



**UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”**

Corso di laurea Magistrale in Economia e Management – Amministrazione, Finanza e Controllo

Lavoro e Disabilità:

un'analisi empirica della discriminazione attraverso un field experiment

Work and Disability:

an empirical analysis of discrimination through a field experiment

Relatore: Prof.
Fabio Fiorillo

Tesi di Laurea di:
Sofia Galeazzi

Anno Accademico 2023 - 2024

Sommario

INTRODUZIONE	1
1. IL PROBLEMA DELLA DISCRIMINAZIONE	3
1.1. TASTE BASED E STATISTICAL DISCRIMINATION	3
1.1.1. Taste based discrimination	3
1.1.2. Statistical discrimination	6
1.1.3. Strumenti di contrasto	9
1.2. LA DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ ...	11
1.2.1. Situazione in Europa	16
1.3. LEGGE 104/92: ASSISTENZA, INTEGRAZIONE SOCIALE E DIRITTI DELLE	
PERSONE DIVERSAMENTE ABILI.....	18
1.4. LEGGE 68/99: OBBLIGO DI ASSUNZIONE DELLE CATEGORIE PROTETTE	21
1.5. STRUMENTI DI MANAGEMENT A CONTRASTO DELLA DISCRIMINAZIONE:	
IL DIVERSITY MANAGEMENT E IL DISABILITY MANAGEMENT.....	25
1.5.1. Il cambiamento culturale	25
1.5.2. Il Diversity Management	27
1.5.3. Il Disability Management	30
2. MODELLI DI STUDIO DELLA DISCRIMINAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO	
33	
2.1. EVOLUZIONE DEI MODELLI DI STUDIO	33
2.1.1. Sviluppo teorico	33
2.1.2. Approcci non sperimentali	34
2.1.3. Lab experiment	35
2.1.4. Field experiment	38
2.1.5. Altre metodologie	38

2.2. AUDIT EXPERIMENT E FIELD EXPERIMENT SULLA DISCRIMINAZIONE	
NELL'ASSUNZIONE.....	40
2.2.1. Audit studies	40
2.2.2. Correspondence studies	41
2.3. EVIDENZE EMPIRICHE RILEVATE ATTRAVERSO GLI STUDI PER	
CORRISPONDENZA	43
2.4. LIMITI DEGLI STUDI PER CORRISPONDENZA.....	46
2.5. LE CONSEGUENZE DELLA DISCRIMINAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO..	47
2.5.1. Minaccia dello stereotipo	48
2.5.2. Identità e preferenze	49
2.5.3. Effetto pigmalione ed effetto golem.....	49
3. REALIZZAZIONE DI UN FIELD EXPERIMENT	51
3.1. COSTRUZIONE DELL'ESPERIMENTO	51
3.1.1. Costruzione dei curriculum	52
3.1.2. Invio dei curriculum e raccolta dei dati.....	55
3.1.3. Statistiche descrittive.....	57
3.1.4. Risposte.....	63
3.2. MODELLO DI ANALISI DEI DATI RACCOLTI.....	66
3.2.1. Problema del basso tasso di risposta	66
3.2.2. Modello Heckit.....	68
4. RISULTATI DELL'ESPERIMENTO.....	73
4.1. EQUAZIONE DI SELEZIONE	73
4.2. EQUAZIONE DI RISULTATO	76
4.2.1. Prima equazione di risultato significativa	77
4.2.2. Seconda equazione di risultato significativa	80
4.3. EVIDENZE EMPIRICHE RICONTRATE RISPETTO ALLE IPOTESI FATTE	82

4.4. LIMITI E CRITICITÀ DELL'ESPERIMENTO	84
5. CONCLUSIONI	85
6. APPENDICE	89
RINGRAZIAMENTI.....	1
Bibliografia	5

Indice delle figure

Figura 1.1 Il gap occupazionale negli stati membri dell'UE	24
Figura 2.1 Esempio di vignette experiment	44
Figura 3.1 Candidati e rispettivi dati creati per l'esperimento	62

Indice dei grafici

Grafico 3.1 Motori di ricerca utilizzati per individuare gli annunci di lavoro	64
Grafico 3.2 Motori di ricerca utilizzati dalle imprese rispondenti	65
Grafico 3.3 Tipologie di lavoro richieste negli annunci	66
Grafico 3.4 Tipologie di lavoro richieste negli annunci considerando il campione dei rispondenti	67
Grafico 3.5 Numero di risposte ottenute per la tipologia 1,2 e 3	72

Indice delle tabelle

Tabella 3.1 Media delle altre variabili esaminate	68
Tabella 3.2 Imprese che hanno risposto alle candidature inviate e numero di risposte ottenute di tipo 1, 2 e 3	71
Tabella 4.1 Equazione di selezione	80
Tabella 4.2 Risultati significativi individuati	84
Tabella 4.3 Risultati significativi individuati	87
Tabella 1.1 Stime relative agli annunci di lavoro per ruoli amministrativi	95
Tabella 6.2 Stime relative agli annunci per ruoli da contabile	96

Tabella 6.3 Stime relative agli annunci per ruoli di vendita	97
Tabella 6.4 Stime relative agli annunci per ruoli manageriali	98

INTRODUZIONE

La presente tesi ha l'obiettivo di indagare se esistono discriminazioni nell'accesso al mercato del lavoro per persone affette da disabilità fisica o psichica.

Esistono diversi modi per effettuare un'analisi di questo tipo che si sono evoluti nel tempo e sono stati utilizzati per indagare la presenza di discriminazione basata su caratteristiche differenti quali: il genere, l'età, l'etnia, etc.

Inizialmente sono stati utilizzati approcci non sperimentali focalizzati sul ruolo della discriminazione nella creazione di gap salariali tra gruppi attraverso l'analisi della regressione. Successivamente gli studiosi hanno sviluppato dei laboratory experiment che avvengono in un ambiente controllato e con procedure standardizzate per misurare la discriminazione nella selezione dei candidati da parte dei datori di lavoro.

Gli esperimenti in laboratorio, tuttavia, presentano alcuni ostacoli quali la limitata validità nel mondo reale e la possibilità che i rispondenti alterino le loro risposte facendo scelte socialmente desiderabili.

Questi limiti sono stati superati dagli esperimenti sul campo che rappresentano il fulcro della presente tesi. In particolare, questi esperimenti si suddividono in audit studies e correspondence studies e sono svolti in contesti di mercato reali permettendo di indagare la discriminazione nell'assunzione dei candidati in base alle loro caratteristiche personali.

Per condurre l'indagine ho costruito uno studio per corrispondenza per verificare l'esistenza di discriminazione nei confronti di persone portatrici di handicap.

Nella prima parte di questa tesi saranno introdotte le tipologie di discriminazione analizzate in letteratura e come queste possano costituire un ostacolo nell'accesso al lavoro per persone con determinate caratteristiche. Farò riferimento anche alla legge 104/92 emanata dal legislatore per dettare, all'interno dell'ordinamento, i principi generali inerenti "diritti, integrazione sociale e assistenza della persona handicappata" e alla legge 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" che sancisce l'obbligo di assunzione di un certo numero di persone appartenenti alle categorie protette a seconda delle dimensioni dell'organizzazione e su come queste potrebbero alterare i risultati dell'indagine.

Nella seconda parte di questo lavoro verrà descritta la metodologia di costruzione dell'esperimento e farò un confronto con quella utilizzata in alcuni articoli accademici con obiettivi di ricerca analoghi.

Infine, illustrerò la costruzione dell'esperimento e le ipotesi effettuate. Saranno presentate le conclusioni tratte dai risultati ottenuti attraverso analisi statistiche.

1. IL PROBLEMA DELLA DISCRIMINAZIONE

1.1. TASTE BASED E STATISTICAL DISCRIMINATION

I concetti di "taste-based discrimination" e di "statistical discrimination" sono utilizzati nella teoria economica per spiegare le cause della discriminazione sul mercato del lavoro e si basano su assunti differenti.

1.1.1. *Taste based discrimination*

Uno dei contributi più significativi sulla discriminazione basata sui gusti è stato scritto nel 1957 da Gary Becker nel suo libro "The Economics of Discrimination", egli fu uno dei primi economisti a utilizzare l'approccio economico per comprendere i fenomeni sociali inclusa la discriminazione.

Secondo Becker la discriminazione basata sui gusti è un fenomeno che si verifica quando gli individui agiscono e prendono decisioni in base alle loro preferenze personali anche se questo causa costi o inefficienze. L'idea di base è che per alcuni individui avere a che fare con altri che presentano determinate caratteristiche provochi una disutilità.

Becker considera la discriminazione posta in atto da tre tipologie di soggetti nel mercato del lavoro: il datore di lavoro, gli altri impiegati ed i clienti.

Nel primo caso i datori di lavoro potrebbero discriminare in base a caratteristiche personali del candidato come razza, genere, handicap o altro anche se ciò comporta dei costi aggiuntivi per l'impresa. Ad esempio, nel caso in cui egli rinunci ad

assumere un candidato altamente qualificato sulla base delle caratteristiche menzionate e non gradite dal datore di lavoro.

Nel secondo caso Becker ipotizza che gli impiegati possano discriminare formando gruppi o barriere all'ingresso poiché non apprezzano il fatto di collaborare con colleghi con determinate caratteristiche.

Infine, i clienti potrebbero preferire fare affari con imprese o persone appartenenti a una certa razza, genere, etnia etc. e modificare le scelte d'acquisto in base a questo.

Secondo questa teoria esiste un differenziale tra il prezzo di mercato e il prezzo a cui un individuo appartenente alle tre categorie suddette (datori di lavoro, clienti e impiegati) è disposto a fare uno scambio con persone appartenenti a determinati gruppi o con determinati attributi, esso si traduce in salari inferiori per i lavoratori discriminati, salari maggiori richiesti dagli impiegati che lavorano a contatto con i lavoratori discriminati e disponibilità dei clienti a pagare prezzi inferiori.

Ipotizziamo che vi siano due gruppi di lavoratori, A e D in cui D è il gruppo che viene discriminato.

Dato un certo salario W i datori di lavoro si comporterebbero nei confronti delle categorie di lavoratori discriminati come se il costo del lavoro da sostenere fosse

$$C_D = W_D(1 + d)$$

Gli impiegati che lavorano a contatto dei colleghi discriminati si comporterebbero come se il salario da loro percepito fosse

$$W_A = W(1 - d)$$

I clienti sarebbero disposti a pagare un prezzo pari a

$$P_D = P(1 - d)$$

Nelle equazioni presentate d rappresenta un numero positivo ed è definito come coefficiente di discriminazione.

Secondo la teoria di Becker la discriminazione non è redditizia per le imprese che operano in mercati competitivi. Le imprese che discriminano potrebbero assumere lavoratori del gruppo A pagando un salario W o del gruppo D pagando loro un salario inferiore quale

$$W_D = W - \Delta$$

a causa della disutilità che percepiscono assumendo i soggetti discriminati.

Se i lavoratori dei due gruppi svolgono le stesse mansioni, l'impresa che discrimina assumerà quelli con il costo del lavoro minore, e quindi sarà disposta ad assumere lavoratori del gruppo D solo se il salario effettivamente pagato ai lavoratori D rende il costo del lavoro di D e di A uguali, ovvero

$$C_D = W_D(1 + d) = C_A = W_A$$

Quindi

$$W_D = \frac{W_A}{1 + d} = W_A - \Delta$$

Le imprese che non discriminano potrebbero assumere i lavoratori del gruppo D pagando loro un salario

$$W_D = W_A - \Delta + \varepsilon$$

solo leggermente superiore rispetto a quello che riceverebbero dalle altre imprese ma inferiore a W , in questo modo le imprese che non discriminano potrebbero accaparrarsi i lavoratori qualificati del gruppo D a un costo inferiore rispetto ai lavoratori del gruppo A.

1.1.2. Statistical discrimination

La seconda tipologia di discriminazione è definita statistica ed è stata illustrata da K. Arrow e E. Phelps. Essa si fonda sull'assunto che i datori di lavoro possiedano limitate informazioni sulla produttività individuale dei partecipanti al processo di selezione e per questo motivo le valutazioni e decisioni relative alle assunzioni si basano su inferenze statistiche relative alla produttività di determinati gruppi come previsione di quella individuale. In particolare, il datore di lavoro potrebbe ritenere che un determinato attributo sia correlato con le caratteristiche produttive. Dal punto di vista economico questo problema è rilevante perché è in grado di produrre inefficienza allocativa.

La discriminazione statistica può causare la creazione di un circolo vizioso in cui a determinati gruppi sono precluse opportunità il che può influenzare la realtà portando i lavoratori a investire meno sulla loro istruzione e formazione alimentando così i pregiudizi e la discriminazione in tal senso.

Arrow in *The Theory of Discrimination* (1972) presenta una teoria sulla discriminazione nel mercato del lavoro basata sulla differenza di produttività tra gruppi di lavoratori. Se il datore di lavoro ha la convinzione che i lavoratori appartenenti ad un gruppo siano meno produttivi rispetto a quelli di un altro gruppo ci si può aspettare che questi vengano assunti solo con un salario inferiore.

Tale teoria richiede la presenza delle seguenti condizioni:

- i) il costo per distinguere i lavoratori appartenenti a ciascuna categoria deve essere ragionevole,
- ii) devono esistere dei costi che il datore deve sostenere per determinare la produttività individuale,
- iii) il datore di lavoro ha qualche idea o almeno un preconcetto riguardo alla distribuzione della produttività all'interno di ciascuna delle due categorie.

Nel caso di discriminazione statistica il datore di lavoro non opera scelte in base alle sue convinzioni personali ma persegue la massimizzazione del profitto.

Arrow ipotizza che vi siano due categorie di lavoratori e che tutti i lavoratori siano qualificati per lavori che non richiedono competenze specifiche mentre solo alcuni siano qualificati per lavori che richiedono competenze specifiche.

Il datore di lavoro pensa che i lavoratori del gruppo W abbiano una probabilità P_W di essere qualificati mentre i lavoratori del gruppo B abbiano una probabilità P_B di essere idonei a lavori che richiedono qualifiche.

Se i lavoratori W e B sono qualificati i rendimenti saranno quindi:

$$r_W = (MP_S - W_W)P_W$$

$$r_B = (MP_S - W_B)P_B$$

In cui

- MP_S rappresenta la produttività marginale dei lavoratori qualificati;
- W_W e W_B rappresentano i salari pagati rispettivamente al lavoratore W e al lavoratore B;
- r_W e r_B sono i rendimenti dei lavoratori, essi saranno pari a 0 se il lavoratore risulta non qualificato.

I salari sono fissati in modo che i rendimenti attesi dei due gruppi siano uguali; quindi, se il datore di lavoro ritiene che i lavoratori del gruppo B abbiano una minor probabilità di essere qualificati fisserà per questi un salario inferiore.

$$r = (MP_S - W_W)P_W = (MP_S - W_B)P_B$$

$$MP_S \left(1 - \frac{P_B}{P_W}\right) = W_W - W_B \frac{P_B}{P_W}$$

Dunque,

$$W_W = q W_B + (1 - q)MP_S$$

in cui $q = P_B/P_W$.

Ogni volta che $P_B < P_W$; W_W varia tra W_B e MP_S segue che $W_W > W_B$, e gli effetti delle valutazioni del datore di lavoro sulla produttività creano un differenziale nei salari.

Phelps nel 1972 pubblica "The Statistical Theory of Racism and Sexism" la sua teoria connette la remunerazione dei lavoratori con le informazioni disponibili sulle loro abilità, egli si concentra sulla discriminazione basata su caratteristiche osservabili di un individuo, come la razza o il genere, anziché sulle capacità o le prestazioni effettive dell'individuo.

Inoltre, egli discute come gli indicatori utilizzati dai datori di lavoro per valutare le competenze dei candidati, ad esempio, il background educativo o esperienze pregresse possano essere distorti. Le distorsioni potrebbero derivare da stereotipi nei confronti di alcuni gruppi in grado di influenzare la percezione delle competenze dei lavoratori, dalla presenza di asimmetrie informative che potrebbero portare ad assunzioni errate e basate su pochi dati disponibili e ambiguità dei segnali che anche quando disponibili potrebbero portare ad interpretazioni diverse.

1.1.3. Strumenti di contrasto

Una volta analizzati i principali filoni della letteratura è necessario tenere a mente che gli strumenti per combattere l'una e l'altra tipologia di discriminazione sono differenti e per questo motivo è importante comprendere quale delle due prevalga nei diversi ambiti.

In risposta alla discriminazione su base statistica è opportuno aumentare le informazioni a disposizione sui lavoratori e sulla produttività individuale diminuendo le asimmetrie informative.

Invece, in risposta alla discriminazione basata sui gusti il metodo di contrasto più efficace risulta essere l'aumento delle sanzioni imposte ai datori di lavoro che attuano comportamenti discriminatori così che la disutilità percepita dall'assunzione di un lavoratore con caratteristiche sgradite al datore venga neutralizzata.

In tempi più recenti nuove discipline quali l'economia comportamentale, la sociologia e la psicologia sociale hanno teorizzato una nuova forma di discriminazione, la discriminazione implicita. Questa si verifica senza che l'individuo che la pone in atto ne sia consapevole ed è il risultato di influenze culturali, sociali e ambientali.

Meccanismi tipici di questo tipo di discriminazione sono:

- i) le associazioni subconscie che portano le persone ad associare involontariamente a determinati gruppi sociali caratteristiche negative;
- ii) le preferenze implicite per alcuni gruppi rispetto ad altri;
- iii) trattamenti differenziati quando le decisioni sono influenzate da stereotipi e pregiudizi interiorizzati.

Per combattere questa forma di discriminazione è necessario aumentare la consapevolezza e lo sforzo per eliminare i bias e le credenze che conducono a comportamenti discriminatori.

Sia che la discriminazione sia statistica o taste-based vi è il rischio che questa si traduca in reali differenze tra gruppi attraverso profezie che si auto avverano. Questo si verifica quando una previsione o un'aspettativa su qualcuno porta alla sua effettiva realizzazione tramite i comportamenti degli individui.

Se il datore di lavoro è convinto che un gruppo è mediamente meno produttivo di un altro è probabile che questa credenza si autoalimenti per due ragioni.

Per prima cosa, i lavoratori appartenenti al gruppo discriminato potrebbero dedicare meno tempo, risorse e sforzi per sviluppare e migliorare le proprie competenze sapendo che il datore di lavoro sarà meno propenso a promuoverli. Inoltre, i datori di lavoro stessi potrebbero investire meno nei lavoratori appartenenti al gruppo discriminato poiché considerati non all'altezza.

1.2. LA DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Nonostante gli sforzi profusi dai governi di molti paesi per migliorare le condizioni nel mercato del lavoro per persone affette da disabilità essi risultano, ad oggi, sottoccupati rispetto ad altre categorie di lavoratori.

Alcuni studi hanno cercato di comprendere quali fattori spingano o scoraggino i datori di lavoro ad assumere persone disabili; in quest'ambito gli esperimenti sul campo sono stati indirizzati a dimostrare l'intensità del fenomeno mentre gli studi basati sui sondaggi tentano di comprendere quali fattori e informazioni siano significativi nelle scelte di assunzione operate.

La ricerca basata sull'osservazione e gli esperimenti fatti in laboratorio forniscono prove dell'esistenza di una discriminazione basata sulla disabilità; tuttavia, gli esperimenti sul campo che sono stati condotti in tal senso sono ancora pochi.

La mancanza di un'elevata mole di evidenze empiriche costituisce un limite nel comprendere l'effettiva esistenza di discriminazione. Infatti, se da un lato gli esperimenti condotti in laboratorio permettono di costruire un ambiente controllato, dall'altro è probabile che i rispondenti, consapevoli di partecipare ad uno studio, offrano delle risposte socialmente desiderabili ma che non rispecchiano appieno ciò che avviene nel mondo reale e che quindi forniscano una visione distorta, o perlomeno ridotta, del fenomeno.

Studi precedenti come quello condotto da Burke et al. nel 2013 mostrano la mancanza di informazioni accurate relative alla produttività di persone disabili che potrebbe condurre ad una discriminazione su base statistica.

Nello specifico lo studio ha esplorato l'atteggiamento dei datori di lavoro come fattore ambientale che incide sulla partecipazione all'occupazione da parte delle persone con disabilità, sulla fornitura di alloggi, sulle prestazioni lavorative. I

risultati mostrano chiaramente che sebbene i datori di lavoro mostrino disponibilità ad assumere candidati disabili e atteggiamenti positivi nei confronti di questi, le assunzioni effettive non rispecchiano queste attitudini. Gli autori concludono il lavoro ribadendo la necessità di formare i datori di lavoro per aumentare la consapevolezza della preferenza di assumere persone non disabili e di fornire informazioni riguardo al costo effettivo degli alloggi e della capacità dei lavoratori disabili di ottemperare ai compiti assegnati.

Uno studio di Nario-Redmond risalente al 2009 conclude che gli stereotipi su tali soggetti non sono esclusivamente negativi ma ambivalenti e che potrebbero essere la causa di una discriminazione basata sui gusti.

Secondo l'autore le persone disabili vengono associate a caratteristiche come non essere indipendenti, incompetenti e asessuali. Gli stereotipi su uomini e donne disabili sono stati confrontati con quelli di uomini e donne non disabili attraverso una metodologia di risposta libera. Nel rispondere i partecipanti disabili e non hanno mostrato consenso sul contenuto degli stereotipi, a conferma dell'esistenza di pregiudizi sui quali può fondarsi una discriminazione taste-based.

Essendo la discriminazione un rilevante fenomeno sociale il Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti ha condotto un importante studio al fine di comprendere i fattori che causano la scarsa assunzione di disabili. Ciò che è emerso dall'indagine basata su datori di lavoro appartenenti a diversi settori e ad imprese di diverse

dimensioni è che essi necessitano di informazioni più precise e pratiche per eliminare i pregiudizi e le preoccupazioni riguardanti l'assunzione e il mantenimento di individui con disabilità.

A seguito di questa indagine il dipartimento del lavoro statunitense ne ha condotta un'altra che ha evidenziato che per il 72,6% delle aziende partecipanti la sfida principale all'assunzione di persone con disabilità risulta essere il fatto che, secondo i datori di lavoro, esse non sarebbero in grado di svolgere efficacemente il lavoro richiesto. Inoltre, l'esistenza di costi sanitari, costi dei risarcimenti per i lavoratori e la paura di contenziosi costituisce un problema per le PMI.

Per quanto riguarda la discriminazione basata sull'esistenza di pregiudizi nei confronti di persone disabili, Chan et al. (2010) hanno assunto il difficile compito di individuarli conducendo una ricerca nel Midwest. I 138 datori di lavoro a cui è stato somministrato il sondaggio hanno identificato buoni motivi per assumere persone disabili mentre sono stati frequentemente citati come principali ostacoli all'assunzione gli atteggiamenti negativi dei colleghi o dei supervisori e la mancanza di offerta di lavoratori qualificati con disabilità. È risultato che le convinzioni negative più ricorrenti addotte dai datori di lavoro sui candidati con disabilità sono che essi:

- i) richiedono più tempo per svolgere i compiti assegnati;
- ii) necessitano di adattamenti nelle strutture lavorative;

iii) hanno più difficoltà a completare i lavori in tempo e hanno bisogno dell'aiuto altrui.

La maggior parte delle ricerche condotte in tema di discriminazione nel mercato del lavoro riguarda temi quali razza, etnia e sesso mentre risulta ridotta la letteratura relativa alla disabilità come fattore discriminante.

Ripercorrendo i principali contributi sul tema possiamo notare come i risultati sembrano supportare l'ipotesi della presenza di una forma di discriminazione verso i lavoratori disabili.

Nel 1992 attraverso lo studio per corrispondenza "Discrimination towards disabled people seeking employment", Ravaud, Madiot e Ville hanno inviato candidature spontanee ad aziende francesi. L'elemento che differenziante tra i candidati era l'indicazione nella lettera di presentazione di una disabilità fisica. I candidati sono stati suddivisi anche in base al grado di istruzione posseduto. Come ipotizzato dagli autori, i candidati non disabili hanno ottenuto molte più risposte positive.

Baert nel suo articolo "Wage subsidies and hiring chances for the disabled" del 2016 considera disabilità come cecità, sordità e autismo indicate nella cover letter e nel curriculum. Anche in questo caso i candidati con disabilità sono stati richiamati circa la metà delle volte rispetto ai non disabili.

Infine, Mason Ameri e altri studiosi (ANNO???) si sono focalizzati su due differenti tipologie di disabilità: lesione al midollo spinale e sindrome di Asperger.

L'esperimento sul campo è stato condotto inviando domande di lavoro per 6.016 posizioni per ruoli da contabile per le quali le disabilità dei candidati non avrebbero influenzato la produttività.

Anche in questo caso un'informazione è stata inserita nella lettera di presentazione accompagnata dalla dichiarazione che la disabilità non riduceva in alcun modo la produttività del candidato.

La ricerca ha mostrato una significativa differenza nel tasso di risposta, che è risultato più basso del 26% per i candidati disabili.

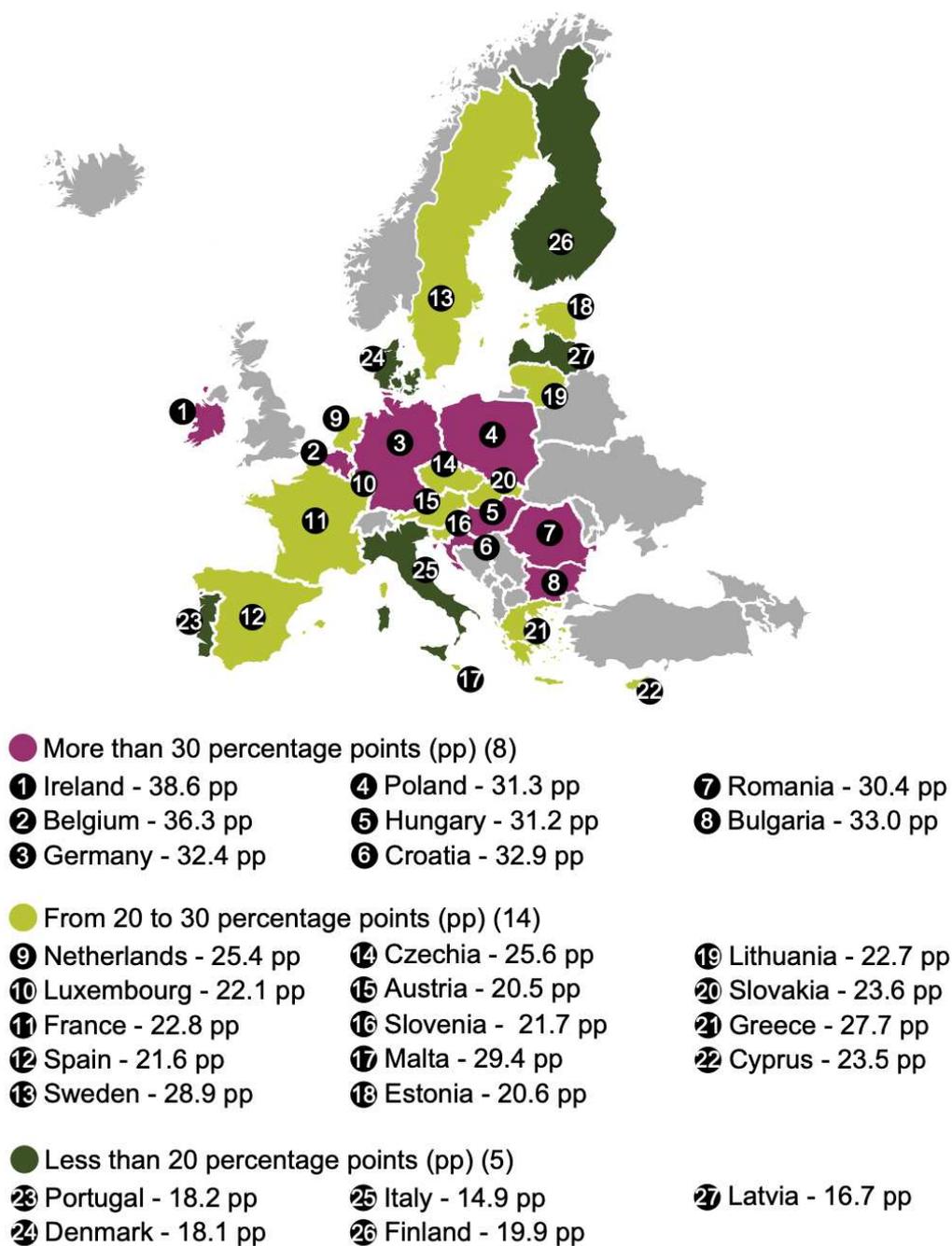
1.2.1. Situazione in Europa

Secondo il report redatto dall'Unione Europea sulla situazione occupazionale delle persone disabili il gap occupazionale è ancora piuttosto elevato, la media ammonta a 24,4 punti percentuali nei 27 stati membri, con una varianza elevata.

Ciò che potrebbe sorprendere è che negli stati in cui il tasso occupazionale risulta generalmente alto il gap occupazionale tra disabili e non disabili non è necessariamente inferiore rispetto agli altri stati dell'UE.

In Germania il tasso occupazionale ammonta a 79,2% ma il gap occupazionale è pari a 32,4%, quindi più elevato rispetto alla media dei paesi membri.

Figura 1.1 Il gap occupazionale negli stati membri dell'UE (in punti percentuali).



Fonte: *The Right to Work: The employment situation of persons with disabilities in Europe.*

L'Italia con un tasso occupazionale del 62,6% è uno tra i paesi che presenta un gap occupazionale più basso pari a 14,9 punti percentuali.

L'Unione Europea conscia della problematica relativa all'occupazione delle persone disabili ha introdotto già da diversi anni svariate politiche volte a ridurre il gap e promuovere l'inclusione sociale e lavorativa di queste categorie.

Le misure implementate includono sistemi di quote (come in Italia, di cui si parlerà in seguito) i quali prevedono che le persone con disabilità debbano costituire una percentuale minima della forza lavoro impiegata nelle organizzazioni. Nei paesi UE la quota varia tra l'1% e il 10%. Nella maggior parte degli stati i datori di lavoro che non soddisfano la quota sono soggetti al pagamento di una multa.

Nonostante tutto, le politiche implementate tra cui le quote, sussidi salariali e benefici fiscali per le aziende per incoraggiare l'assunzione, il rapporto Eurofound "Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States" del 2021 afferma che la partecipazione al mercato del lavoro rimane una sfida per le persone con disabilità.

1.3. LEGGE 104/92: ASSISTENZA, INTEGRAZIONE SOCIALE E DIRITTI DELLE PERSONE DIVERSAMENTE ABILI

La legge 104 è conosciuta anche come "Legge-Quadro sull'Assistenza, sull'Integrazione Sociale e sui Diritti delle Persone Disabili" e rappresenta una

normativa fondamentale per la protezione e il supporto di persone affette da disabilità.

Questa legge si è evoluta nel tempo subendo alcune modifiche, nel 2000 con la Legge 53, nel 2010 con la Legge 183 e nel 2011 con il Decreto Legislativo 119 al fine di adeguarsi alle esigenze delle persone disabili e migliorare i loro diritti e le opportunità di inclusione sociale.

Il primo articolo della legge chiarisce cosa s'intende per persona con grave disabilità: "Colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione".

All'articolo 33 sono disciplinate le agevolazioni riconosciute ai lavoratori affetti da disabilità grave e ai familiari che assistono una persona con handicap grave.

I lavoratori disabili o i loro familiari beneficiari della legge 104 possono godere di tre giorni di permesso retribuito per ciascun mese lavorativo, solitamente, le aziende forniscono un modulo standard che i dipendenti possono utilizzare per richiedere il congedo. A questo modulo è necessario allegare una fotocopia del verbale che attesta il riconoscimento di handicap ai sensi dell'articolo 33 della Legge 104/92.

È importante comunicare sempre in anticipo al datore di lavoro l'assenza dal lavoro per usufruire del congedo, inoltre, i tre giorni di congedo non devono essere

necessariamente consecutivi ma possono essere frazionati anche in ore. Il datore di lavoro non può procedere ad alcuna decurtazione per i tre giorni non lavorati in regime di 104.

Un'altra agevolazione riconosciuta ai familiari di persone con handicap grave è il congedo retribuito di due anni continuativo o frazionato, in questo caso al lavoratore spetta lo stipendio decurtato di una percentuale a seconda dell'importo annuale percepito e la contribuzione figurativa ai fini pensionistici. Tale congedo può avere la durata massima di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap assistita, a condizione che non sia ricoverata presso una struttura sanitaria e che sia convivente. La domanda da presentare è un'autocertificazione che attesta lo stato di handicap, la parentela con l'assistito e i dati anagrafici dell'azienda in cui il beneficiario lavora.

Oltre ai permessi lavoro, sono previste per i cittadini disabili particolari agevolazioni fiscali collegate alla legge 104, si tratta di deduzioni e detrazioni riconosciute per l'acquisto di veicoli, per le spese di assistenza e sanitarie e per le spese di abbattimento di barriere architettoniche.

Infine, la legge 104 riconosce nei casi di particolare gravità il diritto a ricevere una prestazione economica dallo stato. L'assegno di invalidità è riconosciuto a coloro la cui capacità lavorativa sia ridotta di una percentuale superiore al 67% in presenza di almeno 5 anni di contributi versati di cui almeno 3 negli ultimi 5 anni. In presenza di invalidità superiore al 74% viene erogata la pensione di invalidità che è

subordinata al rispetto di determinati limiti di reddito. La pensione di inabilità, invece, è riconosciuta dalla Commissione medica dell'Inps al lavoratore privato al quale è riconosciuta l'inabilità totale al lavoro. In questo caso al lavoratore deve essere riconosciuta la totale inabilità allo svolgimento di lavoro e la prestazione è garantita soltanto con il versamento di almeno 5 anni di contributi, di cui 3 negli ultimi 5 anni.

Il testo dell'articolo contiene inoltre tra i principi generali l'importanza della ricerca scientifica e della prevenzione, da attuare attraverso la diagnosi precoce e le terapie prenatali per prevenire e rimuovere le situazioni invalidanti che impediscono lo sviluppo della persona umana e il raggiungimento dell'autonomia.

1.4. LEGGE 68/99: OBBLIGO DI ASSUNZIONE DELLE CATEGORIE PROTETTE

La disciplina del collocamento obbligatorio mira alla promozione dell'occupazione di invalidi civili, invalidi del lavoro, non vedenti, sordomuti, invalidi di guerra e di servizio.

L'obbligo di assunzione scatta in relazione alle dimensioni dell'impresa che si basa sul numero dei dipendenti, in particolare secondo la normativa fino ai 14 dipendenti non vi è alcun obbligo di assunzione, dai 15 ai 35 dipendenti è necessario assumere

1 lavoratore disabile che sale a 2 nella fascia da 36 a 50 dipendenti, per aziende con più di 50 dipendenti la quota definita “di riserva” è del 7%.

Nella base di computo per calcolare la quota di posti di lavoro da riservare alle persone disabili rientrano tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, escludendo specifiche categorie.

L’obbligo è sospeso soltanto qualora il datore di lavoro sia nelle condizioni di ricorrere a istituti quali la cassa integrazione guadagni straordinaria o in deroga, ai contratti di solidarietà o abbia avviato procedure di licenziamento collettivo. Inoltre, non sono tenuti ad adempiere all’obbligo di assunzione i datori di lavoro appartenenti ad alcuni settori produttivi con determinate peculiarità.

Le sanzioni previste nel caso in cui la normativa non venga rispettata sono di natura amministrativa e si suddividono nelle seguenti disposizioni: se l’inadempimento riguarda l’invio tardivo del prospetto informativo la sanzione sarà pari a 702,43€ più una maggiorazione di 34,02€ per ogni giorno di ulteriore ritardo; se è legato alla mancata assunzione di lavoratori appartenenti alle categorie protette, la sanzione sarà pari a € 153,20 al giorno.

La legge prevede inoltre il riconoscimento di un incentivo finalizzato a favorire l’assunzione delle persone disabili introdotte dal Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151 nonché dalla Legge di Bilancio 2020.

L'incentivo varia per durata ed entità a seconda delle categorie di appartenenza degli assunti ed è riconosciuto ai datori di lavoro che assumano a tempo indeterminato i soggetti appartenenti alle categorie protette.

Per i lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% l'incentivo è pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per trentasei mesi, per i lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa compresa tra 67% e 79% è pari al 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per trentasei mesi, mentre, per i lavoratori con disabilità psichica e riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% l'incentivo è pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per sessanta mesi.

Come tutte le agevolazioni per l'ottenimento degli incentivi è necessario il rispetto di alcuni requisiti. Essi sono disciplinati dalla circolare Inps 99 del 13 giugno 2016 e comprendono il regolare versamento dei contributi da parte del datore di lavoro, l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e degli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali.

Inoltre, ad eccezione di casi espressamente pervisti, l'incentivo spetta se si realizza un incremento occupazionale rispetto alla media dei lavoratori impiegati nei dodici mesi precedenti.

L'esistenza di una forma di agevolazione potrebbe influire positivamente sulle scelte di assunzione qualora i datori di lavoro fossero consapevoli della loro esistenza. In particolare, uno studio condotto da Shamshirik-Petersen e Krogh (2020) riguardante l'intenzione dei datori di lavoro di assumere persone con disabilità fisiche ha preso in considerazione la rilevanza fattori quali la presenza di incentivi, la raccomandazione da parte dei centri per l'impiego e la prospettiva di aumento dei carichi di lavoro. L'esperimento a vignette è stato realizzato su un campione di datori di lavoro danesi che sono stati divisi in cinque gruppi, ciascuno dei quali ha ricevuto una descrizione differente del candidato. Si tratta di un metodo di ricerca utilizzato nelle scienze sociali in cui ai partecipanti vengono presentate delle vignette che descrivono situazioni ed i partecipanti vengono quindi invitati a rispondere a domande o a fare delle scelte basate sulla situazione presentata. La vignetta base descriveva un candidato non disabile in possesso dei requisiti richiesti e con alcuni anni di esperienza, le vignette sottoposte agli altri quattro gruppi contenevano informazioni aggiuntive: il secondo sulla disabilità, il terzo sulle agevolazioni ottenibili, il quarto sul carico di lavoro e il quinto sulla raccomandazione dai centri per l'impiego.

Ciò che è emerso relativamente all'influenza degli incentivi è che tale informazione non ha avuto impatto positivo sui datori di lavoro che pensavano che i candidati disabili fossero meno produttivi mentre per coloro che erano convinti che i candidati comportassero costi aggiuntivi l'informazione ha avuto effetto positivo.

1.5. STRUMENTI DI MANAGEMENT A CONTRASTO DELLA DISCRIMINAZIONE: IL DIVERSITY MANAGEMENT E IL DISABILITY MANAGEMENT

1.5.1. *Il cambiamento culturale*

Oltre agli strumenti legislativi esistono nuove tendenze nelle discipline manageriali atte a promuovere il cambiamento culturale ai fini di garantire una maggiore integrazione delle persone all'interno delle imprese, sia in relazione alla diversità in senso ampio, sia considerando la disabilità in maniera più specifica.

Ogni individuo, con la propria unicità, costituisce una risorsa preziosa che le aziende possono e dovrebbero utilizzare per generare opportunità e valore aggiunto, promuovendo il successo e la crescita. Questo principio fondamentale deve guidare l'analisi del rapporto tra disabilità e lavoro, con l'obiettivo di valorizzare il lavoratore disabile.

La formazione è fondamentale per migliorare l'occupabilità e lo sviluppo professionale di tutti, in particolare delle persone con disabilità che si trovano in situazioni di svantaggio. Investire in programmi di formazione e riqualificazione professionale è essenziale per preservare e valorizzare il capitale umano ed economico delle persone disabili, al pari di quanto avviene per le persone senza disabilità.

Spesso, le aziende cadono nell'errore di considerare le persone disabili come un onere finanziario anziché come una risorsa preziosa in grado di arricchire

l'organizzazione. Questa mentalità, focalizzata esclusivamente sui profitti e sulla contabilità, limita notevolmente il potenziale di contributo che le persone disabili possono offrire. È cruciale comprendere che l'inclusione di persone disabili non solo è un dovere etico, ma anche un'opportunità di crescita e innovazione per l'azienda stessa.

Per garantire che le persone disabili possano integrarsi pienamente nel contesto lavorativo e diventare lavoratori produttivi, è fondamentale un cambiamento culturale e strutturale. Ciò implica non solo la considerazione degli aspetti organizzativi e tecnologici, ma anche la cura dei dettagli logistici, ergonomici e umani relativi al loro inserimento. Questo include la fornitura di supporto e formazione adeguati, la creazione di ambienti di lavoro inclusivi e la sensibilizzazione di tutto il personale sull'importanza della diversità e dell'inclusione. Solo attraverso un impegno completo e continuo sarà possibile sfruttare appieno il potenziale delle persone disabili e creare un ambiente lavorativo più equo, solidale e produttivo per tutti.

La disabilità, così come qualsiasi altra forma di diversità, spesso viene ignorata o emarginata finché non viene compresa e trattata correttamente. Questo vale anche negli ambienti di lavoro, dove la mancanza di conoscenza e consapevolezza può portare alla discriminazione o all'esclusione delle persone con disabilità.

È fondamentale quindi affrontare la disabilità, imparare a conoscerla e ad apprezzarla per ciò che può offrire. Solo attraverso il contatto diretto e la comprensione della disabilità possiamo trasformarla da una presunta sfida o ostacolo in un'opportunità di crescita e inclusione. Questo implica non solo accettare le differenze, ma anche valorizzarle come fonte di arricchimento per l'intera comunità lavorativa.

1.5.2. *Il Diversity Management*

Il Diversity Management è una filosofia organizzativa che si concentra sulla gestione della diversità all'interno di un'azienda. Si propone di sviluppare le competenze necessarie per gestire la diversità in modo efficace e di valorizzarla come risorsa.

Secondo la definizione di Diversity Management proposta dall'Unione Europea, l'espressione indica "lo sviluppo attivo e cosciente di un processo manageriale lungimirante, orientato al valore, strategico e comunicativo, di accettazione delle differenze e uso di alcune differenze e somiglianze come un potenziale dell'organizzazione, un processo che crea valore aggiunto per l'impresa".

Alcuni esempi di diversità che possono essere opportunamente gestiti tramite il Diversity Management sono i seguenti:

Cultural Diversity: Ogni cultura porta con sé valori, abitudini e credi religiosi diversi. Gli studi dimostrano che un team composto da persone appartenenti a culture diverse, rappresenta una vera ricchezza per l'azienda, consentendo di ottenere un profitto superiore alla media;

Gender Diversity: Questo è un tema su cui le aziende, anche in Italia, si sono concentrate maggiormente negli ultimi anni. Nonostante le politiche implementate, spesso si osserva ancora una differenza significativa nei livelli retributivi e nelle opportunità di carriera tra uomini e donne, indicando che il percorso verso la parità è ancora in corso. Tra le best practices in questo ambito vi sono iniziative come il supporto al rientro al lavoro delle madri, gli asili nido aziendali e i congedi parentali;

Age Diversity: Le iniziative di Age Management mirano a valorizzare al massimo i punti di forza di ogni dipendente, tenendo conto della loro età anagrafica. Un team variegato per età rappresenta un valore aggiunto. Utilizzare la differenza di età in modo positivo tramite percorsi di mentoring a doppio senso può essere estremamente utile: le figure più anziane, con una vasta esperienza professionale, possono insegnare alle più giovani e trasmettere il loro sapere, mentre i più giovani possono supportare i lavoratori più anziani nell'adozione di nuove tecnologie o strumentazioni;

Disability Diversity: L'inclusione delle persone con disabilità (fisica o mentale) sul luogo di lavoro richiede attività e iniziative volte a promuovere la loro carriera e a ridurre al minimo l'impatto negativo e gli ostacoli che potrebbero incontrare.

All'interno di molte aziende pubbliche e private è stata inoltre creata la figura professionale del Diversity Manager che si occupa di tutte le politiche che mirano alla concreta realizzazione di un ambiente di lavoro e di una cultura inclusiva e che supporta la valorizzazione delle differenze.

La gestione della diversità non è solo una questione etica, ma rappresenta anche una strategia vincente per migliorare l'immagine dell'azienda e garantire il suo successo a lungo termine. In questo modo l'impresa si posiziona come un datore di lavoro attrattivo per i talenti più qualificati, attira l'attenzione dei clienti sensibili alle questioni di inclusione e genera fiducia tra gli investitori e le istituzioni.

Inoltre, una cultura aziendale inclusiva e rispettosa della diversità tende ad avere un impatto positivo sulla retention dei dipendenti, riducendo i costi associati alla ricerca e alla formazione di nuovi talenti.

Il Diversity Management ha avuto un percorso di diffusione e consolidamento diversificato in diverse regioni del mondo. Negli Stati Uniti, dove è emerso per primo come disciplina, è diventato una parte integrante delle pratiche aziendali già dagli anni Novanta. Successivamente, si è diffuso anche nel Nord Europa e in Italia.

In Italia, il contesto delle piccole e medie imprese e la loro prevalenza nel tessuto economico nazionale rappresentano una sfida particolare per l'implementazione del Diversity Management. Le dimensioni ridotte di queste aziende spesso limitano le risorse disponibili per sviluppare programmi di gestione della diversità e mancano anche di personale specializzato in questo ambito.

Affrontare queste sfide richiede un cambiamento culturale e una maggiore consapevolezza da parte delle aziende italiane sull'importanza della diversità e dell'inclusione. Le istituzioni pubbliche e le organizzazioni del settore privato possono svolgere un ruolo fondamentale nel fornire supporto e risorse alle PMI per integrare efficacemente il diversity management nelle loro pratiche aziendali.

1.5.3. Il Disability Management

Il Disability Management si concentra sull'integrazione efficace e sostenibile dei lavoratori con disabilità nel contesto lavorativo e sociale. Questo approccio gestionale specifico si differenzia dal Diversity Management, che affronta in modo più ampio la gestione della diversità in azienda, poiché si concentra specificamente sulle esigenze e sulle potenzialità dei lavoratori con disabilità anziché sulla diversità in generale.

Nel Disability Management si sostiene che sia l'azienda a doversi adattare alla presenza di disabilità, anziché il contrario, poiché i lavoratori con disabilità rappresentano una risorsa che, se adeguatamente integrata e supportata, può

conferire un vantaggio competitivo all'azienda. Questo approccio si fonda sulla convinzione che i lavoratori con disabilità abbiano un potenziale paragonabile agli altri dipendenti. Pertanto, il Disability Manager, professionista specializzato in questo ambito, si concentra non sui limiti del lavoratore disabile, ma piuttosto sul riconoscimento e lo sviluppo delle sue capacità, promuovendo un approccio costruttivo e inclusivo.

In Italia, il Disability manager è stato introdotto all'interno dell'ordinamento attraverso il "Libro Bianco su accessibilità e mobilità urbana, Linee Guida per gli enti locali" nel 2009. Il Disability Manager è un professionista, interno o esterno all'azienda, incaricato di facilitare il processo di integrazione professionale delle persone disabili. Questo ruolo si occupa di tutte le fasi del percorso lavorativo della persona disabile, comprese la selezione, l'inserimento, il reinserimento e la gestione della carriera.

Operando con una prospettiva bilanciata tra gli interessi dell'azienda, rappresentati dal datore di lavoro, e quelli dei lavoratori disabili, il Disability Manager considera sia l'ambiente lavorativo interno che quello esterno. Le sue funzioni includono la prevenzione, il trattamento e la gestione delle situazioni legate alla disabilità.

Quanto appena detto evidenzia le premesse per un progressivo inserimento dei disabili nella società e nel mercato del lavoro. Tuttavia, resta ancora da comprendere quanto tempo sarà necessario per recepire e assimilare un modello

culturale che non consideri il disabile solamente come un malato o un peso per la società, ma piuttosto come una persona con diritto ad un ruolo sociale attivo.

Questo processo di cambiamento culturale richiede tempo e impegno da parte di tutta la società. È necessario promuovere la consapevolezza e l'educazione sulle questioni legate alla disabilità, incoraggiare la diversità e l'inclusione nei luoghi di lavoro e nella comunità, nonché sviluppare politiche e leggi che tutelino i diritti e favoriscano l'accesso equo alle opportunità per le persone disabili.

2. MODELLI DI STUDIO DELLA DISCRIMINAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO

2.1. EVOLUZIONE DEI MODELLI DI STUDIO

I modelli di studio sviluppati per analizzare il fenomeno della discriminazione nell'accesso al lavoro si sono evoluti ed affinati nel tempo passando da approcci non sperimentali ad esperimenti in laboratorio fino all'implementazione di esperimenti sul campo.

2.1.1. Sviluppo teorico

L'interesse per lo studio del fenomeno è emerso intorno agli anni 60' e 70' quando gli studiosi hanno iniziato ad analizzare i processi di selezione delle aziende per identificare possibili forme di discriminazione basate su razza, genere, etnia e altri fattori.

Negli anni successivi si sono sviluppati approcci metodologici non sperimentali basati sull'analisi dei dati esistenti, essi indagano se la discriminazione possa generare gap salariali tra gruppi.

Le teorie iniziali sulla discriminazione nell'assunzione sono state sviluppate tra metà del XX secolo agli anni '90 del XX secolo da autori come Becker, Robinson, Phelps e Arrow e considerano gli atteggiamenti discriminatori come frutto di stereotipi, pregiudizi e convinzioni condivise che influenzano le decisioni dei datori di lavoro.

2.1.2. Approcci non sperimentali

A seguito dello sviluppo teorico gli studiosi hanno iniziato a tentare di quantificare il fenomeno attraverso metodi quantitativi, tali metodi si fondano sull'analisi di dati relativi a vari aspetti del mercato del lavoro.

L'analisi delle disparità salariali, ad esempio, si prefigge di esaminare le differenze retributive tra gruppi di lavoratori con caratteristiche diverse, come genere, etnia o età. A questo fine si utilizzano spesso tecniche di statistica descrittiva e inferenziale per confrontare i salari medi o mediani tra gruppi, controllando per altre variabili che potrebbero influenzare il livello di retribuzione.

Un'altra metodologia utilizzata è l'analisi di partecipazione al mercato del lavoro, la quale esamina le differenze nella partecipazione al lavoro tra gruppi di lavoratori con caratteristiche diverse. È possibile in quest'ambito utilizzare tecniche di regressione logistica o altri modelli statistici.

Ancora, l'analisi delle promozioni e delle opportunità di avanzamento permette di capire se esistono differenze nello sviluppo della carriera tra lavoratori con caratteristiche diverse. Tali analisi si sviluppano attraverso modelli di regressione per esaminare i fattori che influenzano la probabilità di essere promossi, controllando per altri fattori pertinenti.

Questi sono solo alcuni esempi di analisi di dati utilizzate nella ricerca sulla discriminazione nel mercato del lavoro. A seconda delle domande di ricerca specifiche e dei dati disponibili, gli studiosi possono impiegare una varietà di

tecniche analitiche per esaminare e comprendere meglio le disparità nel trattamento dei lavoratori.

2.1.3. Lab experiment

Il passo successivo all'analisi dei dati esistenti è stato quello di implementare degli esperimenti in laboratorio nei quali è possibile osservare il fenomeno della discriminazione nell'assunzione in un ambiente controllato.

Esiste un'ampia letteratura di esperimenti in laboratorio, anche riguardanti la discriminazione in ambiti differenti rispetto al mercato del lavoro.

Sono diverse le critiche rivolte agli esperimenti condotti in laboratorio rispetto a quelli sul campo (che saranno approfonditi in seguito):

- i) Nell'ambiente in cui vengono condotti è difficile ricreare i costi della discriminazione; infatti, le scelte discriminatorie potrebbero risultare maggiori data l'assenza di costi legati a tali comportamenti;
- ii) spesso le condizioni controllate e artificiali potrebbero non riflettere la realtà e le sue dinamiche rendendo difficilmente generalizzabili i risultati dei test;
- iii) è probabile che i partecipanti sapendo di prendere parte ad un esperimento diano risposte socialmente desiderabili ma diverse dalla realtà dei fatti, il che può limitare la validità dell'esperimento.

I lab experiment mantengono la loro utilità per studiare il fenomeno in oggetto ma è bene tenere a mente le criticità evidenziate nel momento in cui si analizzano i risultati.

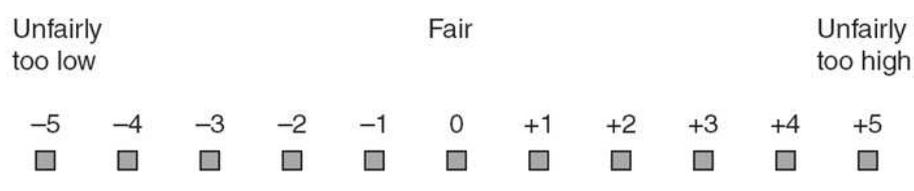
Una delle modalità più utilizzate per condurre tali esperimenti è quello di simulare le decisioni personali fatte da chi si occupa di selezione del personale. In questi studi definiti Vignette Studies ai rispondenti vengono sottoposti scenari ipotetici in cui selezionare candidati da assumere o promuovere e informazioni addizionali su di essi che possono influenzare la scelta. I partecipanti rispondono rivelando le loro percezioni, valori, norme sociali e idee.

Tendenzialmente tali studi si limitano a verificare l'esistenza di una forma di discriminazione ma non si spingono a determinare se la discriminazione sia statistica o taste-based.

Figura 2.1 Esempio di vignette experiment.

A **50-year-old woman** with **no vocational training** has **two** children. She works as a clerk and has gained **a lot of** job experience. She has worked for the company **for a long time**. Her monthly gross earnings total **1,200 euros** (before tax and extra charges).

Are the monthly gross earnings of this person fair or are they, from your point of view, unfairly too low or unfairly too high?



Fonte: *Justice of Earnings Survey Konstanz, 2008*

Gli esperimenti in laboratorio sono stati ampiamente utilizzati per studiare la presenza di discriminazione basata sul sesso, sull'etnia, sull'età, sull'aspetto fisico e l'obesità.

Diversi studi sulla discriminazione nel mercato del lavoro possono essere considerati esperimenti naturali. Si tratta di esperimenti in cui i ricercatori osservano gli effetti di un'esposizione o di una condizione sperimentale su un gruppo di individui, ma non manipolano attivamente questa esposizione. Piuttosto, sfruttano variazioni naturali nelle condizioni per trarre conclusioni sulla causalità. Ade esempio, variazioni nelle caratteristiche di chi assume possono fornire informazioni su come queste impattano sulla valutazione del lavoratore o ancora, il

meccanismo di valutazione può risultare differente quando chi valuta non conosce le caratteristiche del valutato.

Golding e Rouse (2009) in “Orchestrating Impartiality: The Impact of “Blind” Auditions on Female Musicians” hanno condotto un esperimento naturale per studiare se nelle orchestre effettuare audizioni “alla cieca” avrebbe influenzato la selezione.

Il risultato è stato un aumento della selezione delle donne a dimostrazione del fatto che esiste in quest’ambito una discriminazione legata al sesso.

2.1.4. *Field experiment*

La più ampia letteratura di ricerche sperimentali sulla discriminazione nel mercato del lavoro riguarda gli esperimenti sul campo. Questi hanno radici che risalgono a diversi decenni fa, ma è stato il lavoro più recente a portare maggiore attenzione e consapevolezza su questa importante questione.

Essendo tali esperimenti il fulcro della presente tesi, ad essi sarà dedicato un maggior spazio approfondendo le diverse metodologie e ripercorrendo alcuni studi nei paragrafi successivi.

2.1.5. *Altre metodologie*

Altre metodologie sviluppate nell’ambito della psicologia sociale per rilevare la presenza di discriminazione sono i seguenti:

1. Implicit Association Test (IAT), un test psicologico utilizzato per valutare le associazioni implicite tra concetti mentali nell'individuo. Il test richiede di classificare più velocemente possibile dei concetti in una di due categorie (ad esempio buono o cattivo).
2. Goldberg Paradigm Experiments, è assimilabile ad una versione condotta in laboratorio di uno studio per corrispondenza. A un gruppo di soggetti viene richiesto di valutare le capacità del leader sulla base di una descrizione che evidenzia la caratteristica oggetto di studio (ad esempio leader uomo o donna).
3. List randomization, a un gruppo viene presentata una lista di domande non controverse, mentre all'altro gruppo viene presentata la stessa lista di domande con un'aggiunta: una domanda sensibile che potrebbe influenzare le risposte. Agli intervistati viene quindi chiesto di indicare quante affermazioni della lista ritengono vere, senza specificare quali. In questo modo si evita di invece di chiedere direttamente agli intervistati di rivelare informazioni personali o sensibili ma si presume che qualsiasi differenza nelle risposte rifletta l'atteggiamento dell'individuo verso l'argomento sensibile.
4. Il metodo della "Willingness To Pay", ovvero la "disponibilità a pagare", può essere utilizzato per rilevare la discriminazione in diversi contesti, specialmente in ambito economico o sociale. In sostanza, il metodo consiste

nel chiedere alle persone quanto sarebbero disposte a pagare per un determinato prodotto, servizio o beneficio. Se le risposte indicano una disparità nella volontà di pagare in base a determinate caratteristiche personali, potrebbe essere un segno di discriminazione.

2.2. AUDIT EXPERIMENT E FIELD EXPERIMENT SULLA DISCRIMINAZIONE NELL'ASSUNZIONE

Gli esperimenti sul campo condotti per studiare l'esistenza di qualche forma di discriminazione nell'assunzione nel mercato del lavoro sono di due tipi: audit experiment e correspondence experiment.

2.2.1. *Audit studies*

Negli audit studies gli individui test sono identici in tutte le caratteristiche rilevanti a parte quella per la quale si presume esista una discriminazione. Essi si candidano per un lavoro e tramite l'osservazione dei risultati ottenuti dai due candidati e il trattamento ricevuto i ricercatori determinano se esiste un trattamento differenziale sulla base della caratteristica studiata, ovvero l'unica che differisce tra i due soggetti.

In un importante audit study condotto da Neumark, Bank, Van Nort (1996) riguardante la discriminazione legata al sesso nel mercato del lavoro due studenti e due studentesse del college sono si sono presentati di persona per un lavoro da cameriere in 65 ristoranti di Philadelphia suddivisi in ristoranti di fascia alta, media

o bassa. Per ogni ristorante si sono candidati un uomo e una donna con caratteristiche tendenzialmente identiche. Lo studio ha evidenziato la presenza di discriminazione contro le donne nei ristoranti di fascia alta e a favore di esse nei ristoranti di fascia bassa.

La maggior parte degli audit studies non cerca esplicitamente di definire se la discriminazione rilevata sia statistica o basata sui gusti anche se spesso gli studiosi discutono su quale delle due forme possa spiegare meglio i risultati ottenuti.

Tuttavia, tali studi per quanto significativi e utili a comprendere il fenomeno della discriminazione, non sono esenti da limiti. Heckman e Siegelman (1993) hanno evidenziato che anche in studi dove le coppie sono identiche considerando i controlli, le differenze nelle varianze delle dimensioni non osservabili della produttività possono compromettere i test empirici. Ciò può portare a risultati fuorvianti sulla discriminazione, indicando erroneamente la sua presenza o assenza. Un'altra problematica che si riscontra è che tali studi non sono “double-blind” poiché i finti candidati conoscono l’obiettivo dello studio e questo potrebbe spingere i partecipanti a generare evidenze a supporto o contrarie alla discriminazione in base alle loro aspettative o caratteristiche personali.

2.2.2. Correspondence studies

I correspondence studies sono stati sviluppati per superare i limiti riscontrati negli audit studies. Si tratta di un tipo di ricerca utilizzata principalmente per valutare la

discriminazione nell'assunzione o in altri contesti in cui vengono prese decisioni basate su informazioni fornite per iscritto, come i curriculum vitae.

I ricercatori inviano diverse candidature fittizie con curriculum vitae e lettere di presentazione a datori di lavoro o agenzie di intermediazione nel processo di assunzione.

Le candidature sono progettate per essere simili tra loro in termini di qualifiche ed esperienze lavorative, ma differiscono in una caratteristica specifica che si desidera studiare, come l'etnia, il genere, l'età del candidato o l'essere portatore di handicap.

Il risultato che si può ottenere da questa metodologia di ricerca è principalmente il numero di contatti ricevuti in risposta alla candidatura.

Questa metodologia presenta indubbi vantaggi:

- i) è possibile ottenere una forte comparabilità tra i candidati per tutte le informazioni fornite a chi si occupa della selezione, in questo modo l'unica differenza tra i candidati risulta essere proprio la caratteristica indagata;
- ii) dato il basso costo è possibile inviare un elevato numero di candidature, questo permette ai ricercatori di esaminare il fenomeno in maniera più precisa e di ottenere risultati statisticamente rilevanti.

Il numero di studi per corrispondenza, sebbene già utilizzati da circa cinquant'anni prima, è aumentato a seguito di quello pubblicato da Bertrand e Mullainathan (2004). In esso i ricercatori studiano la discriminazione razziale nel mercato del

lavoro inviando curriculum fittizi ad annunci di lavoro trovati nei giornali di Boston e Chicago. Per manipolare la percezione della razza, ai curriculum vengono casualmente assegnati nomi afroamericani o bianchi. Dai risultati emerge che i curriculum con nomi bianchi ricevono il 50% in più di contatti per colloqui. Il divario razziale risulta essere uniforme tra occupazioni, settori e dimensioni aziendali.

2.3. EVIDENZE EMPIRICHE RILEVATE ATTRAVERSO GLI STUDI PER CORRISPONDENZA

Gli studi per corrispondenza sono stati realizzati dagli studiosi in molti paesi per verificare l'esistenza di diverse forme di discriminazione nel mercato del lavoro, alcuni di essi hanno anche cercato di comprendere quale pattern di discriminazione - statistica o basata sui gusti - potesse meglio spiegare il fenomeno.

La maggior parte degli studi, tuttavia, risulta molto simile alla ricerca di Bertrand e Mullainathan (2004) sebbene applicati a popolazioni e contesti differenti.

Ripercorriamo alcuni di questi studi per comprendere gli ambiti di applicazione e i risultati emersi.

Moltissimi esperimenti sono stati condotti relativamente alla discriminazione basata sull'etnia. Essi in molti casi rilevano prove incontrovertibili della presenza di discriminazione.

Un altro importante risultato deriva dalla ricerca di Nunley et al. (2014) in quanto gli studiosi hanno cercato di comprendere se il gap nei call-back ricevuti dai candidati variasse in base al quantitativo di informazioni fornite al datore di lavoro, rivelando una discriminazione statistica.

Sono state documentate forti differenze di trattamento in base alla razza: i candidati neri hanno ricevuto circa il 14% in meno di richieste di colloqui rispetto alle loro controparti bianche altrimenti identiche nelle altre caratteristiche ed esperienze. Il divario razziale nelle opportunità di impiego non si è ridotto aggiungendo informazioni come proxy per la produttività attesa. Inoltre, la discriminazione razziale rilevata è determinata da una maggiore discriminazione in lavori che richiedono interazione con i clienti.

Un numero inferiore di studi si è concentrato sul tema della discriminazione di genere, alcuni di questi cercano di dimostrare che il grado di discriminazione dipende dalla tipologia e natura della professione. In quest'ambito possiamo citare Petit (2007) in cui sono state inviate domande di lavoro da tre coppie di candidati agli stessi annunci di lavoro nel settore finanziario francese tra gennaio e marzo 2002, relativi a lavori amministrativi o commerciali a bassa qualifica e lavori amministrativi o commerciali ad alta qualifica. All'interno di ogni coppia, le caratteristiche dei candidati erano simili tranne che per il genere. La discriminazione risulta significativa contro le donne di 25 anni che si candidano per

lavori amministrativi ad alta qualifica. Al contempo, gli uomini giovani sono preferiti alle donne giovani per contratti di lavoro a lungo termine.

Anche la religione o l'appartenenza a caste può essere causa di discriminazioni.

Banerjee et al 2009 inviando 3160 curriculum fittizi in risposta a 371 offerte di lavoro a Delhi e nei dintorni, pubblicizzate sui principali giornali della città e sui siti di lavoro online assegnando casualmente cognomi legati alla casta a ciascun candidato, non trovano prove di discriminazione nei confronti dei candidati appartenenti alla casta inferiore per lavori nel settore dei software. Essi trovano invece differenze significative e ampie nei tassi di callback tra le caste superiori e le caste inferiori nel caso di lavori nei call center.

In anni più recenti gli studi per corrispondenza sono stati applicati anche per analizzare la discriminazione nei confronti di soggetti disoccupati per un lungo periodo di tempo, secondo i risultati di Eriksson e Rooth (2014) l'essere stato disoccupato nei nove mesi precedenti la candidatura ha provocato una riduzione dei call-back del 20%.

Altre caratteristiche dei candidati studiate negli ultimi anni attraverso i correspondence studies sono l'orientamento sessuale, l'età e l'aspetto fisico.

Con l'avanzare delle tecnologie alcuni studi recenti hanno arricchito gli studi per corrispondenza attraverso la creazione di profili sui social network o pagine internet

appartenenti ai finti candidati così da permettere ai datori di lavoro di assumere più informazioni.

In questo modo è possibile osservare se le informazioni aggiuntive contenute sul web (ad esempio l'orientamento sessuale o il credo religioso) portano alla creazione di fenomeni di discriminazione.

2.4. LIMITI DEGLI STUDI PER CORRISPONDENZA

Nonostante i punti di forza già enucleati di questa tipologia di esperimenti, essi non sono esenti da limiti che, per una corretta trattazione e un ottimale uso dello strumento, andiamo ad elencare.

1. Tali studi non forniscono informazioni dettagliate sulla discriminazione marginale ma possono solo delineare la differenza media delle scelte di assunzione. Tuttavia, coloro che cercano realmente lavoro aggiustano la loro strategia di ricerca e sono interessati alla risposta marginale.
2. Le false candidature vengono inviate solamente in relazione a lavori di livello base mentre pochi studi si focalizzano su posizioni qualificate e con esperienza.
3. L'unico risultato misurabile che emerge è la quantità di contatti per un colloquio a seguito della ricezione della candidatura.

4. L'implementazione di tali studi ha fatto emergere considerazioni etiche sul fatto che l'esame di candidature false sottrae tempo ai datori di lavoro o a chi per loro effettua la selezione del personale.
5. Sempre sul fronte etico, il rifiuto di un invito ad un colloquio o di un'offerta di lavoro potrebbe convincere il datore di lavoro che candidati con certe caratteristiche non siano propensi ad accettare le offerte.

Inoltre, si evidenzia che sono pochi gli studi che hanno cercato di capire quale teoria potesse meglio spiegare i fenomeni discriminatori emersi dagli esperimenti sul campo, un obiettivo futuro potrebbe essere quello di affinare la metodologia al fine di poter determinare in ciascun caso se si tratta di discriminazione statistica o basata sui gusti. Fino ad ora la metodologia utilizzata per fare ciò è stata quella di comparare il differenziale di risultato dei candidati nei cui curriculum sono state aggiunte maggiori informazioni sulla produttività rispetto a quelli senza tali informazioni aggiuntive.

2.5. LE CONSEGUENZE DELLA DISCRIMINAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO

Le conseguenze della discriminazione nel mercato del lavoro possono essere estremamente dannose e avere un impatto significativo sia sugli individui che sulle società nel loro complesso.

Andiamo ad individuare le principali implicazioni derivanti dalla discriminazione che sono emerse in letteratura.

2.5.1. Minaccia dello stereotipo

Quando la discriminazione risulta essere statistica i candidati vengono trattati diversamente a causa dell'impossibilità di conoscere la produttività del singolo lavoratore e che quindi spinge il datore di lavoro ad affidarsi alla produttività media del gruppo a cui il lavoratore appartiene.

Gli studi di psicologia sociale mostrano come il fatto di categorizzare determinati gruppi di persone con determinate caratteristiche come meno produttivi porti effettivamente questi gruppi ad esserlo.

Secondo questo fenomeno gli individui si sentono a rischio di confermare uno stereotipo negativo riguardante il proprio gruppo sociale. Ciò può portare a una diminuzione delle prestazioni causata da ansia e pressione legate alla paura di rafforzare lo stereotipo.

Steele e Aronson (1995) testano un'ipotesi provocatoria volta a spiegare il fenomeno per cui gli afroamericani tendono ad ottenere risultati peggiori rispetto ai bianchi in test standardizzati. Il risultato mostra che la richiesta ai partecipanti di indicare la loro razza prima di un test ha ridotto significativamente i risultati ottenuti dagli afroamericani nelle attività intellettuali. Essi mostrano inoltre che convincere

i partecipanti del fatto che il test non sarebbe stato utilizzato per misurare le loro abilità ha ridotto fortemente il gap razziale.

2.5.2. *Identità e preferenze*

Una più ampia letteratura nella quale viene inclusa quella relativa alla minaccia dello stereotipo riguarda come la considerazione di sé stessi possa influenzare i comportamenti e perpetrare il gap nei risultati economici.

A tal proposito, Benjamin, Choi e Strckland (2010) in un esperimento in laboratorio hanno esplorato gli effetti della razza o del genere sulla propensione a fare scelte più rischiose o al contrario più pazienti. Chiedendo ai soggetti di dichiarare nel questionario il proprio genere o la propria razza. Lo studio rileva alcuni risultati interessanti: rivelare un'identità asiatico-americana induce il soggetto a fare scelte più ponderate, al contempo rivelare l'appartenenza a uno o all'altro genere sembra non avere impatto sulle scelte.

2.5.3. *Effetto pigmalione ed effetto golem*

Le convinzioni dei datori di lavoro sul fatto che un gruppo con determinate caratteristiche sia mediamente meno produttivo di un altro è auto-rinforzante.

Ci sono due possibili ragioni per questo. Innanzitutto, le persone appartenenti al gruppo discriminato potrebbero ridurre gli investimenti su sé stessi a causa dei pregiudizi dei datori di lavoro. Inoltre, gli stessi datori di lavoro potrebbero investire meno nella formazione e crescita di tali lavoratori.

Rosenthal e Jacobson (1968) dissero ai docenti delle scuole elementari che alcuni dei loro studenti erano stati identificati come "particolarmente promettenti" (studenti che avevano un grande potenziale di apprendimento, anche se i loro test standard non lo riflettevano). Questa informazione era falsa, gli studenti erano stati scelti casualmente. Tuttavia, alla fine dell'anno accademico, i risultati dei test mostrarono che gli studenti "particolarmente promettenti" avevano avuto un miglioramento significativo rispetto agli altri studenti. Secondo gli autori le aspettative positive dei docenti nei confronti di tali studenti hanno influenzato il comportamento nei loro confronti, portando alla realizzazione di migliori risultati accademici.

Questo dimostra come le aspettative degli altri possano influenzare il comportamento e le performance delle persone, un fenomeno noto come "effetto Pigmalione"

Al contrario esiste un effetto denominato "effetto Golem" che si verifica quando le aspettative negative su un individuo portano a prestazioni più basse rispetto a quelle che potrebbe raggiungere altrimenti.

3. REALIZZAZIONE DI UN FIELD EXPERIMENT

3.1. COSTRUZIONE DELL'ESPERIMENTO

Questo studio ha l'obiettivo di indagare l'esistenza di discriminazione nell'accesso al mercato del lavoro per persone affette da disabilità.

Per fare questo è stato costruito un field experiment attraverso il quale osservare se l'essere portatore di handicap possa ridurre le possibilità di assunzione per questi soggetti similmente a quanto fatto da Ameri et al. (2018) o da Østerud (2023).

Il corrispondence experiment progettato consiste nell'inviare, in risposta ad annunci di lavoro reali, dei curriculum di candidati che differiscano unicamente per la caratteristica oggetto di studio, ovvero l'essere portatore di handicap.

Come già esposto precedentemente, negli studi per corrispondenza membri del gruppo che si ipotizza essere discriminato e membri del gruppo che si ipotizza non discriminato si candidano per lo stesso lavoro, in base alle risposte ottenute si stima l'esistenza di una reale forma di discriminazione.

Le ipotesi che testiamo nel presente studio sono le seguenti:

1. Gli individui affetti da disabilità riceveranno meno risposte positive in relazione alle candidature inviate rispetto agli individui sani.
2. Gli individui con disabilità psichica (nel caso specifico la sindrome di Asperger) riceveranno meno risposte positive in relazione alle candidature inviate rispetto agli individui affetti da disabilità fisica.

3. La dichiarazione di usufruire della legge 104 potrebbe avere effetti ambigui. Se non richiesta nell'annuncio di lavoro potrebbe penalizzare i candidati che dichiarano la loro disabilità, al contrario qualora fosse richiesta potrebbe andare a vantaggio degli stessi candidati.
4. Gli individui affetti da disabilità, sia fisica che psichica, otterranno meno risposte positive rispetto agli individui sani in relazioni a lavori che prevedono attività di front office.

3.1.1. Costruzione dei curriculum

Sono stati costruiti per l'esperimento dieci curriculum, di cui cinque di uomini e cinque di donne tra i 25 e i 27 anni, laureati nel 2023 presso l'UNIVPM in materie economiche e senza pregressa esperienza.

In ciascun gruppo di cinque curriculum un candidato rappresenta il controllo e non ha alcuna forma di disabilità. Il secondo candidato utilizza la sedia a rotelle e lo dichiara espressamente nella cover letter. Il terzo candidato utilizza la sedia a rotelle e non lo dichiara ma lo lascia intuire tramite informazioni aggiuntive quali l'essere socio di associazioni nazionali per persone con disabilità o l'appartenenza a una squadra sportiva per persone disabili.

Il quarto candidato soffre di una forma di disabilità psichica ad alto funzionamento, abbiamo utilizzato la sindrome di Asperger, e lo dichiara espressamente nella lettera di presentazione. Il quinto e ultimo candidato soffre di disturbi psichici e non lo

dichiara apertamente ma lo lascia intendere dalle informazioni inserite nel curriculum.

Nei casi in cui la disabilità è dichiarata nella cover letter in essa sono incluse anche frasi come: “la mia disabilità non intacca in alcun modo la mia produttività” o “pur essendo una persona in sedia a rotelle, non ho mai considerato la mia disabilità come un limite, ma piuttosto come una caratteristica che ha arricchito la mia prospettiva e le mie capacità di adattamento”.

Per la costruzione dei curriculum sono stati individuati cinque nomi comuni in Italia per gli uomini, cinque nomi per le donne e dieci cognomi. La scelta dei nomi e cognomi è avvenuta tramite estrazione casuale così come la data di nascita dei candidati e di conseguenza la loro età attraverso la randomizzazione di date in un intervallo compreso tra 01/01/1997 e 31/12/1999 in modo che i candidati avessero tra i 27 e i 25 anni.

I candidati sono tutti residenti ad Ancona e le vie di ancona sono state scelte in maniera casuale dallo stradario.

La scelta di non attribuire precedenti esperienze lavorative ai candidati è stata presa onde evitare possibili controlli da parte delle imprese. Sono stati invece inclusi i percorsi formativi dei vari candidati, tutti in possesso della laurea magistrale in Economia e Management e della laurea triennale in Economia e Commercio, entrambe conseguite presso l’Università Politecnica delle Marche.

Il percorso formativo nelle scuole superiori è stato invece scelto in maniera casuale per i candidati tra gli istituti di Ancona.

La lingua madre di tutti i candidati è l'italiano mentre le competenze linguistiche comprendono l'inglese in tutti i curriculum. Nelle competenze digitali è stato inserito il pacchetto office in tutti i curriculum ed anche la gestione di social media e posta elettronica.

Le soft skills come: abilità di comunicare, orientamento alla conoscenza, team leading, problem solving, possesso della patente; sono identiche per tutti i candidati ma indicate con terminologie differenti.

Tutti i curriculum sono stati creati seguendo il modello EUROPASS variando i font, le dimensioni dei caratteri e il layout della pagina.

La scelta di non includere la fotografia nei curriculum è stata presa per evitare di includere ulteriori variabili che potrebbero modificare il risultato dell'indagine.

Le cover letter contengono informazioni simili ma sono state scritte in modo da essere differenti l'una dall'altra per evitare il rischio di essere scoperti.

Per ciascun candidato è stato quindi creato un indirizzo mail personale per l'invio dei curriculum e l'attesa della risposta da parte dell'azienda e un numero di telefono attraverso l'utilizzo di carte telefoniche prepagate. La scelta di non rispondere ad eventuali chiamate, tuttavia potrebbe aver influito sul numero di risposte pervenute.

Per via del basso tasso di risposta è stato deciso di fare un secondo invio costruendo altri 10 curriculum con la stessa metodologia sopra descritta. I nuovi 10 curriculum sono stati inviati in risposta ai medesimi annunci di lavoro ancora aperti e ad annunci nuovi, solo alcune imprese del campione hanno quindi ricevuto 20 curriculum.

Figura 3.1 Candidati e rispettivi dati creati per l'esperienza

TEST UOMINI						
N	NOME	CARATTERISTICA	DATA DI NASCITA	MAIL	TEL	VIA
1	giulio conti	controllo	30/09/97	giulioconti1998@virgilio.it	347 332 9144	Via Antonio Amurri 16
2	marco greco	sedia a rotelle non dichiarato	12/02/98	marcogreco99@virgilio.it	3407093619	Via Francesco Angelini 6
3	filippo martini	sedia a rotelle dichiarato	11/04/99	filippomartini00@virgilio.it	347 160 0986	Via 1° Maggio 40
4	matteo gallo	asperger non dichiarato	16/10/99	matteogallo00@virgilio.it	3396834197	Via Enrico Cialdini 32
5	davide ricci	asperger dichiarato	27/02/97	riccidavide147@gmail.com	377 564 7037	Via Pertini Sandro 5
TEST DONNE						
N	NOME	CARATTERISTICA	DATA DI NASCITA	MAIL	TEL	VIA
6	aurora longo	controllo	09/01/98	longoaurora89@gmail.com	334 717 4752	Via Ugo Betti 51
7	elena testa	sedia a rotelle non dichiarato	13/12/98	testaelena99@gmail.com	3497779805	Piazza Armando Diaz 13
8	matilde matrinelli	sedia a rotelle dichiarato	14/02/97	matildemartine198@outlook.it	3775647060	Via Cupramontana 18
9	beatrice esposito	asperger non dichiarato	15/10/99	espositobeatrice732@gmail.com	3345251292	Via Luigi Cadoma 25
10	ludovica rossetti	asperger dichiarato	22/05/99	ldvcrossetti@gmail.com	3936255117	Via Castelfidardo 8
TEST UOMINI						
N	NOME	CARATTERISTICA	DATA DI NASCITA	MAIL	TEL	VIA
1	Luca Righetti	controllo	08/09/97	r.luca@tim.it	345 769 8465	Via Dalmazia 1
2	Andrea Guidi	sedia a rotelle non dichiarato	16/03/98	guidia@tim.it	348 377 2279	Piazza Anfitratro 4
3	Giacomo Mori	sedia a rotelle dichiarato	15/04/99	giacomomori@tim.it	331 757 3216	Via Canale 40
4	Elia Gentile	asperger non dichiarato	16/08/99	eliagentile@tim.it	335 654 9511	Via cardeto 2
5	Lorenzo Neri	asperger dichiarato	21/04/97	nerilorenzo@tim.it	389 161 9408	Via Goito 5
TEST DONNE						
N	NOME	CARATTERISTICA	DATA DI NASCITA	MAIL	TEL	VIA
6	Rita Righi	controllo	11/01/98	ritarighi99@gmail.com	393 331 0198	Via Alpi, 4
7	Sara Lugli	sedia a rotelle non dichiarato	30/07/99	saralugli@tim.it	347 402 5608	Via Fabriano 7
8	Sofia Bianchi	sedia a rotelle dichiarato	09/09/99	sofia_bianchi@tim.it	3333218424	Via fermo 18
9	Marta Parini	asperger non dichiarato	18/09/98	parinimarta718@gmail.com	377 544 2201	Via lanza 25
10	Lara Mercanti	asperger dichiarato	07/02/97	laramercanti@tim.it	3317573216	via lata 18

3.1.2. Invio dei curriculum e raccolta dei dati

Il lavoro successivo alla costruzione dei curriculum è stato quello di inviarli in risposta ad annunci di lavoro individuati sui siti: Adecco, Manpower, Helyplavoro, Lavoro e stage, Page personnel.

La selezione degli annunci di lavoro è stata fatta tenendo in considerazione il background educativo dei candidati ed esaminando accuratamente i requisiti richiesti.

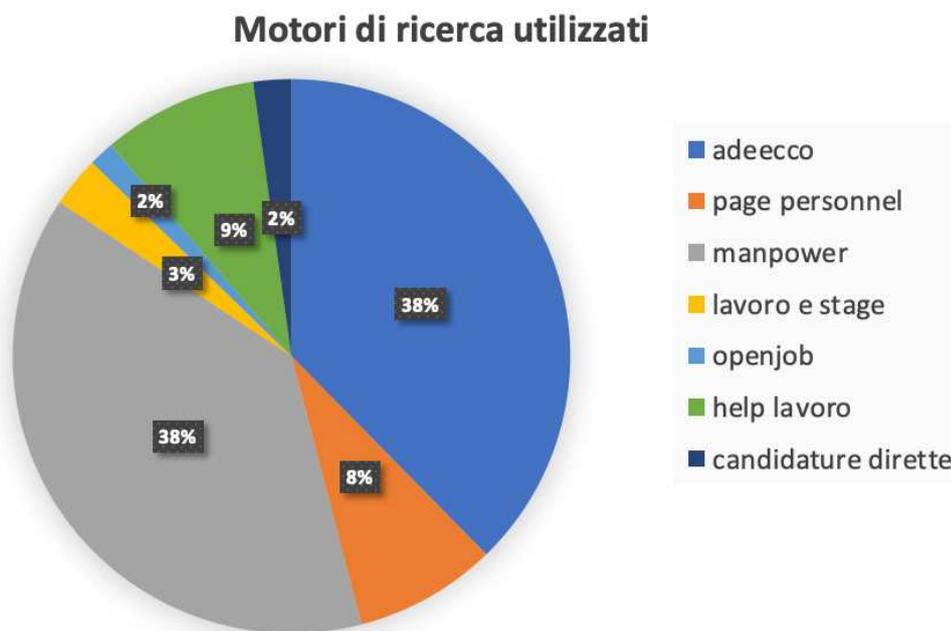
È stato poi creato un database nel quale inserire tutti i dati rilevanti quali la data di invio del curriculum, il settore dell'impresa, il motore di ricerca, la mansione da svolgere, la distanza, l'eventuale richiesta di candidati appartenenti alle categorie protette, la richiesta di una laurea, la richiesta della patente, la richiesta di pregressa esperienza, il tempo intercorso tra l'invio del cv e l'eventuale risposta.

L'invio dei curriculum è avvenuto nel periodo febbraio 2024 - aprile 2024.

Nel corso della mia ricerca, ho incontrato un ostacolo significativo che ha influenzato il processo di raccolta dati: sono stata esclusa da diversi siti di ricerca di lavoro per via di un'eccessiva attività di invio di curriculum. Questo fatto ha avuto un impatto diretto sull'implementazione dello studio di corrispondenza, limitando le possibilità di utilizzo delle piattaforme per inviare i curriculum. È importante notare che questa esperienza ha fornito un'ulteriore comprensione delle sfide pratiche che possono emergere durante la ricerca empirica di cui discuteremo più approfonditamente nel seguito della tesi.

3.1.3. Statistiche descrittive

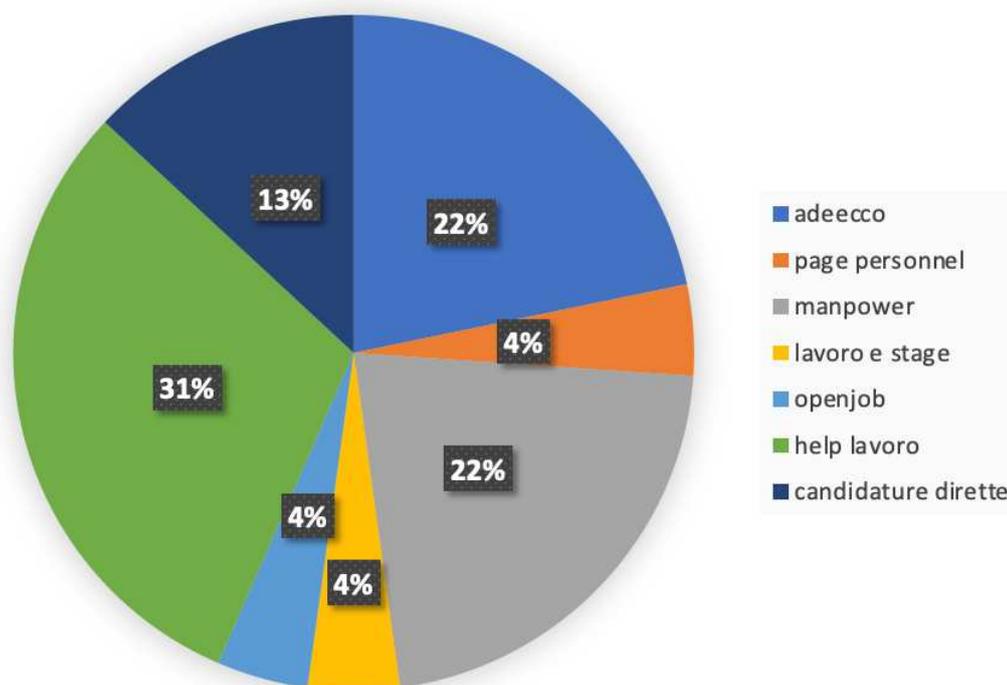
Grafico 3.1 Motori di ricerca utilizzati per individuare gli annunci di lavoro



I motori di ricerca utilizzati per individuare gli annunci di lavoro ai quali inviare le candidature hanno un peso differente. L'utilizzo più o meno elevato dei motori di ricerca dipende dalla presenza di annunci aggiornati e pertinenti alle caratteristiche dei candidati. Motori di ricerca con annunci nuovi e ben allineati con le competenze e le esperienze dei candidati, sono stati utilizzati con maggior frequenza ai fini dell'esperimento. Al contrario, i motori di ricerca con annunci obsoleti o poco pertinenti sono stati usati meno frequentemente

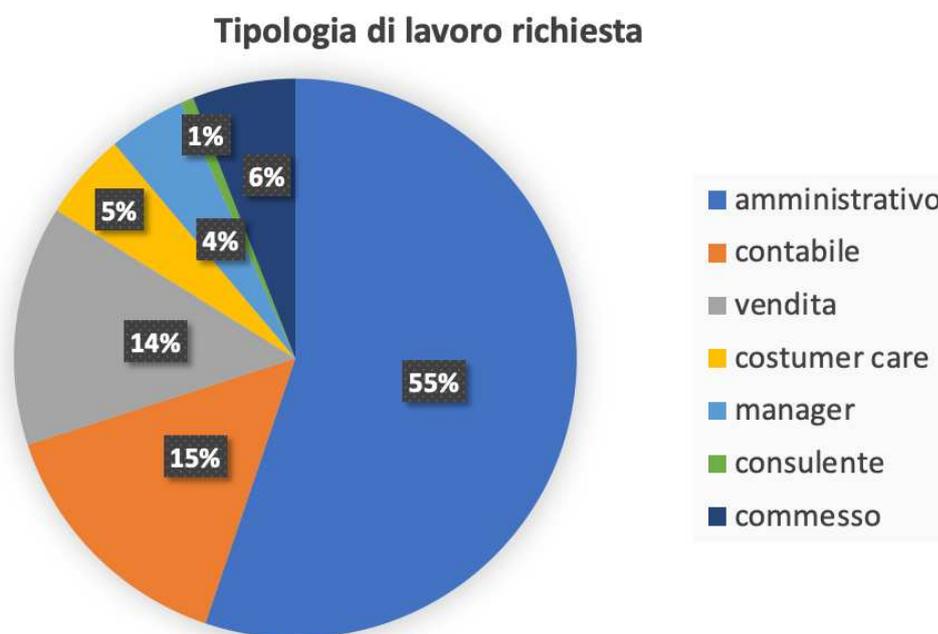
Grafico 3.2 Motori di ricerca utilizzati nel campione delle imprese rispondenti

Motori di ricerca nel campione dei rispondenti



Il secondo grafico si concentra esclusivamente sul campione delle imprese che hanno risposto, mostrando quindi i motori di ricerca utilizzati per inviare le candidature che hanno ricevuto una risposta.

Grafico 3.3 Tipologie di lavoro richieste negli annunci



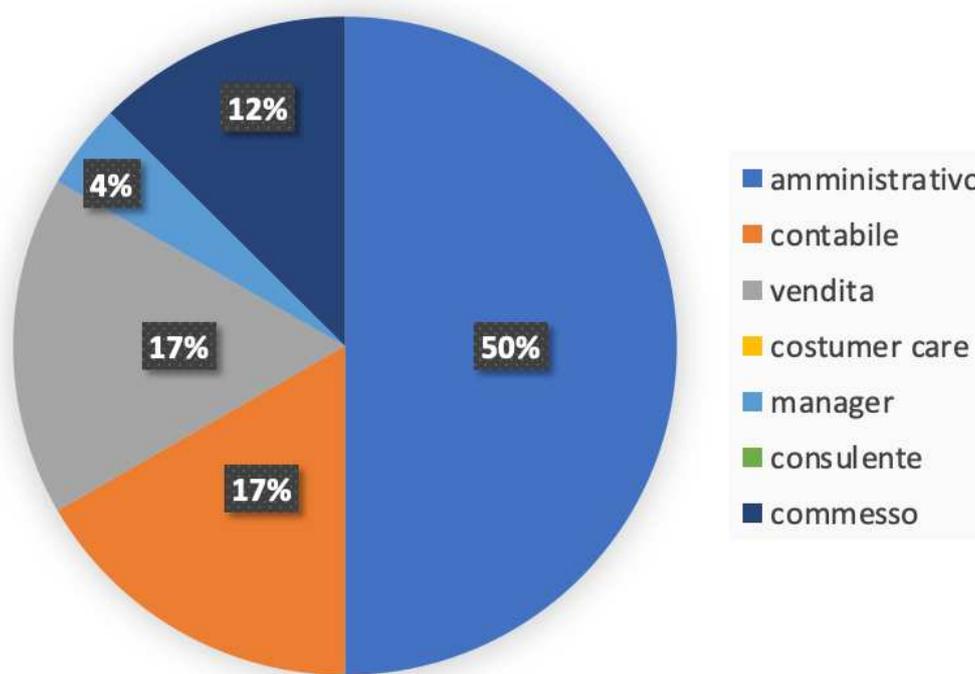
Anche per quanto riguarda la tipologia di lavoro, emergono differenze sostanziali all'interno del campione. Il lavoro più richiesto negli annunci rivolti a neolaureati senza esperienza pregressa è quello da impiegato amministrativo, che costituisce il 55% degli annunci a cui ho risposto. Questa elevata percentuale evidenzia una forte domanda per ruoli amministrativi tra i datori di lavoro che cercano candidati giovani e senza un background lavorativo consolidato.

Oltre al lavoro amministrativo, altre tipologie di lavoro rilevanti sono quelle di contabile e di vendita. Gli annunci per posizioni da contabile rappresentano il 14% del totale, indicando una discreta richiesta per ruoli che richiedono competenze specifiche in gestione finanziaria e contabilità. Gli annunci per posizioni di vendita,

che costituiscono il 15%, mostrano un interesse significativo per candidati capaci di gestire e incrementare le attività commerciali.

Grafico 3.4 Tipologie di lavoro richieste negli annunci considerando solamente il campione dei rispondenti

Tipologia di lavoro richiesta nel campione dei rispondenti



Le tipologie di lavoro richieste, considerando il campione delle risposte ottenute, risultano coerenti con quanto precedentemente osservato. Anche in questo caso, il maggior numero di risposte, pari al 50%, è relativo ad annunci per ruoli amministrativi. Il 17% delle risposte riguarda invece ruoli contabili e di vendita.

È interessante notare che il 12% delle risposte è giunto in relazione a lavori da commesso, che costituivano solo il 6% del campione generale. Questo dato suggerisce che, nonostante una minore presenza di annunci per lavori da commesso, questi hanno ottenuto un numero di risposte relativamente alto.

Nella tabella sono riportate le medie di altre variabili rilevanti, sia considerando il campione totale, sia considerando il campione delle imprese rispondenti.

Tabella 3.1 Medie delle altre variabili esaminate

VARIABILE	MEDIA SUL CAMPIONE TOTALE	MEDIA SUL CAMPIONE DEI RISPONDENTI
KM DAL LUOGO DI RESIDENZA	363.78	290.84
RICHIESTA 104	0.080882	0.086957
RICHIESTI SPOSTAMENTI	0.084559	0.17391
RICHIESTA LAUREA	0.23529	0.30435
FULL TIME	0.87500	0.78261
CALLBACK PER UN COLLOQUIO	0.005235	0.12609
RICHIESTA CONTATTO O COLLOQUIO	0.011914	0.28696

L'analisi dei dati mostra che la media dei chilometri di distanza dal luogo di lavoro è inferiore nel campione che considera solo le imprese che hanno risposto ai candidati (con una media di 209,84 rispetto ai 363,78 del campione totale). Questo suggerisce una tendenza delle aziende a preferire candidati che risiedono più vicino al luogo di lavoro, probabilmente per ridurre i tempi e i costi degli spostamenti, oltre a favorire una maggiore puntualità e disponibilità.

Per quanto riguarda gli annunci rivolti ai candidati beneficiari della legge 104, la media risulta essere di poco maggiore nel campione che include solo le imprese rispondenti (in media 8,6957% rispetto alla media di 8,0882% nel campione totale). Questo è coerente con il fatto che una parte significativa dei curriculum inviati appartiene a candidati disabili.

Un dato inaspettato emerso dall'analisi è che la media degli annunci di lavoro che richiedono spostamenti è superiore di circa 9 punti percentuali nel campione delle imprese rispondenti. Questo potrebbe indicare che le aziende che rispondono sono più aperte a candidati disposti a muoversi per lavoro, forse offrendo anche maggiori incentivi o coperture per i costi di trasferta.

Gli annunci di lavoro in cui è richiesta la laurea costituiscono il 23,529% del campione totale. Tuttavia, tra le imprese rispondenti, questa percentuale aumenta fino a 30,435%. Ciò potrebbe indicare che le aziende rispondenti tendono a cercare candidati con un livello di istruzione più alto, forse perché cercano competenze specifiche o una maggiore preparazione accademica.

La maggior parte degli annunci, sia nel campione totale che in quello delle imprese rispondenti, riguarda posizioni full-time. Nel campione totale, l'87,5% degli annunci è per lavori a tempo pieno, mentre nel campione delle imprese rispondenti questa percentuale è leggermente inferiore, pari al 78,261%.

La percentuale di callback, cioè le risposte ricevute per un colloquio, è molto bassa nel campione totale, pari allo 0,5235% mentre nel campione delle imprese

rispondenti, questa percentuale sale al 12,609%. Sebbene il tasso di risposta sia ancora relativamente basso, questa differenza suggerisce che le aziende rispondenti spesso contattano i candidati per chiedere ulteriori informazioni o per comunicare che il profilo non è in linea, piuttosto che invitare direttamente i candidati a un colloquio, infatti le richieste di contatto e di colloquio (come somma delle due variabili) sono leggermente più alte rispetto ai callback, con un tasso del 1,1914% nel campione totale e del 28,696% nel campione delle imprese rispondenti.

3.1.4. Risposte

Le risposte ottenute attraverso l'esperimento condotto sono pervenute tramite e-mail in quanto la scelta è stata di non rispondere ad eventuali telefonate ai candidati.

Le risposte ottenute sono state così categorizzate:

- i) Risposta negativa: l'impresa ha risposto al candidato dicendo che la sua figura non è in linea con quella ricercata.
- ii) Richiesta di contatto telefonico: l'impresa non ottenendo risposta al numero contattato ha inviato una richiesta di contatto tramite e-mail
- iii) Risposta positiva: l'impresa interessata al candidato lo ha ricontattato per proseguire la selezione o per un colloquio conoscitivo.

È stata poi assegnata una variabile dummy a ciascuna tipologia di risposta: 0 per la risposta negativa, 1 per la richiesta di contatto e 2 per la risposta positiva.

Tabella 3.2 Imprese che hanno risposto alle candidature inviate e numero di risposte di tipo 1, 2 e 3

Conteggio di RISPOSTA	NUMERO DI RISPOSTE DI CIASCUN TIPO			
ID IMPRESA	0	1	2	Totale complessivo
3	6		4	10
4	9	1		10
42	10			10
100	10			10
141	10			10
151	6	4		10
174	9		1	10
209	8	2		10
212	6		4	10
352	10			10
364	9	1		10
366	9	1		10
412	8	2		10
414			10	10
416		20		20
419	17	2	1	20
424	9	1		10
435	9		1	10
461	2		8	10
463	8	2		10
479	9	1		10
Totale complessivo	164	37	29	230

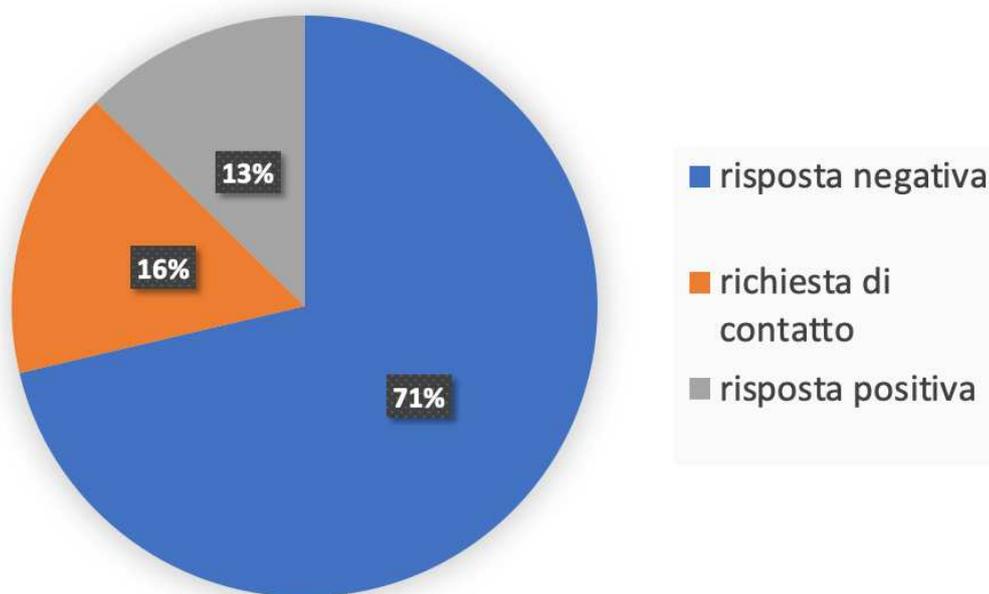
La tabella mostra le risposte ricevute.

La prima colonna riporta l'ID assegnato all'impresa rispondente, nelle colonne 0, 1 e 2 si può leggere quante volte l'impresa ha risposto negativamente, quante volte ha richiesto un contatto telefonico e quante volte ha richiesto un colloquio al candidato. L'ultima colonna mostra il numero di curriculum ricevuti dall'impresa rispondente (come già spiegato in alcuni casi 10, in altri casi 20).

Nell'ultima riga possiamo leggere il totale delle risposte: 164 sono le risposte negative, 37 le richieste di contatto e 29 le risposte positive.

Grafico 3.5 Numero di risposte ottenute per la tipologia 1, 2 e 3

NUMERO DI RISPOSTE OTTENUTE DI CIASCUN TIPO



3.2. MODELLO DI ANALISI DEI DATI RACCOLTI

3.2.1. Problema del basso tasso di risposta

L'esperimento condotto ha ottenuto un tasso di risposta piuttosto basso. Su 5440 osservazioni le risposte ottenute sono state 230, il tasso di risposta, pertanto, è risultato di 4,227%. Le imprese rispondenti sono 21 su 482, appena il 4,357%.

La mancata risposta totale (MRT) nelle indagini statistiche compromette l'attendibilità delle stime finali, causando un aumento della varianza campionaria e introducendo distorsioni. Queste distorsioni sono particolarmente gravi quando i rispondenti differiscono sistematicamente dai non rispondenti rispetto a determinate caratteristiche di interesse. Per eliminare o attenuare tali effetti, è essenziale trattare adeguatamente la MRT nella fase di stima di un'indagine campionaria.

La mancata risposta totale può derivare da diverse cause: l'irreperibilità, ossia il mancato contatto, che si verifica quando l'unità statistica (in questo caso l'impresa) non riceve il questionario di rilevazione o non viene contattata dall'intervistatore; il rifiuto, quando l'unità statistica esprime esplicitamente la volontà di non partecipare all'indagine; e l'incapacità dell'unità statistica di rispondere.

La mancata risposta delle agenzie di reclutamento e dai datori di lavoro per questo studio per corrispondenza basato sull'invio di curriculum vitae può essere attribuita a diverse motivazioni:

1. Alto volume di CV ricevuti: I datori di lavoro e le agenzie spesso ricevono un gran numero di candidature e possono non avere il tempo di esaminare ogni CV con attenzione, specialmente se la posizione è molto richiesta.
2. Filtri automatici: Molte aziende utilizzano software di selezione automatica che filtrano i CV prima ancora che un essere umano li esamini. I CV che non contengono determinate parole chiave o formati specifici possono essere scartati automaticamente.
3. Preselezione rigida: I datori di lavoro possono avere criteri molto rigidi per la preselezione dei candidati. Se i CV non soddisfano tutti i requisiti specifici, possono essere ignorati.
4. Bias inconsci: Anche se non intenzionali, i bias inconsci possono influenzare la decisione dei datori di lavoro nel rispondere a determinati CV, specialmente se i CV includono indicatori di disabilità o altre caratteristiche personali.
5. Mancanza di risorse: Le piccole aziende, in particolare, possono non avere le risorse necessarie per rispondere a tutti i CV ricevuti, dedicando le loro risorse limitate solo alle candidature più promettenti.
6. Assenza di risposta alle chiamate telefoniche: Nonostante l'inserimento di un numero di telefono nei CV inviati, la scelta di non rispondere alle chiamate in entrata ha reso difficile il conteggio delle eventuali risposte pervenute tramite telefono anziché via e-mail.

3.2.2. Modello Heckit

Il modello Heckit, noto anche come modello di selezione campionaria di Heckman, è un approccio statistico sviluppato per affrontare il problema della selezione campionaria nei dati economici e sociali. Nell'analisi sarà utilizzato questo modello come già fatto in precedenza da altri autori per scopi simili ad esempio in Busetta, Fiorillo & Palomba (2020).

Il problema di selezione campionaria si verifica quando il campione di dati osservati non è rappresentativo della popolazione complessiva, il che può portare a stime distorte dei parametri del modello.

La correzione di Heckman, un approccio statistico a due stadi, offre un modo per correggere campioni selezionati non casualmente. Essa coinvolge un'assunzione di normalità, fornisce un test per il bias di selezione del campione e una formula per il modello corretto del bias. L'uso di tale modello ovvia almeno parzialmente ai problemi legati al basso tasso di risposta.

Fase 1: Equazione di selezione

La prima fase prevede la stima di un modello Probit per la probabilità di selezione nel campione. Questa equazione di selezione determina quali osservazioni entrano nel campione osservato. La forma generale dell'equazione di selezione è:

$$Z_i = W_i\gamma + \eta_i$$

Si osserva Z_i (cioè, l'osservazione è inclusa nel campione) se

$$Z_i > 0, \text{ altrimenti } Z_i = 0$$

In questo studio caso $Z_i = 1$ se l'impresa risponde anche negativamente ad almeno un CV ricevuto.

W_i contiene tutte le caratteristiche che determinano l'ottenimento o meno di una risposta, qui sono stati considerati i vari motori di ricerca, le candidature dirette, il fatto che il lavoro richieda di avere la 104, il fatto che il lavoro richieda una laurea e i km di distanza dal luogo di residenza del candidato. γ è un vettore di parametri da stimare e η_i è l'errore stocastico.

Fase 2: Equazione del risultato

Questa equazione modella il valore della variabile dipendente di interesse condizionato al fatto che l'osservazione sia inclusa nel campione.

Questa equazione può essere espressa come:

$$Y_i = X_i\beta + \epsilon_i$$

Y_i rappresenta l'interesse dell'impresa (consideriamo come espressione di interesse sia la richiesta di ulteriore contatto, sia l'invito ad un colloquio). X_i è un vettore di

variabili indipendenti. β è un vettore di parametri sconosciuti. ϵ_i è l'errore stocastico.

Il bias di selezione è corretto dal rapporto inverso di Mills come regressore addizionale.

L'Inverse Mills Ratio (IMR) è calcolato come il rapporto tra la funzione di densità della distribuzione normale standard e la funzione di distribuzione cumulativa della stessa distribuzione.

$$\lambda(X\beta) = \frac{\phi(X\beta)}{\Phi(X\beta)}$$

Questo rapporto cattura la probabilità condizionata di essere selezionati nel campione, correggendo così per il bias di selezione. La presenza dell'IMR nella regressione dell'esito aiuta a compensare il fatto che il campione osservato potrebbe non essere rappresentativo della popolazione di interesse, contribuendo così a ottenere stime corrette dei parametri del modello.

Implementazione del Modello di Heckman

Il modello, implementato attraverso l'utilizzo del software statistico Gretl, apporta indubbi vantaggi ma ha anche dei limiti che per chiarezza espositiva andiamo ad enucleare.

Vantaggi:

1. Correzione del bias di selezione: Il modello Heckit offre una metodologia per correggere il bias di selezione nei dati, consentendo di ottenere stime più accurate delle relazioni tra le variabili di interesse.
2. Utilizzo di dati osservazionali: Poiché molte ricerche si basano su dati osservazionali anziché sperimentali, il modello Heckit fornisce uno strumento utile per affrontare il problema della selezione non casuale nei campioni.
3. Approccio a due fasi: La struttura a due fasi del modello permette di affrontare separatamente la probabilità di selezione e la relazione tra la variabile dipendente e le variabili esplicative, semplificando il processo di stima.
4. Facilità di implementazione: Il modello Heckit è relativamente semplice da implementare e può essere utilizzato con software statistico ampiamente disponibile.

Limiti:

1. Assunzioni: Il modello Heckit si basa su alcune assunzioni critiche, come la normalità dei residui e l'indipendenza delle variabili di selezione e di risultato. Se queste assunzioni non fossero soddisfatte, le stime del modello potrebbero essere distorte.

3. Stima della prima fase: La stima della prima fase del modello, che riguarda la probabilità di selezione, potrebbe essere influenzata da variabili non osservate o dalla presenza di errori di misura, il che potrebbe compromettere la correttezza delle stime finali.

I dati possono considerarsi come trasversali pur se presi durante una finestra temporale determinata.

4. RISULTATI DELL'ESPERIMENTO

4.1. EQUAZIONE DI SELEZIONE

Tabella 4.1 Equazione di selezione

Equazione di selezione					
	<i>Coefficiente</i>	<i>Errore Std.</i>	<i>z</i>	<i>p-value</i>	
const	-0.591136	0.138090	-4.281	<0.0001	***
ADECCO	-1.25449	0.138349	-9.068	<0.0001	***
PAGE	-1.29202	0.188375	-6.859	<0.0001	***
PERSONNEL					
MANPOWER	-1.22600	0.139532	-8.787	<0.0001	***
LAVORO E STAGE	-0.649613	0.202282	-3.211	0.0013	***
OPENJOB	-0.267025	0.218804	-1.220	0.2223	
HELPLAVORO	-0.352714	0.144947	-2.433	0.0150	**
SI_104	0.336136	0.120293	2.794	0.0052	***
DISTANZA	-0.00074927	0.000177235	-4.228	<0.0001	***
DLAUREA_2	0.244698	0.0761026	3.215	0.0013	***
Media var. dipendente	0.286957	SQM var. dipendente	0.453328		
sigma	0.442456	rho	-0.117207		

Totale osservazioni: 5440

Osservazioni censurate: 5210 (95.8%)

Nell'equazione di selezione del modello Heckit, che ricordiamo essere fatta in questo modo:

$$Z_i = W_i\gamma + \eta_i$$

Sono state incluse un insieme di variabili ritenute fondamentali per determinare la probabilità di risposta di un'azienda alle candidature di lavoro ricevute. Tra queste variabili, le prime sei rappresentano i motori di ricerca utilizzati per selezionare gli annunci di lavoro. È emerso che tutte e sei queste variabili hanno un coefficiente

negativo. Questo risultato può essere interpretato nel senso che le candidature presentate tramite agenzie per il lavoro ricevono meno risposte rispetto alle candidature inviate direttamente alle aziende. Questo suggerisce che le aziende tendono a rispondere meno frequentemente quando le candidature sono mediate da terze parti, preferendo forse un contatto più diretto con i candidati.

Un'altra variabile significativa è "SI_104", che rappresenta gli annunci di lavoro rivolti espressamente a candidati beneficiari della legge 104, ovvero persone con disabilità. Il coefficiente positivo associato a questa variabile indica che le aziende che pubblicano questi annunci hanno una probabilità più alta di rispondere. Questo dato è in linea con il fatto che otto su dieci delle candidature inviate erano di persone affette da disabilità. La maggiore probabilità di risposta potrebbe inoltre riflettere l'impegno delle aziende nel rispettare le normative di inclusione lavorativa per persone con disabilità o un loro interesse particolare nel valorizzare la diversità e l'inclusione nel proprio ambiente di lavoro.

La variabile "DISTANZA" misura la distanza del luogo di lavoro dalla residenza del candidato, nel caso specifico, la distanza da Ancona. Come da aspettative, questa variabile ha un impatto negativo sulla probabilità di ottenere una risposta. Questo suggerisce che maggiore è la distanza tra il candidato e il luogo di lavoro, minore è la probabilità che l'azienda risponda alla candidatura. Questo può essere dovuto a considerazioni logistiche, come la preferenza delle aziende per candidati

che risiedono più vicino al luogo di lavoro per motivi di praticità e minori costi di trasporto.

Infine, la variabile "DLAUREA_2" rappresenta gli annunci che richiedono espressamente candidati in possesso di una laurea triennale o magistrale. Dai dati emerge che le aziende che cercano candidati laureati hanno una maggiore probabilità di rispondere alle candidature, cosa che risulta coerente con il profilo dei candidati. Questo potrebbe indicare che le imprese che non richiedono esplicitamente il possesso di una laurea considerano i candidati laureati come sovraqualificati e tendono a non contattarli.

In sintesi, l'analisi suggerisce che le modalità di candidatura, la distanza dal luogo di lavoro, e le qualifiche accademiche dei candidati influiscono significativamente sulla probabilità di ottenere una risposta da parte delle aziende.

L'equazione di selezione stabilisce quali osservazioni vengono incluse nel campione studiato e rimarrà invariata. Tuttavia, per analizzare il fenomeno da diverse prospettive, sarà modificata l'equazione di risultato. Questo permetterà di esplorare come le diverse variabili influenzano la richiesta di contatto o di un colloquio, approfondendo l'analisi sotto vari aspetti per ottenere un quadro più completo e dettagliato del processo di selezione.

4.2. EQUAZIONE DI RISULTATO

Attraverso il modello Heckit implementato con l'utilizzo del software Gretl ho esaminato l'influenza delle variabili indipendenti sulla variabile dipendente.

La variabile dipendente analizzata è rappresentata da "INTERESSE_1_2". Tale variabile rappresenta le imprese che hanno manifestato un qualche tipo di interesse nei confronti dei candidati, attraverso richieste di contatto telefonico o colloqui per procedere nella selezione.

Le variabili indipendenti sono state scelte di volta in volta a seconda del tipo di informazione ricercata. Esse rappresentano i possibili fattori che influenzano la probabilità di essere ricontattati da un'impresa. Ne sono un esempio: "ASPERGER" che indica i candidati affetti da sindrome di Asperger, o "SEDIA_ROTELLE" che indica i candidati in carrozzina. Alcune di queste variabili indipendenti sono variabili interazione, ottenute moltiplicando le variabili, ad esempio: "ASPERGER_DIC" che rappresenta i candidati affetti da Asperger che hanno dichiarato espressamente la loro disabilità nella cover letter.

È importante evidenziare che il lambda non è significativo, ciò significa che non c'è evidenza statistica di un bias di selezione campionaria.

4.2.1. Prima equazione di risultato significativa

Tabella 4.2 Risultati significativi individuati

Modello 13: Heckit a due passi, usando le osservazioni 1-5440
 Variabile dipendente: INTERESSE_1_2
 Variabile di selezione: RISPONDE_ALMENO_1 Errori standard QML

	<i>Coefficiente</i>	<i>Errore Std.</i>	<i>z</i>	<i>p-value</i>	
const	0.410215	0.147973	2.772	0.0056	***
SI_104	-0.336026	0.133187	-2.523	0.0116	**
ASPERGER	0.108696	0.0917259	1.185	0.2360	
SEDIA_ROTELLE	-0.0217391	0.0917259	-0.2370	0.8127	
ASPERGER_DIC	-0.182885	0.0945937	-1.933	0.0532	*
CARROZZINA_DI	-0.0286404	0.0945937	-0.3028	0.7621	
C					
ASPERGER_DIC_1	0.103175	0.265770	0.3882	0.6979	
~					
CARROZZINA_DI	0.579365	0.265770	2.180	0.0293	**
C~					
lambda	-0.0518589	0.0701386	-0.7394	0.4597	
Media var. dipendente	0.286957	SQM var. dipendente		0.453328	
sigma	0.442456	rho		-0.117207	

Totale osservazioni: 5440
 Osservazioni censurate: 5210 (95.8%)

Un risultato interessante è rappresentato dalla variabile "SI_104", che indica le imprese che richiedono esplicitamente candidati beneficiari della legge 104. Sorprendentemente, il coefficiente associato a questa variabile è negativo (-0,336026), suggerendo che tali imprese hanno una minore probabilità di manifestare interesse verso i candidati. Questo dato è spiegato da quello che si

potrebbe definire come “effetto Asperger”. Le imprese che richiedono candidati beneficiari della legge 104 sono più inclini a rispondere (come mostra l’equazione di selezione), al contempo i candidati in sedia a rotelle che dichiarano la 104 e si candidano per lavori che la richiedono risultano ottenere un numero significativamente maggiore di risposte, questo significa che l’effetto negativo sulla variabile “SI_104” è attribuibile al fatto che i candidati affetti da Asperger ottengono un numero di risposte significativamente inferiore (con coefficiente negativo).

Un altro risultato rilevante riguarda la variabile “ASPERGER_DIC”, che identifica i candidati che dichiarano di soffrire della sindrome di Asperger. Dai dati emerge che tali candidati ricevono un minor numero di manifestazioni di interesse rispetto ai candidati sani (indicato dal coefficiente -0,182885). Questo risultato è particolarmente significativo e potrebbe indicare una persistente discriminazione nei confronti dei candidati con disabilità psichiche, forse dovuta a pregiudizi o a percezioni errate sulla loro affidabilità o competenza.

Infine, una variabile di particolare interesse è "CARROZZINA_DIC_104", che rappresenta i candidati in sedia a rotelle che dichiarano di beneficiare della legge 104 e si candidano per posizioni che richiedono tale status. È interessante notare che questi candidati hanno una probabilità significativamente più alta di ottenere una risposta rispetto ai candidati affetti dalla sindrome di Asperger (che si evince

dal coefficiente positivo 0,579365). Questo potrebbe indicare un minore pregiudizio delle aziende verso le disabilità fisiche rispetto a quelle psichiche.

In conclusione, i risultati evidenziano alcune disparità significative nel modo in cui le aziende rispondono alle diverse categorie di candidati con disabilità. Questo solleva importanti questioni riguardanti l'uguaglianza di opportunità nel mercato del lavoro e suggerisce la necessità di ulteriori sforzi per promuovere una cultura aziendale più inclusiva e diversificata.

4.2.2. Seconda equazione di risultato significativa

Tabella 4.3 Risultati significativi individuati

Modello 17: Heckit a due passi, usando le osservazioni 1-5440
 Variabile dipendente: INTERESSE_1_2
 Variabile di selezione: RISPONDE_ALMENO_1 Errori standard QML

	<i>Coefficiente</i>	<i>Errore Std.</i>	<i>Z</i>	<i>p-value</i>	
const	0.397720	0.151779	2.620	0.0088	***
ASPERGER	0.0750000	0.0860336	0.8718	0.3833	
SEDIA_ROTELLE	0.0125000	0.0860336	0.1453	0.8845	
COMM_ESSO	0.0564659	0.194561	0.2902	0.7716	
COMM_ASP	-0.408333	0.238214	-1.714	0.0865	*
COMM_CARR	-0.179167	0.238214	-0.7521	0.4520	
lambda	-0.0645562	0.0707382	-0.9126	0.3614	
Media var. dipendente	0.286957	SQM var. dipendente		0.453328	
sigma	0.448188	rho		-0.144038	

Totale osservazioni: 5440
 Osservazioni censurate: 5210 (95.8%)

Nell'analisi della seconda equazione di risultato, emerge un nuovo quadro significativo che merita attenzione. In questa configurazione, la variabile dipendente rimane invariata, mentre sono diverse le variabili che influenzano il suo risultato.

Particolarmente rilevante è la variabile "COMM_ASP", che identifica i candidati affetti dalla sindrome di Asperger che si candidano per posizioni di lavoro come commessi. I dati rivelano che tali candidati ricevono un numero significativamente inferiore di manifestazioni di interesse rispetto ai candidati sani (con coefficiente

-0,408333). Questo risultato solleva importanti interrogativi sulle possibili discriminazioni o sfide che i candidati con disabilità psichiche affrontano nel processo di selezione per ruoli che richiedono un contatto diretto con il pubblico. Potrebbe darsi che le aziende abbiano pregiudizi o siano poco informate riguardo alle competenze e alle capacità dei candidati affetti da questa sindrome, penalizzandoli involontariamente durante la selezione.

Inoltre, si nota che i candidati in sedia a rotelle che si candidano per posizioni di commesso ottengono risposte inferiori rispetto ai candidati sani, anche se in questo caso il coefficiente non risulta significativo. Questo suggerisce che, sebbene non vi sia una significatività statistica, esiste comunque una tendenza che potrebbe indicare una sfida simile per i candidati con disabilità fisiche. Questa situazione potrebbe riflettere una mancanza di sensibilità da parte delle aziende nei confronti delle esigenze e delle capacità dei candidati con disabilità, soprattutto in ruoli che richiedono interazioni dirette con il pubblico.

In definitiva, l'analisi della seconda equazione di risultato evidenzia la persistenza di ostacoli e disparità nel processo di selezione per i candidati con disabilità, soprattutto in contesti lavorativi che richiedono un contatto diretto con il pubblico come il ruolo di commesso.

Lo stesso test è stato effettuato per le altre tipologie di lavoro; tuttavia, non è emerso nessun risultato significativo. Per completezza le stime sono state riportate in appendice.

4.3. EVIDENZE EMPIRICHE RICONTRATE RISPETTO ALLE IPOTESI FATTE

La prima ipotesi dell'esperimento era che gli individui affetti da disabilità avrebbero ricevuto meno risposte rispetto agli individui non affetti da disabilità. Tuttavia, l'analisi dei dati non ha rivelato risultati statisticamente significativi a sostegno di questa ipotesi. Pertanto, non è possibile affermare che esista una discriminazione effettiva, sia essa statistica o basata sui gusti personali, nei confronti delle persone con disabilità.

La seconda ipotesi prevedeva che gli individui con disabilità psichica avrebbero ottenuto meno risposte rispetto a quelli con disabilità fisica. L'evidenza empirica raccolta conferma questa ipotesi, indicando una tendenza a favorire i candidati con disabilità fisica rispetto a quelli con disabilità psichica.

La terza ipotesi riguardava gli effetti della dichiarazione della disabilità da parte dei candidati. Dai dati analizzati, emerge che la dichiarazione della sindrome di Asperger ha un impatto negativo sulla probabilità di ottenere una risposta. Al

contrario, nei casi in cui è espressamente richiesto che il candidato sia beneficiario della legge 68/99, i candidati con disabilità fisica ricevono un numero significativamente maggiore di risposte rispetto ad altri candidati.

Infine, la quarta ipotesi prevedeva che gli individui affetti da disabilità avrebbero ricevuto un minor numero di risposte per lavori che prevedono il contatto con il pubblico. Questa ipotesi sembra essere confermata dal fatto che gli individui con sindrome di Asperger hanno ottenuto un numero significativamente inferiore di risposte per posizioni come quella di commesso. Questo suggerisce una possibile discriminazione nei confronti delle persone con disabilità psichica per ruoli che richiedono interazioni frequenti con il pubblico.

In sintesi, mentre alcune ipotesi non sono supportate dai dati, altre trovano conferma, evidenziando una complessità nella percezione e nella risposta alle candidature ricevute da parte di persone con diverse tipologie di disabilità.

Le discriminazioni fondate sulla disabilità, oltre a essere radicate in stereotipi e pregiudizi antichi, si evolvono con il cambiamento della società. Per contrastare efficacemente queste discriminazioni, è essenziale riconoscerle, il che richiede la capacità di osservare criticamente sia la realtà contemporanea sia le tendenze future. Questo implica garantire che tutte le persone possano partecipare su basi di uguaglianza alle dinamiche sociali, economiche, culturali, ecc.

4.4. LIMITI E CRITICITÀ DELL'ESPERIMENTO

I field experiment sono uno strumento consolidato e di indubbia utilità per le analisi empiriche, specialmente nel testare l'esistenza di forme di discriminazione. Tuttavia, questi esperimenti non sono esenti da limiti e criticità. Sono state infatti riscontrate alcune difficoltà che potrebbero essere superate con i dovuti accorgimenti.

La prima difficoltà è stata la creazione delle caselle di posta elettronica. È stato necessario utilizzare diversi provider, poiché nessuno di essi permetteva di creare dieci caselle di posta elettronica. Questo ha reso più difficoltosa la gestione e il controllo delle e-mail, senza però compromettere l'esperimento o i risultati.

Un secondo limite riguarda la decisione di non rispondere a eventuali contatti telefonici per evitare di essere scoperti. Questa scelta potrebbe aver escluso dal campione imprese che, in realtà, avrebbero dimostrato interesse.

Un ulteriore limite che ha influenzato il processo di raccolta dati è stato l'essere stati esclusi da diversi portali per la ricerca di lavoro a causa di un'eccessiva attività su tali siti. Questa problematica potrebbe essere aggirata in futuro utilizzando una VPN, cosa che non era stata tenuta in considerazione inizialmente.

5. CONCLUSIONI

La costruzione di uno studio per corrispondenza si è rivelata un compito sfidante, con numerose complicazioni emerse durante la fase di implementazione e altrettante riscontrate nell'esecuzione dell'esperimento (come già evidenziato in precedenza).

Benché il campione analizzato possa risultare statisticamente poco significativo a causa del basso numero di risposte pervenute, lo studio ha comunque rilevato risultati interessanti che supportano l'ipotesi dell'esistenza di una forma di discriminazione nel mercato del lavoro nei confronti delle persone affette da disabilità.

È stato infatti evidenziato che le persone affette da sindrome di Asperger subiscono una maggiore discriminazione quando dichiarano la loro disabilità, suggerendo che la disabilità psichica rappresenti un ostacolo maggiore rispetto a quella fisica nell'accesso al lavoro. Al contrario, se l'annuncio richiede esplicitamente un candidato con disabilità, le persone in sedia a rotelle, ovvero con disabilità fisica, risultano essere preferite.

Un altro risultato rilevante è che le persone affette dalla sindrome di Asperger hanno una minore probabilità di essere contattate per posizioni di lavoro da commesso,

indicando che, secondo i datori di lavoro, i clienti potrebbero incontrare difficoltà o non gradire l'assistenza di personale affetto da disabilità psichica.

In Italia, l'approccio alla disabilità rimane fortemente ancorato a un modello medico-assistenziale, un'impostazione che si riflette anche nella legislazione vigente. Questo porta a considerare le persone con disabilità principalmente come individui affetti da limitazioni fisiche o mentali, bisognosi di assistenza e servizi, piuttosto che come cittadini autonomi e pienamente partecipi della vita sociale.

Nell'esperimento emerge chiaramente che in Italia esiste una forma di discriminazione nei confronti delle persone disabili, evidenziando la necessità di ridurre i pregiudizi, l'ignoranza e gli stereotipi che emarginano queste persone. È fondamentale continuare a promuovere un cambiamento culturale verso una società che riconosca le persone con disabilità come una risorsa al pari degli altri lavoratori. Quando ricevono la formazione e il supporto adeguati essi possono contribuire significativamente e apportare valore aggiunto all'ambiente di lavoro in cui operano.

Uno sviluppo auspicabile di questo esperimento sarebbe tentare di definire la natura della discriminazione, distinguendo se si tratti di discriminazione statistica o basata sui gusti. Comprendere meglio questa distinzione permetterebbe di individuare

strumenti di contrasto più efficaci, al fine di eliminare o, più realisticamente, ridurre tali forme di discriminazione.

6. APPENDICE

Nell'appendice riportiamo le statistiche che risultano essere non significative, relative alle varie tipologie di lavoro, ma che sono state comunque realizzate.

Tabella 6.1 Stime relative agli annunci di lavoro per ruoli amministrativi

Modello 9: Heckit a due passi, usando le osservazioni 1-5440					
Variabile dipendente: INTERESSE_1_2					
Variabile di selezione: RISPONDE_ALMENO_1 Errori standard QML					
	<i>Coefficiente</i>	<i>Errore Std.</i>	<i>z</i>	<i>p-value</i>	
const	0.537839	0.165360	3.253	0.0011	***
ASPERGER	-0.0454545	0.116084	-0.3916	0.6954	
SEDIA_ROTELLE	-0.0681818	0.116084	-0.5874	0.5570	
AMMINISTRATIV O	-0.244352	0.131255	-1.862	0.0627	*
AMM_ASP	0.128788	0.160710	0.8014	0.4229	
AMM_CARR	0.109848	0.160710	0.6835	0.4943	
lambda	-0.0673317	0.0708194	-0.9508	0.3417	
Equazione di selezione					
const	-0.591136	0.138090	-4.281	<0.0001	***
ADECCO	-1.25449	0.138349	-9.068	<0.0001	***
PAGE	-1.29202	0.188375	-6.859	<0.0001	***
PERSONNEL MANPOWER	-1.22600	0.139532	-8.787	<0.0001	***
LAVORO E STAGE	-0.649613	0.202282	-3.211	0.0013	***
OPENJOB	-0.267025	0.218804	-1.220	0.2223	
HELPLAVORO	-0.352714	0.144947	-2.433	0.0150	**
SI_104	0.336136	0.120293	2.794	0.0052	***
DISTANZA	-0.000749270	0.000177235	-4.228	<0.0001	***
DLAUREA_2	0.244698	0.0761026	3.215	0.0013	***
Media var. dipendente	0.286957	SQM var. dipendente	0.453328		
sigma	0.448818	rho	-0.150020		

Totale osservazioni: 5440

Osservazioni censurate: 5210 (95.8%)

Tabella 6.1 Stime relative agli annunci di lavoro per ruoli da contabile

Modello 10: Heckit a due passi, usando le osservazioni 1-5440
 Variabile dipendente: INTERESSE_1_2
 Variabile di selezione: RISPONDE_ALMENO_1 Errori standard QML

	<i>Coefficiente</i>	<i>Errore Std.</i>	<i>z</i>	<i>p-value</i>	
const	0.485488	0.164952	2.943	0.0032	***
ASPERGER	0.0263158	0.0892090	0.2950	0.7680	
SEDIA_ROTELLE	0.00000	0.0892090	-2.592e-14	1.0000	
CONTABILE	0.176678	0.179612	0.9837	0.3253	
CONT_ASP	-0.0263158	0.213558	-0.1232	0.9019	
CONT_CARR	-0.0625000	0.213558	-0.2927	0.7698	
lambda	-0.123132	0.0817968	-1.505	0.1322	
Equazione di selezione					
const	-0.591136	0.138090	-4.281	<0.0001	***
ADECCO	-1.25449	0.138349	-9.068	<0.0001	***
PAGE	-1.29202	0.188375	-6.859	<0.0001	***
PERSONNEL					
MANPOWER	-1.22600	0.139532	-8.787	<0.0001	***
LAVORO E	-0.649613	0.202282	-3.211	0.0013	***
STAGE					
OPENJOB	-0.267025	0.218804	-1.220	0.2223	
HELPLAVORO	-0.352714	0.144947	-2.433	0.0150	**
SI_104	0.336136	0.120293	2.794	0.0052	***
DISTANZA	-0.000749270	0.000177235	-4.228	<0.0001	***
DLAUREA_2	0.244698	0.0761026	3.215	0.0013	***
Media var. dipendente	0.286957	SQM var. dipendente	0.453328		
sigma	0.462787	rho	-0.266065		

Totale osservazioni: 5440
 Osservazioni censurate: 5210 (95.8%)

Tabella 6.2 Stime relative agli annunci di lavoro per ruoli di vendita

Modello 11: Heckit a due passi, usando le osservazioni 1-5440
 Variabile dipendente: INTERESSE_1_2
 Variabile di selezione: RISPONDE_ALMENO_1 Errori standard QML

	<i>Coefficiente</i>	<i>Errore Std.</i>	<i>z</i>	<i>p-value</i>	
const	0.251905	0.151495	1.663	0.0964	*
ASPERGER	0.00000	0.0858281	1.959e-15	1.0000	
SEDIA_ROTELLE	-0.0263158	0.0858281	-0.3066	0.7591	
VENDITA	0.261719	0.168532	1.553	0.1204	
VEND_ASP	0.125000	0.205809	0.6074	0.5436	
VEND_CARR	0.0888158	0.205809	0.4315	0.6661	
lambda	-0.00780775	0.0696185	-0.1122	0.9107	
Equazione di selezione					
const	-0.591136	0.138090	-4.281	<0.0001	***
ADECCO	-1.25449	0.138349	-9.068	<0.0001	***
PAGE	-1.29202	0.188375	-6.859	<0.0001	***
PERSONNEL					
MANPOWER	-1.22600	0.139532	-8.787	<0.0001	***
LAVORO E	-0.649613	0.202282	-3.211	0.0013	***
STAGE					
OPENJOB	-0.267025	0.218804	-1.220	0.2223	
HELPLAVORO	-0.352714	0.144947	-2.433	0.0150	**
SI_104	0.336136	0.120293	2.794	0.0052	***
DISTANZA	-0.000749270	0.000177235	-4.228	<0.0001	***
DLAUREA_2	0.244698	0.0761026	3.215	0.0013	***
Media var. dipendente	0.286957	SQM var. dipendente		0.453328	
sigma	0.432051	rho		-0.018071	

Totale osservazioni: 5440
 Osservazioni censurate: 5210 (95.8%)

Tabella 6.3 Stime relative agli annunci di lavoro per ruoli manageriali

Modello 12: Heckit a due passi, usando le osservazioni 1-5440
 Variabile dipendente: INTERESSE_1_2
 Variabile di selezione: RISPONDE_ALMENO_1 Errori standard QML

	<i>Coefficiente</i>	<i>Errore Std.</i>	<i>z</i>	<i>p-value</i>	
const	0.528409	0.159817	3.306	0.0009	***
ASPERGER	0.0227273	0.0822264	0.2764	0.7822	
SEDIA_ROTELLE	-0.0113636	0.0822264	-0.1382	0.8901	
MANAGER	-0.374542	0.326811	-1.146	0.2518	
MANAG_ASP	-0.0227273	0.395498	-0.05746	0.9542	
MANAG_CARR	0.0113636	0.395498	0.02873	0.9771	
lambda	-0.120976	0.0752043	-1.609	0.1077	
Equazione di selezione					
const	-0.591136	0.138090	-4.281	<0.0001	***
ADECCO	-1.25449	0.138349	-9.068	<0.0001	***
PAGE	-1.29202	0.188375	-6.859	<0.0001	***
PERSONNEL					
MANPOWER	-1.22600	0.139532	-8.787	<0.0001	***
LAVORO E	-0.649613	0.202282	-3.211	0.0013	***
STAGE					
OPENJOB	-0.267025	0.218804	-1.220	0.2223	
HELPLAVORO	-0.352714	0.144947	-2.433	0.0150	**
SI_104	0.336136	0.120293	2.794	0.0052	***
DISTANZA	-0.000749270	0.000177235	-4.228	<0.0001	***
DLAUREA_2	0.244698	0.0761026	3.215	0.0013	***
Media var. dipendente	0.286957	SQM var. dipendente	0.453328		
sigma	0.458960	rho	-0.263587		

Totale osservazioni: 5440
 Osservazioni censurate: 5210 (95.8%)

RINGRAZIAMENTI

Desidero esprimere la mia sincera gratitudine a tutti coloro che hanno contribuito alla realizzazione di questa tesi.

In primo luogo, ringrazio il mio relatore, Fabio Fiorillo, per la sua guida, pazienza e preziosi consigli che mi hanno permesso di crescere sia dal punto di vista accademico che personale. Questa tesi ha rappresentato una sfida e un momento di confronto per entrambi ed essere riuscita a portarla a termine è per me un importante traguardo.

Un mio enorme grazie va ai miei genitori che mi sono sempre stati accanto e hanno creduto in me molto più di quanto ci creda io stessa. Siete il mio porto sicuro, e se oggi sono quella che sono e ho raggiunto le mete che mi sono prefissata è solo grazie a voi.

Mamma, la tua franchezza (a volte anche troppa) e il tuo sostegno instancabile mi hanno dato la sicurezza e il coraggio di affrontare ogni sfida. Sei sempre stata lì per ascoltarmi, consigliarmi e incoraggiarmi. Grazie per avermi reso caparbia, determinata e forse un po' troppo testarda.

Babbo, a te non è mai importato tanto dei voti, saresti stato fiero di me anche con tutti 18, grazie per non aver mai preteso niente ma per aver gioito per ogni mio successo.

Una menzione speciale la merita mia sorella Margherita. Ormai stai diventando grande e le nostre vite stanno prendendo strade diverse ma penserò sempre a te come Mrs. Bric. Grazie per il tuo supporto, il tuo aiuto e per essere la mia fan numero uno in tutte le occasioni.

Il grazie successivo va al mio ragazzo Giacomo, te lo meriti tutto. Ne hai subite tante in questi anni di crisi per gli esami, per lo studio, di “non ce la faccio” ma non mi hai dato mai retta, sapevi che potevo farcela e non ne hai mai dubitato. Sei sempre stato al mio fianco nonostante io sia una drama queen di prima categoria e forse sei anche un po’ masochista per questo. Questo grazie è per tutte le volte che mi sono rinchiusa a studiare piuttosto che passare i pomeriggi con te, prometto che da ora non sarà mai più così. Sono fiera di averti accanto e della persona che sei diventato, hai migliorato ogni mia giornata e spero che continuerai a farlo per tanti anni ancora.

Non posso non citare in questi ringraziamenti le A.M.B., abbiamo avuto alti e bassi, a volte anche bassissimi ma so che voi ci siete e ci sarete sempre.

Emma, tu mi hai sempre capito, sei stata una perfetta confidente in ogni momento anche se i nostri caratteri così simili spesso non ci hanno permesso di supportarci a vicenda come avremmo voluto. Ti ringrazio per esserci stata nei momenti belli e nei momenti brutti.

Mati, tu sei quella che strappa sempre una risata e che non è mai a corto di gossip, la tua mancanza di peli sulla lingua rende tutto più divertente. Grazie per esserti

fatta perdonare e aver a tua volta perdonato quando abbiamo avuto dei brutti periodi, perché alla fine la nostra amicizia vale di più dei tanti errori che possiamo commettere.

Benni è il tuo turno. Tante volte mi sono confidata con te e tante volte l'hai fatto tu con me, sei una persona a cui si può dire tutto e da cui puoi sempre aspettarti la lealtà che pochi possono offrirti. È bello che tu sia rimasto il mio migliore amico in tutti questi anni.

Infine, tocca ai miei bro, voglio ringraziarvi uno per uno per questi due anni di università che abbiamo passato insieme, sono stati per me i più belli e divertenti.

Giuli, abbiamo frequentato la stessa classe per i primi tre anni senza mai rivolgerci la parola ma quando abbiamo iniziato ho capito che saresti stata la mia compagna di cattiverie per i seguenti due anni. La tua schiettezza e la mia incapacità di controllare le mie espressioni facciali quando una persona non mi piace sono una combo micidiale.

Checco, tu sei quello della partita a carte e dell'aperitivo, la tua costante allegria e il tuo essere solare hanno reso più leggeri anche i momenti più difficili di questo percorso. Il tuo spirito chill è una filosofia di vita che vorrei tanto imparare.

Fede, o meglio, Sindaco, tu sei un'istituzione. Da subito ti sei dimostrato il più affidabile e serio del gruppo, un vero punto di riferimento per tutti noi. Sapevamo di poter sempre contare su di te per qualsiasi cosa, ma la tua serietà non è la tua

unica qualità: sei anche un ottimo compagno di gossip, sempre aggiornato e al corrente di tutto.

Massi, adoro la tua incapacità di essere discreto e la tua sincerità nel dire qualsiasi cosa ti passi per la testa ad alta voce, anche in situazioni in cui nessuna persona con buon senso lo farebbe. Mi hai fatto morire dalle risate a lezione e hai reso ogni giornata più leggera.

Jack, da ultimo ma non meno importante, io e te siamo molto simili e spesso abbiamo la stessa visione delle cose. Sei stato un ottimo compagno per “piangere” prima e dopo gli esami per poi scoprire che in realtà erano andati bene e che era la nostra ansia cronica a parlare. In quest’ultimo anno che hai passato a Milano la tua mancanza si è sentita ma sono fiera che tu abbia deciso di rincorrere i tuoi sogni.

Se siete inclusi in questi ringraziamenti è perché ognuno di voi mi ha permesso di raggiungere questo risultato senza raggiungere contemporaneamente un esaurimento nervoso. Grazie per il vostro affetto, la vostra vicinanza e il vostro supporto costante.

Bibliografia

Ameri, M., Schur, L., Adya, M., Bentley, F. S., McKay, P., & Kruse, D. (2017). The Disability Employment Puzzle: A Field Experiment on Employer Hiring Behavior. *ILR Review*, 71(2), 329–364. DOI: 10.1177/0019793917717474

Anffas (2020) Toolkit sul contrasto alla discriminazione delle persone con disabilità - informazioni, strumenti pratici, esempi e casi studio per riconoscere e contrastare la discriminazione

Arrow, K. J. (1973). "The Theory of Discrimination". In Ashenfelter, O. Rees, A., *Discrimination in Labor Markets*, Princeton: Princeton University Press, pp. 1-33. DOI: 10.1515/9781400867066.

Baert, S. Wage subsidies and hiring chances for the disabled: some causal evidence. *Eur J Health Econ* 17, 71–86 (2016). DOI: 10.1007/s10198-014-0656-7

Banerjee, A. et al. "Labor market discrimination in Delhi: Evidence from a field experiment." *Journal of Comparative Economics* 37.1 (2009): 14-27. DOI: 10.1016/j.jce.2008.09.002

Becker, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press. 19712 (ed. or. 1957).

Benjamin, D. J., Choi, J. J., & Strickland, A. J. (2010). Social identity and preferences. the American Economic Review, 100(4), 1913–1928. DOI: 10.1257/AER.100.4.1913

Bertrand, M., and Mullainathan S. Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *The American Economic Review* 94, no. 4 (2004): 991–1013.

Busetta, G., Fiorillo, F. & Palomba, G. (2020) The impact of attractiveness on job opportunities in Italy: a gender field experiment. *Econ Polit* 38, 171–201 (2021). DOI: 10.1007/S40888-020-00194-5

Chan, F. & Strauser, D. & Maher, P. & Lee, E.-J. & Jones, R. & Johnson, E. (2010). Demand-Side Factors Related to Employment of People with Disabilities: A Survey of Employers in the Midwest Region of the United States. *Journal of occupational rehabilitation*. 20. 412-9. DOI: 10.1007/s10926-010-9252-6.

De Vitiis, C., Guandalini, A., Inglese, F., & Terribili, M. D. (2016). Metodi per il trattamento delle diverse componenti della mancata risposta totale applicati all'indagine Istat sulla Disabilità. *Rivista di Statistica Ufficiale*, (2), 2016. DOI: 10.1257/0002828042002561

EDF 7th Human Rights Report. The Right to Work: The employment situation of persons with disabilities in Europe.

Eriksson, S., and Rooth D.-O. (2014) Do Employers Use Unemployment as a Sorting Criterion When Hiring? Evidence from a Field Experiment. *The American Economic Review*, vol. 104, no. 3, 2014, pp. 1014–39. DOI: 10.1257/aer.104.3.1014

Girelli C., Ribul Moro C. (2019) Disability manager o Disability management? Una prospettiva inclusiva per il mondo del lavoro. *Educare.it* Vol. 19, n. 1

Goldin, C., and Rouse C. (2000). Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians. *American Economic Review* 90 (4) (September): 715–741. DOI: 10.1257/aer.90.4.715

Heckman, J.J., & Siegelman, P. (1993). The Urban Institute Audit Studies: Their Methods and Findings. In Fix and Struyk, eds., *Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America*. Washington, D.C.: The Urban Institute Press, pp. 187-258.
ISSN 0277-9536, DOI: 10.1016/0277-9536(92)90234-H.

Lecerf M. (2020) Employment and disability in the European Union Briefing 27-05-2020.

Legge 12 marzo 1999, n. 68

Legge 5 febbraio 1992, n. 104

Neumark D.; Bank R.-J and Van Nort K.-D, (1996), Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study, *The Quarterly Journal of Economics*, 111, (3), pag. 915-941

Neumark, D. (2018). Experimental research on labor market discrimination". *Journal of Economic Literature*. 56 (3), pp. 799-866. DOI: 10.1257/jel.20161309

Nunley, J. M., Pugh, A., Romero, N., & Seals, R. A. (2015). Racial Discrimination in the Labor Market for Recent College Graduates: Evidence from a Field Experiment. *the B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 15(3), 1093–1125. DOI: 10.1515/BEJEAP-2014-0082

Østerud, K. L. (2023). Disability Discrimination: Employer Considerations of Disabled Jobseekers in Light of the Ideal Worker. *Work, Employment and Society*, 37(3), 740-756. DOI: 10.1177/09500170211041303

Petit, P. (2007). The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector. *Labour Economics*, 14(3), 371–391. DOI: 10.1016/j.labeco.2006.01.006.

Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659–661.

Ravaud J.-F., Madiot B., Ville I. Discrimination towards disabled people seeking employment, *Social Science & Medicine*, Volume 35, Issue 8,1992, Pages 951-958,

Shamshiri-Petersen, D., & Krogh, C. (2020). Disability Disqualifies: A vignette experiment of Danish employers' intentions to hire applicants with physical

disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 22(1), 198-209.
<https://doi.org/10.16993/sjdr.661>

Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 797–811. DOI: 10.1037/0022-3514.69.5.797

Zappella, E. (2015). Employers' attitudes on hiring workers with intellectual disabilities in small and medium enterprises: An Italian research. *Journal of Intellectual Disabilities*, 19(4), 381-392. DOI: 10.1177/1744629515580883