

Scuola Dottorale in Sociologia

Università di Trento

Indirizzo Sociologia e Ricerca Sociale

XXII ciclo

Dottorando: Giorgio Cutuli

Relatore: Prof. Paolo Barbieri

**La flessibilizzazione del mercato del lavoro italiano: conseguenze
economiche ed occupazionali delle forme di lavoro
temporaneo per le giovani coorti**

Trento, 12 Marzo 2010

INDICE

Introduzione	2
Capitolo 1: Il salario tra economia e sociologia e la sua costruzione sociale	
1.1. Introduzione	11
1.2. Visioni del salario in economia classica	12
1.3. Elementi di rottura, approccio neoclassico, nuovi spazi per la sociologia economica e capitalismo regolato	21
1.4. Il salario tra stato, attori collettivi, regolazione e de-regolazione	28
1.5. Teorie su livelli e differenziali salariali	33
Capitolo 2: Lavoro atipico e differenziali salariali nel mercato del lavoro italiano	
2.1. Il trade-off tra disuguaglianza salariale e sicurezza dell'impiego	41
2.2. Eurosclosi e modello corporativo nella de-regolazione del mercato	43
2.3. Discussione in letteratura ed ipotesi di ricerca	47
2.4. Dati, metodi e selezione del campione	51
2.5. Risultati	56
2.6. Conclusioni	65
Capitolo 3: Lavoro temporaneo e rischi salariali	
3.1. Introduzione	67
3.2. Rischi di povertà nel lavoro e de-regolamentazione, la discussione	68
3.3. Strategia d'analisi: soglie retributive, mobilità di salario	74
3.4. Dati, selezioni e metodi d'analisi	77
3.5. Risultati	82
3.6. Conclusioni ed alcune indicazioni di policy	102
Capitolo 4: Meglio un lavoro a tempo che nessun lavoro	
4.1. Introduzione	105
4.2. CTD, trampolini e trappole, la discussione in letteratura	106
4.3. Ipotesi di ricerca strategia d'analisi	112
4.4. Dati e selezione del campione	114
4.5. Logica controfattuale e metodologia	117
4.6. Risultati	122
4.7. Criticità d'analisi e conclusioni	135
4.8. Considerazioni rispetto alle ipotesi iniziali	137
Conclusioni	139
Riferimenti bibliografici	141

INTRODUZIONE

La stessa storia del pensiero di economia e sociologia legittima l'idea di una chiara demarcazione tra le due discipline.

Si può difatti asserire che l'autonomo svolgersi delle due tradizioni di ricerca e la sostanziale divergenza negli oggetti di studio e nelle prospettive teoriche, abbiano contrassegnato lo sviluppo delle due scuole sin dalla fase della loro istituzionalizzazione. Sarebbe più problematico sostenere invece che la difesa dei relativi territori sia avvenuta in maniera consensuale, in assenza di frizioni. Erano passati due anni dalla pubblicazione de "La divisione del lavoro sociale", (Durkheim, 1893) quando l'economista Patten, relativamente al ruolo della sociologia nell'accademia statunitense, ebbe a dire che "*i sociologi non hanno il diritto di ritagliarsi una porzione di scienza sociale senza il consenso degli economisti*" (Swedbeg 1990). Data la forza relativa dei contendenti nella disputa, non è difficile spiegare a quale, tra la tribù degli "econs" e quella dei "sociogs" (Leijonhufvud, 1973), toccò il ruolo poco gratificante dell'impostore scacciato: furono i sociologi ad essere costretti a barattare il proprio riconoscimento e spazio accademico con il "tenersi lontani dai temi economici" (Swedberg, 1990).

Un avvallo di particolare rilievo rispetto alla situazione creatasi si determinò con l'autorevole presa di posizione di Parsons, che a partire una da una serie di articoli pubblicati intorno alla metà degli anni trenta sul "Quarterly Journal of Economics", legittimò e diede l'*imprimatur* ad una chiara divisione del lavoro tra sociologia ed economia, riconducendo idealmente la paternità di una soluzione di questo tipo all'opera della figura che, probabilmente più d'ogni altra, avrebbe finito per lasciare traccia in entrambe le discipline, vale a dire Vilfredo Pareto.

La lettura fornita da Parsons rispetto all'opera di Pareto, lettura che avrebbe trovato pressoché incontrastata adesione nella tradizione successiva, è quella d'una visione "residuale" della disciplina sociologica: "*action is economically explicable only in so far as it is logical; hence all factors responsible for deviation from the norm of intrinsic rationality may be ruled out as non-economic*". [...] "*The only other social science [Pareto] mentions is sociology, which, though he explicitly refused to define it rigorously, appears to include two aspects. One is an analytical aspect, the analysis of the nonlogical elements of action, the other a synthetic, the total account of*

concrete action generally, including the economic element It is clear that sociology for Pareto must be considered, in the analytical sense, a residual science since it is concerned with a residual category of action elements. (Parsons, 1949).

Va però detto che, a dispetto di quanto sostenuto da Parsons, non mancano in Pareto elementi che potrebbero invece far pensare alla sociologia come ad una scienza capace di proporre una sintesi di quanto acquisito dalle altre discipline, inclusa l'economia, la quale non costituirebbe che una parte della disciplina sociologica:

“Human society is the subject of many researches must be considered, in the analytical sense, a residual science since it is concerned with a residual category of action elements Human society is the subject of many researches. Some of them constitute specialized disciplines: law, political economy, political history, the history of religions, and the like. Others have not yet been distinguished by special names. To the synthesis of them all, which aims at studying human society in general, we may give the name of sociology. [...]“Economics is a small part of sociology, and pure economics is a small part of economics” [...] “The results that [pure economics] achieves form an integral and not unimportant part of sociology, but only a part” (1916).

Indipendentemente dalla valutazione circa la visione fornita da Parsons, è generalmente riconosciuto che in seguito al contributo parsonsiano, le manifeste distinzioni tra economia neoclassica da una parte ed economia istituzionale e sociologia dall'altra, furono conclamate da una sostanziale assenza di relazioni interdisciplinari. (Smelser e Swedberg, 1994; Granovetter, 1990). Per decenni la mutua indipendenza delle due discipline prevalse rispetto all'idea di ridefinizione dei relativi spazi accademici, mentre il rarefarsi della tradizione della sociologia economica e dell'economia istituzionale comportò nei fatti una latitanza della scienza economico sociale rispetto alla produzione di contributi relativi al ruolo dei fattori istituzionali.

Una marcata ridefinizione dei confini epistemologici precedentemente fissati fu quella proposta da Granovetter (1985), che, riprendendo il concetto polanyiano di *'social embeddedness'* dell'azione sociale, argomentò come non fosse possibile trattare la condotta dei soggetti e le istituzioni indipendentemente dal sistema di relazioni sociali in cui le stesse prendono corpo, e di come pertanto l'analisi economica non potesse prescindere dalla dimensione sociale, date le sue implicazioni economiche relativamente ai fenomeni indagati (Granovetter, 1990).

A complemento di questo caposaldo, la visione della condotta economica come d'un tipo d'azione orientato alla realizzazione di scopi non esclusivamente riconducibili all'utilità economicamente intesa e la considerazione delle istituzioni quali fattori socialmente costruiti (Granovetter, 1992). Era questo un superamento dei precedenti confini epistemologici, e della frattura tra le teorie individualistiche e quelle dell'azione normativa mediante un modello in cui l'attore, anche nel massimizzare la propria utilità soggettiva, non è sottratto all'influenza del contesto sociale in cui l'azione si verifica (Ballarino e Regini, 2008). Oggigiorno, pochi sono gli autori che considerano irriducibili gli ambiti di ricerca appannaggio di sociologi ed economisti del lavoro (Fevre, 1992), per quanto dal punto di vista teorico e dell'attribuzione dei processi causali non sia possibile sostenere l'avvenuta convergenza (Kallberg 1995). Le differenze che permangono rispetto all'attribuzione dei meccanismi causali, non hanno tuttavia impedito l'instaurarsi di "un dialogo e persino d'una collaborazione che caratterizzano l'attività di ricerca", (Reyneri 2001), mentre nell'analisi empirica, le interpretazioni di breve durata rendono permeabili i confini delle due discipline.

Se infatti Kallberg (1995) rilevava nei problemi economici di produzione distribuzione e consumo le soglie storiche di demarcazione dei territori d'indagine tra sociologi ed economisti, altri autori ne proponevano l'inclusione all'interno dell'orizzonte d'analisi sociologica:

"the application of the frames of reference, variables, and explanatory models of sociology to that complex of activities concerned with the production, distribution, exchange, and consumption of scarce goods and services" (Smelser e Swedberg, 1994).

Va da sé che una posizione di questo tipo fosse chiaramente incompatibile con quanto illustrato all'interno dell'influente opera di Parsons, rispetto alla definizione degli ambiti disciplinari che affidava alla tradizione neoclassica lo studio dell'economia, alla sociologia l'analisi delle istituzioni, e delegava agli storici il problema della loro combinazione nella spiegazione dei fenomeni reali. La rimessa in discussione di questo tipo di rapporto si era parallelamente registrata, a partire dagli anni settanta, quando sulla scia della fine del periodo d'oro di fordismo e keynesismo, si ritenne necessaria, anche da parte economica, l'introduzione nell'analisi di elementi istituzionali. A partire da questi anni le incursioni di campo tra le discipline avvennero in effetti con maggiore frequenza rispetto al passato, con l'estensione della ricerca

sociologica a questioni tradizionalmente riservate alla tradizione neoclassica, (Goldthorpe, 1978), e l'esplicito ricorso a teorie sociologiche da parte degli stessi economisti (Piore, 1973).

Le differenze nazionali nella ri-definizione regolativa successiva alla crisi del modello del Keynesiano da un lato, e l'eterogeneità del funzionamento delle politiche economiche e sociali nei diversi contesti dall'altro, erano stati infatti il segnale di come l'assunto di una convergenza ed uniformità nell'organizzazione dei paesi sviluppati non reggesse alla prova dei fatti.

In quegli anni, era andata sviluppandosi una convergenza di sociologi ed economisti, (di cui qui si dice relativamente all'analisi di stampo macro), nell'alveo della nuova *political economy* (Olson, 1982; Schmitter, 1974); se sul fronte economico si constatò l'estensione del modello neoclassico al comportamento degli attori politici ed amministrativi e delle politiche pubbliche, il fronte della sociologia si mosse allora nel campo della comparazione tra sistemi nazionali di regolazione e tipi di rappresentanza degli interessi, meccanismi ed esiti differenziati delle politiche economiche e sociali.

Sembra pertanto possibile far coincidere il riavvicinamento avvenuto tra le due comunità scientifiche alla manifestazione di crisi della regolazione economico-istituzionale tipica del modello fordista, e sottolineare come a partire dalla ridefinizione delle prerogative e degli aspetti regolativi dello stato keynesiano, sia iniziata una comune riflessione sui fattori istituzionali e sulle loro implicazioni di carattere economico e sociale.

Un tema centrale rispetto alla differenziazione delle performance economiche tra paesi avanzati e la sua riconduzione agli assetti istituzionali e regolativi del mercato del lavoro avrebbe portato poi, in particolare nel corso degli ultimi di due decenni, alla questione relativa alle implicazioni dei sistemi protezione dell'impiego e della rigidità del mercato del lavoro come co-determinanti dei differenziali tra i tassi di disoccupazione registrati in Europa e contestualmente rilevati negli Stati Uniti (Layard, Nickell e Jackman, 1991; Saint-Paul, 1996). La risposta fornita da diversi paesi europei alle istanze di flessibilizzazione sostenute da più parti, fu quella della ri-negoziazione, per alcune categorie di soggetti, delle garanzie in termini occupazionali e di welfare, tipiche dell'organizzazione del periodo fordista, garanzie che si supposeva responsabili delle difficoltà dell'economia del vecchio continente.

Il conseguente processo di de-regolamentazione, perlopiù definito dagli economisti quale processo di "flessibilità ai margini", e "de-regolamentazione parziale e selettiva" (E. Andersen e Regini, 2000) secondo una denominazione

maggiormente diffusa in ambito sociologico, si risolse in una concentrazione delle relazioni di lavoro non standard tra particolari categorie di soggetti, in buona parte contrassegnati da scarsa partecipazione al mercato, non intaccando diritti e condizioni della forza lavoro standard, stabile e sindacalizzata. Le forme contrattuali non standard, il cui utilizzo negli ultimi anni è venuto ad essere meno rigidamente regolato, avrebbero comportato, per quei lavoratori che ne avessero fatto ricorso, una riduzione delle prestazioni di welfare rispetto a quelle previste in funzione di una partecipazione al mercato del lavoro regolata dai contratti permanenti preesistenti.

Questo specifico processo di de-regolamentazione del mercato del lavoro, si è sostenuto, (Soskice, 1990, Pierson, 1996), prese detta forma data la volontà e la necessità di tutelare le posizioni di quei soggetti, stabilmente inseriti nel mercato del lavoro, su cui era imperniata l'erogazione dei servizi di welfare, e che rappresentavano -e rappresentano- la parte preponderante della forza lavoro sindacalmente rappresentata.

La “deregolamentazione parziale e selettiva” avrebbe dovuto ad ogni modo favorire l'occupabilità di quei gruppi sociali la cui partecipazione era tradizionalmente risultata, nel mercato del lavoro italiano, particolarmente ridotta (donne, individui scarsamente qualificati dal punto di vista dei livelli d'istruzione); per di più, in un mercato del lavoro già duale e segmentato (se non altro da un punto di vista territoriale), una seconda aspettativa, consisteva nel velocizzare l'accesso al mercato del lavoro da parte delle coorti più giovani, per le quali si registravano ingenti tassi di disoccupazione giovanile, tanto più nelle regioni del meridione d'Italia. A fronte di questi obiettivi, è un dato di fatto, peraltro in linea con il disegno delle politiche, che le riforme abbiano alimentato la creazione di rapporti lavorativi più instabili, meno garantiti e contrassegnati da un ridotto costo del lavoro, e che, conseguentemente, abbiano determinato, all'interno della forza lavoro occupata nel mercato del lavoro, una conformazione duale sul modello insider-outsider. Il fatto che a questo mutamento della struttura occupazionale non sia corrisposto un processo d'adeguamento della forma del sistema di welfare, apre oggi la questione di una rete di tutele ingessata rispetto alle mutate configurazioni dei rischi e dei gruppi sociali (nuovi o tradizionali) su cui gli stessi rischi ricadono.

Questo è il filone di ricerca da cui prende le mosse lo studio qui introdotto, ed è questa, sia pure per sommi capi, la sua collocazione teorica.

Più specificamente, il tema su cui si focalizza l'analisi in questa sede è quello della distribuzione di rischi sociali in chiave salariale, economica ed occupazionale, come risultato del particolare tipo de-regolamentazione che ha interessato il mercato del lavoro italiano a partire dalla prima metà degli anni novanta.

Difatti, pur a seguito di una consistente mole di studi inerente gli esiti delle politiche di flessibilizzazione del mercato del lavoro, la questione in esame è sino a questo momento rimasta al margine della ricerca sociologica ed economica, e, per lo meno nel panorama di ricerca in Italia, non esaustivamente trattata.

Il fatto che non si siano prodotti tentativi d'analisi rispetto alle conseguenze economiche e reddituali della riforma del mercato del lavoro, lungi dall'attestare l'irrelevanza, ha invece impedito la riflessione sui rischi di vulnerabilità economica presente (e futura, basti pensare alle conseguenze pensionistiche od ai rischi di povertà in chiave intergenerazionale) per le coorti di lavoratori giovani di oggi nel mercato del lavoro, e genitori di domani, nella società di mercato contemporanea.

Nelle pagine a seguire, la trattazione di come stiano modellandosi questi rischi sociali (in termini di salari, distribuzione del reddito da lavoro e dinamiche occupazionali), passa attraverso il riconoscimento della matrice istituzionale, e della rilevanza sociale e sociologica sul piano macro, de(gl)i (epi)fenomeni economici analizzati sul piano individuale.

Il lavoro che segue è organizzato in quattro capitoli.

Nel primo capitolo si trova la ricostruzione delle visioni fornite, da economia e sociologia, sul salario e su alcuni aspetti della sua costruzione sociale. A tal fine viene proposta una rassegna, indicativamente (anche se non rigidamente) ricostruita in termini cronologici, dei contributi rispetto alla determinazione dei livelli retributivi. L'evoluzione del pensiero economico, e le sue discontinuità negli approcci e nelle considerazioni rispetto a questi temi, vengono dapprima evidenziate mediante le posizioni di autori afferenti al pensiero classico; emerge qui chiaramente il ruolo attribuito dai primi economisti agli aspetti demografici, istituzionali e culturali nella fissazione dei livelli di retribuzione; non di meno, relativamente alla fase del pensiero classico, la determinazione dei livelli di reddito degli individui viene esplicitamente legata alla posizione di mercato dei gruppi che partecipano a quello che viene sostanzialmente letto, in linea da quanto fatto da Marx ed in parte dalla tradizione della sociologia economica successiva, come un conflitto

distributivo. Seguono le visioni de-istituzionalizzate e de-storicizzate dell'economia neoclassica e della connessa teoria marginalista, e la contrastante e contestuale visione degli autori afferenti alla sociologia economica, che più attingono, rispetto agli economisti marginalisti, alla tradizione economica di scuola classica. Si prosegue con l'analisi (in discontinuità rispetto alla tradizione marginalista precedente) della posizione di Keynes sulla questione della disoccupazione involontaria, poi con alcuni contributi rispetto alle politiche di regolazione e concertazione nello stato keynesiano sino ai temi aperti dalla crisi del sistema fordista, per chiudere con una rassegna di alcune visioni sociologiche ed economiche circa i motivi della presenza e del contenimento dei differenziali retributivi.

Con il secondo capitolo si entra più direttamente nel merito della questione circa la formulazione delle politiche di flessibilizzazione del mercato del lavoro. Viene qui specificato come, tra le diverse modalità di flessibilità individuate dalla letteratura, il processo di de-regolazione sia andato nella direzione d'un incremento della flessibilità numerica e, conseguentemente, della forza lavoro caratterizzata da bassi costi di turnover. In particolare, si mostra quali siano state le condizioni che hanno accompagnato e favorito l'adozione di forme di flessibilizzazione al margine, e si illustra la discussione circa gli esiti di questo tipo di politiche, in termini di segmentazione e conformazione duale del mercato. Si argomenta come, in linea con quanto avvenuto in altri contesti nazionali, la forma principe di riaggiustamento operato dalla domanda di lavoro rispetto agli shock macroeconomici, sia consistita nella creazione delle forme di impiego lavoro temporaneo ed instabile; ciò porterebbe a teorizzare, in presenza di mercati del lavoro contrassegnati da alti livelli di flessibilità numerica, una compensazione in termini di perequazione salariale tra le diverse forme contrattuali. A tal proposito si analizza la situazione italiana, proponendo un approfondimento rispetto alle ipotesi quanto alla presenza/assenza di differenziali retributivi tra lavoratori permanenti e lavoratori temporanei, con l'intenzione di fornire un quadro esaustivo riguardo la presenza, l'intensità, la distribuzione e la matrice dei divari salariali per tipo di contratto.

Il terzo capitolo propone una focalizzazione dell'analisi non tanto sull'esistenza di differenziali salariali, quanto sugli aspetti distributivi del reddito da lavoro, alla luce della contrattualizzazione non standard. Più specificamente, si analizza il rapporto tra le forme d'impiego temporanee ed i rischi di sottoremunerazione, intendendo quest'ultima tanto in termini relativi

rispetto ai livelli retributivi di lavoratori equivalenti, quanto in termini di povertà nel lavoro. I rischi sociali rispetto alla prospettiva d'incorrere in periodi di sotto salario, analizzati a prescindere dalla discontinuità della prestazione lavorativa, vengono inoltre considerati anche in termini dinamici, al fine di comprendere quale sia il ruolo della contrattualizzazione temporanea nel favorire (o viceversa nel complicare), percorsi di mobilità retributiva dei soggetti occupati verso livelli di reddito stabilmente al di sopra delle soglie che definiscono una plausibile situazione di difficoltà economica. Per ultimo, vengono analizzate le relazioni tra mobilità contrattuale e mobilità retributiva ed alcuni fattori addizionali di rischio relativamente al permanere dei soggetti in condizione di sottopagamento.

Una volta indagata la distribuzione dei rischi socio economici legati alla partecipazione al mercato del lavoro mediante forme di contrattualizzazione atipica, nel quarto ed ultimo capitolo si prescinde dalla dimensione strettamente reddituale e dal confronto interno alla forza lavoro occupata in un dato momento nel mercato del lavoro. Si offre invece una valutazione rispetto alle ipotesi per cui la prestazione di lavoro atipico potrebbe rappresentare una via d'accesso privilegiata ad un'occupazione stabile a tempo indeterminato. Ci si chiede in seguito se, ai fini di un inserimento lavorativo permanente, il processo di riforma abbia accresciuto, o meno, l'utilità delle forme di lavoro temporaneo rispetto alla strategia di una prolungata ricerca d'impiego in condizione di disoccupazione. Parallelamente, si discute se l'introduzione delle forme contrattuali atipiche abbia svolto, in diversi contesti territoriali e relativamente a differenti categorie d'individui, la medesima funzione in termini d'integrazione al mercato del lavoro.

Va da sé che, se a dispetto della tradizione di sociologia economica cui si è fatto esplicito richiamo, si invece è legati all'idea che sociologia ed economia siano state, permangano e debbano rimanere due discipline distinte in termini di approcci ed interessi di ricerca, non sembra inverosimile che la prima reazione alla lettura del lavoro che segue sia la sensazione di assistere ad "un'invasione di campo". Data però la collocazione teorica all'interno della quale si contestualizzano gli interrogativi, seppur specifici, qui sollevati, la questione dello sconfinamento disciplinare appare inadeguata, sempre che non si facciano proprie posizioni per cui determinanti di retribuzione, disponibilità economiche ed opportunità occupazionali degli individui sono un tipico esempio di oggetti di ricerca appannaggio esclusivo della scienza economica, o

per cui, seppure i fattori di diseguaglianza possono essere annoverati a buon titolo come oggetti di ricerca sociologici, lo stesso non può dirsi del tema della distribuzione e della determinazione del reddito, che più si confà alla tradizione d'analisi economica.

Va piuttosto detto che l'approccio ad un tema di questa natura, vista pure l'ambizione di fornire un contributo di ricerca interdisciplinare su cui confrontarsi con esponenti della disciplina economica, ha richiesto e comportato l'acquisizione e l'adozione di metodi tradizionalmente meno presenti nella ricerca sociologica e spesso di derivazione statistico-economica o econometrica.

Nelle pagine a seguire, ove possibile, si è comunque cercato di evitare il ricorso a formalismi di natura statistica, cercando invece di privilegiare, da questo punto di vista, un'esposizione per quanto possibile discorsiva anche relativamente alle questioni metodologiche meno immediate. Ci si augura, anche a tal proposito, di essere riusciti nell'intento.

CAPITOLO 1: IL SALARIO TRA ECONOMIA E SOCIOLOGIA E LA SUA COSTRUZIONE SOCIALE

1.1- Introduzione

Nelle pagine a seguire mi propongo una ricostruzione generale, ancorché schematica, della produzione scientifica sulla determinazione dei livelli retributivi della forza lavoro¹. Una rassegna dei contributi sul tema senza l'assillo dell'eshaustività, ma piuttosto finalizzata all'individuazione dei contributi in cui emerge il ruolo delle determinati sociali della "grandezza salario", e tratti tanto dalla storia del pensiero economico, quanto dalla teoria economica contemporanea.

L'espressione "costruzione sociale del salario" del titolo viene qui ad assumere un duplice significato; intendo porre in rilievo da una parte la riflessione su come la fissazione dei livelli salariali possa avvenire anche in virtù di elementi esogeni ai processi produttivi, dall'altra la riflessione sulla valutazione sociale del concetto d'equità retributiva, valutazione di per sé mutevole a seconda di contingenze storico spaziali. A tal riguardo, si vedrà, la storia del pensiero economico vanta, più di quanto si è solitamente portati a riconoscerle, una certa tradizione in cui entrambi gli aspetti vengono problematizzati ben al di là dello stereotipato schema di mercato dell'incontro di curve di domanda ed offerta.

A mio modo di vedere vi sono almeno tre ordini di ragioni che spingono ad una rassegna di questo tipo.

-Primo: per quanto buona parte della produzione in letteratura sull'argomento sia oggi appannaggio quasi esclusivo della scienza economica e manifesti una certa aderenza ad approcci di derivazione neoclassica, è proprio intorno alle teorie del salario che si rintracciano considerevoli discontinuità tra diverse scuole di pensiero economico e significativi punti di contatto con la tradizione sociologica, a partire dalla scuola economica della seconda metà del '700 sino ad arrivare alla sostanziale

¹ Prescindiamo invece dal misurarci con la portata ontologica o semantica del concetto di salario. Ove non diversamente specificato, ci rifaremo infatti ai concetti di salario o retribuzione nella loro più comune accezione di "prezzi di compravendita del fattore lavoro".

confluenza metodologica ed al mutuo riconoscimento interdisciplinare dei giorni nostri.

-Secondo: lungi dall'essere un mero esercizio, il recupero della tradizione economica e sociologica sul tema può rivelarsi utile nell'approcciare la materia della distribuzione del reddito da lavoro, il più delle volte ripiegata, lamentabilmente, su contributi di carattere astratto o analitico, mentre, per dirla con Menger (1882), *“l'economia sociale empirico-realistica deve farci conoscere i fenomeni economici reali dell'economia umana, i quali nella loro realtà empirica contengono anche numerosi elementi non economici”*². Già Pareto (1916), discuteva della necessità d'un affiancamento della ricerca sociologica all'analisi più propriamente economica, anticipando un'istanza oggi sentita tanto da parte di studiosi che si riconoscono nella sociologia economica, quanto da parte di esponenti ascrivibili al campo dell'economia del lavoro, con ogni probabilità la branca di studio che con maggiori riserve e più distinguo è andata riconoscendo in toto la validità dei presupposti dell'economia *mainstream*³.

-Terzo: la rilevanza d'un simile oggetto di studio prende le mosse dalla necessità di cogliere le diseguaglianze di reddito analizzando “meccanismi generativi”(Goldthorpe, 2001)⁴ della diseguaglianza economica, dal momento in cui ne venga assunta, o finanche dimostrata (come si tenta di fare nel presente contributo), la matrice istituzionale, e pertanto, implicitamente, la legittimità sociologica quale oggetto di studio.

1.2- Visioni del salario nell'economia classica

Le origini della riflessione circa la determinazione sociale del salario possono essere individuate già in Locke (1692). A partire dai contributi iscrivibili all'illuminismo scozzese di metà '700, si fa largo, in maniera più

² “Il metodo nella scienza economica” (1882).

³ Si pensi ai recenti contributi di autori di diversi orientamenti quali Di Prete (What Has Sociology to Contribute to the Study of Inequality Trends? 2007) e Green (“Where Have All the Sociologists Gone?”, 2007), in cui si riconoscono alla sociologia economica importanti capacità esplicative nella strutturazione della diseguaglianza di reddito, lamentando contestualmente la relativa latitanza della ricerca sociologica contemporanea sulla tematica della diseguaglianza di redditi.

⁴ Causation, Statistics, and Sociology, «European Sociological Review» 2001, Vol. 17, No. 1, 1-20.

matura di quanto fosse stato fatto in passato, una visione del comportamento umano ed economico in forma di azione sociale; l'attore, non condizionato da una qualsivoglia indole preconstituita ed immutabile, orienta il proprio agire istituzionalmente, in virtù quindi d'un dato sistema valoriale.

Ma se già in Ferguson e nel suo "Saggio sulla storia della società civile" (1767) troviamo un'analisi sociologica e critica riguardo alle conseguenze sociali del processo di divisione del lavoro, è in Smith (1776) che si esplicitano le condizioni istituzionali (e la stratificazione sociale del capitalismo dell'epoca) per il funzionamento del nascente mercato capitalistico.

Bassi tassi di profitto e alti salari di "efficienza", agevolazione di un capitalismo concorrenziale, mobilità tra le posizioni di mercato, e tutela e gestione pubblica della produzione di beni quali sicurezza, giustizia ed istruzione, sono alcuni dei risultati cui giunge mediante la sua analisi istituzionale. Il quadro descritto, in virtù dell'operare di elementi istituzionali, si rivelerà capace di favorire la divisione del lavoro (meno problematizzata che in Ferguson), la laboriosità di imprenditori e lavoratori, e di controbilanciare le tendenze alla creazione dei monopoli od altri elementi turbativi degli equilibri concorrenziali.

Pertanto, una lettura dell'opera di Smith come di una prescrizione di un assoluto *laissez-faire*, date l'azione individuale in termini meramente utilitaristici e la naturale convergenza del libero mercato al benessere collettivo, appare se non fuorviante, per lo meno riduttiva. Difatti, se l'autore naturalmente preserva l'interesse individuale quale sprone all'agire, ed i meccanismi di mercato quali efficienti allocatori di prezzi, è attraverso la regolazione istituzionale che questi possono portare ad uno sviluppo economico ed al conseguente ordine sociale. La socializzazione e l'interiorizzazione degli aspetti istituzionali permettono dunque di massimizzare l'utilità sociale dell'agire egoistico e strumentale, sia pure nella società commerciale.

In un contesto storico di progressiva affermazione di forme di produzione capitalistiche, l'analisi classica rende esplicita l'idea di un mercato in cui la merce "lavoro" viene domandata ed offerta (e di conseguenza acquistata o venduta); emerge però contestualmente con chiarezza come la scienza economica, pur misurandosi con meccanismi di determinazione del "prezzo d'equilibrio" del fattore, non possa prescindere da elementi di per se stessi extra-economici, quali le forze relative dei due gruppi sociali, tra loro distinti,

responsabili da una parte della domanda (-i capitalisti-) e dall'altra dell'offerta di manodopera (-i potenziali salariati-).

Sono due i principali cardini su cui viene a determinarsi il prezzo del lavoro: da una parte gli elementi consuetudinari, frutto dei precedenti rapporti contrattuali tra le classi e che costituiscono nella loro formulazione di salari di sussistenza, la base di riferimento (o partenza) in fase di contrattazione. Dall'altra, le condizioni contrattuali presenti; queste, sono definite essenzialmente dai rapporti di forza tra i "contendenti nel conflitto distributivo", dal quadro istituzionale, dalla presenza/assenza di azioni collettive.

L'operare di elementi extra-economici che vengono a pesare nella determinazione della grandezza salario porta in effetti ad una triplice declinazione del concetto di salario in prezzo di mercato, salario di sussistenza e salario naturale.

Nel primo riconosciamo il prezzo risultato delle dinamiche nette di domanda ed offerta del fattore lavoro, per cui il costo si determinerebbe in maniera analoga al prezzo d'una merce in un qualsiasi altro mercato dato, ed in cui si avrebbero variazioni di breve periodo, in caso di contrazione della domanda, variare del prezzo dei beni-salario, e tendenze di medio termine verso salario di sussistenza, in virtù di forze di mercato, dovute a fattori sociali a variazioni demografiche (come in Ricardo e Malthus), od ai meccanismi d'accumulazione capitalistici (come in Marx).

Nel secondo riconosciamo una prima forma di rigidità salariale, essendo il salario di sussistenza il minimo ammontare di retribuzione necessaria alla riproduzione del lavoratore; qui l'allocazione della merce lavoro sul mercato ed il suo conseguente prezzo, al di là delle dinamiche di breve periodo di domanda ed offerta del fattore, è soggetta a variazioni di medio termine dovute, a fattori estranei alla produzione, come la mutevole definizione minima di un paniere di beni indispensabili (per il salariato e la sua famiglia) ai fini della riproduzione della forza lavoro.

Nel terzo, il salario naturale o prezzo naturale del lavoro, riconosciamo la grandezza intorno a cui oscilla il salario di mercato ed utile a garantire "*sussistenza e perpetuazione della specie al complesso dei lavoratori senza né aumenti né diminuzioni*" in (Ricardo, 1817).

Parallelamente, in Malthus (1820) è quel "*prezzo che, nelle circostanze esistenti nella società, è necessario a generare un'offerta media di lavoratori sufficiente a soddisfare la domanda effettuale*"..

A dire il vero frequentemente la distinzione tra quest'ultimi due concetti appare sfumata, e autori del periodo tendono ad utilizzarli indistintamente; a ben vedere, sin dagli scritti di Smith (1776), Necker (1775) e Turgot (1776), questa attitudine è più che altro frutto della constatazione dell'appiattimento del salario naturale su valori prossimi al salario di sussistenza; non che si escluda categoricamente che il salario naturale si possa attestare al di sopra di quello di sussistenza, ma la più frequente convergenza tra le due grandezze, viene a più riprese illustrata in termini di debolezza contrattuale della componente salariata⁵.

La netta separazione tra la proprietà dei mezzi di produzione e la disponibilità alla prestazione d'opera da parte dei lavoratori, ingenera un conflitto redistributivo ed interessi contrapposti quanto alla definizione del prezzo del fattore lavoro; la sperequazione di potere a sfavore dei salariati in sede di definizione dei costi dei fattori di produzione emerge palesemente in Smith (1776), quando riconosce ai "padroni" maggiori possibilità organizzative (con ridotti costi di cooperazione) e minore impellenza nella fissazione d'un punto d'equilibrio tra domanda ed offerta di manodopera. Pertanto, quello dei capitalisti viene descritto come un gruppo di soggetti portatori e difensori di specifici interessi (di contenimento o neutralizzazione delle rivendicazioni salariali), ed organizzato, secondo i crismi marxiani della "classe per sé", nel perseguire il proprio tornaconto in presenza di conflitto distributivo, conflitto connaturato alla separazione intercorsa tra proprietari dei mezzi di produzione e lavoratori⁶.

⁵ "Il semplice operaio ... non ha nulla se non nella misura in cui riesce a vendere agli altri la sua fatica. Egli la vende più o meno cara, ma questo prezzo più o meno caro non dipende da lui solo: risulta dal contratto che stipula con colui che paga il suo lavoro. Questi lo paga meno caro che può, siccome può scegliere tra un gran numero d'operai, preferisce quello che lavora più a buon mercato, gli operai sono dunque obbligati ad abbassare il prezzo in gara tra loro in ogni genere di lavoro deve accadere e di fatto accade che il salario dell'operaio sia limitato a ciò che gli è necessario per procurarsi i mezzi di sussistenza" in *Riflessioni sulla formazione e distribuzione della ricchezza* (Turgot, 1766).

⁶ "Quale sia il salario comune del lavoro, dipende ovunque dal contatto concluso ordinariamente tra le due parti, i cui interessi non sono affatto gli stessi. Gli operai desiderano ottenere quanto più è possibile, i padroni di dare quanto meno è possibile. I primi sono disposti a coalizzarsi per innalzare il salario del lavoro, i secondi a coalizzarsi per abbassarlo. Non è però difficile prevedere quale delle due parti deve in tutti i casi ordinari avere il sopravvento nella disputa, e costringere l'altra ad accedere alle sue condizioni. I padroni, essendo in minor numero, possono coalizzarsi molto più facilmente; inoltre la legge autorizza, o almeno non proibisce, la coalizione dei padroni, mentre proibisce quella degli operai. Non abbiamo leggi contro le coalizioni per abbassare il prezzo del lavoro, mentre ne abbiamo molte contro le coalizioni per elevarlo. In tutti i contrasti di questo genere, i padroni possono sostenere la lotta per un tempo assai più lungo degli operai. Un proprietario, un fittavolo, un industriale o un commerciante, anche senza dar lavoro ad un solo operaio, potrebbe in generale vivere un anno o due sui capitali che già possiede. Molti operai non potrebbero sussistere una settimana, pochi potrebbero sussistere un mese, e forse nessuno un anno, senza occupazione. A lungo andare, l'operaio può essere altrettanto

Il riferimento alla forza contrattuale dei lavoratori in funzione ai tassi d'occupazione, ha rilevanza, al pari degli altri elementi di determinazione del salario naturale, a patto di rispecchiare una tendenza di medio periodo. Lungi dal riflettere oscillazioni transitorie determinate da fluttuazioni di breve termine nella produzione, a determinare rilevanti alterazioni del tasso d'occupazione sono significativi scostamenti del saggio d'accumulazione rispetto all'andamento demografico. Se difatti in un'economia in declino o tutt'al più stazionaria la concorrenza per l'impiego sarebbe così grande da ridurre i salari al livello della più miserevole e meschina sussistenza del lavoratore, in un contesto di crescita economica, la scarsità di braccia genera concorrenza tra i padroni, rompendo la naturale coalizione volta ad impedire l'aumento dei salari. (Smith, 1776)⁷.

Anche dove i saggi d'accumulazione crescano in misura maggiore rispetto alle pressioni demografiche della classe lavoratrice, non in tutti gli autori questo comporterà un miglioramento relativo delle condizioni retributive della massa di salariati, data la possibilità d'un contestuale aumento della concentrazione della ricchezza o di un'accumulazione slegata dalla crescita occupazionale; in Necker (1785), si rimarcano invece maggiormente aspetti di carattere politico istituzionale, e la possibilità di accedere a forme di rappresentanza politica:

“la natura del governo, che fornisce al popolo un grado di forza e resistenza che influenza il livello dei salari”, o ancora, “non c'è sollievo a questa specie di schiavitù, se non in quel piccolo numero di paesi nei quali la forma di governo lascia in mano al popolo qualche diritto politico, il cui possesso influisce sulla considerazione di cui si gode e gli procura qualche mezzo di resistenza”.

Riferimenti a possibili azioni collettive intraprese dalla classe dei salariati e della possibilità che queste influiscano sui livelli retributivi sono d'altra parte già presenti in Locke (1692) in termini di sommosse delle classi lavoratrici, o in Tucker (1750), sotto forma di coalizioni d'interesse.

Se ad intervenire sui livelli salariali, peraltro con tempi d'influenza diversi tra loro, sono fattori sociali eterogenei, ciò che in generale manca nella trattazione della determinazione dei livelli retributivi nella trattazione classica è

necessario al suo padrone, quanto il suo padrone a lui; ma la necessità non è altrettanto immediata”. Smith (1776)

⁷ Ne consegue la tendenza del salario, e non dei profitti, ad incrementare in fase di crescita economica. In Smith, tuttavia, il peso riconosciuto alla componente demografica è ridotto rispetto all'importanza attribuita in analisi quali quella malthusiana della “ferrea legge dei salari”.

una sistematica relazione tra livelli d'occupazione e ammontare della remunerazione dei lavoratori. Ciò implica due conseguenze teoriche rilevanti, che marcano una sostanziale peculiarità di questo approccio. La prima è l'impossibilità di mutare la domanda di lavoro per mezzo della leva salariale. La seconda implicazione, in parte connessa alla precedente, è la presenza di disoccupazione in fasi di congiuntura normale dell'economia ed il fatto che questa disoccupazione può giocare un ruolo finito nell'alimentare la concorrenza salariale, dato la relativa lentezza che contraddistingue gli aggiustamenti tra gli stock di domanda ed offerta ed i limiti imposti dalle necessità di sussistenza e riproduzione della forza lavoro salariata.

La relazione che intercorre tra offerta (o domanda) e prezzo di lavoro è per contro un *leitmotif* delle argomentazioni derivate dalla "teoria del fondo salari" di J.S. Mill (1848). Quest'ultima, assumendo la flessibilità del salario reale e la sua corrispondenza al rapporto tra un ammontare di beni -finito e predeterminato- e popolazione attiva, individua un *trade-off* proporzionale tra il numero di occupati ed i loro livelli retributivi. La teoria pertanto si distingue dalle precedenti in virtù del fatto che stando così le cose, il mercato del lavoro appare come tendente al pieno impiego, risultato ultimo della contrazione salariale in presenza di disoccupazione, (con una contrazione operante nel breve periodo e sul salario di mercato, concepito come grandezza d'equilibrio). Va da sé che, così declinata, la teoria tenda ad ignorare quegli elementi politico istituzionali precedentemente elencati, o l'eventualità d'aggiustamenti salariali di breve periodo, generati a prescindere da variazioni d'offerta di lavoro, così come risulta chiaro che una predeterminazione del fondo, non tiene in considerazione la domanda effettuale dei beni, a sua volta in buona parte funzione dei salari corrisposti alla classe lavoratrice.

Come detto, la teoria classica in generale, lungi dal postulare una sistematica relazione inversa tra salari e livelli occupazionali, individua nella disoccupazione un elemento non patologico del sistema economico; il suo ammontare, può al più contribuire a definire il saggio naturale del salario, tanto che, in autori quali Turgot, la funzione occupazione salari tende addirittura ad assumere segno opposto rispetto a quanto previsto dalla teoria del fondo salari, in virtù del ruolo giocato dalla capacità d'acquisto della componente salariata e dalla conseguente domanda del fattore lavoro da impiegare nel processo produttivo, in qualche modo anticipando la visione keynesiana di salario come reddito spendibile da parte della classe lavoratrice.

Il rapporto tra salari, livelli d'occupazione, ed accumulazione rimane, al di là che poi contribuisca alla definizione dei livelli retributivi nel medio o nel breve periodo, un argomento centrale nella trattazione classica e, *il va sans dire*, nella successiva visione marxiana.

Se tendenzialmente a fasi di congiuntura economica positiva erano stati associati aumenti di stock di domanda del fattore lavoro e ridotta concorrenza interna alla classe dei salariati, è con Barton (1817), e con lo stesso Ricardo (1817) che viene riconosciuto la possibilità che un'accresciuta accumulazione capitalistica possa andare di pari passo con una stagnazione od addirittura una riduzione dei tassi d'occupazione, visto lo sproporzionato investimento capitalistico in macchinari in sostituzione dell'assunzione di nuova forza lavoro⁸, con possibili effetti di creazione di disoccupazione permanente, anche a fronte di congiunture economiche di crescita.

A conclusione dell'analisi del contributo dei classici sulle determinanti sociali del salario, va rimarcato il peso rivestito dalla concorrenza nella prestazione di lavoro. Se, come si è detto a più riprese, la visione classica rifiuta l'idea di meccanismi –virtuosi?– di tendenza al pieno impiego della forza lavoro, tuttavia si è evidenziato come sia presente quella della concorrenza tra individui della stessa classe, sia nella vendita o nell'acquisto del fattore lavoro. In un quadro conflitto distributivo, la concorrenza intra-classe viene a determinare la forza contrattuale dei contraenti, - o la debolezza-, dando luogo alla convergenza od alla divergenza di salario di mercato e salario di sussistenza. Si arriva a sostenere la definizione di salario come grandezza impersonale, ed uniforme per unità di lavoro affini, ma di forma non indefinitamente flessibile.

Quest'ultima prerogativa teorizzata o, se vogliamo, osservata nel mercato del lavoro, appare in effetti rilevante se si vuol guardare alla costruzione sociale del salario. In maniera forse più aderente alla realtà di quanto fatto dalla teoria economica successiva, la scuola classica individua nel salario di sussistenza una fondamentale forma di rigidità. I lavoratori, nel loro complesso, anche qualora disoccupati, non si offriranno concorrenzialmente ad

⁸ Una tesi, quest'ultima, affine all'analisi proposta in Marx, analisi che attribuisce al lato della domanda, una decisiva di controllo del prezzo finale del fattore lavoro; l'esercizio del controllo del prezzo dal lato della domanda viene esercitato nel momento in cui, il capitalista, in presenza d'una volontà di crescita della capacità produttiva, potrà evitare l'innalzamento retributivo intensificando l'apporto di capitale costante, e, espellendo di conseguenza salariati dal processo produttivo. contenere pertanto gli effetti dell'iniziale carenza di braccia. Marx sostiene infatti che se da un lato l'accumulazione aumenta la domanda di lavoro, dall'altra aumenta l'offerta di operai mediante la loro messa in libertà.

un salario minore di quello di sussistenza, né i padroni potranno caldeggiare con successo una simile condotta. Gli stessi capitalisti, se anche si trovassero a fronteggiare carenza di braccia, non saranno in linea di massima disposti ad un'offerta retributiva sempre più cospicua.

La considerazione che emerge chiaramente è che la contrattazione dei livelli salariali, pur rispondendo a sollecitazioni e necessità economiche, trova nelle norme e nelle convenzioni sociali il limite all'operare dei meccanismi concorrenziali.

Norme sociali che si appellano di volta in volta ad una retribuzione “*compatibile con il comune senso di umanità*”, come in Smith (1776), o che individuano nei diversi gruppi di riferimento della forza di lavoro straniera un modo comune, per quanto non ortodosso, di reperire lavoratori disposti alla prestazione di lavoro sotto remunerata “*gli stranieri.. lavorando più a basso prezzo e meglio dei lavoratori del luogo.. in questo modo il prezzo del lavoro viene continuamente abbassato, vengono pervenute le coalizioni dei salariati contro i loro padroni..*” (Tucker, 1750).

Un ulteriore elemento rilevante consta dell'assenza di una logica prettamente individualistica e/o utilitaristica degli attori nei processi di contrattazione.

Da una parte difatti, abbiamo la concettualizzazione di Turgot, il quale arriva a teorizzare che i capitalisti, per quanto individualmente dovrebbero agire in tal senso, non spingano verso una riduzione indefinita dei salari da corrispondere in quanto consapevoli dei possibili effetti depressivi sulla domanda aggregata di beni.

Dall'altra la concettualizzazione, presente nella “Teoria dei sentimenti morali” di Smith come in altri autori del periodo, per la quale gli agenti economici, nell'impostare la propria condotta, debbano rispondere ad una pluralità di motivazioni, difficilmente riducibili al consueto schema atomistico ed utilitaristico; tra queste, la presenza e la pressione esercitata dai gruppi di riferimento, l'importanza per i soggetti dell'approvazione sociale da parte dei pari, il rispetto delle regole socialmente definite, ottemperate anche nel competere al fine di massimizzare il proprio utile nell'agone del mercato del lavoro.

Si può pertanto sostenere che la condivisione di standard sociali d'oculatezza delle scelte economiche dei singoli non si limita ad adeguare la condotta individuale alle necessità d'equilibrio economico del sistema (come in Turgot riguardo alla necessità di sostenere domanda interna), ma svolge una

vera e propria funzione regolatrice. Funzione regolatrice che agisce tanto in termini di distribuzione del reddito, commisurando opportunità di condotta economica e necessità d'approvazione sociale, quanto in termini di definizione dei gruppi di riferimento per possibilità di consumo (Steuart, 1766).

È però con Marx che si giunge ad una formulazione della teoria del salario radicalmente nuova rispetto a quanto proposto dalla teoria classica. Questa, funzionale agli aspetti teleologici della teoria marxiana, assolverà ad una triplice funzione; illustrare la genesi di profitto e salario, preconizzare le sorti del sistema capitalistico, e differenziare la forza lavoro da qual si voglia altra merce commercializzata nel mercato. Qualesivoglia merce è difatti un'unità di valore d'uso e di scambio, proprietà che le deriva dal fatto di avere di per sé proprietà sensibili, ed essere frutto "reificato" del dispendio di forza lavoro; il suo valore è determinato dall'ammontare di lavoro socialmente necessario a produrla. Diversamente dal valore d'uso che è proprio d'ogni singola merce, la quantità di lavoro socialmente necessario alla produzione consente l'istituto dello scambio, tra merci o per mezzo del denaro, equivalente universale d'ogni merce. L'accumulazione capitalistica, però, sostiene Marx, non può darsi attraverso lo scambio, mediato dal denaro, di una merce contro un'altra merce, dato che per definizione questo richiede un valore pari tra gli oggetti di scambio. Le eccedenze di tempo di lavoro e le eccedenze di valore costituiranno le note categorie di pluslavoro e plusvalore (assoluto o relativo), e dalla loro entità e dal rapporto tra forme di capitale investite dipenderanno i saggi di profitto a vantaggio del capitalista.

La definizione del concetto di sovrappiù in Marx torna pertanto utile alla comprensione del fatto che il capitale non è tanto un insieme di cose o una somma di denaro quanto piuttosto un rapporto sociale. Il sovrappiù, inteso come ciò che eccede il prodotto sociale una volta che siano stati coperti i costi di sussistenza e riproduzione dei salariati ed i beni utili alla produzione, non è di per sé prerogativa del sistema capitalistico, ma elemento comune di un'economia che oltrepassi la soglia della sussistenza; lo sono invece l'uso che se ne fa, i metodi di estrazione, gli istituti di mercato proprietà e moneta che ne sono alla base, la collocazione sociale dei soggetti che ne entrano in possesso. Il sistema capitalistico, è in tal senso caratterizzato dal fatto che il meccanismo di appropriazione si attua non tanto in funzione di un rapporto politico, quanto di uno scambio economico. Il profitto, diviene scopo ultimo della produzione, ed il sovrappiù viene ad appartenere al capitalista in funzione del possesso e controllo dei mezzi di produzione, una volta che questi abbia "saldato il conto"

della forza lavoro, corrispondendo al salariato l'ammontare necessario ai costi di riproduzione. La moneta si rivela in tal senso un elemento fondamentale allo svolgersi del processo di produzione-riproduzione; è la pervasione del sociale operata dal mercato.

Al di là dei meccanismi autoregolativi del capitalismo moderno e di quelle che si sarebbero dimostrate le falle della previsione sulla caduta del saggio medio di profitto, è qui rilevante sottolineare la storicizzazione e le implicazioni istituzionali derivanti dalla teoria del salario presente in Marx.

A margine di quanto illustrato, va poi sottolineato che anche in Marx gli scostamenti dei livelli retributivi, per certi versi in maniera affine a quanto visto nei contributi sin qui trattati, rispecchiano l'andamento di domanda ed offerta del fattore lavoro, in funzione dei tassi di disoccupazione. Marx scorge difatti una tendenza all'aggravamento di questi ultimi data la progressiva sostituzione di capitale costante e capitale variabile cui i capitalisti sono spinti dai processi concorrenziali e dalla necessità di mantenere alti saggi di profitto.

Va quindi ad allentarsi il vincolo tra pressione demografica e disoccupazione presente in autori quali Malthus, e mentre viene ripreso ed approfondito il tema della sostituzione di forza lavoro e macchinari già toccato in Barton e Ricardo.

Queste dinamiche, rafforzate dalla tendenza alla polarizzazione di classe e delle posizioni di mercato, se da una parte costituiscono i limiti economici intrinseci del sistema capitalistico (non più naturali ma sociali ed istituzionali), dall'altra vedono come necessaria la contrazione salariale per la classe lavoratrice.

1.3- Elementi di rottura, approccio neoclassico, nuovi spazi per la sociologia economica e capitalismo regolato.

Rispetto a quanto detto sin'ora, la teoria neoclassica tende ad astrarre dal contesto storico sociale il processo di determinazione del salario. Così facendo, misconoscendo di fatto la conflittualità tra classi antagoniste nel conflitto distributivo, e rimarcando invece i meccanismi allocativi di mercato, si assume che l'apporto produttivo del fattore lavoro venga remunerato in misura corrispondente alla sua produttività specifica.

A marcare una netta distanza rispetto alle analisi fornite dagli autori precedenti vi è qui il fatto che non sono elementi centrali dell'analisi né il potere contrattuale delle classi lavoratrici, né il possesso dei mezzi di produzione.

In autori quali Marshall, Clark, Pigou, Walras, l'approccio di natura macroeconomica e di lungo periodo lascia il posto all'analisi della condotta economica individuale, tesa all'ottimizzazione delle risorse ed alla comparazione tra costi e ricavi marginali.

L'offerta di lavoro diviene in questi termini paragonabile a quella d'un qualsiasi agente economico: questa è vincolata al calcolo preventivo dell'utilità del salario ed alla penosità della prestazione lavorativa; in maniera analoga avviene la scelta d'acquisto operata da un consumatore sulla base del calcolo tra l'utilità del prodotto ed il reddito necessario alla sua acquisizione; allo stesso modo avviene la domanda di lavoro, con il proprietario del mezzo di produzione che deciderà di acquistare il lavoro altrui dal momento in cui il rendimento marginale del fattore lavoro compensi i costi per l'acquisizione della quantità di lavoro addizionale pagata. Le forze della concorrenza di mercato, immaginate libere dai legacci postulati dalla teoria classica, sono in questo schema atte a garantire l'efficiente allocazione dei fattori e capaci garantire l'equilibrio, in una situazione nella quale i rendimenti marginali del fattore lavoro siano decrescenti e la funzione di domanda esprima una relazione inversa rispetto ai possibili valori del salario.

Ecco che il prezzo d'equilibrio su cui si basa la prestazione di lavoro sarà il salario che eguagli la produttività marginale del fattore (per quanto riguarda il capitalista) e la disutilità della penosità del lavoro (per quanto concerne il salariato)⁹. In presenza di lavori omogenei per produttività questo comporterà livelli salari indifferenziati; nel caso più comune di lavoratori eterogenei per abilità e capacità produttiva, sarà *“la concorrenza a rendere i salari settimanali in occupazioni simili non uguali tra loro ma proporzionali all'efficienza del lavoratore”*. (Marshall 1920)¹⁰.

⁹ Le implicazioni di questo approccio appaiono chiare: dato un certo input di capitale e le preferenze del consumatore, il lavoro acquistato sul mercato sarà pari ad un certo numero di lavoratori, il cui salario deve essere in linea con la relativa produttività; nel momento in cui il salario richiesto fosse superiore alla situazione d'equilibrio, ed ad una crescita retributiva fosse associata un minore livello della domanda di lavoro (vigendo la regola dei rendimenti decrescenti), ne conseguirebbe il carattere volontario della disoccupazione.

¹⁰ Sarà tuttavia lo stesso Marshall a riconoscere la necessità di integrare la pregressa tradizione d'analisi neo-classica ed analisi istituzionale, non ultimo per quanto riguarda la risposta in termini occupazionali a fronte di variazione dei livelli salariali, che riscontra tra contesti eterogeneità altrimenti difficilmente spiegabili.

Se per utilità marginale del lavoro viene inteso l'incremento produttivo derivante dall'aggiunta di un'unità di lavoro a parità d'impiego dei restanti fattori, per efficienza ci riferiamo alle qualità soggettive del lavoratore coinvolto nel processo produttivo, in relazione all'occupazione svolta. I due concetti sono in effetti alla base della spiegazione, nella moderna teoria economica micro fondata, dei differenziali salariali. Ne emerge un quadro sintetico (e semplificato rispetto alla trattazione proposta nella teoria classica) del mercato del lavoro. Il proprietario dei mezzi di produzione, al fine di rispondere mediante produzione alla domanda di beni, predisporrà a sua volta una domanda di lavoro commisurata alla produttività specifica, cui il salariato risponderà con un'offerta dato il rapporto tra paga e disutilità del lavoro; ne consegue la determinazione della posizione d'equilibrio, in cui ambo i soggetti realizzano l'utile che si sono prefissi.

La conseguenza di un simile approccio è l'esclusione dei fattori istituzionali nei meccanismi di determinazione dei prezzi, e nel caso in questione, dei livelli del salario. Se anche difatti il carattere normativo delle istituzioni, e la struttura delle opportunità e la posizione di mercato dei singoli influenzano l'operare dei soggetti nella determinazione dei prezzi, questo tipo di condizionamenti vengono difatti esclusi dall'analisi neoclassica (o assunti come dati), restando come unico punto fermo la massimizzazione dell'utile individuale.

Anche per quanto concerne il tema delle determinati di reddito, sono proprio il carattere precipuamente analitico e le finalità nomotetiche tipiche dell'economia politica neoclassica, a lasciare spazio al progredire della sociologia, disciplina che viene a presidiare il campo d'indagine economica e, nel solco della tradizione dell'economia classica, includere gli elementi istituzionali¹¹, e meritare la definizione di Polanyi (1944) di "analisi istituzionale dell'economia". A tal riguardo già Weber, ne "L'oggettività conoscitiva della scienza sociale e della politica sociale" (1904), parla di una scienza economico-sociale rivolta allo studio di fenomeni economicamente rilevanti e/o economicamente condizionati.

I punti d'arrivo dell'economia classica e neoclassica, costituiscono al più tipi ideali di comportamento economico dei singoli e funzionamento del sistema di determinazione dei prezzi, a cui commisurare la realtà complessa

¹¹ A tal riguardo, Weber, ne "L'oggettività conoscitiva della scienza sociale e della politica sociale" (1904), parlerà di una scienza economico-sociale rivolta allo studio di fenomeni economicamente rilevanti e/o economicamente condizionati.

realtà empirica infittita di relazioni sociali, convenzioni, vincoli, motivazioni, interessi e conflitti.

Ciò fa anche sì, che nella maggior parte della produzione sociologica successiva, le considerazioni inerenti il salario possano in parte prescindere dalla sua determinazione e dal suo ammontare. Ne fornisce un esempio Simmel (1900) quando, in “Filosofia del denaro”, contrappone il lavoro salariato contemporaneo al lavoro venduto precedentemente all’imporsi del capitalismo e dell’economia di mercato; lo scambio soldo-lavoro, spersonalizzato, consente, la formale libertà del salariato e la limitazione del potere del datore di lavoro alla sfera prettamente lavorativa, l’unica strumentalmente al centro della relazione sociale tra i contraenti del contratto. L’autonomizzazione del rapporto e l’accentuazione del carattere tecnico della divisione del lavoro vengono ad assumere un ruolo tuttavia ambiguo, conciliando l’aumento di libertà individuale e la difficoltà nello stabilire legami, strategie e mete collettive.

In Weber (1923), il salario corrisposto al lavoratore del moderno capitalismo è in primo luogo elemento che favorisce la prevedibilità dei processi di mercato: *”soltanto sulla base del lavoro libero è possibile il calcolo razionale del capitale; cioè soltanto quando in seguito alla presenza di lavoratori che si offrono –dal punto di vista formale volontariamente, di fatto costretti dal pungolo della fame- i costi dei prodotti possono essere calcolati in anticipo in modo univoco attraverso accordi”*¹².

Con accenti naturalmente diversi dal sociologo tedesco, lo stesso Durkheim svilupperà una serrata critica all’agire utilitaristico individuale, costruendo anzi un’estesa teoria dell’azione, nel caso in questione economica, come socialmente, o meglio istituzionalmente, fondata. La critica portata all’idea dell’uomo economico della teoria neoclassica è in questo senso cogente: non è possibile sostenere l’invariabilità della condotta economica e prescindere pertanto dai contesti storici e normativi, pena il ripiegarsi in una disciplina meramente astratta e deduttiva. L’argomentazione di una tale posizione poggia sulla dimostrazione della necessità di elementi istituzionali perché si possa ottemperare alle condizioni contrattuali imposte dal mercato.

Se difatti l’istituto contrattuale riveste un ruolo nella regolazione e nel funzionamento del capitalismo moderno e d’ogni prestazione di lavoro, sostiene Durkheim, è in virtù del diritto¹³, delle norme e della socializzazione

¹² Da “Storia Economica, Linee di una storia universale delle economie e della società”.

¹³ A questo proposito Pizzorno (1962), parlerà di “istituzionalizzazione del contratto” in Durkheim.

cui gli individui vengono sottoposti, che il sistema di reciproche aspettative può essere soddisfatto e contrapposti interessi individuali possono essere negoziati.

Durkheim, in maniera non difforme da quanto fatto da autori precedenti, da Ferguson a Marx, vede in alcuni aspetti della divisione del lavoro l'insorgere di anomia, principalmente nelle forme di un'insufficiente regolamentazione dei rapporti di lavoro e di spersonalizzazione delle mansioni parcellizzate. Ciò implica una debolezza contrattuale a danno della componente salariata, meno attrezzata rispetto agli andamenti del mercato del lavoro. L'allocazione dei soggetti nei diversi ruoli della catena struttura sociale e produttiva, richiede inoltre che gli individui debbano accedere alle mansioni verso le quali dimostrano maggiore affinità, ma anche e soprattutto, dato il nostro oggetto di studio, che al singolo ruolo sia corrisposto una ricompensa adeguata. Durkheim, sul come possa essere determinata l'adeguatezza della retribuzione, rimane piuttosto vago. Tuttavia, si può dire che la raccomandazione di una sua commisurazione (in linea con quanto sentito dalla coscienza collettiva) con *“la pena che costa ed i servizi che rende”*, avvicinano Durkheim alla nozione di utilità marginale e la disutilità soggettiva dei marginalisti. A marcare una differenza con la tradizione economica neoclassica, è l'attenzione dovuta alle *“condizioni morali dello scambio”* il timore che elementi anormali, vedasi lo squilibrio di potere tra datori di lavoro e salariati già ravvisato in Smith, possano alterare i meccanismi distributivi di mercato dei salari, sino ad inficiare la regolarità dei contratti stessi.¹⁴ *“Se una classe della società è obbligata per vivere a fare accettare a qualsiasi prezzo i suoi servizi, mentre un'altra può farne a meno grazie alle risorse di cui dispone, e che tuttavia non sono necessariamente dovuta ad una superiorità sociale, la seconda impone ingiustamente la sua legge alla prima. In altri termini non possono esservi ricchi e poveri di nascita senza che vi siano contratti ingiusti”* (Durkheim, 1893).

In modo più marcato di quanto fatto nella restante tradizione della sociologia economica, Durkheim propone un'interpretazione delle conseguenze salariali dello squilibrio di potere tra soggetti assegnati- o relegati, in caso di divisione anomica e coercitiva del lavoro sociale- a diverse posizioni di mercato. Se ne *“La divisione del lavoro sociale”*, individua tra i compiti della collettività quello di porre rimedio a questi squilibri che definisce

¹⁴ La divisione del lavoro sociale, 1893

“..un’opera di giustizia”, ne “*Il Socialismo*” (1928) prescrive un possibile rimedio alla divisione anomica del lavoro operata dal capitalismo moderno; ai suoi occhi appare necessaria una regolamentazione della negoziazione salariale e delle condizioni di lavoro. Durkheim non giunge a richiedere un ruolo attivo dello stato nella risoluzione di controversie tra classe lavoratrice e proprietari dei mezzi di produzione, asserendo che un approccio di questo tipo finirebbe per compromettere la dinamicità del mercato, ma sostiene concertazione ad un livello sovra-aziendale, oggi diremmo di settore. Associazioni a carattere intercategoriale ed a cui la partecipazione non sarebbe stata su base volontaria, che in qualità di organismi di rappresentanza di salariati ed imprenditori d’un medesimo settore produttivo, avrebbero concertato prezzi e prestazioni di lavoro in quadro di principi generali stabiliti dall’organizzazione statale, e si sarebbero occupate delle politiche sanzionatorie in caso di aziende inadempienti, mitigando il conflitto distributivo tra capitale e lavoro. L’equa retribuzione settoriale stabilita in base alle “*regole di milieu*”, sarebbe quindi stata il frutto di negoziazioni operate in un contesto corporativo, sulla falsa riga delle corporazioni medioevali.

Al di là dell’opportunità e delle fortune di una misura come quella corporativa, il contributo di Durkheim si rivela, dato l’oggetto di studio di queste pagine, in virtù del fatto che pone esplicitamente al centro della propria riflessione il concetto di corretta retribuzione e si misura, se pur in maniera approssimativa, con le dinamiche di determinazione salariale, e considerando la percezione d’equità di quest’ultima come un risultato istituzionalmente determinato e socialmente desiderabile.

Quella di Durkheim assume le sembianze di una ricostruzione dei legami morali collettivi dei soggetti coinvolti nei processi di produzione; il peso dei fattori normativi che si ergono a contraltare degli interessi individuali di mercato e l’opportunità della concertazione individuano un capitalismo regolato affine a quanto immaginato dallo stesso Sombart (1916), in cui sindacati e azione statale si pongono congiuntamente l’obiettivo della moderazione dei disequilibri di potere nel mercato del lavoro.

Come appare chiaro vi sono marcate differenze paradigmatiche che legittimano una separazione, più che didascalica, tra sociologia ed economia politica, ed in particolare tra sociologia economica ed economia neoclassica. Si è qui teso a dimostrare come lo stesso valga per quanto riguarda la tematica salariale. Se da un lato tra gli economisti è andata affermandosi una sempre più marcata attenzione allo studio delle dinamiche allocative ed auto regolative

(formali) di mercato nella determinazione dei livelli retributivi, contestualmente, sin dai suoi prodromi, la sociologia economica è andata interessandosi degli aspetti redistributivi e della questione dell'equità salariale, questione naturalmente trascurata dal *mainstream* economicistico.

Le riserve nel concepire il lavoro in qualità di bene da apprezzare e di cui disporre assecondando i soli meccanismi di mercato sono ad ogni modo una costante della sociologia economica novecentesca; il contributo di Polanyi, e la definizione di “merci fittizie” ne sono un esempio paradigmatico, da cui è forse possibile trarre un ulteriore stimolo alla riconsiderazione, (o per meglio dire, una ri-appropriazione), del tema della determinazione salariale, in termini sociologici.

Il lavoro, fa notare Polanyi ne “La grande trasformazione”, è difficilmente assimilabile ad una qualsiasi merce allocabile in un mercato autoregolato, liberato da eccessivi orpelli regolativi (e che non può comunque sussistere in assenza di elementi istituzionali) senza che questo possa sortire effetti controproducenti per i segmenti deboli della società, non più protetti dalle tradizionali forme d'integrazione precapitalistiche: *“permettere al meccanismo di mercato di essere l'unico elemento direttivo del destino degli esseri umani [...] e persino della quantità e dell'impiego del potere d'acquisto porterebbe alla demolizione della società”*.

La formazione di istituzioni che possano controbilanciare lo strapotere del mercato sulle sorti dei singoli, ed in questo caso nella contrattazione salariale e delle condizioni di lavoro, viene ad assumere la forma di difesa della stessa società contro meccanismi di un mercato autoregolato, altrimenti capaci di minare la coesione sociale, un fenomeno sostanzialmente non dissimile dalle forme di capitalismo regolato descritte in *“Capitalismo, Socialismo e Democrazia”* di Schumpeter (1942).

Ed effettivamente un allontanamento dal capitalismo liberale ed una sua ridefinizione nella forma del capitalismo regolato si ebbe in diverse modalità a partire dal secondo dopoguerra. In Europa occidentale si conoscono pertanto crescita salariale sostanzialmente generalizzata, attivo sostegno della domanda, e l'introduzione politiche sociali redistributive.

1.4 – Il salario tra stato, attori collettivi, regolazione e de-regolazione

Le necessità antidepressive congiunturali post '29¹⁵ che avevano dato l'incipit a politiche statali di tal fatta mutavano e divenivano ordinari strumenti di politica economica dello stato keynesiano-fordista.

Al di là dell'impatto sulle politiche economiche nazionali, qui interessa sottolineare come con la "Teoria Generale" i presupposti dell'economia neoclassica quanto alle funzioni regolatrici del salario fossero sfidate dall'interno della disciplina, nella persona di Keynes. La presa di distanza da quanto sostenuto a tal proposito dai neoclassici si sostanzia a partire dalla loro pretesa dimostrazione del carattere volontario della disoccupazione (disoccupazione volontaria in quanto se i lavoratori fossero disponibili a prestarsi al lavoro a dispetto d'una riduzione del salario reale, ecco che la domanda potrebbe espandersi sino a compensare l'eccedenza d'offerta); Keynes non condivide il carattere deterministico della relazione tra flessibilità salariale e livelli d'occupazione.

Rispetto a questi argomenti propone una visione alternativa in più punti: non è possibile escludere che, determinando mutamenti sul mercato dei beni e della moneta, la riduzione dei livelli retributivi pregiudichi l'equilibrio di piena occupazione; se è vero che i lavoratori manifestano resistenza ad un abbassamento della retribuzione monetaria, è pur vero che la partecipazione al lavoro (concessa in base a determinati livelli di salario reale) non viene generalmente meno seppure si verifica un aumento delle merci-salario.

Nella "Teoria Generale", emerge un ulteriore elemento di rottura con la produzione neoclassica: la rigidità salariale verso il basso, non è vista come una forma di difesa, operata dai lavoratori organizzati, della quota di reddito percepita dai lavoratori nel loro complesso; piuttosto, la resistenza ad una compressione delle retribuzioni reali, sarebbe motivata dalla volontà di preservare la struttura delle retribuzioni relative: *"la lotta per i salari monetari influisce principalmente sulla distribuzione del salario reale complessivo fra i diversi gruppi di lavoratori, e non sul suo ammontare medio per unità lavorativa"*.

A completare quello che per certi versi appare come un rovesciamento delle impostazioni teoriche precedenti, Keynes sostiene altresì come, nel medio periodo, sia attraverso una politica che favorisca la discesa dei prezzi e la stabilità dei salari, (o la stabilità dei prezzi e l'aumento progressivo dei salari),

¹⁵ E che sarebbero sfociate in modelli eterogenei, dal New Deal roosveltiano, alla politica economica dei regimi autoritari, alla socialdemocrazia nordeuropea.

che può determinarsi un incremento dell'occupazione. Keynes supporta per di più l'idea di sostenere i livelli salariali in fase di depressione, attaccando al contempo il dogma d'uno stato minimo e quello del virtuoso operare della mano invisibile del mercato ed ha inoltre il merito di riconoscere e ricondurre in un quadro teorico uno degli aspetti emergenti del capitalismo dell'epoca, vale a dire la rilevanza degli attori politico istituzionali nella determinazione della relativa stabilità dei salari monetari. A partire dal contributo di Keynes, sia in termini di reale influenza del modello economico di regolazione proposto, sia in termini di riflessione teorica, verrà riconosciuto il ruolo delle attività di lobbying o della concertazione delle politiche salariali da parte di gruppi di potere o gruppi di rappresentanza.

La produzione socio-economica e/o di political economy sulla determinazione dei salari andrà di pari passo rispecchiando un crescente interesse per le dinamiche di concertazione dei livelli salariali; parallelamente la produzione accademica sui sistemi delle rappresentanze e sulle logiche di scambio tra gruppi sindacali e istituzioni costituisce parte focale di questi nuovi studi. I problemi di natura macro che si trova a fronteggiare lo stato sociale keynesiano (rappresentati in prima istanza da un crescente livello d'inflazione) diventano in effetti oggetto di studio della sociologia economica in virtù del rapporto che intrattengono con la gestione del conflitto salariale. Un elemento di riflessione utile a tal riguardo è rintracciabile nel contributo di Calmfors e Driffill (1988), in cui emerge il ruolo rivestito dalla struttura della contrattazione nell'influenzare l'andamento della disoccupazione in seguito agli shock petroliferi nei diversi contesti nazionali. Vi si sostiene, in linea con quanto già teorizzato da Olson (1982), che i migliori risultati in termini inflattivi od occupazionali non sono favoriti dall'adozione di strutture di contrattazione intermedie e che siano per contro preferibili nella forma decentrata (in cui l'azione dei gruppi di pressione ha un effetto ridotto sul contesto economico e sociale), o nella forma centralizzata (capace di garantire che le rimostranze delle rappresentanze sindacali debbano tener conto dell'interesse collettivo). Risultati affini ma che comunque rimettono in discussione la centralità del sistema di regolazione salariale sugli andamenti dell'occupazione si trovano invece in Calmfors (1993), Bordogna (1996).

Per quanto concerne poi il ruolo di stato ed attori collettivi rispetto al salario, vengono proposte, a partire dagli anni '70, interpretazioni che legano l'incremento dei prezzi agli aumenti di spesa pubblica operati dai governi nella gestione del consenso elettorale o delle nuove istanze prodotte dalla divisione

del lavoro (Lindberg, 1982) Goldthorpe (1978). Sono anni in cui la letteratura socio-politica va elaborando concetti di “concertazione” (Lehmbruch, 1977) e “neocorporativismo” (Schmitter 1974), a descrivere l’instaurarsi di pratiche di negoziazione tra stato keynesiano e rappresentanze sindacali nell’elaborazione della politica economica e sociale nazionale. Viene così coniata a tal riguardo la definizione di “scambio politico” (Pizzorno, 1977), definizione che fornisce una chiave interpretativa di natura sociologica all’affermarsi delle pratiche concertative in un mercato, quale appunto quello politico, in cui diversi attori collettivi dispongono in maniera esclusiva di risorse utilmente negoziabili: *“un soggetto (generalmente il governo) il quale ha beni da distribuire è pronto a scambiarli con consenso sociale che un altro soggetto ha facoltà di dare o di ritirare (in quanto è capace di minacciare l’ordine)”* (Pizzorno, 1977).

La metafora dello scambio politico appare tanto più calzante quanto più si verificano, come negli anni in questione, due condizioni. La prima è il sostanziale controllo del consenso politico esercitato dalle rappresentanze sindacali. La seconda consta del riconoscimento operato dallo stato del ruolo delle stesse rappresentanze sindacali, la loro partecipazione nella definizione della politica economica e degli strumenti di tutela previsti dal welfare nazionale.

Ma se sociologia ed economia riescono a cogliere ragioni e presupposti della politica concertativa e del controllo inflattivo mediante la gestione tripartita delle dinamiche salariali, già alla fine degli anni settanta il modello istituzionalizzato di concertazione va incrinandosi, ed è contestualmente alle politiche de-regolative degli anni ottanta che scambio politico e concertazione conoscono una fase di generalizzato declino (Schmitter, 1989). In questi anni le rappresentanze sindacali si dimostrano capaci di influire sulle modalità del processo deregolativo, mitigandone l’intensità a seconda dei diversi contesti nazionali. In termini generali è tuttavia possibile affermare che si registra una (temporanea?) messa in discussione del sistema di regolazione e produzione della politica economica dello stato keynesiano: *“lo stato cessò comunque di essere l’arena cruciale delle relazioni industriali, e le politiche dei redditi declinarono in importanza, per due ragioni principali. Da un lato, si svilupparono forme più decentrate, periferiche, informali e indirette di contenimento della dinamica salariale le imprese diedero vita a un profondo processo di riorganizzazione e divennero le indiscutibili protagoniste del riaggiustamento economico di quel periodo; pertanto, il centro di gravità delle relazioni industriali si spostò inevitabilmente dall’arena politica ai luoghi di*

lavoro. Ed in questo processo il requisito chiave divenne quello della flessibilità [...] a tenere sotto controllo i salari erano sufficienti i processi di ristrutturazione industriale e la crescente disoccupazione". (Regini, 2000).

Vi è una sostanziale convergenza nella letteratura di settore (Soskice, 1990) Streeck (1994), Cawson(1985), (Regini, 1991), a riconoscere in questa dinamica un ridimensionamento delle pratiche concertative di natura macro, e la formulazione di forme concertative decentrate. Alle tendenze degli anni ottanta, cui si è accennato, segue il periodo dei patti sociali centralizzati degli anni novanta. È questo un fenomeno comune a diversi contesti nazionali in cui le negoziazioni tripartite, in prima istanza, si propongono l'incremento della competitività dei diversi "sistemi paese". I patti sociali centralizzati degli anni novanta del secolo scorso, un fenomeno comune a diversi contesti nazionali, segnano un riproporsi delle pratiche concertative implementate al fine accrescere la competitività dei "sistemi paese".¹⁶

A fare il paio con le esigenze di flessibilità e di contenimento del costo del lavoro, istanze avanzate dal lato della domanda (ora centrale nella definizione delle politiche), ci sono, da parte dei governi nazionali, la moderazione delle tendenze inflazionistiche, l'abbassamento dei crescenti livelli di disoccupazione, la convergenza degli indicatori macroeconomici rispetto ai dettami definiti in vista della integrazione monetaria¹⁷.

La situazione, sia pure in termini generali, è quella di governi che rispetto al passato dispongono di un ventaglio limitato benefici compensativi per gli attori coinvolti nel processo di concertazione. In vista dei vincoli macroeconomici dettati dai mercati e dagli organismi sovranazionali, per i governi l'azione concertativa non si risolve più pertanto nel definire politiche redistributive, quanto piuttosto nel condividere, con gli altri attori rilevanti del quadro istituzionale ed economico, opzioni di decentramento rispetto dinamiche salariali e di (de) regolazione rispetto al mercato del lavoro ed alle connesse politiche di welfare. Al di là delle riflessioni circa il rapporto tra il verificarsi dei patti sociali tripartiti degli anni novanta e le diverse tradizioni nazionali di neocorporativismo o pluralismo, Negrelli (1998) ne sottolinea in effetti i contenuti in termini di una nuova posta in gioco "*i patti sociali possono*

¹⁶ Alcuni autori, Schmitter, Grote, (1997), Visser (1997) vi leggeranno la ripresa del modello di regolazione neocorporativa.

¹⁷ Crouch e Streeck parleranno a tal riguardo d'una "*convergenza delle economie capitaliste verso una monocultura istituzionale di mercati e gerarchie deregolate, riducendo così la complessità delle alternative fra diversi sistemi di governo, e causando una potenziale perdita netta della capacità complessiva di performance*" (Crouch, Streeck, 1997).

dunque essere definiti innanzitutto come strategie comuni dei grandi attori sociali verso la ricerca della soglia sociale minima, della "giusta" combinazione tra flessibilità e solidarietà, tra equità ed efficienza". In effetti, ed il caso italiano è in questo senso paradigmatico, alla discussione circa le modalità di decentramento nella regolazione salariale, è seguita, a stretto giro di posta, la discussione su modalità e contenuti dell'introduzione di maggiore flessibilità nel mercato del lavoro.

Difatti, il primo sostanziale provvedimento di flessibilizzazione del mercato del lavoro nazionale avviene mediante un "accordo concertativo" (Cella, Treu 2009). In effetti, la stessa definizione delle strategie di *flexicurity*, caldegiate a livello europeo, assegna, non senza contraddizioni, un ruolo centrale ai processi concertativi nei diversi contesti nazionali (Pedersini, 2009). Il risultato che ne è conseguito nel contesto italiano in termini di vantaggi o svantaggi occupazionali ed economici non è obiettivo di queste (prime) pagine. Va però segnalata l'assenza, sin dal principio, di qualsivoglia schema compensativo, fosse pure retributivo "alla Smith", per le forme di lavoro dipendente discontinuo (quando non pseudo autonomo) che si andavano a creare. Già si è accennato alle sue matrici ed al fatto che il processo di de-regolazione sia stato sostenuto dal lato della domanda e legittimato da tendenze e richieste sovranazionali. È quindi ragionevole ritenere che alle rappresentanze sindacali non sia spettata la definizione tanto "*giusta combinazione di flessibilità e solidarietà,*" quanto piuttosto che questi abbiano avuto voce in capitolo rispetto alla distribuzione dei rischi e opportunità che la riforma del mercato del lavoro portava con sé¹⁸.

¹⁸ Il fatto che ad essere interessati dalle politiche di flessibilizzazione siano stati più che altro segmenti sociali deboli da un punto di vista sindacale ha favorito la lettura dei processi deregolativi in termini d'uno "scambio implicito" (Soskice 1990) (Pierson, 2001) tra attori collettivi capaci di ridigire le esternalità della negoziazione in maniera tale da minimizzare i rischi per il proprio "bacino d'influenza". Una lettura di questo tipo, per quanto critica rispetto al ruolo giocato dalle rappresentanze sindacali, a ben vedere sembra poter trovare nella letteratura di settore un sostanziale supporto nell'estensione del "modello dell'elettore mediano" (Oswald, 1985). Se assumiamo il fatto che il sindacato si pone come primario obiettivo il miglioramento delle condizioni del proprio lavoratore rappresentativo, appare chiaro come sia razionale, per la rappresentanza, promuovere una replica del modello adottato per quanto attiene alle politiche di licenziamento che premiamo la permanenza in base all'anzianità di servizio ai danni del lavoratore marginale (LIFO, last-in, first out). Va detto che si riscontra una crescente letteratura sulle dinamiche di rappresentanza di segmenti marginali della forza lavoro e sulla necessità, da parte delle rappresentanze sindacali di misurarsi con l'incremento del lavoro non tradizionale al fine di riportare i lavoratori non standard in un'area di regolazione collettiva. (Cella 2004) (Negrelli, 2005).

La flessibilizzazione del mercato del lavoro, che ha preso forma anche in virtù dell'azione sindacale, pone quindi le stesse rappresentanze nella condizione di dover interpretare il proprio ruolo rispetto alla nuova realtà rappresentata dall'aumento della flessibilità nel lavoro di doversi ripensare (sotto forma di sindacato occupazionale?) (Cella, 2001) se non altro al fine di preservare le proprie capacità di attrattiva della nuova forza lavoro, e contrastare scenari negativi per quanto concerne le capacità d'attrattiva, copertura e densità (Visser, 2005).

Sono questi elementi peraltro centrali in ottica del mantenimento di un ruolo attivo in vista dei futuri (auspicabili) processi concertativi che si rendono necessari per il soddisfacimento di due istanze: da una parte la definizione delle tutele occupazionali e delle forme integrative del reddito per i lavoratori che ora ne sono sprovvisti; dall'altra la possibilità di preservare (o recuperare) un ruolo nella definizione delle dinamiche salariali dei soggetti afferenti alla componente non standard del mercato del lavoro post fordista.

1.5- Teorie su livelli e differenziali salariali

Con le pagine a seguire, che chiudono questo primo capitolo, si torna più strettamente al tema della determinazione dei divari salariale¹⁹, rispetto alla quale la recente letteratura è andata conoscendo una sostanziale convergenza, soprattutto teorica, tra le discipline dell'economia del lavoro d'ispirazione istituzionalista e della sociologica economica.

Dopo le implicazioni della teoria classica e neoclassica, viene qui proposta una sintetica rassegna di alcuni contributi, tanto di matrice macro quanto di matrice micro, alla comprensione dei differenziali salariali. Questi contributi, ove non siano il frutto di un approccio multidisciplinare, costituiscono oggi un corpus di conoscenze condivise tra le discipline che, nei loro ridotti distinguo, affrontano la questione dei livelli salariali.

Seppure buona parte della produzione degli economisti classici attenga all'analisi delle determinanti salariali a livello aggregato, è comunque possibile individuare una linea di pensiero anche per quel che concerne la

¹⁹ Si potrebbe sostenere la medesima posizione anche per quanto concerne il mercato del lavoro in generale, stando a Reyneri, secondo cui "è ormai difficile dire che la differenza tra *labour economics* e *sociologia del mercato del lavoro* concerne gli oggetti di ricerca. Anche l'assenza di studi sociologici sugli aspetti retributivi costituisce una peculiarità solo italiana". (Reyneri 2001).

differenziazione interna alla struttura salariale della forza lavoro, non senza evidenziare analogie con gli approcci successivi a partire dai contributi neoclassici. Gli autori classici nel loro complesso, forniscono una lettura “compensativa”. I vantaggi e gli svantaggi retributivi non sono in effetti ricondotti alla performance o produttività specifica del lavoratore impiegato, quanto piuttosto in qualità di elementi atti a bilanciare la disutilità di una data occupazione.

In Smith, ad esempio, gli scostamenti salariali si debbono ad una pluralità di fattori, inerenti il lato della domanda: piacevolezza della mansione, costi di apprendimento richiesti dall’impiego, la fiducia di cui si trovi a godere il lavoratore subordinato, la probabilità del successo e la precarietà dell’occupazione; le diseguaglianze reddituali in tal senso acquisiscono più che altro la forma di reintegrazione di costi.

Due ordini di fattori sono sottesi all’elencazione dei punti di cui sopra. Da una parte vi sono la spiacevolezza dell’occupazione e/o i rischi (essenzialmente retributivi di medio termine) di un impiego precario, elementi che dovrebbero concorrere a limitare l’offerta del fattore lavoro. Dall’altra, la scarsità di forza lavoro disponibile è determinata dalle abilità o dalle qualità umane richieste alla forza lavoro da impiegare in una data mansione. Tuttavia non è difficile constatare, come ebbe ad osservare lo stesso J.S.Mill (1848), il mancato operare dei meccanismi compensativi per quanto riguarda la disutilità del lavoro, in virtù d’un’offerta comunque abbondante di lavoratori scarsamente qualificati ed altrimenti difficilmente impiegabili. Riguardo invece ai premi salariali connessi alla prestazione di lavoro qualificato, si ritrova esplicitamente in Smith l’argomentazione principe della successiva teoria del capitale umano, e la lettura del premio retributivo come d’un surplus che renda al lavoratore le spese sostenute nell’acquisizione delle competenze necessarie; *“il lavoro che egli impara a fare, oltre agli usuali salari del lavoro comune gli ricostituisca l’intera spesa in istruzione, oltre ai profitti ordinari d’un capitale d’uguale valore”*. L’affinità con le moderne teorie dei rendimenti del capitale umano, in linea per quanto riguarda il segno del differenziale atteso, trova i suoi limiti nel fatto che il rendimento salariale aggiuntivo corrisposto al lavoratore non passi, nel caso di Smith, per il riconoscimento di una sua maggiore produttività specifica.

Lo stesso Marx, (1867) pur arrivando a postulare una maggiore capacità produttiva dovuta all’addestramento del lavoratore, individua nella riparazione del costo della riproduzione sociale della forza lavoro qualificata, la ragione

d'un differenziale salariale. *“Per modificare la natura umana generale in modo da farle raggiungere abilità e destrezza in un dato ramo di lavoro, da farla diventare forza-lavoro sviluppata e specifica, c'è bisogno di una certa preparazione o educazione, che costa a sua volta una somma maggiore o minore di equivalenti di merci. Le spese di formazione della forza-lavoro differiscono a seconda ch'essa ha carattere più o meno complesso. Queste spese d'istruzione, infinitesime per la forza-lavoro ordinaria, entrano dunque nel ciclo dei valori spesi per la produzione della forza-lavoro. Il valore della forza lavoro si risolve nel valore di una certa somma di mezzi di sussistenza. Quindi varia col valore di quei mezzi di sussistenza, cioè colla grandezza del tempo di lavoro richiesta dalla loro produzione.”*

Le diverse implicazioni della teoria neoclassica quanto ai differenziali salariali emergono dal momento in cui si prenda in considerazione l'esistenza di una forza lavoro eterogenea. In presenza infatti d'una forza lavoro omogenea, ambo le scuole di pensiero riconducono lo scostamento retributivo alle caratteristiche della mansione. Nel caso invece di lavoratori eterogenei, l'approccio neoclassico sottolinea, più che i suoi costi di riproduzione, la capacità produttiva specifica e l'efficienza²⁰, del salariato.

Le teorie del capitale umano (Becker 1964), che sostengano o tesi credenzialiste o che si rifacciano in maniera più o meno esplicita alla teoria dei segnali, sono oggi un patrimonio condiviso della sociologia e dell'economia del lavoro. L'assunzione di base, confermata da una cospicua mole di ricerca empirica internazionale, è quella dell'esistenza di un premio salariale associato all'investimento in formazione da parte del lavoratore. La spesa, tanto in formazione scolastica pre-inserimento nel mercato, quanto nella formazione sul posto di lavoro (*on the job training* e sviluppo del capitale specifico d'impresa), prende la forma d'un investimento dal momento in cui, come osservato da Mincer (1958): *“le differenze assolute di durata della formazione portano a differenze percentuali di retribuzione annua”*.

²⁰ A proposito dell'efficienza del lavoratore impegnato nel processo produttivo, Pigou precisa che *“non esiste soltanto in funzione delle qualità personali dell'operaio, ma in funzione altresì dell'ambiente. Tuttavia, a parità di altre condizioni, un miglioramento della forza fisica, mentale e morale, conduce di solito ad un miglioramento dell'efficienza”*. La precisazione mette ad ogni modo in guardia rispetto al rischio di differenziali al di fuori del criterio di equità data un'imprecisa allocazione dei lavoratori nelle mansioni a loro più congeniali, di cui possono essere causa la conoscenza imperfetta, i costi di movimento, limitazioni imposte al movimento.

Va da sé che, il fondamento di una costante empirica di questo tipo, sta nel riconoscimento operato dal mercato, di una maggior probabilità di destrezza, o abilità, del soggetto che abbia investito nel proprio capitale umano. Le letture che possono essere fornite del perché la spesa in capitale umano si riveli un investimento in termini di premi salariali sono molteplici. La ragione della maggiorazione retributiva può risiedere, in sintonia con la neoclassica, in un aumento della capacità produttiva del lavoratore; d'altra parte anche il fatto che lo svolgimento di particolari mansioni richieda soggetti formati, pur prescindendo dai loro livelli di produttività (e rifacendosi alle teorie compensative di Smith), suggerisce come lo scostamento salariale starebbe a ripagare i maggiori costi di riproduzione della forza lavoro.

Si è conclusa la sezione precedente con un generico richiamo al ruolo esercitato, a partire in particolar modo dal secondo dopoguerra, dalla politica dei redditi dello stato sociale keynesiano. Lo si è fatto in quanto, un ulteriore filone di approcci utili alla spiegazione degli andamenti e dei differenziali salariali, poggia sulle relazioni che intercorrono tra disoccupazione, livelli salariali, e tipi di concertazione. Ed in effetti, che il tasso di disoccupazione abbia un suo ruolo esplicativo nelle variazioni salariali è una costante delle teorie illustrate in precedenza. L'eccedenza di offerta rispetto alla domanda di lavoro comporta secondo tutti gli approcci la tendenza alla compressione dei livelli retributivi, indipendentemente dal fatto che alla sua base vi siano le dinamiche malthusiane della popolazione, o quelle dell'accumulazione capitalistica con conseguente creazione di un esercito industriale di riserva, o piuttosto limitazioni alla concorrenzialità del mercato. Ciò accade anche nel caso sia prevista la contrattazione dei livelli di reddito, vista la correlazione tendenzialmente positiva tra base occupazionale e forza sindacale. La teoria economica formalizzerà la relazione (*il trade off*) che intercorre tra livelli salariali e base occupazionale nella curva di Phillips²¹.

La formulazione di approcci di tipo microeconomico alla teoria dei salari ha il merito, quanto a capacità di dialogo con la ricerca sociologica, di non necessitare delle assunzioni neoclassiche di volontarietà della disoccupazione

²¹ Successivamente, la relazione sarà modificata sostituendo ai livelli di retribuzione l'indice di aumento dei prezzi o dei salari (Samuelson e Solow, 1960) ed introducendo gli andamenti della produttività. Di qui, i concetti di N.A.I.R.U. e NAWRU (not accelerating inflation rate of unemployment, not accelerating wage rate of unemployment) quali tassi di disoccupazione strutturale in assenza di pressioni alla crescita salariale.

ed il vincolo di mercati strettamente concorrenziali²². Le spiegazioni dei livelli e dei differenziali retributivi che emergono dalla tradizione di studi microeconomici ed in parte sociologici, hanno per contro il merito di fare luce sul livello aziendale e sulle implicazioni salariali della segmentazione del mercato del lavoro.

La teoria del “*job search*”, (Stigler, 1961) (Rothschild, 1973) illustra come il lavoratore, in un contesto che sappiamo di informazione imperfetta, sia disposto ad offrire la propria forza lavoro solo qualora il salario che gli venga corrisposto remunererà il compenso atteso meno i costi associati alla ricerca dell’impiego. In tal caso il salario di riserva del lavoratore, ossia il salario minimo al quale il lavoratore presta la sua opera, sarà funzione delle aspettative soggettive, probabilità di ottenere quanto auspicato (ruolo del contesto produttivo), e modalità di ricerca dell’impiego; l’economista esprimerà il livello del salario di riserva quale punto di incontro dei rendimenti e costi marginali della ricerca.

Anche dal lato della domanda giungono tentativi di spiegazione dello stesso fenomeno ed in particolare della disponibilità da parte delle imprese ad offrire salari superiori al loro valore di mercato al fine di compensare quelli sarebbero i costi di controllo sul rendimento dei salariati Solow (1979), (Akerloff, Yellen 1987).

Il fatto di remunerare i lavoratori ad un salario maggiore a quello normalmente corrisposto nel mercato del lavoro, consente all’impresa non solo di evitare i costi di monitoraggio, ma anche di indurre i propri lavoratori ad un maggiore impegno ed ad una conseguente accresciuta produttività. Il nesso tra produttività marginale e livello retributivo è di fatto invertito rispetto alla teoria neoclassica. A supporto della legittimità di una visione di questo tipo si ritrova una serie contributi interdisciplinari.

Un primo modello, proposto nel 1984 da Shapiro e Stiglitz, ipotizza che, in presenza di un lavoratore scarsamente motivato, vi sia una riduzione del disimpegno, se non altro commisurata a due ordini di fattori: la differenza tra retribuzione aziendale e di mercato, e livello di disoccupazione esistente. Qualora infatti il lavoratore si trovasse a perdere il proprio impiego a causa della scarsa dedizione, il costo da sostenere sarebbe tanto più alto quanto maggiore lo scarto retributivo e quanto minore la probabilità di nuova

²² Ne consegue la possibilità di informazione imperfetta, da parte delle imprese sulla potenziale abilità dei lavoratori da assumere, dei lavoratori sui livelli retributivi corrisposti nel mercato del lavoro per tutti i posti di lavoro vacanti.

assunzione. E la presenza di disoccupazione involontaria, è per certi versi garantita dalla politica salariale “d’efficienza” operata dalle imprese²³.

Un secondo modello si richiama ai costi di *turnover* (Salop, 1979) che le imprese si troverebbero a sostenere qualora decidessero di licenziare il proprio personale per assumerne dell’altro, disponibile ad offrirsi ad un prezzo inferiore. Tanto maggiori saranno i costi associati alle nuove assunzioni (essenzialmente costi di formazione) e quanto meno comprimibili saranno i costi di licenziamento, tanto maggiore sarà la disponibilità, da parte della domanda, a “sovra remunerare” la forza lavoro impiegata.

Una terza ragione che spiegherebbe la tendenza ai salari d’efficienza risiederebbe nei modelli di selezione avversa (Stiglitz, 1976), per cui sono i lavoratori tendenzialmente più abili ad offrirsi a prezzi elevati, e che quindi l’impresa in cui viene implementata la politica di alti salari attiri i migliori soggetti data un’autoselezione per capacità di guadagno.

La convergenza di teorie sociologiche e microeconomiche per quanto riguarda l’aspetto della determinazione dei salari si fanno evidenti altresì nella spiegazione dell’elargizione di salari efficienti; ciò è vero a maggior ragione dal momento in cui riscontriamo come numerosi economisti, ricorrano a categorie d’analisi per certi versi sociologiche e come la spiegazione sociologica ricominci a farsi spazio nello studio delle diseguaglianze di reddito²⁴. A titolo d’esempio, la segmentazione del mercato in Piore (1975, 1983), il concetto di equità redistributiva ed il ruolo nella determinazione salariale degli agenti istituzionali richiamato da economisti istituzionalisti quali Dunlop (1944), Kerr (1950), od i modelli di Akerloff (1982) sulla reciprocità del dono e fidelizzazione tra lavoratore ed impresa.

A partire dagli anni ’80 si è poi assistito al nascere e all’interdisciplinarizzarsi delle teorie *insider-outsider* (Lindbeck e Snower 1988). Questo corpo di ipotesi, sostiene, in maniera analoga a quanto visto per la teoria dei costi di turnover, che i lavoratori inseriti nel processo produttivo abbiano un basso grado di sostituibilità con la forza lavoro disoccupata e disponibile a prendere il loro posto.

²³ Anche in Marx ci imbattiamo nella constatazione che ad una maggiore intensità di lavoro da parte del dipendente corrisponda un maggior tasso di profitto del capitalista e anche qui la disoccupazione funge da pungolo per l’impegno profuso dal salariato; tuttavia, segnala Capparucci (1994), la visione marxiana ha il suo orizzonte di determinazione salariale nel mercato nel suo complesso, e prescinde da un livello d’impresa; la retribuzione è quella determinata da domanda ed offerta, ferma restando la pressione dovuta alla presenza dell’esercito industriale di riserva.

²⁴ Esping Andersen, 2007

Le ragioni della disutilità economica dell'avvicendamento coinvolgono due ordini di fattori. Il primo concerne i costi ineliminabili a carico dell'impresa: assunzione (e quindi di formazione) dei lavoratori, costo crescente quanto più il processo produttivo richieda abilità particolari o conoscenze tecniche avanzate e costi di licenziamento, per lo più istituzionalmente generati, e legati al regime di protezione d'impiego vigente cui è vincolata quel tipo d'impresa, all'azione del sindacato, al tipo di contrattualizzazione messa in essere con il lavoratore.

Il secondo, riguarda invece la possibilità diretta, dei lavoratori insiders di influire sui costi di produzione, adottando strategie di cooperazione o lotta all'interno dell'impresa (Blanchard e Summers, 1986), e/o agendo in maniera da rendere difficoltoso l'inserimento a regime dei nuovi occupati.²⁵

Il terzo elemento che disincentiva l'azienda dall'attuare un turnover dei propri dipendenti, ha a che fare con l'effettiva maggiore produttività dei lavoratori insider, data dalla loro maggiore esperienza e dallo sviluppo continuo di capitale umano specifico acquisito sul posto.

In virtù della considerazione dell'esistenza d'un premio retributivo (corrisposto ai lavoratori per il loro carattere di insider o data la presenza dei salari efficienti) sembra opportuno constatare che l'aumento del turnover ottenuto mediante politiche di de-regolamentazione del mercato²⁶, non è suscettibile di portare aumenti d'efficienza di medio termine per l'impresa, data la relazione inversa che lega tassi di rotazione e produttività ed impegno della forza lavoro.

D'altro canto, la critica della spiegazione neoclassica ed economica della conformazione del mercato del lavoro e nella trattazione dello scambio di lavoro come di una comune merce, è stata sdoganata e parte delle posizioni sostenute in tal senso dalla sociologia economica sono entrate a fare parte del patrimonio di conoscenze della disciplina economica meno eterodossa.

Lo stesso Solow, nel suo "Il mercato del lavoro come istituzione sociale", nel suo commento allo stato della ricerca sul mercato del lavoro, a complemento alle teorie dell'insider outsider e dei salari d'efficienza, finisce per chiamare in causa la percezione dell'equità della paga e postulare la

²⁵ A tal riguardo, fa notare Capparucci (1994), che anche qualora non si riconoscesse (il peraltro verosimile) dolo del lavoro organizzato, la collaborazione tra intra-aziendale tra nuovi e vecchi assunti comporterebbe un aumento medio della produttività aziendale, un disincentivo al turnover ed un'analogia disoccupazione involontaria.

²⁶ Al di là degli ovvi vantaggi di breve periodo (noti in letteratura come effetti luna di miele, vedasi Bertola (1990), Boeri e Garibaldi, (2007)

desiderabilità sociale d'un freno alla competizione hobbesiana nel mercato dei salari come causa d'una sana rigidità salariale al ribasso pur di fronte alla disoccupazione involontaria dei mercati del lavoro contemporanei.

CAPITOLO 2: LAVORO ATIPICO E DIFFERENZIALI SALARIALI NEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO

2.1- Il trade-off tra diseguaglianza salariale e sicurezza dell'impiego

Il modello fordista, con il proprio corollario di un'occupazione prevalentemente maschile, stabile, a tempo pieno ed indeterminato, era stato alla base dello strutturarsi di un determinato modello di stato sociale per cui la posizione occupazionale del capofamiglia era elemento cardine (e legittimazione) del diritto alle prestazioni ed ai servizi di welfare; dal momento in cui detto modello di de-regolazione ha evidenziato le proprie difficoltà, la "flessibilità" è stata da più parti ripetutamente invocata quale rimedio a qualsivoglia necessità di riassetto del mercato del lavoro. "Flessibilità" è in questo contesto un termine polisemico: seguendo la definizione di Atkinson (1984) è possibile identificare quattro diversi accezioni di flessibilità del (nel) mercato del lavoro, che rispondono, in maniera diversa, a finalità eterogenee (Pedersini, 2005).

La letteratura socio-economica ha solitamente proposto flessibilità numerica e flessibilità funzionale come riflesso del trade-off tra la dimensione esterna ed interna della stessa flessibilità, ponendo pertanto l'accento sul ruolo attribuito alla forza lavoro, intesa come costo piuttosto che come risorsa per la competitività dell'impresa (Streeck, 1991). Quand'anche il dibattito in economia del lavoro assumeva la flessibilità numerica come una proxy d'efficienza e dinamicità del mercato, non sono mancati contributi, per lo più di carattere socio-economico, che rilevavano le virtù delle forme funzionali di flessibilità in contesti d'impresе di ridotte dimensioni, con forza lavoro qualificata e produzioni ad alto valore aggiunto (Piore e Sabel, 1984; Bagnasco, 1977; Trigilia, 1986; Beccaccini, 1987). Analoghe considerazioni si possono fare riguardo al dibattito sul "modello di capitalismo renano" come contraltare alla produzione risultato di forme di produzione di massa, scarsamente innovative e neofordiste.

La flessibilità temporale, ossia la facoltà di modificare la scansione dei tempi di lavoro secondo le necessità dell'impresa o dello stesso lavoratore ha spesso trovato una collocazione, pratica e teorica, nella diffusione delle diverse forme di part-time. La flessibilità salariale, intendendo con essa la possibilità di

differenziare i livelli retributivi è viceversa stata a lungo ignorata dalla ricerca sociologica, che sino a pochi anni orsono si è mantenuta al margine della discussione sul tema. Questo è avvenuto pur in presenza di una situazione per cui i differenziali salariali, lungi dal rispecchiare fedelmente livelli di produttività eterogenei tra distinte categorie di lavoratori (come previsto e auspicato sin dai contributi dei neo-classici), seguivano piuttosto le linee di demarcazione, istituzionalmente definite, del mercato del lavoro.

Le quattro accezioni del termine flessibilità suggeriscono pertanto le possibili alternative tra i vari meccanismi di flessibilità tra diversi contesti istituzionali e di mercato del lavoro. L'adozione di una piuttosto che dell'altra sortisce difatti effetti differenti dal lato della creazione di precarietà dell'occupazione; dove una introduce elementi di qualificazione della forza lavoro, altre, contribuiscono per contro ad aumentare aleatorietà ed incertezza nei profili di carriera dei singoli.

Flessibilità salariale e precarizzazione degli impieghi sono stati considerati come meccanismi alternativi e interscambiabili al fine di promuovere una ridefinizione del sistema di produzione, tanto a livello aziendale quanto a livello istituzionale e di mercato del lavoro (Blau e Kahn, 2002). Maurin e Postel-Vinay (2002) suggeriscono, su base empirica, come nei mercati del lavoro europei si riscontri una relazione inversa tra l'ammontare dei differenziali salariali ed il grado di distinzioni interne alla forza lavoro quanto alla sicurezza dell'impiego.

Scrivono: *“Gli stati dell'Europa continentale, quali Germania o Francia, non ammettono livelli di differenziazione salariale nella stessa misura di Gran Bretagna o Irlanda; tuttavia, tollerano un grado ben maggiore per quanto riguarda una sostanziale diseguaglianza nei livelli di sicurezza dell'impiego. Gli stati mediterranei, come Italia o Grecia, che non accettano differenziali salariali pari a Germania e Francia, tollerano invece ancor più marcate disparità sul versante dell'insicurezza del lavoro”*.

Ciò è coerente con l'assunzione secondo la quale l'insicurezza del lavoro rappresenta il maggiore canale di aggiustamento agli shock macroeconomici in Europa; questa conclusione collima in massima parte con i risultati di DiPrete *et al.* (2006), che comparano Francia e Stati Uniti. Questi autori mostrano come in Francia il mercato del lavoro è stato capace di assorbire gli shock macroeconomici in buona misura mediante la creazione d'impieghi con scarsi livelli di protezione e bassi costi di turnover, e per mezzo dell'allocazione di un

numero crescente di soggetti scarsamente qualificati in questo segmento del mercato del lavoro.

Questo tipo di strategia adottato dalla Francia e, potremmo dire, dall'Italia, ha finito per produrre una crescente insicurezza sul versante delle garanzie legate al posto di lavoro, più che sul versante della differenziazione salariale o della creazione di impieghi per lavoratori con distinti livelli di qualificazione. Studi empirici a riguardo, (Barbieri e Scherer, 2008, 2009) hanno evidenziato come la creazione di "nuove forme di lavoro atipico" abbia seguito in Italia la via di una segmentazione del mercato del lavoro tra soggetti "insider" e un settore secondario caratterizzato da occupazioni instabili ed istituzionalmente meno garantite. Rimane invece aperto il tema di cosa sia contestualmente avvenuto nel mercato deregolato, dal punto di vista salariale.

2.2- Eurosclerosi e modello corporativo nella de-regolazione del mercato

Prima di analizzare dinamiche e conseguenze della de-regolazione di mercato, è bene richiamare le ragioni della risposta, comune a molti paesi europei, fornita negli anni ottanta e novanta alle richieste di flessibilità che giungevano da più parti, e che richiedevano una ridefinizione sostanziale degli equilibri e delle garanzie tipiche del periodo fordista. Le normative a protezione dell'impiego, le prestazioni di welfare, le relazioni industriali erano difatti additate quali responsabili delle difficoltà incontrate dalle economie europee nel riassorbire la disoccupazione creatasi in seguito alla crisi petrolifera e della riduzione dei ritmi di crescita. (Layard, Nickell e Jackman, 1991; Grubb e Wells, 1993; Saint-Paul, 1996; Nickell, 1997) Al fine descrivere tale fenomeno rimarcandone questo tipo di genesi, fu coniato il termine "eurosclerosi". Come riconosciuto da Blanchard (2005), sin dai primi anni ottanta, diversi governi abbracciarono una prospettiva di tal fatta enfatizzando il lato offerta nella definizione delle politiche del lavoro.

Fu allora che governi e l'intelligenza del tempo proposero per assumere come fondati i nessi tra normative a protezione dell'impiego e livello di disoccupazione, o tra prestazioni di welfare performance del mercato, e lessero di conseguenza le difficoltà occupazionali delle economie europee come il frutto della rigidità dei mercati. Ciò avvenne nonostante la presenza d'autorevoli voci, fuori dal coro, che questionavano il rapporto diretto tra EPL

e livelli disoccupazione (Bertola, 1990), denunciavano la “sclerosi dell’obiettività” di tecnici ed economisti (Korpi, 1996), o suggerivano, da un punto di vista socio-economico, le implicazioni in termini di coesione sociale di politiche ridefinizione delle garanzie dell’impiego (Reyneri et al. 2004).

Il conseguente processo di de-regolamentazione seguì, nell’Europa “continentale- corporativa”, un modello per cui si realizzò una concentrazione delle relazioni di lavoro non standard tra particolari categorie di soggetti, per lo più marginali rispetto al mercato, lasciando inalterati diritti e prerogative del lavoro standard, garantito ed a tempo indeterminato, tipico della forza lavoro, maschile e sindacalizzata, già inserita nel mercato. Detto processo di “flessibilizzazione ai margini” del mercato del lavoro troverà poi la sua definizione di “de-regolamentazione parziale e selettiva” in Esping-Andersen e Regini (2000), o di “strategia di riforma parziale”, come da rapporto OECD 2006.

Sebbene ambo gli approcci rilevino il carattere limitato della de-regolamentazione e la sola applicabilità ai nuovi rapporti di lavoro, la prima ne rimarca la distribuzione ineguale per le diverse coorti d’età, la seconda pone l’accento su una distribuzione che segue più il criterio della qualificazione dei soggetti.

A prescindere pertanto dalle loro affinità e da alcune loro sovrapposizioni, possiamo dire che la prima è emblema del percorso deregolamentativo intrapreso dai paesi mediterranei, mentre la strategia che riprende la distinzione per profili di qualificazione è più adatta a descrivere l’andamento della flessibilizzazione di mercato del lavoro quali quello tedesco o quelli d’altri paesi dell’Europa centrale o settentrionale. La letteratura conferma come il risultato meno desiderabile si sia prodotto nei paesi mediterranei. Italia e Spagna risaltano difatti come casi in cui il rapido ed intenso cambiamento da un sistema rigido e generalizzato di protezione dell’impiego, ad un mercato selettivamente e parzialmente deregolamentato, ha comportato la crescita delle posizioni di lavoro scarsamente sicure (Jimeno e Toharia, 1993; Golsch, 2003), alimentando di pari passo la frattura tra lavoratori insider ed outsider (Bentolila e Dolado, 1994; Polavieja 2005; Barbieri e Scherer, 2008, 2009). Donne, giovani, ed in particolare i soggetti di recente entrata nel mercato del lavoro, sono confinati nel segmento precario del mercato, fronteggiano maggiori rischi di disoccupazione e di intrappolamento in un carosello di lavori temporali e discontinui.

Un'altra specifica caratteristica del mercato del lavoro “mediterraneo” sembra essere la forte persistenza di queste diseguaglianze per quanto concerne i profili di carriera di medio periodo dei soggetti interessati, nonché la loro combinazione con altri elementi di distinzione all'interno della forza lavoro: i soggetti più scolarizzati e con occupazioni per profili più qualificati, risultano infatti meglio protetti dai rischi d'intrappolamento nel mercato del lavoro secondario scarsamente garantito di cui sopra. Ciò emerge anche considerando i tassi d'uscita dal lavoro instabile, ben più alti tra coloro con un'occupazione di medio livello a tempo determinato, piuttosto che per la forza lavoro non qualificata, o impiegata nei servizi mediante contratti di lavoro temporaneo. Recenti risultati di ricerca hanno infatti evidenziato come, se per i primi il lavoro non standard può servire come un trampolino verso posizioni stabili, per i secondi lavoro il temporaneo, pur se alternativo e per certi versi preferibile alla disoccupazione, rischia di divenire una trappola (Gisieke e Gross, 2003; Fouarge e Layte, 2005; Barbieiri e Scherer, 2008, 2009).

Diversi contributi, (Saint-Paul, 1996; Streeck, 2003; Blossfeld *et al.* 2005, 2008) hanno criticato la creazione di un mercato del lavoro “ a due code”, o duale, in cui coesistono lavoratori fortemente protetti e garantiti e lavoratori (donne, giovani, immigrati, soggetti non scolarizzati, nuovi entrati nel mercato) contrattualizzati mediante una varietà di forme di regolazione atipiche oltremodo flessibili (tirocinanti, interinali, pseudo autonomi).

Una conformazione di questo tipo, e quindi di un mercato fortemente segmentato è il peggior risultato possibile per l'equità sociale (Muffels e Luijckx, 2008), dato che incrementa preesistenti forme di diseguaglianza senza portare ad indubbi e sostanziali benefici nelle performance del mercato del lavoro. Alcuni scienziati politici afferenti alla “nuova prospettiva politica” hanno sostenuto che queste forme di de-regolamentazione del mercato e le riduzioni di spesa dello stato sociale ad esse conseguenti, sono il frutto dell'opera di resistenza portata avanti da gruppi sociali influenti (lavoratori insiders, pensionati) che sono riusciti a dirigere il processo di riforma a scapito della componente, non sindacalizzata, dei nuovi entrati nel mercato (Pierson, 1996, 2001; Soskice, 1990).

Altri tendono ad interpretare il fenomeno dal punto di vista di un conflitto distributivo tra gruppi di interesse/ gruppi politici, nella gestione di una fase in cui le difficoltà del bilancio caldeggiavano una politica di tagli della spesa pubblica (Korpi, 2003).

A prescindere dalle specificità di ogni contributo, questa letteratura evidenzia come il livello macro, istituzionale (il sistema di relazioni industriali, delle politiche del lavoro e lo stato sociale) abbiano giocato un ruolo significativo nel modulare tanto la forma quanto le conseguenze sociali di questi processi di flessibilizzazione del mercato, anche nella forma di un conflitto distributivo in chiave intergenerazionale (Baldissera, 2008); pertanto sembra ragionevole considerare questi elementi qualora si voglia cercare i meccanismi che hanno prodotto i risultati sopradescritti riguardo al mercato del lavoro.

Oggi, anche la letteratura economica mainstream, riconosce come una strategia di riforma del mercato “ai margini” può produrre nel lungo termine effetti negativi sulla performance del mercato del lavoro performance (Blanchard e Landier, 2001; Dolado et al. 2002; OECD 2004, 2006), o può altresì determinare effetti positivi di breve durata, meglio noti come “effetti luna di miele” (Bertola 1990; Boeri and Garibaldi, 2007). In presenza difatti di una regolazione stretta dei rapporti di lavoro, l’impresa tenderà a reclutare soggetti prevalentemente sulla base di contratti di lavoro temporanei ed ad essere restia ad una loro conversione in rapporti di lavoro stabili. La stessa argomentazione vale nel caso degli alti costi di licenziamento, che rendono preferibile l’assunzione di personale a tempo determinato, pur per certi versi a scapito di efficienza e produttività, visto l’inesorabile costo di formazione del soggetto da assumere.

Il risultato è una crescente concentrazione del turnover lavorativo per i soggetti sovra rappresentati nelle occupazioni atipiche, con il rischio, per alcuni di loro, d’intrappolamento in un settore in cui le occupazioni sono contraddistinte da una combinazione di alti livelli d’insicurezza (OECD 2006), scarsi investimenti in capitale umano, ed in cui conseguentemente si perde parte della loro produttività potenziale.

Va comunque ricordato come le due strategie di de-regolamentazione “ai margini”, per cui il discrimine di flessibilizzazione sta nella qualifica piuttosto che nell’età dei soggetti, differiscono decisamente nel modo in cui producono la diseguaglianza. Il “modello continentale” discrimina tra la forza lavoro in base alle caratteristiche, acquisite, di qualificazione riconosciute e remunerate dal mercato; per contro, il “modello mediterraneo”, prevede che la diseguaglianza nel mercato del lavoro ripercorra molto più linee di demarcazione in base a criteri ascrivibili come l’età e la coorte. Non è obiettivo di questo capitolo tratteggiare una tipologia delle diverse strategie di riassetto

post fordista dei mercati del lavoro europei. Piuttosto, ci si propone di indagare se anche in Italia, come previsto dalla teoria sopra esposta, si sia data un'alternativa tra flessibilità salariale e sicurezza dell'impiego, o se piuttosto, come spesso avviene nel caso italiano, i peggiori aspetti delle due strategie di de-regolamentazione siano andati combinandosi ed abbiano generato ancor più forti meccanismi di diseguaglianza sociale ed esclusione da una piena partecipazione al lavoro per i giovani lavoratori atipici.

Il capitolo è organizzato come segue: ad una prima presentazione del retroterra teorico seguono l'enunciazione delle principali ipotesi di ricerca, la descrizione delle basi di dati analizzate, la strategia d'analisi.

L'obiettivo è quello di giungere ad una valutazione delle diverse remunerazioni tra lavoratori insider ed outsider nel mercato del lavoro italiano attuale, delle loro determinanti di natura micro, ed infine ad una riflessione sui possibili effetti dell'eterogeneità non osservata sulla bontà delle nostre stime.

L'esauritiva valutazione delle determinanti micro dei differenziali salariali ci permetterà di escludere che a queste possano essere ricondotte le diverse remunerazioni riscontrate per soggetti tra loro omogenei, ma i cui contratti sono istituzionalmente distinti.

In presenza di una situazione nella quale la variabilità inter-gruppi ed intra-gruppi non bastano a giustificare le penalizzazioni a scapito delle nuove forme di regolazione del lavoro, ecco che rimane spazio per una spiegazione che riprenda argomenti di carattere macro, siano essi il conflitto distributivo insiders ed outsiders, o piuttosto la realizzazione dello scambio implicito di cui parlava Soskice (1990) avutosi con gli accordi sindacali degli anni novanta.

2.3- Discussione in letteratura ed ipotesi di ricerca

Stabilire se i livelli retributivi dei lavoratori standard e temporanei differiscano sistematicamente non è una mera questione empirica, bensì è fonte di un considerevole dibattito di natura teorica. Da un punto di vista empirico la ricerca internazionale sul tema ha mostrato che i lavoratori atipici sono generalmente sottopagati rispetto ai loro colleghi a tempo indeterminato e questo può senz'altro essere un punto di partenza della nostra riflessione. Tuttavia l'ammontare della penalizzazione varia in maniera consistente date le diverse strutture dei mercati del lavoro nazionali, e secondo i metodi di stima

utilizzati. (Davia e Hernanz, 2002; Booth *et al.* 2002; Hagen, 2002; de la Rica, 2004; de Graaf-Zijl, 2005; Brown e Sessions, 2005; Mertens e McGinnity, 2005; Gash e McGinnity, 2007; Hevenstone, 2008; Gebel, 2009a; Van der Wiel, 2008). Molto meno è quel che sappiamo a riguardo sul caso italiano: i pochi studi condotti hanno però individuato, a danno delle coorti di lavoratori più giovani (Villa, 2007), o specificamente a scapito lavoratori non standard, penalizzazioni tanto in termini di livelli salariali, quanto in termini di stabilità della retribuzione nel corso di vita (Picchio, 2006; Cappellari e Leonardi, 2006).

Tuttavia, c'è al momento scarsa evidenza empirica circa la relazione che intercorre tra i seguenti tre punti: l'ammontare della diseguaglianza economica, le sue determinanti, e la differenziazione interna della penalizzazione salariale tra gli stessi lavoratori temporanei.

Da un punto di vista teorico, dovremmo attenderci un premio salariale, una sostanziale assenza di differenze significative o ancora una penalizzazione per chi presta lavoro a tempo?

In ottemperanza alle varie declinazioni sulla teoria smithiana dei differenziali compensativi (Rosen, 1986) in un mercato idealmente non affetto da asimmetria informativa e caratterizzato da una libera mobilità tra le occupazioni, sarebbe ragionevole assumere l'esistenza di premi salariali per coloro che siano inquadrati a tempo, a compensazione dei rischi associati alla durata limitata dei loro contratti. La presente asserzione generale, calza tanto più al caso italiano in cui, come detto nella precedente sezione, l'insicurezza del posto di lavoro è stata la principale leva di riassetto del mercato; naturale pertanto l'aspettativa di una compensazione date le limitate garanzie di continuità nel lavoro.

Tuttavia, la recente letteratura di settore segnala come questa constatazione di per sé cozza con la finalità (per lo più occulta) e la pratica (spesso manifesta) di implementare una de-regolamentazione parziale e selettiva come una misura di riduzione del costo del lavoro. In comparazione con quanto avviene nel segmento primario, l'occupazione nel segmento secondario è in Italia generalmente associata a peggiori condizioni di lavoro, peggiori prospettive di avanzamento o stabilità di carriera. (Gagliarducci, 2005; Barbieri e Scherer, 2007; Oecd, 2006). Se quanto detto non sorprende è perché tra le finalità manifeste della flessibilizzazione dello scorso decennio era pressante quella di garantire l'accesso a soggetti marginali rispetto alla partecipazione al mercato lavoro. Pertanto, realisticamente, la realizzazione dell'ipotesi di un premio

salariale per gli atipici, richiederebbe soggetti perfettamente informati circa le opportunità di mercato, completamente liberi di scegliere tra impieghi differenziati per il solo titolo status contrattuale. Chiaramente questo quadro idealtipico si discosta dalla realtà fattuale del mercato italiano, in cui la maggior parte dei soggetti si trova a scegliere unicamente tra la partecipazione atipica ed un posponimento dell'ingresso o (del reingresso) al mercato del lavoro.

Queste ultime considerazioni sono alla base di una prima ipotesi di ricerca per cui, sebbene l'Italia possa essere vista come un caso di riassetto del mercato del lavoro basato più sull'instabilità occupazionale che sulla differenziazione salariale, l'ipotesi della compensazione potrebbe non trovare conferma, data la violazione dell'assunto della libera scelta tra lavori nei diversi segmenti del mercato. Per contro, è ragionevole attendersi un differenziale salariale tra lavoratori con contratto a tempo determinato e lavoratori permanenti, in buona parte dovuto al minore incentivo, d'ambo le parti, all'investimento in capitale umano durante un impiego temporaneo.

Due ulteriori contributi teorici tratti dalla tradizione dell'economia del lavoro son qui rilevanti rispetto al tema in esame: tanto la "teoria dei segnali" (Spence, 1973) quanto la "teoria dello screening" (Stiglitz, 1975), considerando i lavori temporanei come una parziale soluzione al problema dell'asimmetria informativa (Guell e Petrangolo, 2000; Booth *et al.* 2002; McGinnity *et al.*, 2005). In altre parole, l'offerta assume i nuovi entrati nel mercato con contratti a tempo in maniera tale da sottoporli a periodi di prova più estesi di quanto previsto per un'assunzione a tempo indeterminato e testarne più a lungo la produttività; alcuni studi rispetto al mercato del lavoro italiano hanno negli anni fornito un certo supporto a questa teoria (Ichino *et al.* 2003; Berton *et al.* 2007; Picchio, 2007).

La situazione sin qui descritta può finire per produrre un quadro in cui tanto i lavoratori scarsamente produttivi quanto quelli maggiormente dotati saranno assunti mediante contratti a tempo determinato (d'ora in avanti CTD): in particolare, i lavoratori caratterizzati da alti livelli di produttività (o abilità, o motivazione) potrebbero intendere la prestazione di lavoro atipico come una necessaria strategia di auto-segnalazione, dato un mercato segnato dalla frattura tra insider ed outsider ed in cui forti sono le limitazioni all'accesso a posizioni stabili; in tal modo, questa selezione di soggetti, massimizzerebbe la possibilità di future assunzioni a tempo indeterminato (Low, 1994), seppure al prezzo di un iniziale livello salariale inadeguato. Le considerazioni qui esposte portano

alla formulazione di una seconda ipotesi di ricerca tale per cui data l'eterogeneità in termini di qualifica, abilità, dotazione di capitale umano, esperienza, motivazione e produttività, non ci si attende che un'eventuale penalizzazione salariale sia costante tra le diverse categorie dei lavoratori temporanei; sembra piuttosto ragionevole ipotizzare invece un alto livello di variazione dei differenziali retributivi tra la forza lavoro temporanea all'interno del medesimo segmento secondario del mercato del lavoro.

Un ulteriore punto consta del fatto che, se differenti tipi di lavoratori temporanei, con differenti motivazioni e dotazioni di risorse personali, ricercano occupazioni a carattere non permanente, è presumibile che pesino sulla nostra variabile risultato anche fattori che non ci è possibile tenere sotto controllo, i cosiddetti "unobservable". In effetti, una delle assunzioni in cui è comune imbattersi nell'analisi su questi temi, è che pure dove si trovino delle differenze nel trattamento di lavoratori affini, queste possano essere il frutto dell'eterogeneità non rilevata tra il gruppo dei lavoratori permanenti e quello invece dei temporanei; in altre parole, che i due gruppi siano in realtà distinti e forieri di livelli diseguali di fattori quali abilità, destrezza, motivazione e sin persino intelligenza.

Non di meno, la teoria economica sostiene che la definizione dei livelli salariali (e pertanto indirettamente dei loro differenziali) sia fortemente influenzata dalla capacità del sindacato di interferire sui i costi di produzione (Blanchard e Summers, 1986), e sulla possibilità della stessa componente insider di avvantaggiarsi dei costi di assunzione e licenziamento (Lindbeck e Snower, 1988), costi che ovviamente differiscono tra i lavoratori già stabilmente inseriti e la forza lavoro marginale e sotto-garantuita.

La distribuzione per coorti di nascita ci fornisce alcune preliminari conferme dell'operare di questi meccanismi: il gruppo dei CTD condivide una serie di caratteristiche tipiche della forza lavoro "outsider". Nel mercato del lavoro italiano, sono per lo più giovani all'inizio della loro carriera, donne, con scarsa esperienza di mercato e bassi tassi di copertura sindacale e hanno costi di licenziamento piuttosto contenuti. Tutto ciò concorre a fornire una giustificazione dei loro livelli retributivi. La segmentazione istituzionalmente generata ed il disequilibrio di risorse spendibili in sede di contrattazione salariale fanno in modo pertanto di rendere inadeguate spiegazioni dei differenziali salariali che prescindano da fattori macro riconducendo l'esistenza dei differenziali retributivi a problemi di selezione avversa in determinate forme contrattuali od al solo operare delle determinanti di natura micro.

Pertanto una frattura retributiva che si dimostri “robusta” rispetto alla citata questione dell’eterogeneità, sarà prova del peso del fattore istituzionale (Rosolia e Torrini, 2006), nella generazione di questa forma di diseguaglianza che attraversa il mercato del lavoro italiano. Ne consegue l’aspettativa teorica per cui i differenziali nelle retribuzioni di lavoratori permanenti e temporanei potrebbero andare tutt’al più incontro a riduzioni, una volta tenute in conto le caratteristiche osservate e non osservate dei soggetti con CTD. Questo perché è a livello macro che questi differenziali hanno origine, plausibilmente a partire dalle dinamiche di contrapposizione tra insider ed outsiders alla base del modello di de-regolamentazione del mercato del lavoro italiano.

Quanto a quest’ultima questione, sfortunatamente i dati di cui si è disposto per questo lavoro non ci consentono di testare direttamente l’ipotesi relativa al dualismo tra insiders ed outsiders al momento della contrattazione salariale (Bentolila e Dolado, 1994) né quella della strategia, lato offerta, di una riduzione non ortodossa del costo del lavoro. Questi meccanismi rimangono tuttavia a nostro avviso come le due più che plausibili spiegazioni indirette del premio salariale per i lavoratori permanenti, una volta che si siano usati gli accorgimenti necessari per escludere l’effetto delle caratteristiche individuali, incluse o meno in banca dati.

2.4- Dati, metodi e selezione del campione

Come detto nella precedente sezione, le specifiche domande di ricerca di questo capitolo riguardano l’ammontare e l’evoluzione dei differenziali salariali, la questione dell’eterogeneità non osservata come fonte della diseguaglianza di reddito, e la forma, o meglio, la distribuzione della penalizzazione salariale a diversi gruppi di lavoratori atipici.

Per rispondere a questi interrogativi ci serviamo di tre diverse basi di dati, relative a tre diverse finestre temporali:

- La componente italiana della Echp, European Community Household Panel, per gli anni tra il 1995 e di 2001. La Echp, composta da sette rilevazioni, fornisce le informazioni sul salario e copre temporalmente i periodi immediatamente precedenti ed immediatamente successivi alla riforma del mercato del lavoro italiano del 1997, meglio conosciuta come “pacchetto Treu”.

- Le basi di dati sezionali dell'indagine campionaria di Banca d'Italia sui bilanci delle famiglie italiane; ci si è serviti delle rilevazioni per quattro annualità, dal 2002 sino all'ultimo rilascio disponibile, anno 2006.

A partire dalle rilevazioni del 2004 e 2006, si è poi costruita una sola base di dati in maniera tale da disporre di un sottocampione d'individui seguito longitudinalmente.

- La componente italiana dell'indagine Eu-Silc (Statistics on Income and Living Conditions survey), tanto nella forma di dati sezionali per la rilevazione 2006, quanto nella struttura di dataset longitudinale per il triennio 2004-2005-2006.

Per quanto concerne invece i metodi di stima adottati, i dati sezionali sono stati analizzati mediante le consuete stime da regressione OLS (ordinary least square, o metodo dei minimi quadrati), mediante regressione quantilica (o quantile regression, o QR), ed altresì mediante procedure di abbinamento statistico.

Ove possibile, ossia in presenza di basi di dati longitudinali, sono stati implementati metodi di regressione basati tanto su modelli che stimano la comune varianza tra i gruppi, (o between effect, o BE), i modelli ad effetti casuali, (o random effect, o RE) e, in seguito all'implementazione del test di Housman, su i più informativi modelli con stime ad effetti fissi o (within effect, fixed effects, o FE)²⁷.

L'adozione di tanti diversi metodi di stima si è resa necessaria al fine di dirimere la questione, cui si è accennato in sede di discussione teorica, circa la presenza di differenze non osservate tra i lavoratori appartenenti ai diversi gruppi.

La consueta stima OLS in un contesto d'analisi sezionale, non ci consente infatti di controllare in alcun modo per effetti di selezione avversa o di eterogeneità non osservata; per contro, la stima ad effetti fissi, possibile operando su un campione di soggetti seguiti longitudinalmente, è con ogni

²⁷ Si osservi che l'adozione della regressione ad effetti fissi costituisce un metodo di stima per certi versi prudente e al più potrebbe sottostimare l'effetto della contrattualizzazione atipica; essa infatti fornisce, nel contesto d'analisi in esame, una stima vincolata alla transizione, da parte di un soggetto da una forma di contratto atipica ad un'occupazione stabile. Il verificarsi di un evento di questo tipo, positivamente correlato con l'abilità del lavoratore, a sua volta positivamente correlata con la variabile risultato, ci consente di affermare con ragionevole approssimazione che la penalizzazione media riscontrata media può al più essere sottostimata. Inoltre, nei modelli FE proposti, che controllano per variabili dummy di periodo, il coefficiente relativo alla penalizzazione salariale dei lavoratori atipici, è altresì equivalente a, ed è quindi interpretabile come un ATT (average treatment effect on the treated) di un modello di abbinamento statistico basato sul metodo DID (difference in difference).

probabilità la migliore opzione disponibile al fine di ottenere una stima che non risulti distorta pur in presenza di fattori rilevanti non rilevati.

Gli effetti fissi (FE) ci consentono infatti di ottenere risultati non distorti controllando per le caratteristiche individuali osservate indipendentemente dal fatto cambino nel tempo, e non osservate, purché invarianti nella finestra temporale d'osservazione (abilità cognitive, intelligenza, autostima, socialità, motivazione, ed in generale i tratti stabili della personalità individuale che sono soliti essere omessi nelle rilevazioni su base campionaria).

Usando la comune stima OLS compareremmo i livelli retributivi tra soggetti con diversi inquadramenti contrattuali, ovviamente controllando per un vettore di caratteristiche osservate. La stima ad effetti fissi (FE) ci consente invece la comparazione dei livelli salariali di uno stesso soggetto inquadrato con diverse forme contrattuali nel tempo, con l'indubbio vantaggio che la stima, vincolata alla variazione intra-individuale delle covariate rilevanti, vien operata sul medesimo individuo, eliminando alla radice il problema dell'eterogeneità non osservata (Wooldridge, 2002).

I modelli sono tutti basati sull'equazione minceriana (in cui la retribuzione è funzione dell'età, del suo quadrato, degli anni d'esperienza di mercato e di anzianità nella professione; si veda Polacheck (2007), più un vettore di covariate binarie relative a genere, scolarità, occupazione, settore d'impiego, dimensione aziendale, formazione sul lavoro (in ECHP) e caratteristiche di contesto familiare (in Banca d'Italia).

La variabile dipendente, è costituita dal salario netto orario nelle procedure di statistical matching e dalla trasformazione logaritmica in tutte le analisi basate sui diversi modelli di regressione. La scelta di utilizzare il salario netto, oltre che da necessità di preservare l'omogeneità tra informazioni derivate da basi di dati altrimenti difficilmente comparabili, è legittimata dal fatto che quest'ultimo ci permette di tenere sotto controllo eventuali differenze nel trattamento fiscale cui sono sottoposti i due gruppi di lavoratori, a tempo determinato piuttosto che con contratto di lavoro standard. Tuttavia, come osservato da Berton Sacchi e Richiardi (2009), la retribuzione percepita non è che una delle fonti di diseguaglianza economica rilevante tra lavoratori con inquadramenti contrattuali differenti; per una valutazione complessiva in taluni casi si dovrebbero inserire nel computo altresì la minore contribuzione versata dal datore di lavoro e l'accesso a retribuzioni accessorie e differite nel tempo.

La retribuzione oraria, non direttamente disponibile nei diversi dataset è stata calcolata come segue:

(retribuzione totale netta annua / n.mesi di lavoro nell'anno)

(n. di ore lavorate per settimana*4.3)

La selezione dei soggetti inclusi nell'analisi comprende tutti i lavoratori dipendenti, d'ambo i sessi, d'età compresa tra i 15 ed i 65 anni, con un orario di lavoro compreso tra le 13 e le 70 ore settimanali, che non abbiano cambiato lavoro nell'anno precedente la rilevazione; sono pertanto esclusi i lavoratori autonomi, gli pseudo-autonomi, i doppiolavoristi, gli addetti all'agricoltura ed i soggetti con un'occupazione irregolare.

Come accennato, l'analisi è stata condotta partendo da un approccio standard di regressione OLS su dati sezionali per poi utilizzare metodi di stima ad effetti fissi su dati panel.

Segue il modello semplificato di riferimento:

$$y_i = z_i \alpha + x_i \beta + \varepsilon_i$$

dove: y = log del salario; z_i = fattori osservabili invariati nel tempo;

x_i = i fattori osservabili variabili nel tempo; ε_i = errore random.

Decomponendo il termine di errore in un modello longitudinale si ottiene:

$$y_{it} = z_i \alpha + x_{it} \beta + u_i + \varepsilon_{it}$$

dove $i = 1 \dots n$, $t = 1 \dots T_i$; y_{it} = log salario z_i = fattori osservabili invariati; x_{it} = fattori osservabili variabili; u_i = variabili non osservabili (invarianti); ε_{it} = errore random residuo.

Una regressione OLS regression di y su z ed x assume l'assenza di correlazione tra gli individui e tra diversi periodi di tempo per lo stesso individuo. Questo comporta il fatto di ignorare l'effetto individuale di u_i , che genera correlazione tra i valori di $(u_i + \varepsilon_{i1}) \dots (u_i + \varepsilon_{it})$ per ogni soggetto i .

In condizioni particolarmente favorevoli, ancorché poco probabili, (u_i non sia correlato con z_i and x_{it}), la regressione BE produce risultati non distorti ma non efficienti.

Se invece si è in presenza di una correlazione tra u_i e z_i o x_{it} , la regressione BE, pure se su dati longitudinali, dà luogo a stime potenzialmente distorte.

Più semplicemente, una comune regressione su dati longitudinali di y su z ed x di per sé non tiene in considerazione possibili effetti dovuti a variabili non osservate.

Nel nostro caso, se ad esempio l'abilità dei soggetti (u) fosse negativamente correlata con la variabile binaria CTD, finiremmo per ottenere stime distorte negativamente quanto al parametro della penalizzazione salariale a danno degli atipici. Al fine di ottenere stime pulite della nostra variabile d'interesse CTD, il nostro obiettivo è quello di identificare u_i e di evitare il suo possibile effetto di distorsione.

Un simile risultato può essere facilmente ottenuto mediante l'utilizzo di una serie di variabili binarie « D », una per ogni soggetto nel campione, il che ci porta ad una formulazione leggermente differente del modello di cui sopra dove $u_1 \dots u_n$ diventano coefficienti di un set di n variabili dummy :

$$y_{it} = z_i \alpha + x_{it} \beta + u_1 D_{1i} + \dots + u_n D_{ni} + \varepsilon_{it}$$

Seguono due metodi (il “time differencing” o differenziazione temporale ed il “within group transformation” trasformazione interna al soggetto) che, pur risultando senz'altro più parsimoniosi, ci permettono analogamente di eliminare u_i dal modello.

Time differencing:
$$y_{it} - y_{it-1} = (x_{it} - x_{it-1}) \beta + \varepsilon_{it} - \varepsilon_{it-1}$$

Within-group transformation:
$$y_{it} - \bar{y}_i = (x_{it} - \bar{x}_i) \beta + \varepsilon_{it} - \bar{\varepsilon}_i$$

L'approccio del within-group transformation (che in precedenza abbiamo definito stima ad effetti fissi FE), per cui sottraiamo la variabile dipendente e le variabili indipendenti dalle rispettive medie, è a tutti gli effetti equivalente alla regressione di y su (z, x) e sulle dummy individuali ($D_1 \dots D_n$). Quanto mostrato rappresenta il metodo di stima efficiente e non distorto anche nel caso di correlazioni spurie Y-Z spurie dovute all'effetto di caratteristiche non rilevate o non osservabili e invarianti nella finestra temporale coperta dalle rilevazioni.

2.5 – Risultati

2.5.1- Stime ottenute su dati Echp e relative agli anni 1995-2001

Date le operazioni di selezione illustrate in precedenza, l'analisi per questo specifico set di dati include 6090 soggetti per un totale di 23806 osservazioni nel tempo, con una media di 3,9 osservazioni per soggetto. La stima OLS per l'intero data set (non mostrata) rivela una penalizzazione media a danno dei lavoratori con CTD statisticamente significativa e pari all'11%.

Si è detto di come la OLS sia in grado di assicurare stime non distorte solo nel caso di assenza di correlazione tra i regressori ed il termine d'errore dell'equazione di salario. Al fine d'incorrere nel rischio di una tale distorsione implementiamo ci serviamo di una stima ad effetti fissi, sfruttando in tal modo la struttura longitudinale della base di dati. La tabella 1 presenta pertanto i risultati del modello ad effetti fissi sul ln(retribuzione netta oraria).

TAB.2. 1. Log retribuzione netta oraria. Differenziali retributivi per i CTD stima ad effetti fissi

ln(Retribuzione netta oraria)	Coeff.	Std.Err.	P>t
Donna	-		
Età	0.070	0.007	0.000
Età ²	0.000	0.000	0.000
Anni nel mercato del lavoro	-0.003	0.004	0.365
Anni nel mercato del lavoro ²	0.000	0.000	0.098
Anni d'anzianità sul posto di lavoro	0.001	0.001	0.276
Assenza di formazione sul lavoro	-0.019	0.004	0.000
Diploma scuola superiore	-0.006	0.021	0.549
Scuola dell'obbligo	-0.013	0.023	0.394
Anni nel mercato del lavoro * CTD	0.005	0.001	0.000
Part-time	-0.010	0.002	0.000
CTD	-0.093	0.013	0.000
Dipendente pubblico	-0.006	0.008	0.314
(N) (6090)			
R ² =0.23			

Fonte: Echp 1995-2001. Note: Il modello controlla per anno di rilevazione; 27 variabili dummy di classificazione occupazionale (isco88); 3 dummy per il settore d'attività; 7 dummy per la dimensione aziendale.

La trasformazione logaritmica della variabile dipendente ci permette di leggere i coefficienti come variazioni percentuali del reddito percepito al variare, nel tempo e per uno stesso soggetto, della variabile indipendente di riferimento. Pertanto, la corretta interpretazione del parametro della nostra variabile CTD è la presenza di una penalizzazione statisticamente significativa, pari al 9%, a danno i lavoratori temporanei.

Più precisamente, potremmo dire che per un lavoratore, controllando per le caratteristiche individuali e di contesto, il passaggio da una forma contrattuale atipica ad un contratto di lavoro standard comporta, in media, un premio salariale di quasi 10 punti percentuali.

La stima ottenuta è al netto delle consuete variabili socio-demografiche, della storia lavorativa individuale, di alcune variabili di contesto aziendale, e delle caratteristiche del lavoro.

La mancanza di un vantaggio salariale e, al contrario, l'esistenza di una penalizzazione per i CTD conferma la prima ipotesi sollevata circa la presenza del divario salariale.

Si noti il premio derivante dalla formazione sul lavoro, che nel nostro caso rappresenta la miglior proxy disponibile per l'investimento in capitale umano. Seguendo Becker (1964), si prevede un incentivo ridotto per quanto concerne l'investimento in formazione per i lavoratori per cui è prevista una scadenza contrattuale. Dati i contenuti cambiamenti altrimenti rilevati, si è optato per proporre una stima del differenziale d'interesse, al netto della presenza od assenza di periodi formativi durante la prestazione di lavoro. Sfruttando la numerosità campionaria si è poi inserita l'interazione tra gli anni d'esperienza nel mercato del lavoro e la variabile binaria d'interesse CTD, al fine di fornire un'approssimazione per i possibili tempi di recupero del differenziale netto stimato: l'effetto annuale appare di portata ridotta seppur statisticamente significativa.

Tornando agli specifici interrogativi di ricerca, la persistenza della penalizzazione salariale una volta controllato per le covariate osservabili e non osservabili di carattere micro suggerisce l'esattezza dell'ipotesi rispetto al ruolo non determinante dell'eterogeneità non osservata.

2.5.2 Stime prodotte su Banca d'Italia e relative agli anni 2004-2006

La seconda base di dati sulla quale effettuiamo le nostre analisi è l'indagine condotta a scadenza bi-annuale da Banca d'Italia sui dati relativi ai bilanci delle famiglie italiane. Due semplici modelli di regressione OLS sudati sezionali per le singole 2004 e 2006, fermi restando, qui come nelle analisi dell'intero capitolo i criteri di selezione del campione, hanno portato ad una stima della penalizzazione a scapito dei CTD tra i 9 e gli 11 punti percentuali (risultati non presentati). Le stime di questi modelli sono pertanto assolutamente in linea con gli intervalli di confidenza dei risultati ottenuti su dati ECHP, relativi ad un periodo anteriore e relativi agli anni più vicini all'inizio del processo di de-regolamentazione del mercato.

Anche in questo caso procuriamo di stimare un modello di regressione ad effetti fissi (FE) avvantaggiandoci della struttura longitudinale che abbiamo conferito alla base di dati a partire dalle due singole rilevazioni su dati sezionali. A differenza di quanto fatto in precedenza, su questo panel di dati (tabella numero 2) effettuiamo e presentiamo contestualmente la stima BE e la stima FE.

TAB. 2.2. Log retribuzione netta oraria. Differenziali retributivi per i CTD. Stime modelli BE ed FE

ln(Retribuzione netta oraria)	Modello 1 stima BE			Modello 2 stima FE		
	Coeff.	S.E.	P>t	Coeff.	S.E.	P>t
Donna	-0.115	0.011	0.000			
Capofamiglia	0.036	0.011	0.001	0.019	0.024	0.435
N. percettori di reddito in famiglia	0.031	0.005	0.000	0.013	0.011	229
Età	0.006	0.006	0.383	0.087	0.016	0.000
Età ²	0.000	0.000	0.712	-0.001	0.000	0.002
Anzianità sul posto di lavoro	0.005	0.003	0.038	0.000	0.003	0.973
Anni d'esperienza nel MDL	0.012	0.004	0.001	-0.010	0.005	0.031
Anni d'esperienza nel MDL ²	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.068
CTD	-0.117	0.036	0.001	-0.086	0.030	0.004
Scuola dell'obbligo	-0.213	0.022	0.000	-0.181	0.073	0.014
Diploma scuola superiore	-0.161	0.018	0.000	-0.137	0.063	0.031
(N) (3754)				(N) (3754)		
R ² =0.50				R ² =0.23		

Fonte: Banca d'Italia 2004-2006 struttura longitudinale Note: Entrambi i modelli controllano per 5 variabili dummy di classificazione occupazionale, 10 variabili dummy per settore d'impiego, 7 variabili dummy di dimensione aziendale.

I risultati che emergono sulla base del panel prodotto a partire dalle rilevazioni sezionali di Banca d'Italia rispondono in maniera ancor più coerente alle comuni aspettative derivate dalla letteratura sui livelli retributivi. Osserviamo in entrambi i modelli la conferma degli effetti positivi legati all'età, all'anzianità di servizio, all'esperienza di mercato, all'accumulo di capitale umano, e, per la stima BE, alla penalizzazione salariale a danno delle donne.

L'effetto negativo e significativo della contrattualizzazione atipica trova inoltre conferma in entrambi i modelli su questa seconda base di dati, fornendo un'ulteriore controprova dell'esattezza della prima ipotesi sollevata. Il confronto tra la stima BE e la stima FE, vale a dire la differenza nella stima al lordo od al netto dell'eterogeneità non osservata suggerisce un'ulteriore riflessione. La riduzione della penalizzazione è senz'altro presente, del segno previsto, e tuttavia il controllo per le caratteristiche non osservate dei gruppi di soggetti con diverse forme contrattuali, non produce che una leggera

contrazione del differenziale salariale, la cui stima con relativi intervalli di confidenza rimane assolutamente rilevante ed ancora una volta vicina ai 9 punti percentuali. I risultati qui emersi parlano ancora in favore di quanto atteso secondo la nostra terza ipotesi.

La significatività della stima del parametro d'interesse CTD merita qui un'ulteriore breve specificazione. Se non avessimo variazione intra-individuale nel tempo, ossia se ci trovassimo nel caso in cui nessun soggetto transita da una forma contrattuale all'altra, non otterremmo alcuna stima (come nel caso della variabile di genere, per cui, comprensibilmente, non si riscontrano cambi di status nel tempo). Sappiamo da precedenti ricerche sull'argomento che la transizione da una forma contrattuale ad un'altra (principalmente da lavoro temporaneo a lavoro standard) a non è un fenomeno che riguarda tutti i lavoratori atipici, e che soprattutto non li riguarda indistintamente. Il contratto atipico senz'altro per alcuni è un trampolino verso il mercato del lavoro garantito; è in effetti su questo gruppo di soggetti (plausibilmente selezionato per abilità) che noi stimiamo il differenziale relativo del regressore CTD; il fatto che la stima sia effettuata su un gruppo che non possiamo considerare un'estrazione casuale della componente outsider fa propendere per la possibilità (che non è tuttavia possibile testare ulteriormente) che la stima di un 9% di penalizzazione possa essere in realtà, sottostimata ²⁸.

Per testare se il differenziale sino a qui stimato risulti confermato anche in seguito ad un radicale cambio di specificazione del modello di stima, si è quindi condotta un'analisi non parametrica sullo stesso dataset di Banca d'Italia, più precisamente sui dati sezionali riferiti alla rilevazione del 2006. Il passaggio ad un approccio controfattuale dell'abbinamento statistico ci permette infatti di interpretare il disavanzo retributivo in termini di effetto causale netto del tipo di contratto cui sono sottoposti i lavoratori temporanei o, più precisamente, un effetto medio sui soggetti trattati (average of treatment on the treated, o ATT).

L'abbinamento statistico tende infatti a riprodurre un contesto sperimentale selezionando ex post dalla base di dati coppie di soggetti

²⁸ Una questione complementare è se si possa parlare di effetti di medio termine; usando la rilevazione relative all'anno 2006 si è testato mediante una semplice OLS, se un precedente episodio di lavoro atipico nella rilevazione del 2004 sortisse o meno un effetto negativo sulle future chance retributive attuali. I risultati (non mostrati), la cui lettura richiede una certa prudenza non fosse altro che per gli N ridotti a disposizione, indicano un persistente effetto negativo, statisticamente significativo nell'ordine di 4-5 punti percentuali. Con ogni probabilità a causa della risicata numerosità campionaria, l'interazione negativa tra il CTD 2004 e CTD 2006, utile al fine di identificare possibili effetti d'intrappolamento, non è risultata statisticamente significativa.

equivalenti, dal punto di vista statistico; le coppie individuate, e su cui sarà possibile effettuare un confronto, saranno pertanto formate soggetti “gemelli” data una serie di covariate, e differenziati solamente dal trattamento, vale a dire la forma contrattuale della loro prestazione di lavoro. L’abbinamento statistico è effettuato sul sottocampione di lavoratori con non più di cinque anni d’esperienza nel mercato del lavoro, ossia sulla popolazione a più alta densità di trattamento. Il criterio descritto ci ha portato all’individuazione di 457 lavoratori standard a tempo determinato per i quali son stati individuati 104 lavoratori equivalenti con CTD. Le variabili osservate sulla base delle quali si è testato l’abbinamento son state quattro macro aree geografiche, genere, numerosità della famiglia d’appartenenza, numero di percettori di reddito per nucleo familiare, status di maggior percettore di reddito, età, quadrato dell’età, esperienza in anni nel mercato del lavoro, numero di diverse occupazioni svolte nei cinque anni di partecipazione al mercato, anzianità sul posto di lavoro, titolo di studio (in cinque modalità), tipo di occupazione (anch’esso declinato in cinque modalità), dimensione d’impresa (sette modalità), settore d’impiego (dieci modalità), numero di ore lavorate per settimana. (Risultati riportati a seguire nella tabella numero 3).

Tab. 2.3. Differenziale retributive netto per lavoratori con CTD; stima ottenuta mediante abbinamento statistico test di Rosenbaum, variante di Hodges-Lehmann Point Estimate per la valutazione dell’eterogeneità non osservata

Effetto medio sui trattati (ATT)	S. E.	t-stat
-1.260	0.220	-5.520
Gamma	l.bound	u.bound
1.000	-1.325	-1.325
1.100	-1.425	-1.125
1.200	-1.525	-1.025
1.300	-1.625	-0.925
1.400	-1.725	-0.825
1.500	-1.825	-0.725

Fonte: Banca d’Italia 2006 dati sezionali. Note: unità di misura della variabile dipendente: Euro. Gamma è il logaritmo dell’odds ratio dell’assegnamento differenziale al gruppo dei trattati dovuto ad eterogeneità non osservata.

Qui, come in altre sezioni del presente lavoro, abbiamo utilizzato come procedura di abbinamento statistico l’algoritmo noto come “genetic matching” (Sekhon, 2009; Keele, 2009). L’algoritmo è finalizzato ad individuare

iterativamente il migliore bilanciamento tra le covariate dei due gruppi in esame, intendendo per migliore bilanciamento quello che sulla base di successive approssimazioni, minimizzi e renda non significative le distanze nelle medie e nelle distribuzioni delle variabili osservate dei controlli e trattati.

I risultati sono in linea con quelli previamente ottenuti con l'utilizzo di metodi parametrici delle regressioni multivariate. Il differenziale netto medio sui trattati (ATT) ammonta a 1,32 euro su una retribuzione media oraria di euro 6,92. È questa un'ulteriore conferma di quanto constatato in precedenza. Un successivo passaggio nella valutazione dell'effetto è la misura di quanto l'ATT individuato possa dirsi sensibile, ancora una volta, a problemi di eterogeneità non osservata.

Il fatto di prescindere dalla formulazione parametrica non ci esime infatti da un controllo di questo tipo, visto che il bilanciamento necessario all'abbinamento dei soggetti, se anche soddisfacente, è pur sempre basato sulle sole covariate rilevate e date in pasto all'algoritmo di cui sopra; il che configura il medesimo rischio di una stima OLS su dati sezionali.

Il test di Rosebaum della tabella numero tre assume variazioni crescenti nel logaritmo dell'odds ratio di assegnazione al gruppo di trattati e controlli; vale a dire, introduce un termine d'errore nell'attribuzione del trattamento, fornendo di pari passo i relativi intervalli di confidenza della stima, partendo da un valore di gamma pari ad uno (assenza di eterogeneità). L'ATT di una penalizzazione pari ad euro 1,32 appare robusto per livelli di specificazione equivalenti ad un valore di gamma superiore ad 1,5 soglia più che accettabile in un contesto di ricerca sociale.

2.5.3- Risultati relativi alla base di dati It Silc per gli anni 2004-2006

L'ultimo dataset di cui propone l'analisi è la componente italiana, panel 2004-2006, tratto dall'indagine campionaria Eu-Silc, il panel europeo che raccoglie l'eredità dell'ECHP visto in precedenza. Come per tutti i modelli del capitolo, l'analisi preliminare ha previsto una stima OLS ed ha evidenziato un gap salariale pari all'8-9% per i CTD. Il dato, come si può constatare dalla tabella 4, è sostanzialmente confermato dall'analisi ad effetti fissi (FE) sulla base di dati longitudinali 2004-2006.

TAB. 2.4. Log della retribuzione netta oraria. Differenziale retributivo per lavoratori con CTD, stima ad effetti fissi FE

ln(Retribuzione netta oraria)	Coeff.	Std.Err.	P>t
Donna			
Età	0.109	0.008	0.000
Età^2	-0.001	0.000	0.000
Anni d'esperienza nel MDL	0.000	0.001	0.920
Anni d'esperienza nel MDL^2	0.000	0.000	0.158
CTD	-0.069	0.015	0.000
Anni d'esperienza MDL*CTD	0.001	0.001	0.090
(N) (13100)			
R^2=0.18			

Fonte: It-Silc longitudinale 2004-2006

Note: Il modello controlla per anno di rilevazione, 27 categorie occupazionali (isco88), settore d'impiego ed istruzione, 5 variabili dummy

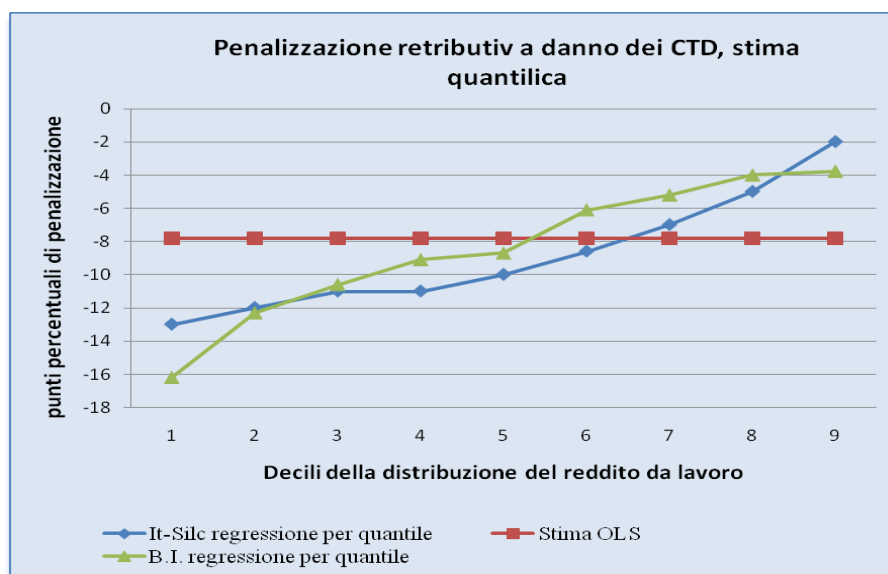
Visto quest'ultimo esempio possiamo affermare che tutti i dataset, indipendentemente dal metodo di stima utilizzato, ed a partire da informazioni di base differenti utilizzate nella costruzione delle variabili comuni, convergono nel segnalare la presenza di sensibili penalizzazioni salariali a danno dei lavoratori temporanei. La penalizzazione appare per di più stabile nel tempo a dispetto dell'aumentare della quota complessiva di lavoratori non standard, e pertanto allo scemare di possibili effetti di etichettamento per un tipo di prestazione di lavoro estremamente marginale. Nel confermare la prima ipotesi, rigettiamo pertanto la possibilità di un premio salariale a compensazione dei rischi occupazionali e delle minori tutele legate alle forme di contratto temporaneo. (Tabella 1, 2, 3, 4). Si confermano altresì l'effetto causale del tipo di contratto (tabella 3) e l'ipotesi relativa al peso di aspetti che trascendono la determinanti individuali dei livelli salariali e che rimandano piuttosto a fattori di carattere istituzionale. La prossima sezione si riferisce al test empirico circa la questione sollevata dall'ipotesi numero due, ossia quella relativa ad effetti contratto diversificati all'interno della componente outsider del mercato del lavoro italiano.

2.5.4- Dentro il differenziale: una stima quantilica.

Tutte le analisi sin qui condotte e presentate convergono nel fornirci una stima della penalizzazione retributiva che si aggira tra gli 8 ed i 12 punti percentuali, fungendo in qualche modo, nella loro diversità da test di sensitività. La stima appare robusta, come si è detto ottenuta con un approccio prudente, per certi versi teso a sottostimare l'effetto piuttosto che correre il rischio di sovrastimarla. Per quanto vi si possa però riporre fiducia, va ricordato che si tratta di un effetto medio, di un "individuo medio" contrattualizzato a tempo, non ne conosciamo la variabilità.

Sappiamo tuttavia che il segmento del mercato del lavoro secondario è internamente assolutamente differenziato, il che implica che questo effetto medio possa rivelarsi frutto di un'eccessiva un'approssimazione. Non possiamo sin qui escludere che, se non altro per una selezione di soggetti particolarmente abili, si possa configurare quel premio retributivo previsto dalle teorie compensative.

Servendoci della regressione quantilica (o QR, Koenker 2005), e stimando sui medesimi dataset la stessa funzione di salario, siamo però in grado di decomporre questo effetto medio e di stimare l'impatto del CTD sul logaritmo della retribuzione oraria per individui situati nei diversi decili della distribuzione del reddito (Grafico numero 1).



Conformemente a quanto ipotizzato nella sezione di discussione teorica, la variazione dell'effetto del contratto è assolutamente rilevante; ciò ci fornisce un elemento di riflessione circa l'utilità delle statistiche descrittive e degli effetti medi di per sé non molto informativi. Il dettaglio del "differenziale nel differenziale" indica invece una precisa forma e distribuzione del rischio retributivo tra i lavoratori temporanei.

Stando alle due diverse regressioni quantiliche, tutto sommato convergenti nelle stime puntuali e assolutamente omogenee quanto al trend prodotto, il gap salariale varia tra il -16% ed il -2%, rimanendo statisticamente significativo, eccezion fatta per l'ultimo decile della stima su dati di Banca d'Italia. Il quadro che emerge (coerente con la nostra seconda ipotesi) da una parte ci permette ora di sconfessare definitivamente l'ipotesi che, anche solo per gruppi particolarmente selezionati di CTD, il lavoro atipico possa comportare vantaggi retributivi d'un qualche genere, dall'altra, conferma la presenza di una marcata eterogeneità della penalizzazione che affligge i lavoratori temporanei rispetto ai loro colleghi inquadrati con contratti permanenti.

Emerge poi con chiarezza che tutte le stime prodotte, dalla semplice OLS, passando per i modelli FE su dati longitudinali, agli ATT dell'abbinamento statistico, sottostimano sistematicamente, per almeno la metà dei lavoratori, la perdita salariale derivante dalla forma contrattuale; ciò rischia, a nostro avviso, di portare al misconoscimento della condizione economica dei lavoratori atipici come di una questione socialmente e sociologicamente, rilevante.

2.6- Conclusioni

Le analisi prodotte hanno portato alla documentata conclusione per cui è possibile affermare che i lavoratori temporanei nel mercato del lavoro italiano sono, a parità di condizioni, sottopagati rispetto ai colleghi occupati stabilmente. I differenziali appaiono stabili nel tempo, significativi, e non sensibili a cambi di specificazione dei modelli o ad alternativi metodi di stima (OLS, BE, RE, FE, ATT).

Inoltre, nonostante la cautela sempre d'obbligo nel confrontare risultati provenienti da diverse basi di dati, possiamo affermare che la penalizzazione non pare scemare col tempo e con l'accumularsi dei provvedimenti in tema di de-regolamentazione del mercato del lavoro.

Se è vero che gli esiti retributivi del CTD si manifestano con intensità diversa per gruppi di lavoratori atipici situati a diversi livelli della distribuzione del reddito, non vi sono sottopopolazioni di atipici che riescono a trarre profitto economico in virtù della compensazione della propria situazione contrattuale.

Queste evidenze ci spingono a segnalare la crescente segmentazione interna al mercato del lavoro come conseguenza dell'adozione di politiche introdotte negli ultimi due decenni. Dalle nostre analisi emerge come questa forma di diseguaglianza economica istituzionalmente generata e radicata nel mercato del lavoro si combina con forme d'insicurezza dell'occupazione e di precarietà ponendo in discussione la partecipazione ad una piena cittadinanza sociale ed economica di una parte crescente di della società, in particolare giovani.

Avendo ragionevolmente escluso come questa diseguaglianza economica interna al mercato del lavoro sia da imputare a caratteristiche dei soggetti che si vedono penalizzati, rimane evidente come le responsabilità per una situazione di tal fatta vadano indagate su un piano differente; i nostri risultati vanno difatti nella direzione di determinanti di natura macro ed istituzionale come le strategie di riduzione dei costi da parte di imprese scarsamente innovatrici, l'azione dei gruppi di pressione o d'interesse (essenzialmente insider e sindacati) nell'indirizzare il processo di ritrazione dello stato sociale a scapito di componenti meno tutelate e facenti parte dei segmenti più deboli della società.

CAPITOLO 3: LAVORO TEMPORANEO E RISCHI SALARIALI

3.1– Introduzione

Il presente capitolo si propone di analizzare una questione trattata solo incidentalmente nella sezione precedente: la diffusione, tra i lavoratori temporanei, di retribuzioni ridotte non tanto in termini relativi rispetto a lavoratori con le stesse caratteristiche occupazionali ma inquadrati con contratto standard, quanto piuttosto prendendo a riferimento l'intera forza lavoro dipendente occupata in un dato momento nel mercato del lavoro.

Un approfondimento di questo tipo appare rilevante viste due questioni emerse dalle analisi del capitolo precedente, tra loro chiaramente interconnesse ma fin qui tenute analiticamente separate: da una parte il fatto che le penalizzazioni salariali sono tanto più marcate quanto minori sono i livelli retributivi cui ci riferisce, dall'altra il fatto che i lavoratori atipici si trova sovrarappresentati nei decili inferiori della distribuzione del reddito dell'intera popolazione occupata, come negli impieghi a bassa qualificazione.

Non si propone qui un'analisi sistematica e diretta degli effetti distributivi di carattere macro delle politiche di de-regolamentazione nel mercato del lavoro, cosa che andrebbe oltre gli interrogativi cui si cerca di rispondere con questo capitolo; l'intento è piuttosto quello di muoversi attraverso un'analisi condotta sul piano micro, descrivendo longitudinalmente le conseguenze retributive del lavoro non standard e valutando, per i soggetti coinvolti, le possibilità di poter contare nel tempo, indipendentemente dalla forma contrattuale, sulla stabilità di livelli salariali adeguati. Il tema della mobilità, diversamente da quanto fatto in maniera estesa all'interno della tradizione sociologica italiana (Cobalti, 1994; Cobalti e Schizzerotto, 1994; Ballarino e Cobalti, 2003), è trattato specificamente nei termini di fluidità dei livelli salariale.

Nelle pagine empiriche del capitolo, diversamente da quanto è possibile trovare in letteratura, la questione del rischio di vulnerabilità economica per i lavoratori atipici viene presentata a partire dall'analisi della loro situazione salariale, non dalla loro capacità reddituale. In altre parole, le analisi qui presentate hanno la caratteristica di scindere la questione del tipo di inquadramento contrattuale dal problema della discontinuità delle entrate, o dai livelli di benessere economico complessivo derivante da altre fonti di reddito

rispetto al salario²⁹. Al di là della coerenza con la linea di ricerca intrapresa nei restanti capitoli, questo modo di procedere permette di fornire un contributo originale rispetto a due questioni, affrontate senza assunzioni di sorta circa la stabilità nella prestazione lavorativa dei soggetti: da una parte la distribuzione dei rischi di “*povertà nel lavoro*”, dall’altra il tema della *mobilità salariale* tra i decili più bassi della distribuzione del reddito.

3.2- Rischi di povertà nel lavoro e de-regolamentazione, la discussione.

La letteratura in particolar modo economica ha presidiato negli ultimi decenni il tema della disegualianza salariale e reddituale, così come il loro andamento nel tempo; lo ha fatto, rispetto ai cambiamenti nella distribuzione del reddito degli ultimi tre decenni, principalmente in chiave macro.

I riferimenti teorici rimandano a studi in ambito statunitense (Murphy e Welch, 1993); (Juhn et al.1993) ed ad inquadramenti atti a spiegare la crescita degli indici di disegualianza per lo più con i differenziali salariali tra lavoratori qualificati e non qualificati, e quindi in prima istanza con differenziali generati dallo scompenso di domanda ed offerta di lavoro nei settori ad alta intensità tecnologica. Rispetto al contesto statunitense, in Europa, dove fatta eccezione per la Gran Bretagna, i mutamenti nella distribuzione registrati sono stati tutto sommato modesti, minore è stato l’interesse nei confronti delle dinamiche distributive, sebbene, seppure con ritardo rispetto a quanto accaduto all’altra sponda dell’atlantico, anche qui si sia manifestata la tendenza a variazioni nella distribuzione dei salari nella direzione di un maggiore livello di disuguaglianza (Glyn, 2001) (Atkinson, 2008).

Si può sostenere che, se non altro in termini generali, la grande narrazione

²⁹ Tali considerazioni fanno peraltro il paio, va ricordato, col fatto che la distribuzione dei redditi cui si fa riferimento nelle analisi dei capitoli precedenti è quella risultante dal salario orario. Questa scelta, che ha dalla sua il vantaggio di fornirci una misura pulita dei differenziali salariali tra diverse categorie di soggetti, descrive un quadro di per sé poco indicativo dello stato economico *tout court* del lavoratore, delle sue reali possibilità d’acquisto e consumo; in tutte le rilevazioni di cui ci si è infatti avvalsi in sede d’analisi, i periodi e gli orari di lavoro dei lavoratori standard eccedono quelli dei lavoratori temporanei. Si fosse viceversa optato per una misura di reddito svincolata dalla quantità di lavoro prestato, sarebbe infatti necessariamente emersa, a danno di lavoratori parttime e/o atipici, (peraltro per lo più involontariamente occupati con queste forme di lavoro) l’ulteriore vulnerabilità economica dovuta in primo luogo alla pochezza delle ore di lavoro e/o alla discontinuità della fonte di reddito.

presente in letteratura circa l'apertura del ventaglio salariale è andata richiamandosi all'impatto del fattore tecnologico nel mondo della produzione che, comportando un aumento della domanda per lavoratori qualificati in quantità maggiore rispetto alla pur accresciuta offerta di lavoro "skilled" (Acemoglu, 2002), avrebbe soffiato sui differenziali salariali tra lavoratori con diversi livelli di qualificazione. La diseguaglianza salariale così determinata, sarebbe in ultima istanza riconducibile al diverso rendimento di mercato di tipo e di ammontare d'istruzione dei lavoratori inseriti nel processo produttivo³⁰.

Per quanto concerne più specificamente il caso italiano, diversi contributi di carattere nazionale hanno segnalato negli anni recenti come la diseguaglianza salariale sia andata crescendo in modo contenuto ma continuo negli ultimi decenni (Brandolini et al. 2001) (Manacorda, 2004) (Borgarello, Devicienti 2006).

Tuttavia, in maniera in parte differente da quanto è ipotizzabile sia avvenuto in altri mercati del lavoro³¹, nel caso italiano i dati non suffragano l'ipotesi di un aumento della differenziazione salariale in ragione della teoria dello "skill biased technical change" (Naticchioni, Ricci, Rustichelli 2008), mentre il modesto ampliarsi del ventaglio salariale nel mercato del lavoro italiano si direbbe il risultato di diverse dinamiche tra loro eterogenee: da una parte il seppur lento e contenuto incremento della diseguaglianza tra lavoratori con diverse qualificazioni, (guidato in buona parte da un peggioramento della situazione dei lavoratori scarsamente qualificati ed al fondo della distribuzione dei redditi); dall'altra, gli accresciuti differenziali salariali soprattutto tra le coorti più giovani.

-Piuttosto che all'impatto del fattore tecnologico, un recente filone di ricerca è andato perciò dedicando crescente attenzione ai mutamenti di carattere istituzionale intervenuti nel mercato del lavoro italiano degli ultimi

³⁰ Tale argomentazione, dimostratasi empiricamente più calzante al contesto statunitense rispetto a quello europeo (ed italiano in particolare), può essere utilmente richiamata a proposito della delle lunghe dinamiche di diseguaglianza tra soggetti diversamente dotati di capitale umano (between group inequality). La stessa è tuttavia inadeguata rispetto ai più recenti andamenti crescenti della diseguaglianza tra soggetti dotati di livelli e tipi di capitale umano tra loro omogenei, o, se si vuole, tra soggetti di cui si siano siano tenute sotto controllo le abilità osservabili (residual o within group inequality).

³¹ Fanno notare Ljunqvist e Sargent, (1998) che in mercati del lavoro quali quello statunitense, il fattore tecnologico può aver influito sulla remunerazione del lavoro più e prima che sui livelli occupazionali, rispetto a quanto avvenuto nel contesto europeo, istituzionalmente più regolato

due decenni³².

Faccini (2007) individua i fattori che hanno portato negli anni novanta ad una minore compressione salariale (ed un incremento della componente “within group inequality”, interna ai gruppi) nella riduzione delle forme di protezione d'impiego e nella diminuzione delle limitazioni alle pratiche di selezione del personale. E' in particolar modo rispetto alla maggiore diseguaglianza tra i salari dei giovani occupati, che autori quali Lilla e Staffolani (2009) riconoscono l'impatto delle riforme e dell'introduzione massiccia di contratti di lavoro temporanei; questi sarebbero, tra gli altri, i fattori cui ricondurre anche la crescita della diseguaglianza interna a gruppi di lavoratori omogenei dal punto di vista delle dotazioni in capitale umano.

-Quest'intuizione fa in effetti il paio con quanto riscontrato da Cappellari e Leonardi, (2006) per i quali il protrarsi di un inquadramento atipico può risolversi, per i soggetti coinvolti, in un considerevole aumento della volatilità della retribuzione e della sua instabilità lungo il ciclo di vita. Il premio salariale associato alla stabilità dell'impiego ed al tempo trascorso dall'assunzione, non infatti è solo una questione “d'intercetta” e quindi di livello retributivo, bensì si manifesta in termini di una riduzione della componente transitoria della varianza del reddito. Va da sé che un incremento nella volatilità di reddito non è necessariamente sintomo di difficoltà economica di singoli e famiglie. Tuttavia, la distribuzione delle forme di lavoro non standard non ci permette di

³² Le occupazioni non standard, dati i loro livelli salariali e le loro dinamiche temporali comporterebbero quindi un aumento della diseguaglianza complessiva interna al mercato del lavoro; ne dà conferma l'Oecd (2008) che, su dati LIS, segnala come l'indice di Gini denoti un netto incremento all'includere nella stima i soggetti occupati in forme di lavoro non standard. Al risultato, tutto sommato non sorprendente, concorrono almeno due aspetti. Il primo attiene alla più ampia base occupazionale di riferimento ed alla conseguente maggiore eterogeneità nelle caratteristiche e negli impieghi dei soggetti coinvolti (con la sovra-rappresentazione di giovani e donne tra i lavoratori temporanei). Il secondo aspetto, più rilevante, consta della variabilità nella quantità di lavoro prestato, con valori inferiori per i lavoratori temporanei (e/o ad orario ridotto), valori che necessariamente trovano riscontro in una misura dell'indice per la cui stima viene utilizzato il salario annuale. Ciò detto, se consideriamo preponderante il ruolo giocato dall'instabilità della fonte di reddito e dalla limitatezza dell'orario di lavoro, si può ipotizzare che, data la sua natura “iper-congiunturale”, la diffusione del lavoro temporaneo sortirà effetti non univoci sui livelli complessivi di diseguaglianza interna al mercato del lavoro, con conseguenze variabili in base alla dinamica economica. Tuttavia, assumendo che i rischi di discontinuità lavorativa siano compensati dall'accresciuta probabilità d'impiego dei soggetti coinvolti, e che non si produca la sostituzione del lavoro tradizionale con forme di occupazione meno garantite, è ragionevole attendersi effetti di segno negativo sui livelli di diseguaglianza reddituale complessiva in presenza di una congiuntura macro economica favorevole ed effetti di segno opposto sugli degli indici di diseguaglianza economica qualora questi vengano calcolati sui soli percettori di reddito da lavoro, in presenza d'una congiuntura negativa (data la maggiore volatilità occupazionale, in primo luogo delle forme di lavoro atipico per cui non è prevista una forma di protezione del reddito).

escludere che ad un aumento della componente transitoria dei salari corrispondano rilevanti rischi economici di povertà, sino alla trasmissione dei rischi medesimi in chiave intergenerazionale (Brandolini e Saraceno, 2007); (Franzini e Reitano, 2009): *“quella che osserviamo oggi è una nuova configurazione di rischi sociali concentrati sui giovani adulti i quali, vale la pena di non dimenticarlo, sono anche i genitori dei bambini di oggi [...] il rischio di innescare una catena di processi di esclusione sociale intergenerazionale è elevatissimo”*. (Esping Andersen, 2005)

Con questo non si vuol dire, che il lavoro standard comporti rischi assoluti di povertà e processi d'esclusione sociale intergenerazionale, quanto piuttosto segnalare come le forme di lavoro discontinuo, data l'attuale conformazione delle tutele in materia di reddito, possano generare effetti inattesi di medio e lungo termine, soprattutto al verificarsi di alcune condizioni, non infrequenti nel mercato del lavoro italiano: la presenza di nuclei familiari in cui siano lavoratori atipici tutti i percettori di reddito, o, peggio, casi in lo sia l'unico percettore; il perdurare della situazione di atipicità contrattuale (ed instabilità retributiva) nel tempo, per un periodo rilevante del ciclo di vita degli individui; un terzo elemento, una posizione svantaggiata nella distribuzione del reddito e quindi una presumibile difficoltà a sopperire a frangenti di compressione della retribuzione percepita.

Ciò accade in un mercato del lavoro, come quello italiano, in cui ad un'evoluzione complessiva dei differenziali trainata dalla componente permanente, ed a differenziali che crescono nell'arco della carriera (data la progressione lineare crescente dei livelli salariali con l'età (Contini, 2002), per le coorti di lavoratori solo recentemente occupati, si associano come detto alti livelli di volatilità salariale (Cappellari, 2004).

Vi sono pertanto ragioni diverse per ritenere che la volatilità salariale e l'aumento delle fluttuazioni transitorie possano in parte essere dovute alla partecipazione al mercato del lavoro mediante forme contrattuali non standard; inoltre, si può ipotizzare che l'instabilità dell'occupazione finisca per sortire effetti su determinanti non transitorie dei livelli retributivi. In effetti, se si può assumere che cambi di impiego volontari siano in linea di massima correlati ad incrementi o compensazioni salariali di medio termine (Gottschalk e Connolly, 2004), è pure verosimile che al verificarsi della mobilità occupazionale involontaria possano corrispondere ripercussioni sull'accumulo di capitale umano, e quindi su elementi che afferiscono alla componente di lungo termine

della determinazione dei livelli retributivi³³, sebbene sia più immediato considerare l'impatto della mobilità occupazionale su aspetti della retribuzione di breve termine. Ad influire difatti più direttamente quest'ultima vi sono la discontinuità lavorativa e soprattutto la mancanza dei vantaggi riconosciuti all'anzianità di servizio (la c.d. "tenure") e dei meccanismi premiali ad essa connessi. Difatti, in virtù di questi meccanismi, i lavoratori di più lunga data sono di certo meglio garantiti da parte dello stesso datore di lavoro per quanto riguarda la stabilità della remunerazione³⁴.

Un elemento riassuntivo e da cui in qualche modo prendono le mosse la riflessione e l'analisi a seguire, è una recente pubblicazione su dati di Banca d'Italia (Brandolini, 2009) che fornisce un'analisi descrittiva della distribuzione dei rischi di vulnerabilità economica tra lavoratori distinti per forma contrattuale.

Vi si legge che *“pur avendo accresciuto le opportunità di occupazione, gli impieghi temporanei e, in minor misura, quelli a tempo parziale possono non essere sufficienti a garantire un reddito adeguato e tendono ad accrescere l'incertezza sulle prospettive di reddito future”*; di qui, l'insicurezza delle famiglie italiane e la preoccupazione di non essere in grado di far fronte a eventi negativi come parziali risultati della flessibilizzazione del mercato del lavoro; preoccupazioni ben riposte, visto che la carenza di un sistema di protezione sociale per gli occupati temporanei comporta *“l'elevata probabilità di avere un reddito insufficiente tra le famiglie di soli lavoratori atipici”*. In effetti, a parte la difficile condizione che si trovano a fronteggiare i nuclei familiari senza redditi da lavoro e/o pensioni, tra gli individui appartenenti alle famiglie i cui i percettori di reddito prestano lavoro mediante contratti atipici e temporanei, l'incidenza del basso reddito è pressoché doppia rispetto a quella di soggetti appartenenti a famiglie con il medesimo numero di occupati ed in cui si hanno unicamente contratti di lavoro standard. È appunto a partire dalla constatazione descrittiva di questa difficoltà che prende le mosse presente capitolo, e che si propone un'analisi, per quanto possibile rigorosa, della relazione che intercorre tra la partecipazione al mercato del lavoro in forme di

³³ Sull'argomento si rimanda a (Gottschalck e Moffit, 1994 e 2002); (Dickens, 2000) e, per quanto riguarda più nello specifico il caso italiano, Cappellari (2004 e 2007).

³⁴ Ove questo non risulti sufficiente, generalmente nei loro confronti è comunque istituzionalmente prevista una copertura assicurativa atta ad ovviare ai rischi occupazionali e salariali.

lavoro atipico ed i rischi che questa partecipazione si riveli, per alcuni dei soggetti coinvolti, una tutela insufficiente rispetto a rischi di vulnerabilità economica.

3.3- Strategia d'analisi: soglie retributive, mobilità di salario

Si è sin qui visto come sia possibile trattare il tema della diseguaglianza salariale secondo diversi approcci ed interessi specifici: un'analisi a carattere descrittivo degli aspetti distributivi (eventualmente centrandola sui rischi di sotto-salario per determinate categorie di lavoratori); una scomposizione della diseguaglianza rilevata in within group e between group inequality (interna ai gruppi o tra categorie eterogenee).

Un ulteriore aspetto di altrettanta importanza e per certi versi complementare è quello che attiene alla “stabilità posizionale” della retribuzione percepita rispetto ad una popolazione di riferimento, e quindi alla mobilità salariale dei soggetti lungo la distribuzione o sopra o sotto una determinata soglia (ad esempio, come nel caso in questione, la soglia di basso salario)³⁵.

Le dinamiche di basso salario come oggetto di studio sono andate acquistando visibilità nel corso dell'ultimo decennio³⁶, contestualmente alla già citata produzione scientifica riguardante l'ampliarsi della forbice salariale nei mercati del lavoro europei, Italia inclusa, a partire dalla fine degli anni ottanta (Erickson e Ichino, 1995).³⁷

³⁵ I modi in cui si è studiata la mobilità sono a loro volta molteplici; il primo di cui si è detto, della scomposizione della varianza dei salari in componente permanente e transitoria (Lillard, Willis 1978), e, per il caso italiano, (Cappellari 2004); un'alternativa di carattere non parametrico proposta da Buchinsky e Hunt (1998) e ripresa nel caso italiano da Bigard *et al* (1998), consiste nella stima di indici di mobilità ricavate dalle matrici di transizione della distribuzione dei salari; per ultimo, ed è questo l'approccio usato nell'ultima parte della sezione empirica di questo capitolo, la stima di modelli dinamici della probabilità, per i soggetti, di trovarsi e permanere in una determinata fascia di reddito, dato il livello salariale antecedente (Cappellari 2002); (Cappellari, Jenkins, 2004).

³⁶ Ne sono un esempio i rapporti OECD 1997 e Commissione Europea 2004

³⁷ Negli stessi anni, in Italia, all'aumento della diseguaglianza salariale complessiva contribuiva l'incremento di lavoratori sotto-retribuiti, passati dal 7% del 1989 sino ad un'incidenza del 13%, sostanzialmente stabile a partire dalla fine degli anni novanta (Brandolini et al. 2001); (Nolan, Whelan, Maitre 2009). Due aspetti meritano a tal proposito di essere considerati; il primo, che richiama al motivo di queste pagine, è la sovra-rappresentazione dei lavoratori temporanei tra gli occupati a basso salario; il secondo, che ne sottolinea la rilevanza sociologica e le implicazioni in termini di policy, è l'incidenza, per gli stessi soggetti, in particolar modo se occupati in maniera discontinua, dei rischi povertà; sul punto vedasi ancora Nolan, Whelan, Maitre (2009).

La fascia di reddito cui si è deciso di prestare attenzione in fase d'analisi è quella del basso salario. Le ragioni di questa scelta poggiano su quanto detto in precedenza rispetto alle per lo più basse posizioni occupate dai lavoratori atipici nella distribuzione del salario e del reddito.

In linea con quanto fatto da una rilevante tradizione d'analisi economica definiamo qui come basso salario una retribuzione che si situi al di sotto dei due terzi della retribuzione mediana dei percettori di reddito da lavoro³⁸.

Analizzare il basso salario dal punto di vista della mobilità permette di ricavare indicazioni circa l'urgenza di interventi regolativi col fine di sostenere gli occupati comunemente definiti come *working poor* (Lucifora, 1999). Un certo ammontare di “lavoro povero” in un dato momento nel mercato del lavoro è, da questo punto di vista, scarsamente rivelatore; può infatti essere sintomatico di situazioni distinte in base a quale sia, in un ideale continuum, il grado di fluidità dei salari: in caso di massima fluidità, il tasso di lavoro povero equivarrebbe alla probabilità per ogni lavoratore di incorrere nella propria carriera in periodi di basso salario; all'estremo opposto, la proporzione di lavoro povero equivarrebbe invece alla frazione di lavoratori che nel corso dell'intera carriera si trovano a percepire retribuzioni al di sotto di quella che prima s'è definita “soglia di decenza”.³⁹

Va da sé che nella realtà empirica non si dà nessuna delle due situazioni così come descritte e che una certa mobilità in entrata ed in uscita rispetto alla fascia del sotto salario è comunque presente.

Tuttavia il ricorso ad analisi longitudinali permette di distinguere i fattori associati alla percezione del basso salario in un dato momento dai meccanismi capaci di generare trappole di povertà o viceversa percorsi di mobilità ascendente partendo da livelli salariali svantaggiati; i modelli dinamici alla stregua del contributo di Cappellari (2007) consentono quindi di fare luce sui rischi del basso salario come di uno stato dovuto alle caratteristiche individuali

³⁸ Diverse sono le definizioni di basso salario o di lavoratori poveri adottate in letteratura, dalla fissazione di un dato livello di retribuzione minimo (Smith e Vavrichek 1992), a misure relative basate sui quintili della distribuzione (Gregory ed Elias 1994; OECD 1997; Cappellari 2007). Il fatto di considerare lavoratori poveri i soggetti il cui livello retributivo sia inferiore al 66% della mediana della distribuzione si rifà ad almeno due riferimenti: al suggerimento del Consiglio d'Europa rispetto alle “decency threshold” ed alla legislazione in termini di salario minimo di buona parte dei paesi europei. (Lucifora 1999).

³⁹ Nel primo caso risulterebbe un inutile irrigidimento della struttura salariale l'introduzione di un qualsivoglia salario minimo istituzionalmente fissato; nel secondo caso invece, una misura di questo tipo avrebbe maggiori ragioni d'implementazione seppure in presenza di trend di disuguaglianza invariante nel tempo, e maggiori possibilità d'incidere sui rischi di povertà di lungo termine per quanto riguarda i lavoratori stabilmente meno retribuiti.

dei soggetti interessati (sulle cui dotazioni si dovrebbe intervenire nel caso si fosse interessati a modificare la struttura salariale), o piuttosto come una situazione capace di per sé di ingenerare fenomeni di successivo intrappolamento salariale (per cui invece potrebbe risultare maggiormente efficace una politica di salario minimo o comunque economicamente incentivante (Phelps, 1999).

Anche le letture che sarebbe possibile fornire nei due casi divergerebbero: nel caso di una permanenza nello stato (la c.d. “genuine state dependence”) ci si potrebbe appellare al risultato di diversi meccanismi, in parte coincidenti con quanto visto nei capitoli precedenti.

Un primo meccanismo che potrebbe prodursi è il depauperamento del capitale umano, circostanza già evidenziata quanto al mercato del lavoro britannico ed all’associazione di bassi salari e ridotti investimenti nella formazione dei lavoratori (Booth e Bryan, 2006). Ulteriori interpretazioni di matrice economica che mirano a rendere conto della permanenza dei soggetti nello stato di basso salario sono rintracciabili sia in aspetti relativi al lato della domanda sia in aspetti afferenti al lato dell’offerta di lavoro.

Da una parte, in un contesto di mercato segnato da asimmetria informativa, il datore di lavoro al momento dell’assunzione (e della fissazione del livello di paga iniziale), potrebbe leggere la scarsa retribuzione percepita in precedenza dal soggetto come proxy o segnale della bassa produttività, offrendo di conseguenza un salario altrettanto ridotto; dall’altra, va considerato che un individuo disoccupato, il cui ultimo impiego sia stato scarsamente retribuito, è verosimile fissi un salario di riserva particolarmente contenuto.

In linea con quanto visto nei capitoli precedenti, la parte d’analisi empirica di questo capitolo si propone di analizzare le probabilità di esperire situazioni di basso salario, le opportunità che queste esperienze si rivelino passeggera, ed in generale le dinamiche di mobilità retributiva intorno alla soglia della scarsa retribuzione. Lo si vuole fare alla luce dell’inquadramento contrattuale non standard, fornendo un contributo per certi versi simile a quanto prodotto in campo internazionale (Blasquez Cuesta, 2008); (Blasquez Cuesta e Salverda 2009), e tuttavia non ancora presente nella letteratura nazionale di settore.

In particolare si vuole rispondere all’interrogativo circa il ruolo eventualmente rivestito dalla contrattualizzazione atipica nel modellare i rischi retributivi individuali, nonché verificare se e come mobilità occupazionale e/o contrattuale influiscano sulla fluidità della retribuzione per i soggetti posizionati nei decili più bassi della distribuzione del salario.

L'ipotesi che guida l'analisi, e che discende dalla discussione teorica delineata e dalle risultanze del capitolo precedente, è che possano darsi situazioni di difficoltà economica nelle quali, date anche avverse caratteristiche individuali, la contrattualizzazione atipica possa comportare un aggravamento della condizione retributiva presente dei lavoratori e un peggioramento delle prospettive future di emersione e messa in sicurezza rispetto ai rischi di povertà nel lavoro.

3.4- Dati, selezioni e metodi d'analisi

Le basi di dati su cui viene condotta la parte empirica sono le medesime di cui si è già detto nel capitolo precedente sui differenziali salariali. Per quanto concerne gli anni più recenti ci si avvale in questo caso, tanto in termini sezionali quanto in termini longitudinali, delle tre ultime rilevazioni It-Silc (componente italiana dell'indagine Eu-Silc).

L'analisi longitudinale di più ampio spettro è condotta invece su dati Echip (European community household panel), relativi agli anni dell'implementazione delle politiche di flessibilizzazione del mercato del lavoro, sino al 2002. Anche per quanto riguarda l'operazione di selezione dei casi si sono seguiti criteri affini a quelli adottati per la stima dei differenziali salariali: sono pertanto inclusi i lavoratori dipendenti d'ambo i sessi sino ai 65 anni, con un orario di lavoro compreso tra le 13 e le 70 ore settimanali; sono per contro esclusi i lavoratori autonomi, gli pseudo-autonomi, i doppiolavoristi, gli addetti all'agricoltura ed i soggetti con un'occupazione irregolare perché privi di contratto di lavoro.

L'obiettivo dell'analisi che segue è, come detto, la valutazione del peso delle forme contrattuali atipiche (dei subordinati) nella definizione dei rischi di sottosalarario, intendendo con quest'ultimo una remunerazione che non raggiunga i due terzi della retribuzione mediana dei lavoratori dipendenti.

-Al fine di poter leggere i risultati indipendentemente dell'eventuale presenza di discontinuità nell'occupazione dei soggetti, anche in questo caso si è optato per la valutazione della retribuzione netta ed oraria; quest'ultima è stata ricavata a partire dai dati contenuti quanto a retribuzione annua comprensiva, numero di mensilità cui la stessa retribuzione fa riferimento, orario settimanale; la formula utilizzata è analoga a quanto già visto in

precedenza:

(retribuzione totale netta annua / n.mesi di lavoro nell'anno)

(n. di ore lavorate per settimana*4.3)

La variabile dipendente dei diversi modelli, è stata pertanto codificata come una dicotomica (0 1), in cui il valore 1 sta ad indicare la condizione di sotto salario esperita dal soggetto⁴⁰. Ciò ha comportato, per quanto riguarda le basi di dati sezionali, l'adozione di comuni modelli di regressione logistica multivariata.

A questi si è deciso di affiancare un'analisi non parametrica della medesima base di dati, utilizzando lo strumento dello statistical matching (o abbinamento statistico), al fine di individuare dell'esposizione ad un contratto temporaneo sulla probabilità di percepire un basso salario. Per l'abbinamento statistico e quindi per il raffronto delle unità esposte o non esposte alla contrattualizzazione atipica ci si è serviti della procedura nota come “kernel matching”; questa consiste nell'utilizzare le informazioni a partire da tutti i soggetti, nel caso in questione all'interno della zona di supporto comune del propensity score stimato (un indice sintetico di probabilità stimata di trattamento): ad ogni unità sottoposta al trattamento viene abbinato l'insieme delle unità non esposte, pesate in modo inversamente proporzionale rispetto alla stima puntuale del “propensity score” dell'unità trattata di riferimento (Martini e Sisti, 2009). La stima dell'effetto del contratto sulla probabilità di basso salario sarà quindi data dalla formula a seguire.

$$\frac{1}{N^T} \sum_{i=1}^{N^T} \left(Y_i^T - \sum_{j=1}^{N^C} w_{ij} Y_j^C \right)$$

Dove:

N^T sta ad indicare il numero di soggetti con contratto temporaneo

N^C sta ad indicare i soggetti non esposti al trattamento, e quindi contrattualizzati a tempo indeterminato

⁴⁰ Al fine apportare all'analisi un ulteriore elemento d'interesse e di sottoporre i risultati ad un test di sensitività, la soglia dei due terzi della retribuzione mediana è calcolata, nelle due basi di dati secondo gruppi di riferimento distinti. In ECHP la dicotomica segnala il sottosalarario rispetto all'intero campione degli occupati alla base delle stime; nella base di dati più recente ma la cui estensione longitudinale è ridotta, It-Silc, la sottoretribuzione è calcolata rispetto a quella di soggetti aventi la stessa qualifica professionale (Isco 88, 1 digit).

Y_i^T rappresenta il valore della variabile di output della i -esima unità tra i trattati

Y_j^C segnala il valore della variabile di output della j -esima unità tra i non trattati

$$\sum_{j=1}^{N^C} w_{ij} Y_j^C$$

rappresenta la media ponderata della variabile risultato di tutti i soggetti non trattati con pesi proporzionalmente decrescenti.

Per quanto concerne le analisi di tipo longitudinale, data la natura binaria della dipendente d'interesse, si è optato anche qui per la stima di modelli di regressione logistica multivariata. A tal riguardo si è fatto uso dei già citati modelli di regressione logistica di tipo panel, tanto ad effetti fissi (FE), quanto ad effetti random (RE).

Il ricorso ai primi, consente in primo luogo un preliminare accertamento dell'esistenza dell'effetto del contratto temporaneo sul rischio di sotto salario; come già detto in occasione del capitolo precedente, la procedura ad effetti fissi presenta vantaggi e svantaggi rispetto ai modelli di regressione ad effetti random. Il principale pregio consiste nel fatto di fornire stime maggiormente robuste ed non rette su assunzioni circa la distribuzione degli errori u_i e circa la loro indipendenza dai regressori o da variabili non osservate. A tali indubbi vantaggi fanno da contraltare alcune loro caratteristiche, che ne sconsigliano l'utilizzo esclusivo e che fanno in modo che, nelle pagine che seguono, questi vengano implementati parallelamente ad altri metodi di stima: il principale limite consta del fatto che il campione su cui è possibile lavorare con effetti fissi è lo stretto sottogruppo di soggetti che, nella finestra di osservazione, abbiano esperito un cambio tra gli stati discreti della dipendente y_{it} .⁴¹ Nel caso dell'analisi in questione, il fatto di considerare unicamente individui abbiano che abbiano effettuato una transizione verso (o fuori da) la fascia di basso salario, è decisamente sconsigliato per una serie di ragioni.

Una conseguenza dell'implementazione degli effetti fissi è il sostanziale impoverimento nella numerosità campionaria. Tuttavia, non è tanto o non è solo un problema di numerosità in termini assoluti, quanto piuttosto nel caso dell'analisi in questione si pone una questione di sostanza: l'esclusione dei

⁴¹ All'interno del medesimo soggetto, le variazioni temporali nelle covariate x_{it} (per esempio $x_{it} - x_{it-1}$) vengono utilizzate in un'analisi, di tipo logistico, al fine di spiegare i cambiamenti nella sequenza degli stati della variabile risultato ($y_{i1} \dots y_{iT}$).

soggetti ad y costante implica la perdita totale d'informazioni su quei soggetti per cui si verifica un intrappolamento nei circuiti del basso salario, informazioni rilevanti se si indaga la povertà nel lavoro in termini dinamici e di mobilità retributiva.

-Il ricorso a modelli panel di regressione logistica ad effetti random risulta poi opportuno qualora si sia interessati ad ottenere le probabilità predette rispetto alla dipendente in esame, si voglia stimare coefficienti per variabili z_i stabili nella finestra temporale, e/o si intendano utilizzare lo stato precedente di y_i in qualità di variabile esplicativa. Dato il modello:

$$y_{it}^* = \alpha_0 + z_i \alpha + x_{it} \beta + u_i + \varepsilon_{it}$$

$$y_{it} = 1 \text{ se e solo se } y_{it}^* > 0$$

I modelli logistici RE, in maniera affine a quanto già detto relativamente alla regressione di tipo lineare, assumono l'indipendenza di u_i dalle variabili z_i ed x_{it} .

Data l'indipendenza di ε_{it} , la probabilità congiunta di osservare $(y_{i1}, y_{i2}, \dots, y_{iT_i})$ condizionatamente ad u_i (ed a z_i, x_{it}) viene ad essere il prodotto delle probabilità condizionate per ogni singola rilevazione nel tempo.

La likelihood per il soggetto i , in funzione della distribuzione normale di u_i , viene pertanto a corrispondere alla media delle probabilità condizionate individuali, mentre la ML è data dal valore che massimizza la likelihood nell'intero campione.

Sulle stime prodotte dal modello logistico panel ad effetti variabili, diversamente da quanto avviene con quello ad effetti fissi, è possibile sia ottenere le probabilità predette come funzione delle caratteristiche individuali, sia gli effetti marginali corrispondenti a variazioni nelle variabili indipendenti di cui ci si è serviti nella costruzione del modello. Per ultimo, la stima della varianza degli effetti individuali (σ_u^2), consente la differenziazione delle probabilità predette per diversi profili (o livelli) di caratteristiche individuali non osservate. Va detto che in un contesto di analisi panel dinamica, in presenza di effetti non osservati, la questione delle condizioni iniziali è un ulteriore elemento di complicazione⁴²; nel caso dell'analisi che si propone di seguito, una possibile distorsione delle stime potrebbe aversi giacché il fatto di percepire un basso salario può precedere la prima osservazione della finestra

⁴² Vedasi (Hsiao 1986)

temporale a disposizione; si definisce generalmente detta situazione come “censura a sinistra” del dato⁴³.

Il problema viene qui affrontato nel contesto di modelli dinamici a variabile dipendente dicotomica, nello specifico ricorrendo ad un dynamic random effect probit , (o modello probit dinamico longitudinale) (Stewart e Swaffield, 1999). L'analisi di processi dinamici per variabili discrete (nel caso in questione la condizione di lavoratore a basso salario) richiede infatti di tenere in considerazione il tema noto come problema delle condizioni iniziali (Heckman, 1981). Questo problema emerge in quanto l'analisi delle transizioni richiede di condizionare lo stato occupato dall'individuo in un determinato istante del tempo (nel nostro caso l'essere o meno un working poor) sullo stato occupato nel passato. Nel caso e nella misura in cui gli stati pregressi e correnti sono in qualche modo dovuti a caratteristiche individuali inosservabili, emerge una questione di endogeneità.

La soluzione proposta da Heckman (1981) consiste nell'approssimare la distribuzione delle condizioni iniziali utilizzando informazioni che precedano, nel nostro caso, l'entrata nel mercato del lavoro e pertanto la prima retribuzione. Tale soluzione, oltre che impegnativa dal punto di vista computazionale, è esigente quanto a tipo di dati necessari per l'implementazione, poiché richiede la disponibilità di "strumenti" congrui qui indisponibili, ad esempio variabili di background familiare.

Si utilizza invece qui lo stimatore proposto da Wooldridge (2005); quest'ultimo funziona in maniera speculare rispetto alla soluzione “alla Heckman”, ottenendo stime efficienti consistenti non approssimando la distribuzione delle condizioni iniziali come degli effetti individuali, bensì percorrendo la strada opposta. Il vantaggio di una procedura di tal fatta, sta nel fatto che questo approccio non richiede la disponibilità di "strumenti", ed è di più agevole applicazione mediante le routines di random effect probit. Lo stimatore di Wooldridge viene quindi implementato stimando un modello random effect, di tipo probit, che includa tra i regressori, contestualmente ai restanti controlli, il ritardo della variabile dipendente dicotomica e variabili individuali concernenti la prima osservazione presente nel data set.

⁴³ Non è ragionevole assumere che lo stato iniziale della variabile risultato sia indipendente dalle variabili esogene e dai fattori non osservati; nel caso del sottosalario, questo implicherebbe assumere ad esempio una conoscenza delle caratteristiche non osservabili del lavoratore per il solo fatto di avere a disposizione informazioni sull'intero profilo salariale del soggetto nel tempo.

Questo tipo di modellizzazione si rende necessaria al fine di distinguere due situazioni che sono solite generare il medesimo esito, peraltro comune in un contesto di analisi di dati categoriali: la ripetizione dello stato nella variabile dipendente (ad una passata esperienza di basso salario sono generalmente associate alte possibilità di ripetizione dell'esperienza in futuro).

La staticità nella dipendente, che nel caso in questione rifletterebbe la ridotta mobilità retributiva intorno alla soglia del basso salario, può in effetti essere sintomo dell'operare di due diversi meccanismi. Il primo ha che fare con la presenza di genuina permanenza nello stato: allo sperimentare una condizione di sotto salario si produrrebbero nel soggetto dinamiche comportamentali tali da accrescere le successive probabilità di ripetere l'evento. Il secondo ha che vedere invece con la presenza di eterogeneità non osservata: una differenza delle caratteristiche individuali non misurate che influenzano la probabilità di esperire situazioni di sotto salario, che accompagnano il soggetto nel tempo e che tuttavia sfuggono alla misurazione ed alla parametrizzazione.

Con l'implementazione del modello dinamico di tipo probit ad effetti random ci si propone pertanto di carpire la presenza di un effetto contratto sulla probabilità di essere occupati a basso salario, al di là del peso della permanenza nello stato e dell'eterogeneità non osservata.

Per quel che riguarda poi più nello specifico il tema della mobilità retributiva intorno alla soglia del sottosalario, vengono stimati modelli panel di regressione logistica ad effetti random le cui variabili dipendenti dicotomiche sono concernenti l'ingresso, l'abbandono o la permanenza nella fascia del basso reddito; con questi si intende fare luce su due distinte questioni.

Da una parte, l'argomento del lavoro temporaneo come opportunità di trampolino salariale in un percorso d'uscita dalla bassa retribuzione.

Dall'altra, la dinamica longitudinale di mobilità o immobilità salariale in presenza di un intrappolamento nel lavoro non standard.

3.5- Risultati

3.5.1 Risultati relativi alla base dati It-Silc

La prima serie di risultati, esposta nelle tabelle 1, 2 e 3, si riferisce all'analisi condotta sulla base dati It-Silc.

Interessati al ruolo che un inquadramento contrattuale atipico può svolgere nel modellare i rischi di sotto retribuzione, dapprima, in tabella 1, si è stimato un semplice modello logistico per le tre più recenti annate di cui si dispone; "CTD", la variabile d'interesse indicante il lavoro temporaneo, viene inserita contestualmente ai comuni regressori dell'equazione di salario. Pur avendo già incluso tra i controlli la classificazione occupazionale a 27 modalità, -basata qui come in Echn su Isco88- si è voluto codificare la dipendente in maniera tale per cui la soglia di bassa retribuzione (due terzi della mediana) fosse calcolata rispetto alla categoria professionale del soggetto: nove categorie professionali, nove soglie. Se assumiamo che soggetti occupati nella medesima categoria professionale possano tra loro condividere una serie di caratteristiche anche non osservabili, il fatto di condizionare il basso salario della dipendente all'appartenenza ad una determinata categoria professionale (per la cui individuazione ci si è serviti della classificazione delle occupazioni Isco 88), implica una riduzione dell'eterogeneità difficilmente trattabile in un contesto d'analisi sezionale; pur venisse meno l'assunzione di cui si è detto, questa procedura ci permetterebbe di escludere, anche in assenza di una struttura longitudinale, il fatto che i coefficienti associati al lavoro temporaneo possano, più che segnalare l'effetto del contratto non standard, riflettere il peso della distribuzione dei contratti temporanei tra le diverse categorie professionali. Al netto delle variabili che contraddistinguono una normale equazione di salario, vale a dire tipo di occupazione, istruzione, genere, età e quadrati dell'età ed esperienza di mercato (in anni), in contesto d'analisi sezionale, il coefficiente che indica l'inquadramento contrattuale non standard del lavoratore, espresso in odds ratio⁴⁴, è di segno positivo per tutte e tre le annate prese in esame,

⁴⁴ L'odds ratio, (o rapporto incrociato, o rapporto di probabilità) è una comune misura di associazione ottenibile a partire da modelli di regressione logistica. Il suo campo di variazione è compreso tra 0 ed $+\infty$, passando per il valore 1 che indica indipendenza tra le variabili in esame. Nel caso in questione, un valore positivo e statisticamente positivo del coefficiente relativo al

statisticamente significativo e parrebbe, seppur stando alla ridotta finestra temporale, di intensità crescente nel tempo.

Venendo alla seconda tabella 2, ferma restando la codifica della variabile dipendente, si può notare come sia qui un analogo modello logistico rispettivamente alle stesse annate, ma questa volta in termini longitudinali, servendosi quindi della modellizzazione consentita dalla struttura panel. I due modelli presentati difatti, ricorrono ai metodi di stima random e fixed effect. Come si è già avuto modo di ricordare nel capitolo precedente gli ultimi non consentono, al pari di quel che accade nella formulazione lineare, di ottenere stime dei parametri fissi nel tempo; pertanto, nel modello ad effetti fissi non troviamo il coefficiente associato al genere, mentre constatiamo, come anticipato nel precedente paragrafo, un drastico calo di numerosità del campione utilizzato nel processo di stima. Tutti i segni dei parametri sono coerenti tra i due modelli panel, come di consueto con coefficienti di portata ridotta nel modello ad effetti fissi; a prescindere tuttavia dal fatto di utilizzare una o l'altra formulazione, il regressore associato al contratto di lavoro temporaneo, e quindi quello che potremmo identificare quale "effetto contratto", conserva la propria significatività mantenendosi superiore ad un odds ratio di 1,5. Il modello ad effetti fissi ci permette di confermare l'effetto negativo esercitato dal contratto di lavoro temporaneo almeno per quanto riguarda gli anni più recenti, e di escludere che la stima in questione possa essere il frutto di una distorsione dovuta a fenomeni di eterogeneità non osservata. La modellizzazione ad effetti random ci consente invece di utilizzare tutta l'informazione disponibile in termini di numerosità campionaria, di ottenere i coefficienti di variabili fisse nel tempo, e, a partire da quanto stimato, di calcolare le probabilità predette di sottosalarario per diversi profili di soggetti⁴⁵. Al di là comunque delle oscillazioni nel valore assunto dal parametro di interesse (CTD) a partire da basi di dati numerosità e metodi di stima differenti, si segnala una stabilità nel segno e nella significatività dell'effetto riscontrato. Al fine di sottoporre questa prima evidenza empirica ad una sorta di test di sensitività, si è optato per il calcolo dell'effetto di un inquadramento atipico sulle probabilità di basso salario mediante un approccio alternativo. È quanto viene fatto in tabella 3. Anche qui il risultato, pure

genere, (ad esempio 2,5 per il repressore "donna"), sta ad indicare che per una donna, al netto delle restanti variabili inserite nel modello, le chances di esperire sottosalarario sono doppie rispetto a quelle di un uomo con le medesime caratteristiche individuali e d'impiego.

⁴⁵ Quest'ultima operazione, in particolare, viene eseguita in questa sede per quanto concerne il modello ad effetti random stimato sul panel a 7 rilevazioni della base di dati Echp.

prescindendo dalla parametrizzazione e dalle assunzioni tipiche del modello di regressione, conferma quanto già constatato. La probabilità di essere occupati e di percepire una retribuzione inferiore ai due terzi di quella percepita da lavoratori equivalenti risulta sensibilmente più alta per coloro che prestano lavoro mediante contratto temporaneo; ad indicarlo, il valore dell'ATT ("average treatment on the treated", effetto medio per i trattati), ossia la differenza tra le probabilità di sotto salario del gruppo di controlli (lavoratori standard) rispetto a quello degli occupati atipici.

Dato il consueto ventaglio di probabilità (0-1), l'ATT, nelle tre annate si aggira intorno al valore di 0,08, stante a significare un aumento medio di otto punti percentuali nelle chance di incappare in un lavoro sotto retribuito. L'incremento nei rischi salariali corsi rispetto ad individui occupati nella medesima classe occupazionale appare pertanto cospicuo sia in termini assoluti che relativi.

Tab.3.1 Appartenenza alla fascia di sottosalario. Modelli di regressione logistica multivariata; dati sezionali 2004, 2005, 2006.

	Modello 1 2004			Modello 2 2005			Modello 3 2006		
	O.R.	E.S.	P>z	O.R.	E.S.	P>z	O.R.	E.S.	P>z
Basso salario									
Donna	1,53	0,17	0,00	1,66	0,16	0,00	1,63	0,18	0,00
Età	0,85	0,03	0,00	0,75	0,02	0,00	0,78	0,03	0,00
Età^2	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00
Anni d'esperienza nel MDL	0,89	0,02	0,00	0,91	0,02	0,00	0,94	0,02	0,01
Anni d'esperienza nel MDL^2	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,01	1,00	0,00	0,66
CTD	2,27	0,26	0,00	2,41	0,24	0,00	2,80	0,30	0,00
Prob > chi2			0			0			0
Pseudo R2			0,19			0,2			0,19
Log likelihood			-1624,50			-2144,80			-1732,40
			N (7862)			N (11274)			N (10144)

Fonte It Silc, Dati sezionali 2004 2005 2006.

Note: Il modello controlla per le seguenti variabili: i 27 categorie occupazionali (isco88), settore d'impiego ed istruzione, 5 variabili dummy.

Tab3.2 Appartenenza alla fascia di sottosalario. Modelli panel di regressione logistica multivariata. Random e Fixed effect

	Modello 1 RE			Modello 2 FE		
	OR	E.S.	P>z	OR	E.S.	P>z
Basso salario						
Donna	2,12	0,22	0,00			
Età	0,67	0,02	0,00	0,33	0,06	-5,81
Età^2	1,00	0,00	0,00	1,01	0,00	2,77
Anni d'esperienza nel MDL	0,88	0,02	0,00	0,98	0,03	-0,57
Anni d'esperienza nel MDL^2	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	-0,22
CTD	3,74	0,37	0,00	1,55	0,30	2,28
sigma_u	2,27	0,10				
Rho	0,61	0,02				
Log likelihood = -5253.618 (N) (29400)				Log likelihood = -613,462 (N) 1913		

Fonte It Silc. Panel 2004-2005-2006.

Tab 3.3 Statistical matching (kernel con common support) su probabilità di basso salario. Trattamento: CTD

Anno 2004						
Variabile	Campione	Trattati	Controlli	Differenza	E.S.	T-stat
Basso salario	Unmatched	0,19	0,05	0,14	0,01	16,53
	ATT	0,19	0,11	0,08	0,01	5,70
Anno 2005						
Variabile	Campione	Trattati	Controlli	Differenza	E.S.	T-stat
Basso salario	Unmatched	0,19	0,05	0,14	0,01	19,99
	ATT	0,18	0,12	0,06	0,01	5,34
Anno 2006						
Variabile	Campione	Trattati	Controlli	Differenza	E.S.	T-stat
Basso salario	Unmatched	0,17	0,04	0,14	0,01	20,63
	ATT	0,17	0,08	0,09	0,01	8,04

Fonte: It Silc, Cross sectional 2004 2005 2006.

Note: Il modello controlla per le seguenti variabili: i 27 categorie occupazionali (isco88), settore d'impiego ed istruzione, 5 variabili dummy. 2004 N= 7862 Trattati 942; 2005 N=11282 Trattati 1327; 2006 N=10135 Trattati 1224.

3.5.2 Risultati relativi alla base di dati Echp

E' la base dati Echp a coprire la maggiore finestra temporale ed a riguardare gli anni dell'introduzione dei primi sostanziali processi di de-regolamentazione del mercato del lavoro. Analogamente a quanto fatto in It-Silc, anche qui stimiamo un modello di regressione logistica panel (RE) ed i coefficienti appaiono in forma di odds ratio. Tuttavia, rispetto a quanto visto in precedenza vanno qui rimarcate alcune differenze.

La prima, come preannunciato, sta nella codifica della variabile dipendente che si trova in tutte le prossime tabelle: si mantiene la soglia dei due terzi della retribuzione mediana, ma quest'ultima è riferita al computo delle retribuzioni dell'intera popolazione degli occupati dipendenti; ad ogni modo sono state inserite nel modello dieci variabili dicotomiche di classificazione occupazionale, il che scongiura che la struttura occupazionale possa esercitare un peso eccessivo nella definizione dei rischi di sotto salario.

La seconda differenza attiene all'uso che si propone rispetto al modello logistico ad effetti random; sappiamo infatti che la stima ad effetti fissi consente una maggiore robustezza dei risultati rispetto alla distorsione da unobservables, e che tuttavia non è possibile, a partire dalla stima di modelli di questo tipo, il calcolo delle probabilità predette dell'evento. In tabella 5 e 6 si è inteso avviare a questi limiti servendosi della modellizzazione ad effetti random e presentando le conseguenti probabilità predette di basso salario, in funzione di diversi livelli di eterogeneità non osservata. In questo modo allo stesso profilo di soggetto corrispondono tre distinte stime puntuali di probabilità, che riflettono tre diversi livelli di effetti individuali correlati al basso salario. I livelli di unobservables sono indicati in deviazioni standard del modello complessivo: per la predizione della probabilità media si adatterà la stima calcolabile a partire dai coefficienti ottenuti dal modello RE; questa verrà aumentata di una deviazione standard per considerare la presenza di unobservables negativamente correlate alla dipendente, per contro vi si sottrarrà una deviazione standard in considerazione di soggetti le cui caratteristiche non osservate siano negativamente correlate con la dipendente.

La terza caratteristica, per la quale si è resa necessaria una base dati la cui finestra temporale fosse quanto possibile estesa, riguarda l'analisi dell'impatto sortito dalla contrattualizzazione atipica sulla mobilità salariale intorno alla fascia del basso reddito. Per analizzare quest'ultimo aspetto si è ricorso a modelli logistici RE in cui la dipendente di volta in volta è l'esperienza di basso salario, e per coloro che l'abbiano sperimentata, l'immobilità o la mobilità ascendente

lungo la soglia della scarsa retribuzione. Al fine di sfruttare appieno la caratteristica longitudinale della base dati ed approfondire l'analisi del rapporto che lega mobilità salariale e lavoro non standard, due sono le versioni di ogni modello; la prima inserisce tra i regressori lo svolgimento di lavoro mediante contratto temporaneo, la seconda sostituisce la consueta variabile CTD con una proxy di intrappolamento contrattuale: il numero di episodi in cui il soggetto risulta essere occupato non standard nella finestra temporale d'osservazione. I risultati d'un simile approccio sono presentati a partire dalla tabella 7 sino alla tabella 12.

Per ultimo, come illustrato alla fine del paragrafo in cui si illustrano i metodi d'analisi, in tabella 13 si mostrano i risultati dell'applicazione di un modello probit dinamico che, controllando per le condizioni iniziali di sottosalarario, ci consente di valutare l'impatto della forma contrattuale atipica discernendolo dalle forme di permanenza nello stato e quindi dalle precedenti esperienze salariali.

Dalla tabella 4 otteniamo una prima evidenza coerente con quanto già riscontrato in It-Silc. L'odds ratio relativo alla contrattualizzazione atipica è di segno negativo, di una certa intensità ed altamente significativo (il rischio di basso salario, al netto dei rimanenti regressori, è quasi doppio per i lavoratori atipici). Interessanti risultano anche i valori dei restanti parametri; il loro segno conferma le aspettative teoriche ed è coerente con quanto già risaputo in letteratura; il lavoro non standard, maggiormente diffuso tra soggetti con minor dotazione di capitale umano ed inegualmente distribuito genere, si dimostra ancora una volta come un ulteriore elemento di penalizzazione, venendo ad interagire con consolidati fattori di diseguaglianza nel mercato del lavoro.

Tab. 3.4: Modello di regressione logistica panel, random effect. Dipendente: basso salario

Modello (RE)			
basso salario	O.R.	E.S.	P>z
Donna	4,69	0,61	0,00
Età	0,81	0,04	0,00
Età^2	1,00	0,00	0,00
Anni d'esperienza nel MDL	0,84	0,02	0,00
Anni d'esperienza nel MDL^2	1,00	0,00	0,00
Anni d'anzianità sul posto di lavoro	0,94	0,01	0,00
Mancanza di formazione sul lavoro	3,36	0,66	0,00
Diploma scuola superiore	3,69	1,18	0,00
Scuola dell'obbligo	7,43	2,53	0,00
Part-time	1,08	0,09	0,35
CTD	1,92	0,23	0,00
Cambio di lavoro nell'anno	1,12	0,14	0,39
/Insig2u	1,87	0,08	
sigma_u	2,55	0,10	
Rho	0,66	0,02	
Log likelihood =-4242,00			
(N) (25207)			

Fonte: Echp 1995-2001

Note: Il modello controlla per classificazione occupazionale, 10 variabili dummy (isco 88)

A seguire, le tabelle 5 e 6 riportano le probabilità predette a partire dal modello RE (ad effetti random) della tabella 4, stimato separatamente per uomini e donne⁴⁶. Si può notare come, indipendentemente dai livelli di unobservables, il contratto di lavoro non standard aumenta le probabilità di percepire una retribuzione sotto la soglia che identifica uno scarso salario. Va detto che a conclusioni analoghe si giunge indipendentemente dalle categorie di riferimento utilizzate, e che scelte alternative risulterebbero tutt'al più in cambi d'intercetta.

La stima dell'effetto marginale del CTD si ottiene mediante il semplice confronto delle probabilità predette; dato il medesimo profilo di covariate, dato il

⁴⁶ Categorie di riferimento: lavoratore manuale, età=30, esperienza di mercato 5, 2 anni d'anzianità di servizio, assenza di formazione di lavoro, diploma di scuola dell'obbligo, 38 ore settimanali.

medesimo livello di variabili non osservate, lo scostamento tra le probabilità predette rispecchia la penalizzazione legata infatti alla forma contrattuale. Vale la pena notare che, fermo restando che l'effetto negativo si ripercuote sulla busta paga di uomini e donne, per quest'ultime la contrattualizzazione atipica si rivela meno determinante; ciò non toglie comunque che le lavoratrici abbiano probabilità complessivamente più elevate di basso salario, e che queste ultime divergano da quelle degli uomini tanto più quanto più marcati siano gli effetti individuali non osservabili.

Tab. 3.5 e 3.6 Probabilità predette di basso salario, stimate a partire dal modello in tabella 4, dati diversi livelli di variabili non osservate correlate alla dipendente.

PROBABILITA' PREDETTE DI BASSO SALARIO PER DONNA CON CONTRATTO TEMPORANEO

basso salario	Prob.	E.S.	z	P>z
probab. Bassa	0,02	0,01	2,52	0,01
probab. Media	0,36	0,06	5,72	0,00
probab. Alta	0,90	0,03	29,3	0,00

PROBABILITA' PREDETTE DI BASSO SALARIO PER DONNA CON CONTRATTO STANDARD

basso salario	Prob.	E.S.	z	P>z
probab. Bassa	0,01	0,00	2,57	0,02
probab. Media	0,29	0,05	5,48	0,00
probab. Alta	0,81	0,03	24,1	0,00

PROBABILITA' PREDETTE DI BASSO SALARIO PER UOMO CON CONTRATTO TEMPORANEO

basso salario	Prob	E.S.	z	P>z
probab. Bassa	0,02	0,00	1,99	0,04
probab. Media	0,07	0,02	3,27	0,00
probab. Alta	0,46	0,06	7,30	0,00

PROBABILITA' PREDETTE DI BASSO SALARIO PER UOMO CON CONTRATTO STANDARD

basso salario	Prob	E.S.	z	P>z
probab. Bassa	0,00	0,00	1,89	0,05
probab. Media	0,03	0,01	2,94	0,00
probab. Alta	0,31	0,05	5,83	0,00

Già in tabella 4 erano emersi il segno negativo, la significatività e l'intensità del parametro associato al lavoro temporaneo. I modelli presentati nelle due tabelle a seguire (n.7 e n.8) completano l'analisi dell'effetto contratto sui rischi retributivi, fornendoci informazioni addizionali rispetto ai percorsi di mobilità (o immobilità) salariale intrapreso dai soggetti una volta che questi siano incappati nella fascia di basso salario. Alla stima dei due modelli 7 ed 8 concorrono unicamente i lavoratori che nella rilevazione precedente rispetto a quella in esame siano risultati sottopagati a $(y_{t-1} = 1)$. Come accennato in precedenza si vuole individuare il ruolo giocato dalla forma contrattuale nel modellare le loro opportunità di mobilità salariale ascendente, o viceversa la loro permanenza nello stato di lavoratori poveri (non è qui possibile parlare di mobilità discendente). I due modelli a seguire, come peraltro quelli in tabella 10 ed in tabella 11, hanno quindi come dipendente una dicotomica (0 1) stante ad indicare appunto l'immobilità o la mobilità rispetto alla condizione di partenza.

I due modelli, tra loro assolutamente speculari, segnalano come, al netto delle rimanenti covariate inserite, la prestazione di lavoro mediante un contratto temporaneo, incrementi le possibilità d'intrappolamento nei più bassi decili di distribuzione del reddito, e come di conseguenza le possibilità di mobilità salariale ascendente siano più concrete per lavoratori standard. È questo un primo risultato rilevante. Sta ad indicare che, se non altro prendendo in considerazione una finestra temporale di breve periodo, in media, per chi venga contrattualizzato in forma non standard, non c'è evidenza di alcun meccanismo compensativo né di un premio retributivo successivo alla fase di selezione ed assunzione a basso salario. Gli andamenti del parametro indicante la mobilità occupazionale segnalano, comprensibilmente, un effetto positivo; ciò sta a significare che, sperimentato il sotto salario nell'anno precedente (condizione necessaria all'inclusione della stima), il cambio d'impiego è positivamente correlato a mobilità retributiva ascendente.

Tab.3.7 : Modello di regressione logistica panel, random effect. Dipendente: uscita dal basso salario

Modello (RE)				
uscita dal basso salario	O.R.	E.S.	P>z	
Donna	0,43	0,09	0,00	
Età	1,03	0,09	0,76	
Età^2	1,00	0,00	0,41	
Anni d'esperienza nel MDL	1,08	0,05	0,09	
Anni d'esperienza nel MDL^2	1,00	0,00	0,61	
Anni d'anzianità sul posto di lavoro	0,99	0,02	0,66	
Mancanza di formazione sul lavoro	0,70	0,32	0,43	
Diploma scuola superiore	0,69	0,51	0,61	
Scuola dell'obbligo	0,62	0,47	0,53	
Part-time	0,77	0,17	0,23	
CTD	0,49	0,13	0,01	
Cambio di lavoro nell'anno	3,33	1,40	0,00	
/Insig2u	0,41	0,34		
sigma_u	1,23	0,21		
Rho	0,31	0,07		
Log likelihood =-646,00				
(N) (1035)				

Fonte: Echp 1995-2001

Note: Il modello controlla per classificazione occupazionale, 9 variabili dummy (isco 88)

Tab.3.8: Modello di regressione logistica panel, random effect. Dipendente: intrappolamento nel basso salario

Modello (RE)			
intrappolamento nel basso salario	O.R.	E.S.	P>z
Donna	2,32	0,48	0,00
Età	0,97	0,09	0,76
Età^2	1,00	0,00	0,41
Anni d'esperienza nel MDL	0,93	0,04	0,09
Anni d'esperienza nel MDL^2	1,00	0,00	0,61
Anni d'anzianità sul posto di lavoro	1,01	0,02	0,66
Mancanza di formazione sul lavoro	1,43	0,64	0,43
Diploma scuola superiore	1,45	1,06	0,61
Scuola dell'obbligo	1,62	1,23	0,53
Part-time	1,31	0,29	0,23
CTD	2,02	0,51	0,01
Cambio di lavoro nell'anno	0,30	0,13	0,00
/lnsig2u	0,41	0,34	
sigma_u	1,23	0,21	
Rho	0,31	0,07	
Log likelihood =-646,00			
(N) (1035)			

Fonte: Echp 1995-2001

Note: Il modello controlla per classificazione occupazionale, 9 variabili dummy (isco 88)

I modelli relativi alle tabelle 9, 10 ed 11 sono affini, nella formulazione della dipendente e nell'inserimento dei regressori, a quanto visto in precedenza. Anche il risultato dei parametri non vi si discosta in maniera sostanziale.

Tuttavia, se alla luce dei modelli sin qui visti emerge il ruolo positivo della mobilità occupazionale, qui si approfondiscono le conseguenze salariali del protrarsi dell'inquadramento atipico.

Si può notare che, nei modelli in cui la stima è basata sull'intero campione (i soggetti sono inclusi indipendentemente dall'aver mai sperimentato il sotto salario), il parametro associato al recente cambio di lavoro indica una contenuta contrazione retributiva; vale a dire che a frequenti (o recenti) cambi d'impiego, corrispondono probabilità di basso salario sia pure marginalmente maggiori che in presenza di una certa anzianità di servizio. L'effetto, ridotto e cionondimeno

significativo, può essere interpretato appunto in qualità di proxy dell'assenza d'anzianità di servizio.

Tuttavia, nei restanti modelli qui in esame la dipendente è a carattere dinamico, vale a dire segnala l'intrappolamento o l'uscita rispetto ad una pregressa condizione di sottosalario. Per detti modelli, preconditione all'inclusione dei soggetti nella stima è l'esperienza di sottosalario a $t-1$.

Pertanto, al restringere l'analisi a chi già si trova in situazione di basso salario, il fatto di trovare un nuovo impiego risulta associato ad una riduzione dei rischi di intrappolamento, e pertanto alla possibilità di intraprendere un percorso di mobilità salariale ascendente. Per testare se la mobilità retributiva ascendente si verifica indipendentemente dalla carriera contrattuale degli individui, si è deciso di inserire tra i regressori una variabile proxy rispetto all'intrappolamento del soggetto nel segmento secondario del mercato del lavoro, o, se si vuole, nel lavoro non standard. Il numero di rilevazioni in cui il soggetto risulta occupato con contratti temporanei nella finestra temporale d'osservazione, segnala infatti, per un dato individuo, il protrarsi della contrattualizzazione atipica. Il risultato, coerente con le aspettative teoriche delineate nei paragrafi precedenti, appare marcato e sociologicamente rilevante. Il parametro relativo all'intrappolamento nel lavoro non standard è infatti associato in maniera statisticamente significativa ed in tutti i modelli, ad un peggioramento delle condizioni economiche del lavoratore; c'è evidenza del fatto che, ad ogni periodo trascorso in qualità di lavoratore atipico, corrispondano crescenti penalizzazioni sul salario corrente e ed implicazioni negative sulla possibilità di intraprendere percorsi di mobilità salariale ascendente.

Da una parte quindi al protrarsi dell'esperienza di lavoro non standard⁴⁷ corrisponde un impoverimento delle prospettive salariali, dall'altra il cambio d'occupazione incrementa le opportunità di miglioramento della propria condizione per i soggetti già al fondo della distribuzione del reddito.

⁴⁷ È necessario richiamarsi al concetto d'intrappolamento nel mercato del lavoro atipico, dato che, a causa della mancanza di informazioni a riguardo, non è stato possibile discernere tra l'allungarsi della finestra temporale in cui gli individui risultano lavoratori temporanei e l'accumulare diversi episodi contrattuali atipici nel corso degli anni.

Fornendo un'interpretazione prudente del risultato si può sostenere che a determinare un primo effetto negativo sulle prospettive retributive concorre il fatto di non riuscire ad operare la transizione al lavoro sicuro. Dato però che i valori della variabile proxy inserita nel modello del modello eccedono la durata massima in di un singolo episodio di lavoro atipico, è ragionevole ipotizzare che, come già riscontrato in letteratura relativamente alle prospettive occupazionali (Gagliarducci 2005), a penalizzare i lavoratori temporanei dal punto di vista retributivo possa essere, in buona misura, il succedersi di diverse esperienze di lavoro atipico nel tempo.

A conciliare questi due risultati può concorrere l'interpretazione per cui più che la mobilità occupazionale, comunque generalmente auspicabile in caso d'un impiego sotto retribuito, è la mobilità contrattuale verso un inquadramento lavorativo tradizionale a poter sortire migliori effetti per quanto concerne le carriere retributive degli individui nel mercato del lavoro italiano.

Tab 3.9: Modello di regressione logistica panel, random effect. Dipendente: basso salario

Modello (RE)			
basso salario	O.R.	E.S.	P>z
Donna	4,75	0,62	0,00
Età	0,80	0,04	0,00
Età^2	1,00	0,00	0,00
Anni d'esperienza nel MDL	0,84	0,02	0,00
Anni d'esperienza nel MDL^2	1,00	0,00	0,00
Anni d'anzianità sul posto di lavoro	0,95	0,01	0,00
Mancanza di formazione sul lavoro	3,39	0,67	0,00
Diploma scuola superiore	3,73	1,21	0,00
Scuola dell'obbligo	7,60	2,60	0,00
Part-time	1,07	0,09	0,40
Numero di CTD nel periodo d'osservazione	1,41	0,09	0,00
Cambio di lavoro nell'anno	1,33	0,16	0,02
/lnsig2u	1,89	0,08	
sigma_u	2,57	0,10	
Rho	0,67	0,02	
Log likelihood =-4242,00			
(N) (25207)			

Fonte: Echp 1995-2001

Note: Il modello controlla per classificazione occupazionale, 9 variabili dummy (isco 88)

Tab 3.10: Modello di regressione logistica panel, random effect. Dipendente uscita dal basso salario

Modello (RE)			
uscita dal basso salario	O.R.	E.S.	P>z
Donna	0,45	0,09	0,00
Età	1,02	0,09	0,83
Età^2	1,00	0,00	0,46
Anni d'esperienza nel MDL	1,08	0,05	0,07
Anni d'esperienza nel MDL^2	1,00	0,00	0,53
Anni d'anzianità sul posto di lavoro	0,99	0,02	0,69
Mancanza di formazione sul lavoro	0,70	0,31	0,43
Diploma scuola superiore	0,70	0,50	0,62
Scuola dell'obbligo	0,63	0,47	0,54
Part-time	0,76	0,17	0,22
Numero di CTD nel periodo d'osservazione	0,81	0,08	0,02
Cambio di lavoro nell'anno	2,92	1,20	0,01
/lnsig2u	0,32	0,36	
sigma_u	1,17	0,21	
Rho	0,29	0,07	
Log likelihood =-646,00			
(N) (1035)			

Fonte: Echp 1995-2001

Note: Il modello controlla per classificazione occupazionale, 9 variabili dummy (isco 88)

Tab.3.11: Modello di regressione logistica panel, random effect. Dipendente: intrappolamento nel basso salario

Modello (RE)			
intrappolamento nel basso salario	O.R.	E.S.	P>z
Donna	2,22	0,45	0,00
Età	0,98	0,08	0,83
Età^2	1,00	0,00	0,46
Anni d'esperienza nel MDL	0,93	0,04	0,07
Anni d'esperienza nel MDL^2	1,00	0,00	0,53
Anni d'anzianità sul posto di lavoro	1,01	0,02	0,69
Mancanza di formazione sul lavoro	1,42	0,63	0,43
Diploma scuola superiore	1,43	1,03	0,62
Scuola dell'obbligo	1,58	1,18	0,54
Part-time	1,31	0,29	0,22
Numero di CTD nel periodo d'osservazione	1,23	0,11	0,02
Cambio di lavoro nell'anno	0,34	0,14	0,01
/lnsig2u	0,32	0,36	
sigma_u	1,17	0,21	
Rho	0,29	0,07	
Log likelihood =-646,00			
(N) (1035)			

Fonte: Echp 1995-2001

Note: Il modello controlla per classificazione occupazionale, 9 variabili dummy (isco 88)

Tab.3.12: Modello probit di tipo dinamico con dipendente ritardata (1) e modello panel di e con controllo per condizioni iniziali, stimatore Wooldridge (2); Dipendente: basso salario

	Modello probit dinamico(RE) 1			Modello probit dinamico (RE) 2		
Basso salario	Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z
Basso salario t-1	1,83	0,07	0,00	0,78	0,12	0,00
Età	-0,01	0,01	0,02	-0,11	0,20	0,58
Anni d'esperienza nel MDL	0,00	0,01	0,50	0,09	0,21	0,69
Anni d'anzianità sul posto di lavoro	-0,02	0,01	0,00	0,04	0,02	0,05
CTD	0,63	0,09	0,00	0,31	0,14	0,05
Formazione sul lavoro	-0,47	0,11	0,00	-0,12	0,18	0,50
Donna	0,41	0,06	0,00	0,50	0,09	0,00
Sino a scuola dell'obbligo	0,34	0,07	0,00	-0,26	0,19	0,17
Lavoratore manuale	0,17	0,06	0,01	-0,09	0,13	0,52
Basso salario iniziale a t ₀				1,58	0,18	0,00
Media Età				0,10	0,21	0,62
Media anni d'esperienza nel MDL				-0,08	0,21	0,69
Media anni d'anzianità sul posto di lavoro				-0,07	0,02	0,00
Media CTD				0,94	0,25	0,00
Media formazione sul lavoro				-0,92	0,30	0,00
Media sino a scuola dell'obbligo				0,76	0,22	0,00
Media lavoratore manuale				0,35	0,17	0,04
sigma_u		0,32	0,08		0,89	0,10
Rho		0,09	0,04		0,44	0,05
			-1330,8			-1232,1
(N)(13426)			13426			13426

Fonte: Echp 1995-2001. Note: Il modello controlla per classificazione occupazionale, 9 variabili dummy (isco 88).

L'ultimo modello che si propone è il modello probit dinamico ad effetti random di cui si è detto nel paragrafo sui metodi.

Quest'ultimo modello non è stato inserito a complemento della parte empirica per fornire un test di sensibilità alle stime sin qui prodotte, quanto invece per rispondere ad un ulteriore (duplice) interrogativo.

Interessa comprendere innanzitutto se, come anticipato in sede di discussione teorica, la condizione di basso salario tende, di per sé, a riprodursi nel tempo. Si vuole inoltre testare se l'effetto della forma contrattuale atipica sia indipendente da dinamiche di permanenza nello stato. In altre parole, è possibile sostenere che la penalizzazione retributiva associata al lavoro non standard, è presente indipendentemente dall'inerzia delle dinamiche delle (basse) retribuzioni?

La risposta che otteniamo al primo interrogativo è affermativa: questa sorta di *scarring effect* (o effetto cicatrice) della povertà nel lavoro, già documentato nel caso italiano ma per lo più ricondotto al contesto discontinuità lavorativa, trova riscontro anche nel modello presentato in tabella 12⁴⁸. Tanto il modello 1, quanto soprattutto il modello 2 (in cui si controlla per le condizioni iniziali di sottopagamento), segnalano difatti un coefficiente significativo per quanto riguarda la permanenza nello stato; vale a dire, lo sperimentare una situazione di sottosalario, genera di per sé, al netto delle restanti variabili inserite nel modello di regressione, un aumento di probabilità di ri-sperimentare in futuro una condizione di svantaggio retributivo⁴⁹.

Sempre rispetto al primo interrogativo, il modello numero due ci fornisce un'indicazione aggiuntiva: alcune caratteristiche personali, non incluse nel modello di regressione, risultano essere associate con la percezione di livelli salariali sotto la soglia: ne abbiamo evidenza dato il fatto che i parametri degli elementi che assumiamo essere correlati con gli effetti individuali non osservati, ossia le medie individuali e la condizione iniziale risultano significativi.

Venendo poi al secondo all'interrogativo sollevato, è possibile constatare che, anche nel modello completo, l'inquadramento contrattuale atipico finisce per ripercuotersi negativamente sulle prospettive economiche dei soggetti occupati; l'effetto negativo si manifesta al margine ed indipendentemente dalla pur rilevante permanenza nello stato. Per quanto non sia ortodosso un confronto circa l'intensità del parametro nei due modelli, si può notare una riduzione nel

⁴⁸ Qui però, come in tutti i modelli del presente capitolo, la stessa definizione di sottosalario è indipendente dalla questione della discontinuità nell'occupazione.

⁴⁹ Il valore di rho, a 0,44 rende conto del fatto che la parte di effetti individuali non correlati alle covariate (medie) è responsabile di meno della metà della varianza non spiegata della propensione alla bassa retribuzione.

coefficiente relativo alla forma contrattuale. Questa contrazione può essere spiegata, dall'introduzione delle condizioni iniziali e dal fatto di "depurare i parametri" dalle dinamiche di "genuine state dependence" di cui si è detto in precedenza. Tuttavia, a conferma di quanto visto con i modelli 5 e 6 relativi alle probabilità di basso salario per diversi profili di livelli di fattori confondenti, è possibile che la riduzione si debba al ruolo di variabili non misurate che, come visto nel capitolo precedente, possono essere correlate negativamente con i livelli retributivi e positivamente con la partecipazione al mercato del lavoro mediante contratti non standard. Resta tuttavia il fatto che la forma contrattuale, anche rispetto alle dinamiche di basso salario e di prospettive di mobilità retributiva, soprattutto quando associata ad altri fattori di debolezza sul mercato del lavoro, rappresenta al di là dell'adozione di diversi metodi di stima disponibili, un significativo fattore di rischio economico per i soggetti coinvolti.

3.6- Conclusioni ed alcune indicazioni di policy

Con il presente capitolo si è voluto fare luce sulla situazione retributiva dei lavoratori più svantaggiati del mercato lavoro italiano e sulle loro prospettive di mobilità. La focalizzazione sul contratto di lavoro non standard ha consentito di sottolineare come le forme di lavoro atipico siano generalmente associate a peggiori condizioni salariali nei decili più bassi della distribuzione del reddito, come interagiscano con pregressi fattori di disuguaglianza e comportino un ulteriore ostacolo nell'intrapresa di percorsi di mobilità ascendente dal punto di vista salariale, tanto più difficoltosa quanto più il lavoro atipico non si configuri come un'esperienza transitoria.

Per quanto è dato sapere, relativamente al caso italiano, ciò costituisce un dato nuovo rispetto al panorama della lettura di settore. Un dato, è bene ricordarlo, che prescinde dalla discontinuità nell'occupazione, che è e rimane una delle maggiori fonti di penalizzazione associate al lavoro temporaneo; ciò si verifica anche in virtù d'un contesto normativo e regolativo che non ha previsto, contestualmente alla diffusione del lavoro atipico, l'adozione di specifiche forme di demercificazione e di tutela del reddito, rimanendo sostanzialmente invariata la storica modulazione delle politiche di welfare secondo uno schema assicurativo atto per lo più a coprire i rischi di disoccupazione della forza lavoro standard ed a tempo indeterminato.

Al momento difatti, i requisiti necessari alla fruizione degli ammortizzatori sociali a tutela del reddito sono tali da limitare, quando non escludere, l'accesso a tali prestazioni da parte degli atipici, quanto più il contratto di questi ultimi si allontani dal contratto indeterminato ed a tempo pieno⁵⁰.

Al margine però di quelle che potrebbero essere misure di carattere universalistico, modulate o meno in base al criterio d'esperienza nel mercato del lavoro, indipendenti dalla forma contrattuale e rivolte a coprire i periodi di disoccupazione, rimane invece aperta la questione dei lavoratori che, pur stabilmente occupati, raggiungono livelli retributivi inadeguati. L'evidenza empirica qui prodotta segnala una difficoltà a monte del problema della discontinuità retributiva e che non è quindi possibile ridurre al disegno di un'indennità di disoccupazione inclusiva.

Emerge piuttosto come l'esperienza del sottosalario sia legata ad una pluralità di elementi: da una parte, come già rilevato da precedenti analisi empiriche, alla ridotta dotazione di capitale umano (generico e specifico) della manodopera coinvolta, il che consiglierebbe l'intrapresa di politiche incentivanti la formazione, anche sul lavoro; dall'altra, al verificarsi di fenomeni di permanenza nello stato che suggeriscono l'opportunità di pensare all'adozione di forme di salario minimo.

Stando a quanto emerso però, particolare attenzione andrebbe indirizzata a soggetti che accumulino dato il loro profilo individuale, varie caratteristiche che sappiamo comportare importanti rischi salariali; in tal senso l'asimmetrica distribuzione di tali caratteristiche tra diversi segmenti del mercato del lavoro italiano fa in modo che lo stato di lavoratore non standard diventi un elemento rilevante nella definizione dei rischi di marginalità economica, e tanto più quanto il soggetto tarda nella transizione verso un lavoro stabile, la partecipazione al

⁵⁰ In primo luogo Cig e Cigs- lasciano completamente scoperti i collaboratori esterni inquadrati in qualità di prestatori d'opera, gli pseudo-autonomi esclusi per definizione da qualsivoglia tutela spettante ai lavoratori dipendenti (anche se in regime di monocommittenza), gli interinali (o lavoratori somministrati, formalmente occupati nel terziario, indipendentemente dalla mansione svolta). Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti temporanei non è prevista alcuna indennità di mobilità; per gli stessi, i requisiti assicurativi e contributivi necessari al maturare il diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria sono facilmente disattesi da lavoratori con carriere discontinue e/o recentemente entrati nel mercato del lavoro (Veneto Lavoro, 2009); pertanto, anche nei casi in cui sarebbero formalmente previsti (Berton, Richiardi, Sacchi 2009), gli strumenti di sostegno al reddito risultano nei fatti inadatti a modalità e tempistiche di prestazione del lavoro temporaneo, o, ove più accessibili, comunque inadeguate rispetto agli obiettivi, come nel caso dell'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti.

lavoro possa rivelarsi insufficiente a garantire adeguati livelli di sicurezza economica ai soggetti coinvolti ed alle loro famiglie.

CAPITOLO 4: MEGLIO UN LAVORO A TEMPO CHE NESSUN LAVORO?

Un confronto tra le conseguenze occupazionali, a 12 mesi di distanza, di disoccupazione e contratto a tempo determinato

4.1 Introduzione

Si è visto nelle restanti sezioni come l'introduzione di forme di lavoro atipico abbia comportato, per la maggior parte dei soggetti coinvolti, una penalizzazione salariale e significativi rischi di povertà nel lavoro. Contestualmente, si è visto come questa forma di disegualianza economica, istituzionalmente generata, sia distribuita in modo tale da gravare maggiormente su categorie di soggetti di per sé più deboli sul mercato del lavoro.

Le pagine che seguono mirano invece a fornire un contributo d'analisi rispetto alle conseguenze occupazionali del processo di de-regolazione del mercato del lavoro italiano, interrogandosi sulla fondatezza di uno degli argomenti più comuni quanto alla desiderabilità dei contratti non standard: l'assunto che vede nel lavoro a tempo determinato un'importante via di accesso a posizioni stabili nel mercato.

Ad oltre un decennio di distanza dall'implementazione del pacchetto Treu del 1997, a dispetto di un vivo dibattito politico ed accademico sul tema, rari son stati i contributi di carattere empirico che han tentato di dirimere la questione degli effetti occupazionali sortiti dalla riforma.

I pochi studi condotti hanno peraltro portato a risultati controversi (quando non mutualmente contraddittori) e/o a disomogeneità in termini di oggetti d'analisi, tecniche utilizzate, selezioni degli istituti contrattuali in esame, anni di rilevazione.

Testare empiricamente la correttezza dell'assunto, e quindi la presenza di un trade-off tra le penalizzazioni che sappiamo gravare sui CTD rispetto alle condizioni esperite dai lavoratori standard e le migliori prospettive occupazionali di medio termine rispetto a coloro che permangono disoccupati, riveste assoluta importanza nella valutazione dell'utilità, in primo luogo individuale, della contrattualizzazione atipica.

Un consistente aumento delle probabilità di transizione al segmento del mercato istituzionalmente garantito -con i vantaggi economici che la posizione "insider" determina- farebbe della prestazione di lavoro atipico una strategia tutto sommato razionale di differimento dell'utile.

Quanto alle chances d’inserimento nel mercato del lavoro garantito per i lavoratori con CTD, un andamento positivo negli anni successivi all’introduzione del “Pacchetto Treu”, sarebbe da intendersi come un segnale del fatto che il rilassamento delle normative a protezione dell’impiego e l’accresciuta dinamicità del mercato italiano, sono andate avvantaggiando l’accesso all’occupazione stabile per coloro che ne erano ai margini.

4.2 CTD, trampolini e trappole: la discussione in letteratura

La flessibilizzazione dei diversi mercati del lavoro nazionali ha avuto luogo, in Europa, con il fine dichiarato di rispondere alle esigenze, lato domanda, di contare su minori costi di turnover della manodopera.

La riduzione dei costi di licenziamento (o nel caso dei CTD, il loro sostanziale annullamento) avrebbe dovuto facilitare l’entrata nel mercato alle coorti più giovani ed ai soggetti disoccupati, seppure mediante il ricorso a forme contrattuali non standard.

Due, lato offerta, gli incentivi all’accettazione di contratti a tempo determinato: nell’immediato quello dell’entrata –o reintegro- nella componente della forza lavoro occupata; differito nel tempo, un posizionamento di vantaggio nella “*job competition*” (Thurow, 1975) verso la piena integrazione nel segmento primario e garantito del mercato.

Va detto che una valutazione sulle capacità “integrative” dei contratti a tempo determinato non può prescindere da alcuni distinguo, più che altro di carattere empirico, sulle diverse categorie di soggetti che partecipano al mercato in qualità di lavoratori a tempo⁵¹. A fronte di una sostanziale carenza di studi di carattere macro⁵² circa le conseguenze occupazionali dei processi di de-regolazione dei mercati del lavoro europei, diversi sono i contributi di carattere micro, per lo più di matrice sociologica.

⁵¹ E’ senz’altro ragionevole attendersi che l’effetto integrativo esercitato dal CTD sia eterogeneo per diversi tipi di lavoratori ed imprese, e che alle conseguenze occupazionali sul piano micro dell’adozione dei CTD, concorrano aspetti istituzionali.

⁵² Tra le non numerose eccezioni, Kahn (2007) e Boeri e Garibaldi (2007), in due distinti contributi sottolineano da una parte i possibili effetti di sostituzione tra CTD e contratti standard, dall’altra, la transitorietà degli effetti benefici (*honeymoon effect*) sulla crescita occupazionale a livello aziendale ed ancor più sulla produttività in seguito all’implementazione delle politiche di rilassamento delle normative a protezione d’impiego.

Le conseguenti considerazioni circa l'utilità individuale dei CTD, si collocano in un campo teorico ai cui poli, seppur didascalicamente, possiamo distinguere due opposte visioni.

La prima scorge nei CTD una chance d'integrazione, dapprima nel mercato secondario (evitando di pari passo il deprezzamento del capitale umano⁵³) e successivamente nel suo segmento garantito. Gli argomenti a supporto di un'aspettativa teorica di tal fatta sono molteplici e di matrice multidisciplinare.

Un apporto rilevante giunge dall'utilizzo di teorie tratte dall'economia del lavoro: la "teoria dei segnali" (Spence, 1973) e quella dello screening (Stiglitz, 1975), rendono infatti conto di come si possa considerare il lavoro temporaneo come parziale risposta al problema dell'asimmetria informativa (Guell e Petrangolo, 2000; McGinnity et al., 2005). Secondo questa impostazione, l'assunzione a tempo sarebbe una strategia razionale, messa in atto essenzialmente dalla domanda, nella riduzione dei costi di screening e monitoraggio della manodopera, costi in parte ridotti dall'assenza d'indennizzazioni per i licenziamenti, ed in parte scaricati sui lavoratori a tempo mediante l'iniziale penalizzazione salariale. Lato offerta, sarebbero i lavoratori più abili o motivati, data questa possibilità, a trovarsi in grado di segnalare sul posto di lavoro la propria produttività, ovviando al problema dell'asimmetria informativa (Loh, 1994; Wang e Weiss, 1998). Lato domanda, i datori di lavoro sarebbero incentivati ad assumere a tempo indeterminato lavoratori dopo averli contrattati a tempo determinato, avendo avuto modo di constatarne il rendimento.

Anche dalla tradizione più propriamente sociologica possiamo attenderci dei ritorni occupazionali positivi per diverse ragioni; da una parte il mercato potrebbe considerare e premiare disponibilità ed impegno segnalati dal fatto di prestarsi ad un contratto a termine e mediamente meno retribuito⁵⁴; dall'altra, per il fatto stesso di essere occupato, il lavoratore sarà in grado di accedere a specifiche ed utili reti sociali (Granovetter, 1973) di mercato, altrimenti precluse. Sul posto di lavoro, anche a prescindere dall'accesso a queste reti, il lavoratore potrebbe inoltre essere maggiormente in grado di commisurare alla domanda di lavoro le proprie aspettative occupazionali (Korpi e Levin, 2001), ed eventualmente di

⁵³ La prospettiva dei CTD come trampolini verso il mercato del lavoro garantito appare tanto più adeguata a prevedere il successo integrativo esercitato dalla prestazione di lavoro a tempo quanto più si dia la condizione di un investimento nel capitale umano del lavoratore "in prova".

⁵⁴ La prestazione di lavoro sarebbe inoltre uno strumento utile al fine di evitare la disoccupazione di lungo periodo ed il documentato "scarring effect" (Gangl, 2006), tanto più intenso al protrarsi dei periodi passati fuori dal mercato.

rivolgere i propri sforzi nell'acquisizione di forme di capitale umano o di impieghi specificamente ricercati dal mercato⁵⁵.

Più critica circa l'implementazione di politiche di de-regolazione dei rapporti di lavoro e riguardo agli esiti occupazionali individuali dei CTD è la teoria che si rifà al concetto di segmentazione duale del mercato del lavoro (Doeringer e Piore, 1971).

A fronte di un segmento primario, che garantisce alla manodopera ben strutturate prospettive di carriera, posizioni di lavoro stabili e livelli salariali adeguati, un secondo segmento del mercato del lavoro è caratterizzato da bassi salari, instabilità degli impieghi e conseguenti rischi di intrappolamento in un carosello di episodi di lavoro discontinuo e reiterati periodi di disoccupazione.

La rappresentazione fornita da un approccio di questo tipo e la relazione che intercorre tra segmentazione e politiche di de-regolazione appare calzante al caso italiano. Quest'ultimo, emblema di una politica di de-regolazione parziale e selettiva (Esping-Andersen e Regini, 2000), è caratterizzato da una sovrarappresentazione dei CTD tra i più bassi decili della distribuzione dei redditi da lavoro (Comi e Grasseni, 2009).

Le argomentazioni in base alle quali alla prestazione di lavoro a tempo dovrebbero accompagnarsi crescenti rischi occupazionali e difficoltà nel conseguire occupazioni stabili sono in qualche modo speculari a quanto sostenuto dalla visione "integrativa", precedentemente declinata. Ove quest'ultima legge la disponibilità alla prestazione lavorativa atipica un segnale di impegno da parte del lavoratore, la prima scorge, per lo stesso soggetto, il rischio di un effetto segnalazione di segno diverso. Pur condividendo in parte con la teoria integrativa l'assunzione dei CTD come soluzione al problema dell'asimmetria informativa, la teoria di un mercato duale ne mette in risalto i rischi in termini d'intrappolamento nel segmento secondario (Forrier e Sels, 2003). L'esito atteso per un soggetto che si trovi a collezionare in carriera diversi episodi di lavoro atipico senza che questi sfocino in forme di lavoro stabile, è infatti che questi finisca per incorrere, da parte del datore di lavoro, in una valutazione negativa (e preventiva) circa la sua produttività, compromettendo le sue possibilità d'assunzione o promozione a lavoratore standard.

In maniera speculare a quanto sostenuto dalla teoria "integrativa" sull'importanza della formazione di capitale umano sul lavoro, la teoria della

⁵⁵ E' tuttavia ragionevole attendersi che il vantaggio occupazionale dei lavoratori a termine rispetto a coloro che permangono in uno stato di disoccupazione in attesa di un'opportunità di lavoro standard sia tanto più marcato ove minori siano le politiche attive del lavoro e/o il sostegno erogato mediante l'applicazione di politiche di welfare.

segmentazione del mercato a suggerisce scarsi tassi di transizione al contratto a tempo indeterminato vista la sovra rappresentazione dei CTD tra le occupazioni meno qualificate, con conseguenti minori costi di turnover.

Per ultimo, se pure è possibile argomentare, come fa la “teoria integrativa”, che la ricerca operata in fase di partecipazione al mercato costituisca un canale d’accesso privilegiato ad informazioni e reti sociali spendibili nel perseguimento di un’occupazione stabile, è d’altro canto vero che *ceteris paribus* e fatto salvo il problema salariale, un soggetto disoccupato potrà attivarsi nella ricerca d’impiego permanente senza riserve di risorse e tempo altrimenti spesi nel lavoro (Hagen, 2003).

I tentativi di dirimere empiricamente, se non altro su un piano micro, la questione della convenienza della contrattualizzazione atipica, si sono ripetuti nella sociologia economica dell’ultimo decennio, in Italia e più in generale in Europa (Booth *et al.* 2002; Giesecke e Groß 2003; Gash 2008).

Il quadro generale disegnato dai risultati di ricerca, come suole accadere, è più complesso di quanto le due teorie, per certi versi mutualmente esclusive, potrebbero dare adito a pensare.

Ciò induce alla prudenza e suggerisce come i contratti temporanei possano sortire effetti alquanto differenziati, per diversi profili di lavoratori a termine (Guell e Petrangolo, 2007; D’Addio e Rosholm, 2005) o dati diversi contesti istituzionali (Scherer, 2004; Di Prete, 2006; Mertens Gash e McGinnity, 2007, Hevenstone, 2008).

E’ pur vero comunque che, a dispetto di tanta variabilità, rispetto agli insider, i lavoratori a termine si trovano in una posizione di svantaggio ove salariale, ove in termini di prospettive di carriera.

Vada sé che i CTD, rappresentando in pressoché tutti i mercati analizzati una parte consistente della componente outsider della forza lavoro, hanno da una parte legittimato il ricorso al concetto di segmentazione del mercato del lavoro, dall’altra l’identificazione del lavoro temporaneo come un nuovo fattore di disegualianza economica e sociale in Europa (DiPrete *et al.* 2006), pur in presenza di penalizzazioni documentate esclusivamente nel breve periodo (Francesconi e Golsch, 2005; Gebel, 2009a; McGinnity *et al.* 2005).

Anche per quanto concerne più specificamente il mercato del lavoro italiano si sono avute negli ultimi anni numerose pubblicazioni atte a valutare dinamiche, conseguenze e corrispondenza tra i fini proposti dalla de-regolamentazione ed i risultati raggiunti con l’implementazione delle politiche di flessibilizzazione (Ballarino, 2005; Barbieri e Scherer, 2005; 2007; Contini, 2002; Contini e

Trivellato, 2005; Lucifora, 2003; Reyneri et al. 2004; 2007; Samek Lodovici, 2000; Lucidi, 2007; Berton et al. 2007).

E come detto per quanto concerne gli aspetti teorici ed i risultati empirici delle analisi dei mercati del lavoro europei, se da una parte ci sono prove empiriche che porterebbero a leggere i contratti atipici come forma di accesso verso il lavoro garantito (Schizzerotto 2002; Ichino et al. 2003; Berton et al. 2007; Picchio 2007, Bison, Rettore e Schizzerotto, 2009), altre segnalano rischi differenziati di intrappolamento, nel settore secondario del mercato (Barbieri e Scherer, 2005; 2007; Gagliarducci, 2005; Picchio, 2006).

Recentemente sono stati analizzati i rischi d'intrappolamento nell'occupazione atipica per i collaboratori coordinati e continuativi (Pasqua e Muehlberger, 2006), e si è mostrato che la mobilità tra più lavori atipici non comporta un'accresciuta probabilità di passaggio al lavoro standard (Barbieri e Scherer, 2005).

Altre analisi suggeriscono invece come la prestazione di lavoro atipico possa comportare anche dei rischi di medio periodo, in termini d'instabilità occupazionale e/o retributiva, (Cappellari e Leonardi, 2006).

Relativamente al caso italiano pochi sono invece i contributi che abbiano esplicitamente testato l'adeguatezza delle ipotesi dei CTD come trampolini verso il mercato del lavoro garantito o viceversa come rischiose trappole del mercato del lavoro secondario.

Berton Devicienti e Pacelli (2007), su base di dati WHIP⁵⁶, concludono che il fatto di essere occupato mediante CTD conferisce un vantaggio rispetto al procrastinare lo stato di disoccupazione, fermo restando che la permanenza nello stato precedente risulta l'esito occupazionale più frequente e che le probabilità di transizione differiscono per i diversi inquadramenti contrattuali atipici; risultati non difforni si possono trovare in Barbieri e Sestito (2008) o in Bison, Schizzerotto e Rettore (2009).

Tuttavia, se anche i contratti temporanei paiono per certi versi preferibili rispetto alla disoccupazione, quanto a future possibilità di carriera, Gagliarducci, (2005) ha evidenziato come non tanto il CTD di per sé, ma ripetuti episodi di occupazione a termine finiscano, nel mercato del lavoro italiano, per segnalare negativamente il lavoratore⁵⁷.

⁵⁶ (Work Histories Italian Panel) Data la natura amministrativa del dato INPS, sono esclusi lavoratori irregolari e l'intero comparto del settore pubblico.

⁵⁷ Il risultato non è necessariamente incompatibile con quelli a cui si è accennato in precedenza, ma, complementariamente, segnala i rischi d'intrappolamento legati alla prestazione di lavoro atipico, in particolar modo per quei soggetti deboli sul mercato (donne, neo entrati, lavoratori scarsamente

In massima parte però le ricerche fin qui citate, hanno tuttavia la caratteristica, e per certi versi il limite, di fornire per lo più comparazioni (riguardo condizioni reddituali, rischi occupazionali, etc.) tra soggetti comunque occupati, differenziati per forma contrattuale; le analisi condotte nei capitoli precedenti ne sono un esempio.⁵⁸

A ben vedere questo approccio ha, sia dal punto di vista empirico sia da quello teorico, alcuni pro ed alcuni contro.

C'è innanzitutto da riconoscere che i dati longitudinali di cui la ricerca sociale dispone, almeno in Italia, non hanno generalmente una base campionaria tale da consentire un agevole monitoraggio degli esiti occupazionali di flussi di soggetti precedentemente disoccupati.

Limitare la comparazione a soggetti occupati appare peraltro teoricamente giustificato dal momento che il confronto tra lavoratori temporanei e forza lavoro stabile consente di leggere le penalizzazioni dei primi in termini di segmentazione duale del mercato, delle sue tendenze nel tempo, avendo in qualche modo presente possibili effetti di sostituzione dal punto di vista macro (Kahn 2007), tra l'ammontare di lavoro temporaneo e l'ammontare di forme di lavoro tradizionali e garantite⁵⁹.

Un confronto intra-occupati appare tuttavia più adeguato quando ci si pongano interrogativi sull'accesso a servizi e prestazioni di welfare (ad es. l'indennità di disoccupazione, le prospettive pensionistiche) per cui l'atipicità del rapporto di lavoro diviene un criterio determinante; meno utile invece, nel porre la questione dell'accesso, per i lavoratori atipici, a posizioni di lavoro garantite.

Nel caso in cui si stiano indagando gli effetti integrativi dell'occupazione temporanea, (vale a dire la possibilità di accedere a posizioni di mercato stabili in virtù di una precedente esperienza di lavoro atipico), è più corretto pensare al mercato del lavoro nel suo complesso e proporre un confronto tra la forza lavoro occupata mediante CTD⁶⁰, rispetto a quanti sono invece alla ricerca di un impiego.

D'altro canto, seppure come si è detto la distinzione lavoratori standard-atipici è legittimata da una consistente mole di risultati di ricerca sulle

qualificati) per cui la transizione risulta particolarmente complicata (D'Addio e Rosholm 2005, Barbieri e Scherer, 2007).

⁵⁸ Rilevanti eccezioni in campo internazionale sono rappresentate dai contributi di Hagen (2002) sul caso tedesco, di Gebel (2009), sui mercati del lavoro tedesco ed inglese. In Italia si segnalano il contributo di Barbieri e Sestito (2008) e di Paggiaro Rettore Trivellato (2009). Ci soffermiamo su alcuni di questi contributi in sede di analisi empirica.

⁵⁹ Il nostro contributo, per quanto affine, non si pone invece l'obiettivo di un'analisi macro degli esiti né pretende dirimere la questione relativa a possibili effetti di sostituzione tra diverse forme di contratto in seguito all'implementazione di politiche di de-regolazione.

⁶⁰ Tanto più che i CTD sono i meno "atipici", se vogliamo, tra i contratti di lavoro non standard.

penalizzazioni di questi ultimi, è pur vero che il lavoro temporaneo può rappresentare per molti una valida (anche se forzata) alternativa alla disoccupazione.

Quanto questa alternativa spiani la strada verso un inserimento stabile nel mercato, ed in definitiva quanto –sotto questo aspetto- il lavoro temporaneo differisca dalla disoccupazione, è la questione cui cerchiamo di dare risposta nelle queste pagine.

Si prescinde qui dalla discussione, dagli esiti per altro scontati, circa il fatto che il lavoro stabile sia assolutamente da preferirsi quello flessibile⁶¹, e che quest'ultimo a sua volta rappresenti una situazione di vantaggio rispetto alla condizione di disoccupazione, se non altro per quanto riguarda la possibilità formale di accedere, per quanto in maniera limitata, ad un sistema di garanzie connesse alla prestazione di lavoro. Tuttavia, da un punto di vista sociologico, è certamente rilevante la ricostruzione del quadro composito di alternative, e relativi trade-off, tra diverse forme di partecipazione al mercato del lavoro e disoccupazione. I raffronti operati tra lavoratori con diverse forme contrattuali nei precedenti capitoli rispondono ad un primo interrogativo, trattando la diversa allocazione dei rischi sociali di sottoremunerazione trappole di povertà nel lavoro di soggetti comunque partecipanti al mercato. L'inclusione della disoccupazione nel quadro d'analisi permette da una parte di ampliare la riflessione rispetto alla relativa convenienza, da un punto di vista micro, della prestazione di lavoro atipico, dall'altra, di suggerire alcune implicazioni, di natura macro, circa l'effetto dell'introduzione delle forme contrattuali a tempo come principale via d'accesso al mercato per le nuove coorti di lavoratori.

4.3- Ipotesi di ricerca e strategia d'analisi

Una prima domanda generale cui qui proviamo a rispondere attiene pertanto agli esiti occupazionali del lavoro temporaneo e riguarda la presenza o meno di due effetti distinti: da una parte, sulla riduzione dei futuri rischi di disoccupazione, dall'altra sulla probabilità di assunzione stabile. Ci si chiede pertanto se il (re)ingresso nel mercato del lavoro mediante CTD eserciti un ruolo integrativo

⁶¹ Lavoro flessibile per cui, stando a quanto dichiarato dagli individui in sede di compilazione del questionario, la temporaneità del rapporto d'impiego è in massima parte accettata e non richiesto dal lavoratore.

sulle carriere individuali dei lavoratori atipici e ne aumenti le chance occupazionali di medio termine (stabili o meno) tanto da farle divergere significativamente da quelle dei disoccupati.

Una seconda questione attiene invece alla presenza di effetti differenziati sulla probabilità di rimanere genericamente occupati e sulla probabilità invece di transitare a forme contrattuali sicure. Un secondo interrogativo attiene quindi alla quantificazione delle differenze nelle probabilità di diventare lavoratori garantiti, (a tempo indeterminato) per coloro che in precedenza hanno accettato un lavoro a tempo e coloro che hanno invece atteso in stato di disoccupazione.

Una terza ed ultima declinazione dell'interrogativo ha invece che vedere con l'eterogeneità dei possibili effetti occupazionali, e pertanto con il fatto che si possa o meno apprezzare eterogeneità degli esiti del CTD a seconda della tipologia di soggetti coinvolti, a seconda di diversi contesti territoriali e pertanto differenti sub-mercati del lavoro, od ancora se gli effetti della contrattualizzazione atipica siano variati nel tempo con il sedimentarsi di successive politiche di deregolazione del mercato.

Ai tre interrogativi di ricerca illustrati corrispondono, specularmente, altrettante aspettative teoriche. Come ricordato i CTD, se non altro secondo la prospettiva integrativa (nell'accezione di cui si è detto in precedenza), agiscono riducendo l'asimmetria informativa datore-dipendente e possono funzionare da periodi di prova e/o formazione pre-assunzione stabile; inoltre il lavoratore temporaneo vedrà accresciute, con la partecipazione al lavoro, la propria "visibilità" e competenze ed esperienza spendibili nel mercato⁶². Nonostante non possiamo discernere tra le diverse determinanti degli effetti postulati, siamo comunque in grado di formulare una prima ipotesi tale per cui dati i meccanismi di segnalazione, screening e formazione, sarebbe lecito attendersi per i lavoratori che abbiano sperimentato un CTD un sostanziale aumento delle probabilità di non essere disoccupati ad un anno di distanza.⁶³

Pure se in presenza di effetti positivi sulla probabilità d'occupazione tout court, alcuni elementi derivati dalla conformazione dualistica del mercato, (innanzitutto i rischi d'intrappolamento nel mercato del lavoro secondario), fanno presagire che buona parte del saldo occupazionale positivo sia dovuto ad una

⁶² È difficile infatti sostenere che per un disoccupato capitale sociale, visibilità sul mercato, esperienze e competenze lavorative possano aumentare quanto durante un periodo di lavoro, seppur temporaneo.

⁶³ Il restringimento della finestra temporale d'osservazione a 12 mesi è imposto dalla struttura longitudinale delle matrici di transizione utilizzate nell'analisi.

crescita di prestazioni di lavoro atipico. Da qui discende la seconda ipotesi, per cui, in virtù della concentrazione delle forme contrattuali atipiche in occupazioni dai costi di turnover contenuti, ci si può attendere che i CTD siano soliti condurre ad ulteriori CTD, e che quindi, ai fini dell'accesso al lavoro garantito, i profili di lavoratori temporanei e disoccupati siano più simili di quanto non lo siano ai fini della mera occupazione ad un anno di distanza.

Visti poi i diversi meccanismi che influenzano la determinazione degli esiti occupazionali, pare ragionevole attendersi effetti integrativi eterogenei per gruppi di soggetti ed in sub-mercati differenti; stando così le cose, si può ipotizzare che gli effetti integrativi dei CTD dipenderanno dalla dinamicità mercati del lavoro locali, funzionando meglio nel nord Italia; inoltre, ove presenti, gli effetti integrativi varieranno secondo diverse categorie di soggetti e saranno più pronunciati per individui meno stigmatizzati dalla prestazione di lavoro mediante CTD; le differenze inter-gruppi tenderanno a ridursi col procedere dei provvedimenti di de-regolazione; non è inoltre previsto che quest'ultimi migliorino la capacità integrativa dei CTD, se non altro dati i possibili effetti compositi di crescita occupazionale ed incentivo all'assunzione atipica. Di seguito, la verifica empirica di tali proposizioni di stampo teorico.

4.4- Dati e selezioni del campione

I dati di cui qui si propone l'analisi sono le matrici di transizione RTFL, (Rilevazioni trimestrali forza lavoro, ISTAT). La finestra temporale su cui si è lavorato è composta da nove rilevazioni coprendo gli anni 1993-2001. Il fatto di aver optato per questa specifica base di dati poggia su due ordini di fattori: la numerosità campionaria e gli anni di riferimento. Le matrici di transizione ci consentono di selezionare e seguire longitudinalmente⁶⁴ (seppure con soli due punti nel tempo) flussi consistenti tanto di soggetti disoccupati quanto di lavoratori temporanei. Inoltre i dati utilizzati permettono una prima valutazione delle politiche di flessibilizzazione avutesi lo scorso decennio; gli anni di rilevazione coincidono infatti con il periodo d'implementazione delle più consistenti misure di de-regolazione del mercato del lavoro italiano, ed in

⁶⁴ Trattasi di dati in forma longitudinale; la presenza dei soggetti è vincolata alla permanenza nel comune di residenza registrato al momento della prima rilevazione.

particolare con l'entrata in vigore, nel 1997, del "pacchetto Treu", che mirò a allentare i criteri che presedevano alla contrattazione atipica.

Per rispondere invece empiricamente agli interrogativi di cui sopra costruiamo un modello di mercato del lavoro dipendente in cui i soggetti possono acquisire tre status: disoccupazione, lavoro a termine, lavoro a tempo indeterminato.

Consideriamo il lavoro a tempo indeterminato come l'opzione preferibile per tutti i soggetti, dato che non comporta costi aggiuntivi a carico del dipendente, garantisce retribuzioni almeno pari ad altri inquadramenti, ed è più estesa la gamma dei diritti associata a questa forma contrattuale.

Interrogandosi sulle dinamiche di transizione al mercato del lavoro garantito, occorre precisare che il quadro qui proposto, con le due sole forme contrattuali (CTD e standard), è un quadro che non rende giustizia della complessità e della varietà di modalità contrattuali presenti sul mercato⁶⁵. Tuttavia i CTD sono quanto di più simile c'è ai contratti standard; sembra pertanto lecito attendersi che la probabilità di transizione a contratti standard possa essere tra le più alte se confrontata con altri inquadramenti atipici, e massimamente divergente se confrontata con lo stato di disoccupazione.

Seguono l'esplicitazione di quella che consideriamo la variabile-risultato, le azioni di pulizia e selezione del campione e le conseguenti caratteristiche dei soggetti su cui abbiamo svolto l'analisi.

L'esito professionale costituisce la variabile dipendente dell'analisi e può assumere tre distinte modalità: disoccupato, contratto atipico, contratto a tempo indeterminato; è rilevata per tutti gli individui a 12 mesi di distanza dalla prima rilevazione.

Sono stati inclusi nell'analisi:

- Individui d'ambo i sessi, purché d'età compresa tra i 15 ed i 65 anni
- Soggetti che, al momento della prima rilevazione risultassero lavoratori dipendenti a tempo determinato o disoccupati ed alla ricerca d'impiego
- Per i soggetti con CTD sono stati selezionati i lavoratori la cui "tenure" fosse compresa tra i 3 ed i 9mesi⁶⁶

⁶⁵ Il tracciato del questionario alla base della rilevazione, limitatamente ai lavoratori dipendenti distingue tra occupazioni a termine volontarie, involontarie, di prova ed a contenuto formativo. Dette categorie concorrono alla costruzione della variabile dummy CTD. Una più stretta definizione della stessa e l'esclusione dei contratti a contenuto formativo si risolve, in effetti integrativi delle forme di lavoro temporaneo di gran lunga minori.

⁶⁶ La tenure, ossia il tempo trascorso dalla data d'assunzione, è riportata in mesi e così ricostruita [(anno rilevazione- anno inizio occupazione)*12] - mese inizio occupazione + mese trimestre di rilevazione.

-Per i soggetti disoccupati son stati selezionati gli individui la cui durata della disoccupazione fosse compresa tra i 3 ed i 9 mesi precedenti al momento della rilevazione⁶⁷

La scelta di procedere alle suddette selezioni è stata dettata dalla necessità di preservare una numerosità accettabile per ambo i gruppi in esame (atipici e disoccupati), massimizzando al contempo la corrispondenza tra la durata dello stato occupazionale corrente degli uni e la permanenza nello stato di ricerca di lavoro degli altri.

Sono infine stati esclusi dall'analisi i lavoratori dipendenti la cui residua durata del contratto al momento della prima rilevazione superasse i dodici mesi⁶⁸. In presenza di un mercato del lavoro in cui, come già ricordato, è comune la reiterazione dello stato occupazionale precedente, questa accortezza permette, a fronte di una perdita di casi trascurabile, di evitare di attribuire interamente ai CTD effetti occupazionali in parte risultato della "naturale" permanenza nello stato da parte del lavoratore. In altre parole, con il criterio d'inclusione illustrato, si intende ottenere una stima che, per così dire, "controlli" per la durata del contratto in essere, scongiurando il rischio di prendere per effetti integrativi quelli che in realtà potrebbero essere effetti di permanenza nello stato determinati dal fatto che il CTD non è entrato in scadenza ed effetti (o effetti *lock-in*). Diversamente da quanto proposto in Bison, Rettore e Schizzerotto (2009), si è voluto infatti considerare la permanenza nel mercato del lavoro una volta scaduto il primo CTD, o, nel caso di questa analisi, il CTD iniziato a t_0 .

Questo modo di procedere, ha almeno due conseguenze. Da una parte possiamo ragionevolmente assumere come "robusti" i risultati in termini di crescita di chance d'occupazione in generale: i soggetti che risultano occupati nella seconda rilevazione sono lavoratori ragionevolmente andati incontro ad un rinnovo o alla stipula di un diverso contratti (non sono occupati semplicemente per il fatto che ha ancora da arrivare il termine di scadenza del contratto originale). D'altra parte, dobbiamo concludere che coloro che al momento della seconda rilevazione risultano occupati senza un contratto a tempo indeterminato, sono soggetti occupati in base al rinnovo o alla stipula di un ulteriore contratto atipico, e che quindi già occupati con CTD, nei dodici della finestra temporale

⁶⁷ Durata disoccupazione in mesi = [(anno rilevazione- anno cessata occupazione)*12] – mese cessazione occupazione + mese trimestre di rilevazione.

⁶⁸ La durata residua è stata calcolata come segue (Durata complessiva prevista - numero di mesi di tenute accumulati a partire dall'assunzione).

d'osservazione non sono riusciti ad operare la transizione al segmento di mercato del lavoro garantito⁶⁹.

Dato il processo di selezione illustrato, il campione finale, il cui numero d'individui ammonta a 10631 unità, risulta così composto: 5538 uomini, 5093 donne, 6930 disoccupati, 3701 occupati con contratti a tempo determinato.

4.5- Logica controfattuale e metodologia

L'obiettivo primario dell'analisi empirica qui proposta è quello di stimare l'effetto esercitato dal CTD nel diminuire la probabilità futura d'incorrere nello stato di disoccupazione o, ancor meglio, nell'aumentare le possibilità d'un'assunzione con contratto standard. Questo effetto è pensabile come il differenziale nei tassi d'occupazione per un soggetto CTD ed il gruppo dei controlli.

$$\Delta = Y_1 - Y_0$$

Ciò di per sé implicherebbe la necessità di conoscere a quale destino occupazionale sarebbe giunto lo stesso soggetto se, invece di essere assunto con un contratto a tempo determinato, fosse rimasto disoccupato, magari attendendo un accesso diretto ad un impiego stabile. Accettare o meno un contratto è però una scelta tra due opzioni mutualmente esclusive, compiuta in un dato momento e non reiterabile. Pertanto, va da sé che non disponiamo di una simile informazione, dato che per ogni risultato fattualmente osservato è frutto della scelta operata dal lavoratore

$$E[Y_1|D=1]$$

siamo carenti di un analogo controfattuale

$$E[Y_0|D=1]$$

ossia dell'ipotetico risultato cui sarebbe pervenuto lo stesso lavoratore data una decisione differente.

⁶⁹ Per un approfondimento sui tassi di transizione dalla prestazione di lavoro atipico a forme di contratto standard si veda Bison Rettore Schizzerotto (2009); quest'ultimi, propongono il confronto dei primi 36 mesi di carriera di diverse soggetti appartenenti a corti d'entrata nel mercato. Il contributo in questione differisce in diversi punti dal presente lavoro proponendo un confronto tra coorti entrate nel mercato in diversi anni, ma indagando sulla presenza di effetti di sostituzione di carattere macro.

Nell'analisi mancano controlli o proxy per quanto riguarda gli andamenti del pil. Pur giungendo a valutazioni tutto sommato positive circa l'efficacia della politica di de-regolamentazione del "Pacchetto Treu" del 1997, gli stessi segnalano come a tre anni di distanza dall'entrata nel mercato del lavoro mediante forme di lavoro temporaneo, poco meno del 25% dei soggetti ha operato una transizione ad un'occupazione stabile.

Se ci trovassimo in presenza di un disegno di ricerca sperimentale, in cui l'assegnazione al CTD piuttosto che alla disoccupazione fosse randomizzata, sarebbe per noi possibile assumere l'equivalenza dei due gruppi, confrontarne gli esiti occupazionali, e considerare le eventuali differenze nelle nostre variabili risultato come prove di un effetto causale dell'assegnazione.

$$E[\Delta|D=1] = E[Y_1|D=1] - E[Y_0|D=1]$$

Se infatti, *ceteris paribus*, tra il gruppo dei lavoratori con CTD -d'ora in avanti "trattati"- e quello dei disoccupati -d'ora in avanti "controlli"- vi fossero differenze nei tassi d'occupazione e/o nelle probabilità di transizione ad un impiego garantito, queste sarebbero da ricondurre all'unica differenza rilevante tra i due gruppi: la prestazione di lavoro atipico, -d'ora in avanti "trattamento"-.

Poter assumere le differenze di output fra trattati e controlli come effetto causale richiede però che i soggetti dei gruppi di cui si confrontano gli esiti siano, pre-trattamento, quanto più possibile omogenei; nel caso in questione, diversamente da quanto avviene nella conduzione d'uno studio sperimentale, l'assegnazione al trattamento è però chiaramente non casuale. Per ovviare al problema, facciamo qui ricorso l'applicazione di tecniche quasi-sperimentali di statistical matching, che consentono di individuare gruppi di controllo del tutto simili per caratteristiche ai soggetti trattati, salvo che per le variabili il cui effetto causale si vuole stimare: nel nostro caso, individui che abbiano intrapreso percorsi di disoccupazione piuttosto che abbiano accettato un lavoro atipico, a parità di ogni altra caratteristica.

Miriamo pertanto ad individuare, a partire dai due gruppi, coppie di soggetti "gemelli" le cui covariate (connesse alla probabilità di esperire il trattamento) siano equivalenti.

Individuate coppie di soggetti resi differenti dal solo trattamento, la condizione di "*ceteris paribus*" di cui si è detto in precedenza torna ed essere garantita ed il confronto degli esiti occupazionali di trattati e controlli viene ad indicare quale sia stato, in media, il peso dell'assegnazione dei soggetti ad uno piuttosto che all'altro gruppo.

Come accennato in precedenza, sapere di quanto sarebbero aumentate o diminuite le chances di assunzione di un disoccupato qualora avesse accettato un CTD, implica ottenere una stima dell'effetto di un evento che non si è verificato, e di qui la definizione di risultato controfattuale. La risposta che noi forniamo passa per la stima dell'outcome, fattuale, di un trattato equivalente per l'insieme di quei fattori (o covariate) rilevanti ai fini della scelta CTD-disoccupazione.

Parafrasando Holland (1986) è possibile sostenere che, mediante l'utilizzo di tecniche controfattuali, l'analisi sociologica per certi versi accantona la pretesa di identificare le "cause degli effetti", dedicandosi all'obiettivo, se vogliamo più modesto ma forse più realisticamente perseguibile, di occuparsi degli "effetti delle cause".

Coerentemente con quanto detto, il fine della nostra analisi è lo specifico effetto del CTD, piuttosto che l'individuazione dei singoli meccanismi retrostanti di un dato risultato, mediante consueta analisi multivariata e la stima dei singoli effetti relativi. La tradizione di ricerca che è andata rifacendosi a questo tipo di modellizzazione è ha una storia pluridecennale, e tuttavia negli ultimi anni questo tipo di approccio ha conosciuto crescente fortuna ed applicazione. In seguito alle prime concettualizzazioni risalenti alla metà del secolo scorso (Greenwood, 1945; Freedman e Hawley, 1949), ed in seguito ai primi studi di carattere sociologico che se ne erano occupati (Althausen e Rubin, 1970), le tecniche di matching hanno suscitato crescente interesse solo a partire dagli anni ottanta (Rosenbaum e Rubin, 1983,1984,1985), con il progredire delle relative tecniche statistiche e della possibilità di utilizzo connessa all'uso dei calcolatori (Rosenbaum, 1989). Se anche la principale letteratura a servirsi di questi nuovi strumenti è stata quella economica (Heckman Ichimura, Smith e Todd 1997), non mancano contributi sociologici che se ne siano avvalsi sin dagli anni ottanta (Hoffer, Greely, Coleman 1985); oggi, è possibile sostenere che le tecniche di matching vengono da più parti implementate e riconosciute come facenti parte del corpus metodologico della disciplina (DiPrete e Engelhardt 2004; DiPrete e Gangl 2004; Harding e Morgan 2006).

Il modo più comune per approssimare la situazione per cui trattati e controlli possono essere tra loro accoppiati in maniera tale da confrontarne gli esiti è quello di ottenerne il propensity score.

Questa misura di prossimità, in forma scalare, è il risultato della variabile binaria di trattamento, regredita sull'insieme di covariate determinanti il trattamento stesso. I valori predetti dal modello di regressione logistica rappresentano pertanto la probabilità individuale di esperire il trattamento; il controllo per un set di variabili indipendenti X è operazione atta a garantire la condizione d'ignorabilità.

$$(Y_0, Y_1) \perp D \mid X$$

In presenza di un ricco vettore di covariate rilevanti, per i soggetti la cui stima del propensity score coincida, è possibile considerare la selezione nei

gruppi come prodotto di randomizzazione (Leuven and Sianesi, 2003; Morgan e Hardin 2006)⁷⁰.

Nel caso in questione il propensity score è la prima fase del processo di matching (accoppiamento) in virtù del quale calcoliamo gli effetti del CTD⁷¹.

Va da sé che dovendo il propensity rendere conto della probabilità di esperire il trattamento, stimandolo sarebbe auspicabile poter controllare per un cospicuo numero di covariate. Sfortunatamente la base dati su cui lavoriamo non comprende un novero realmente esaustivo di variabili pre-trattamento, né dal punto di vista di informazioni retrospettive o di contesto, né per esempio delle possibili proxy di abilità.

Stimiamo quindi il seguente modello logit:

Variabile Dipendente:

-CTD (0-1)

Variabili Indipendenti:

-Età

-Età²

-Esperienza di lavoro potenziale in anni

-Mesi trascorsi dall'inizio dello status attuale (inizio occupazione attuale o fine occupazione precedente)

-Stato civile

-Sesso

-Titolo di studio (nessun titolo, elementare, media, superiore triennale, superiore quinquennale, laurea breve, laurea magistrale, dottorato)

-Regione di residenza

-Anno di rilevazione

Il propensity ottenuto mediante la stima del modello logit è, in altre procedure d'abbinamento cui si è precedentemente accennato, l'unica misura di prossimità tra trattati e controlli su cui è possibile basare l'individuazione dei "gemelli".

⁷⁰ Una volta ottenuta la stima del propensity score, è pratica comune accoppiare gli individui appartenenti ai due gruppi (trattati e controlli) sulla base del punteggio ottenuto, curando di eliminare (nel caso dell'exact matching) o di minimizzare (nel caso di altre procedure di accoppiamento quali Kernel, Radius, o Nearest neighbour matching) lo scarto interno alla coppia di soggetti su cui è stato effettuato l'accoppiamento.

⁷¹ Rispetto alle possibili molteplici opzioni che contrassegnano il processo di abbinamento dei soggetti in base al propensity score (reinserimento, common support, caliper), è stata operata un'analisi di sensibilità delle stime ottenute, senza che questa portasse una sostanziale alterazione dei principali risultati. Il criterio adottato nella scelta della procedura poi utilizzata è stato quello della migliore performance in termini di bilanciamento delle covariate (Sekhon 2009).

Nel caso in questione usiamo invece il propensity score come una tra le altre covariate su cui regolare il processo di abbinamento, inserendone lo scalare dei valori predetti come una delle restanti variabili, ossia aggiungendolo alla lista di fattori sulla cui base è stato stimato il precedente modello logistico.

Ci serviamo infatti del metodo denominato “genetic matching”, recentemente reso disponibile per il software d’analisi statistica R (Sekhon 2009). È questa una procedura non parametrica di matching multivariato; essa è basata su di un algoritmo genetico di ricerca che determina, iterativamente, il peso da assegnare alle singole covariate e massimizza tra trattati e controlli la similarità delle distribuzioni di tutte le variabili osservabili (minimizzando quindi la distorsione delle stime). Seppure a costo di una minore efficienza in termini di tempi di computazione, questa procedura combina i vantaggi di un migliore bilanciamento delle variabili in esame, prescindendo da qualsivoglia assunzione circa la distribuzione delle covariate connesse al trattamento. (Keele, 2009). In particolare ci avvaliamo del genetic matching con l’opzione “pvals”, atta a massimizzare i test relativi a p-values e Kolmogorov-Smirnov, implementati per ogni covariata. Ciò permette di verificare per tutte le osservabili inserite, la presenza (od auspicabilmente) l’assenza di differenze statisticamente significative tra le medie (t-test, p-value) e le distribuzioni (KS test) di trattati e controlli. In assenza di differenze significative, o rilevanti date le unità di misura delle covariate, il bilanciamento può dirsi corretto (seppur limitatamente alle osservabili) ed è quindi possibile trarre informazioni quanto agli effetti causali indagati.

Per quanto la procedura iterativa del genetic matching consenta di ottenere un bilanciamento delle covariate rispetto al trattamento del CTD e di valutarne l’esattezza, va detto che l’affidabilità dell’abbinamento e la conseguente stima sono vincolate all’assenza di variabili che, non osservate, influiscono in maniera rilevante comunque sul processo di assegnazione al gruppo dei trattati piuttosto che dei controlli. In altre parole, se stimiamo la probabilità di accettare un CTD a partire da una serie non esaustiva di fattori, qualsiasi abbinamento che si serva delle informazioni di un simile modello finirà per fornire delle stime distorte, (problema noto come eterogeneità non osservata). È questo in effetti il nostro caso, dato che non ci è dato d’escludere che vi siano tanto variabili omesse rilevanti o per l’assegnazione al trattamento, quanto variabili non inserite ma correlate alle prospettive di carriera (ad esempio il background familiare o capitale sociale dei soggetti). Diversamente da altri casi, qui non è possibile

risolvere il problema ricorrendo alla struttura panel dei dati ed all'implementazione di modelli di regressione ad effetti fissi.

Per ovviare all'inconveniente facciamo quindi ricorso al test di sensitività delle stime proposto da Roserbaum (2002), ed implementato nel pacchetto "Rbounds" per il software d'analisi statistica R.

Ciò ci permette di valutare quanto gli effetti siano robusti rispetto ad eventuali specificazioni incomplete del modello di selezione nel trattamento. Il test, implementato per ognuna delle stime, funziona assumendo valori crescenti⁷² nel logaritmo "gamma" dell'odds ratio dell'assegnamento al gruppo dei trattati, ed indicando i p-vaule relativi ad ogni livello incrementale d'errore dovuto ad eterogeneità non osservata.

4.6- Risultati

Innanzitutto, seppure limitatamente alla prima delle numerose stime che seguono, presentiamo i risultati grafici del bilanciamento ottenuto. Nel caso d'esempio, come nelle restanti elaborazioni, abbiamo utilizzato l'algoritmo genetico "rgenuod", tecnica a reinserimento e match 1 a 1 (il miglior trattato per ogni controllo).

⁷² Partendo dal valore 1 per un livello nullo di eterogeneità non osservata, ed incrementando "gamma" di volta in volta di 0,1 unità.

Figura 4. 1: Distribuzione delle probabilità predette di esperire il trattamento, modello logistico ottenuto per stimare il propensity score, intero campione. A sx i valori attesi per il gruppo dei controlli, a dx il gruppo dei trattati

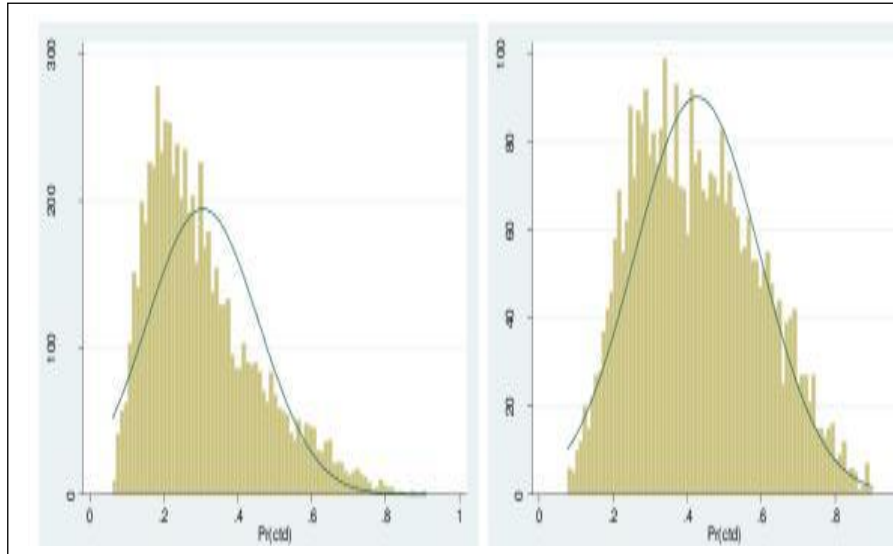


Figura 4.2: QQ plot di controllo del bilanciamento ottenuto sul propensity score stimato sull'intero campione. Quanto minore la dispersione sulla diagonale, quanto più preciso l'abbinamento

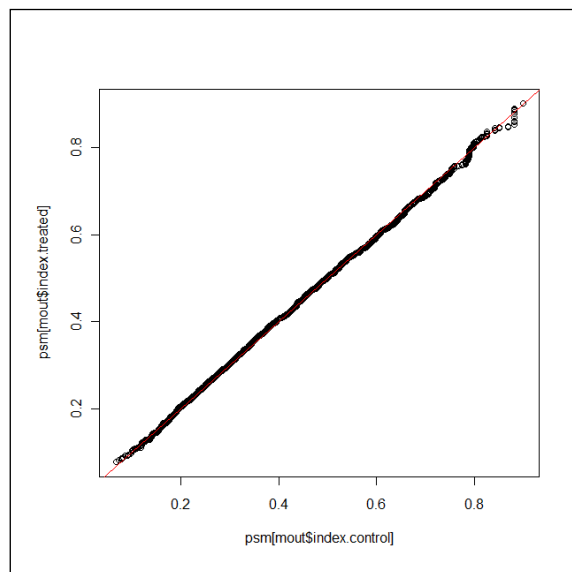


Figura 4.3: *QQ plot di controllo del bilanciamento ottenuto sulla covariata “anni d’esperienza nel MDL”*. Quanto minore la dispersione sulla diagonale, quanto più preciso l’abbinamento

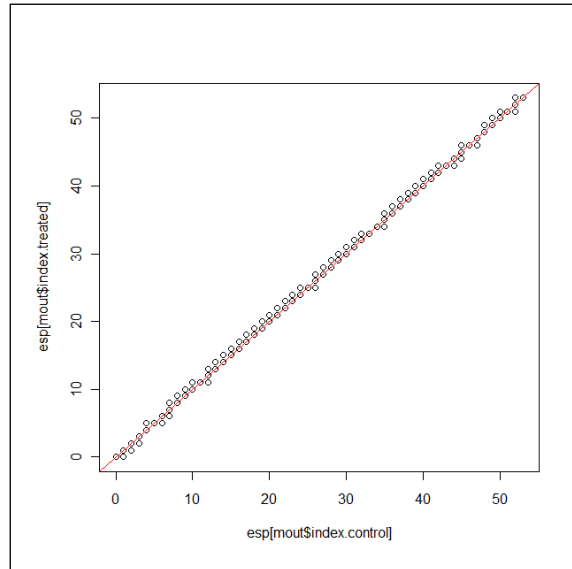
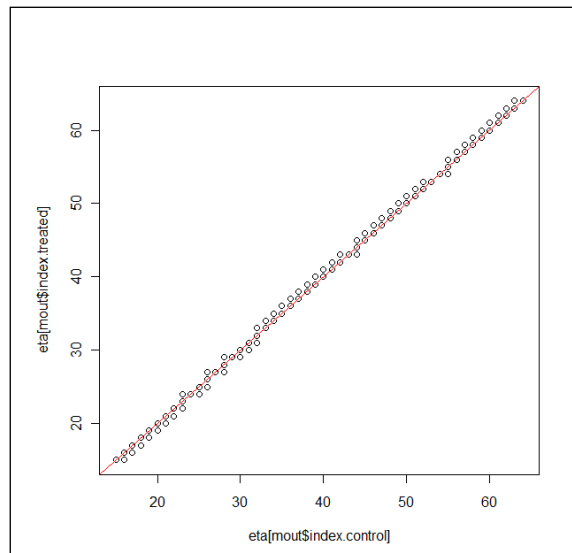


Figura 4.4: *QQ plot di controllo del bilanciamento ottenuto sulla covariata “età”*. Quanto minore la dispersione sulla diagonale, quanto più preciso l’abbinamento



Come si può constatare, la procedura iterativa ha garantito un ottimo grado di bilanciamento rispetto alle variabili osservabili inserite.

Gli effetti su cui concentriamo l'analisi, sono, come premesso nella precedente sezione, due: il primo, sulla probabilità di essere occupato passato un anno dalla prima rilevazione; il secondo, sulla probabilità di essere titolare di un contratto a tempo indeterminato. Verificato il bilanciamento, i valori sui cui poniamo attenzione sono pertanto ATT (l'average treatment effect on the treated, o effetto medio sortito dal trattamento sui trattati), l'errore standard ed il t-value (che ce ne indicano la significatività), ed il parametro "gamma" del test di significatività di Rosembaum, (è indicato il valore massimo di gamma per cui la stima ottenuta rimane differente da zero con p-value ed una significatività al 5%).

Il valore "gamma" non ha di per sé un valore intrinseco, e la sua precisione tende a crescere in presenza di campioni non eccessivamente ridotti; tuttavia, indicativamente è possibile fornire la seguente lettura del parametro in presenza, ad esempio, di una stima positiva di un ATT robusta sino ad un livello di gamma 1.3: se pure per un soggetto le probabilità di appartenere al gruppo del trattamento sono solo 1.4 più alte di quanto erroneamente predetto solo sulle variabili rilevate, l'intero effetto stimato può essere dovuto a distorsione da eterogeneità non osservata.

Tabella 4. 1: Effetti del CTD sugli esiti occupazionali a 12 mesi. Intero campione, diversi anni.

INTERO CAMPIONE ANNI 1993-2002	INTERO CAMPIONE ANNI 1993-2002	INTERO CAMPIONE ANNI 1993-1997	INTERO CAMPIONE ANNI 1993-1997	INTERO CAMPIONE ANNI 1998-2001	INTERO CAMPIONE ANNI 1998-2001
ATT SULLA PROBABILITA' DI ESSERE OCCUPATI A t+1	ATT SULLA PROBABILITA' DI CONTRATTO PERMANENTE A t+1	ATT SULLA PROBABILITA' DI ESSERE OCCUPATI A t+1	ATT SULLA PROBABILITA' DI CONTRATTO PERMANENTE A t+1	ATT SULLA PROBABILITA' DI ESSERE OCCUPATI A t+1	ATT SULLA PROBABILITA' DI CONTRATTO PERMANENTE A t+1
0,356	0,103	0,35	0,089	0,356	0,1
E.S.	E.S.	E.S.	E.S.	E.S.	E.S.
0,013	0,012	0,019	0,017	0,02	0,018
P>t	P>t	P>t	P>t	P>t	P>t
25,3	8,23	17,7	5,06	17,7	5,5
CONTROLLI	CONTROLLI	CONTROLLI	CONTROLLI	CONTROLLI	CONTROLLI
6930	6930	4068	4068	2862	2862
TRATTATI	TRATTATI	TRATTATI	TRATTATI	TRATTATI	TRATTATI
3701	3701	1700	1700	2001	2001
ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA	ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA	ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA	ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA	ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA	ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA
1,8	1,4	1,7	1,4	1,7	1,3

Sin dalla prima tabella è possibile constatare quella che si è rivelata una costante, a prescindere dalle stratificazioni del campione in sottogruppi, e dall'anno di rilevazione preso in esame. Se non altro in termini aggregati, non sono presenti effetti negativi del contratto a tempo determinato sulle possibilità di assunzione e transizione di contratto, a 12 mesi dalla prima rilevazione. Si ricordi che stiamo comparando i destini occupazionali di soggetti con CTD e soggetti disoccupati al momento della prima rilevazione, e che sono pertanto esclusi da una parte i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, dall'altra, soggetti non alla ricerca d'impiego, o con alle spalle periodi di disoccupazione inferiori ai tre o superiori ai nove mesi.

I vantaggi connessi alla prestazione di lavoro mediante CTD appaiono differenziati per quanto concerne i due diversi risultati; il vantaggio in termini di continuità nel mercato del lavoro ammonta ad un 35% ; meno marcato, e tuttavia presente, è l'effetto, intorno al 10%.⁷³

Al di là della prevedibile variazione stocastica tra i valori nel tempo, la sostanziale stabilità dei diversi effetti stimati suggerisce alle politiche di flessibilizzazione implementate con il Pacchetto Treu nel 1997, che hanno determinato un incremento in termini assoluti e relativi degli occupati temporanei nel mercato del lavoro italiano, non si è accompagnato un contestuale aumento né nella convenienza di una partecipazione al mercato, né nelle probabilità di transizione al mercato del lavoro stabile per i nuovi assunti atipici.

I risultati di cui sopra a ben vedere non debbono sorprendere; segnalano piuttosto una realtà empirica, per così dire, equidistante da ambo le teorie discusse in precedenza.

Da una parte difatti, in ossequio alla teoria integrativa è possibile sottolineare gli effetti comunque positivi sortiti dalla prestazione di lavoro temporaneo, anche se sostanzialmente indipendenti dal processo de-regolamentivo.

Per contro, rimangono aperte alcune questioni care ai fautori della teoria della segmentazione. Per il tipo di selezione effettuata, i dati in questione segnalano infatti che gran parte della differenza nel tasso d'occupazione che separa i due gruppi a $t+1$, è dovuta ad un nuovo episodio di lavoro temporaneo⁷⁴.

⁷³ Si ricordi che qui, come nelle restanti tabelle del capitolo, gli ATT rappresentano lo scostamento della probabilità di sperimentare l'evento in questione (essere occupati, essere occupati a tempo indeterminato). Il campo di variazione della probabilità è pertanto sempre 0 1, ed il valore dell'ATT indica l'effetto del lavoro a tempo determinato rispetto alla "categoria di riferimento" dei disoccupati.

⁷⁴ Seppure non è qui possibile stratificare per qualifica il campione e preservare risultati altrettanto robusti, è possibile sostenere che ciò possa essere una segnale di intrappolamento per

Stando così le cose, una valutazione del premio occupazionale va commisurata ai rischi d'intrappolamento nel segmento secondario del mercato del lavoro; per di più, se un meccanismo di questo tipo non permette di escludere che l'effetto premiale stimato potrebbe ridursi all'allungarsi della finestra temporale d'osservazione.

determinate categorie di lavoratori temporanei (ad esempio lavoratori scarsamente qualificati). Scomposizioni di tal fatta seppure con i loro limiti dovuti per lo più a problemi di numerosità e supporto comune del propensity score, indicano rispetto a quello relativo al quadro generale per entrambi i periodi, un effetto integrativo ridotto (quando non nullo) nelle stime separate per uomini e donne e del sud Italia⁷⁴, o per soggetti la cui disoccupazione sia inferiore ai sei mesi. Va inoltre precisato che in presenza di valori gamma lontani dal valore 2, dato la il limite delle variabili di controllo imposto dalla base di dati, è necessaria una certa prudenza nell'interpretare il parametro relativo all'ipotesi del CTD quale trampolino per il mercato del lavoro primario.

Tabella 4. 2: Effetti del CTD sugli esiti occupazionali a 12 mesi. Aree geografiche, diversi anni.

ANNI 1993-1997, SUD ITALIA	ANNI 1993-1997, SUD ITALIA	ANNI 1998-2001 SUD ITALIA	ANNI 1998-2001 SUD ITALIA	ANNI 1993-1997 CENTRO NORD	ANNI 1993-1997 CENTRO NORD
ATT SULLA PROBABILITA' DI ESSERE OCCUPATI A t+1	ATT SULLA PROBABILITA' DI CONTRATTO PERMANENTE A t+1	ATT SULLA PROBABILITA' DI ESSERE OCCUPATI A t+1	ATT SULLA PROBABILITA' DI CONTRATTO PERMANENTE A t+1	ATT SULLA PROBABILITA' DI ESSERE OCCUPATI A t+1	ATT SULLA PROBABILITA' DI CONTRATTO PERMANENTE A t+1
0,307	0,003	0,36	0,06	0,33	0,12
E.S.	E.S.	E.S.	E.S.	E.S.	E.S.
0,012	0,002	0,03	0,02	0,02	0,02
P>t	P>t	P>t	P>t	P>t	P>t
10,2	0,14	13	2,59	12,9	4,74
CONTROLLI	CONTROLLI	CONTROLLI	CONTROLLI	CONTROLLI	CONTROLLI
2417	2417	1715	1715	1641	1641
TRATTATI	TRATTATI	TRATTATI	TRATTATI	TRATTATI	TRATTATI
711	711	800	800	989	989
ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA	ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA	ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA	ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA	ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA	ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA
1,6	<1	1,8	1,1	1,5	1,3

Ferma restando la validità delle osservazioni generali relative alla prima tabella, è opportuno qui evidenziare alcuni aspetti relativi all'eterogeneità degli effetti relativamente a diverse aree del paese, e quindi rispetto a diversi aspetti istituzionali dei mercati del lavoro locali.

Il primo elemento è senz'altro l'effetto positivo del CTD nel garantire continuità lavorativa; l'ATT è marcato, stabile nelle diverse zone e nel tempo, costantemente superiore il 30%, e tutto sommato robusto rispetto al problema dell'eterogeneità non osservata. Ciò significa che il fatto di svolgere un'attività lavorativa, quale che sia, diminuisce i rischi futuri di disoccupazione, e questo è vero a prescindere dalle condizioni del mercato del lavoro, dalla zona geografica, ed indipendentemente dal grado di de-regolazione del mercato in cui ci si trova a lavorare.

Una riflessione diversa è invece necessaria per quanto riguarda l'effetto del CTD nel favorire l'accesso al contratto di lavoro permanente.

Il CTD esercita un effetto positivo e significativo se esperito all'interno del mercato del lavoro relativamente dinamico al nord o centro Italia, mentre nel sud non pare spingere il lavoratore verso un inserimento stabile nel mercato del lavoro primario⁷⁵.

Questo risultato sembra supportare quanto ipotizzato in letteratura (Origo e Samek Lodovici, 2005) circa la diversa funzione svolta dalla contrattualizzazione a seconda delle condizioni dei mercati del lavoro locali; in meridione, ed in generale in contesti meno dinamici ed innovativi, il ricorso a forme di partime ed ai CTD potrebbe essere finalizzato più ad una logica di riduzione dei costi che ad una politica di selezione e prova del lavoratore dipendente, alimentando i rischi di un effetto di sostituzione tra lavoro standard ed occupazioni atipiche e di un contestuale peggioramento dei divari territoriali.

⁷⁵ Dati i rispettivi valori del test di sensitività non è possibile leggere gli scarti positivi tra le annate pre-post "pacchetto Treu", come la prova di un seppur modesto miglioramento delle prospettive occupazionali col passare del tempo.

Tabella 4.3: Effetti del CTD sugli esiti occupazionali a 12 mesi. Stratificazione per aree geografiche e genere, diversi anni.

ANNI 1998-2001 CENTRO NORD ITALIA	ANNI 1998-2001 CENTRO NORD ITALIA	ANNI 1993-1997 UOMINI	ANNI 1993-1997 UOMINI	ANNI 1993-1997 DONNE	ANNI 1993-1997 DONNE
ATT SULLA PROBABILITA' DI ESSERE OCCUPATI A t+1	ATT SULLA PROBABILITA' DI CONTRATTO PERMANENTE A t+1	ATT SULLA PROBABILITA' DI ESSERE OCCUPATI A t+1	ATT SULLA PROBABILITA' DI CONTRATTO PERMANENTE A t+1	ATT SULLA PROBABILITA' DI ESSERE OCCUPATI A t+1	ATT SULLA PROBABILITA' DI CONTRATTO PERMANENTE A t+1
0,319	0,12	0,274	0,04	0,305	0,10
E.S.	E.S.	E.S.	E.S.	E.S.	E.S.
0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,025
P>t	P>t	P>t	P>t	P>t	P>t
12,1	4,95	9,73	1,89	15,4	4,19
CONTROLLI	CONTROLLI	CONTROLLI	CONTROLLI	CONTROLLI	CONTROLLI
1147	1147	2373	2373	1795	1795
TRATTATI	TRATTATI	TRATTATI	TRATTATI	TRATTATI	TRATTATI
1201	1201	724	724	976	976
ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA	ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA	ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA	ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA	ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA	ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA
1,4	1,3	1,4	1	1,9	1,6

Tabella 4.4: Effetti del CTD sugli esiti occupazionali a 12 mesi. Stratificazione per genere, diversi anni.

ANNI 1998-2001 UOMINI	ANNI 1998-2001 UOMINI	ANNI 1998-2001 DONNE	ANNI 1998-2001 DONNE
ATT SULLA PROBABILITA' DI ESSERE OCCUPATI A t+1	ATT SULLA PROBABILITA' DI CONTRATTO PERMANENTE A t+1	ATT SULLA PROBABILITA' DI ESSERE OCCUPATI A t+1	ATT SULLA PROBABILITA' DI CONTRATTO PERMANENTE A t+1
0,343	0,09	0,345	0,10
E.S.	E.S.	E.S.	E.S.
0,02	0,03	0,02	0,025
P>t	P>t	P>t	P>t
12,4	3,6	12,8	4,19
CONTROLLI	CONTROLLI	CONTROLLI	CONTROLLI
1571	1571	1291	1291
TRATTATI	TRATTATI	TRATTATI	TRATTATI
870	870	1131	1131
ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA	ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA	ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA	ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA
1,6	1,2	1,6	1,4

Un aspetto invece relativamente inatteso è il convergere nel tempo degli ATT tra uomini e donne nello sperimentare il passaggio al contratto a tempo indeterminato a partire da una prestazione di lavoro temporaneo.

Ciò pare dovuto in massima in massima parte al fatto al maggiore effetto integrativo esercitato dai CTD delle ultime tre rilevazioni per quanto riguarda appunto gli uomini; speculando su questo tipo d'andamento è possibile ipotizzare l'affievolirsi dell'effetto stigma di cui si è detto in fase discussione teorica, conseguente all'incremento dei numeri assoluti di lavoratori atipici⁷⁶.

⁷⁶ Questa però, dato i bassi valori nel test di sensitività di Rosembaum, rimane nulla più che una suggestione. Un'ipotesi in tal senso necessiterebbe di una base di dati più ricca tanto in termini di numerosità, quanto in termini di variabili disponibili per l'abbinamento statistico.

Tabella 4.5: Effetti del CTD sugli esiti occupazionali a 12 mesi. Soggetti con al massimo 5 anni di esperienza potenziale nel mercato del lavoro, diversi anni.

ANNI 1993-1997 NEO ENTRATI NEL MDL	ANNI 1993-1997 NEO ENTRATI NEL MDL	ANNI 1998-2001 NEO ENTRATI NEL MDL	ANNI 1998-2001 NEO ENTRATI NEL MDL
ATT SULLA PROBABILITA' DI ESSERE OCCUPATI A t+1	ATT SULLA PROBABILITA' DI CONTRATTO PERMANENTE A t+1	ATT SULLA PROBABILITA' DI ESSERE OCCUPATI A t+1	ATT SULLA PROBABILITA' DI CONTRATTO PERMANENTE A t+1
0,301	0,151	0,213	0,156
E.S.	E.S.	E.S.	E.S.
0,05	0,04	0,07	0,07
P>t	P>t	P>t	P>t
6,14	3,34	2,98	2,11
CONTROLLI	CONTROLLI	CONTROLLI	CONTROLLI
395	395	112	112
TRATTATI	TRATTATI	TRATTATI	TRATTATI
328	328	159	159
ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA	ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA	ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA	ROSENBAUM SENSITIVITY TEST: LIMITE DEL LOG ODDS RATIO GAMMA
1,3	1,3	1,2	1,2

La tabella numero cinque propone la medesima analisi presentata in precedenza per un'ulteriore stratificazione del campione, vale a dire per coloro che hanno avuto accesso nella finestra temporale d'osservazione, prima e successivamente alla riforma rappresentata dal pacchetto Treu.

I risultati non si discostano sostanzialmente dall'andamento generale constatato in precedenza. Per quanto sia la risicata numerosità campionaria (e conseguentemente elevati gli errori standard), sia i valori fornitici dal test di significatività suggeriscano cautela, i dati in tabella sono un indizio di come la riforma non avrebbe influito in termini di dinamicità del mercato e di possibilità d'accesso al lavoro standard, almeno per le nuove coorti d'ingresso nel mercato del lavoro italiano⁷⁷

4.7- Criticità dell'analisi e conclusioni

Con questo ultimo paragrafo, prima di riprendere le fila del ragionamento proposto nel corso del capitolo, si vogliono esplicitare alcune delle assunzioni, non verificabili, cui, nonostante cautela ed accorgimenti tecnici, si è dovuto ricorrere in sede d'analisi.

Innanzitutto si è fatto uso del test di sensitività e si è formalizzata pertanto la possibilità di omissione di variabili rilevanti ai fini del trattamento; ciò è stato fatto al fine d'ottenere al di là della limitatezza delle osservabili, una misura di robustezza delle stime proposte; tuttavia, questo tipo di approccio a ben vedere non è che un palliativo, dato che, diversamente da altri modi di "controllare per l'eterogeneità non osservata", nulla ci dice circa il segno della distorsione.

E' pertanto innegabile che un più ricco assortimento di variabili individuali retrospettive, di contesto e pre-trattamento non potrebbe che giovare nella strategia, cruciale, d'identificazione.

L'assunzione per cui gli effetti del CTD sulla probabilità di contrattualizzazione si riverbererebbero ad un anno di distanza non è, (come invece auspicabile) desunta teoricamente, bensì è dovuta unicamente ai limiti della finestra temporale in cui i singoli soggetti vengono osservati.

⁷⁷ Sono considerati facenti parte delle coorti di recente ingresso i soggetti con non più di cinque anni d'esperienza potenziale di mercato.

Il rammarico per l'impossibilità di un approccio longitudinale più esteso è poi maggiore considerando quanto emerge da analoghe ricerche svolte in ambito internazionale, (e qui solo ipotizzato) rispetto al possibile carattere transitorio dell'effetto "integrativo" dei contratti temporanei.

Recenti contributi, i cui risultati non si discostano in maniera sostanziale da quanto mostrato in questo capitolo, utilizzando un orizzonte temporale più ampio di quanto a noi consentito, evidenziano infatti come almeno in altri mercati del lavoro europei, i vantaggi integrativi sperimentati dai lavoratori con CTD rispetto ai soggetti disoccupati, si azzerino già dopo due-quattro anni di (Gebel, 2009b),

Inoltre, data l'assenza d'informazioni a riguardo, non ci è stato possibile controllare per il numero di prestazioni di lavoro a tempo CTD, una variabile di cui, in base a precedenti analisi condotte sul mercato del lavoro italiano, è verosimile assumere la correlazione con gli esiti occupazionali rilevati; poterla inserire avrebbe consentito di testare in maniera più diretta eventuali effetti di segnalazione negativa a danno del lavoratore.

Quanto alle dinamiche degli effetti rispetto al processo di flessibilizzazione del mercato, va ricordato che, sia pure mediante un unico controllo (nello specifico le dummy di periodo come covariate nel modello logistico di base), si è tentato di intercettare possibili effetti di congiuntura⁷⁸.

Come ultima, ma non meno importante questione, è utile ricordare che contratti atipici e disoccupazione sono fenomeni contigui, per certi versi interrelati, e che è comune che un medesimo soggetto possa sperimentarli in periodi diversi della sua fase d'inserimento nel mercato del lavoro.

La pochezza d'informazioni a disposizione nella base dati rende pertanto in parte ineliminabile il pericolo di violazione dell'assunto SUTVA (stable unit treatment value assumption⁷⁹), non essendo in grado di garantire la mutua esclusività di trattamento vs controllo se non al momento della rilevazione⁸⁰.

⁷⁸ Cosa peraltro non fatta in studi analoghi, vedasi (Bison, Rettore, Schizzerotto, 2009)

⁷⁹ (Holland 1986) SUTVA consiste nell'assunzione del fatto che il trattamento sia, per ogni unità, indipendente dal risultato potenziale delle altre unità e che il trattamento sia definito nella medesima forma per tutti i soggetti.

⁸⁰ A titolo d'esempio, soggetti rilevati come disoccupati potrebbero aver precedentemente usufruito di un CTD o (usufruirne prima della rilevazione dell'output).

4.8- Considerazioni rispetto alle ipotesi iniziali

Ciò premesso, dai dati in nostro possesso e dalle elaborazioni qui proposte emerge la corretta formulazione delle ipotesi presentate.

La conferma della prima ipotesi consta dell'effetto generalmente positivo esercitato dai CTD tanto sulla probabilità di assunzione a tempo indeterminato, quanto e soprattutto sulla futura permanenza dei soggetti nella componente di forza lavoro attiva sul mercato.

L'aumento medio della probabilità di transizione nel periodo 1993–2001 per i soggetti con contratti a tempo è stato del 10%.

È questo un effetto atteso, senza dubbio statisticamente significativo ma tutto sommato contenuto rispetto alla visione integrativa dei CTD come entry ports al mercato del lavoro garantito; più deciso e rilevante appare, come detto, il contributo della prestazione di lavoro temporaneo nel favorire il permanere in stato d'occupazione, confermando la seconda ipotesi di una prevalenza di soggetti che permangono, nel medio termine, in stato d'occupazione temporanea.

Coerentemente con quanto previsto dalla nostra terza ed ultima ipotesi, forza e significatività di ambo gli effetti variano inoltre considerevolmente in base alla popolazione di riferimento (lo si apprezza stratificando per genere ed esperienza di mercato) e, seppure con minore intensità, rispetto al periodo preso in esame, mentre la convergenza nel tempo degli esiti occupazionali per diversi profili di lavoratori con CTD (o di lavoratori in distinte aree del paese), è stata rinvenuta solamente rispetto alla disuguaglianza di genere. Va comunque ricordato che il mercato del lavoro seguito alla de-regolamentazione è una realtà particolarmente complessa in cui distinte categorie di attori, in distinti contesti istituzionali, si trovano ad interagire con le istituzioni del mercato del lavoro flessibile secondo differenti strategie e con esiti individuali eterogenei, generando effetti medi e di composizione in sé difficilmente individuabili.

Alcuni risultati meritano però qui di essere richiamati al fine di delineare un quadro di valutazione degli effetti del pacchetto di flessibilizzazione degli anni novanta. Si è detto che non si apprezzano significativi scostamenti negli effetti integrativi in seguito all'approvazione delle misure di de-regolamentazione; le (poche) variazioni degli effetti stimati per i periodi pre-post pacchetto Treu raramente eccedono gli intervalli di confidenza delle singole stime, -come già peraltro in Paggiaro, Rettore e Trivellato (2009)- ed indicano pertanto una sostanziale

stabilità del quadro d'insieme degli effetti sull'occupazione e degli effetti integrativi.

È questa una prima evidenza del fatto che il pacchetto Treu, non ha comportato un aumento percentuale nelle transizioni al segmento del mercato del lavoro garantito, pur in un contesto d'innegabile incremento dei tassi d'occupazione.

E' indubbio che vada pertanto riconosciuta la crescita occupazionale come un possibile (parziale) esito delle politiche di de-regolamentazione, come pure che non possa essere messa in dubbio una gerarchia di preferenze tali per cui il lavoro standard è comunque preferibile al lavoro atipico, e quest'ultimo rappresenta una valida alternativa ad uno scenario di disoccupazione.

Tuttavia non ci si può esimere dal rilevare alcuni elementi critici su cui non è possibile soprassedere in sede di valutazione delle politiche intraprese.

Innanzitutto si continua a registrare una vistosa sproporzione, seguita le politiche di de-regolamentazione, tra l'incremento dei tassi delle forme contrattuali tra i nuovi entrati nel mercato del lavoro (Banca d'Italia 2006) e la ridotta contrazione dei tassi di disoccupazione giovanile (Barbieri e Scherer, 2009), tassi su cui, in virtù del disegno delle politiche, ci si sarebbe attesi di riscontrare effetti gli effetti virtuosi di un mercato del lavoro meno rigido.

In secondo luogo i bassi tassi di trasformazione delle forme contrattuali atipiche in contratti di lavoro standard che si riscontrano in determinati contesti produttivi o locali, segnalano il rischio che il ricorso alla contrattualizzazione si risolva in strumento non ortodosso di riduzione del costo del lavoro.

Questi due elementi, contestualmente a recenti contributi empirici di stampo macro (Kahn, 2007), non ci permettono di escludere che anche nel mercato del lavoro italiano, almeno in parte, si stiano verificando fenomeni di sostituzione tra lavoro stabile e lavoro temporaneo; sarebbe questo un dato allarmante non tanto e non solo data la gerarchia di preferenze micro (lavoro standard, lavoro atipico, disoccupazione) di cui sopra, ma anche in vista di quei contributi (Checchi, 2008) che segnalano la fragilità di forme contrattuali atipiche, e le conseguenti crisi occupazionali di tipo macro che potrebbero realizzarsi in contesti di congiunture economiche sfavorevoli.

A prescindere da queste ultime considerazioni, l'esistenza di una realtà empirica decisamente più complessa di quanto didascalmente schematizzato in apertura, per certi versi legittima la prosecuzione del dibattito tra i fautori delle due linee di pensiero sui processi di de-regolamentazione del mercato e sui loro esiti, dibattito a cui, con queste pagine si è voluto fornire un contributo.

CONCLUSIONI

Il progetto si inserisce nel dibattito circa le conseguenze del processo di deregolamentazione avutosi negli ultimi due decenni nel mercato del lavoro italiano, offrendo, a partire da una prospettiva storica, un'integrazione tra la consistente produzione, in special modo economica, sulla determinazione e distribuzione dei salari, e quella concernente le prospettive legate al mercato del lavoro italiano in seguito al processo di flessibilizzazione; un'integrazione, sino a questo momento non disponibile nella letteratura sociologica e scientifica nazionale.

È ormai patrimonio comune delle analisi sociologiche ed economiche sul tema, che detta de-regolamentazione abbia comportato una diversificazione (e per tutti i lavoratori non occupati in maniera permanente una compressione) della gamma dei diritti associati alla prestazione di lavoro.

L'analisi qui presentata complementa l'evidenza empirica riguardo alle dinamiche di segmentazione in atto nel mercato del lavoro, documentando la presenza e persistenza di un dualismo, anche di stampo retributivo, tra lavoratori standard ed lavoratori temporanei.

Si dimostra infatti con dovizia di particolari come ai rischi occupazionali connessi alla contrattualizzazione atipica non corrisponda sostanzialmente nessuno schema compensativo, nemmeno dal punto di vista salariale, per i soggetti coinvolti.

Le penalizzazioni retributive a danno dei lavoratori non permanenti, rilevate in diverse finestre temporali e mediante differenti tecniche d'analisi, evidenziano una matrice non direttamente riconducibile alle caratteristiche dei soggetti, e denotano una maggiore intensità dei divari retributivi a danno degli individui il cui salario si situi in fondo alla distribuzione dei redditi da lavoro.

La contrattualizzazione atipica risulta peraltro associata a maggiori rischi di sottoremunerazione, tanto rispetto all'universo dei dipendenti nel mercato del lavoro in un dato momento, quanto rispetto a lavoratori impiegati in mansioni equivalenti; contestualmente, la prestazione di lavoro temporaneo, tende ad ostacolare l'intrapresa di percorsi di mobilità retributiva ascendente verso livelli salariali stabilmente adeguati; ciò avviene in maniera tanto più marcata quanto più la contrattualizzazione atipica non costituisce un'esperienza transitoria nella carriera degli individui.

A tal proposito, si segnala come l'ipotesi della forma di lavoro atipico quale volano per un inserimento stabile nel mercato del lavoro, trova una corroborazione empirica limitata; se, infatti, com'è lecito attendersi, un'occupazione atipica sia comunque da preferire rispetto alla prospettiva di una lunga disoccupazione, si è tuttavia riscontrato come l'esito occupazionale più frequente, per un lavoratore a tempo, non sia la transizione a forme di lavoro sicuro, bensì il procrastinarsi dell'esperienza contrattuale non standard; una situazione questa, che stando a quanto rilevato, non è ipotizzabile possa mutare in coincidenza di ulteriori provvedimenti di liberalizzazione.

Le indicazioni prodotte in questo lavoro d'analisi e qui sommariamente raccolte, dipingono un quadro per certi versi nuovo riguardo alle implicazioni delle politiche introdotte nel mercato del lavoro dai governi che si sono succeduti nel corso degli ultimi decenni in Italia.

Denotano come, in conseguenza del particolare tipo di liberalizzazione intrapresa, nel mercato del lavoro stia producendosi una segmentazione normativa ed economica che va assumendo i contorni di un conflitto distributivo intergenerazionale all'interno società italiana.

La distribuzione dei rischi sociali, (la cui sperequazione è la ragione stessa dei sistemi di welfare) indica quindi, anche per quanto attiene ai rischi economici, la necessità dell'adozione di misure che limitino l'impatto tanto delle forme di lavoro temporaneo sui destini occupazionali e reddituali dei singoli, quanto della perversa combinazione di diseguaglianza retributiva e insicurezza dell'impiego che caratterizza le esperienze di lavoro di quelli che, nell'introduzione a questo contributo, sono stati definiti giovani d'oggi e genitori di domani.

Riferimenti bibliografici

Acemoglu D.

2002 *Technical Change, Inequality, and the Labor Market*, «Journal of Economic Literature» 40, 7-72.

Akerloff G.A. e Yellen J.

1987 *Efficiency Wage Model of the Labor Market*, Cambridge University Press.

Akerloff G.A.

1982 *Labor Contracts as a Partial Gift Exchange*, «Quarterly Journal of Economics», 97, 4, 543-69.

Althausen, R. e Rubin, D.

1970. *The Computerized Construction of a Matched Sample*, «American Journal of Sociology» 76, 325-46.

Atkinson, J.

1984 *Manpower strategies for flexible organisations*. «Personnel Management», 16, 28-31.

2008 *The Changing distribution of Earning in Oecd Countries*, Oxford University Press, New York

Bagnasco, A.

1977 *Tre Italie, la problematica territoriale dello sviluppo italiano*, Bologna, Il Mulino.

Baldissera, A.

2008 *Proteggere Zeus da Chrónos: il futuro del lavoro nell'Italia contemporanea*, «Quaderni di sociologia», 46, 35-70.

Ballarino, G. e Cobalti A.

2003 *Mobilità sociale*. Roma , Carocci.

Ballarino, G. e Regini, M.

2008 *Convergent perspectives in economic sociology: an Italian view of contemporary developments in Western Europe and North America*, «Socio-Economic Review» 6, 337-363

Ballarino, G.

2005 *Between Institutionalized Concertation and Experimentation. The Regulation of New Forms of Employment in Lombardy*, in I. Regalia (a cura di), *Regulating New Forms of Employment, Local experiments and social innovation in Europe*, London, Routledge, pp. 110-140.

Bank of Italy

2006 *Annual report*.

Barbieri, G. e Sestito, P.

- 2008 *Temporary Workers in Italy: Who Are They and Where They End Up*. «Labour», 22, 127–166.
- Barbieri, P. e Scherer, S.
 2005 *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia*, «Stato e Mercato», 74 (2): 291-321.
- 2007 *Flexibilizing the Italian Labour Market*, FlexCareer, working paper n. 10.
- 2008 *Increasing Labour Market Instability? The Case of Italy*. In Blossfeld, H. *et al.* Eds., *Young Workers, Globalization and the Labor Market: Comparing Early Working Life in Eleven Countries*. Edwar Elgar.
- 2009 *Labour market flexibilisation and its consequences in Italy*. «European Sociological Review» [doi: 10.1093/esr/ jcp009; epub ahead of print March 2009].
- Barbieri, P.
 2009 *Flexible employment and Inequality in Europe*, «European Sociological Review», forthcoming.
- Barton, J.
 1817 *Observations on the Circumstances Which Influence the Conditions of the Labouring Classes of Society*, London, W.Meson, in *Salario e mercato del lavoro nell'economia politica classica*, A.Stirati, Torino, Rosemberg & Seller, 1991.
- Becattini, G.
 1987 *Mercato e forze locali. Il distretto industriale*. Bologna, Il Mulino.
- Becker, G.
 1964 *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago, University of Chicago Press.
- Bentolila, S. e Dolado J. J.
 1994 *Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain*. «Economic Policy», vol.18, 54-99.
- Bertola, G.
 1990 *Job Security, Employment and Wages*, «European Economic Review», vol. 34 4, 851-866.
- Bertola, G. e Ichino, A.
 1997 *Crossing the River: A Comparative Perspective on Italian Employment Dynamics*. «Economic Policy», 21.
- Berton, F., Devicienti, F. e Pacelli, L.
 2007 *Temporary Jobs: Port of Entry, Trap or just Unobserved Heterogeneity?*, Laboratorio R. Revelli, working paper n. 68.
- Berton, F., Richiardi, M. e Sacchi, S.
 2009 *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità del lavoro diventa precarietà*, Bologna: Il Mulino.
- Bigard, A., Guillotin, Y. e Lucifora, C.

- 1998 *An International Comparison of Earnings Mobility*, «Review of Income and Wealth», 44, n.4, 535-554.
- Bison, I., Rettore, E. Schizzerotto, A.
2009 *La Riforma Treu e la mobilità contrattuale in Italia. Un confronto tra coorti di ingresso nel primo impiego*, IRVAPP PR-02 April 2009
- Blanchard, O. e Summers, L.
1986 *Hysteresis and the European Unemployment Problem*. NBER Working Paper Series, n. 1950.
- Blanchard, O. e Landier, A.
2002 *The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed Duration Contracts in France*. «The Economic Journal», 112, 214-244.
- Blanchard, O.
2005 *European unemployment: the evolution of facts and ideas*, NBER Working Paper 11750, <http://www.nber.org/papers/w11750>.
- Blau, D. e Kahn, L.
2002 *At home and abroad: U.S. labor-market performance in international perspective*, New York, Russell Sage Foundation.
- Blázquez Cuesta, M.
2008 *Earnings mobility in Spain: the role of job mobility and contractual arrangements*, Springer, 11(3), 179-205.
- Blázquez Cuesta, M. e Salverda, W.
2009 *Part-Time Employment, Low Pay and Earnings Mobility in International Comparison*, Paper for Interdisciplinary Workshop on Low Pay, Low Skill and Low Income (LOPSI) Università Cattolica del Sacro Cuore, Milan, June 2009.
- Blossfeld, H. P., Klijzing, E., Mills, M. e Kurz, K.
2005 *Globalization, Uncertainty, and Youth in Society. The Losers in a Globalizing World*. London, New York, Routledge.
- Blossfeld, H.-P., Buchholz, S., Bukodi, E. e Kurz, K.
2008 *Young Workers, Globalization and the Labor Market: Comparing Early Working Life in Eleven Countries*. Cheltenham, Edward Elgar.
- Boeri, T., e Garibaldi, P.
2007 *Two Tire Reforms of Employment Protection: A Honeymoon Effect*, Collegio Carlo Alberto Working Paper n. 37.
- Booth, A. L., Francesconi, M. e Frank, J.
2002 *Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?* «Economic Journal», 112, 480.
- Booth, A. e Bryan, M.
2006 *Training, minimum wages and the earnings distribution*, The Australian National University Centre for Economic Policy Research, discussion paper n. 537.
- Bordogna, L.
1996 *Unione monetaria e relazioni industriali in Europa*, «Stato e mercato», n.48, 475-491

- Borgarello, A. e Devicienti, F.
2006 *The increase in wage inequality in Italy: wage premia for new skills?*, «Politica Economica», 26, 193–232.
- Brandolini, A., Cipollone, P. e Sestito, P.
2001 *Earnings dispersion, low pay and household poverty in Italy, 1977–1998*, Banca d'Italia Temi di discussione, Working Paper No. 427.
- Brandolini, A., Saraceno, C.
2007 *Povert  e benessere. Una geografia delle disuguaglianze in Italia*, Ricerche e studi dell'Istituto Cattaneo, il Mulino 2007.
- Brandolini A.,
2009 *L'evoluzione recente della distribuzione del reddito in Italia*, in *Dimensioni della disuguaglianza in Italia: povert , salute, abitazione*, A. Brandolini, C. Saraceno e A. Schizzerotto, (a cura di) Bologna, Il Mulino.
- Brown, Sarah e John G. Sessions.
2005 *Employee Attitudes, Earnings, and Fixed-Term Contracts: International Evidence*. «Review of World Economics», 141.
- Buchinsky, M. e J. Hunt,
1999 *Wage mobility in the United States*, «The Review of Economics and Statistics», 81, 351–68.
- Cahuc, P. e Postel-Vinay, F.
2002 *Temporary Jobs, Employment Protection and Labor Market Performance*. «Labor Economics», 9, 63–91.
- Calmfors, L.
1993 *Centralisation of wage Bargaining and Macroeconomic Performance. A Survey*. «Oecd Economic Studies», 2, 159-188.
- Calmfors, L. e Driffill J.
1988 *Bargaining structure, Corporatism and Macroeconomic Performance*, «Economic Policy», 6, 13-62.
- Capparucci, M.
1994 *Il salario, paradigmi teorici a confronto*, Torino, Giappichelli.
- Cappellari L. e Jenkins S.
2004 *Modelling Low Income Transitions*, «Journal of Applied Econometrics», 19, 593–610
- Cappellari, L. e Leonardi, M.
2006 *Earnings Instability and Tenure*, IZA DP n. 2527.
- Cappellari, L.
2002 *Do the 'working poor' stay poor? An analysis of low pay transitions in Italy*, «Oxford Bulletin of Economics and Statistics», 64, 2, 87-110.
- 2004 *The dynamics and inequality of Italian men's earnings: long-term changes or transitory fluctuations?*, «The Journal of Human Resources», XXXIX, 475–99.

- 2007 *Earnings mobility among Italian low-paid workers*, «Population Economics» 20, 2, 465–482.
- Cawson, A.
1985 *Organized Interests and the State: Studies in Meso-Corporatism*, London: Sage.
- Cella, G.P., Treu P.
2009 *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Bologna, Il Mulino.
- Cella, G.P.
2001 *La rappresentanza dei lavoratori atipici: un ritorno al passato?*, in *Lavoro, sindacato e partecipazione* (a cura di) G.P. Cella e G. Provasi, Milano, Franco Angeli.
- 2004 *Il sindacato*, Roma-Bari Laterza
- Checchi, D. e Garcia Peñalosa, C.
2008 *Labour market institutions and income inequality* «Economic Policy» 56/2008, 600-651.
- Cobalti e Schizzerotto,
1994 *La mobilità sociale in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Cobalti, A.
1995 *Ricerche di mobilità*, Teorie e metodi. Roma, Nis.
- Comi, S. e Grasseni, M.
2009 *Are Temporary Workers Discriminated Against? Evidence from Europe*, CHILD Working Papers wp17_09, CHILD - Centre for Household, Income, Labour and Demographic economics
- Contini, B.
2002 *Osservatorio sulla mobilità del lavoro in Italia* (a cura di), Bologna, Il Mulino.
- Contini, B. e Trivellato, U.
2005 *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, (a cura di) Bologna: il Mulino.
- Crouch, C., e Streeck, W.
1997 *Il futuro della diversità dei capitalismi*, «Stato e mercato», n. 49, 3-29.
- D'Addio, C. e Rosholm, M.
2005 *Exits from temporary jobs in Europe: A competing risks analysis*, «Labour Economics», Elsevier, vol. 12(4), pages 449-468.
- Davia, M. A. e Hernanz, V.
2002 *Temporary Employment and Segmentation in the Spanish Labour Market: An Empirical Analysis through the Study of Wage Differentials*, Documento de Trabajo n. 26.
- De Graaf-Zijl, M.
2005 *Compensation of On-Call and Fixed-Term Employment: The Role of Uncertainty?* Technical Report 120/3, Tinberg Institute University of Amsterdam.
- De la Rica, S.

- 2004 *Wage Gaps between workers with indefinite and fixed term contracts: The impact of firm and occupational segregation.* «Moneda y Credito», 219.
- Dickens, R.
2000 *The Evolution of Individual Male Earnings in Great Britain: 1975-95,* «Economic Journal», 110, 27-49.
- DiPrete, T., Goux, D., Maurin, E. e Quesnel-Vallee, A.
2006 *Work and pay in flexible and regulated labor markets: a generalized perspective on institutional evolution and inequality trends in Europe and the U.S.,* «Research in Social Stratification and Mobility», 24, 311–332.
- DiPrete, T. e Engelhardt, H.
2004. *Estimating Causal Effects With Matching Methods in the Presence and Absence of Bias Cancellation.* «Sociological Methods & Research» 32, 501-28.
- DiPrete, T. e Gangl M..
2004. *Assessing Bias in the Estimation of Causal Effects: Rosenbaum Bounds on Matching Estimators and Instrumental Variables Estimation With Imperfect Instruments.’’* «Sociological Methodology» 34, 271-310.
- DiPrete, T.
2007 *What Has Sociology to Contribute to the Study of Inequality Trends?* «American Behavioral Scientist», Vol. 50, N. 5, 603-618
- Doeringer, P. B. e Piore, M. J.
1971 *Internal labour markets and manpower analysis.* Lexington: Heath.
- Dolado, J. J., Garcia Serrano, C. e Jimeno, J. F.
2002 *Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain.* «Economic Journal», 112, 270–295.
- Dunlop, J.T.
1944 *Wage Determination Under Trade Unions,* London, Macmillan.
- Durkheim, E.
1893 *De la division du travail social,* Paris, Alcan, trad.it, *La divisione del lavoro sociale,* Milano, Comunità, 1962.
1928 *Le Socialisme,* Paris, Presses Universitaires de France, 1971, trad.it, *Il socialismo,* Milano, Angeli, 1973.
- Erickson, C. e A. Ichino
1995 *Wage differentials in Italy: Market Forces, Institutions and Inflation,* in Freeman R, Kats L Working Under Different Rules, New York: Russell Sage Foundation.
- Esping-Andersen, G. e Regini, M.
2000 *Why Deregulate Labor Markets?* Oxford, Oxford University Press.
2007 *Sociological Explanations of Changing income distribution,* «American Behavioral Scientist», Vol. 50, n.5, 639-658
- Faccini, R.

- 2007 *Unemployment and within group wage inequality, Can Information Explain the trade off?*
EUI Working Paper ECO 2007/14.
- Ferguson, A.
1767 *An Essay on the history of Civil Society*, trad.it., *Saggio sulla storia della società civile*,
Firenze, Vallecchi, 1973.
- Fevre, R.
1992 *Sociology of labour market*, New York, Harvester Wheatsheaf.
- Forrier, A. e Sels, L.
2003 *Temporary employment and employability: training opportunities and efforts of temporary
and permanent employees in Belgium*. «Work, Employment and Society», 17, 641-666.
- Fouarge, D. e Layte, R.
2005 *Welfare regimes and poverty dynamics: the duration and recurrence of poverty spells in
Europe*. «Journal of Social Policy», 34, 407-426.
- Francesconi, M. e Golsch, K.
2005 *The process of globalization and transitions to adulthood in Britain*. In Blossfeld, H.-P.,
Klijzing, E. and Mills, M. (Eds.), *Globalization, uncertainty and youth in society*.
London: Routledge.
- Franzini, M. e Raitano, M.
2009 *Diseguaglianze economiche, tendenze, meccanismi e politiche*, Rapporto Nens.
- Freedman, R. e Hawley, A .
1949 *Unemployment and Migration in the Depression*, «Journal of the American Statistical
Association» 44, 260-72.
- Gagliarducci, S.
2005 *The Dynamics of Repeated Temporary Jobs*, «Labour Economics», vol. 12, n. 4, pp. 429-
448.
- Gangl, M.
2006 *Scar Effects of Unemployment: An Assessment of Institutional Complementarities*,
«American Sociological Review», vol. 71, n. 6, pp. 986-1013.
- Gash, V.
2008 *Bridge or trap? Temporary worker's transitions to unemployment and to the
standard employment contract*, «European Sociological Review», 24, 651-668.
- Gash, V. e McGinnity, F.
2007 *Fixed-term contracts - the new European inequality? Comparing men and women in West
Germany and France*, «Socio-Economic Review», 5, 467-496.
- Gebel, M.
2009a *Fixed-Term Contracts at Labour Market Entry in West Germany: Implications for Job
Search and First Job Quality*. «European Sociological Review», forthcoming.
- 2009b *Does Temporary Employment Help to Reintegrate the Unemployed? Evidence from
British and German Panel Data*. Paper prepared for the 17th Annual Workshop of the
European Research Network TIY Dijon, September 2009.

- Giesecke, J. and Groß, M.
2003 *Temporary Employment: Chance or Risk?* «European Sociological Review», 19, 161–177.
- Giesecke, J.
2009 *Socio-economic risks of atypical employment relationships: evidence from the German labour market.* «European Sociological Review» [doi: 10.1093/esr/jcp012; epub ahead of print March 2009].
- Glyn, A.
2001 *Inequalities of employment and wages in Oecd countries,* «Oxford Bulletin of Economics and Statistics», 63, 697–713.
- Goldthorpe, J.
1978 *The Current Inflation: Towards a Sociological Account,* in F. Hirsh e J. Goldthorpe (a cura di) *The Political Economy of Inflation,* London, Martin Robertson.
2001 *Causation, statistics and sociology,* «European Sociological Review», vol.17, n.1, 1-20.
- Golsch, K.
2003 *Employment flexibility in Spain and its impact on transitions to adulthood.* «Work, Employment and Society», 17, 691–718.
- Gottschalk, P. e Moffitt, R.
1994 *The growth of earnings instability in the U.S. labor market.* Brookings Papers on Economic Activity, 1, 217-273.
- Gottschalk, P. e Connolly H.
2004 *Wage Cuts as Investment in Future Wage Growth,* Boston College, mimeo graphed.
- Granovetter, M.
1973 *The Strength of Weak Ties,* «American Journal of Sociology», n.78, 1360-1380.
1985 *Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness,* «American Journal of Sociology», 91, 481–510.
1990 *The Old and the New Economic Sociology: A History and an Agenda,* in R. Friedland and A.F. Robertson (eds.): *Beyond the Marketplace.* New York: Aldine de Gruyter.
1992 *Economic Institutions as Social Constructions: A Framework for Analysis,* «Acta Sociologica», 35, 3–11.
- Greenwood, E.
1945 *Experimental Sociology: A Study in Method.* New York: King's Crown Press.
- Gregory, M. e. Elias, P.
1994 *Earnings transitions of the low paid in Britain, 1976-91: a longitudinal study,* «International Journal of Manpower», 15, 170-88.
- Green, D.

- 2007 *Where Have All the Sociologists Gone?* «American Behavioral Scientist», Vol. 50, N. 5, 737-747.
- Grubb, D. and Wells, W.
1993 *Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries*. OECD Economic Studies, n. 21.
- Guell, M. and Petrangolo, B.
2000 *Worker Transitions from Temporary to Permanent Employment: The Spanish Case*, Centre for Economic Performance. CEPR Discussion Paper n. 438.
- 2007 *How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain*”, «Labour Economics», 14 (2): 153–183.
- Hagen, T.
2002 *Do Temporary Workers Receive Risk Premiums? Assessing the Wage Effects of Fixed-term Contracts in West Germany by a Matching Estimator Compared with Parametric Approaches*, «Labour», 16 4, 667-705.
- Heckman, J. , Ichimura, H. e Todd, P..
1997 *Matching as an Econometric Evaluation Estimator: Evidence From Evaluating a Job Training Programme*. «Review of Economic Studies» 64:605-54.
- Heckman, J.J.
1981 *The Incidental Parameters Problem and the Problem of Initial Conditions in Estimating a Discrete Time-Discrete Data Stochastic Process*, in Manski C.F. e D. McFadden (eds.), *Structural Analysis of Discrete Data with Econometric Applications*, 179-195. MIT Press: Cambridge, MA.
- Hevenstone, D.
2008 *The Fixed-Term Contract Wage Gap: An Analysis of Ten European Countries*. Mimeo.
- Holland, P.
1986 *Statistics and Causal Inference*, «Journal of the American Statistical Association», 81, n. 396, 945-960.
- Hoffer, T., Greeley, A., e Coleman, J..
1985 *Achievement Growth in Public and Catholic Schools.*’ «Sociology of Education» 58:74-97.
- Hsiao C.
1986 *Analysis of Panel Data*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Ichino, A., Mealli, F. and Nannicini, T.
2003 *Il Lavoro Interinale in Italia. Trappola del Precariato o Trampolino Verso un Impiego Stabile?* Mimeo, European University Institute.
- Jimeno J. F. E Toharia L.
1993 *The Effects of Fixed-term Employment on Wages: Theory and Evidence from Spain*, «Investigaciones Económicas» 17(3): 475–494.
- Juhn, C., Murphy, K. e Pierce, B.
1993 *Wage inequality and the rise in returns to skill*, «Journal of Political Economy», 101, 410–42.

- Kallberg A.
1995 *Sociology and Economics: Crossing the Boundaries*, «Social Forces», 73, 4, 1207-1218
- Keele, Luke, J.
2009 *Rbounds: An R Package For Sensitivity Analysis with Matched Data*, <http://www.polisci.ohio-state.edu/faculty/lkeele/rbounds%20vignette.pdf>.
- Keynes, J.M.
1926 *The end of lassaiz faire*, London Hogarth Press, trad. it. in *Teoria generale dell'occupazione, dell'interesse e della moneta*, Utet, Torino, 1971.
- Kerr, C.
1950 *Labour Markets: Their Character and Consequences*, «American Economic Review» 40, n. 2, 278-291
- Koenker, R.
2005 *Quantile Regression*, New York, Cambridge University Press.
- Korpi, T. e Levin, H.
2001 *Precarious footing: temporary employment as a stepping stone out of unemployment in Sweden*. «Work, Employment and Society», 15, 127-148.
- Korpi, W.
1996 *Eurosclerosis and the sclerosis of objectivity: on the role of values among economic policy experts*. «The Economic Journal», 106, 1727-1746.
2003 *Welfare-state regress in Western Europe: politics, institutions, globalization, and Europeanization*. «Annual Review of Sociology», 29, 589-609.
- Layard, R., Nickell, S. and Jackman, R.
1991 *Unemployment; Macroeconomic Performance and the Labour Market*. Oxford, Oxford University Press.
- Leijonhufvud, A.
1973 *Life among the econs*, «western economic journal» 11, 327-337.
- Lehmbruch, G.
1977 *Liberal Corporatism and Party Government*, «Comparative Political Studies», X, 127-152.
- Leuven, E. e Sianesi, B.
2003. *Psmatch2: Stata Module to Perform Full Mahalanobis and Propensity Score Matching, Common Support Graphing, and Covariate Imbalance Testing*, <http://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s432001.html>.
- Lilla, M. Staffolani, S.
2009 *The Evolution of Wage Inequality in Italy*, «Applied Economics», 41, 15, 1873 – 1892.
- Lillard, L.A. e Willis, R.J.
1978. *Dynamic aspects of earnings mobility*, «Econometrica», 46, 985-1012.
- Lindbeck, A. and Snower, D.J.
1988 *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge, MIT Press.

- Lindberg, L.
1982 *L'inflazione degli anni 70: una prospettiva politico-istituzionale*, «Stato e Mercato», n.5, 259-294.
- Ljunqvist, L. e Sargent, T. J.
1998 *The European unemployment dilemma*, «Journal of Political Economy», 106, 514–50.
- Locke, J.
1692 *Some Considerations of the Consequencies of the Loweing of Interest and Raising the Value of Money*, in *Salario e mercato del lavoro nell'economia politica classica*, A.Stirati, Torino, Rosenberg & Seller, 1991
- Loh, E. S.
1994 *Employment Probation as a Sorting Mechanism*, «Industrial and Labor Relations Review», 47, 3, 471- 486.
- Lucidi, F.
2007 *Is there a trade-off between labour flexibility and productivity growth? Some evidence from Italian firms?*, in Addabbo, T. e Solinas, G. (eds.), *Non standard employment in Italy and quality of work*, Heidelberg: Physica-Verlag, forthcoming.
- Lucifora, C.
1999 *Wage Inequality and Low Pay: The Role of Labour Market Institutions*, WP 1999, n.13 Fondazione Eni Enrico Mattei (www.feem.it).
- 2003 *Mercato, occupazione e salari: la ricerca sul lavoro in Italia*, Roma, Mondadori Università-Isfol.
- Malthus, T.
1820 *Principles of Political Economy*, London, trad.it., *Saggio sul principio di popolazione*, Torino, Utet, 1965.
- Manacorda, M.
2004 *Can the Scala mobile explain the fall and rise of earnings inequality in Italy? A semi-parametric analysis 1971–93*, «Journal of Labour Economics», 22, 1–29.
- Marshall, A.
1920 *Principi di Economia*, Utet, Torino, 1920.
- Martini, A. e Sisti, M.
2009 *Valutare il successo delle politiche pubbliche*, Bologna, Il Mulino.
- Marx, K.
1867 *Das Kapital*, Hamburg, trad.it, Roma, Editori riuniti, 1970.
- Maurin, E. and Postel-Vinay, F.
2005 *The European job security gap*. «Work and Occupations», 32, 229–252.
- McGinnity, F., Mertens, A. e Gundert, S.
2005 *A Bad Start? Fixed Term Contract and the Transition from School to Work in Germany*. «European Sociological Review», 21, 359–374.

- Menger, C.
 1882 *Untersuchungen über die Methode der Sozialwissenschaften und der politischen Ökonomie insbesondere*, trad.it. *Sul metodo delle scienze sociali*, a cura di R.Cubeddu, Macerata, Liribrieditore, 1996.
- Mertens, A., Gash, V. e McGinnity, F.
 2007 *The Cost of Flexibility at the Margin. Comparing the Wage Penalty for Fixed-term Contracts in Germany and Spain using Quantile Regression*, «LABOUR», 21, Issue 4-5, 637-666, December.
- Mill, J.S.
 1848 *Principles of Political Economy, with some of their application to social Philosophy*, London, Parker, trad.it. *Principi di economia politica*, Torino, Utet.
- Mincer, J.
 1958 *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution*, «Journal of Political Economy», 66, 4, 1958
- Morgan, S. e Harding, D.
 2006 *Matching estimators of casual effects, Prospects and Pitfalls in Theory and Practice*, «Sociological Methods & Research», 35, 1, 3-60.
- Muffels, R. and Luijkx, R.
 2008 *Labour market mobility and employment security of male employees in Europe: 'Trade-off' or 'flexicurity'?* «Work Employment and Society», 22, 221-241.
- Murphy, K. e Welch, F.
 1993 *Inequality and relative wages*, «American Economic Review», 83, 104-9.
- Naticchioni, P, Ricci, A. Rustichelli, E.
 2008 *Wage Inequality, Employment Structure and Skill-Biased Change in Italy*, «Labour», Vol. 22, Issue s1, pp. 27-51, June 2008.
- Necker, J.
 1775 *Sur la législation*, in *Salario e mercato del lavoro nell'economia politica classica*, A.Stirati, Torino, Rosenberg & Seller, 1991.
- 1785 *De l'administration*, in *Salario e mercato del lavoro nell'economia politica classica*, A.Stirati, Torino, Rosenberg & Seller, 1991.
- Negrelli, S.
 1998 *Concertazione e patti sociali in Italia e in Europa. Tra neo-corporatismo e mercato deregolato*, Università degli studi di Brescia, Dip. Studi Sociali, 1998/Soc1/98.
- 2005 *Contrattazione, concertazione, dialogo sociale*, in C. Dell'Aringa, S. Negrelli (a cura di), *Le relazioni industriali dopo il 1993. Un decennio di studi e ricerche*, Aisri/Angeli, Milano.
- Nickell, S.
 1997 *Unemployment and labor market rigidities: Europe versus North America*. «Journal of Economic Perspectives», 11, 55-74.

- Nolan, B., Whelan, T. e Maitre, B.
 2009 *Low Pay, In-Work Poverty and Economic Vulnerability: A Comparative Analysis Using EU-SILC*, Paper for Interdisciplinary Workshop on Low Pay, Low Skill and Low Income (LOPSI) Università Cattolica del Sacro Cuore, Milan, June 2009.
- OECD
 2004 *Employment Protection Regulation and Labour Market Performance*. Employment Outlook. Paris, OECD.
 2006 *Employment Outlook*. Paris, OECD.
 2008 *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in Oecd Countries*, Paris, OECD.
- Olson, M.
 1982 *The rise and decline of nations*, New Haven, Conn. Yale University Press.
- Origo, F. e Samek Lodovici, M.
 2005 *Mercato e politiche del lavoro*, in C. Dell’Aringa, S. Negrelli (a cura di), *Le relazioni industriali dopo il 1993. Un decennio di studi e ricerche*, Aisri/Angeli, Milano.
- Oswald, A.
 1985 *The economic theory of trade unions: An introductory Survey*, «Scandinavian journal of economics», 87, 2, 160-193.
- Paggiaro, A., Rettore, E., Trivellato, U.
 2009 *The effect of experiencing a spell of temporary employment vs. a spell of unemployment on short term labour market outcomes* IRVAPP PR 2009-03 June 2009.
- Pareto, V.
 1916 *Trattato di sociologia generale*, Milano, Comunità, rist. 1964.
- Parsons, T.
 1935b *Sociological Elements in Economic Thought: The Analytical Factor View*. «Quarterly Journal of Economics» 49(4), 646–667.
 1935b *Review of The Mind and Society and Pareto’s General Sociology*. «American Economic Review» 25(4): 502–508.
 1949 *The Structure of Social Action*, 2a ed. New York: Free Press.
- Pasqua, S. e Muehlberger, U.
 2006 *The «Continuous Collaborators» in Italy: Hybrids between Employment and Self-employment?*, Child, working papers n. 10.
- Pedersini, R.
 2005 *Relazioni industriali a livello d’impresa*, in C. Dell’Aringa, S. Negrelli (a cura di), *Le relazioni industriali dopo il 1993. Un decennio di studi e ricerche*, Aisri/Angeli, Milano.
 2009 *Flessibilità e politiche del lavoro in Europa fra mercato e regolazione congiunta*, Dipartimento di Studi Sociali e Politici Università degli Studi di Milano WP 06/09
- Phelps, E.
 1999 *Premiare il lavoro*, Bari, Laterza.

- Picchio, M.
 2006 *Temporary Workers Suffer a Wage Penalty? Investigating the Italian Case Using a Panel Data Approach*, Università politecnica delle Marche, quaderno di ricerca n. 268.
- 2007 *The Dynamic of Unemployment Temporary and Permanent Employment in Italy*, Università politecnica delle Marche, quaderno di ricerca n. 286.
- Pierson, P.
 1996 *The New Politics of the Welfare State*, «World Politics», 48, 143-79.
- 2001 *The New Politics of the Welfare State*, Oxford, Oxford Univ. Press.
- Pigou, A.C.
 1932 *The Economics of Welfare*, London, trad.it. Utet, torino, 1948.
- Piore, M. J. and Sabel, C. F.
 1984 *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. New York, Basic Books.
- Piore, M.
 1973 *Fragment of Sociological Theory of Wages*, «American Economic Review», 63,2, 377-384.
- 1975 *Notes for a Theory of Labour Market Segmentation*, in R.C. Edwards, M. Reich e D.M. Gordon, (a cura di), *Labour Market Segmentation*, Lexington, Mass., Heath
- 1983 *Labour Market Segmentation, To What Paradigm does it Belong?*, «American Economic Review», 73, 2, 249-253.
- Pizzorno,
 1962 *Introduzione a E.Durkheim, La divisione del lavoro sociale*, Milano, Comunità.
- 1977 *Scambio politico ed identità collettiva nel conflitto di classe*, in C. Crouch, e A.Pizzorno (a cura di), *Conflitti in Europa*, Milano: Etas libri.
- Polachek, S.W.
 2007 *Earnings Over the Lifecycle: The Mincer Earnings Function and Its Applications*, Iza, discussion paper n. 3181.
- Polanyi K.
 1944 *The Great Transformation*, New York, trad.it, *La grande trasformazione*, Torino, Einaudi, 1974.
- Polavieja, J. G.
 2005 *The Incidence of Temporary Employment in Advanced Economies: Why Is Spain Different?* «European Sociological Review», 22, 61–78.
- Regini, M.
 1991 *Confini mobili. La costruzione dell'economia fra politica e società*, Bologna, Il Mulino.
- 2000 *Dallo scambio politico ai nuovi patti sociali*, in: D.Della Porta, M. Greco, A. Szakolczai (eds.), *Identità, riconoscimento, scambio. Saggi in onore di Alessandro Pizzorno*, Roma-Bari, Laterza.

- Reyneri, E., Biagioli, M. e Serravalli G.
 2004 *Flessibilità del mercato del lavoro e coesione sociale*. «Stato e mercato» n. 2, agosto.
- Reyneri, E.
 2001 *Il diverso punto di vista della sociologia*, in: Manuale di economia del lavoro, Brucchi Lucchino, Bologna, Il Mulino.
 2002 *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Ricardo, D.
 1817 *On the Principles of Political Economy and Taxation, London*, trad.it, *Sui principi dell'economia politica e della tassazione*, Milano, Isedi, 1976.
- Rosen, S.
 1986 *The Theory of Equalizing Differences*, in O. Ashenfelter and R. Layard eds. Handbook of Labor Economics, Vol. 1, Amsterdam, Elsevier.
- Rosenbaum, P. e Rubin D.
 1983 *Assessing Sensitivity to an Unobserved Covariate in an Observational Study With Binary Outcome*. «Journal of the Royal Statistical Society» 45, 212-8.
 1984 *Reducing Bias in Observational Studies Using Subclassification on the Propensity Score*. «Journal of the American Statistical Association» 79, 516-24.
 1985 *Constructing a Control Group Using Multivariate Matched Sampling Methods*. «The American Statistician» 39, 33-8.
- Rosenbaum, P.
 1989. *Optimal Matching for Observational Studies*. «Journal of the American Statistical Association» 84:1024-32.
- Rosolia, A. e Torrini, R.
 2006 *The Generation Gap: An Analysis of the Decline in the Relative Earnings of Young Male Workers in Italy*, Bank of Italy, working paper n. 639.
- Rothschild, M.
 1973 *Model of Market Organizations with Imperfect Information: a Survey*, «Journal of political economy», Vol. 81, n.6, 1283-1308.
- Saint-Paul, G.
 1996 *Exploring the Political Economy of Labor Market Institutions*. «Economic Policy», 23.
- Salop, S.
 1979 *A Model of the Natural Rate of Unemployment*, «American Economic review», Vol. 69, n.1, 117-125.
- Samek Lodovici, M.
 2000 *Italy. The Long Time of Consensual Re-regulation*, in G. Esping Andersen e M. Regini (a cura di), *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford, Oxford University Press, 271-307.
- Samuelson, P. A. e Solow, R. M.
 1960 *Problem of Achieving and Maintaining a Stable Price Level: Analytical Aspect of Anti-inflation Policy*, «American Economic Association», 50(2), 177-194.

- Schizzerotto, A.
2002 *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, (a cura di), Bologna, Il Mulino.
- Schmitter P., e Grote J.
1997 *The Corporatist Sysiphus: Past, Present and Future*, Firenze: EUI Working Papers.
- Schmitter P.
1974 *Still the Century of Corporatism?*, «The Review of Politics», XXXVI.
1989 *Corporatism is Dead! Long Live Corporatism*, «Government and Opposition», 24, 1.
- Sekhon, J.
2009 *Multivariate and Propensity Score Matching Software with Automated Balance Optimization: The Matching package for R*. «Journal of Statistical Software». Forthcom.
- Shapiro, C. e Stiglitz J.
1984 *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, «The American Economic Review», Vol. 74, n. 3, 433-444.
- Shumpeter, J.
1942 *Capitalism socialism and democracy*, New York, Harper, trad.it. *Capitalismo, socialismo e democrazia*, Milano, Etas Kompass, 1977.
- Simmel, G.
1900 *Philosophie des Geldes*, Berlin, trad.it., *Filosofia del denaro*, Torino, Utet 1958.
- Smelser, N. e Swedberg, R.
1994. *The Sociological Perspective on the Economy*, in Smelser N. e Swedberg R, (eds.): *Handbook of Economic Sociology*. Princeton: Princeton University Press. 3-26.
- Smith, R.E. e Vavricheck, B.
1992 *The wage mobility of minimum wage workers*, «Industrial and Labour Relations Review», 46, 82-88.
- Smith, A.
1776 *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Edinburgh, trad. it., *Indagine sulla natura e le cause della ricchezza delle nazioni*, Milano, Isedi, 1973.
- Solow R.
1979 *Another Possible Source of Wage Stickness*, «Journal of Macroeconomics», 1, 79-82.
1990 *The Labour Market as a Social Institution*, trad.it. *Il mercato del lavoro come istituzione sociale*, Bologna, Il Mulino.
- Sombart, W.
1916 *Der moderne Kapitalismus*, Berlin Dunker & Humblot, trad.it. *Il capitalismo moderno*, Torino, Utet, 1967.
- Soskice, D.
1990 *Macroeconomics and the Wage Bargain: A Modern Approach to Employment, Inflation and the Exchange Rate*, Oxford, Oxford University Press.

- 1990b *Wage determination: the changing role of institutions in advanced industrialized countries*, «Review of Economic Policy», 6, 4.
- Spence, M.
1973 *Job market signalling*. «Quarterly Journal of Economics», 87, 355-379.
- Steuart, J.
1766 *An Inquiry into the Principles of Political Oeconomy*, Scottish Economics Classics Oliver - Boy ed., Edimburgh 1966.
- Stewart, M.B e Swaffield, J.K.
1999 *Low pay dynamics and transition probabilities*, «Economica», 66, 23-42.
- Stigler, G.
1961 *The Economics of Information*, «Journal of Political Economy» 69:213-25.
- Stiglitz, J.
1975 *The theory of «screening»*, education and the distribution of Income. «American Economic Review », 64, 3, 283-300.
1976 *The Efficiency Wage Hypothesis, Surplus Labour and the Distribution of Income*, «Oxford Economic Papers», New Series, Vol. 28, n. 2, 185-207.
- Streeck, W.
1987 *The Uncertainties of Management in the Management of Uncertainty: Employers, Labor Relations and Industrial Adjustment in the 1980s*. «Work, Employment and Society», Vol. 1, n. 3, 281-308.
1991 *On the Institutional Conditions of Diversified Quality Production*, in E. Matzner e W. Streeck (a cura di), *Beyond Keynesianism: The Socio-Economics of Production and Employment*, London: Edward Elgar, 21-61.
1994 *Pay Restraint Without Incomes Policy: Institutionalized Monetarism and Industrial Unionism in Germany*”, in R. Dore, R. Boyer, Z. Mars (eds.), *The Return to Incomes Policy*, London, Pinter.
2003 *From State Weakness as Strength to State Weakness as Weakness: Welfare Corporatism and the Private Use of the Public Interest*. MPIfG Working Paper 03/2 March.
- Swedberg, R.
1990 *Economics and Sociology*. Princetown University Press, trad.it. *Economia e Sociologia*, Roma, donzelli editore. 1994
- Thurow L.
1975 *Generating inequality*, New York: Basic Books.
- Triglia, C.
1986 *Grandi partiti piccole imprese*, Bologna, Il Mulino.
- Tucker, J.
1750 *A Brief Essay on trade*, London, T.Tyre

- Turgot, A.
1766 *Riflessioni sulla formazione e distribuzione delle ricchezze*, in Turgot. *Le ricchezze il progresso e la storia universale*, a cura di R.Finzi, Einaudi, Torino, 1978.
- Van der Wiel K.
2008 *Better Protected, Better Paid: Evidence on How Employment Protection Affects Wages*, IZA Discussion Paper, n. 3352.
- Veneto Lavoro
2009 *Il mercato del lavoro nel veneto tendenze e politiche rapporto 2009*.
- Villa, P.
2007 *Generazioni flessibili, nuove e vecchie forme d'esclusione sociale*, Roma, Carocci.
- Visser, J.
1997 *Due evviva per il neo-corporatismo, uno per il mercato. Il caso olandese*, «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», n. 76.
2005 *Beneath the Surface of Stability: New and Old Modes of Governance in European Industrial Relations*, «European Journal of Industrial Relations» 11, 3, 287–306.
- Wang, R. e Weiss, A.
1998 Probation, layoffs, and wage-tenure profiles: a sorting explanation. «Labour Economics», 5, 359–383.
- Weber, M.
1904 *Die Objektivität sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis*, in *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*, Tobinga, Mohr, 1922, trad.it. *L'oggettività conoscitiva della scienza sociale e della politica sociale*, in *Il metodo delle scienze storico sociali*, Rossi P., Torino, Einaudi, 1958.
1923 *Wirtschaftsgeschichte. Abriß der universalen Sozial- und Wirtschaftsgeschichte*, Berlin, Dunker & Humblot, trad. it. *Storia economica: Linee di una storia universal dell'economia e della società*, Roma. Donzelli, 1993.
- Williamson, O.E.
1985 *The Economic Institutions of Capitalism: Firms Markets, Relational Contracting*, New York, Free Press trad.it *Le istituzioni economiche del capitalismo: imprese, mercati, rapporti contrattuali*, Milano, Angeli 1987.
- Wooldridge, J. F.
2002 *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, Cambridge, MIT Press.
2005 *Simple Solutions to the Initial Conditions Problem in Dynamic, Nonlinear Panel Data Models With Unobserved Heterogeneity*, Cemmap working paper CWP18/02