



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

***ASSICURAZIONE CONTRO LA DISOCCUPAZIONE:
Effetti dei Benefici di un Sistema UI nel Mercato Del Lavoro***

***UNEMPLOYMENT INSURANCE:
Effects of UI System Benefits in the Labor Market***

Relatore:

Prof. Matteo Picchio

Rapporto Finale di:

Tommaso Cotoloni

Anno Accademico 2023/2024

INDICE

I.	INTRODUZIONE.....	4
II.	TRATTAZIONE TEORICA.....	7
	II.1. EVOLUZIONE STORICA DELL'ASSICURAZIONE CONTRO LA DISOCCUPAZIONE E CARATTERISTICHE DI UN SISTEMA UI.....	7
	II.2. IL MODELLO DIAMOND-MORTENSEN-PISSARIDES	12
	II.3. INCENTIVI ALLA RICERCA DI LAVORO NEL SISTEMA UI....	15
	II.3.1. MORAL HAZARD E COMPORTAMENTO COLLUSIVO.....	15
	II.3.2. UI E DISOCCUPAZIONE.....	18
	II.4. CARATTERISTICHE DI UN SISTEMA UI "OTTIMALE"	22
III.	TRATTAZIONE EMPIRICA.....	26
	III.1. RISULTATI EMPIRICI DEGLI EFFETTI DI UN SISTEMA UI SULLA DISOCCUPAZIONE E IL REIMPIEGO	26
	III.1.1 TASSO DI USCITA DALLA DISOCCUPAZIONE.....	26
	III.1.2. AFFLUSSO DI DISOCCUPAZIONE.....	29
	III.1.3. RISULTATI POST-DISOCCUPAZIONE	30
	III.2. STUDIO DI CASI NAZIONALI DI SISTEMI UI.....	31
	III.2.1. VARIAZIONE DELLA STRUTTURA DI UN SISTEMA UI	32

III.2.2. CASI DI STUDIO IN ITALIA	38
IV. CONCLUSIONI	42
BIBLIOGRAFIA.....	46

I. INTRODUZIONE

L'assicurazione contro la disoccupazione UI (Unemployment Insurance) è una forma di istituzione statale compresa nella categoria di servizi di previdenza sociale, erogati dal settore pubblico e rivolti al singolo disoccupato. Infatti, quando un individuo perde il lavoro per cause non imputabili al suo volere può essere idoneo a ricevere un sussidio pubblico (UB), la cui struttura ha la funzione di equilibrare i consumi e stimolare i lavoratori alla ricerca di un nuovo impiego. Lo studio dei sistemi di assicurazione collettiva e in particolare della loro struttura, attraverso i parametri di durata e livello degli UB, risulta un tema decisamente rilevante nel dibattito scientifico economico. Oltre che per il suo funzionamento e per l'impatto che ha sulle dinamiche appartenenti al mercato del lavoro, la ricerca che si occupa dei sistemi UI è importante per la progettazione di un'istituzione che generi benessere sociale e che limiti allo stesso tempo l'effetto negativo che agisce sul tasso di disoccupazione e sulla sua durata media. Inoltre, gli studi in questo campo sono fondamentali secondo una duplice prospettiva. Nel breve termine è legato al finanziamento di accordi lavorativi a orario ridotto per contrastare alti livelli di disoccupazione e ricoprendo il ruolo di stabilizzatore reddituale in caso di licenziamento per lavoratori e famiglie. In prospettiva di lungo periodo invece, il sistema assicurativo pubblico è funzionale all'equilibrio generale del ciclo

economico, andando a mitigare le ripercussioni di carattere macroeconomico dovute alle sue fluttuazioni.

Nel secondo capitolo, riportando le informazioni fornite dalla letteratura scientifica in materia, si descrive quindi una trattazione teorica dell'assicurazione pubblica contro la disoccupazione. Dopo aver presentato in breve l'evoluzione storica di questa istituzione, ne viene illustrato il funzionamento, concentrandosi sugli effetti prodotti e come questi influenzino il mercato del lavoro. Molto dipende dalle normative in vigore in diversi paesi, in quanto si parla di politiche sociali molto eterogenee. In questo modo si crea a una rete di sistemi UI che, seppur riconducibili a un modello generale, risultano strutturati diversamente in tutto il mondo. Per quanto riguarda la durata, ad esempio, si riscontrano sistemi molto differenti. Poche nazioni stabiliscono un periodo massimo fisso di benefici. Generalmente quest'ultimo varia a seconda dei contributi precedentemente versati dal soggetto idoneo o in base alla sua età. Solo in casi isolati come Australia, Belgio e Nuova Zelanda la durata è illimitata, o come in Canada, Polonia e USA è legata al tasso di disoccupazione regionale (statale per gli USA). Infine, nell'ultima sezione del capitolo secondo, si descrivono le caratteristiche utili alla progettazione di un sistema UI "ottimo". Si studiano in particolare la durata e il tasso di sostituzione dei benefit ideali, rifacendosi ai test introdotti dai ricercatori Gruber (1997) e Chetty (2008), oltre ai modelli elaborati da altri economisti.

Nel terzo capitolo si passa invece alla trattazione empirica dell'argomento e si analizzano differenti applicazioni di assicurazioni contro la disoccupazione adottate in Europa, in particolare in Slovenia, Austria e Italia. L'obiettivo è presentare diversi esempi di sistemi UI e mostrarne i risultati, mettendo in primo piano l'importanza di un'adeguata struttura di benefici, in relazione a ciò che la letteratura scientifica stabilisce a riguardo. Si evidenzia in particolare come durata degli UB, livello dei sussidi e criteri di idoneità risultino fondamentali nella progettazione dell'assicurazione contro la disoccupazione, nonostante le diverse applicazioni dei paesi che adottano il proprio sistema UI.

Nell'ultima sezione, infine, dopo aver sintetizzato i punti chiave esaminati precedentemente, si lascia spazio alle conclusioni. Qui vengono sottolineati i risultati più significativi evidenziati negli studi teorici affrontati e confrontati con i risultati empirici analizzati nel terzo capitolo.

II. TRATTAZIONE TEORICA

II.1. EVOLUZIONE STORICA DELL'ASSICURAZIONE CONTRO LA DISOCCUPAZIONE E CARATTERISTICHE DI UN SISTEMA UI

La prima forma di “assicurazione di vecchiaia pubblica” per i lavoratori viene adottata nel 1901 in Belgio nella città di Gent, garantendo l’offerta di sussidi statali rivolti ai fondi assicurativi sindacali con iscrizione volontaria (Schmieder e Von Wachter, 2016). Nonostante la sua diffusione in alcune zone europee nel periodo precedente alla prima guerra mondiale come in Francia, Germania, Gran Bretagna e nei paesi nordici fatta eccezione per la Svezia, il “sistema di Gent” non si è rivelato nel tempo una politica sociale duratura. Solo dal 1911 in Gran Bretagna e in limitate zone del vecchio continente, durante e subito dopo la guerra, sono state introdotte delle forme assicurative obbligatorie per sostenere i soggetti prossimi alla pensione o senza un impiego, costretti ai margini del mercato del lavoro. Dagli anni '70, soprattutto a causa di un livello generale disoccupazione decisamente elevato in Europa, l’evoluzione della ricerca scientifica nel campo dell’economia sociale e del lavoro hanno posto al centro dell’attenzione i dibattiti che riguardano temi come le pensioni o le assicurazioni contro la disoccupazione, oltre a nuovi servizi di assistenza ai dipendenti e alle loro famiglie. Se con l’inizio del nuovo millennio l’attenzione e l’interesse per queste forme di welfare sociale è sembrato affievolirsi, con l’aumento del tasso di disoccupazione dovuto alla Grande Recessione del 2008

prima e all'epidemia di Covid-19 poi, lo studio riguardante la disoccupazione e i sistemi UI sembra più che mai centrale in campo economico e di finanza pubblica.

Ad oggi circa 72 paesi in tutto il mondo dispongono di sistemi assicurativi contro la disoccupazione e, nonostante questi differiscano in ogni Stato, la struttura generale presenta caratteristiche simili per requisiti di idoneità, copertura e generosità dei benefici. Il sistema UI tipico è obbligatorio, gestito dal settore pubblico nazionale e garantito per tutti i dipendenti appartenenti al settore formale, fatta eccezione per i benefici destinati agli impiegati statali e ai lavoratori autonomi che possono essere soggetti a variazioni (Schmieder e Von Wachter, 2016). Nella Tabella 1 si osservano i dati riferiti alle assicurazioni contro la disoccupazione applicate in differenti paesi del mondo, utili per il confronto tra le diverse strutture che definiscono un sistema UI, evidenziandone criteri di idoneità, periodo d'attesa, livello degli indennizzi, sequenza dei sussidi e durata massima (Tatsiramos e Van Ours, 2014). L'accesso al programma di benefici è solitamente garantito secondo due criteri che sono determinati requisiti minimi occupazionali e la motivazione della disoccupazione. Prima di iniziare a ricevere i pagamenti periodici, in alcuni paesi è necessario affrontare un tempo di attesa. Lo scopo è simile a quello di una franchigia, oltre ad aiutare a sostenere l'onere per prendere in carico richieste di UI caratterizzate da una durata molto breve. Una volta superato questo periodo i soggetti che hanno perso il lavoro hanno accesso ai benefit fino alla potenziale

durata dei sussidi (PBD). Quest'ultima è quasi sempre funzione della durata dei contributi passati, come ad esempio in Argentina, o dell'età del beneficiario del sistema UI, come per Francia, Germania e Corea del Sud (Schmieder e Von Wachter, 2016). La generosità del PBD è molto variabile, se si prendono in esame Stati Uniti o Slovacchia la durata potenziale raggiunge un massimo di 6 mesi (Tabella 1), contro invece Svezia, Islanda e Belgio dove con periodi ben più lunghi o addirittura illimitati (Tatsiramos e Van Ours, 2014). Gli indennizzi periodici sono tipicamente calcolati come la percentuale (o tasso di sostituzione) dei guadagni, sia netti che lordi, del periodo pre-disoccupazione e sono sottoposti ad un limite massimo anch'esso eterogeneo nelle politiche sociali nazionali (Schmieder e Von Wachter, 2016). La Tabella 1 mostra che la maggior parte si attesta in un intervallo che va tra il 50% e il 65%, ma si registrano anche casi come Danimarca con il 90%, Lussemburgo con l'80% e i Paesi Bassi con il 75%. Quest'ultimo, come Ungheria, Slovenia, Spagna, Italia e altri, adotta un livello di benefici decrescente; nel caso in esame solo dopo 2 mesi il tasso di sostituzione scende al 70%, mentre in Svezia si passa dal 90% all'80% dopo 9 mensilità (Tatsiramos e Van Ours, 2014). Per finanziarsi, una struttura assicurativa contro la disoccupazione si avvale dei contributi versati equamente, sia dai dipendenti, sia dai datori di lavoro, con aliquote in percentuale sui guadagni lordi comprese tra l'1% e il 3%. Generalmente è necessario però ricorrere anche ai fondi statali, attraverso le entrate fiscali generali, sia regolarmente che nei periodi di crisi economica per evitare che il

l'assicurazione collettiva subisca la banca rotta. La prerogativa e lo scopo di questo modello è sicuramente quello di incoraggiare e stimolare i disoccupati alla ricerca impegnata di un nuovo impiego, tanto che le agenzie dei sistemi UI forniscono supporto attraverso dei programmi attivi (ALPM), ad esempio con gli uffici di collocamento o fornendo corsi di formazione per implementare le competenze richieste dal mercato del lavoro. (Schmieder e Von Wachter, 2016).

Tabella 1. DIFFERENZE TRA PAESI NELLE REGOLE DI SISTEMI UI

	Qualifying Conditions (Employment and/or Contributions)	Waiting Period (days)	Payment Rate (%)	Earnings Base	Declining Profile	Maximum duration (months, weeks, days)	PBD depends on:	
							Insurance period	Age
Australia	None	7	Flat	A\$417.70-601.30		No limit		x
Austria	28 weeks in 1 year	0	55	Net earnings		20 to 52 weeks	x	x
Belgium	Depending on age: 312–624 days in 18–36 months	0	60	Last monthly gross earnings	x	No limit		
Canada	420 to 700 hr in 1 year	14	55	Last 26 weeks avg.		14 to 45 weeks	x	
Czech Republic	12 months in 3 years	0	65	Last 3 months net monthly avg.	x	up to 5 months		x
Denmark	52 weeks in 3 years and 12 months membership fee	0	90	Last 12 weeks gross avg. less 8% ssc.		24 months		
Estonia	12 months in last 36 months	7	50	Last 12 months avg.	x	180 to 360 days	x	
Finland	43 weeks in 28 months and 10 months membership fee	7	55	Daily wage-basic benefit		500 days		
France	4 months in 28 months	7	57–75	Last 12 months avg.		36 months	x	x
Germany	12 months employment and 12 months in 2 years contributions	0	60–67	Net earnings		6 to 24 months	x	x
Greece	125 days in 14 months or 200 days in 2 years	6	Flat	-		5 to 12 months	x	x
Hungary	1 year in 4 years	0	60	Last year gross avg.	x	270 days	x	
Iceland	10 weeks in 12 months	0	70	Last 6 months gross avg.		3 years		
Ireland	104 weeks with 39 weeks in 1 year	3	Flat	-		9-12 months	x	
Italy	52 weeks in 2 years	7	60	Last 3 months daily avg.	x	6 to 12 months	x	x
Japan	6 months in 1 year	7	50 to 80	Last 6 months daily gross avg.		90 to 330 days	x	x
Korea	6 months in 18 months	7	50	Last 3 months gross daily avg.		90 to 240 days	x	x
Luxembourg	26 weeks in 12 months	0	80	Last 3 months avg. gross earnings		Up to 365 days in 2 years		x
Netherlands	26 in 36 weeks plus 52 days in 4 of 5 years	0	75	Last 12 months gross avg.	x	38 months	x	
New Zealand	None	7-14	Flat	NZ\$194.2-278.04 (net a week)		No limit		
Norway	Earnings in previous year 1.5 times a base amount	3	0.24	Annual Income per day		52 to 104 weeks	x	
Poland	12 months in 18 months and earnings > min. wage	0	Flat	573.60 Zlotys	x	6 to 18 months		
Portugal	450 days in 2 years	0	65	Last year gross avg.		24 to 72 months	x	x
Slovak Republic	3 years in 4 years	0	50	Last 3 years gross avg.		6 months		
Slovenia	12 months in 18 months	0	70	Last 12 months gross avg.	x	3 to 12 months	x	
Spain	360 days in 6 years	0	70	Last 6 months gross avg.	x	120 to 720 days	x	
Sweden	6 months in last year and 12 months membership fee	5	80	Gross previous Income	x	300 to 450 days		
Switzerland	12 months in 2 years	5	80	Insured earnings	x	260 to 520 days	x	x
Turkey	600 days in 3 years and 120 days before unempl.	0	50	Last 4 months avg. daily wage	x	100 to 300 days	x	
United Kingdom	12 months in 2 years	3	Flat	65.45 ppw		26 weeks		
United States	20 weeks plus minimum earnings	7	53	Highest quarter of earnings		Up to 26 weeks		

Note: The qualifying conditions refer to employment and/or contribution to the UI system. Payment rate in percentage of earnings base.
Sources: OECD and 'Social Security Programs Throughout the World' (2010), U.S. Social Security Administration.

Tabella 2 in Tatsiramos e Van Ours (2014)

II.2. IL MODELLO DIAMOND-MORTENSEN-PISSARIDES

Il sistema di benefici contro la disoccupazione UI ha il fine sostanziale di supportare il reddito degli individui che sono stati licenziati. In particolare, il modello standard di Diamond, Mortensen e Pissarides (Mortensen e Pissarides, 1994) spiega che la riduzione di forza lavoro è dovuta a uno shock idiosincratice, che provoca una discesa della produttività del lavoro al di sotto del livello di riserva (Albanese et al., 2020). L'idiosincrasia, tipica di questo fenomeno, suggerisce che non si fa riferimento ad uno shock comune poiché la causa è dovuta a un fattore esogeno che influenza una particolare variabile e che quindi non coinvolge la popolazione in generale, ma solo il nucleo familiare ben specifico. Secondo questo modello i dipendenti percepiscono i sussidi UB come un'opportunità esterna molto attraente, facendo alzare di conseguenza la soglia del salario di riserva e la probabilità di perdere il lavoro, assumendo dei comportamenti meno produttivi all'interno dell'azienda e inducendo loro stessi al proprio licenziamento. Mortensen (1977) elabora la prima analisi dettagliata riguardo l'impatto che un sistema UI ha sul comportamento individuale di ricerca attiva di impiego (Holmlund, 1998). Il modello include alcune caratteristiche istituzionali del mercato del lavoro quali: la durata fissa del pagamento dei sussidi, il requisito di ammissibilità di un determinato periodo di occupazione pregresso, i rischi esogeni di licenziamento, la decisione endogena dello sforzo della ricerca da parte dell'individuo, la scelta del salario di riserva e una distribuzione di offerta salariale stazionaria e nota a chi sta

cercando lavoro. Gli studi affrontati da Mortensen (1977) dimostrano innanzitutto che il salario di riserva di un lavoratore si abbassa tanto più ci si avvicina allo scadere del programma assicurativo. Più precisamente, secondo l'economista americano, se si analizza l'impatto della politica pubblica sul salario minimo accettabile si deve fare una distinzione tra due diverse categorie di disoccupati. Chi è stato appena licenziato vedrà aumentare il proprio salario di riserva, con conseguente crescita della produttività. Gli individui di questa classe saranno disposti ad accettare solo impieghi di alta qualità, che risultano essere i più stabili, riducendo il disallineamento che si verifica tra domanda e offerta, a discapito di un livello di disoccupazione più elevato e caratterizzato da una durata media più lunga. Al contrario, la seconda classe è composta da chi sta per concludere il periodo in cui percepisce gli UB, di conseguenza il salario di riserva scenderà in quanto, avendo a disposizione pagamenti ridotti o, avendo terminato il periodo coperto dai sussidi, sarà meno selettivo nella scelta di un nuovo lavoro. Ci si trova infatti in una condizione simile a chi non ha requisiti adatti per essere assicurato; quindi, il valore immediato di una maggiore indennità risulterebbe decisamente scarso. Il tasso di uscita dalla disoccupazione verso un nuovo impiego segue invece un andamento inverso e dunque salirà più ci si avvicina al termine del periodo in cui vengono corrisposti i benefici. La seconda implicazione fondamentale riguarda invece il fenomeno chiamato "effetto diritto". La scelta di attuare una politica pubblica UI più generosa attrae gli individui che non possiedono i requisiti richiesti per

beneficiare degli indennizzi assicurativi e che quindi accetteranno di lavorare, con un conseguente aumento del tasso di uscita dalla disoccupazione all'occupazione. Le principali critiche rivolte a Mortensen (1977) vengo mosse in particolare dai sostenitori del realismo istituzionale, i quali affermano che un sistema di sostegno pubblico contro la disoccupazione sia a tutti gli effetti un sussidio al tempo libero, più che una forma di politica sociale efficace. La durata massima dei pagamenti degli UB fissa rappresenta infatti per quest'ultimi l'unica e insufficiente restrizione, per un sistema che permette agli individui idonei di continuare a vivere grazie ai pagamenti periodici, nonostante essi rifiutino le offerte di lavoro a loro disposizione. La causa principale di tale critica risiede nel fatto che il funzionamento di questi modelli economici si basa sul comportamento del lavoratore durante il periodo nel quale percepisce i sussidi e nel quale teoricamente ricerca attivamente un nuovo impiego. Le azioni dei disoccupati non sono però verificabili attraverso un test del lavoro in grado di accertare l'impegno o meno dei beneficiari degli UB, rendendo quindi impossibile stabilire se interrompere i pagamenti garantiti dall'UI. In ogni caso la mancanza di un test del lavoro, che seppur attuabile risulterebbe comunque troppo costoso, non pregiudica l'attendibilità del modello di Mortensen (1977), dunque l'analisi formale risulta ugualmente rilevante e funzionale.

Altri studi, ad esempio Yaniv (1982), si sono focalizzati sulla relazione che lega la ricerca di un nuovo impiego e l'offerta di lavoro: in particolare è possibile affermare che un lavoratore sia in grado di influenzare il suo futuro livello di beneficio in quanto in un sistema UI sono richiesti dei requisiti specifici legati ai guadagni che precedono il periodo di disoccupazione; la scelta di orari di lavoro è dunque fondamentale per ottenere degli indennizzi assicurativi più generosi. Hamermesh (1980) afferma inoltre che proprio questa relazione è in grado di generare un interesse maggiore proprio nella partecipazione alla forza lavoro, studiando il fenomeno introdotto precedentemente da Mortensen (1977) come "effetto diritto". Con questa osservazione è possibile spiegare un aumento effettivo delle persone in cerca di occupazione e dunque, una possibile compensazione degli effetti disincentivanti della struttura dei sistemi UI conosciuti come moral hazard e comportamenti collusivi.

II.3. INCENTIVI ALLA RICERCA DI LAVORO NEL SISTEMA UI

II.3.1. MORAL HAZARD E COMPORTAMENTO COLLUSIVO

La problematica principale, protagonista del dibattito pubblico riguardo l'assicurazione contro la disoccupazione, si riscontra nell'alta probabilità per un soggetto idoneo di assumere comportamenti opportunistici, inducendo a un "rischio morale" (o "moral hazard"). L'assicurato, infatti, potrebbe trarre dei vantaggi dalla sua condizione, per esempio limitando o azzerando le sue azioni di ricerca attiva

per un nuovo impiego, con il fine di prolungare il suo periodo di disoccupazione e quindi la durata dei pagamenti degli UB. La soluzione non risiede nell'attuazione di un sistema privato di UI, che risulta molto complesso secondo vari aspetti. Primo tra tutti è il problema dell'informazione asimmetrica (Tatsiramos e Van Ours, 2014). Riguardo i rischi di licenziamento, infatti, i lavoratori dispongono di maggiori informazioni rispetto agli assicuratori. Stabilendo quindi il premio sulla base del periodo medio di disoccupazione, la polizza non attrarrebbe i soggetti a basso rischio, bensì sarebbero disposti ad accettare solo i lavoratori con alto rischio di perdere l'impiego. Il quadro viene definito situazione di "selezione avversa" e presenta due possibili soluzioni, cioè l'esclusione di idoneità per gli individui esposti a un rischio elevato di disoccupazione, oppure la differenziazione delle polizze attraverso premi maggiori per lavoratori ad alto rischio. L'inaccettabilità dal punto di vista sociale di questo modello rende impossibile l'attuazione di un sistema UI privato. Differentemente, l'assicurazione collettiva contro la disoccupazione fissa premi non basati sui rischi individuali, correlati e difficili da prevedere, i quali richiedono adeguamenti per evitare che il sistema UI vada in bancarotta e che solo i fondi statali possono garantire. Per questi motivi gli schemi assicurativi hanno quasi sempre carattere obbligatorio e pubblico. I vantaggi sono molteplici, tra cui un alto grado di livellamento dei consumi e il ruolo di stabilizzatore macroeconomico automatico. Gli studi affermano che, allo stesso modo, si riscontrano degli effetti negativi che riducono l'effetto incentivo per la

rioccupazione e accrescono il valore e la durata della disoccupazione. La progettazione di un sistema UI viene strutturata quindi cercando di giungere ad un compromesso tra la concessione di indennizzi assicurativi nel periodo di non lavoro e degli incentivi per indurre ad un impegno effettivo nella ricerca attiva di un nuovo impiego. Quest'ultimi sono costituiti da sequenziamento, monitoraggio e sanzioni dei benefici e infine il workfare, un piano di welfare personale fornito unitariamente al contratto di lavoro e che risulta necessario per accedere a servizi basilari come ad esempio l'assistenza medica. La conseguenza principale del moral hazard dal lato dell'offerta è infatti un minor sforzo da parte di quei dipendenti con i requisiti idonei a garantire benefit più generosi, inducendoli ad aumentare le loro probabilità di licenziamento. Un altro possibile effetto è rappresentato invece dalla partecipazione intermittente al mondo del lavoro, caratterizzata da periodi di impiego sufficienti ad ottenere l'accesso agli UB, alternati a fasi di disoccupazione sostenute grazie al sistema UI. Dal lato della domanda invece una politica di licenziamenti temporanea può essere considerata efficace da parte dell'impresa, per esempio nei periodi di recessione. Secondo questa soluzione rimarrebbero disoccupati solo i dipendenti che hanno accesso a indennizzi assicurativi più consistenti, per poi essere riassunti al termine della fase di crisi. In questo modo oltre ad abbattere i costi di ricerca e formazione del personale, con un sistema di licenziamenti puntuale e sistematico l'impresa aumenterebbe la sua notorietà,

espandendo il bacino di utenza utile per occupare eventuali posti vacanti (Albanese et al., 2020).

Infine, è importante osservare che le situazioni di rischio morale non sono l'unica conseguenza negativa dell'adozione di un sistema UI. Si potrebbe verificare infatti l'instaurazione di comportamenti collusivi sia da parte dell'azienda che da parte dei suoi dipendenti. Il rapporto di lavoro degli occupati idonei a beneficiare dei sussidi al reddito potrebbe essere sospeso formalmente e continuato in nero, dunque illegalmente, mentre entrambe le parti godrebbero della condivisione degli indennizzi assicurativi. L'effetto incentivo delle politiche sociali assume quindi primaria importanza, con l'obiettivo di prevenire e compensare le conseguenze negative di moral hazard e altre forme di comportamenti collusivi.

II.3.2. UI E DISOCCUPAZIONE

Rendere un sistema UI più generoso è una forma di incentivo all'occupazione attuabile, seppure questa soluzione non risulti totalmente efficace e risolutiva (Tatsiramos e van Ours, 2014).

Il "modello di equilibrio parziale" dimostra infatti che l'introduzione dei sussidi contro la disoccupazione ha come conseguenze delle azioni di rischio morale nei soggetti idonei a beneficiare degli UB. È possibile affermare che i principali effetti generati dall'aumento dei sussidi pubblici sono l'aumento del salario di riserva dei lavoratori disoccupati, con relativa riduzione dello sforzo di ricerca di nuovo

impiego, e il crollo del tasso di uscita dalla disoccupazione, con conseguente incremento della durata di quest'ultima, che risale soltanto con l'avvicinarsi del termine del periodo dei pagamenti. L'effetto di "idoneità" si identifica invece nell'incentivo ad accettare un impiego per coloro che sono nuovi nel mercato del lavoro o per i disoccupati di lunga durata. questi individui non possono accedere ai sussidi statali poiché non sono in possesso dei requisiti richiesti per usufruire degli UB, ottenibili invece con dei guadagni pregressi provenienti da redditi lavorativi, che spingono i soggetti in questione ad accettare di lavorare per beneficiare dell'assicurazione in futuro. Secondo questo schema, quando i benefici di un sistema UI risultano accessibili solo per coloro che stanno ricercando attivamente lavoro, l'aumento degli indennizzi o della durata degli UB conduce ad una crescita nella partecipazione alla forza lavoro aggregata, migliorando sia l'impegno nel trovare un nuovo impiego per chi sta già godendo dei sussidi pubblici, sia l'entrata nel mondo del lavoro per quegli individui che non risultano né disoccupati, né impiegati. Il modello di equilibrio parziale è caratterizzato quindi da due effetti contrastanti. L'aumento del valore della disoccupazione è bilanciato dall'effetto di idoneità, il quale però risulta meno intenso ed efficace; dunque, è molto probabile che con un sistema UI più generoso prevalga un effetto disincentivo. Un'altra formulazione che prende in considerazione il concetto di "equilibrio di Nash" è definito invece "modello base di ricerca di equilibrio": quest'ultimo, secondo Pissarides (2000), modella sia le decisioni individuali dei lavoratori che quelle

dell'impresa, considerando i salari di equilibrio. Secondo il meccanismo di Nash il surplus, originato dalla somma delle rendite create, viene condiviso tra lavoratori e azienda. L'incremento dei sussidi forniti attraverso il sistema UI provoca infatti un aumento del valore della disoccupazione, che conduce ad un aumento del livello dei salari attraverso la contrattazione collettiva, provocando una diminuzione dei profitti attesi per le aziende. Quest'ultime per raggiungere di nuovo l'equilibrio riducono i costi medi attraverso il taglio dei posti vacanti. Dunque, nonostante l'aumento degli UB attenui la rigidità del mercato, data dal rapporto tra il numero di posti vacanti e il numero di individui senza un impiego, si verificherà un aumento del tasso di disoccupazione. Shimer (2005) avanza una critica al modello base di ricerca di equilibrio, non adatto a spiegare la ciclicità della disoccupazione e dei posti vacanti. Secondo questo studio, a seguito della contrattazione di Nash il livello dei salari reagisce in maniera flessibile agli shock di produttività, sia positivi che negativi. La puntuale critica di Shimer (2005) si è rivelata nel tempo molto utile in quanto, grazie alle sue teorie, la ricerca si è spinta oltre nello studio di nuovi meccanismi alternativi per la determinazione di salari più rigidi, in grado ora di spiegare la ciclicità aziendale nelle componenti fondamentali quali disoccupazione e posti vacanti. Il problema della persistenza di disoccupazione è stato affrontato anche da Ljungqvist e Sargent (1996). I due ricercatori hanno elaborato un modello integrato in cui i lavoratori sperimentano un deprezzamento delle loro competenze e un'accumulazione stocastica (Holmlund, 1998), con l'obiettivo di simulare il

comportamento di due diverse economie. Il “laissez faire”, che non prevede benefici contro la disoccupazione e lo “stato sociale”, con un tasso di sostituzione dei benefit del 70%. Il modello mostra che i due sistemi rispondono dinamicamente agli shock temporanei in maniera differente, verificandosi un periodo prolungato di disoccupazione se sono previsti sussidi, mentre nell’economia laissez faire l’adeguamento risulta più rapido. La ragione di questa divergenza sta nel tempo impiegato dai lavoratori che beneficiano degli UB per variare il salario di riserva, che causa a sua volta una ricerca meno impegnata di un nuovo impiego. Le teorie di Ljungqvist e Sargent (1996) concordano con Millard (1996) che, attraverso l’applicazione di una versione calibrata del modello “Mortensen-Pissarides”, afferma che il tasso medio di disoccupazione e il suo grado di persistenza aumentano nel tasso di sostituzione.

Infine, prendendo in esame il periodo post-disoccupazione è possibile notare come la letteratura economica offra studi con risultati eterogenei. Ehrenberg e Oaxaca (1976) riscontrano degli effetti positivi sui salari di reimpiego, mentre Addison e Blackburn (2000) offrono dei risultati meno significativi delle conseguenze dell’UI sui redditi da lavoro post-sussidi. Inoltre, Acemoglu e Shimer (1999) elaborano un modello di equilibrio generale in cui un sistema economico con lavoratori avversi al rischio necessita di un sistema UI per massimizzare la produttività, mentre un’economia con individui neutrali al rischio esclude l’adozione di sussidi pubblici

contro la disoccupazione per ottenere il livello di produzione più elevato (Caliendo et al., 2013).

II.4. CARATTERISTICHE DI UN SISTEMA UI “OTTIMALE”

Gli studi di Baily e Flemming (1978) e di Shavell e Weiss (1979) l'anno successivo hanno contribuito per primi ad arricchire la letteratura scientifica dell'economia del benessere dei sistemi UI (Holmlund, 1998). L'analisi si concentra principalmente sul problema della durata ottimale dell'assicurazione pubblica contro la disoccupazione. Secondo questo modello, un'assicurazione collettiva ottimale comporta l'istituzione di un compromesso tra l'effetto incentivo di benefici decrescenti e un livello dei consumi disomogeneo. Il presupposto necessario è la possibilità per gli organi amministrativi dell'UI di controllare che il disoccupato non persegua comportamenti di rischio morale. Il soggetto che perde lavoro ha infatti la libertà di scegliere l'impegno nella ricerca di lavoro e un salario di riserva che massimizzi l'utilità. Davidson e Woodbury (1997) sostengono che il modello ottimale di sussidi pubblici debba invece introdurre un programma con durata potenziale indefinita di un livello fisso di compensazione e un programma in cui i benefit si riducono fino ad esaurimento dopo un determinato periodo. Cahuc e Lehmann (1997) teorizzano invece una struttura che ignora la ricerca di lavoro dei disoccupati, ma che permette di determinare il salario in maniera endogena attraverso la contrattazione sindacato-azienda. Studiando gli effetti della sequenza

temporale degli indennizzi, osservano che uno schema costante di UB produce una minore disoccupazione. Dunque, in presenza di moral hazard è stato definito ottimale un sistema UI con un profilo di benefici decrescente poiché, sfruttando l'effetto diritto, è in grado di impegnare maggiormente gli individui nella ricerca attiva di reimpiego (Tatsiramos e Van Ours, 2014). Per integrare questa forma di incentivo, Hopenhayan e Nicolini (1997) ipotizzano di combinare la struttura di UB decrescenti con un'imposta sui salari dopo la riassunzione, calibrata sul periodo di disoccupazione. Secondo le ricerche di Cahuc e Lehmann (1997) però, in presenza di contrattazione tra sindacati e aziende, l'effetto incentivo viene attenuato a causa della pressione salariale, che genera un aumento di benessere per i disoccupati di breve periodo a spese di quelli di lungo periodo. Shavell e Weiss (1979) affermano quindi che un sistema UI ottimo dovrebbe prevedere un incremento dei sussidi pubblici in un primo momento, per poi diminuire fino all'esaurimento degli indennizzi assicurativi.

La letteratura finora discussa suggerisce che una struttura monotona o crescente di benefici sia meno incentivante rispetto a un profilo decrescente di UB, se si considera l'ipotesi che gli individui non possano prendere a prestito o risparmiare senza vincoli di mercato e che quindi l'agenzia per l'impiego riesca a influenzarne i consumi secondo la sequenza dei benefit. Al contrario Shimer e Werning (2008) identificano un sistema di UI con livelli di sussidi pubblici costanti per il caso in

esame, ipotizzando che non sia possibile modellare i consumi attraverso uno schema di benefici in calo. Rendahl (2012) motiva gli studi dei due economisti attraverso il presupposto di un'utilità di avversione assoluta al rischio costante, definita "CARA". In questo modello la forma assicurativa ottimale risulta indipendente dal livello di ricchezza dell'individuo e dal salario di riserva dell'agente; quindi, l'elasticità del rischio di occupazione rispetto ai pagamenti risulta costante per tutta la durata dei benefici. La considerazione fondamentale alla base di una struttura a UB costanti è che i lavoratori siano omogenei e che dunque il trade-off tra incentivi e assicurazione rimanga sempre lo stesso. Con l'ipotesi di eterogeneità tra gli individui o un trade-off variabile, Shimer e Werning (2008) precisano che il profilo ottimale di sussidi pubblici dovrebbe cambiare nel tempo.

La struttura ideale di un sistema UI è legata dunque al meccanismo che motiva la dipendenza sia dalla durata che dalla forma di eterogeneità. Benefit decrescenti risultano ideali sia di fronte a un calo delle opportunità di lavoro causato da un deprezzamento delle competenze, sia se il bacino di disoccupati è variabile e caratterizzato da un alto valore di svago. Invece, con un minor numero di offerte di impiego o un'incertezza e una varianza maggiore nei prelievi salariali che ricevono gli individui, i benefici crescenti sono più adatti poiché la disoccupazione prolungata è dovuta alla riduzione di possibilità lavorative e non al rischio morale.

Seguendo il framework di Baily, Gruber (1997) stima il livello ottimale di benefici in un sistema UI, che deve bilanciare i guadagni derivanti dall'assottigliamento dei consumi con i costi, dovuti alla distorsione presente nella ricerca di lavoro. Il risultato degli studi suggerisce che il tasso di sostituzione ideale non supera il 50%. Chetty (2008) propone un test basato invece sull'ipotesi dell'effetto liquidità e dell'effetto di rischio morale, che lo porta a stabilire un tasso di sostituzione quasi ottimale del 50%, unito a UB costanti per sei mesi. Un effetto liquidità più elevato dovrebbe quindi essere seguito da una maggiore generosità dei sussidi pubblici, al fine di accrescere la soglia di benessere. Il problema di moral hazard rimane comunque centrale nel dibattito scientifico, rendendo necessarie azioni volte a contrastare evasione e dimissioni. Ad esempio, un tempo di attesa prima dell'inizio dei pagamenti degli UB indurrebbe a un calo dei consumi notevole nel primo periodo di disoccupazione, scoraggiando gli individui che vogliono licenziarsi. Un'altra possibile soluzione sarebbe quella di concedere i benefici del sistema UI solo a chi ha perso il lavoro involontariamente. I criteri di ammissibilità, infatti, sono fondamentali per combattere comportamenti di rischio morale, in particolare per limitare l'avvento di cicli di lavoro intermittenti volti ad ottenere l'idoneità agli indennizzi assicurativi. Hopenhayn e Nicolini (2009) precisano quindi che la struttura ottimale per questi criteri debba essere basata sulla storia lavorativa pregressa del soggetto.

III. TRATTAZIONE EMPIRICA

III.1. RISULTATI EMPIRICI DEGLI EFFETTI DI UN SISTEMA UI SULLA DISOCCUPAZIONE E IL REIMPIEGO

A metà degli anni '90 la letteratura si è concentrata pienamente nello studio empirico degli effetti prodotti da un sistema UI sulla disoccupazione, dimostrando come la trattazione teorica sia utile sia come guida per la scelta delle variabili da studiare, sia per interpretare i dati in maniera corretta. Tuttavia, nonostante le intuizioni teoriche trovino un supporto moderato, alcune implicazioni sono state raramente studiate e dimostrate, come ad esempio i benefici derivati dall'effetto diritto per quei lavoratori che stanno esaurendo il periodo di pagamento degli UB. Inoltre, alcune caratteristiche reali della ricerca di lavoro, come ad esempio prestiti e risparmi, sono state spesso ignorate in entrambi i campi della ricerca. In particolare, riguardo la durata della disoccupazione, la limitazione microeconomica più importante è il concetto di equilibrio parziale. Bisogna infatti verificare se l'equilibrio si trasferisca necessariamente in una situazione generale (Holmlund, 1998).

III.1.1 TASSO DI USCITA DALLA DISOCCUPAZIONE

In un primo momento la letteratura empirica concentra la ricerca su come l'effetto prodotto dal livello dei sussidi pubblici possa influenzare il deflusso di disoccupazione, riscontrando risultati significativi in USA e Gran Bretagna, mentre

per l'Europa continentale si osservano effetti nulli o molto deboli (Tatsiramos e Van Ours, 2014). Secondo quanto sostenuto da Holmlund (1998), negli Stati Uniti l'elasticità della disoccupazione rispetto al livello degli UB assume valori compresi in un intervallo che va tra 0,3 e 0,9. Lavori recenti offrono invece delle stime sperimentali sull'effetto dei benefit UI, elaborate tramite l'osservazione dei principali difetti riscontrabili nelle tabelle con i dati riguardanti i sussidi contro la disoccupazione. Nella Tabella 2 sono riassunte le stime relative a 18 studi, di cui 11 provenienti dagli Stati Uniti. Si mostra come i valori delle elasticità di durata della disoccupazione ($\frac{dD}{db} \frac{b}{a}$) variano in un range che va da 0,1 a 2, con mediana 0,53. In particolare, negli Stati Uniti l'intervallo si riduce, la mediana vale 0,38 l'elasticità massima 1,2 e tutte le stime tranne due si attestano sotto lo 0,7 (Schmieder e Von Wachter, 2016).

Tabella 2. STIME DEGLI EFFETTI DELL'AUMENTO DEI SUSSIDI SULLA DURATA DELLA DISOCCUPAZIONE E SUL COSTO FISCALE DEI TRASFERIMENTI DELL'UI.

Country/state(s)	Study	Design	Source of variation	$\frac{dD}{d\tau}$	$\frac{dH}{d\tau}$	Behavioral cost per \$1 increase in transfer – $\tau = 0.03$	Behavioral cost per \$1 increase in transfer – tax wedge
Studies from Europe							
Sweden	Carling et al. 2001	DID	Replacement rate change from 80% to 75%	1.60		0.60	2.36
Norway	Roed & Zhang 2003	Multiple approaches	Timing of UI start; men	0.95		0.87	1.41
			Women	0.35		0.35	0.53
Austria	Lalive et al. 2006	DID	Replacement rate change for target income range from 41% to 47%	0.15		0.06	0.47
Spain	Arranz et al. 2008	Pre-post	Reduction in benefits and duration	0.80		0.29	1.24
Austria	Card et al. 2015c	RKD	Kinks formed by minimum and maximum benefit levels; high income	2.00		0.71	5.56
			Kinks formed by minimum and maximum benefit levels; low income	1.00		0.36	2.79
Studies from the United States							
CWBH: 13 states	Moffitt 1985	Cross-sectional		0.36			
United States: Georgia	Solon 1985	DID	Tax policy change (nontaxable to taxable benefits)	0.10	0.07	0.08	0.14
CWBH: all states	Katz & Meyer 1990	State by year		0.80		0.29	1.74
United States: New York	Meyer & Mok 2007	Pre-post	Increase in maximum weekly benefit level from \$180 to \$245	0.60	0.30	0.41	0.81
				0.12	0.30	0.08	0.16
				0.23	0.30	0.16	0.31
United States	Chetty 2008	DID	Cross-state maximum benefit level	0.53		0.36	0.71
United States: Idaho, Louisiana, Missouri, New Mexico, Washington	Landais 2015	RKD	Kink at maximum UI benefit level	0.29	0.73	0.14	0.40
United States	Kroft & Notowidigdo 2016	DID	Cross-state maximum benefit level	0.63		0.23	1.43
United States: Missouri	Card et al. 2015a	RKD	Kink at maximum level of UI benefits – during recession – recession	1.21	0.78	0.95	1.68
			Kink at maximum level of UI benefits – prerecession/boom	0.38	0.35	0.38	0.59

Tabella 2 in Schmieder e von Wachter (2016).

Se si osserva l'effetto della durata potenziale del sussidio (PBD) sul deflusso di disoccupazione invece, la ricerca offre ampi risultati sia per gli Stati Uniti che per l'Europa (Tatsiramos e Van Ours, 2014). Gli studi più recenti valutano l'effetto di un'estensione della durata dei benefici durante la Grande Recessione, ricevendo molta attenzione a causa di un aumento senza precedenti della durata potenziale dei sussidi per un massimo di 99 settimane, contro la recessione del 1982, dove il PBD

massimo registrato è di 52 settimane, nonostante i tassi di disoccupazioni siano simili al 2008 (Schmieder e Von Wachter, 2016). Poiché i risultati mostrano solo un moderato effetto negativo durante la Grande Recessione, il sistema UI non può spiegare da solo l'aumento del tasso e la durata media della disoccupazione. Card e Levine (2000) basano invece i loro studi osservando variazioni dell'assicurazione collettiva dovute solo a motivazioni politiche, evitando il rischio di sopravvalutare gli effetti degli UB sulle probabilità di reimpiego e registrando livelli di elasticità dei benefit inferiori. Nelle stime prima discusse infatti, i cambiamenti nella durata dei benefici sono legati alle condizioni del mercato del lavoro, catturando in parte le eventuali conseguenze dovute alle deboli condizioni economiche, inducendo quindi a possibili errori di valutazione (Schmieder e Von Wachter, 2016).

Complessivamente è possibile affermare che l'elasticità rispetto ai livelli di UB risulta di poco superiore all'elasticità rispetto al PBD, in quanto la risposta alle variazioni del livello dei benefici risulta essere distribuita più uniformemente durante il periodo di disoccupazione (Schmieder e Von Wachter, 2016).

III.1.2. AFFLUSSO DI DISOCCUPAZIONE

L'evidenza empirica sull'aumento di disoccupazione non risulta essere molto estesa, concentrandosi principalmente sullo studio dell'effetto delle regole di ammissibilità in un sistema UI, oltre a stimare l'effetto del livello e della durata dei sussidi pubblici sul tasso di disoccupazione. I quesiti che interessano la ricerca in

questo ambito sono: come i requisiti di accesso agli indennizzi influenzino la durata dell'occupazione, la decisione dei lavoratori di dimettersi e la decisione delle aziende di licenziare (Tatsiramos e Van Ours, 2014). Le conclusioni delle indagini mostrano che il tasso di uscita dall'impiego aumenta evidentemente sia appena l'individuo ha raggiunto le settimane lavorative necessarie all'ottenimento di benefici statali, sia quando il soggetto raggiunge il tempo di impiego sufficiente a garantire UB per la durata massima del sistema UI. Altre osservazioni importanti riguardano i datori di lavoro, che adeguano i periodi di licenziamento in relazione ai cambiamenti delle regole di ammissibilità, influenzando anch'essi i tassi di occupazione. Gli studi condotti in Spagna da Rebollo-Sanz (2012) mostrano come un sistema di sussidi pubblici sia in grado di favorire il turnover occupazionale, dimostrando che le scelte fatte, sia dalle aziende che dai lavoratori, ricoprono un ruolo fondamentale.

III.1.3. RISULTATI POST-DISOCCUPAZIONE

Riguardo i risultati degli effetti di un sistema UI sul reimpiego la letteratura risulta contrastante. Gli studi più recenti, partendo da Addison e Blackburn (2000), affermano che un programma di sussidi pubblici più generoso difficilmente induce ad un aumento dei salari post-disoccupazione, mentre Centeno e Novo (2009), studiando una variazione legislativa del 1999 in Portogallo, notando un leggero impatto positivo sui salari di reimpiego equivalente al 2,8%. La nuova legge

prevede un cambiamento specifico per età nei diritti agli UB, espandendo da 15 a 18 mesi la durata massima dei benefit nella fascia di età 30-34 anni, con un aumento salariale più evidente nella parte inferiore della distribuzione. Per quanto riguarda la durata dell'occupazione si hanno risultati differenti. Belzil (2001) per il Canada e Centeno (2004) per gli Stati Uniti osservano che gli effetti di benefici maggiori alzano la qualità del job match e che gli impieghi accettati in prossimità del termine dei sussidi pubblici possiedono un tasso di scioglimento più elevato. Le ricerche canadesi e statunitensi vengono però messe in discussione da Card et al. (2007), i quali sostengono che sistemi UI più generosi non modificano la qualità degli impieghi post-disoccupazione, misurata sulla base dei salari medi o della durata dei lavori reimpiego.

Le evidenze empiriche proposte risultano contrastanti tra loro, rendendo difficile interpretare le implicazioni per il processo di definizione dei salari in maniera chiara. Dunque, la mancanza di prove sugli effetti post-disoccupazione potrebbe indicare sia che il sistema UI non induce ad una vera e propria contrattazione, sia che i salari non siano indicatori totalmente adatti a rappresentare le caratteristiche dell'impiego apprezzate dai lavoratori (Tatsiramos e Van Ours, 2014).

III.2. STUDIO DI CASI NAZIONALI DI SISTEMI UI

In questa sezione vengono riassunte le evidenze empiriche di quattro diverse analisi riguardanti forme di politiche sociali contro la disoccupazione in Slovenia (Van

Ours e Vodopivec, 2006), Austria (Lalive e Zweimüller, 2003) e Italia (Albanese et al., 2020 e Maitino et al., 2024). I primi due studi sfruttano un cambiamento di politica, riduttivo per quanto riguarda la Slovenia ed espansivo in Austria, con il fine di osservare gli effetti prodotti sul mercato del lavoro. La terza analisi mostra i risultati dell'influenza del sistema UI sul tasso di uscita dal licenziamento, sfruttando la variazione quasi sperimentale dei requisiti di idoneità in Italia, mentre l'ultimo articolo riguarda gli effetti del programma di benefici contro la disoccupazione denominato "Reddito di Cittadinanza" su diversi tipi di lavoratori, utilizzando i dati della regione italiana Toscana.

III.2.1. VARIAZIONE DELLA STRUTTURA DI UN SISTEMA UI

Il primo studio che si riporta riguarda l'assicurazione contro la disoccupazione in Slovenia che, nel 1998 subisce una modifica volta a ridurre la durata potenziale (PBD). Nonostante la teoria e la letteratura empirica siano in grado di mostrare un legame tra durata potenziale ed effettiva, mancano prove sufficienti a spiegare un nesso tra PBD e il tasso di uscita dalla disoccupazione (Van Ours e Vodopivec, 2006). La critica ai modelli classici, che dimostrano l'esistenza di picchi nella ricerca di lavoro appena prima della scadenza dei benefici, viene mossa da Card e Levine (2000). I due sostengono infatti che gli stessi risultati si ottengono anche quando la durata potenziale degli UB subisce una variazione, osservando un esempio di politica sociale espansiva del PBD in New Jersey, con motivazioni non

correlate al mercato del lavoro. Van Ours e Vodopivec (2006), utilizzano quindi il caso sloveno per analizzare gli effetti prodotti dalla riduzione del PBD. La variazione, oltre a non avere correlazione con il mondo del lavoro, non è stata omogenea per tutti i beneficiari dei sussidi pubblici, lasciando inalterata la durata massima dei sussidi per i soggetti con meno di un anno e mezzo di impiego, utile ai fini dell'indagine come gruppo naturale di controllo nel confronto dei tassi d'uscita dalla disoccupazione. La causa di tale politica si riscontra in un continuo aumento, negli anni precedenti il 1998, del tasso di disoccupazione, del numero dei disoccupati di lunga durata e degli idonei a ricevere i benefit del sistema UI. La riforma, quindi, introduce un taglio del PBD molto forte, per la maggior parte si registra una durata dimezzata, una serie di servizi volti a favorire il reimpiego, delle sanzioni più severe per chi rifiuta le offerte di lavoro e un controllo più rigoroso sui requisiti di idoneità. Van Ours e Vodopivec (2006) utilizzano quindi per la loro ricerca un approccio differenza nelle differenze (DiD), osservando cinque diversi gruppi di lavoratori (quattro più il gruppo naturale di controllo con soggetti aventi 0-1,5 anni di esperienza) che differiscono sia per età che per esperienza lavorativa e confrontando i tassi di uscita dalla disoccupazione prima e dopo la riforma. Nella Tabella 3 si riportano i dati relativi ai cambiamenti della durata potenziale dell'UI per i lavoratori divisi secondo il periodo di impiego, il quale risulta essere fortemente correlato all'età. Si evidenzia che, fatta eccezione per il gruppo di controllo e per la classe con 5-10 anni di esperienza, tutti gli individui subiscono un

dimezzamento del numero massimo di mensilità coperte dall'assicurazione slovena. Sono inoltre riportati i valori che esprimono la differenza nella durata media di disoccupazione, prima e dopo la riforma, mostrando un effetto più evidente nella categoria più esperta (-5,7 mesi nella durata media), contro risultati scarsi (-0,7 mesi nella durata media) nel gruppo di controllo, l'unico non soggetto al taglio del PBD.

Tabella 3. COME LA MODIFICA DEL PBD INFLUISCE NELLA DURATA DELLA DISOCCUPAZIONE.

Experience (Years)	Maximum Duration of Benefits (Months)		Age	Median Duration of Unemployment (Months)		
	Before	After		Before	After	Difference
0–1.5	3	3	19–29	4.9	4.2	–.7
1.5–5	6	3	21–30	5.6	4.2	–1.4
5–10	9	6	23–35	7.7	5.1	–2.6
10–15	12	6	27–39	9.4	5.3	–4.1
15–20	18	9	32–43	12.1	6.4	–5.7

NOTE.—The age boundaries are determined by the presence of at least 100 observations for a particular year of age.

Tabella 2 in Van Ours e Vodopivec (2006).

Lo studio di Van Ours e Vodopivec (2006) giunge a diverse conclusioni, le quali evidenziano la considerevole presenza di effetti disincentivanti nel sistema UI. Vengono confermate le ipotesi di effetto causale negli sforzi di ricerca di lavoro, a seguito della stazionarietà riscontrata nei dati relativi al gruppo di controllo, i quali mostrano picchi allo scadere del periodo di pagamento degli UB. Inoltre, la

probabilità di trovare un nuovo impiego cresce significativamente per coloro che hanno sperimentato la diminuzione del PBD, con conseguente aumento del tasso di ricerca di lavoro nel periodo successivo alla riforma slovena. Nel complesso si può affermare che la modifica della politica sociale del 1998 sia stata efficace, riducendo i comportamenti di rischio morale e inducendo i lavoratori ad uscire prima dalla disoccupazione. I risultati devono essere però rapportati alle maggiori difficoltà dovute alla riduzione dei benefici e alla possibile riduzione della qualità nelle offerte di reimpiego.

Lalive e Zweimüller (2003) studiano invece gli effetti della politica espansiva austriaca sul tasso di uscita, volta ad aumentare drasticamente la durata dei benefici del sistema UI per uno specifico gruppo di lavoratori. Gran parte delle prove empiriche, relative all'aumento nella generosità dell'assicurazione collettiva, non tiene conto che gli effetti sulla disoccupazione non vengono causati solo dalle modifiche strutturali dell'UI, bensì anche dalle variazioni del mercato del lavoro, andando incontro a stime imprecise o errate. La riforma prevede un programma denominato "Austrian Regional Extended Benefits Program" (REBP) valido dal 1988 al 1993, con lo scopo di mitigare il peggioramento del mercato del lavoro nel settore siderurgico, causato dalla crisi internazionale dell'acciaio. A differenza degli altri studi riguardanti il programma austriaco (vedere Winter-Ebmer, 1998), Lalive e Zweimüller (2003) sottolineano dunque il carattere endogeno della

manovra politica, motivata dalle previsioni di un peggioramento, contro le ipotesi classiche che invece lo considererebbero come un fenomeno esogeno. Lo studio del REBP risulta inoltre superiore alle altre ricerche empiriche, in particolare confrontandolo con il programma NJEB osservato da Card e Levine (2000), secondo tre diversi aspetti. In primo luogo, la durata risulta molto maggiore nella politica austriaca, che resta in vigore 5 anni contro i soli 6 mesi del programma statunitense. Inoltre, il valore della variazione nel NJEB è molto ridotta, con il PBD che aumenta per un massimo di 13 settimane, contro le 179 settimane in più di benefit in Austria. Infine, il caso americano può ignorare la caratterizzazione endogena della politica applicata, in quanto non motivata dal peggioramento di un particolare settore nel mercato del lavoro. Lalive e Zweimüller (2003) perseguono l'analisi secondo diverse strategie, la prima si avvale dell'approccio differenza nelle differenze nelle differenze (DiDiD) e sfrutta la variazione delle durate massime dei sussidi pubblici tra regioni, fasce di età e fasce orarie. La seconda strategia si limita allo studio dei lavoratori non siderurgici, evitando la distorsione endogena dovuta agli shock diretti per il settore dell'acciaio. La terza considera inoltre l'interruzione del REBP per alcune regioni che hanno perso i requisiti di ammissibilità nel 1991. La quarta ed ultima strategia considera un'ulteriore modifica nei requisiti di idoneità, basati ora sulla residenza nelle regioni designate dal programma austriaco sia dei beneficiari, sia del precedente datore di lavoro. Una prima analisi descrittiva secondo il metodo DiDiD suggerisce che, dal 1987 al 1991, il rischio di

disoccupazione di lunga durata aumenta notevolmente. Dal 1992 si osserva invece una diminuzione del rischio di rimanere senza impiego nel lungo periodo, confermando però valori più alti nei soggetti più anziani anche dopo la cessazione del REBP. L'effetto introduzione è però quantitativamente maggiore rispetto all'effetto dell'abolizione. Escludendo invece i lavoratori del settore siderurgico si evidenziano risultati molto simili alla situazione antecedente, seppure con variazioni meno accentuate, sia durante l'adozione del programma assicurativo, sia successivamente alla sua eliminazione. Seguendo la terza strategia, che considera la riforma del 1991, si riscontrano conseguenze sull'aumento della durata della disoccupazione inferiori, con un abbassamento del rischio anche dopo la cessazione del REBP, attribuendo importanza agli effetti indiretti delle esternalità. Infine, secondo il quarto criterio di analisi, nel periodo post-REBP, i risultati mostrano divergenze nette nel modello dinamico di disoccupazione per gli individui in possesso dei requisiti e i soggetti esclusi dal programma. Si può evidenziare come la terza e la quarta analisi siano caratterizzate entrambe dalla simmetria dell'effetto introduzione ed abolizione, contrariamente alle prime due situazioni proposte da Lalive e Zweimüller (2003). Le conclusioni del loro studio possono quindi essere riassunte secondo tre aspetti. L'aumento degli UB nella durata potenziale massima da 30 a 209 settimane riduce del 17% il tasso di transizione al lavoro, con una previsione di crescita del periodo della disoccupazione media di circa 9 settimane. L'effetto introduttivo e quello di abolizione del REBP risultano simmetrici,

inducendo un comportamento anch'esso simmetrico rispetto alla direzione della variazione del programma assicurativo. Infine, risulta fondamentale considerare la politica sociale come un fattore endogeno per evitare errori nelle stime, che in caso contrario riportano infatti una riduzione del tasso di transizione al lavoro del 40% a causa del REBP, contro il 17% osservato nell'indagine di Lalive e Zweimüller (2003).

III.2.2. CASI DI STUDIO IN ITALIA

Il primo studio italiano che viene proposto si pone l'obiettivo di analizzare l'effetto causale dell'idoneità a ricevere sussidi pubblici sul tasso di separazione dal lavoro. Oltre a esaminare le conseguenze sul reimpiego dei soggetti beneficiari degli UB, nel capitolo 2 infatti sono stati trattati i rischi di rischio morale e di comportamenti collusivi, da parte di dipendenti e aziende, indotti dalla struttura del sistema UI. Albanese et al. (2020) sfruttano quindi la variazione quasi sperimentale delle condizioni di ammissibilità nell'assicurazione collettiva italiana e analizzano secondo il metodo DiD un campione d'afflusso di 400.000 nuovi posti di lavoro dal 2005 al 2012 seguiti fino al licenziamento. I requisiti utili ai fini dell'indagine sono quelli di aver sostenuto un periodo di almeno 52 settimane lavorative negli ultimi due anni e almeno un giorno di impiego antecedente al biennio preso in considerazione. Il gruppo di controllo è composto invece da quegli individui che non risultano idonei per ottenere i benefici statali, nonostante l'accumulazione di

esperienza lavorativa negli ultimi due anni. Inoltre, lo studio condotto da Albanese et al. (2020) vuole mostrare anche un'eterogeneità nell'impatto che l'idoneità UB ha sui licenziamenti tra Sud e Centro-Nord Italia, ipotizzando che una distribuzione disomogenea del tasso di disoccupazione, più elevato nel Sud, possa indurre i tassi di licenziamento a reagire in modo diverso. I risultati mostrano in primo luogo un aumento del 12% nel tasso di separazione dal lavoro subito successivo all'ottenimento dell'idoneità agli UB. La situazione economica durante la Grande Recessione del 2008 influenza maggiormente le stime, in quanto i datori di lavoro possono sfruttare l'idoneità dei dipendenti per adattare la propria forza lavoro durante la crisi, riducendo i costi di licenziamento. Nonostante le condizioni economiche non dovrebbero indurre i lavoratori ad accettare offerte non durature, dopo il 2008 si osserva un aumento del tasso di licenziamento del 21,2% nelle prime 8 settimane successive all'ottenimento dell'idoneità, e del 14,4% nelle altre 8 seguenti. I risultati relativi alle regioni del Sud sono ancora più marcati (16,2% una volta raggiunta l'eleggibilità UB), a causa di condizioni peggiori e una disoccupazione più elevata, oltre a norme sociali differenti (Banfield, 1958), che accrescono la probabilità di lavoro sommerso e quindi di comportamenti collusivi nelle idoneità UI e nei licenziamenti. Le conclusioni riassumono quindi un aumento del 12% nelle interruzioni dell'impiego non appena si è raggiunta l'ammissibilità agli UB, fenomeno che persiste per almeno 16 settimane, mostrando effetti più evidenti durante la Grande Recessione, nonostante l'ipotesi risulta meno valida per

i dipendenti con lavori più duraturi. Sebbene le motivazioni che si riferiscono al rischio morale e ai comportamenti collusivi non possono essere confermate e nonostante risultino in linea con gli studi di Zweimüller (2018), l'analisi di Albanese et al. (2020) risulta efficace nello stabilire come il ruolo della domanda di lavoro risulti fondamentale nell'osservazione dei licenziamenti eccessivi.

Maitino et al. (2024) conducono invece una ricerca nel 2019, in Italia, sugli effetti occupazionali del regime di reddito garantito (GMI), denominato "Reddito di Cittadinanza" (RDC) nella regione Toscana, una regione intermedia in termini di vitalità economica e altre variabili, utile come campione ai fini della stima. Altri studi sul RDC hanno preceduto l'analisi proposta, concentrandosi però sulle conseguenze relative a povertà e disuguaglianze (Baldini et al., 2019 e Gallo, 2021), mentre nel 2022 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha condotto un progetto di ricerca sugli effetti rivolti al lavoro e all'inclusione sociale (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2022), di cui ancora non sono noti i risultati. Maitino et al. (2024) concentrano invece l'analisi sugli effetti prodotti dal GMI sulla ricerca di impiego per gli idonei che si dichiarano anticipatamente "pronti a lavorare", sufficientemente vicini al mercato del lavoro, oltre che sui loro familiari conviventi. L'approccio adottato è di differenza nelle differenze (DiD) su un gruppo composto dai destinatari trattati da marzo, attuazione dell'RDC, fino a dicembre 2019. Il gruppo di controllo è invece rappresentato dai non idonei al programma. I

risultati mostrano eterogeneità, ma nel complesso si stima un effetto negativo del GMI poco presente, pari a -0,11 giornate lavorative mensili, circa l'1% in meno rispetto al periodo prima dell'introduzione del programma. I disincentivi all'occupazione, seppure minimi, registrano valori positivi principalmente per gli uomini sopra i 50 anni e le donne sopra i 40. L'effetto occupazionale stimato è invece pari a 0,3 giorni lavorativi in più al mese, prevalentemente nei soggetti uomini che non superano i 40 anni, occupabili in piccoli lavori temporanei, risultando molto meno efficace sulle donne (poco sopra lo 0%). Maitino et al., (2024) concludono evidenziando quindi un effetto dell'RDC decisamente neutrale sull'occupazione, tenendo conto delle difficoltà di identificazione degli idonei "vicino" al mercato del lavoro, che in realtà, come sostenuto da Saraceno et al. (2021), mostrano prevalentemente una limitata esperienza lavorativa e ne risultano spesso esclusi, soprattutto le donne.

IV. CONCLUSIONI

L'assicurazione contro la disoccupazione appartiene alla categoria di servizi di previdenza sociale e ha la funzione di equilibrare i consumi dei soggetti che hanno perso lavoro e di stimolare quest'ultimi alla ricerca di un nuovo impiego. Lo studio dei sistemi UI è importante per la progettazione di un sistema di benefici in grado di generare benessere sociale, limitando allo stesso tempo l'effetto negativo che agisce sul tasso e sulla durata media di disoccupazione, ma anche per la sua funzione di stabilizzatore sia reddituale, sia nelle fluttuazioni macroeconomiche. Generalmente l'assicurazione collettiva è obbligatoria, gestita dal settore pubblico nazionale e garantita a tutti gli individui appartenenti al settore formale in possesso dei requisiti di età o esperienza lavorativa richiesti per l'idoneità, ad eccezione degli impiegati statali e ai lavoratori autonomi che possono essere soggetti a variazioni. La struttura dei programmi assicurativi assume però caratteristiche eterogenee in diversi paesi del mondo, con l'obiettivo di conciliare le esigenze del mercato del lavoro in specifiche economie nazionali. Attraverso una prima analisi teorica del modello elaborato da Mortensen (1977) si mostrano quindi i risultati relativi al salario di riserva di un lavoratore, il quale si abbassa tanto più ci si avvicina allo scadere degli UB, mentre il tasso di uscita dalla disoccupazione segue una tendenza opposta. Inoltre, si osserva il fenomeno dell'effetto diritto, secondo cui il sistema UI induce i non idonei ad entrare nel mondo del lavoro, attirati dalla possibilità di

ottenere in futuro i sussidi pubblici. La problematica principale individuata dalla letteratura teorica presentata riguarda i rischi legati al rischio morale e ai comportamenti collusivi di lavoratori e azienda, che compromettono l'efficienza della struttura assicurativa, generando effetti negativi nella ricerca di nuovo impiego e incrementando quindi la durata media della disoccupazione. La letteratura teorica, dopo aver condotto studi sui parametri di durata e livello dei benefit, propone quindi soluzioni per una progettazione ottimale che prevedono sia benefici decrescenti, sia strutture con durate e tassi di sostituzione variabili nel tempo. Le evidenze empiriche mostrano quindi nel complesso che l'elasticità rispetto ai livelli di UB risulta di poco superiore all'elasticità rispetto al PBD. Non si rilevano invece evidenze incisive per quanto riguarda il periodo post-disoccupazione. Le stime mostrano conseguenze disincentivanti più evidenti in presenza di programmi assicurativi più generosi, come nell'analisi del sistema UI austriaco REBP (Lalive e Zweimüller, 2003), contrariamente alle scelte politiche restrittive, come osservato da Van Ours e Vodopivec (2006) nel sistema UI in Slovenia. L'analisi di quest'ultimo evidenzia un calo nei comportamenti di rischio morale e collusivi tra datori di lavoro e idonei ai sussidi, causato dal taglio netto del PBD, che per la maggior parte dei dipendenti viene dimezzato. Risultati opposti si hanno in Austria dove una forte espansione della durata dei benefici, dovuta a una scelta politica endogena, riduce del 17% il tasso di transizione al lavoro, contro il 40% proposto in studi empirici che considerano il cambiamento di politica come

fenomeno esogeno. Assume in questo senso un'importanza fondamentale l'adozione di servizi istituzionali con lo scopo di sostenere i disoccupati e di indurli a una ricerca attiva di nuovo impiego impegnata. Inoltre, analizzando lo studio empirico condotto da Albanese et al. (2020), si nota che il tasso di licenziamento cresce notevolmente (circa del 12%) appena il dipendente raggiunge le settimane lavorative necessarie all'ottenimento dei benefici, ma anche quando l'idoneo raggiunge il tempo di impiego sufficiente a garantire UB per la durata massima del sistema UI. Un altro risultato importante riguarda i datori di lavoro, i quali possono adeguare i periodi di licenziamento in relazione ai cambiamenti delle regole di ammissibilità, in risposta a crisi economiche o variazioni nel mercato del lavoro. Infine, si riportano i risultati evidenziati da Maitino et al. (2024), che studiano l'adozione di un programma di reddito minimo garantito adottato in Italia, noto come Reddito di Cittadinanza, il quale produce effetti neutrali nell'occupazione, nonostante le difficoltà nell'individuare campioni omogenei e con requisiti adatti all'indagine.

A seguito dei risultati ottenuti si deduce che il percorso di ricerca attiva di lavoro ricopre un ruolo fondamentale nei sistemi UI. Il miglioramento delle sue caratteristiche è sicuramente un aspetto interessante per la ricerca, servendosi anche di studi affrontati dall'economia comportamentale, che analizza sotto un profilo psicologico ed economico le azioni degli individui. Infatti, la struttura ottimale di

UI può essere implementata comprendendo meglio i comportamenti dei disoccupati e dei datori di lavoro, per i quali è importante riadattare gli incentivi al reimpiego e prevenire un uso improprio del programma assicurativo, attraverso una valutazione migliore dei requisiti di idoneità e inserendo sanzioni più severe in presenza di comportamenti collusivi.

BIBLIOGRAFIA

- ACEMOGLU D. e SHIMER R., *Efficient unemployment insurance*, “Journal of Political Economy” 107, p. 893–928, 1999.
- ADDISON J. e BLACKBURN M., *The effects of unemployment insurance on postunemployment earnings*, “Labour Economics” 7, p. 21–53, 2000.
- ALBANESE A., PICCHIO M. e GHIRELLI C., *Timed to Say Goodbye: Does Unemployment Benefit Eligibility Affect Worker Layoffs?*, “Labor Economics 65”, 101846, 2020.
- BAILY M., *Some aspects of optimal unemployment insurance*, “Journal of Public Economics” 10, p. 379–402, 1978.
- BALDINI M., GALLO G., LUSIGNOLI L. e TOSO S., *Le politiche per l’assistenza: il Reddito di cittadinanza*, “Dipartimento di Economia Marco Biagi - Università di Modena e Reggio Emilia”, Modena, 2019.
- BELZIL C., *Unemployment insurance and subsequent job duration: job matching versus unobserved heterogeneity*, “Journal of Applied Econometrics” 16, p. 619–636, 2001.
- BANFIELD E.C., *The Moral Basis of a Backward Society*. “The Free Press”, Glencoe, 1958.

- CAHUC P. e LEHMANN E., *Equilibrium unemployment and the time sequence of unemployment benefits*, “Université de Paris I Panthéon-Sorbonne”, 1997.
- CALIENDO M., TATSIRAMOS K. e UHLENDORFF A., *Benefit duration, unemployment duration and job match quality: a regression-discontinuity approach*, “Journal of Applied Econometrics” 28, p. 604-627, 2013.
- CARD D., CHETTY R. e WEBER A., *Cash-on-hand and competing models of intertemporal behavior: new evidence from the labor market*, “Quarterly Journal of Economics” 122, p. 1511–1560, 2007.
- CARD D. e LEVINE P.B., *Extended benefits and the duration of UI spells: Evidence from the New Jersey Extended Benefit program*, “Journal of Public Economics” 78, p. 107–138, 2000.
- CENTENO M., *The match quality gains from unemployment insurance*, “Journal of Human Resources” 34, p. 839–863, 2004.
- CENTENO M. e NOVO A., *Unemployment insurance generosity and post-unemployment wages: quantile treatment effects*, “Mimeo”, 2009.
- CHETTY R., *Moral hazard vs. liquidity and optimal unemployment insurance*, “Journal of Political Economy” 116, p. 173–234, 2008.
- DAVIDSON C. e WOODBURY S., *Optimal unemployment insurance*, “Journal of Public Economics”, v. 64, p. 359–387, 1997.

- EHRENBERG R. e OAXACA R., *Unemployment insurance, duration of unemployment, and subsequent wage gain*, “American Economic Review”, v. 66, p. 754–766, 1976.
- FLEMMING J., *Aspects of optimal unemployment insurance: search, leisure, savings and capital market imperfections*, “Journal of Public Economics”, v. 10, p. 403–425, 1978.
- GALLO G., *Regional support for the national government: Joint effects of minimum income schemes in Italy*, “Italian Economic Journal”, v. 7, p. 149–185, 2021.
- GRUBER, *The consumption smoothing benefits of unemployment insurance*, “American Economic Review”, v. 87, p. 195–205, 1997.
- HAMERMESH D., *Unemployment insurance and labor supply*, “International Economic Review”, v. 21, p. 517–527, 1980.
- HOLMLUND B., *Unemployment Insurance in Theory and Practice*, “Scandinavian Journal of Economics”, v. 100, p. 113-141, 1998.
- HOPENHAYN H. e NICOLINI J.B., *Optimal unemployment insurance*, “Journal of Political Economy”, v. 105, p. 412–438, 1997.
- HOPENHAYN H. e NICOLINI J.B., *Optimal unemployment insurance and employment history*, “Review of Economic Studies”, v. 76, p. 1049–1070, 2009.

- LALIVE R. e ZWEIMÜLLER J., *Benefit entitlement and unemployment duration: The role of policy endogeneity*, “Journal of Public Economics”, v. 88, p. 2587-2616, 2004.
- LJUNGQVIST L. e SARGENT T., *The European unemployment dilemma*, *Manuscript*, “Department of Economics”, University of Chicago, 1996.
- MAITINO M.L., MARIANI M., PATACCHINI V., RAVAGLI L. e SCICLONE N., *The Employment Effects of the Italian Minimum Guaranteed Income Scheme Reddito di Cittadinanza*, “Italian Economic Journal”, v. 10, p. 649–68, 2024.
- MILLARD S., *The cyclical effects of labour market policy*, “Applied Econometrics Association Conference on the Econometrics of Unemployment”, Gothenburg, 1996.
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Progetto di ricerca per la valutazione contro fattuale dei percorsi di inclusione per i beneficiari del Reddito di Cittadinanza*, Roma, 2022.
- MORTENSEN D., *Unemployment insurance and job search decisions*, “Industrial and Labor Relations Review”, v. 30, p. 505–517, 1977.
- MORTENSEN D. e PISSARIDES C.A., *Job creation and job destruction in the theory of unemployment*, “Review of Economic Studies”, v. 61, p. 397–415, 1994.

- PISSARIDES C.A., *Equilibrium Unemployment Theory*, “Cambridge: MIT Press”, 2000.
- REBOLLO-SANZ Y., *Unemployment insurance and job turnover in Spain*, “Labour Economics 19”, p. 403–426, 2012.
- RENDAHL P., *Asset-based unemployment insurance*, “International Economic Review”, v. 53, p. 743–770, 2012.
- SARACENO C., MARANO A., BERLIRI C., GIORIO A.C., CENTRA M., CHECCHI D., BOZZAO P., CIARINI A., DE CAPITE N., FRANZINI M. e GORI C., *Relazione del Comitato Scientifico per la Valutazione del Reddito di Cittadinanza.*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma, 2021.
- SCHMIEDER J.F. e VON WACHTER T., *The Effects of Unemployment Insurance Benefits: New Evidence and Interpretation*, “Annual Review of Economics 8”, p. 547-581, 2016.
- SHAVELL S. e WEISS L., *The optimal payment on unemployment insurance benefits over time*, “Journal of Political Economy”, v. 87, p. 1347–1362, 1979.
- SHIMER R., *The cyclical behavior of equilibrium unemployment and vacancies*, “American Economic Review”, v. 95, p. 25–49, 2005.
- SHIMER R. e WERNING I., *Liquidity and insurance for the unemployed*, “American Economic Review”, v. 98, p. 1922–1942, 2008.

- TATSIRAMOS K. e VAN OURS J.C., *Labor market effects of unemployment insurance design*, “Journal of Economics Surveys”, v. 28, p. 284-311, 2014.
- VAN OURS J.C. e VODOPIVEC M., *How Shortening the Potential Duration of Unemployment Benefits Affects the Duration of Unemployment: Evidence from a Natural Experiment*, “Journal of Labor Economics”, v. 24, 2006.
- WINTER-EBMER R., *Potential unemployment benefit duration and spell length: lessons from a quasi-experiment in Austria* “Oxford Bulletin of Economics and Statistics”, v. 60, p. 33– 45, 1998.
- YANIV G., *Unemployment insurance benefits and the supply of labor of an employed worker*, “Journal of Public Economics”, v. 17, p. 71–87, 1982.
- ZWEIMÜLLER J., *Unemployment insurance and the labor market*, “Labour Economics”, v. 53, p. 1–14, 2018.