

POLITICHE DI ASSUNZIONE E STRUTTURA DELL'OCCUPAZIONE: IL RUOLO DELLA RIFORMA DELLE PENSIONI

di Roberto Quaranta, Andrea Ricci

In questo lavoro si analizza empiricamente l'effetto esercitato da un innalzamento (inatteso) dell'età di pensionamento sulle scelte di assunzione delle imprese italiane. A tal fine si utilizzano i dati della Rilevazione su Imprese e Lavoro (RIL) condotta dall'INAPP nel 2015 su un campione rappresentativo di società di persone e società di capitali operanti nel settore privato extra-agricolo. Si mostra così che, nel periodo 2012-2014, l'approvazione della legge 214/2011 (cosiddetta "Riforma Fornero") ha indotto il 2,2% delle aziende a rinunciare ad assunzioni già programmate. Ciò ha comportato una perdita di nuove assunzioni pari a circa 43.000 lavoratori. Sulla base di tali evidenze sembra dunque confermata l'ipotesi che l'allungamento dell'età di pensionamento abbia generato una contrazione di nuova occupazione. L'applicazione di semplici modelli di regressione permette poi di verificare in che misura queste mancate assunzioni si sono accompagnate a uno spiazzamento generazionale e a modifiche nell'organizzazione del lavoro all'interno delle aziende. I risultati delle stime indicano che a seguito della riforma vi è stata una contrazione dell'occupazione dei giovani con meno di 35 anni e una parallela riduzione nell'uso dei contratti a tempo determinato, mentre è aumentata la quota di lavoratori coinvolti in attività di formazione professionale. Infine, i risultati delle regressioni mostrano che la riforma si è accompagnata a una contrazione dell'occupazione femminile.

This paper investigates the impact of an (unexpected) increase in retirement age on Italian firms' hiring decisions. Using data derived from the Survey on Employers and Employees, conducted by the National Institute for Public Policies Analysis (INAPP) in 2015 on a representative sample of Italian firms (partnerships and stock corporations) active in the private non-agricultural sector, we show that the increase in retirement age associated with Law no. 214/2011 (so-called 'Fornero Reform') prompted, between 2012 and 2014, 2.2% of Italian firms to abstain from previously planned hirings. This implied a net loss of new hirings corresponding to 43,000 workers. Based on such evidence, we can confirm the assumption that the increase in retirement age triggered a reduction in new employment. Furthermore, the application of simple regression models allows us to test whether this reduction in new (previously planned) hirings also impacted on the age structure of the workforce and on work organisation within firms. Estimates point out that, following the reform, the employment rate of young people aged less than 35 decreased, as did the percentage of fixed-term employment contracts, whereas the share of workers involved in vocational training activities increased. Finally, regression results show that the reform brought about a decrease in women's employment rate.

1. INTRODUZIONE

Il progressivo invecchiamento della popolazione e i vincoli di compatibilità economico-finanziaria del bilancio dello Stato hanno generato negli ultimi decenni crescenti tensio-

Roberto Quaranta, Collegio Carlo Alberto, Moncalieri (TO); Convenzione di ricerca INAPP-Collegio Carlo Alberto.

Andrea Ricci, Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP), Roma.

ni sulla sostenibilità del sistema previdenziale pubblico (OECD, 2015). A partire dagli inizi degli anni Novanta, si sono quindi succeduti numerosi interventi di riforma diretti principalmente a innalzare l'età di pensionamento e a modificare i criteri di calcolo delle prestazioni. L'ultimo intervento legislativo in tal senso si è avuto con la legge 22 dicembre 2011, n. 214, cosiddetta "Riforma Fornero delle pensioni", dal nome della ministra del Lavoro e delle Politiche sociali del Governo Monti. Introdotta in un momento di enorme tensione sui mercati finanziari internazionali quanto al rischio di default dell'Italia sul proprio debito sovrano (Sacchi, 2015), la riforma ha avuto come conseguenza principale un innalzamento significativo dei requisiti minimi per accedere al pensionamento di vecchiaia e a quello di anzianità.

La letteratura economica ha spesso focalizzato l'attenzione sugli effetti macro-economici e finanziari dei cambiamenti del regime previdenziale, tipicamente in un'ottica di lungo periodo (Boldrin *et al.*, 1999; Banca d'Italia, 2010). Altri studi hanno esaminato come l'allungamento della vita lavorativa prodotta da un intervento normativo influenza le decisioni di pensionamento e la ricerca di lavoro degli individui appartenenti alle fasce più anziane della popolazione (Arpaia, Dybczak, Pierini, 2009). Molte meno evidenze sono invece disponibili sulla relazione che lega l'innalzamento dell'età di pensionamento alle decisioni delle imprese in merito alle assunzioni e cessazioni dei rapporti di lavoro e, più in generale, all'organizzazione delle risorse umane (Martins, Novo, Portugal, 2009; Brunello, Comi, 2015; Boeri, Garibaldi, Moen, 2016; Bertoni, Brunello, 2017).

In questa prospettiva, la ricerca che viene presentata nelle pagine seguenti offre un contributo al dibattito di politica economica ponendosi l'obiettivo di stimare empiricamente l'associazione che lega l'innalzamento (inatteso) dell'età di pensionamento e i programmi di assunzione delle aziende italiane, verificando in che misura le mancate assunzioni si siano tradotte in una variazione della composizione dell'occupazione e della propensione a investire in formazione professionale.

L'analisi si sviluppa sui dati della Rilevazione su Imprese e Lavoro (RIL), condotta dall'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) nel 2015 su un campione rappresentativo di circa 30.000 imprese (società di persone e società di capitali – escluse le ditte individuali) operanti nel settore privato extra-agricolo. Il questionario RIL 2015 include infatti alcune domande che permettono di misurare "direttamente" l'impatto della legge 214/2011 sui piani delle assunzioni che le aziende intervistate avevano programmato di effettuare nel corso del periodo 2012-2014.

Sulla base di tale informazione si mostra così che l'approvazione della Riforma Fornero ha indotto il 2,2% delle aziende a rinunciare ad assunzioni già programmate, con una perdita complessiva di nuove assunzioni pari a circa 43.000 lavoratori. Tale stima è ottenuta utilizzando i pesi di riporto alla popolazione di riferimento del campione RIL e sembra confermare l'ipotesi secondo cui l'allungamento dell'età di pensionamento abbia generato una contrazione di nuova occupazione¹.

L'applicazione di semplici modelli di regressione permette poi di verificare come queste mancate assunzioni abbiano coinvolto soprattutto le coorti più giovani della forza lavoro e si siano accompagnate a cambiamenti nelle politiche del personale. In particolare, si dimostra che le imprese che hanno modificato i piani di assunzione a causa della legge

¹ È opportuno sottolineare che le 43.000 mancate assunzioni non identificano l'impatto della riforma del sistema previdenziale sulla domanda di lavoro in generale; a tal fine, sarebbe necessario tener conto anche dei mancati pensionamenti causati dalla modifica di legge. Un'informazione, quest'ultima, non disponibile nell'indagine RIL 2015.

214/2011 presentano una riduzione significativa della quota di occupati con meno di 35 anni (tra il 3,8% e l'1,5%) e una parallela contrazione nella quota di lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato (tra il 2% e lo 0,6%), mentre aumenta la proporzione dei loro dipendenti coinvolti in attività di formazione professionale (tra il 6,2% e l'1,3%). È interessante notare, inoltre, che la riforma previdenziale si è associata a una leggera diminuzione della quota di occupazione femminile (tra l'1,7% e lo 0,7%). Il valore assoluto delle stime dipende dai metodi di regressione utilizzati ma nel complesso esse appaiono stabili rispetto alle diverse specificazioni econometriche, oltre a tenere conto di numerose caratteristiche produttive, manageriali e occupazionali che minimizzano il rischio di distorsione dei risultati.

Naturalmente le implicazioni di politica economica di tali risultati dipendono da aspetti che questo lavoro non esamina nel dettaglio, tra cui il ruolo dell'eterogeneità non osservata delle imprese e i cambiamenti nell'organizzazione aziendale intervenuti a seguito della crisi economica nonché dell'intervento di altre riforme del mercato del lavoro. È opportuno notare, tuttavia, che la disponibilità di informazioni "dirette" sulle mancate assunzioni è uno degli aspetti principali che distingue le evidenze presentate in queste pagine rispetto a quanto emerge in studi che esaminano l'impatto della riforma facendo inferenza "indiretta" sul rapporto che lega il numero di mancati pensionamenti e l'evoluzione della quota di assunzioni nelle imprese (Boeri, Garibaldi, Moen, 2016; Bertoni, Brunello, 2017). Un altro elemento da sottolineare nelle nostre analisi è che esse forniscono chiare indicazioni del fatto che l'innalzamento dei requisiti anagrafici per accedere ai diritti pensionistici non influenza solo i flussi in entrata e uscita dal mercato del lavoro, ma anche le politiche del personale e gli incentivi a investire in capitale umano. Tale circostanza suggerisce la rilevanza di meccanismi complessi e spesso non univoci che legano insieme le riforme strutturali dei sistemi pensionistici e la competitività del tessuto produttivo.

Il lavoro è organizzato come segue. Nel paragrafo 2 si discute brevemente la letteratura economica di riferimento. Nel paragrafo 3 si presentano i dati e le statistiche descrittive. Il paragrafo 4 sviluppa le analisi di regressione. Il paragrafo 5 conclude.

2. LA LETTERATURA DI RIFERIMENTO

La letteratura economica ha esaminato le conseguenze dell'allungamento dell'età di pensionamento focalizzandosi prevalentemente sui problemi di sostenibilità macroeconomica e fiscale del sistema previdenziale e, secondariamente, sugli effetti da essa esercitati sulla dinamica dell'offerta di lavoro. Tuttavia vi sono diverse ragioni per ritenere che le riforme pensionistiche abbiano un impatto significativo anche sul lato della domanda di lavoro, ovvero sulle decisioni in merito alle assunzioni e cessazioni di rapporti di lavoro e, più in generale, sull'organizzazione e gestione delle risorse umane all'interno delle aziende (Lazear, 1979, 1981, 1990).

Ciò può accadere quando i meccanismi che regolano la negoziazione dei salari prevedono un profilo crescente delle retribuzioni in base all'età e all'esperienza professionale, ma non rispetto all'andamento della produttività; in questo caso i lavoratori sono pagati meno delle loro produttività nelle fasi iniziali della carriera, e più del loro livello di produttività quando hanno maturato molti anni di esperienza professionale. La legislazione a protezione per l'impiego tende, inoltre, a rafforzare questi meccanismi nella misura in cui accresce i costi di licenziamento per i lavoratori anziani (con contratti a tempo indeterminato) ri-

spetto a quelli che devono essere sostenuti in caso di licenziamento dei colleghi più giovani (occupati con contratti a termine).

In questo contesto, un incremento esogeno dell'età di pensionamento estende il periodo di tempo durante il quale i livelli dei salari sono più elevati della produttività marginale; le imprese dal canto loro non possono rispondere in modo "efficiente" alle modifiche di legge rinegoziando i contratti dei lavoratori più anziani in modo tale da rendere le loro remunerazioni coerenti al profilo declinante della produttività. Tale opzione, infatti, può distruggere il *commitment* di lungo periodo che si instaura tra azienda e lavoratori nel momento in cui si negoziano salari differenti; una circostanza tanto più probabile quanto più il contenuto del rapporto di lavoro è caratterizzato da conoscenze e competenze non verificabili da soggetti terzi e, come tale, esposto al rischio di fenomeni di azzardo morale e asimmetrie informative (Hashimoto, 1981). La conseguenza è che l'impresa preferisce pagare il *gap* che si manifesta tra salari e produttività per gli occupati con elevata età/esperienza professionale coinvolti dall'innalzamento dell'età pensionistica. Al tempo stesso, il costo inatteso associato alla riforma pensionistica spinge le aziende a recuperare redditività modificando le proprie scelte su altri margini, come le assunzioni, la composizione contrattuale dell'occupazione o l'investimento in formazione.

Non è possibile stabilire *a priori* l'intensità di tali effetti, dal momento che essi dipendono da una molteplicità di fattori che vanno oltre le istituzioni del mercato del lavoro e coinvolgono direttamente la relazione complementarietà/sostituibilità tra lavoratori appartenenti a diverse classi di età, le politiche di organizzazione delle risorse umane, la natura delle competenze utilizzate nei processi produttivi e, più in generale, le strategie di competizione aziendale. Tutti questi elementi possono falsificare da un punto di vista empirico l'ipotesi secondo cui la relazione positiva tra salari ed esperienza professionale non dipende dalla produttività individuale. Al tempo stesso essi chiamano in causa il ruolo giocato dagli schemi di incentivazione e da meccanismi di assicurazione per favorire l'impegno produttivo degli individui nel corso della carriera (Medoff, Abraham, 1981; Flabbi, Ichino, 2001).

Sotto questo aspetto, d'altra parte, le evidenze empiriche non forniscono indicazioni univoci (Garibaldi, Oliveira-Martins, Van Ours, 2011). Negli USA, ad esempio, Hellerstein, David e Troske (1999) mettono in luce come, sia per le coorti più giovani che per i lavoratori anziani, produttività e salari aumentano allo stesso tasso nel corso del ciclo di vita professionale. In Francia, invece, Crepon, Deniau e Perez-Duarte (2002) verificano che i profili per età dei salari hanno un andamento crescente, mentre i corrispondenti profili per età delle produttività si fermano a una certa soglia di esperienza per poi declinare. Gli autori deducono che l'incremento dell'età di pensionamento può avere conseguenze problematiche per il mercato del lavoro proprio a causa della scarsa performance dei lavoratori anziani. Una conferma indiretta di tale conclusione potrebbe peraltro emergere dai risultati dello studio comparativo in Boeri e Van Ours (2013) dove si mostra una relazione negativa tra i tassi di occupazione degli anziani (55-64) e i tassi di disoccupazione dei giovani (20-29).

In altre parole, l'analisi della relazione che lega (nel breve periodo) l'allungamento dell'età di pensionamento e la domanda di lavoro può contare su generici riferimenti della teoria dei contratti e su alcune indicazioni empiriche riguardanti il rapporto tra età, salari e produttività. Al di là di queste indicazioni, appare chiara la difficoltà di inquadrare le tematiche oggetto di discussione attraverso conclusioni generali. Esse piuttosto si prestano a essere esaminate caso per caso sulla base di una rigorosa analisi dei dati e delle specificità istituzionali in cui si trovano ad agire le modifiche di legge.

A tale proposito il recente contributo di Boeri, Garibaldi e Moen (2016) può rappresentare un punto di riferimento, ponendosi come obiettivo proprio quello di valutare gli effetti sulle assunzioni (dei giovani) della legge 214/2011. Per compiere questa valutazione, vengono utilizzati i dati dei flussi INPS-Uniemens e si fa riferimento all'universo delle imprese private con più di 15 dipendenti. Gli autori si concentrano, quindi, su circa 80.000 imprese attive nel corso del periodo 2008-2014 e che sono state condizionate dalla riforma. In questo contesto, Boeri, Garibaldi e Moen (*ibid.*) verificano che i “blocchi” pensionistici hanno avuto un effetto negativo e significativo sulle assunzioni dei giovani: per ciascun lavoratore bloccato per una durata di cinque anni si perde circa un nuovo occupato. Proiettando questi risultati sull'insieme delle imprese con più di 15 dipendenti, rimaste attive per tutto il periodo 2008-2014, si dimostra che i blocchi introdotti dalla riforma del 2011 avrebbero ridotto le assunzioni di circa 37.000 unità; si tratta di circa un quarto del calo delle assunzioni di giovani registrato nel periodo in esame. Assumendo una diversa prospettiva di analisi, Bertoni e Brunello (2017) utilizzano i dati dell'Indagine sulle forze di lavoro dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) per stimare l'effetto dei cambiamenti nell'età pensionabile sull'offerta di lavoro nei mercati locali. Tale studio conferma che l'innalzamento dei requisiti di pensionamento si è accompagnato a una contrazione dell'occupazione giovanile e a un parallelo incremento dell'occupazione dei lavoratori anziani.

Infine si può considerare l'eventualità che il cambiamento di regime previdenziale e la connessa riduzione di nuova occupazione (giovanile) possa influenzare le scelte di formazione del personale. Brunello e Comi (2015) prendono in esame il caso italiano mettendo in luce, in effetti, come per ogni anno di incremento dell'età minima per accedere ai diritti pensionistici si ha un aumento di circa il 9% dell'incidenza delle attività di formazione professionale da parte di individui di età compresa tra i 40 e i 54 anni, coinvolti a vario titolo nelle riforme che si sono succedute a partire dalla seconda metà degli anni Novanta. La spiegazione di tale risultato può far riferimento all'ipotesi implicita che i lavoratori più anziani abbiano la necessità di recuperare il *gap* di produttività rispetto ai colleghi più giovani, una volta che sia intervenuta una norma di legge che aumenta la durata attesa della loro permanenza in azienda. Alternativamente la relazione positiva tra allungamento dell'età pensionistica e investimento formativo può emergere da un effetto di composizione contrattuale della forza lavoro. Le mancate assunzioni coinvolgono soprattutto i più giovani, che tipicamente sono occupati con contratti a termine. I contratti a tempo determinato, a loro volta, tendono a disincentivare il finanziamento e la partecipazione ad attività formative (Ricci, Waldmann, 2015). Sotto questo aspetto le riforme possono favorire (in termini relativi) i rapporti di lavoro stabile e, dunque, gli investimenti in competenze professionali *on-the-job*.

3. I DATI E LE STATISTICHE DESCRIPTTIVE

L'analisi empirica si sviluppa sulla base dei dati della Rilevazione su Imprese e Lavoro (RIL), condotta dall'INAPP nel 2015 su un campione rappresentativo di circa 30.000 imprese italiane operanti nel settore privato extra-agricolo².

² In Appendice si riporta una breve descrizione del piano di campionamento dell'indagine RIL 2015. Per una discussione più approfondita, si rimanda alla nota metodologica INAPP (2017).

L'indagine RIL raccoglie una ricca serie di informazioni sul profilo manageriale e datoriale, sulla composizione della forza lavoro occupata e l'organizzazione delle risorse umane, sull'assetto delle relazioni industriali, nonché sulle caratteristiche competitive e produttive delle imprese. In particolare, la sezione C del questionario RIL del 2015, riguardante le politiche del personale e le dinamiche di reclutamento, include alcune domande relative all'impatto della legge 214/2011 sui piani di assunzioni che le aziende intervistate avevano programmato di effettuare nel corso del periodo 2012-2014 (si veda l'Appendice).

Per verificare l'effetto esercitato dall'innalzamento (inatteso) dell'età di pensionamento sulle scelte di assunzione delle aziende, l'analisi ha riguardato le imprese presenti in RIL con almeno un dipendente nel 2014 e già attive nel 2011³.

Nella tabella 1 sono riportate le statistiche descrittive delle principali variabili di interesse. Si nota così che la riforma ha generato un cambiamento (in negativo) dei piani di assunzione programmati, nel periodo tra il 2012 e il 2014, per circa il 2,2% delle aziende e che tale circostanza ha prodotto un numero di mancate assunzioni pari a 43.285 dipendenti. In termini relativi, questo ha comportato una perdita di nuovi ingressi pari a circa lo 0,5% del totale dei dipendenti stimato nel 2014 (9.474.277) e il 3,1% se rapportato al numero di assunzioni potenziali (identificate sommando il totale delle assunzioni avvenute nel 2014 al totale delle mancate assunzioni).

Contestualmente, la quota dei lavoratori assunti (14,1%) è stata lievemente inferiore a quella dei lavoratori il cui rapporto di lavoro è cessato (15,2%), con un conseguente effetto negativo sul turnover complessivo del personale nel periodo in esame. Peraltro, solo il 4,3% del personale cessato lo è perché è andato in pensione.

Tabella 1. Statistiche descrittive delle principali variabili di interesse

Variabili	Totale
N. totale lavoratori non assunti Riforma Fornero	43.285
N. totale di dipendenti	9.474.277
N. totale di imprese	837.949
Incidenza imprese con mancate assunzioni Riforma Fornero (0/1)	2,2%
Quota di lavoratori non assunti Riforma Fornero sul totale dell'occupazione dipendente	0,5%
Quota di lavoratori non assunti Riforma Fornero sul totale delle assunzioni "potenziali"	3,1%
Quota di lavoratori neo-assunti	14,1%
Quota di lavoratori cessati	15,2%
Quota di lavoratori usciti per pensionamento	0,6%
Quota di lavoratori usciti per pensionamento sul totale delle separazioni	4,3%
Turnover	29,3%
Turnover al netto delle uscite per pensionamento	28,7%

Fonte INAPP: elaborazioni su dati RIL 2015.

Nota: il totale si riferisce al campione di tutte le imprese con almeno un dipendente e attive almeno dal 2011.

³ In Appendice (tabella A1) si mostrano le caratteristiche delle imprese selezionate.

I dati della tabella 1 si riferiscono al campione totale e possono quindi celare fondamentali aspetti di eterogeneità produttiva e competitiva che incidono sulle modalità con cui le aziende reagiscono a cambiamenti di politica economica.

In questa prospettiva la tabella 2 arricchisce l'analisi precedente declinandola per settore di attività, dimensione aziendale e zona geografica. Per quanto riguarda i settori, si nota che l'incidenza delle imprese che hanno rinunciato ad assumere è relativamente più elevata nei servizi finanziari e assicurativi (6,7%), nell'industria (3,8%) e nei trasporti (3,9%). Il dato più elevato rispetto alla quota di lavoratori non assunti sul totale delle assunzioni potenziali si rileva nel settore dei servizi finanziari e assicurativi (9,1%), nei trasporti (7,5%) e nell'industria (7,3%).

Tabella 2. Statistiche descrittive per settore, dimensione e area geografica

	Imprese con mancate assunzioni (%)	Quota di lavoratori non assunti Riforma Fornero sul totale dell'occupazione dipendente (%)	Quota di lavoratori non assunti Riforma Fornero sul totale delle assunzioni potenziali (%)	N. medio dipendenti	N. di imprese
Settore di attività					
Industria	3,8	0,6	7,3	19,0	170.620
Costruzioni	2,5	0,6	3,1	7,0	99.900
Commercio	1,7	0,4	2,9	7,6	223.056
Trasporti	3,9	0,6	7,5	27,5	29.454
Alberghi e ristoranti	0,9	0,2	0,4	7,1	88.778
Informazione e comunicazione	1,8	0,2	1,4	13,2	32.890
Servizi finanziari, assicurativi, immobiliari	6,7	0,3	9,1	24,6	14.020
Altri servizi alle imprese	1,2	0,2	1,4	10,1	119.406
Istruzione, sanità e altri servizi sociali privati	1,1	0,3	2,2	7,3	59.825
Classe dimensionale					
N. di dipendenti 1 < 15	1,6	0,6	3,0	4,0	742.195
14 < n. di dipendenti < 50	5,1	0,5	3,3	24,4	73.313
49 < n. di dipendenti < 250	13,4	0,6	4,3	96,3	19.527
N. di dipendenti > 249	15,4	0,2	2,3	972,2	2.915
Macro-area					
Nord-Ovest	2,6	0,5	5,2	13,4	267.752
Nord-Est	2,4	0,4	2,6	11,7	195.296
Centro	1,7	0,3	3,0	11,1	183.187
Sud e Isole	1,8	0,5	1,9	8,2	191.715
Totali	2,2	0,5	3,1	11,3	837.949

Fonte INAPP: elaborazioni su dati RIL 2015.

Nota: i valori medi si riferiscono al campione di tutte le imprese con almeno un dipendente. Applicazione di pesi campionari.

Per ciò che concerne la dimensione aziendale, dalla tabella 2 emerge una correlazione positiva tra la dimensione aziendale e la probabilità di rivedere i piani di reclutamento: all'aumentare della dimensione aziendale aumenta infatti la quota di imprese che hanno segnalato di aver modificato i piani di assunzioni del personale. Tra le piccole realtà produttive, la quota di imprese che ha rinunciato totalmente o in parte ad assumere è pari all'1,6%, mentre nel gruppo di aziende con oltre 250 dipendenti la quota supera il 15%. La quota del numero di mancate assunzioni sul totale delle assunzioni potenziali più elevata si osserva nelle imprese tra i 50 e i 250 dipendenti (4,3%).

Infine, le imprese che hanno operato una revisione dei piani di assunzione a seguito della riforma previdenziale si trovano localizzate prevalentemente nelle regioni del Nord-Ovest, dove il 2,6% delle imprese ha rivisto i piani di assunzione, e del Nord-Est (2,4%) piuttosto che in quelle del Centro (1,7%) e del Sud e Isole (1,8%). Sempre nel Nord-Ovest si rileva un dato più alto del valore medio (pari al 5,2% contro il 3,1%) della quota di lavoratori non assunti sul totale delle assunzioni potenziali.

A questo punto, è possibile proiettare i dati della tabella 1 sull'intero tessuto produttivo (extra-agricolo) italiano utilizzando i pesi di riporto alla popolazione presenti nell'indagine RIL 2015⁴.

A tal fine le ultime due colonne della tabella 3 riportano le stime relative al numero medio di mancate assunzioni per ciascuna impresa che ha dovuto modificare (in negativo) il proprio piano di assunzione programmato e al numero assoluto di mancate assunzioni, articolate per settore di attività, dimensione aziendale e macro-area. Si osserva così che, nel periodo tra il 2012 e il 2014, la maggior parte delle 43.000 mancate assunzioni di lavoro dipendente si sono concentrate nell'industria (19.947), nel commercio (6.692), nel comparto dei trasporti (4.709) e nelle costruzioni (4.221). Sono soprattutto i settori dei trasporti e dell'industria a far osservare un numero di mancate assunzioni per impresa più alto: in media si registrano 4,1 mancate assunzioni per impresa nei trasporti e 3,1 nell'industria.

Per ciò che concerne la dimensione di impresa, il valore più elevato in termini assoluti del numero di mancate assunzioni si osserva nelle imprese con meno di 15 dipendenti (16.792), con una media di 1,4 mancate assunzioni per impresa. Nelle imprese di grandi dimensioni il fenomeno è relativamente contenuto in termini assoluti, 6.632 mancate assunzioni, mentre si osservano quasi 15 mancate assunzioni per ogni impresa che ha dichiarato di aver apportato modifiche nel piano aziendale. Un quadro più chiaro emerge quando si esamina la tabella 3 in termini relativi, ad esempio mettendo in relazione il numero delle mancate assunzioni al totale dei lavoratori occupati nelle aziende che hanno modificato i piani di reclutamento. Si osserva, così, che il "blocco" di uno o più lavoratori in uscita per pensionamento ha condizionato più le piccole imprese (37%) rispetto a quanto accaduto nelle grandi realtà produttive (2,4%).

Per quanto riguarda le aree geografiche, le mancate assunzioni si sono concentrate soprattutto nelle regioni del Nord-Ovest, sia in valore assoluto (18.874) sia in media per impresa (2,7), mentre nel resto del territorio nazionale le perdite occupazionali sono piuttosto uniformi tra Nord-Est, Centro, e Sud e Isole.

⁴ Si veda la nota metodologica INAPP (2017).

Tabella 3. Caratteristiche popolazione imprese con almeno un dipendente nel 2014 (e attive nel 2011)

	Totale dipendenti	Totale imprese	Numero medio di non assunti per impresa con mancate assunzioni	Mancate assunzioni	Incidenza media del numero di non assunzioni sulla dimensione di impresa
Industria	3.233.201	170.620	3,1	19.947	21,2
Costruzioni	698.029	99.900	1,7	4.221	44,2
Commercio	1.686.320	223.056	1,8	6.692	26,6
Trasporti	810.325	29.454	4,1	4.709	24,7
Alberghi e ristoranti	630.974	88.778	1,7	1.330	25,6
Informazione e comunicazione	433.237	32.890	1,7	1.027	21,6
Servizi finanziari, assicurativi, immobiliari	345.130	14.020	1,1	1.064	13,2
Altri servizi alle imprese	1.200.589	119.406	2,0	2.847	26,6
Istruzione, Sanità e altri servizi sociali privati	436.473	59.825	2,2	1.448	18,1
Classe dimensionale					
N. di dipendenti < 15	2.969.850	742.195	1,4	16.792	36,9
14 < n. di dipendenti < 50	1.790.615	73.313	2,3	8.678	9,5
49 < n. di dipendenti < 250	1.880.201	19.527	4,3	11.182	4,6
N. di dipendenti > 249	2.833.612	2.915	14,8	6.632	2,4
Macro-area					
Nord-Ovest	3.583.827	267.752	2,7	18.874	21,0
Nord-Est	2.283.729	195.296	2,0	9.323	19,0
Centro	2.034.089	183.187	2,3	7.083	34,0
Sud e Isole	1.572.632	191.715	2,3	8.004	35,0
Totali	9.474.277	837.949	2,3	43.285	26,0

Fonte INAPP: elaborazioni su dati RIL 2015.

Nota: la popolazione fa riferimento alle imprese attive al 2011 con almeno un dipendente. Il numero totale di mancate assunzioni è calcolato per il sottogruppo di imprese con almeno un dipendente e attive nel 2011 che hanno apportate modifiche ai piani di assunzione nel periodo 2012-2014.

4. EFFETTI GENERAZIONALI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Nelle pagine precedenti si è mostrato come l'allungamento dell'età di pensionamento abbia penalizzato i piani di assunzione delle imprese. In forza di questa circostanza, è naturale chiedersi se e attraverso quali canali la riforma del regime previdenziale ha condizionato anche la struttura dell'occupazione e le modalità di organizzazione del lavoro all'interno delle aziende. In particolare, è interessante capire in che misura le mancate assunzioni si siano risolte in una riduzione dell'occupazione giovanile e femminile, nel cambiamento della propensione a utilizzare contratti a tempo determinato, ovvero nelle scelte di investimento in formazione professionale.

La tabella 4 riporta le statistiche descrittive per queste variabili di interesse, i cui valori sono riferiti al medesimo campione RIL già utilizzato nel paragrafo precedente. Si verifica quindi che, in media, il 30% dei lavoratori ha meno di 35 anni, il 45% ha un'età compresa tra i 35 e i 50 anni, mentre il rimanente 25% è composto da lavoratori con oltre 50 anni. La quota di donne è pari a circa il 44% del totale dei dipendenti, quella dei lavoratori con contratti a tempo determinato è di circa il 10%, mentre la proporzione di coloro che hanno partecipato a un'attività di formazione professionale organizzata o finanziato dall'azienda si aggira intorno al 20% del totale degli occupati⁵.

Tabella 4. Statistiche descrittive; struttura dell'occupazione

	Numero di osservazioni	Media	Deviazione standard
Quota occupati < 35 anni	25.983	0,30	0,34
Quota occupati tra 35 e 50 anni	25.983	0,46	0,36
Quota occupati oltre 50 anni	25.983	0,25	0,32
Quota occupati con contratti a tempo determinato	25.983	0,10	0,24
Quota occupati donne	25.983	0,44	0,38
Quota occupati formati	25.511	0,23	0,38

Fonte INAPP: elaborazioni su dati RIL 2015.

Nota: applicazione dei pesi campionari.

In questo contesto si sviluppano semplici analisi di regressione che permettono di calcolare se la Riforma Fornero ha avuto un impatto *i)* sulla quota relativa di lavoratori dipendenti con meno di 34 anni, *ii)* sulla quota di dipendenti con contratto a tempo determinato e *iii)* sulla proporzione dei lavoratori coinvolti in attività di formazione professionale.

La tabella 5 mostra i risultati di queste analisi distinguendo le stime dei coefficienti ottenute attraverso un modello lineare (Ols) da quelle degli effetti medi marginali derivate dall'applicazione di un modello non lineare di tipo Tobit⁶.

Si osserva così che le imprese che modificano i piani di assunzione a causa della legge 214/2011 presentano una riduzione dell'occupazione giovanile che varia tra il 3,8% e l'1,5% rispetto a quelle che non cambiano le decisioni di reclutamento a seguito della riforma. Le aziende che dichiarano di aver rinunciato ad assumere per effetto dell'innalzamento dell'età minima di pensionamento sperimentato inoltre una leggera flessione della quota di lavoratori con contratto a tempo determinato (tra il 2% e l'1,3%) nonché dell'occupazione femminile (tra l'1,7% e lo 0,7%), mentre mostrano una maggiore propensione a investire in formazione professionale nella misura in cui quest'ultima è identificata dall'aumento della proporzione di lavoratori dipendenti che partecipano ad attività formative

⁵ La variabile relativa alla quota di formati non include le fattispecie contrattuali che prevedono un contenuto formativo obbligatorio o legato alla natura del rapporto di lavoro (ad esempio, contratto di apprendistato).

⁶ La scelta di un modello di regressione Tobit e dell'approccio di massima verosimiglianza è legittimata dal fatto che ciascuna delle variabili dipendenti è identificata da una proporzione che assume valori compresi tra 0 e 1. Per una discussione approfondita si veda Wooldridge (2010).

(tra il 5,1% e lo 0,6%)⁷. Si è già menzionato il fatto che il valore assoluto delle stime dipende in qualche misura dai metodi di regressione utilizzati ma che, nel loro insieme, esse appaiono stabili rispetto alle diverse specificazioni econometriche, oltre a tenere conto di una ricca serie di caratteristiche produttive, manageriali e occupazionali che minimizzano il rischio di distorsione dei risultati. In questa prospettiva è opportuno sottolineare che tutte le regressioni tengono conto del turnover netto occupazionale, definito dalla differenza tra il numero delle assunzioni e quello delle cessazioni in rapporto al totale degli occupati. L'inclusione di tale variabile nell'analisi permette di limitare il rischio che la relazione stimata tra mancate assunzioni e struttura dell'occupazione sia in realtà il riflesso di correlazioni "spurie" legate a problemi di *endogenous sorting* e/o a fenomeni economici congiunturali. Il fatto che le stime Ols e Tobit associate al turnover netto dei lavoratori siano positive e significative per ogni modello di regressione riportato nella tabella 5 sembra confermare questa ipotesi.

Tabella 5. Analisi di regressione: stime dei coefficienti (Ols) e degli effetti medi marginali (Tobit)

	Ols				Tobit				Quota donne
	Quota lav. < 35 anni	Quota lav. formati	Quota lav. a tempo det.	Quota donne	Quota lav. < 35 anni	Quota lav. formati	Quota lav. a tempo det.	Quota donne	
Mancate assunzioni (l. 214/2011)	-0,038*** [0,005]	0,062*** [0,011]	-0,020*** [0,003]	-0,017*** [0,006]	-0,015*** [0,004]	0,013*** [0,002]	-0,006** [0,003]	-0,007* [0,004]	
Turnover netto lavoratori	0,069*** [0,010]	0,054*** [0,011]	0,046*** [0,008]	0,003 [0,009]	0,047*** [0,005]	0,015*** [0,003]	0,043*** [0,004]	0,004 [0,005]	
Caratteristiche manageriali	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	
Caratteristiche occupazione	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	
Caratteristiche imprese	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	
N. di osservazioni	25.866	25.397	25.866	25.866	25.866	25.397	25.866	25.866	

Fonte INAPP: dati RIL 2015.

Nota: le caratteristiche manageriali includono il livello di istruzione degli imprenditori/manager, assetti proprietari e *governance*; le caratteristiche degli occupati riguardano il livello di istruzione, genere e qualifica professionale dei lavoratori; le caratteristiche di impresa tengono conto del settore di attività, dimensione aziendale, macroregione, commercio internazionale e presenza del sindacato. Errori standard (robusti) tra parentesi. Significatività statistica *** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,1.

⁷ Le stime riportate nella tabella 5 vanno interpretate assumendo come *benchmark* le aziende che non hanno modificato i programmi di assunzione nonostante l'intervento della legge 214/2011. Ciò non esclude che le politiche del personale di queste ultime possano essere state influenzate dalla riforma previdenziale sotto altri aspetti (ad esempio, stipula di accordi decentrati che prevedono forme di compensazione per l'uscita volontaria dei lavoratori anziani, modifiche dell'orario di lavoro ecc.).

A questo punto è possibile chiamare in causa diverse spiegazioni per razionalizzare i risultati della tabella 5. Innanzitutto, la riforma penalizza soprattutto le assunzioni delle coorti più giovani della forza lavoro che, tipicamente, verrebbero occupate con contratti a tempo determinato. È noto che i lavoratori con contratti a temine hanno minori opportunità formative rispetto ai colleghi impiegati a tempo indeterminato (Ricci, Waldmann, 2015). Ne segue che la contrazione della quota di occupazione giovanile (e a tempo determinato) porta con sé, attraverso un mero effetto di composizione, una maggiore propensione a investire in formazione professionale. Al tempo stesso è possibile che il cambiamento di regime previdenziale crei le condizioni per un ri-orientamento delle politiche del personale. L'allungamento dell'età di pensionamento può spingere le aziende a incrementare la formazione professionale verso i dipendenti con maggiore anzianità di servizio, al fine di accrescere la loro produttività in previsione dell'aumento della durata media del rapporto di lavoro (Brunello, Comi, 2015).

Il livello analitico adottato in questa sede non permette di distinguere se vi sia (o sia prevalente) un effetto di composizione piuttosto che un cambiamento nelle politiche delle risorse umane dirette alle coorti più anziane della forza lavoro. È comunque utile il riferimento a uno studio recente in cui si dimostra che l'aumento della quota di lavoratori formati a seguito della Riforma Fornero sia in realtà attribuibile a un significativo incremento delle attività finanziarie dai Fondi interprofessionali, piuttosto che a una maggiore propensione delle imprese a investire privatamente nella formazione dei propri dipendenti (Bertoni, Guarascio, Ricci, 2017). In altre parole, la riforma previdenziale avrebbe favorito un tipo di formazione connotata da una forte intermediazione datoriale e sindacale e, per tale ragione, diretta in parte non marginale alla componente meno giovane della forza lavoro. Per quanto preliminari, tali evidenze lasciano intravedere, quindi, un legame complesso e probabilmente non univoco che tiene assieme i cambiamenti dei regimi pensionistici e l'organizzazione dei mercati interni del lavoro.

Una discussione a parte meriterebbe il risultato sulla contrazione dell'occupazione femminile. In generale, si potrebbe argomentare come nel periodo in esame l'elasticità della domanda di lavoro femminile è stata superiore rispetto a quella degli uomini. Ciò potrebbe essere una ragione per cui le mancate assunzioni hanno avuto un connotato di genere, indipendentemente da fattori relativi all'invecchiamento della forza lavoro occupata e da conseguenti scelte di organizzazione del personale (per una discussione più generale, si veda Raitano, 2013). In realtà, le spiegazioni che si possono avanzare in proposito sono vincolate dalla natura dei dati RIL; le informazioni a nostra disposizione, infatti, non permettono di identificare il profilo individuale delle lavoratrici (per titolo di studio, condizione contrattuale, classe di età ecc.), ma si limitano a indicare la quota complessiva di donne rispetto al totale dei dipendenti. In questo contesto la relazione negativa che lega la riforma delle pensioni e la componente femminile della forza lavoro può essere razionalizzata solo indirettamente, magari considerando il fatto che le donne si concentrano in termini relativi nelle coorti più giovani degli occupati e tra le assunzioni con contratti atipici (Cutillo, Gualtieri, 2016). Nella misura in cui queste categorie sono tra le più penalizzate dall'innalzamento dell'età minima di pensionamento, si può ipotizzare che l'associazione negativa tra mancate assunzioni e quota di lavoratrici è trainata almeno in parte da un effetto di composizione.

Va sottolineato ancora una volta che le stime ottenute dall'applicazione dei modelli di regressione (lineari e non lineari) ai dati cross-sezionali del 2014 non sono in grado di cogliere con precisione il ruolo dell'eterogeneità non osservata delle imprese, né di iden-

tificare con esattezza nessi di causalità delle variabili oggetto di studio. Tuttavia esse rappresentano qualcosa di alquanto più robusto rispetto a semplici correlazioni statistiche, poiché si riferiscono a una variazione esogena (e inattesa) di *policy*, oltre a essere ottenute includendo nelle equazioni di regressione una ricca serie di variabili di controllo.

5. CONCLUSIONI

In questo lavoro si analizza l'effetto esercitato da un innalzamento dell'età di pensionamento sulle scelte di assunzione delle imprese italiane. La disponibilità di informazioni fornite dalla Rilevazione su Imprese e Lavoro (RIL) del 2015 ha permesso di dimostrare che l'approvazione della legge 214/2011 ha indotto il 2,2% delle aziende a rinunciare ad assunzioni già programmate, con una perdita di nuove assunzioni pari a circa 43.000 lavoratori. Si tratta di numeri relativamente limitati se confrontati al totale delle aziende e dell'occupazione nel settore privato extra-agricolo.

È interessante ricordare le ragioni principali per cui il nostro risultato si discosta da quello stimato dalla principale letteratura di riferimento. L'analisi condotta nelle pagine precedenti si riferisce a un campione rappresentativo di società di capitali e società di persone (escluse ditte individuali) con almeno un dipendente e attive dal 2011. L'attenzione è focalizzata poi sul gruppo di imprese che dichiarano di aver modificato i programmi di assunzione a causa della legge 214/2011; il dato delle 43.000 mancate assunzioni è ottenuto "direttamente" applicando a queste dichiarazioni il peso di rapporto alla popolazione di riferimento. Gli altri studi menzionati valutano l'impatto della riforma previdenziale facendo inferenza "indiretta" sul rapporto che lega il numero di mancati pensionamenti e la dinamica delle assunzioni nelle imprese. Ad esempio, Boeri, Garibaldi e Moen (2016) utilizzano i dati INPS per identificare i lavoratori bloccati dalla riforma, ricostruiscono gli anni di blocco che li separano dalla pensione e stimano con un modello di regressione le mancate assunzioni che ne conseguono. Questi autori si concentrano, inoltre, su realtà produttive con oltre 15 dipendenti osservate in modo continuativo tra il 2008 e il 2014. A questo punto è evidente come differenze di metodo, di rappresentatività campionaria e periodo di analisi rendano difficile una comparazione lineare tra le varie evidenze empiriche.

Si è esaminato poi in che misura il cambiamento di regime previdenziale ha influenzato aspetti specifici delle politiche del personale e, in particolare, la struttura per età della forza lavoro. I modelli di regressione suggeriscono, in effetti, che l'incremento dei requisiti minimi per accedere ai diritti pensionistici ha generato una limitata riduzione dell'occupazione giovanile e femminile, nonché un'analogia contrazione dei contratti a tempo determinato, mentre vi è stato un incremento della formazione professionale. L'analisi cross-sezionale e l'assenza di un'esplicita strategia per identificare i nessi di causalità tra le variabili oggetto di studio impone una certa cautela nell'interpretazione, anche quantitativa, dei nostri risultati. Al tempo stesso, va sottolineato che la natura delle informazioni utilizzate (ottenuta direttamente dalle risposte degli imprenditori) e il fatto che la modifica di legge sia intervenuta in modo inatteso e con efficacia *erga omnes* tra i soggetti interessati, attribuiscono un elevato grado di robustezza empirica al segno e alla significatività statistica delle stime.

Infine, alcuni risultati delle regressioni lasciano intendere che l'effetto della riforma si sia esplicato più che nei margini intensivi delle scelte di assunzione (quanti lavoratori

assumere ecc.), nelle modalità di organizzazione dei mercati interni del lavoro e sugli incentivi a investire in capitale umano e in capitale fisico, anche per favorire la produttività del segmento più anziano della forza lavoro. Questi aspetti saranno esaminati nel dettaglio in ricerche dell'INAPP di prossima pubblicazione.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ARPAIA A., DYBCZAK K., PIERINI F. (2009), *Assessing the Short-Term Impact of Pension Reforms on Older Workers' Participation Rates in the EU: A Diff-in-Diff Approach*, "Economic Papers", 385, European Commission.
- BANCA D'ITALIA (2010), *Pension Reform, Fiscal Policy and Economic Performance*, "Seminari e Convegni", 3.
- BERTON F., GUARASCIO D., RICCI A. (2017), *Increasing Legal Retirement Age and the Nature of Training Investments: Evidence from a Panel of Italian Firm*, di prossima pubblicazione INAPP
- BERTONI M., BRUNELLO G. (2017), *Does Delayed Retirement Affect Youth Employment? Evidence from Italian Local Labour Markets*, "IZA Discussion Paper", 10733.
- BOERI T., GARIBALDI G., MOEN E. (2016), *A Clash of Generations? Increase in Retirement Age and Labor Demand for Youth*, "WorkINPS Papers", 1.
- BOERI T., VAN OURS J. (2013), *The Economics of Imperfect Labor Market*, Princeton University Press, Princeton.
- BOLDRIN M., DOLADO J., JIMENO J., PERACCHI F. (1999), *The Future of Pension Systems in Europe. A Reappraisal*, "Economic Policy", 29.
- BRUNELLO G., COMI S. (2015), *The Side Effect of Pension Reforms on the Training of Older Workers. Evidence from Italy*, "The Journal of the Economics of Ageing", 6, pp. 113-22.
- CREPON B., DENIAU N., PEREZ-DUARTE S. (2002), *Wages, Productivity and Worker Characteristics. a French Perspective*, INSEE.
- CUTILLO A., GUALTIERI V. (2016) *Crisi economica e occupazione atipica*, cap. 4, in T. Canal (a cura di), *L'Italia fra Jobs Act ed Europa 2020: Rapporto di Monitoraggio del mercato del lavoro 2015*, "I Libri del Fondo Sociale Europeo", n. 216, Isole, Roma.
- FLABBBI L., ICHINO A. (2001), *Productivity, Seniority and Wages: New Evidence from Personnel Data*, "Labour Economics", 8, pp. 359-87.
- GARIBALDI P., OLIVEIRA-MARTINS J., VAN OURS J. (2011), *Ageing, Health and Productivity*, Oxford University Press, Oxford.
- HASHIMOTO M. (1981), *Specific Human Capital as a Shared Investment*, "American Economic Review", 71, pp. 475-82.
- HELLERSTEIN J. K., DAVID N., TROSKE K. R. (1999), *Wages, Productivity and Worker Characteristics: Evidence From Plant Level Production Function and Wage Equations*, "Journal of Labor Economics", 17, pp. 409-46.
- INAPP (2017), *Nota metodologica Rilevazione su Imprese e Lavoro (RIL)*.
- LAZEAR E. P. (1979), *Why Is There Mandatory Retirement?*, "The Journal of Political Economy", pp. 1261-84.
- ID. (1981), *Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions*, "The American Economic Review", 71, pp. 606-20.
- ID. (1990), *Pensions and Deferred Benefits as Strategic Compensation*, "Industrial Relations", 29, pp. 263-80.
- MARTINS P., NOVO A., PORTUGAL P. (2009), *Increasing the Legal Retirement Age: The Impact on Wages, Worker Flows and Firm Performance*, "IZA Discussion Paper", 4187.
- MEDOFF J. L., ABRAHAM K. G. (1981), *Are Those Paid More Really More Productive? The Case of Experience*, "Journal of Human Resources", 16, pp. 186-216.
- OECD (2015), *Pensions at a Glance*, OECD, Paris.
- RAITANO M. (2013), *Criticità e problemi irrisolti della riforma previdenziale*, "Rivista delle Politiche Sociali", 1-2.
- RICCI A., WALDMANN R. (2015), *Firm Financed Training and Pareto Improving Firing Taxes*, "Economia Politica", 32, pp. 201-20.
- SACCHI S. (2015), *Conditionality by Other Means: EU Involvement in Italy's Structural Reforms in the Sovereign Debt Crisis*, "Comparative European Politics", 13, pp. 77-92.
- WOOLDRIDGE J. (2010), *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, The MIT Press, Cambridge (II ed.).

APPENDICE A. LA RILEVAZIONE SU IMPRESE E LAVORO (RIL)

Il campione di società di persone e società di capitali presenti in ogni indagine RIL, di taglia pari a circa 30.000 unità, è stratificato per dimensione, settore di attività, area geografica e forma giuridica delle aziende. Il disegno campionario di RIL prevede l'utilizzo di probabilità di inclusione variabili, dove la variabile di ampiezza è rappresentata dalla dimensione aziendale, misurata in termini di addetti. Tale scelta ha richiesto la costruzione di uno stimatore diretto, in grado di tener conto della differente probabilità di inclusione tra le aziende appartenenti a uno specifico strato. Lo stimatore diretto, misurato l'inverso della probabilità di inclusione, è stato quindi modificato con opportune tecniche di calibrazione, che permettono di riprodurre il totale delle imprese attive e il numero totale di addetti (in ogni strato). A tal proposito, la tabella A mostra come la popolazione di riferimento del campione RIL 2015 sia costituita da circa 1.500.000 imprese e da oltre 9.700.000 lavoratori dipendenti. L'analisi della distribuzione di tale popolazione per settore, dimensione e zona geografica mette in luce, ad esempio, come le aziende con meno di 15 dipendenti sono in numero assoluto e frequenza relativa la parte largamente maggioritaria del tessuto produttivo; tuttavia esse assorbono un numero totale di lavoratori del tutto analogo a quello delle poche aziende (0,2% circa) con oltre 250 dipendenti.

Tabella A. Caratteristiche della popolazione

	Totale dipendenti	Totale imprese
Settore di attività		
Industria	3.344.364	235.325
Costruzioni	720.876	191.502
Commercio	1.714.413	374.019
Trasporti	820.245	42.373
Alberghi e ristoranti	658.725	156.790
Informazione e comunicazione	437.278	51.935
Servizi finanziari, assicurativi, immobiliari	350.054	24.634
Altri servizi alle imprese	1.268.080	367.611
Istruzione, Sanità e altri servizi sociali privati	443.832	100.358
Classe dimensionale		
N. di dipendenti < 15	3.068.567	1.446.989
14 < n. di dipendenti < 50	1.831.376	74.704
49 < n. di dipendenti < 250	1.906.698	19.856
N. di dipendenti > 249	2.951.226	2.998
Macro-area		
Nord-Ovest	3.659.576	477.031
Nord-Est	2.328.877	358.327
Centro	2.139.376	356.857
Sud e Isole	1.630.037	352.332
Totale	9.757.867	1.544.546

Fonte INAPP: elaborazioni su RIL 2015.

Nota: la popolazione fa riferimento alle imprese attive operanti nel settore privato extra-agricolo.

La tabella A1 si riferisce alla popolazione delle imprese presenti in RIL con almeno un dipendente nel 2014 e attive nel 2011.

Tabella A1. Caratteristiche popolazione imprese con almeno un dipendente e attive al 2011

	Totale dipendenti	Totale imprese
Settore di attività		
Industria	3.233.201	170.620
Costruzioni	698.029	99.900
Commercio	1.686.320	223.056
Trasporti	810.325	29.454
Alberghi e ristoranti	630.974	88.778
Informazione e comunicazione	433.237	32.890
Servizi finanziari, assicurativi, immobiliari	345.130	14.020
Altri servizi alle imprese	1.200.589	119.406
Istruzione, Sanità e altri servizi sociali privati	436.473	59.825
Classe dimensionale		
N. di dipendenti < 15	2.969.850	742.195
14 < n. di dipendenti < 50	1.790.615	73.313
49 < n. di dipendenti < 250	1.880.201	19.527
N. di dipendenti > 249	2.833.612	2.915
Macro-area		
Nord-Ovest	3.583.827	267.752
Nord-Est	2.283.729	195.296
Centro	2.034.089	183.187
Sud e Isole	1.572.632	191.715
Totale	9.474.277	837.949

Fonte INAPP: elaborazioni su dati RIL 2015.

Per quanto riguarda le informazioni relative alle implicazioni della riforma pensionistica del 2011 sulle politiche del personale, il questionario dell'indagine RIL prevede in particolare tre domande specifiche:

A1. Le modifiche sull'allungamento dell'età pensionabile previste dalla legge (art. 24 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, cosiddetta "Legge Fornero sulle pensioni") hanno apportato modifiche ai piani di assunzione dell'azienda nel periodo 2012-2014?

1. Sì, hanno ridotto le assunzioni previste.
2. Sì, hanno aumentato le assunzioni previste.
3. No, non hanno avuto alcun effetto.

A2. [se A1 = 1] Di quante unità si è ridotto il numero di assunzioni nel periodo 2012-2014 rispetto a quanto previsto?

A3. [se A1 = 2] Di quante unità è stato aumentato il numero di assunzioni nel periodo 2012-2014 rispetto a quanto previsto?