

Quando lo studio non paga.
Lo svantaggio retributivo degli immigrati altamente istruiti in Italia

When education does not pay off.
The wage penalty of highly-educated immigrants in Italy

di Milena Belloni, Camilla Borgna e Marco Tosi

[abstract ITA]

Parole chiave: immigrazione; credenziali educative; capitale umano; rendimento dell'istruzione; mercato del lavoro

[abstract ENG]

Keywords: immigration; educational credentials; human capital; returns to education; labor market

Introduzione e quadro teorico

L'Italia è ormai a tutti gli effetti un paese di immigrazione. Secondo le ultime stime Istat, il numero di stranieri, già triplicato nel periodo 2001-2011, ha oggi superato i cinque milioni (8,4% della popolazione residente). Gli occupati stranieri rappresentano inoltre il 10,5% della forza lavoro (DG Immigrazione e Politiche di Integrazione 2018).

È noto come nel nostro Paese i lavoratori immigrati tendano a essere relegati nei ranghi più bassi della scala occupazionale (Ambrosini, 2007; Reyneri, 2007). Questo fenomeno non è estraneo ad altri paesi europei: svariati studi hanno documentato l'esistenza di ampi divari fra lavoratori immigrati e nativi in termini di status socio-economico (Heath, Cheung 2007; Ballarino, Panichella 2015, 2018), coerenza occupazionale (Aleksynska, Tritah 2013; Prokic-Breuer, McManus 2016) e remunerazione (Chiswick, 1978; Heath, Cheung, 2007; Chiswick, Miller, 2009). Tali divari sono parzialmente spiegati dalla composizione più sfavorevole della popolazione immigrata, *in primis* per quanto riguarda il livello mediamente più basso dei titoli di studio. Tuttavia gli studi sull'Europa occidentale rivelano che quasi tutti i gruppi immigrati scontano uno svantaggio ulteriore, non riconducibile, cioè, alle caratteristiche individuali che li differenziano dai nativi: tale svantaggio residuo viene chiamato *ethnic penalty* (Heath, Cheung, 2007).

Questo studio si concentra sulle *ethnic penalties* retributive, che sono in Italia particolarmente elevate: una recente pubblicazione Ocse confronta i salari dei lavoratori nati all'estero con quelli dei nativi con pari livelli di istruzione e mostra che in Italia, a differenza che in altri paesi anche europei, il divario è sempre a svantaggio degli immigrati. Inoltre, tale svantaggio cresce all'aumentare del livello di istruzione: i lavoratori immigrati in possesso di un titolo di studio terziario guadagnano solo il 70% del salario medio dei laureati italiani (Oecd, 2018: 93). Questo dato è degno di nota, soprattutto in considerazione del fatto che la maggiorazione salariale associata alla laurea è relativamente bassa anche per gli italiani. Similmente, le analisi condotte da Fullin e Reyneri (2011) indicano che, per quanto riguarda la probabilità di accesso a posizioni dirigenziali o impiegatizie, le *ethnic penalties* sono più marcate quando si confrontano immigrati e italiani con titoli di studio terziari. Gli autori interpretano questo risultato come indicativo di un preoccupante "*brain waste*" per l'economia italiana, che si aggiunge al noto problema del "*brain drain*". Più in generale, è stato rimarcato come l'inserimento degli immigrati nei mercati del lavoro europei sia contraddistinto da un *trade-off* fra inclusione

e qualità, nel quale l'Italia e la Spagna rappresentano un polo mediterraneo dove a tassi di disoccupazione relativamente bassi si accompagnano divari importanti nell'accesso alle occupazioni più prestigiose (Reyneri, Fullin 2011; Ballarino, Panichella 2015).

Tre sono le principali spiegazioni proposte dalla letteratura per l'esistenza di *ethnic penalties* retributive: in primo luogo, dal punto di vista della teoria del capitale umano, il titolo di studio è una *proxy* imperfetta delle competenze produttive a cui i datori di lavoro sono interessati, che si rivela ancora più imperfetta nel caso dei lavoratori immigrati, specie se di recente arrivo (Chiswick, 1978; Friedberg, 2000). In altre parole, anche a parità di livello di istruzione, le competenze acquisite nel paese di origine possono essere più basse e/o specifiche al mercato del lavoro di tale paese (a partire, per fare un esempio ovvio, dalla padronanza della lingua). Questa spiegazione appare rilevante per il contesto italiano, che si caratterizza per un numero elevato di immigrati di nuovo arrivo, provenienti da paesi in via di sviluppo, e linguisticamente distanti, con l'unica eccezione consistente rappresentata dai rumeni. Tuttavia, anche laddove le competenze degli immigrati sono elevate e direttamente spendibili nel paese di destinazione, la mancanza di un titolo di studio riconosciuto può costituire una fonte di penalità. Questo non solo – come suggerito dagli approcci di *signaling* e *screening* (Arrow, 1973; Spence, 1973) – in ragione della scarsa leggibilità delle certificazioni straniere. Ma anche perché le credenziali educative nazionali costituiscono una importante barriera di accesso a molte delle occupazioni più ambite (Collins, 1979). Un recente filone di ricerca ha infatti spostato l'attenzione dalla trasferibilità del capitale umano in senso stretto alla trasferibilità dei titoli di studio. Tali studi hanno evidenziato un effetto positivo del riconoscimento formale delle credenziali straniere sia in termini di retribuzioni (Brücker *et al.*, 2018; Tani, 2018) sia, per quanto riguarda il caso italiano, di accesso a occupazioni di prestigio (Fellini, Guetto, Reyneri, 2018).

Una seconda prospettiva sostiene che, anche a parità di competenze, i lavoratori immigrati potrebbero essere svantaggiati in quanto vittime di discriminazione, sia essa motivata da ostilità nei confronti di determinati gruppi etnici (*taste-based discrimination*) o dalla credenza che gli individui appartenenti a tali gruppi siano in media meno produttivi (*statistical discrimination*). In Italia, l'attitudine discriminatoria dei datori di lavoro rispetto all'assunzione di stranieri è stata effettivamente documentata da alcune indagini sperimentali (Allasino *et al.*, 2004; Busetta *et al.*, 2018). Più in generale, mentre è molto difficile stabilire se e in che

misura la discriminazione contribuisce alla creazione di *ethnic penalties* retributive, nel caso italiano pare assodato il ruolo chiave della domanda di lavoro (Fullin, Reyneri, 2011): una domanda fortemente sbilanciata sui settori e le attività scarsamente qualificate che, anche in virtù della condizione di precarietà giuridica dei lavoratori immigrati, si è indirizzata soprattutto a questi ultimi (Ambrosini, 2007; Reyneri, 2007).

Le prospettive finora presentate, per quanto molto diverse come premesse teoriche ed implicazioni di *policy*, si concentrano sul comportamento dei datori di lavoro. La terza prospettiva sposta invece il *focus* sugli immigrati stessi e, nello specifico, sulle modalità di ricerca di lavoro. In particolare, la teoria dell'assimilazione segmentata mette in luce il ruolo ambivalente delle reti etniche: queste da un lato favoriscono un veloce inserimento, ma dall'altro promuovono l'autosegregazione in *niches* etniche, spesso caratterizzate da occupazioni scarsamente remunerate, a bassa qualificazione e con limitate possibilità di avanzamento (Portes, Rumbaut, 2001; Ambrosini, 2011). Un recente studio evidenzia la centralità del capitale sociale di tipo *bridging* – in contrasto con quello etnico che è per natura *bonding* – per gli immigrati che si inseriscono nel mercato del lavoro italiano: i contatti con i nativi aiuterebbero quindi a “fare da ponte” verso occupazioni particolarmente prestigiose altrimenti inaccessibili (Fellini, Guetto, Reyneri, 2018). Anche dal punto di vista teorico dell'azione razionale, è stato evidenziato come gli immigrati siano più disposti ad accettare forme di lavoro squalificanti in ragione della (presunta) transitorietà dell'esperienza migratoria, che li spinge a ricercare un guadagno immediato (Piore, 1979) e della minore disponibilità di reti di supporto durante i periodi di disoccupazione (Kalter, Kogan, 2006). Questo è tanto più vero in un Paese come l'Italia, caratterizzato da un regime di *welfare* subprotettivo e familistico.

Mentre, come rilevato, la segregazione occupazionale degli immigrati è stata ampiamente indagata in riferimento al caso italiano, gli studi empirici sulle *ethnic penalties* retributive sono ancora limitati. Analizzando una base dati longitudinale estratta dagli archivi INPS, il *Work Histories Italian Panel* (Whip), alcuni autori hanno documentato uno svantaggio crescente nel tempo per i lavoratori immigrati, a parità di caratteristiche individuali – catturate dagli effetti fissi individuo – e di mutamenti nelle condizioni occupazionali (Venturini, Villosio, 2008; Strom *et al.*, 2018). I dati Whip non sono però rappresentativi della forza lavoro nel suo complesso e non contengono informazioni sul livello di istruzione dei lavoratori. Per questa ragione Dell'Aringa, Lucifora e Pagani (2015) fanno ricorso ai dati *cross-section* delle Forze di Lavoro 2009. Gli autori si

concentrano sui redditi da lavoro dipendente dei soli uomini ed esplorano il ruolo del capitale umano – qui operativizzato in termini di esperienza lavorativa e anni di istruzione complessivi – per nativi e immigrati separatamente. Per entrambe le dimensioni considerate, il capitale umano sembra contare meno per gli immigrati che per gli italiani, anche controllando per il settore di occupazione. Non è però chiaro quanto la segregazione occupazionale contribuisca a spiegare i divari nativi-immigrati. Inoltre, scegliendo la misura degli anni di istruzione, lo studio trascura la dimensione credenziale, la cui rilevanza, come abbiamo visto, è particolarmente alta per chi è in possesso di un titolo di studio straniero.

Il nostro contributo si inserisce in questo dibattito proponendo un'analisi delle *ethnic penalties* remunerative che tenga esplicitamente conto del titolo di studio e del suo eventuale riconoscimento formale. Ci proponiamo in tal modo di contribuire alla letteratura sui differenziali salariali, prevalentemente incentrata sulla teoria del capitale umano. In secondo luogo, le nostre analisi sono volte a esplorare in quale misura le *ethnic penalties* remunerative sono spiegabili in termini di segregazione occupazionale. Infine, in considerazione della forte segregazione di genere che caratterizza l'occupazione straniera in Italia, studieremo i differenziali salariali immigrati-nativi non solo per gli uomini, ma anche per le donne.

2. Dati e metodo

~~Al fine di analizzare i differenziali salariali tra lavoratori italiani e immigrati, è stata~~ La base dati ~~utilizzata~~ la base dati ~~relativa all'indagine campionaria "Reddito e condizioni di vita delle famiglie con stranieri" condotta nel 2009 e all'indagine Istat IT-SILC 2009 (Statistics on Income and Living Conditions survey).~~ Nella descrizione dei risultati verrà utilizzato il termine immigrati in quanto ~~Il~~ Le famiglie campionate nell'indagine sono quelle con almeno un componente nato all'estero. Le due indagini si ricalcano "nei contenuti e negli aspetti metodologici essenziali (questionari, tecniche di rilevazione, metodologie di correzione, ecc.)" e perciò costituiscono il "termine di paragone" l'una dell'altra (Istat, 2009; p.1). Queste basi dati, per quanto si riferiscano ad una congiuntura economica diversa da quella attuale, sono uniche per il contesto italiano in quanto forniscono un campione sufficientemente ampio di residenti immigrati, che ci permette di esplorarne l'eterogeneità, in primis in termine di genere. I dati contengono inoltre ~~e~~ uno spettro di variabili sufficientemente particolarmente ricco, per comprendere in quale misura i differenziali salariali osservati siano spiegati da effetti confondenti, quali

l'età di entrata nel mercato del lavoro, e-l'età di arrivo in Italia, l'eventuale riconoscimento del titolo di studio e l'esistenza di un rapporto di lavoro informale.

Il campione selezionato include tutti i lavoratori dipendenti di età compresa tra 18 e i 55 anni. Questa selezione è dovuta al fatto che i lavoratori nati all'estero sono in media più giovani di quelli italiani e tra essi solo una piccola minoranza ha più di 55 anni di età. Inoltre, si esaminano i lavoratori dipendenti in quanto il lavoro autonomo segue logiche di mercato parzialmente distinte e la misurazione del reddito non è pienamente comparabile. Seguendo una strategia di selezione ampiamente usata in letteratura (~~Lancee e Bol 2017; Fellini et al. 2018~~[Fellini, Guetto, Reyneri, 2018](#)), abbiamo escluso dall'analisi i lavoratori nati in altri paesi dell'Europa Occidentale e quelli provenienti da Canada e Nord America, in quanto caratterizzati da movimenti migratori diversi, inclusi i flussi di ritorno di emigrati italiani.

La variabile dipendente qui analizzata è costruita a partire della domanda: "qual è attualmente la sua retribuzione mensile netta, considerando anche le ore di straordinario abituale?". Si è scelto di analizzare i salari individuali nella loro forma logaritmica. Da un lato, tale trasformazione rende la distribuzione dei salari conforme alle assunzioni di normalità dei modelli di regressione lineare, dall'altro permette di interpretare i parametri in termini di semi elasticità, ossia di differenze percentuali.

Le principali variabili indipendenti utilizzate nell'analisi si riferiscono allo status migratorio (essere nato all'estero vs. in Italia) e al livello di istruzione più alto ottenuto. Il titolo di studio è stato suddiviso in quattro categorie distinguendo tra (i) nessun titolo o scuola primaria, (ii) scuole medie (secondaria di primo grado), (iii) diploma (scuola secondaria di secondo grado), (iv) laurea (triennale, magistrale o specialistica, master di secondo livello e dottorato). In linea con i dati di popolazione del censimento 2011, gli immigrati più rappresentati all'interno del lavoro alle dipendenze sono quelli che provengono dall'est Europa e Balcani (46.4% tra gli uomini; 64.4 tra le donne), seguiti dai paesi africani (30.0% tra gli uomini; 12.6 tra le donne). Asia e Sud America rappresentano rispettivamente il 17.9% e 5.6% tra i lavoratori stranieri maschi e il 12.8% e 10.2 tra le lavoratrici donne. Per il gruppo di lavoratori provenienti dall'est Europa, le nazionalità più diffuse sono la Romania (44.5% tra gli uomini; 45.4% tra le donne) e Albania (31.7% tra gli uomini; 13.3% tra le donne); mentre tra i paesi Africani, il Marocco è lo stato maggiormente rappresentato (42.6% tra gli uomini e 43.1% tra le donne).

Le variabili di controllo utilizzate nell'analisi si riferiscono alle caratteristiche socio-demografiche, quelle legate alla permanenza e l'integrazione sul territorio italiano e quelle relative alla posizione occupazionale. Le variabili socio-demografiche comprendono l'età e l'area geografica di residenza (nord ovest, nord est, centro, sud e isole). Le caratteristiche relative a permanenza e integrazione si riferiscono all'età di arrivo in Italia (meno di 16 anni, 16-30, più di 30) e il riconoscimento del titolo di studio. I lavoratori italiani sono stati considerati in queste variabili come se fossero arrivati in Italia fin dalla nascita (categoria: meno di 16 anni) e avessero un titolo di studio riconosciuto. Infine, abbiamo creato le variabili relative al contratto di lavoro (indeterminato, a termine o nessun contratto), il settore occupazionale (industria, agricoltura, edilizia, trasporti, settore pubblico e servizi alla persona), e la coorte di entrata nel mercato del lavoro (1971/1984; 1985/97; 1998/2008), seguendo la distinzione sostantiva proposta da [Fellini-Fullin](#) e Reyneri (2015).

In fase di analisi, si è scelto di utilizzare modelli di regressione lineare sul logaritmo del salario mensile netto analizzando separatamente uomini e donne. Per entrambi i sessi, l'analisi segue la medesima strategia: il primo modello evidenzia come i differenziali salariali tra italiani ed immigrati varino a seconda del livello di istruzione; il secondo modello introduce le caratteristiche socio-demografiche e quelle relative a permanenza ed integrazione come variabili di controllo; il terzo include le caratteristiche occupazionali degli intervistati. I risultati sono stati ponderati utilizzando i pesi campionari per rendere le due indagini rappresentative della popolazione italiana (Istat, 2009).

3. Chi guadagna di più? Lavoratori italiani e immigrati

La Tabella 1 mostra le caratteristiche distintive del campione analizzato a seconda del sesso e del luogo di nascita. Ci focalizziamo sulle variabili di maggiore interesse. I lavoratori dipendenti italiani hanno un salario medio di 1,338 ($e^{7.2}$) euro per gli uomini e 1,095 ($e^{7.0}$) euro per le donne, mentre i lavoratori immigrati guadagnano mediamente 991 ($e^{6.9}$) euro per gli uomini e 734 ($e^{6.6}$) euro per le donne. Gli immigrati sia uomini che donne hanno tendenzialmente livelli di istruzione più bassi rispetto agli italiani: ad esempio, i laureati sono il 18% degli uomini italiani mentre solo l'8% degli uomini immigrati. Inoltre, i lavoratori immigrati sono più giovani, hanno minor propensione ad abitare al sud Italia, e tendono ad avere contratti precari (in nero o a termine).

La Tabella 2 mostra i risultati dei modelli di regressione lineare per gli

uomini. Dal Modello 1 si può notare come il differenziale salariale fra italiani ed immigrati vari a seconda del titolo di studio. In particolare, l'effetto principale della variabile “nato all'estero” indica che tra i diplomati il gap salariale si attesta a 22 punti percentuali. Tale differenziale si restringe per i meno istruiti (16 punti percentuali tra coloro con la licenza media e 14 punti percentuali tra coloro senza titolo di studio) e si allarga per coloro in possesso di una laurea (39 punti percentuali).

Tabella 1. Descrizione del campione

	Uomini		Donne	
	Italiani	Stranieri	Italiani	Stranieri
Salario netto (log) (media)	7.2	6.9	7.0	6.6
Titolo di studio				
Nessuno	4.4	18.3	2.9	10.0
Medie	36.3	33.3	23.2	27.0
Diploma	41.2	39.9	43.0	47.6
Laurea	18.0	8.4	30.8	15.3
Età (media)	39.7	35.6	39.6	37.5
Area di residenza				
Nord ovest	29.1	36.7	32.0	32.9
Nord est	20.8	28.5	24.0	25.5
Centro	19.6	23.4	20.4	27.3
Sud e Isole	30.4	11.3	23.5	14.3
Età di arrivo in Italia				
<16 anni o nato in Italia	100.0	6.7	100.0	4.6
16 – 30		57.1		48.7
Più di 30		36.2		46.7
Titolo di studio non riconosciuto	0.0	87.1	0.0	87.2
Tipo di contratto				
Indeterminato	87.6	73.4	84.3	70.7
A termine	12.3	19.3	15.6	18.6
Nessuno	0.1	7.3	0.1	10.7
Settore				
Industriale	33.8	33.9	19.4	11.8
Agricoltura	2.0	7.2	1.6	3.1
Edilizia	9.4	24.7	1.8	1.4
Trasporti e commercio	24.3	19.7	22.3	17.6
Pubblico	22.0	3.5	35.6	5.4
Servizi alla persona	8.5	10.7	19.2	60.7
Numero dei casi (non pesati)	6,774	2,713	5,190	2,230

Nel secondo modello di regressione lineare abbiamo aggiunto le

caratteristiche socio-demografiche e le variabili relative alla permanenza in Italia. Queste caratteristiche contribuiscono, in parte, a spiegare il gap salariale tra italiani ed immigrati: tra i diplomati il differenziale passa dal 22 a 10 punti percentuali, mentre tra i laureati il gap diminuisce da 39 a 30 punti percentuali. Un risultato inatteso riguarda il riconoscimento del titolo di studio: gli stranieri con un titolo di studio formalmente equiparato a quello italiano non sembrano avere salari più alti rispetto a coloro che non hanno ottenuto il riconoscimento.

Nel terzo modello in cui vengono incluse le variabili relative all'occupazione, come ad esempio il tipo di contratto (indeterminato, determinato o nessun contratto), i differenziali salariali tra italiani e immigrati si riducono ulteriormente. Tale gap si attesta a 8 punti percentuali tra i diplomati e a 25 punti tra i laureati. Una ulteriore diminuzione delle differenze tra italiani e immigrati si può osservare nel modello 4 in cui si tiene in considerazione il tipo di occupazione degli individui. A parità di inquadramento occupazionale, i laureati immigrati guadagnano mediamente un salario di 15 punti percentuali inferiore rispetto agli italiani laureati.

Tabella 2. Modelli di regressione lineare sul logaritmo del salario netto.

Uomini	Modello 1		Modello 2		Modello 3		Modello 4	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
Nato all'estero	-0.22	(0.01)	-0.10	(0.03)	-0.08	(0.03)	-0.05	(0.03)
Livello di istruzione (Diploma)								
Nessuno	-0.13	(0.02)	-0.19	(0.02)	-0.15	(0.02)	-0.10	(0.02)
Medie	-0.09	(0.01)	-0.11	(0.01)	-0.10	(0.01)	-0.06	(0.01)
Laurea	0.19	(0.02)	0.17	(0.01)	0.17	(0.01)	0.10	(0.01)
Nessuno X nato all'estero	0.08	(0.03)	0.12	(0.03)	0.11	(0.03)	0.06	(0.03)
Medie X nato all'estero	0.06	(0.02)	0.10	(0.02)	0.10	(0.02)	0.06	(0.02)
Laurea X nato all'estero	-0.17	(0.04)	-0.20	(0.03)	-0.20	(0.03)	-0.14	(0.03)
Titolo di studio non riconosciuto			-0.01	(0.02)	-0.01	(0.02)	0.00	(0.02)
Var. socio-demografiche			X		X		X	
Var. occupazionali					X		X	
Occupazione ISCO							X	
Costante	7.20	(0.01)	5.94	(0.06)	6.14	(0.08)	6.43	(0.08)
N. di individui	9,487		9,487		9,487		9,487	
R quadro	0.12		0.28		0.31		0.37	

Per meglio comprendere come i differenziali salariali tra italiani e immigrati siano solo in parte spiegati da un sotto-inquadramento degli immigrati stessi, abbiamo riportato i valori del salario predetti dai modelli 3 e 4 nelle figure 1 e 2. La figura 3 mostra come i ritorni dell'istruzione in termini di salario siano positivi per gli italiani e nulli per gli immigrati. Mentre il differenziale salariale tra italiani e immigrati è nullo tra i livelli più bassi di istruzione, esso diviene significativo tra i diplomati e i laureati. Passando alla figura 4, si può notare come il gap salariale si riduca una volta considerato l'inquadramento occupazionale. Tuttavia le differenze tra italiani e immigrati in termini di salario rimangono significative tra coloro in possesso di una laurea.

Figura 1. Valori predetti dal Modello 3 (tabella 2)

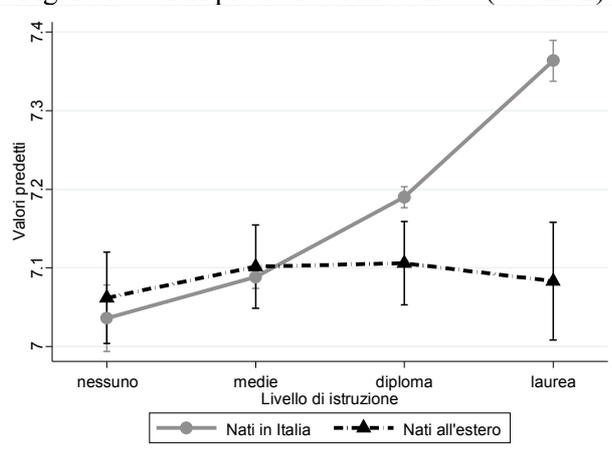
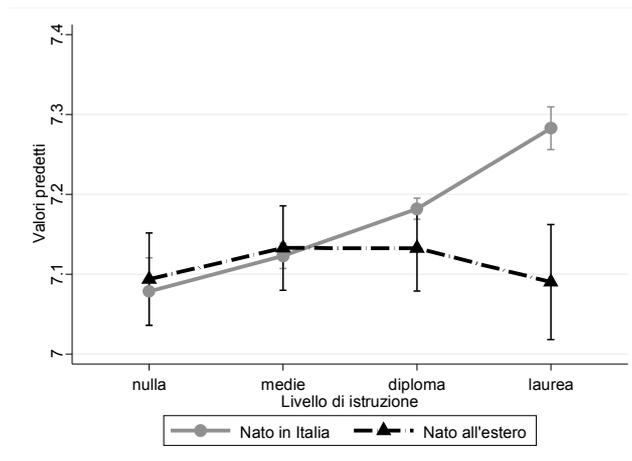


Figura 2. Valori predetti dal Modello 4 (tabella 2)



Per quanto riguarda le donne, abbiamo seguito una strategia analitica identica a quella utilizzata per gli uomini. Il modello 1 della tabella 3 mostra come le donne immigrate guadagnino mediamente meno rispetto alle loro controparti straniere. Come osservato per gli uomini, tale gap tende ad aumentare per i titoli di studio più alti. Nel modello 2 in cui abbiamo inserito le variabili socio-demografiche, quali età e area di residenza, i differenziali salariali tra italiani e stranieri si riducono, passando da 37 punti percentuali a 17 nel caso delle diplomate. A differenza di quanto si è osservato per gli uomini, avere un titolo di studio riconosciuto è significativamente associato ad un aumento del salario mensile.

Nel modello 3 si registra una leggera diminuzione delle differenze salariali tra italiani ed immigrati dovuta a differenze riguardanti il tipo di contratto e il settore occupazionale. Una riduzione dei differenziali salariali più significativa si nota nel modello 4 in cui teniamo costante il tipo di occupazione svolta dagli individui: tra lei diplomateei tali differenze non risultano più significativeie, mentre tra lei laureateie si riducono da 31 punti percentuali a 20.

Tabella 3. Modelli di regressione lineare sul logaritmo del salario netto.

Donne	Modello 1		Modello 2		Modello 3		Modello 4	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
Nato all'estero	-0.37	(0.02)	-0.17	(0.05)	-0.15	(0.05)	-0.09	(0.05)
Livello di istruzione (Diploma)								
Nessuno	-0.34	(0.05)	-0.39	(0.05)	-0.36	(0.05)	-0.22	(0.04)

Medie	-0.22 (0.02)	-0.24 (0.01)	-0.22 (0.02)	-0.12 (0.02)
Laurea	0.19 (0.02)	0.20 (0.01)	0.21 (0.01)	0.11 (0.01)
Nessuno X nato all'estero	0.25 (0.06)	0.31 (0.06)	0.31 (0.06)	0.18 (0.05)
Medie X nato all'estero	0.18 (0.03)	0.21 (0.03)	0.20 (0.03)	0.12 (0.03)
Laurea X nato all'estero	-0.11 (0.03)	-0.16 (0.03)	-0.16 (0.03)	-0.11 (0.03)
Titolo di studio non riconosciuto		-0.16 (0.03)	-0.15 (0.03)	-0.08 (0.03)
Var. socio-demografiche		X	X	X
Var. occupazionali			X	X
Occupazione ISCO				X
Costante	6.97 (0.01)	6.27 (0.09)	6.58 (0.11)	6.87 (0.12)
N. di individui	7,421	7,421	7,421	7,421
R quadro	0.21	0.29	0.32	0.39

Dalla figura 3 si può notare come i salari ~~aumentino~~ crescano all'aumentare del titolo di studio tra le donne italiane, mentre tale effetto positivo non è significativo per le lavoratrici immigrate. Mentre i differenziali salariali tra italiane~~i~~ e straniere~~i~~ risultano nulli ai livelli di istruzione più bassi, essi aumentano e diventano significativi tra le diplomate e le laureate. La figura 4 evidenzia come a parità di occupazione il gap salariale sparisca tra ~~le~~ diplomate~~i~~ e si riduca, senza tuttavia annullarsi, tra ~~le~~ laureate~~e~~. Le donne immigrate altamente istruite guadagnano mediamente meno delle italiane anche quando vengono confrontate lavoratrici con un uguale inquadramento professionale.

Figura 3. Valori predetti dal Modello 3 (tabella 3)

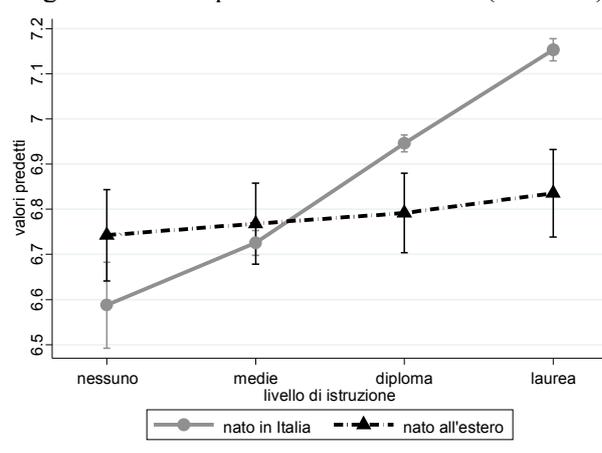
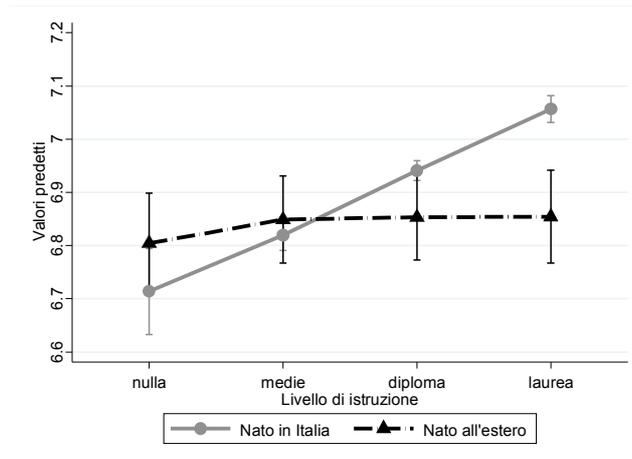


Figura 4. Valori predetti dal Modello 4 (tabella 3)



4. Riflessioni conclusive

Riferimenti bibliografici

- Aleksynska, M. Tritah, A. (2013). Occupation–education mismatch of immigrant workers in Europe: context and policies. *Economics of Education Review*, 36, 229–244.
- Allasino, E., Reyneri, E., Venturini, A., Zincone, G. (2004). *Labour market discrimination against migrant workers in Italy*, Ginevra: ILO International Migration Papers.
- Ambrosini M. (2011). *Sociologia delle migrazioni*, Bologna: Il Mulino.
- Ambrosini M. (2007). “Il Mercato Del Lavoro Immigrato”, In Regini M. (a cura di), *La Sociologia Economica Contemporanea*, pp.204-230.
- Arrow, K.J. (1973). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*, 2:193–216.
- Ballarino G., Panichella N. (2015). The occupational integration of male migrants in Western European countries: Assimilation or persistent disadvantage? *International Migration* 53(2): 338–352.
- Ballarino, G., Panichella, N. (2018). The occupational integration of migrant women in Western European labour markets. *Acta Sociologica*, 61(2): 126–142.
- Borjas, G. (1985). Self-selection and the earnings of immigrants. *American*

- Economic Review*, 77: 531–553.
- Brücker, H. Glitz, A., Lerche, A., Romiti, A. (2018). *Occupational Recognition and Immigrant Labor Market Outcomes* IZA Discussion Paper 12030.
- Busetta, G., Campolo, M.G., Panarello, D. (2018). Immigrants and Italian labor market: statistical or taste-based discrimination?. *Genus*, 74(4).
- Chiswick, B.R. (1978). The effect of Americanization on the earnings of foreign-born men. *Journal of Political Economy* 86 (5): 897–921.
- Chiswick, B.R., Miller, P.W. (2008). Why Is the Payoff to Schooling Smaller for Immigrants? *Labour Economics* 15(6): 1317–40.
- Chiswick, B. R., Miller, W. P. (2009). The international transferability of immigrants' human capital. *Economics of Education Review* 28(2): 162–169.
- Collins, R. (1979). *The credential society: An historical sociology of education and stratification*. New York: Academic Press.
- Dell'Aringa, C., Lucifora, C., Pagani, L. (2015). Earnings differentials between immigrants and natives: The role of occupational attainment. *IZA Journal of Migration*, 4(8).
- DG Immigrazione e Politiche di Integrazione (2018). *Ottavo rapporto annuale. Gli immigrati nel mercato del lavoro in Italia*, Roma: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- Fellini, I., Guetto, R., Reyneri, E. (2018) Poor Returns to Origin-Country Education for Non-Western Immigrants in Italy: An Analysis of Occupational Status on Arrival and Mobility. *Social Inclusion*, 6(3):34–47.
- Fullin G., Reyneri E. (2011). Low unemployment and bad jobs for new immigrants in Italy, *International Migration*, 49(1): 118-147.
- Fullin, G., Reyneri, E. (2015). Mezzo secolo di primi lavori dei giovani. Per una storia del mercato del lavoro italiano. *Stato e mercato* 105(3), 418-468.
- Friedberg R.M. (2000). You Can't Take It with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital. *Journal of Labor Economics* 18(2):221–251.
- Heath, A. , Cheung, S.Y. (a cura di) (2007). *Unequal Chances. Ethnic Minorities in Western Labour Markets*, Oxford: Oxford University Press.
- Kalter, F., Kogan, I. (2006). Ethnic inequalities at the transition from school to work in Belgium and Spain: discrimination or self-exclusion?, *Research in Social Stratification and Mobility*, 24: 259–274.
- Kogan, I. (2006). Labor Markets and Economic Incorporation among Recent Immigrants in Europe. *Social Forces*, 85(2): 697-721.
- Oecd (2018). *Education at a Glance*, Paris: OECD Publications.
- Piore, M. (1979). *Birds of Passage. Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Portes, A., R.G. Rumbaut (2001). *Legacies*, Berkeley: University of California Press.
- Prokic-Breuer, T., McManus, P.A. (2016). Immigrant educational mismatch in Western Europe, apparent or real? *European Sociological Review*, 32,

411–438

- Reyneri E. (2007) “La Vulnerabilità Degli Immigrati” In Saraceno, C., Brandolini, A. (a cura di), *Disuguaglianze Economiche E Vulnerabilità In Italia*, Bologna: Il Mulino.
- Reyneri E., Fullin G. (2011). Labour market penalties of new immigrants in new and old receiving West European countries, *International Migration*, 49(1): 31-57.
- Spence, M.A. (1973). Job market signalling. *Quarterly Journal of Economics*, 87, 355–374.
- Steinar S., Piazzalunga, D., Venturini, A. Villosio, C. (2018) Wage assimilation of immigrants and internal migrants: the role of linguistic distance, *Regional Studies*, 52(10): 1423-1434
- Tani, M. (2018). *Selective Immigration, Occupational Licensing, and Labour Market Outcomes of Foreign-Trained Migrants*, IZA Discussion Paper 11370.
- Venturini, A., Villosio, C. (2008). Labour-market assimilation of foreign workers in Italy. *Oxford Review of Economic Policy*, 24: 517–541.