

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Drago R. e Wooden M. Anno 1992	The determinants of labor absence: Economic factors and workgroup norms across countries		1988	Australi a, Canada, Stati Uniti e Nuova Zelanda	<p>I risultati indicano che se un gruppo di lavoro svolge le varie attività con coesione e armonia, a ciò si associano a bassi livelli di assenza se la soddisfazione sul lavoro è alta, ovvero ad alti livelli di assenza se la soddisfazione è bassa.</p> <p>Maggiori tassi di assenza si hanno per i lavoratori con le seguenti caratteristiche:</p> <ul style="list-style-type: none">• alti salari;• diritto alla malattia;• turnazione;• bassi tassi di disoccupazione. <p>Gli autori trovano anche che, tra i lavoratori che sono assenti almeno una volta nel corso dell'anno, le determinanti dell'assenza del lavoratore stesso sono almeno una volta diverse da quelle standard relative alla frequenza e alla durata.</p>

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Gilleskie D. Anno 1998	"A Dynamic Stochastic Model of Medical Care Use and Work Absence,"	Modello stocastico dinamico	National Medical Expenditure Survey (1987)	Stati Uniti	<p>L'articolo analizza le assenze per malattia che richiedono la visita di un medico, quali infezioni acute e da parassiti, infezione acute dell'apparato respiratorio. Le conclusioni più importanti a livello di <i>policy</i> sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i cambiamenti dell'assicurazione sulla salute da costo zero a costo 100% diminuiscono le visite del medico del 20%; • quando la visita del medico è pagata dall'assicurazione si verifica un cambiamento da assenza non per malattia a assenza per malattia, nel 45% di casi. <p>In generale, il trattamento medico e l'assenteismo sembrano essere sostituiti in episodi di malattia.</p>
Henrekson, M. e Persson M. Anno 2004	The Effects on Sick Leave of Changes in the Sickness Insurance System		Dataset time-series del comportamento dell'assenza per malattia (1955–99). Panel data trimestrale per il 1983–91	Svezia	<p>Il tasso di assenteismo aumenta quando la legislazione assicurativa è generosa e diminuisce quando diventa più restrittiva. Esistono delle differenze nel sesso: le donne sono più sensibili agli incentivi economici degli uomini. I risultati vengono confermati anche dall'analisi del panel di dati relativo al periodo nel quale sono avvenute le principali riforme del sistema svedese.</p>

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Ichino A. e Maggi G. Anno 2000	Work Environment and Individual Background: Explaining Regional Shirking Differentials in a Large Italian Firm		Dataset del personale di una grande banca italiana diffusa su tutto il territorio nazionale	Italia	Assenteismo e episodi di cattivo comportamento sono molto più frequenti nelle filiali del sud. Vengono analizzate le potenziali spiegazioni, quali: <ul style="list-style-type: none">• il “background individuale”,• la scelta del luogo di lavoro,• le caratteristiche locali (tasso di disoccupazione e variabili specifiche della filiale, ovvero la quantità e la qualità dei manager) e• gli effetti di interazione di gruppo (atteggiamento diffuso tra i dipendenti).

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Ichino A. e Moretti E. Anno 2008	Biological Gender Differences, Absenteeism and the Earning Gap	Modello dei segnali per verificare l'effetto dell'assenteismo sulle retribuzioni	Dataset del personale di una grande banca italiana di età inferiore o uguale a 45 anni assenti per malattia (esclusa l'assenza per maternità)	Italia	<p>In gran parte dei paesi occidentali l'assenteismo femminile è superiore a quello maschile (6,7 giorni in più in Europa, 3 negli Stati Uniti e 5,2 in Canada). Il dataset utilizzato evidenzia che la probabilità di assenza per malattia delle donne è 28 giorni circa dopo la precedente malattia e questo spiega un terzo circa del divario totale di genere nei giorni di assenza e più di due terzi nel numero di assenze. Questa ciclicità di assenza scompare dopo i 45 anni.</p> <p>Attraverso il modello dei segnali, l'articolo analizza degli effetti dell'assenteismo sulle retribuzioni e sulla carriera: al netto delle assenze dovuto al ciclo mestruale la differenza di genere nelle retribuzioni sarebbe inferiore dell'11,8% e la probabilità di fare essere promossi manager inferiore del 13,5%.</p> <p>Ulteriori risultati sull'incidenza del ciclo di assenza ogni 28 giorni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è significativa sia per i manager che per gli impiegati, anche se i primi hanno meno assenze in generale; • è significativa anche per i lavoratori in attesa di promozione, che hanno meno incentivi ad assentarsi.
Ichino A. e Riphahan R. Anno 2004	Absenteeism and employment protection: Three case studies		858 lavoratori white collar assunti in una grande banca (gennaio 1993 – febbraio 1995)	Italia	Il numero di giorni di assenza per settimana raddoppia dopo che i lavoratori iniziano ad essere protetti contro il licenziamento, ovvero dopo il periodo di prova (dodici settimane dall'assunzione).

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Johansson P. e Brännäs K. Anno 1998	A Household Model for Work Absence	Household Model: la decisione di assenza è derivata dalla teoria dell'utilità, il modello viene stimato con il metodo del moment estimator	Panel di blue collar svedesi, uomini e donne, sposati o conviventi	Svezia	Un aumento dell'1% del costo dell'assenza porta a una riduzione del numero medio di giorni di assenza dell'1,8% e del 2,7% rispettivamente per le donne e per gli uomini.
Johansson P. e Palme M. Anno 1996	Do economic incentives affect work absence? Empirical evidence using Swedish data	Modello della decisione individuale giorno per giorno	1981 SLLS: blue collar uomini e donne rilevati nel 1981	Svezia	Il risultato per il sottocampione degli uomini rivela che esiste un effetto negativo tra l'essere assenti e il costo relativo di essere assenti. Per le donne, la condizione non è verificata.
Johansson P. e Palme M. Anno 2002	Assessing the Effect of Public Policy on Worker Absenteeism	Diversi	Panel delle assenze di 1.396 lavoratori blue collar attivi di età compresa tra i 20 e i 65 anni (1990-1991)	Svezia	Il costo di essere assenti influenza il comportamento individuale: se il costo aumenta, diminuisce sia il tasso di assenza dal lavoro, sia l'incidenza delle assenze che la lunghezza dell'assenza.

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Johansson P. e Palme M. Anno 2005	Moral hazard and sickness insurance	Swedish Level of Living Survey (1991) National Social Insurance Board per i dati sull'assenza dal lavoro compensata dall'assicurazione di malattia	con 6.000 individui intervistati	Svezia	<p>Il costo diretto di iniziare un periodo di malattia è aumentato e l'incidenza dell'assenza è diminuita dopo la riforma; è aumentata anche la durata dei periodi superiori a 90 giorni.</p> <p>L'accertata presenza di <i>moral hazard</i> in Svezia mostra che c'è un <i>trade off</i> tra l'assicurazione contro i malesseri temporanei e disincentivare lo sforzo lavorativo. Questo vale sia per il lungo, che per il breve termine a cui corrispondono delle perdite di reddito rispettivamente di piccola e grande entità.</p>
Leontaridi R.M. e Ward M.E. Anno 2002	Work-Related Stress, Quitting Intentions and Absenteeism			UK	<p>Lo stress è una determinante dell'assenteismo: i lavoratori più a rischio sono le donne, quelli a bassa qualifica o con un livello inferiore di istruzione e i membri dei sindacati.</p> <p>Esiste il 25% più di probabilità che gli individui che dichiarano di essere stressati nell'attuale posizione lavorativa facciano più assenze.</p>

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Lindbeck, Märten Palme e Persson M. Anno 2006	Job Security and Work Absence: Evidence from a Natural Experiment	Stime differences-in-difference	Dataset LISA composto da tre diversi registri: - il registro del reddito e della ricchezza (IOF). - il registro delle imprese e dei posti di lavoro emesso dall'Istat svedese, - i registri del Consiglio Nazionale delle Assicurazioni (anno di riferimento 2001)	Svezia	L'analisi si è concentrata sulle piccole imprese svedesi oggetto di un ammorbidimento delle regole di the <i>last-in-first-out</i> . I dati relativi al 2001 indicano che: <ul style="list-style-type: none">• l'assenza per malattia si è ridotta di 0,25 giorni circa all'anno per addetto, ovvero del 3,3%;• i lavoratori che sono rimasti nelle imprese oggetto della riforma hanno ridotto la loro assenza di un giorno;• gli individui con elevati tassi di assenza tendono a lasciare queste imprese;• le imprese sono diventate meno riluttanti ad assumere lavoratori con alti tassi di assenza.

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Markussen S. Anno 2007	Trade-offs between health and absenteeism in welfare states: striking the balance			12 paesi OCSE	<p>L'assenteismo viene analizzato in funzione della salute. Tali studi evidenziano che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sistemi di welfare state mediamente generosi danno origine ai tassi di assenza più bassi; • la generosità genera un elevato assenteismo di lungo periodo; • regimi poco generosi portano ad un eccesso di assenteismo di breve periodo.
Monojit C. e Tilley C.J. Anno 2002	Sickness, absenteeism, presenteeism, and sick pay			Stati Uniti	<p>Nel Regno Unito il costo dell'assenteismo è stato stimato in oltre un punto percentuale di PIL. Nella teoria tradizionale l'impresa accetta passivamente sia i salari, che il <i>sick pay</i> e lascia che i lavoratori scelgano il loro <i>absence behaviour</i>. L'obiettivo degli autori è spiegare le ragioni per cui, se l'assenza è costosa, come mai le imprese pagano un <i>sick pay</i> superiore al minimo legale. La loro risposta si basa sul concetto di <i>presenteeism</i> (malati che vanno a lavorare lo stesso), che influenza negativamente la produttività. Se si tiene conto di questo fenomeno è possibile formulare strategie migliori per contratti ottimali di <i>wage-sick</i> e interpretare meglio gli studi empirici. Questo lavoro mostra che le imprese offrono un livello di <i>sick pay</i> maggiore del minimo legale.</p>

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Ose S.O. Anno 2005	Working conditions, compensation and absenteeism	Modello salari di efficienza (Shapiro e Stiglitz)	Panel di dati trimestrali a livello d'impresa (1990-1998)	Norvegia	<p>L'articolo analizza il comportamento dell'assenza in relazione all'ambiente di lavoro attraverso un modello che separa l'assenza volontaria dall'assenza per motivo di salute, quella causata da elevati livelli di rumore, da monotonia del lavoro, da frequenti sollevamenti di carichi pesanti o posture non ergonomiche. I risultati indicano che:</p> <ul style="list-style-type: none">• la cattiva salute, che aumenta l'assenza di lungo periodo, non è legata a variabili economiche,• l'assenza di lungo periodo è più elevata se nell'impresa accadono molti incidenti o <i>near misses</i> (sia per gli uomini che per le donne),• i lavoratori non sono pienamente compensati dal lavorare in aree rumorose (sia gli uomini che le donne),• le imprese con livelli elevati di monotonia del lavoro, frequente sollevamento di pesi e posizioni non ergonomiche non sono compensate per queste situazioni ovviamente svantaggiose.• la presenza nell'impresa delle caratteristiche negative analizzate induce una assenza di durata più lunga maggiore, negli uomini questa è legata a cattive condizioni di salute, mentre nelle donne dipende dal livello di rumore.

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Paringer L. Anno 1983	Women and Absenteeism: Health or Economics"	Modello della famiglia (produzione domestica/lavoro sul mercato)	HIS (1974)	Stati Uniti	<p>Le principali determinanti dell'assenza dal lavoro sono lo stato di salute e l'età, sia per gli uomini, che per le donne, indipendentemente dal tipo di attività lavorativa. L'età ha maggiore rilevanza per gli uomini e ciò forse è dovuto al fatto che le donne praticano più di frequente attività di prevenzione.</p> <p>Le donne sposate e di livello professionale alto hanno meno probabilità di perdere giorni di lavoro e la durata della loro assenza è inferiore a quella delle donne <i>single</i>. Questo vale anche per i dipendenti maschi con qualifiche tecniche e professionali superiori.</p> <p>Variazioni degli incentivi economici per le assenze dal lavoro non variano il tasso di assenteismo.</p>
Shapiro e Stiglitz Anno 1984	Equilibrium Unemployment as a Discipline Device				<p>Articolo teorico nel quale viene evidenziato che se è costoso controllare i singoli lavoratori, l'equilibrio competitivo sarà caratterizzato da disoccupazione anche se il tasso naturale di disoccupazione non sarà ottimo. Esistono delle forze che spingono il tasso di disoccupazione di equilibrio su un livello troppo alto e altre che, viceversa, lo rendono troppo basso. Le imprese non tengono conto delle conseguenze derivanti dalle azioni sul livello di monitoraggio e sui salari per evitare lo <i>shirking</i> dei lavoratori. Ne deriva che lo scopo del governo è quello di intervenire con benefici per la disoccupazione e sussidi o tasse sul monitoraggio e sul <i>turnover</i>, che possono portare a miglioramenti di tipo paretiano.</p>

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Ziebarth N.R. Anno 2008	Long-Term Absenteeism And Moral Hazard- Evidence From a Natural Experiment				<p>Gli economisti partono dalla conclusione che il <i>moral hazard</i> è responsabile di una parte significativa delle assenze e dell'aumento della spesa sanitaria e dei costi del lavoro. Se questo è vero una riduzione nel tasso di rimpiazzo della <i>sick pay</i> ridurrebbe il tasso di assenza con i costi correlati. Molti paesi hanno operato queste riduzioni negli ultimi anni. Questo lavoro studia gli effetti delle riduzioni del <i>sick pay</i> sull'assenteismo di lungo termine in Germania dopo le riforme del 1996 che hanno ridotto il livello di compensazione:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. per le prime 6 settimane dal 100% all'80% dei salari percepito 2. dalla settima settimana in poi dall'80% al 70%. <p>L'effetto della riforma è incerto: ci sono due effetti. Uno diretto: aumentando il costo dell'assenza questa diminuisce. L'effetto indiretto emerge perché il tasso di rimpiazzo dell'assenza di lungo termine è più basso di quello di breve termine. L'impatto è positivo sul lungo termine poiché il suo costo rispetto a quello di breve è diminuito. In realtà gli effetti non sono molto rilevanti perché i malati di lungo termine non hanno adattato i loro comportamenti agli incentivi monetari della riforma. Ciò è in linea con le predizioni teoriche del modello secondo cui i malati di lungo periodo sono seriamente malati: infatti a più di 6 settimane corrispondono malattie importanti. Il <i>moral hazard</i> è di scarsa importanza se l'assenza supera il mese di tempo, ma la riforma è uno strumento per risparmiare sulla spesa sanitaria e finisce per operare un trasferimento di risorse dal pool dei malati a lungo termine verso il pool degli assicurati a favore dei tassi di contribuzione più bassi. Ciò è in contrasto con uno studio svedese in cui è stata verificata l'esistenza dell'impatto degli incentivi economici persino su periodi di assenza superiori ai 90 giorni. Sono possibili diverse spiegazioni, legate sia a fattori culturali - i tedeschi hanno una <i>work ethic</i> superiore a quella degli svedesi, sia alla diversità delle due riforme: nel caso tedesco, la decurtazione del salario lordo andava dal 4 all'8% nell'assenza di lungo termine, che è minore di quello studiato in altri paesi.</p>

PAGINA BIANCA

BIBLIOGRAFIA

- Andersen T.E., 2003, “Challenges to the Scandinavian welfare model”, *European Journal of Political Economy*, vol. 20, n. 3.
- Arai M. e Skogman T., 2001, “Incentives and selection in cyclical absenteeism”, *Labour Economics*, vol. 12, n. 2.
- Aronsson T. e Walker J. R., 1997, “The Effects of Sweden’s Welfare State on Labor Supply. Incentives”. In *The Welfare State in Transition - Reforming the Swedish Model*, in Richard Freeman, Birgitta Swedenborg e Robert Topel, pubblicato da University of Chicago Press.
- Askildsen J.E., Bratberg E. e Nilsen Ø.A., 2002, “Unemployment, Labour Force Composition and Sickness Absence: A Panel Data Study”, *IZA Discussion Paper*, n. 466, aprile.
- Barmby T., Orme C.D. e Treble J., 1991, “Worker Absenteeism: An Analysis Using Microdata”, *CEPR Discussion Papers*, n. 434.
- Barmby T., Orme C.D. e Treble J., 1995, “Worker absence histories: a panel data study”, *Labour Economics*, vol. 2, n. 1.
- Barmby T., Ercolani M. e Treble J., 2003, “Sickness Absence: an International Comparison”, *The Economic Journal*, n. 112.
- Barmby T., Ercolani M. e Treble J., 2004, “Sickness Absence in the UK: 1984-2002”, Paper presentato a *The Economic Council of Sweden’s Conference Sickness Absence: Diagnoses and Cures*.
- Bonato L. e Lusinyan L., 2004, “Work Absence in Europe”, *IMF Working Paper*, European Department.
- Bordogna L., 2008, Moral Hazard, “Transaction Costs and the Reform of Public Service Employment Relations”, *European Journal of Industrial Relations*, forthcoming dicembre 2008.
- Broström G., Johansson P. e Palme M., 2001, “Causal effects of Economic Incentives on Absence from Work: A Duration Analysis Using Fixed Effects, SSE/EFI” Working Paper Series in *Economics and Finance*.
- Brown S. e Sessions J.G., 1996, “The Economics of Absence: Theory and Evidence”, *Journey of Economic Surveys*, vol. 10, n. 1.
- De Paola M., 2008, “Absenteeism and Peer Interaction Effects: Evidence from an Italian Public Institute”, *MPRA Paper* n. 11.425.
- Dionne G. e Dostie B., 2005, “New Evidence on the Determinants of Absenteeism Using Linked Employer-Employee Data”, *CIRPEE Working Paper*, n. 05-21.

- Drago R. e Wooden M., 1992, “The determinants of labor absence: Economic factors and workgroup norms across countries”, *ILR Review*, ILR School, Cornell University.
- Dunn L.F. e Youngblood S.A., 1986, “Absenteeism as a Mechanism for Approaching on Optimal Labour Market Equilibrium: An Empirical Study”, *Review of Economica and Statistics*.
- Gilleskie D., 1998, “A Dynamic Stochastic Model of Medical Care Use and Work Absence,” *Econometrica*, vol. 66, n. 1.
- Henrekson M. e Persson M., 2004, “The Effects on Sick Leave of Changes in the Sickness Insurance System”, *Journal of Labor Economics*, vol. 22, n. 1.
- Ichino A. e Maggi G., 2000, “Work Environment and Individual Background: Explaining Regional Shirking Differentials in a Large Italian Firm”, *The Quarterly Journal of Economics*.
- Ichino A. e Riphahan R., 2004, “Absenteeism and employment protection: Three case studies”, *Swedish Economic Policy Review*.
- Ichino A. e Moretti E., 2008, “Biological Gender Differences, Absenteeism and the Earning Gap”, CEPR Discussion Papers 5785, American Economic Journal: Applied Economics, forthcoming.
- Istat, vari anni, *Rilevazione sulle forze di lavoro*.
- Johansson P. e Brännäs K., 1998, “A Household Model for Work Absence, Applied Economics”, *Taylor and Francis Journals*, vol. 30, n. 11.
- Johansson P. e Palme M., 1996, “Do economic incentives affect work absence? Empirical evidence using Swedish micro data”, *Journal of Public Economics*.
- Johansson P. e Palme M., 2002, “Assessing the Effect of Public Policy on Worker Absenteeism”, *Journal of Human Resources*.
- Johansson P. e Palme M., 2005, “Moral hazard and sickness insurance”, *Journal of Public Economics*, vol. 89.
- Killingsworth M.R. e Heckman J.J., 1986, “Female Labor Supply: A Survey”, *Handbook of Labour Economics*, O.Aschenfelter e R. Layard Ed., vol 1.
- Leigh P.J., 1985, “The Effect of Unemployment and the Business Cycle on Absenteeism”, *Journal of Economics and Business*, n. 37.
- Leontaridi R.M. e Ward M.E., 2002, “Work-Related Stress, Quitting Intentions and Absenteeism”, *IZA*, paper n. 493.
- Lindbeck, Mårten Palme e Persson M., 2006, “Job Security and Work Absence: Evidence from a Natural Experiment”, *IFN Working Paper*, n. 660.

- Markussen S., 2007, *Trade-offs between health and absenteeism in welfare states: striking the balance*.
- Marsden D., 1996, "Employment policy implications of new management systems", *Labour*, n. 10:1, Spring.
- Monojit C. e Tilley C.J., 2002, "Sickness, absenteeism, presenteeism, and sick pay", *Oxford Economic Papers*, n. 54.
- Ose S.O., 2005, "Working conditions, compensation and absenteeism", *Journal of Health Economics*, n. 24.
- Paringer L., 1983, "Women and Absenteeism: Health or Economics", *American Economic Review*, vol. 73, n. 2, pp. 123-127.
- Ragioneria Generale dello Stato, vari anni, *Conto annuale*.
- Shapiro C. e Stiglitz Joseph E., 1984, "Equilibrium Unemployment as a Discipline Device", *American Economic Review*, vol. 74.
- Skogman T.P., 2004, "Reporting sick: are sporting events contagious?", *Journal of Applied Econometrics*, vol. 19, n. 6.
- Ziebarth N.R., 2008, Long-Term Absenteeism And Moral Hazard-Evidence From a Natural Experiment, Mimeo, TU Berlin.

PAGINA BIANCA