



## *Bonus per il reimpiego: uno strumento efficace per incentivare il ritorno al lavoro?*

### Problema

*La disoccupazione è un problema di ricerca di lavoro, ma non solo: gioca un ruolo anche la disponibilità ad accettarlo, sulla base delle condizioni che offre, delle proprie aspettative e intenzioni.*

La salute economica di un paese si coglie anche con il livello di occupazione. Il suo principale contraltare è rappresentato dalla disoccupazione, cioè dalla condizione delle persone in età lavorativa che cercano lavoro ma non lo trovano.

Questa definizione di “disoccupati” è per certi versi semplificativa, dal momento che la questione non è solo trovare un lavoro, ma anche accettarlo. Una persona lo accetta se la trova in linea con le proprie aspettative. La letteratura economica sintetizza queste aspettative nel c.d. salario di riserva, cioè in un livello minimo retributivo che può “convincere” il disoccupato a (cercare e) accettare un certo lavoro (le aspettative non sono necessariamente economiche, ma anche professionali e di organizzazione della propria vita e quotidianità).

Un lavoratore può impegnarsi più o meno nella ricerca, rifiutare alcune offerte, temporeggiare in assenza di occasioni favorevoli, con salari di riserva che possono anche cambiare nel tempo in funzione delle necessità. Può infine essere completamente distaccato, o via via distaccarsi per varie ragioni dal lavoro, diventando di fatto, anche se in età lavorativa, inattivo. Anche per queste persone si può ipotizzare l'esistenza di un salario di riserva, e ci si può domandare come superare questo ostacolo e incentivare il ritorno nella forza lavoro.

### Soluzione

*Esistono molti casi di bonus offerti alle imprese per incentivare le assunzioni. In altri casi, come quello qui descritto, il bonus è offerto ai disoccupati (e non occupati) che trovano un lavoro.*

Return to Work Bonus (RWB) è un programma realizzato nello stato americano dell'Idaho nel 2020 (poi replicato, con struttura simile in altri stati dal 2021 in poi).

L'obiettivo di RWB è spingere le persone non occupate a trovare un lavoro, insistendo in particolare su quelle (precedentemente occupate) per cui la non occupazione è presumibilmente, o in parte, una questione di scelta e impegno. L'idea è semplice: offrire un bonus economico a coloro che trovano un lavoro. Questo bonus potrebbe fungere da incentivo, colmando eventuali gap del salario di riserva e favorendo il rientro nel mercato.

RWB si colloca in un periodo particolare: viene avviato a giugno 2020, dopo la fase più critica dell'emergenza COVID. Durante la pandemia vi è stata una visibile riduzione dell'occupazione: sono aumentati i disoccupati, ma vi è anche una parte considerevole di persone prima occupate e poi non in cerca. I motivi della riduzione della ricerca di lavoro sono molti, e possono andare dai disincentivi rappresentati dai temporanei sussidi di disoccupazione ai timori legati alla pandemia stessa (fenomeno a parte è quello delle “grandi dimissioni”, cioè di un notevole aumento delle dimissioni volontarie, di cui si ha evidenza soprattutto dal 2021 in poi).

RWB offre un bonus economico a tutti i cittadini che tra aprile e luglio 2024 trovano un nuovo lavoro (o



tornano a lavorare per il precedente datore), con una durata minima di 4 settimane. Raggiunta l'eleggibilità, i lavoratori possono presentare domanda per ricevere il bonus (una tantum). L'entità dipende dalla data di inizio del lavoro e dal numero medio di ore di lavoro settimanali (il minimo accettabile è 20), con un valore massimo di 1500 dollari. Per il programma lo Stato ha stanziato 100 milioni di dollari, spendendone circa 43, per un totale di quasi 30.000 bonus erogati.

## Risultati

*L'offerta dei bonus ha effettivamente incentivato il ritorno al lavoro, aumentando il tasso di occupazione con il reimpiego sia dei disoccupati che degli inattivi.*

Il programma Return to Work Bonus è stato oggetto di una valutazione degli effetti che ha l'obiettivo di verificare se i bonus hanno avuto veramente un effetto incentivante, e in che misura hanno inciso sui livelli di occupazione. La parte più importante dello studio si basa su dati della Current Population Survey (CPS), un'indagine campionaria a cadenza mensile per certi versi assimilabile alla Rilevazione sulle Forze Lavoro italiana. È importante sottolineare che i risultati si collocano nell'ambito di un mercato del lavoro piuttosto flessibile, e in un periodo appunto particolare, caratterizzato da una tendenza alla rioccupazione minore che in altre situazioni.

Lo studio afferma che RWB ha prodotto un visibile aumento nella percentuale di occupati: si stima un effetto statisticamente significativo pari a circa 3 punti percentuali, un aumento relativo del 4%-5%. Questo aumento è dominato soprattutto dalla transizione dallo stato di disoccupazione a quello di occupazione: la probabilità cresce di almeno 15 punti percentuali, corrispondente al 50% in più di quanto si sarebbe osservato senza gli incentivi. Di minore entità, ma comunque significativo, l'aumento di 4 punti percentuali (quasi un raddoppio) nelle transizioni dallo stato di inattività a quello di occupazione.

Questi risultati riguardano le persone in età 25-54, di interesse prioritario per lo studio delle dinamiche

occupazionali. Se si allarga l'osservazione al gruppo 16-54 (incluso i giovani, soggetti a dinamiche più irregolari, per via degli studi e delle prime esperienze di lavoro) i risultati cambiano poco: l'occupazione aumenta sempre di 3 punti, le transizioni da disoccupato a occupato aumentano di 10 punti circa, quelle da inattivo a occupato aumentano di 2 punti percentuali.

In seconda battuta i ricercatori utilizzano i dati dell'indagine, combinandoli con altre informazioni di natura amministrativa, per produrre stime di impatto relative alla condizione del mercato del lavoro a livello nazionale: il tasso di occupazione dell'Idaho sarebbe cresciuto di circa 3 punti percentuali. A questo si accompagna una riduzione sia del tasso di disoccupazione che di quello di inattività (rispettivamente -0.5 punti percentuali e -2 punti percentuali, in entrambi i casi statisticamente significative).

## Metodo

La valutazione degli effetti si basa sull'utilizzo di differenti strategie di stima, tra cui gruppi di controllo sintetici e *difference in differences*, poggiando soprattutto sulla seconda. L'indagine CPS consente di osservare la condizione degli stessi individui in diversi istanti, prima e dopo l'attuazione di RWB. La valutazione degli effetti consiste sostanzialmente nel confrontare i cambiamenti prima-dopo per un campione di cittadini (eleggibili per gli incentivi) residenti nell'Idaho e per i loro pari residenti in altri stati. Il confronto è condotto al netto delle caratteristiche demografiche e sociali delle singole persone, del periodo e dei vari stati (condizioni sanitarie durante la pandemia e condizione del mercato del lavoro).

**BIBLIOGRAFIA:** HOBBS D.R., STRAIN M.R. (2024), *DO REEMPLOYMENT BONUSES INCREASE EMPLOYMENT? EVIDENCE FROM THE IDAHO RETURN TO WORK BONUS PROGRAM*, IZA DISCUSSION PAPER N. 16924.

**AUTORE DELLA SCHEDA:** LUCA MO COSTABELLA (ASVAPP)

