[0.011]
Managment charact	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Workforce charact	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Firm's charact	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Constant	0.070**	0.077**	0.052	0.026	0.000	0.344**
	[0.032]	[0.031]	[0.060]	[0.039]	[0.043]	[0.167]
N of Obs	11945	10595	1113	4121	3545	333
R2	0.252	0.248	0.254	0.248	0.251	0.279

INCENTIVO GG – MODELLI *POOLED OLS* E *DIFFERENCE-IN-DIFFERENCE*
QUOTA ASSUNTI UNDER 30

	Whole sample	Centre-North regions	Southern regions
YG*2018	0.016*	0.018**	-0.032
	[0.009]	[0.008]	[0.082]
YG*2015	0.008	0.013	-0.092
	[0.010]	[0.010]	[0.067]
Year 2018	-0.017**	-0.018***	-0.013
	[0.007]	[0.007]	[0.018]
Year 2015	-0.022***	-0.022***	-0.035**
	[0.005]	[0.005]	[0.017]
Managment characteristics	Yes	Yes	Yes
Workforce characteristics	Yes	Yes	Yes
Firm's characteristics	Yes	Yes	Yes
Constant	0.142***	0.156***	0.543***
	[0.049]	[0.054]	[0.132]
N of Obs	6091	4977	1114
R2	0.079	0.059	0.213

INCENTIVO GG: QUOTA CESSATI UNDER-30

	[OLS]	[OLS]	[OLS]	[DiD]
YG programme	0.003			
	[0.003]			
Treatment I		0.006		
		[0.007]		
Treatment II			0.005	
			[0.007]	
YG* year 2018				0.011
				[0.007]
YG* year 2015				0.009
				[0.011]
year 2018				-0.005
				[0.008]
year 2015				-0.016**
				[0.006]
ln(n of employee)	-0.026***	-0.027***	-0.012***	-0.026*
	[0.002]	[0.002]	[0.004]	[0.014]
other controls	Yes	Yes	Yes	Yes
constant	0.128**	0.136**	0.093	0.229***
	[0.061]	[0.063]	[0.063]	[0.072]
Obs	16290	14463	1357	6210
R2	0.218	0.213	0.235	0.033

INCENTIVO APPRENDISTATO: QUOTA ASSUNTI UNDER 30

	[OLS]	[OLS]	[OLS]
Apprenticeship	0.017***		
	[0.004]		
Counterfactual I		0.019***	
		[0.006]	
Counterfactual II			0.012*
			[0.007]
ln (n of employees)	-0.021***	-0.021***	-0.022***
	[0.001	[0.002	[0.004
Industry 4.0	-0.005**	-0.006**	0.005
	[0.002	[0.003	[0.008
Managment charact	Yes	Yes	Yes
Workforce charact	Yes	Yes	Yes
Firms charact	Yes	Yes	Yes
Constant	0.104***	0.099***	0.049
	[0.017	[0.018	[0.053
N of Obs	16182	14227	1471
R2	0.231	0.235	0.289

INCENTIVO APPRENDISTATO: QUOTA CESSATI UNDER 30

	[1]	[2]	[3]
Apprenticeship	0.000		
	[0.005		
Counterfactual I		0.01	
		[0.01	
Counterfactual II			0.021*
			[0.012
ln (n of employees)	-0.026***	-0.028***	-0.018***
	[0.002	[0.002	[0.004
Industry 4.0	-0.008***	-0.009***	0.007
	[0.003	[0.003	[0.009
managment charact	Yes	Yes	Yes
workforce charact	Yes	Yes	Yes
firms charact	Yes	Yes	Yes
constant	0.077***	0.076**	-0.06
	[0.028	[0.031	[0.11
N of Obs	16471	14604	1381
R2	0.143	0.144	0.147

CONCLUSIONI

- Questo articolo fornisce **evidenze più recenti circa l'efficacia degli incentivi all'occupazione** analizzando le decisioni di assunzione e cessazione delle imprese nel breve periodo.
- Grazie a un dataset costruito unendo tre diverse fonti di dati, dimostriamo che **l'introduzione del programma di incentivazione all'assunzione di giovani iscritti al programma GG** per l'anno 2017 determina, nel **breve periodo**, un **aumento della quota di neo assunti under 30** (circa +1 punto percentuale). L'impatto positivo è **più pronunciato per le imprese localizzate nel Nord e Centro** Italia. Non risultano effetti statisticamente significativi dal lato delle cessazioni.
- L'incentivo previsto per il **contratto di apprendistato** determina un **aumento di 1,2 punti percentuali della quota di neo assunti under 30**. Effetto **positivo** (+2 punti percentuali) anche sulle **cessazioni**
- Nessun ruolo sembra essere giocato dall'eterogeneità inosservata delle imprese.
- Analisi non permesso di dedurre efficacia dell'impatto di medio-lungo periodo degli incentivi all'assunzione su dinamica occupazione e produttività.

CONCLUSIONI

- L'impatto complessivo dei due incentivi è di **entità relativamente debole** e questa circostanza induce alcuni **dubbi sulla loro efficacia** dal punto di vista della finanza pubblica.

- Il nostro lavoro definisce un quadro empirico di breve periodo che conferma l'opportunità di **progettare le politiche attive del mercato del lavoro** in modo tale da essere **complementari** e **non sostitutive a quelle politiche industriali e strutturali** volte a favorire la qualità della domanda di lavoro, l'investimento in nuove tecnologie e la crescita della produttività.

UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro

pon SPAO
SISTEMI DI POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

ANPAL
Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro

INAPP
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ANALISI DELLE POLITICHE PUBBLICHE

Irene Brunetti – i.brunetti@inapp.org
Andrea Ricci – an.ricci@inapp.org

GRAZIE PER L'ATTENZIONE