

APPENDICE 1: TEORIA ECONOMICA DELL'ASSENTEISMO

Introduzione

Secondo Johansson e Palme (1996) il 97,1 per cento dell'assenza dal lavoro dei *blue collar* in Svezia è coperta da *sickness insurance*. Nonostante la malattia sia la principale causa di assenza dal lavoro, i termini "*sick leave*" e "*absenteeism*" non appaiono nelle 3.630 pagine dell' *Handbook of Labor Economics*.

L'Italia ha un assenteismo medio relativamente basso rispetto agli altri paesi OCSE. Va però tenuto conto del fatto che i principali *predictors* del fenomeno sono la quota delle donne sulla forza lavoro e la quota delle donne in età fertile. Stante questa situazione, si può ipotizzare che il basso tasso assenteismo del nostro paese sia imputabile non al prevalere di modelli comportamentali virtuosi, ma più semplicemente al minore tasso di occupazione femminile.

Le evidenze empiriche

In generale, l'analisi dei dati mostra come le assenze dal lavoro dovute a malattia non sono particolarmente elevate in molti paesi europei. Nel periodo 1995-2003, la quota di occupati in congedo per malattia (*sickness leave*) era in media del 2,8 per cento, valore vicino al 2,6 per cento degli Stati Uniti.

La situazione in Europa però appare piuttosto disomogenea: da un lato si situano i paesi nordici con un tasso di assenza abbastanza elevato (Olanda: 6,0 per cento; Svezia: 5,2 per cento; Norvegia: 5,0 per cento; Inghilterra: 3,9 per cento); dall'altro si collocano Grecia e Italia, con valori compresi tra l'1,5 e il 2 per cento [Bonato e Lusinyan (2004)].

Osservando i valori medi delle assenze per malattia calcolati per alcuni paesi europei (Tabella 1A) e risultati delle stime di Bonato and Lusinyan (2004), emerge una relazione a U tra assenza e generosità del welfare state.

Nei regimi generosi c'è il rischio di ricorrere ai permessi per malattia di lunga durata in quanto l'incentivo a rientrare al lavoro è debole, come in Norvegia. In regimi meno generosi, rimanere a lungo lontani dal posto di lavoro è costoso. Se la perdita che deriva dallo stare a casa malati è molto alta e crescente, si torna a lavorare troppo presto, causando conseguentemente periodi di assenza brevi ma frequenti, come nel Regno Unito. Se il sistema di tutela si colloca tra i due estremi i tassi di assenza saranno più bassi.

Tabella 1A - Indicatori sull'assenteismo. Dati medi di alcuni paesi dell'OCSE (1995-2003)

	< 1 setti- mana	> 1 setti- mana	Totale	B	U	EPL	u	AV	f
Austria	0,9	2,1	3,0	0,79	0,56	2,2	4,1	77,84	13,0
Belgio	0,5	2,45	2,95	0,87	0,64	2,2	8,3	78,12	13,0
Svizzera	0,8	1,35	2,15	0,61	0,73	1,1	3,4	79,64	11,4
Danimarca	0,95	1,35	2,3	0,54	0,62	1,4	5,2	76,51	10,3
Finlandia	1,15	2,35	3,5	0,75	0,59	2,1	11,2	77,48	11,0
Francia	0,55	2,45	3	0,63	0,7	3,0	10,2	78,77	11,5
Germania	0,25	1,35	1,6	0,94	0,6	2,5	8,3	77,68	13,6
Italia	0,35	1,05	1,4	0,75	0,38	2,7	10,2	79,13	10,9
Norvegia	1,55	3,4	4,95	1,0	0,65	2,7	4,0	78,6	15,3
Svezia	2,1	3,05	5,15	0,81	0,72	2,2	7,1	79,52	13,0
Regno Unito	2,0	1,95	3,95	0,23	0,2	0,6	6,2	77,56	4,3
Stati Uniti	2,6	0,0	0,58	0,2	5,0	76,7	4,8

Bonato and Lusinyan (2004), B: Indennità di malattia (in % del salario), U: Indennità di disoccupazione media (in % del salario) nel periodo 1995-2002 (Scruggs, 2004), EPL: Politiche di protezione dell'occupazione (OCSE, fine anni '90), u: Tasso medio di disoccupazione per il periodo 1995-2003 (Fonte: OCSE), AV: Aspettativa di vita calcolata come numero di anni di vita previsti alla nascita per uomini e donne. Periodo: 1995-2003 (OCSE).

Fonte: Markussen S., 2007, Trade-offs between health and absenteeism in welfare states: striking the balance

Il confronto dei dati sulle assenze relativi a diversi paesi richiede però qualche cautela. Bisogna tenere conto, infatti, degli importanti effetti di composizione. I dati nazionali andrebbero ponderati considerando la quota del settore pubblico sull'occupazione totale, della forza lavoro femminile, dei contratti di occupazione flessibile; in questo modo si realizzerebbe un'armonizzazione delle informazioni che renderebbe la comparazione più significativa.

I dati disponibili a livello internazionale indicano una differenza del tasso di assenteismo tra il settore pubblico e quello privato (Tabella 2A). Nella maggior parte dei paesi OCSE i dipendenti pubblici hanno una maggiore probabilità di essere assenti di quelli del settore privato. Ciò probabilmente è il riflesso anche della maggiore presenza delle donne nel settore pubblico rispetto al privato. Inoltre, la differenza tra pubblico e privato è più ampia nei paesi caratterizzati da un alto tasso di assenza, anche se non sembra questo il caso dell'Italia, dove il tasso di assenza totale è basso e quello del settore pubblico è elevato (cfr. Grafico 1A e Tabella 1A più sopra). Nei

paesi nordici, dove la quota del settore pubblico è grande, tale effetto di composizione può avere effettivamente un ruolo rilevante.

Tabella 2A - Assenze per malattia nel settore pubblico e privato (dati medi periodo: 1996-2000)

	Tasso di assenza per malattia*		Quota di occupazione nel settore pubblico
	Settore pubblico	Settore privato	
Francia	2,4	2,4	36,8
Germania	1,4	1,4	29,8
Danimarca	1,7	1,5	38,9
Finlandia	2,4	2,2	35,5
Paesi Bassi	4,7	3,8	34,4
Norvegia	3,8	3,3	38,4
Svezia	3,7	2,8	40,7
Regno Unito	2,3	1,7	33,3

* Numero di assenze di almeno una settimana in percentuale degli occupati
Fonte: Bergendorff et al. (2004)

L'assenteismo nei modelli teorici tradizionali

Al fenomeno dell'assenteismo viene dedicato ampio spazio dalla letteratura internazionale. Gran parte dei contributi in materia di *worker absence* parte da un approccio quasi esclusivamente *supply-side*. L'assenteismo è studiato, infatti, all'interno dal modello di offerta di lavoro, limitando la discussione empirica alle caratteristiche personali quali variabili esplicative dei tassi di assenza.

Solo a partire dalla metà degli anni '90 l'attenzione si sposta sul lato della domanda.

Barmby, Orme e Treble concentrano infatti i loro studi sulla struttura contrattuale e sui meccanismi di controllo usati dalle imprese, riscontrando che lavoratori con contratti diversi, correlati alla natura delle tecnologie e alle caratteristiche della forza lavoro disponibile nel mercato locale, si comportano diversamente rispetto alle loro assenze dal lavoro.

Schematizzando, dalle analisi possono essere identificate cinque determinanti dell'assenteismo:

- Le istituzioni, i *sickness benefits*, ovvero i sistemi di assicurazione di malattia, che agiscono in modo diretto e hanno un impatto significativo sul fenomeno delle assenze. È stato stimato, ad esempio, che circa il 10 per cento di riduzione del tasso di copertura salariale netto in Svezia avrebbe ridotto di 1-2 punti percentuali il

tasso di assenteismo. I sistemi di protezione del reddito invece agiscono in modo opposto, e l'assenza si riduce quando le imprese pagano costi più elevati di *sickness insurance*, oneri che hanno un chiaro impatto negativo.

- Gli accordi contrattuali e la flessibilità organizzativa, misurata come quota del *part time* e presenza di contratti atipici. Barmby et al. (1995) riscontrano che l'assenteismo risponde più agli accordi contrattuali che non alle caratteristiche individuali dei lavoratori.
- Le caratteristiche individuali della forza lavoro, ovvero le diversità del comportamento delle donne e degli uomini sia biologiche che comportamentali o economiche. La salute – approssimata dall'aspettativa di vita – e il livello di partecipazione, ad esempio, a parità di altre condizioni riducono l'assenteismo.
- La cultura, che naturalmente incide sulla propensione all'assenza. A titolo di esempio basti pensare come il comportamento del lavoratore sia influenzato da aspetti quali i livelli di disoccupazione, la qualità del management, il background individuale, gli effetti di interazione di gruppo (ovvero: se lo fanno tutti lo posso certo fare anch'io). Ichino e Maggi, (2000) riscontrano che, a parità di condizioni individuali e di mercato, al sud la probabilità di assenza è maggiore rispetto al nord.
- Le condizioni di mercato, ovvero l'effetto pro-ciclico dell'*unemployment gap* sull'assenteismo. L'*unemployment gap* è in linea con l'ipotesi che il mercato eserciti un effetto disciplinante sull'assenza (Shapiro e Stiglitz, 1984). Tale azione "moralizzatrice" è meno incisiva nel caso di politiche di protezione dell'occupazione (EPL), approssimate dal tasso di sindacalizzazione. Tali politiche, infatti, possono ridurre la capacità dell'impresa di imporre una maggiore presenza sul lavoro. Esse hanno un impatto significativamente positivo sul tasso di assenza, coerentemente con quanto evidenziato per l'Italia da Ichino e Riphon (2004).

I nuovi modelli interpretativi

Recentemente il fenomeno dell'assenteismo è stato affrontato sulla base di nuovi schemi teorici. Ci riferiamo, in particolare, al contributo di Markussen del 2007.

I punti di partenza del nuovo modello sono:

- più bassi tassi di assenteismo si registrano nei paesi in cui la generosità dei sistemi di welfare state si colloca a livello intermedio;
- i sistemi più generosi presentano una forte presenza di assenteismo di lunga durata (alta intensità e scarsa frequenza);
- i regimi rigidi conducono a un eccesso di assenteismo di breve durata (bassa intensità e alta frequenza);

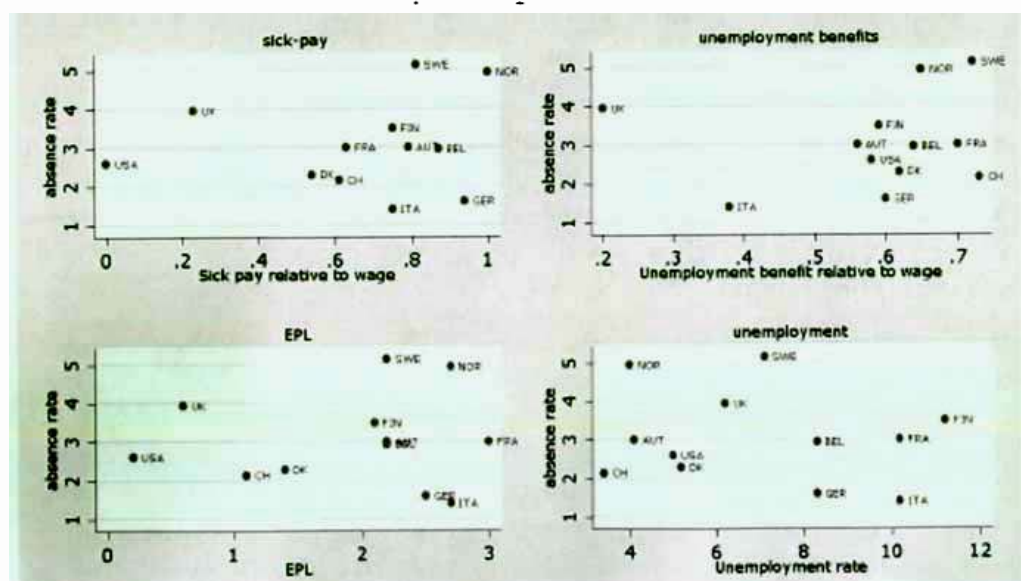
- massimizzare la salute non significa necessariamente minimizzare le assenze (relazione non lineare).

I nodi da risolvere riguardano il modo in cui la salute e l'assenza per malattia sono influenzate dalle variabili di policy quali, ad esempio, la retribuzione dei giorni di malattia e la normativa a protezione dell'occupazione.

In un mondo caratterizzato da informazione completa, in cui sia possibile avere un quadro certo delle condizioni di salute di ogni singolo lavoratore, è pari a zero il rischio che garantendo a tutti una copertura completa in caso di malattia si verifichino incrementi delle assenze dovuti a comportamenti opportunistici. Non così nel mondo reale, dove è difficile, e costoso, sapere se chi si dichiara malato lo è per davvero. Qui, non appena assentarsi diventa economicamente conveniente, sia chi è realmente malato, sia l'opportunisti possono decidere di restare a casa.

Una parte della letteratura, in particolare quella che si occupa del fenomeno del "*presenteeism*", si concentra sui possibili problemi per la salute e per la produttività dei lavoratori che derivano dall'essere presenti sul luogo di lavoro anche quando ammalati [Chatterji e Tilley (2002)]. La preoccupazione deriva dal fatto che riducendo i benefit allo scopo di ridurre il "fenomeno fannulloni", aumenta il "*presenteeism*", ovvero la presenza sul lavoro di persone malate. Il problema è dunque quello di individuare la politica ottima, ovvero il giusto compromesso tra il "fenomeno dei fannulloni" e quello del "*presenteeism*".

Grafico 1A - Assenze per malattia e meccanismi disciplinari, medie paese 1995-2003



Fonti: Scruggs (2004), Bonato e Lusinyan (2004) e OCSE

Il grafico 1A pone in relazione il tasso di assenza con quattro diverse “misure-disciplinari”: retribuzione dei giorni di malattia (come quota del salario), indennità di disoccupazione (come quota del salario), legislazione in materia di protezione dell'occupazione (EPL) e tasso di disoccupazione. Ad eccezione di questo ultimo caso, in tutte le altre situazioni la teoria economica tradizionale dell'offerta di lavoro indica una relazione positiva tra le dimensioni considerate.

Di fatto, invece, il quadro non è molto chiaro, come emerge osservando il grafico. Ciò viene confermato dal valore del coefficiente di correlazione tra l'assenza per malattia e la retribuzione dei giorni di malattia (0.123), il quale conferma la debolezza delle relazioni tra queste variabili.

Un modello teorico capace di spiegare meglio i dati può essere costruito partendo dall'ipotesi che l'assenza per malattia sia una scelta individuale, condizionale allo stato di salute. Per un determinato livello di salute un lavoratore può scegliere di andare a lavorare o rimanere a casa. Alla base del modello c'è la relazione tra salute, tempo libero e lavoro. La decisione del lavoratore ha conseguenze per la sua salute, il suo reddito e il suo status. Il grado in cui il reddito e lo status sono influenzati dall'assenteismo dipende da politiche come l'assicurazione di malattia e l'EPL.

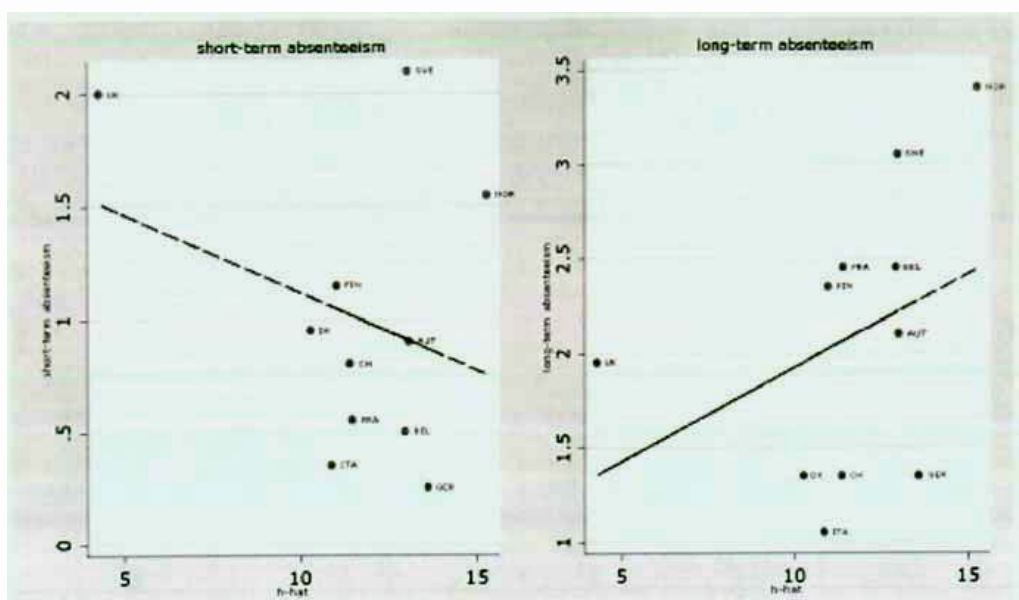
Lavorare ammalati – vale a dire in uno stato di salute sotto un certo livello – ha un impatto negativo sullo stato di salute nei periodi successivi. Stare a riposo quando si è ammalati rappresenta una sorta di indennizzo e nel tempo ha un impatto positivo sulla salute dell'individuo. Al contrario, restare a casa quando si sta bene non aiuta la salute, dal momento che si ingenerano stati di passività e di decadimento.

La soluzione di questo modello individua la soglia di salute rispetto alla quale il lavoratore sceglierà se andare a lavoro oppure restare a casa. La soglia dipenderà dalle variabili esogene di policy del modello: tutela del lavoro, indennità di malattia e indennità di disoccupazione.

In generale, questa soglia aumenterà allorché la policy diventa sempre più generosa e diminuirà man mano che la policy diventa più severa. Pertanto, un lavoratore in un regime di sicurezza sociale rigido sceglierà di lavorare anche per un livello di salute più basso rispetto a quanto sceglierebbe di fare in un regime più generoso (Grafico 2A).

Tutto ciò determina una relazione a forma di U nel rapporto tra generosità dello stato sociale e assenza per malattia che concorda con i dati osservati. Nei regimi severi rimanere a casa è costoso per il lavoratore. Egli, dunque, tornerà a lavorare relativamente presto, cosicché la probabilità di ricadute sarà relativamente elevata. Le assenze saranno dunque brevi, anche se relativamente più frequenti, come si osserva nel Regno Unito. Il contrario accade nei regimi più tolleranti. Qui, in presenza di scarsi incentivi a rientrare al lavoro, i lavoratori tenderanno a rimanere a casa a lungo, dando luogo a tassi assenteismo relativamente maggiori, come si osserva in Norvegia.

Grafico 2A - Assenteismo di breve e medio termine, Paesi selezionati per h-hat



Fonte: Markussen S., 2007, *op. cit.*

Nei casi intermedi, il regime di tutela si colloca tra questi due estremi: gli agenti decidono di rimanere a casa quando si ammalano, ma preferiscono lavorare quando stanno bene riducendo, conseguentemente, i tassi di assenza.

La prescrizione di policy è chiara: troppo rigore e troppa permissività vanno evitati. La politica preferibile è quella che unisce in un mix ottimale i due aspetti, tenendo conto del *trade-off* tra una salute migliore e un minore assenteismo.

In questa prospettiva, le riforme della pubblica amministrazione varate nei paesi OCSE sono basate su un approccio che attinge dalla teoria *principal/agent* e del *moral hazard*, e prestano molta attenzione al rischio del comportamento opportunistico degli agenti. Tutte partono dall'ipotesi che il principale nel settore pubblico e privato abbiano analoghi incentivi e vincoli.

Tuttavia, la letteratura delle relazioni industriali ha documentato la particolarità del settore pubblico e sostenuto che spesso nelle *employment relations* del settore pubblico il problema non è tanto l'opportunismo degli agenti quanto la debolezza del principale. Questa debolezza ostacola l'applicazione di meccanismi di *governance* nel settore pubblico e impedisce di anticipare e combattere gli effetti potenzialmente perversi delle sue stesse normative.

Tale debolezza contribuisce, almeno in parte, a spiegare le difficoltà di molte riforme della pubblica amministrazione a mantenere la promessa di

rinnovare il settore pubblico, migliorandone l'efficienza e la qualità dei servizi.

Per ottenere effetti consistenti e duraturi, di miglioramento continuo del lavoro pubblico, è necessario un approccio più sofisticato, basato su meccanismi meno unilaterali di quelli che vengono presi in prestito dalla teoria del *moral hazard*. Il settore pubblico, infatti, non ha soltanto bisogno di incentivi monetari e di controlli di mercato, ma anche della costruzione di rapporti di fiducia, di cooperazione, di professionalità condivisa, in accordo con il modello del lavoro *high trust-high performance* (Marsden, 1996), di rapporti di lavoro che favoriscano, anche sulla base della disponibilità di opzioni di *voice* per gli utenti, la crescita di un'etica del settore pubblico in parallelo con quella dell'impegno e della creatività dei dipendenti nel rispondere alle esigenze di cittadini e imprese.

ALLEGATO ALL'APPENDICE 1: QUADRO SINOTTICO DELLA LETTERATURA SUL TEMA DELL'ASSENTEISMO

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Arai M. e Skogman T., Anno 2001	Incentives and selection in cyclical absenteeism	Regressioni fixed effect sul panel di dati di 14 industrie in 4 regioni (1989-1999)	Short Term Employment Statistics 10,000 establishments in the non-agricultural private sector, during the period 1989-1999	Svezia	I lavoratori con contratti temporanei hanno minori garanzie riguardo al proprio lavoro rispetto agli altri lavoratori a tempo indeterminato. Avendo un'elevata probabilità di essere licenziati, hanno forti incentivi a non assentarsi. Le stime confermano che esiste una correlazione negativa tra i contratti temporanei e tassi di malattia e ciò risulta compatibile con l'idea che gli incentivi per riferire l'esistenza di una malattia sono pro ciclici.
Askildsen J.E. Bratberg E. Nilsen Ø.A. Anno 2002	Unemployment, Labour Force Composition and Sickness Absence: A Panel Data Study	Modelli fixed effects sulla probabilità di assenza e sul numero di giorni di assenza per malattia condizionato all'assenza	Database KIRUT contenente dati individuali sul background socio-economico della partecipazione al mercato del lavoro. Periodo 1989-1996 popolazione 16-67 anni)	Norvegia	L'analisi si concentra sulla relazione tra assenza per malattia e tasso di disoccupazione, in particolare sull'idea diffusa che la variazione pro-ciclica dell'assenza per malattia è causata da cambiamenti della composizione della forza lavoro dovuti all'entrata di lavoratori "marginali" durante i periodi di ripresa economica. I dati indicano che gli <i>insiders</i> rispondono a variazioni nella disoccupazione sul mercato del lavoro locale e quindi che i lavoratori marginali non spiegano la fluttuazione dell'assenza più lunga di due settimane. I lavoratori "stabili" invece cambiano il loro comportamento.

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Barmby T., Orme C.D. e Treble J. Anno 1991	Worker Absenteeism: An Analysis Using Microdata	Modello di analisi discreta del panel adottato da Heckman (1981) e il modello Weibull moral hazard of duration	Impresa con quattro stabilimenti che ha introdotto un sistema di pagamento della assenza per malattia nel 1983 (dati settembre 1987-marzo 1988)	Regno Unito	Gli schemi di pagamento dell'assenza per malattia influenzano la durata dell'assenza ma non ne spiegano l'incidenza.
Barmby T., Orme C.D. e Treble J. Anno 1995	Worker absence histories: a panel data study	Calcolo del tasso di assenza Analisi multivariata con regressioni OLS	Labour Force Surveys	Regno Unito	I risultati più rilevanti dell'analisi sono: <ul style="list-style-type: none"> • le donne sono più assenti degli uomini; • gli uomini più anziani sono più assenti dei più giovani (ad eccezione della coorte dei ventenni)
Barmby T., Ecolani M. e Treble J. Anno 2004	Sickness Absence in the UK: 1984- 2002		UK Labour Force Survey (1984- 2002)	Regno Unito	L'analisi di 2,7 milioni di dati individuali osservati su di un periodo di 18 anni, evidenzia che il tasso di assenza varia nei diversi sotto-gruppi di dati ed è sensibile alle variabili che misurano le condizioni contrattuali dei lavoratori.

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Bonato L. e Lusinyan L. Anno 2004	Work Absence in Europe	Modello tradizionale domanda-offerta di lavoro	Panel of 18 European countries during the period 1983- 2003 (Eurostat + U.S. Department of Labor per gli Stati Uniti)	Paesi Europei	<p>L'analisi tiene conto anche della domanda di lavoro in quanto i datori di lavoro spesso devono contribuire in tutto o in parte ai benefici monetari che il lavoratore percepisce.</p> <p>L'analisi descrittiva dei dati rileva che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in gran parte dei paesi, è più probabile che gli occupati del settore pubblico siano assenti per malattia di quelli del settore privato; • in alcuni paesi l'assenza per malattia sembra essere pro-ciclica, e ciò è dovuto a due ragioni: I. un elevato livello di disoccupazione rappresenta uno "strumento di disciplina" che aumenta il costo atteso dell'assenza del lavoratore; II. l'esistenza di un effetto "di selezione" (in recessione, i datori di lavoro sono più propensi a licenziare i lavoratori che sono spesso assenti e a riassumerli in fase di crescita); • i lavoratori che lavorano molte ore possono aumentare l'assenteismo, mentre soluzioni di lavoro flessibile lo riducono. <p>La stima del modello porta alle seguenti conclusioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le donne sono più assenti degli uomini, • la flessibilità (part-time e contratti atipici) riduce l'assenteismo, • i benefici per la malattia hanno un notevole impatto sull'assenza, • l'assenza diminuisce quando i datori di lavoro sostengono maggiori costi assicurativi; • le caratteristiche delle istituzioni del mercato del lavoro influenzano il tasso di assenteismo, sia direttamente che attraverso l'interazione con il ciclo economico e i contributi di assicurazione sulla salute.

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Bordogna L. Anno 2008	Moral Hazard, Transaction Costs and the Reform of Public Service Employment Relations				<p>Le riforme della pubblica amministrazione NPM (New Public Management) sono basate su un approccio che attinge alla teoria <i>principal/agent</i> e <i>moral hazard</i>. Queste prestano molta attenzione al rischio del comportamento opportunistico degli agenti e partono dall'ipotesi che sia nel settore pubblico che in quello privato il principale sia soggetto agli stessi incentivi e vincoli. La letteratura delle relazioni industriali ha documentato la particolarità del settore pubblico (Kochan, 1974; Ferner 1985; Beaumont 1992), molti autori sottolineano che spesso nel settore pubblico nelle <i>employment relations</i> il problema non è tanto l'opportunismo degli agenti, ma la debolezza del <i>principal</i>. Questa debolezza impedisce al NPM di importare meccanismi di <i>governance</i> nel settore pubblico e di anticipare gli effetti potenzialmente perversi dei suoi precetti. Questa stessa debolezza contribuisce a spiegare le difficoltà che si sono riscontrate nelle riforme della pubblica amministrazione, che non sono riuscite a mantenere la promessa di rinnovare il settore pubblico, migliorandone efficienza e qualità. È necessario un approccio più sofisticato, basato su meccanismi meno unilaterali di quelli che vengono presi in prestito dalla teoria del <i>moral hazard</i>. Bisogna considerare aspetti legati non solo a incentivi monetari e meccanismi e controlli di mercato, ma anche riguardanti la costruzione di rapporti di fiducia, di cooperazione, di professionalità condivisa, la crescita di un'etica del settore pubblico e la disponibilità di opzioni di <i>voices</i> per gli utenti.</p>

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Broström G., Johansson P. e Palme M. Anno 2001	Causal effects of Economic Incentives on Absence from Work: A Duration Analysis Using Fixed Effects	Modelli di regressione Cox (Kaplan-Maier)	1990-1991	Svezia	L'articolo analizza gli effetti degli incentivi economici sul comportamento dell'assenza dal lavoro di <i>blue collar</i> uomini e donne. La differenza nel costo di essere assenti può osservare un terzo della differenza tra uomini e donne sulla frequenza della durata delle assenze dal lavoro. Ciò significa che un divario salariale inferiore diminuirebbe le differenze sul comportamento osservato per le assenze dal lavoro. Le donne inoltre sono più sensibili degli uomini alle cattive condizioni di lavoro.
Brown S. e Sessions J.G. Anno 1996	The Economics of Absence: Theory and Evidence				Il contributo propone una rassegna della teoria e della letteratura in materia di assenza dal lavoro.
De Paola, M. Anno 2008	Absenteeism and Peer Interaction Effects: Evidence from an Italian Public Institute	Stime OLS e 2OLS	Campione di 329 occupati dell'INPS in 8 unità locali in una provincia dell'Italia Meridionale (2007)	Italia	Dall'analisi emerge che l'assenteismo è funzione delle caratteristiche personali e di lavoro, quali sesso, salario lordo annuale, accordi contrattuali e dimensione aziendale. Maggiori tassi di assenteismo sono associati a donne e uomini con bassi salari, tassi inferiori a soggetti in prova e a lavoratori appartenenti a piccole unità. L'analisi si sposta sulla relazione tra assenza per malattia e <i>shirking</i> , nel contributo si osserva che è più probabile che l'assenza sia dovuta a <i>shirking</i> che alla malattia.

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Dionne G. e Dostie B. Anno 2005	New Evidence on the Determinants of Absenteeism Using Linked Employer- Employee Data	Lavoro – tempo libero	Workplace Employee Survey (WES) 1999-2002 Statistics Canada	Canada	<p>Vengono analizzate le determinanti dell'assenteismo utilizzando un panel di dati che consente di collegare le informazioni sul lavoratore con quelle relative al posto di lavoro, ovvero caratteristiche demografiche, del posto di lavoro e dell'impresa.</p> <p>I principali risultati sono:</p> <ul style="list-style-type: none">• l'assenza dal lavoro è correlata all'insoddisfazione sulle ore contrattuali;• contratti di lavoro atipici riducono l'assenteismo;• la possibilità di lavorare a casa è associata a un minore assenteismo;• le imprese che ricorrono all'outsourcing hanno livelli inferiori di assenteismo.