

Lavoro non standard: un'analisi di genere del mercato italiano

TESI N. 2

TESI

Master in Analisi e Valutazione
delle Politiche Pubbliche



Senato della Repubblica

Questa *Tesi* è stata scritta da

SILVIA MACCIOCCHI

FRANCESCA TIRONI

Servizio analisi economica, statistica e monitoraggio del Consiglio regionale dell'Abruzzo



Quest'opera è distribuita con Licenza [Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 4.0 Internazionale](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Lavoro non standard: un'analisi di genere del mercato italiano

Anno accademico 2016/2017

Abstract

Lo studio, svolto sul contesto italiano con dati Banca d'Italia, mira a indagare, in primo luogo, le componenti che, in un periodo interessato dalle riforme orientate alla flessibilizzazione del lavoro (2000-2014), hanno inciso sulla probabilità di avere un'occupazione non standard. I risultati che emergono dal modello probit, in linea con le conclusioni di molti studi sull'argomento, mostrano che la probabilità di occupazione non standard aumenta per le coorti più giovani e per chi vive in determinate aree geografiche, Centro e soprattutto Sud, in particolare per gli uomini. Questa probabilità si riduce se aumenta il titolo di studio e cresce invece in presenza di famiglie con figli, in particolare per le donne.

L'analisi ha inteso inoltre, approfondire, in un'ottica di genere, gli effetti del lavoro non standard sui redditi da lavoro dipendente. Infatti, secondo parte della teoria economica, il lavoro non standard dovrebbe essere pagato con un salario più elevato, per compensare il lavoratore per il maggior rischio di disoccupazione e l'incertezza delle prospettive lavorative. Secondo altre teorie, i lavoratori non standard dovrebbero essere remunerati di meno, a causa dell'elevato turnover cui sono sottoposti. Applicando una metodologia controfattuale e, in particolare, il propensity score matching sui dati 2004, l'analisi ha confermato che svolgere un lavoro non standard comporterebbe, a parità di altre condizioni, una riduzione del reddito medio annuo abbastanza importante (ATT Difference). Non ci sarebbero evidenze della teoria dei differenziali salariali che possano compensare lo svantaggio di avere un lavoro non standard.

This study deals with to the Italian job market between 2000 and 2014, a period of reforms oriented to flexibilization. It aims at assessing which components influence the probability to have a non standard kind of employment during this period, through the utilization of a Probit model. The results are quite similar to other studies: the probability of non standard employment increases for young people and for those people living in the Centre and South Italy, especially in the case of men. This probability decreases for lower level of education, while it is higher in presence of children in the family, especially for women.

The analysis focuses also on the effect of non standard employment on income under a gender perspective. Indeed, according to some economic theories, non standard labour should be rewarded with higher wages, in order to be compensated for the uncertainty of labour perspectives. According to different analytical frameworks, non standard workers should instead be paid less than others, because of the higher turnover they use to have. Using a counterfactual methodology and the propensity score matching on 2004 data, the analysis tends to confirm that, ceteris paribus, non standard employment implies a reduction in the average annual income. There is actually no evidence for the wage differential theory.

Sommario

In sintesi	5
1. Lavoro non standard: definizione e dati	7
2. Riforme e Flessibilizzazione del Mercato del Lavoro in Italia.....	14
3. Lavoro non standard in letteratura	22
4. Dati e variabili.....	26
5. Lavoro non standard: potenziali determinanti	40
6. Impatto del lavoro non standard sui salari: un'analisi di genere.....	49
7. Conclusioni.....	61
Bibliografia e sitografia	65

In sintesi

Tra i quattro pilastri della *Strategia Europea per l'Occupazione* (SEO) del 1997, figuravano sia l'*adattabilità*, intesa, tra le altre cose, anche come flessibilità in entrata, favorita da contratti non standard applicabili ai diversi tipi di lavoro, sia le *pari opportunità*, come indirizzo generale di politiche di conciliazione lavoro-famiglia allo scopo di aumentare l'occupazione, in particolare quella femminile. A distanza di vent'anni, il Parlamento europeo ha tracciato un bilancio delle politiche di conciliazione in Europa¹, tratteggiando una situazione che è ben lontana dagli obiettivi originari: a fronte di un costante aumento del ricorso a tipologie contrattuali non standard, riguardante soprattutto le donne, non si è registrato un aumento dell'occupazione femminile, né sono stati fatti passi avanti sostanziali nelle politiche di equa ripartizione dei carichi familiari.

Numerosi studi (OCSE, ILO, Commissione europea), hanno mostrato un aumento in questi anni delle forme di lavoro non standard in molti paesi europei, con una marcata differenza di genere a favore delle donne. Tuttavia le analisi, condotte a livello macro, non hanno permesso, per la propria natura aggregata, di far emergere eventuali peculiarità legate più ad aspetti micro quali: la riduzione della retribuzione, la presenza di lavoro part-time o flessibile di tipo involontario, la connotazione fortemente di genere della scelta. Tutti questi elementi, che determinano un take-up rate femminile più elevato rispetto a quello maschile in questo tipo di occupazione, non necessariamente riflettono gli aspetti positivi auspicati, ma possono nascondere elementi di segregazione del mercato del lavoro.

Nel panorama generale anche l'Italia ha mostrato, a livello aggregato, un incremento dell'occupazione non standard. Le riforme del mercato del lavoro che si sono succedute negli anni hanno accresciuto la flessibilità in entrata attraverso nuove tipologie contrattuali ma, come ha evidenziato l'Istat nel 2010², non sembrerebbero aver favorito l'ingresso e la permanenza sul mercato del lavoro delle donne.

Numerosi lavori di analisi hanno indagato vari aspetti delle riforme del mercato del lavoro italiane ma in essi risulta del tutto trascurato o perlomeno marginale, il punto di vista di genere, ossia la valutazione dell'impatto "al margine" di queste riforme sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e dei risvolti delle riforme in termini di possibili punti critici, come sopra illustrati.

1 Risoluzione di agosto 2016 "Creating labour market conditions favourable for work-life balance".

2 La percentuale di madri occupate nella fascia d'età 25-54 anni è del 55,5%, contro quella dei padri, pari a 90,5%, a causa anche delle responsabilità di cura di bambini, adulti o anziani che scoraggiano o rinviando la decisione di lavorare. ISTAT, La conciliazione tra lavoro e famiglia, report del 28 dicembre 2011.

Il presente lavoro intende verificare alcuni possibili effetti della flessibilizzazione del mercato del lavoro introdotta da diverse politiche di riforma, con un approccio di genere, sia sulle determinanti del lavoro non standard, sia sui differenziali retributivi che questo implica.

La struttura dell'elaborato è organizzata come segue. Nella prima parte si offre un inquadramento dell'evoluzione dell'occupazione non standard, in particolare in Italia. La seconda parte è dedicata all'approfondimento degli interventi normativi che hanno inciso sul lavoro non standard, nello specifico le riforme del mercato del lavoro Treu e Biagi. Infine, nell'ultimo capitolo, viene condotta l'analisi empirica a livello micro su un campione Banca d'Italia, per verificare, su dati del 2004, alcuni possibili effetti delle principali riforme in tema di lavoro, sia sulle determinanti del lavoro non standard, sia sui differenziali retributivi.

L'analisi indaga, in primo luogo, le componenti che sembrano, tra le altre, aver inciso sulla probabilità di avere un'occupazione non standard (età, sesso, titolo di studio, area geografica, tipologia di nucleo familiare). Successivamente approfondisce il tema dei differenziali di reddito in un'ottica di genere, allo scopo di verificare l'esistenza di una relazione diretta fra lavoro temporaneo (interinale e a tempo determinato) e differenze salariali, applicando una metodologia controfattuale: il *propensity score matching* con diversi metodi di abbinamento (*Nearest neighbour*, *Radius* o *Kernel*).

1. Lavoro non standard: definizione e dati

L'Unione Europea vede il lavoro non standard (inteso come contratti di lavoro temporaneo e/o part-time) come un modo per favorire l'occupazione, in quanto strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro sia per le imprese, sia per i lavoratori.

Tra le misure non tradizionali o non standard di conciliazione lavoro-famiglia rientrano l'orario di lavoro e le nuove forme di organizzazione del lavoro che si concretizzano nel "lavoro atipico" e nel "part-time". La *ratio* di queste misure dovrebbe essere quella di aumentare l'occupazione, favorendo un'organizzazione dei tempi di lavoro e di cura della famiglia dei lavoratori che si concili anche con le esigenze del datore di lavoro.

Non esiste una definizione ufficiale di lavoro non-standard (*non-standard employment* - NSE). Generalmente con tale termine ci si riferisce a tutto ciò che non è compreso nel lavoro standard, inteso come lavoro full-time, a tempo indeterminato, parte di un rapporto di lavoro subordinato e bilaterale³.

Secondo l'International Labour Organization – ILO (2016), il lavoro non standard può essere classificato in 4 tipologie:

- lavoro temporaneo o a termine;
- lavoro part-time;
- lavoro con agenzie di intermediazione o interinale;
- rapporti di lavoro alle dipendenze sotto forma di lavoro autonomo.

Le analisi dei dati sul mercato del lavoro generalmente si focalizzano sulle prime tre tipologie di rapporti di lavoro alle dipendenze, escludendo i lavoratori autonomi.

Il quadro del lavoro non standard, inteso come lavoro temporaneo o a termine e lavoro part-time⁴ fornito dai dati OCSE distinti per genere, fa emergere nei paesi europei, negli ultimi anni, un aumento del lavoro non standard, sia di tipo temporaneo sia di tipo part-time.

In questo ambito la distinzione per genere è utile per dare un'idea del fenomeno in diversi contesti europei, anche alla luce delle linee di indirizzo dettate dall'UE in tema di aumento

3 In alcuni casi nel termine lavoro standard viene ricompreso il rapporto di lavoro che si svolge in un luogo esterno rispetto all'abitazione; in tal caso l'NSE potrebbe comprendere tipologie di lavori più ampie di quelle generalmente classificate come tali (ad esempio: il telelavoro o altre forme di lavoro da remoto).

4 In base alla classificazione ILO riportata nel testo, i dati sui contratti di lavoro temporaneo, generalmente, comprendono anche quelli tramite agenzia interinale; i rapporti di lavoro alle dipendenze sotto forma di lavoro autonomo non sono, per loro natura, rilevabili in questo tipo di raccolte dati.

dell'occupazione. Il tema di interesse è se il lavoro non standard, inteso come modo per conciliare lavoro e famiglia, abbia effettivamente favorito l'occupazione femminile.

Secondo i dati OCSE, nell'ambito del lavoro dipendente, il lavoro temporaneo ha un peso abbastanza variabile tra i paesi europei, anche se il mercato del lavoro europeo tende comunque a privilegiare contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Tra il 2000 e il 2015 alcuni Paesi presentano comunque una percentuale di lavoro temporaneo superiore al 10%, con un trend in crescita negli anni considerati: Francia, Germania, Ungheria, Italia, Lussemburgo, Olanda, Polonia, Portogallo, Slovacchia, Slovenia e Svezia.

Secondo l'ILO, il lavoro temporaneo è utilizzato nei diversi paesi europei come la prima risposta alla crisi e l'andamento dello stesso riflette quello del ciclo economico.

Tra questi, l'Italia è uno di quelli nei quali l'incremento di questo tipo di occupazione non sembrerebbe conciliarsi con le preferenze dei lavoratori. La compresenza di contratti a tempo determinato e indeterminato, che hanno regimi di protezione abbastanza elevati, crea un mercato duale, nel quale gli aggiustamenti avvengono proprio sui contratti a termine. In Italia, con la liberalizzazione dei contratti a termine, nel periodo pre-crisi si è avuta la creazione di questa tipologia di posti di lavoro. Successivamente tuttavia, non c'è stata la conversione da "determinato" a "indeterminato", perciò il tasso di trasformazione da lavoro temporaneo a permanente si è ridotto (Garibaldi, Taddei, 2013). I contratti di lavoro temporanei sembrano essere stati utilizzati dalle imprese solo come fattore produttivo più economico, grazie alle notevoli differenze di tutele tra contratti a tempo determinato e indeterminato, e non come strumento per aggiustare il processo produttivo ai cambiamenti delle condizioni economiche o come modalità per selezionare le risorse umane migliori.

La distinzione per sesso definisce un sostanziale equilibrio di genere nel trend dei contratti a tempo determinato. Il dato va comunque rapportato anche all'andamento dell'occupazione dipendente a tempo indeterminato, nella quale, invece, emergono sostanziali differenze di genere: gli uomini vengono impiegati di più con contratti a tempo indeterminato rispetto alle donne, anche se tale differenza si sta riducendo nel corso del tempo.

Nell'Europa a 28 membri, secondo dati OCSE, il tasso di occupazione part-time per le donne è circa il 30%, mentre per gli uomini è intorno al 10%. Il dato aggregato sottintende dati nazionali abbastanza eterogenei, sia in termini di valori percentuali che di trend.

Il part-time è generalmente abbastanza diffuso tra le donne, in particolare in alcuni paesi, nei quali i tassi d'occupazione part-time femminile raggiungono valori molto elevati: Olanda (oltre il 60% per le donne, contro il 20% per gli uomini), Italia (oltre il 30% per le donne, contro meno del 10% per gli uomini), Francia (oltre il 20% per le donne, contro meno del 10% per gli uomini), Germania (quasi il 40% per le donne, contro circa il 10% per gli uomini) e Regno Unito (circa il 38% delle donne, contro il 12% per gli uomini). Il gap di genere nei tassi (che indica che

le donne hanno un tasso part-time più elevato) è comunque sempre negativo in tutti i paesi considerati.

Secondo l'ILO (2012) la crescita del tasso di occupazione part-time, dal lato della domanda di lavoro, è legata alla volontà di minimizzare i tagli occupazionali nei periodi di crisi (specialmente tra il 2008 e il 2014). Per quanto riguarda il lato dell'offerta (ILO, 2016), la crescita del part-time sarebbe dovuta alla componente involontaria, specie per gli uomini. Inoltre, le ore di lavoro variano in base al tipo di occupazione e alle diverse fasi della vita dei lavoratori. Le differenze di genere in questo ambito sono particolarmente significative: gli uomini lavorano in media 40,6 ore/settimana, mentre le donne 33,9; il gap aumenta nel caso di lavoro autonomo⁵.

La diffusione del part-time si accompagna a tassi di occupazione femminile elevati solo in alcuni dei paesi considerati: Olanda, Francia e Germania.

In generale l'ILO sottolinea come le differenze di genere e l'incidenza del lavoro part-time possano implicare elementi positivi e negativi: in alcuni casi, infatti, i lavoratori scelgono il tempo parziale per esigenze familiari, come periodo di transizione verso la pensione, come modo di continuare gli studi o altro, in altri, invece, il lavoro part-time rappresenta la parte bassa nella distribuzione dell'occupazione e ha implicazioni negative sui benefit, sulla protezione sociale, sulle progressioni di carriera.

È controverso se il lavoro part-time rappresenti una scelta o un vincolo derivante dall'ambiente e dalle possibilità offerte dal mercato. Nell'Europa a 27 membri, le donne sarebbero più propense degli uomini a lavorare più ore, ma il risultato è condizionato dalle ore di lavoro prestate (ad esempio in Italia, Irlanda e Olanda una quota elevata di donne vorrebbe lavorare più ore) e dal settore di lavoro (pubblico, privato, oppure agricolo, di servizi di pulizia, delle costruzioni ecc.) (ILO, 2016). In termini di differenze di genere, sebbene il gap nel tasso di occupazione sia negativo (le donne hanno un tasso inferiore rispetto agli uomini), nel corso del tempo ha manifestato una riduzione.

La Commissione Europea (2010), alla luce dei dati sull'occupazione, ha individuato alcune determinanti delle differenze di genere che ancora persistono nell'UE, in particolare nel lavoro flessibile e part-time:

quando un lavoratore sceglie o ha bisogno di conciliare lavoro e famiglia tramite un lavoro part-time, viene comunque pagato di meno, perché sul mercato non sono disponibili lavori a tempo parziale qualificati. Tale elemento contribuisce ad amplificare le differenze di genere anche nelle retribuzioni, visto che il take-up rate femminile nelle posizioni di lavoro non standard è più elevato rispetto a quello maschile;

⁵ Cfr. Rapporto ILO (2016) Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects.

nei paesi UE il lavoro part-time o flessibile è spesso involontario: questa soluzione rappresenta, infatti, una scelta obbligata per l'assenza di lavori full-time e/o l'esigenza di tempo da dedicare alla cura dei familiari. In questi termini si amplifica la trappola della sotto-occupazione;

il part-time rappresenta un ostacolo importante al raggiungimento del potenziale occupazionale femminile: l'UE non riesce ad utilizzare pienamente la riserva di lavoro offerta dalle donne, con un conseguente effetto negativo sul livello del PIL;

la scelta di ridurre la propria partecipazione al mercato del lavoro (tramite un impiego flessibile o part-time) da parte di un adulto è spesso effettuata nell'ambito della famiglia per svolgere compiti di cura e operata da chi percepisce il secondo stipendio, di solito la donna. Questo implica, insieme ad altri elementi, che il take-up rate femminile in questi tipi di lavori sia più elevato rispetto a quello maschile;

svolgere un lavoro part-time ha conseguenze negative sulle possibilità di formazione e di carriera;

le innovazioni tecnologiche consentono di svolgere lavori in forma flessibile, a vantaggio sia dei lavoratori che dei datori di lavoro.

Secondo la Commissione, inoltre, chi usufruisce del part-time, più spesso le donne, non ha piena consapevolezza degli effetti di lungo periodo che questo comporta su retribuzione, pensioni e possibilità di carriera e quindi non basa le proprie decisioni su un'informazione completa. In alcuni casi, oltre a questi elementi, una storia di lavoro part-time ha mostrato effetti anche sulla successiva occupabilità delle persone, specie se uomini (Pedulla, 2016). Questi elementi possono indurre gli individui ad abbandonare il mercato del lavoro o a scegliere lavori con retribuzioni più basse incidendo negativamente, a livello macro, sulla crescita complessiva, e, visto che il lavoro flessibile è particolarmente diffuso tra le donne, aumentano il gap di genere nei salari.

Sulla base della letteratura sul tema, possono essere individuati elementi positivi e negativi legati al lavoro flessibile o part-time, alcuni dei quali hanno anche una rilevanza di genere.

Gli elementi positivi si possono riferire al lato della domanda di lavoro (imprese) e al lato dell'offerta (lavoratori) e, per alcuni aspetti, interessano anche una dimensione sociale. Il lavoro non standard può consentire, ad esempio, alle imprese di rimanere competitive anche in tempi di crisi economica, mantenendo all'interno lavoratori qualificati che, altrimenti, dovrebbero essere licenziati. Questo può anche favorire il trasferimento delle competenze tra lavoratori, senza che vada perso l'investimento in formazione del datore di lavoro. Si parla in questo caso di flessibilità *employer-oriented*, introdotta per consentire alle risorse umane presenti in un'azienda di essere in linea con i tempi richiesti dal mercato, che sono influenzati dalla domanda da parte dei consumatori, dai tempi di utilizzo dei macchinari, dall'impiego ottimale del capitale ecc. (Chung, 2011, e Gareis & Korte, 2002).

Il lavoro part-time offre la possibilità a chi ne usufruisce di conciliare lavoro e famiglia, di continuare gli studi e il processo formativo o di partecipare attivamente alla vita pubblica, migliorando, secondo alcuni, la qualità della vita. Questa tipologia di lavoro infatti, molto spesso rappresenta l'unico modo per poter conciliare le esigenze lavorative con la cura della famiglia, sia nel caso ci siano bambini, sia nel caso ci siano persone non più indipendenti; fattore, quest'ultimo, particolarmente presente in Europa a causa dell'invecchiamento della popolazione. La famiglia nel complesso potrebbe trarne beneficio, perché un maggior numero di ore trascorse dai genitori con i figli può contribuire ad uno sviluppo migliore di questi ultimi (secondo la Commissione UE, in Europa, almeno 4 milioni di uomini occupati vorrebbero ridurre le ore di lavoro per dedicarle alla famiglia). Si parla, in questo caso, di flessibilità *employee-friendly* perché i lavoratori sono "liberi" di adattare le ore di lavoro alle proprie esigenze personali e familiari (Chung, 2011). Alcuni studi sul tema hanno messo in evidenza degli elementi legati al genere: la disponibilità di lavoro part-time riduce la probabilità per le donne di uscire dal mercato del lavoro dopo la maternità (Pacelli et al. 2013), in particolare se si guarda alla partecipazione al mercato del lavoro delle madri più istruite (Del Boca et al., 2009). In alcuni contesti lavorativi viene mostrato come le donne, specialmente quelle con figli, abbiano una propensione⁶ maggiore rispetto agli uomini a lavorare da casa o a scegliere lavori che lascino poca discrezionalità al datore di lavoro nel determinare l'orario (Mas et al., 2016).

La possibilità di lavori flessibili ben retribuiti può contribuire all'inclusione di lavoratori appartenenti a categorie svantaggiate e, quindi, contribuire a combattere la povertà, oppure può comportare altri vantaggi sociali, ad esempio grazie alla riduzione dei costi di congestione legati al traffico nelle ore di punta. Inoltre, se l'assetto istituzionale lo permette, i lavori part-time e full-time possono fornire le stesse garanzie in termini di protezione sociale e di pensioni.

Gli elementi negativi interessano prevalentemente il lato dell'offerta (lavoratori) e, per alcuni aspetti, anche la dimensione sociale (Lyonette C., 2015).

La scelta di ridurre la propria partecipazione al mercato del lavoro da parte di un adulto, tramite un impiego flessibile o part-time, è spesso effettuata nell'ambito della famiglia (per svolgere compiti di cura) e operata da chi percepisce il secondo stipendio, di solito le donne (circa i 2/3 nelle famiglie europee). Uno studio svolto proprio a livello familiare mostrerebbe, in realtà, l'esistenza di due modelli di polarizzazione nella distribuzione del lavoro non standard tra le famiglie: uno relativo ai paesi dell'Europa Continentale (più Scandinavia e paesi Anglo-sassoni), nei quali, poiché sono le donne prevalentemente impiegate in lavori non standard, la polarizzazione⁷ è fortemente negativa: cioè è meno probabile trovare una concentrazione di

⁶ Espressa in termini di willingness to pay.

⁷ Polarisation index to examine the distribution of non-standard work over dual earner couples. This polarisation index compares the actual rate of household non-standard employment with a counterfactual rate when non-standard employment would be randomly distributed over households).

lavoro non standard all'interno della stessa famiglia. L'altro modello è relativo ai paesi dell'Europa del Sud e dell'Est, nei quali il lavoro non standard appare concentrato in alcune famiglie, principalmente perché i componenti non riescono a lavorare full-time (Horemans, 2016).

Se gli individui singolarmente potessero compiere una scelta ottimale, sceglierebbero l'opzione preferita tra impiego full-time, part-time e inattività, mostrando, a parità di condizioni, lo stesso grado di soddisfazione. Poiché invece, gli individui assumono delle decisioni in presenza di numerosi vincoli, generalmente sono costretti ad accettare lavori meno allettanti. Spesso tali vincoli sono differenti tra uomini e donne e si riferiscono sia ad aspetti sociali che a condizionamenti di altro tipo: gli uomini sono generalmente più soddisfatti nei lavori full-time, le donne più in quelli part-time, se consentono di conciliare lavoro e famiglia (Florencia López Bóo et al, 2009).

Il lavoro flessibile o part-time può avere anche altri effetti negativi: sull'indipendenza economica, sulla stabilità finanziaria e sulle prospettive di carriera dei lavoratori. I lavoratori part-time, ad esempio, sono pagati di meno rispetto ai corrispondenti full-time (implicando fenomeni di *discriminazione salariale*⁸). In molti stati membri dell'UE si assiste, inoltre, a fenomeni di *segregazione*⁹: sono le donne che hanno più probabilità di scegliere un lavoro con orario inferiore rispetto a quello normale (part-time), mentre gli uomini tendono a scegliere altre forme di lavoro flessibile (da casa o con ore di lavoro accorpate).

La scelta del part-time può avere ripercussioni di lungo periodo sul sentiero lavorativo, specie delle donne, in termini di carriera e retribuzioni, anche perché lo stesso si concentra prevalentemente in settori con bassi salari e poco qualificati¹⁰. Nel medio periodo il lavoro part time e flessibile può influenzare negativamente l'accesso ai requisiti necessari per usufruire di forme di protezione sociale (ad esempio i sussidi alla disoccupazione). Il lavoro part-time, infine, riduce le possibilità di formazione e di carriera e può condizionare negativamente la propensione degli individui a cambiare lavoro, aumentandone il tasso di permanenza nello stesso posto.

I dati (Tabelle 1 e 2) mostrano che le ragioni che spingono a scegliere forme di lavoro non standard hanno diversa natura: per i contratti a termine sono sostanzialmente involontarie sia

8 Sistematica disparità nella remunerazione di diversi gruppi di lavoratori.

9 Sistematica sovra rappresentazione delle lavoratrici, o di altri gruppi etnici, in particolari settori o qualifiche.

10 In Inghilterra è stato rilevato che:

Il 10% del gap complessivo nelle retribuzioni può essere attribuito alla segregazione di genere nell'occupazione

Il 20% del gap di genere nelle retribuzioni è dovuto alla differente incidenza di lavoro qualificato e di tipi full time

Il 16% del gap di genere nelle retribuzioni è imputabile all'effetto negativo sul salario di un precedente lavoro part-time o di un'interruzione del periodo lavorativo per motivi familiari

per gli uomini che per le donne, mentre per il part-time sono di tipo involontario per gli uomini e di tipo volontario (connesse alla cura dei figli e ad altre ragioni personali) per le donne.

TABELLA 1: Ragioni di scelta di un lavoro a termine nei Paesi Europei (2014)

	Men	Women	Total
Person could not find a full-time permanent job	61.6	63.2	62.3
Person undergoing school education or training	18.1	16.7	17.5
Person did not want a permanent job	11.1	11.9	11.5
Person held a probationary contract	9.1	8.2	8.7

*Fonte: Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects
International Labour Office – Geneva: ILO, 2016*

TABELLA 2: Ragioni di scelta di un lavoro part-time nei Paesi Europei a 28 (2014)

	Men	Women	Total
Person could not find a full-time permanent job	40.2	26.3	29.6
Looking after children or incapacitated adults	4.2	27.1	21.2
Other personal reasons	7.3	15.1	12.2
Person in education or training	19.1	7.5	10.3
Own illness or disability	6.4	3.4	4.1
Other reasons	22.8	20.6	22.6

*Fonte: Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects
International Labour Office – Geneva: ILO, 2016*

2. Riforme e Flessibilizzazione del Mercato del Lavoro in Italia

Sulla scia dell'orientamento comunitario anche in Italia, all'interno di un quadro di mantenimento della regolamentazione sul lavoro standard, si è verificata una tendenza a favorire le tipologie di lavoro non standard, attraverso una sostanziale liberalizzazione dei rapporti temporanei e un'incentivazione del part-time. In un mercato del lavoro ad elevata rigidità sono stati inseriti elementi di flessibilità, che hanno favorito la crescita della frazione di lavoratori non standard sul totale degli occupati.

La riforma della contrattualistica del lavoro in Italia si è concentrata sull'introduzione di meccanismi di flessibilità in entrata, ampliando gli istituti contrattuali e modificando quelli esistenti.

Si tratta di riforme definite "al margine" che non sono intervenute sulle regole e sui regimi di protezione del lavoro a tempo indeterminato (flessibilità in uscita) ma hanno puntato sull'ampliamento e la diversificazione della platea degli istituti contrattuali per rendere più facile l'incontro tra domanda e offerta di lavoro adattando gli istituti contrattuali ai mutamenti dell'organizzazione del lavoro¹¹.

La stagione delle riforme è iniziata già negli anni 80, con una serie di interventi legislativi che, pur se non di grande impatto, hanno rappresentato una prima risposta alla domanda di flessibilità da parte del mondo imprenditoriale motivata dai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro indotti dalla tecnologia, dalla globalizzazione dei mercati e dallo sviluppo del terziario. Le riforme Treu e Biagi ne costituiscono il naturale sviluppo dovuto alla necessità di adattare gli istituti contrattuali, e in generale la materia della disciplina del mercato del lavoro, alle nuove esigenze scegliendo di attribuire un ruolo di maggior rilievo allo strumento legislativo in un settore che, fino a quel momento, era stato in prevalenza affidato alla contrattazione collettiva (Tiraboschi 2006).

¹¹ In parallelo, anche a livello delle istituzioni europee, si sviluppano il dibattito e le riflessioni sugli strumenti più idonei a favorire la crescita e a perseguire obiettivi di piena occupazione e di miglioramento della qualità del lavoro.

A partire dai due Libri bianchi di Delors (rispettivamente 1985 e 1993), per proseguire con la Strategia Europea per l'Occupazione (1997) fino alla strategia di Lisbona del 2000,¹¹ le istituzioni europee orientano e forniscono i criteri e gli obiettivi per la riforma del mercato del lavoro, con l'intento di fronteggiare gli effetti della globalizzazione dei mercati, aumentando l'occupazione, rimuovendo le cause di inefficienza, armonizzando anche gli ordinamenti giuridici dei Paesi aderenti in materia (Tridico 2014).

Il “pacchetto Treu” (legge delega n. 196 del 24 giugno 1997¹²)

Il pacchetto Treu recepisce i contenuti dell'Accordo per il lavoro, sottoscritto da governo e parti sociali nel 1996¹³ la cui principale novità è costituita dal lavoro interinale, precedentemente vietato dalla legge n. 1369 del 1960 che non consentiva la pratica della intermediazione nel lavoro ai privati.

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, a tempo determinato o indeterminato, è stipulato dal prestatore di lavoro con l'impresa di fornitura di lavoro temporaneo per fronteggiare esigenze di carattere temporaneo dell'impresa utilizzatrice in casi specificatamente previsti.¹⁴

Per quanto riguarda gli istituti contrattuali esistenti, la legge non interviene a modificarne la disciplina come nel caso del lavoro a tempo determinato (legge 18 aprile 1962, n. 230) e del contratto di formazione e lavoro, oppure interviene solo parzialmente, con aggiustamenti che mirano ad incentivarne l'utilizzo.

In relazione al lavoro a tempo parziale, infatti, vengono previste forme di riduzione o modulazione delle aliquote contributive in particolare per i contratti stipulati con lavoratrici precedentemente occupate che rientrano nel mercato del lavoro dopo almeno due anni di inattività.

Più incisiva sull'apprendistato, la legge Treu interviene sull'istituto modificando la fascia d'età (innalzandola a 16-24 anni e fino a 26 anni nelle aree obiettivo 1 e 2)¹⁵ e la durata del contratto (non inferiore a diciotto mesi e non superiore a quattro anni), fissa la durata minima della formazione obbligatoria (esterna all'azienda) a 120 ore annuali lasciando la definizione dei suoi contenuti agli accordi tra le rappresentanze sindacali e datoriali e le regioni.

La riforma Biagi (Legge delega n. 30/2003¹⁶ e decreto legislativo n. 276/2003¹⁷)

I due provvedimenti normativi recepiscono, in parte, le proposte di riforma della legislazione del lavoro contenute nel Libro Bianco¹⁸ sul mercato del lavoro in Italia; si perdono per strada

12 Accompagnata da due decreti: d.lgs. 7 agosto 1997, n. 280 e d.lgs. 1° dicembre 1997, n. 468.

13 Accordo per il lavoro del 24 settembre 1996.

14 Dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza o dalla legge nel caso di qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali o in alcune ipotesi in sostituzione dei lavoratori assenti.

15 In caso di apprendisti portatori di handicap i limiti di età sono elevati di due anni.

16 Legge n. 30 del 14 febbraio 2003.

17 D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30".

18 Dell'Aringa Carlo, Forlani Natale, Reboani Paolo, Sestito Paolo, Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità» con il coordinamento di Maurizio Sacconi e Marco Biagi.

infatti, numerosi aspetti che rappresentano la seconda componente della via italiana alla flexicurity¹⁹, cioè la riforma degli ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione, la revisione del sistema di contrattazione collettiva e la revisione delle garanzie dello Statuto dei lavori²⁰ (Dell'Aringa).

La riforma, a differenza della precedente, interviene su quasi tutti gli istituti esistenti (tranne nel caso del lavoro a tempo determinato, disciplinato dal D. Lgs. n. 368/2001 e ispirato agli stessi principi della nuova riforma) e introduce diverse forme contrattuali del tutto nuove, con un disegno non sempre coerente negli scopi.

Nel lavoro a tempo parziale, ad esempio, viene prevista la possibilità di inserire nei contratti clausole elastiche relative alla variazione in senso incrementale della prestazione lavorativa, che costituisce di fatto di una forma di flessibilità a tutto vantaggio del datore di lavoro piuttosto che del lavoratore, in contrasto con lo scopo perseguito di rendere più appetibile il ricorso al part-time per il lavoratore, anche per conciliare il lavoro con gli impegni familiari.

Su altri istituti, come l'apprendistato, interviene con modifiche sostanziali, concernenti l'età per l'accesso (fino a 29 anni) e la durata del rapporto (fino a 6 anni), e caratterizzandolo meglio in risposta alle diverse esigenze del mercato del lavoro, distinguendo in particolare tre diverse fattispecie contrattuali.

La riforma Biagi introduce inoltre, nuove tipologie contrattuali in sostituzione di altre già disciplinate, quali il lavoro somministrato a tempo determinato (che prende il posto del lavoro interinale), i contratti di inserimento al posto dei contratti di formazione lavoro e il lavoro a progetto in luogo delle collaborazioni coordinate e continuative. Questi interventi si caratterizzano per l'ampliamento dell'ambito di applicazione (lavoro somministrato a tempo determinato), o per essere destinati a specifiche categorie di lavoratori svantaggiati (contratto di inserimento) oppure, come nel caso del lavoro a progetto, per contrastare l'utilizzo illegittimo da parte delle imprese delle collaborazioni coordinate e continuative, vincolandole alla realizzazione di uno specifico progetto o programma di lavoro.

Infine, la riforma introduce nel nostro ordinamento alcune nuove forme contrattuali: lavoro a chiamata (job on call), lavoro ripartito tra due lavoratori (job sharing) e somministrazione di

19 Termine utilizzato in letteratura in relazione alla riforma del mercato del lavoro danese del 1993 ed entrato anche nel linguaggio delle politiche europee del lavoro per identificare "una strategia che tenta, in maniera sincronica e deliberata, di aumentare, da un lato, la flessibilità dell'assetto del mercato del lavoro, della sua organizzazione e delle relazioni industriali e lavorative; dall'altro di accrescere la sicurezza – sia sociale che di occupabilità – soprattutto dei gruppi più deboli, interni o esterni al mercato del lavoro" (citazione di Wilthagen e Tros riportata dal sito [ingenere <http://www.ingenere.it/articoli/flexicurity-istruzioni-luso>](http://www.ingenere.it/articoli/flexicurity-istruzioni-luso))

20 Statuto dei lavori: corpus di regole a tutela del lavoro basato su una rimodulazione delle tutele che distingue tra "[...] un nucleo fondamentale di garanzie universali [e indisponibili], applicabile a tutti i rapporti di lavoro a prescindere dalla qualificazione del contratto come autonomo, subordinato, associativo o atipico a cui affiancare un nucleo di tutele relativamente indisponibili, cioè gestibili dalle parti in sede di contrattazione collettiva e/o di volontà individuale" Tiraboschi M., *Le riforme del mercato del lavoro dell'ultimo decennio in Italia: un processo di liberalizzazione?* Collana ADAPT – Working Paper.

lavoro a tempo indeterminato (staff leasing) per contrastare il fenomeno del "lavoro nero" in settori (soprattutto servizi) le cui caratteristiche richiedono l'utilizzo di manodopera occasionalmente o per particolari progetti.

Riforma Treu

Lavoro interinale Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo coinvolge tre soggetti: l'impresa di fornitura di lavoro temporaneo, i "prestatori di lavoro temporaneo" (ossia i lavoratori da essa assunti) l'impresa che ne utilizza la prestazione lavorativa ("impresa utilizzatrice") per fronteggiare esigenze di carattere temporaneo nei seguenti casi:

- previsti dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza;
- per temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;
- per sostituzione dei lavoratori assenti in alcune ipotesi precise).

Il contratto di lavoro per prestazioni di lavoro temporaneo può essere sia a tempo determinato che indeterminato. Nel caso di rapporto a tempo determinato, il lavoratore per tutta la durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice si impegna a svolgere la propria attività nell'interesse e sotto la direzione ed il controllo dell'impresa stessa. Nell'ipotesi di contratto a tempo indeterminato, il lavoratore rimane a disposizione dell'impresa fornitrice per i periodi in cui non svolge la prestazione lavorativa presso un'impresa utilizzatrice.

Lavoro a tempo parziale Vengono introdotte forme di incentivazione in termini di riduzione o modulazione delle aliquote contributive, in particolare per contratti stipulati nelle aree Obiettivo 1, per lavoratori prossimi al pensionamento, per contratti stipulati con lavoratrici precedentemente occupate che rientrano nel mercato del lavoro dopo almeno due anni di inattività, oppure per specifici ambiti di lavoro (salvaguardia dell'ambiente, riqualificazione degli spazi urbani e dei beni culturali).

Contratto di formazione e lavoro La disciplina vigente viene sostanzialmente mantenuta inalterata. In base alle indicazioni dell'Accordo del 1996 e solo per il Sud Italia, viene prevista la proroga per un anno degli incentivi e delle condizioni contrattuali in caso di stabilizzazione del rapporto di lavoro alla scadenza del secondo anno.

Apprendistato La legge Treu interviene sull'istituto modificando la fascia d'età (innalzandola a 16-24 anni e fino a 26 anni nelle aree obiettivo 1 e 2) e la durata del contratto (non inferiore a diciotto mesi e non superiore a quattro anni). La formazione obbligatoria (esterna all'azienda) deve avere una durata minima

di 120 ore annuali, e i suoi contenuti sono definiti dagli accordi tra le rappresentanze sindacali e datoriali e le regioni. Per garantirne la frequenza, la legge vincola ad essi la concessione di sgravi contributivi.

Riforma Biagi

Modifiche e interventi su istituti già esistenti

lavoro a tempo parziale	La legge introduce alcune modifiche al D. Lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000 in particolare prevedendo la possibilità di inserire nei contratti a tempo parziale clausole elastiche relative alla variazione in senso incrementale della prestazione lavorativa. La gestione della distribuzione delle ore lavorative (e delle prestazioni supplementari) è demandata ad accordi tra datore di lavoro e lavoratore, in assenza di disposizioni nei CCNL.
apprendistato	Viene introdotta una disciplina organica che alza il limite d'età per l'accesso (fino a 29 anni) e aumenta la durata del rapporto (fino a 6 anni), distinguendo in particolare tre diverse fattispecie contrattuali: a) l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; b) l'apprendistato professionalizzante; c) l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione. Il decreto 276/2003 stabilisce inoltre, una serie di tutele e garanzie per l'apprendista oltre a quelle già previste dalla legge n. 25/1955.

Tipologie contrattuali sostitutive di altre già disciplinate

lavoro somministrato a tempo determinato (in sostituzione del lavoro interinale)	Il contratto di somministrazione a tempo determinato sostituisce il contratto di lavoro temporaneo introdotto dalla riforma Treu, abrogando la disciplina che vietava l'intermediazione (L. 1369/1960). La legge amplia l'ambito di applicazione del contratto di somministrazione di lavoro a termine (per ragioni di carattere "[...] tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo") lasciando ai CCNL il compito di stabilire limitazioni quantitative all'utilizzo.
contratto di inserimento (in sostituzione del	In realtà, il contratto di inserimento rappresenta una tipologia contrattuale molto diversa dal contratto che viene a sostituire (formazione e lavoro). Lo scopo che persegue è infatti quello di facilitare l'accesso al mercato del lavoro non tanto dei giovani, che pure rappresentano una categoria alla quale è rivolto, quanto dei soggetti "svantaggiati" (tra cui le

contratto di formazione lavoro) donne) attraverso la realizzazione di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo.

lavoro a progetto (in luogo delle collaborazioni coordinate e continuative)

Al modello originario di co.co.co, la legge sostituisce due diverse tipologie:

- La collaborazione a progetto, una collaborazione coordinata e continuativa vincolata ad uno specifico progetto o programma di lavoro o fasi di esso;
- la forma classica e originaria ma solo per alcune categorie di lavoratori e per la Pubblica Amministrazione.

Il contratto si risolve al momento della realizzazione del progetto, del programma o della fase di esso. In caso di malattia e infortunio il contratto rimane sospeso, senza erogazione del compenso, e si estingue alla scadenza. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni. È fatta salva la possibilità di stabilire una proroga maggiore nel contratto individuale.

I diritti stabiliti dalla legge possono essere oggetto di rinuncia o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui i rapporti di collaborazione siano instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto o programma di lavoro, si considerano rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Nuove forme contrattuali

lavoro intermittente (job on call)

Costituisce una tipologia contrattuale, a tempo indeterminato o determinato, che consente lo svolgimento di una prestazione lavorativa a carattere discontinuo (intermittente). Il lavoratore, nel contratto, si impegna a rendersi disponibile per un periodo di tempo prestabilito e, per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di chiamata, il datore di lavoro è tenuto a versargli una indennità mensile di disponibilità, fissata dai CCNL. Nei periodi di malattia (e quindi di indisponibilità), il lavoratore non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

Nel caso di lavoro intermittente da espletarsi nel fine settimana, o nei periodi delle ferie estive o natalizie e pasquali, l'indennità di disponibilità è corrisposta solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.

lavoro ripartito (job sharing)

Il contratto di lavoro ripartito impegna due lavoratori all'adempimento di un'unica prestazione lavorativa, ferma restando la responsabilità, per ciascuno di essi, di erogare l'intera prestazione lavorativa (a meno che non

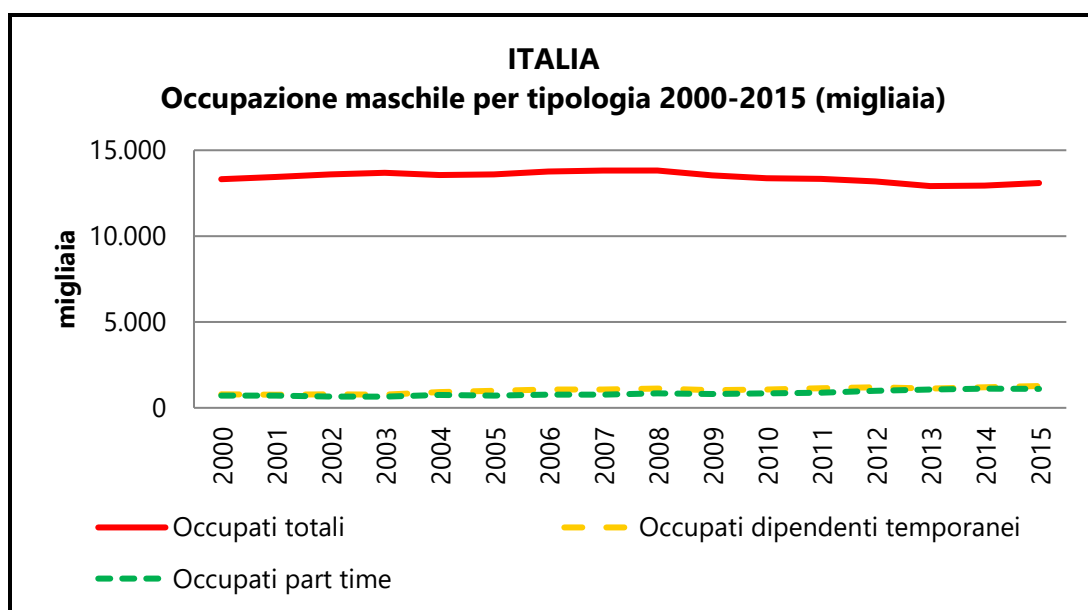
sia diversamente stabilito nel contratto). Nel caso di dimissioni o di licenziamento di uno dei lavoratori, il contratto si conclude, salvo che l'altro coobbligato si impegni ad adempiere l'obbligazione lavorativa, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato, di cui all'articolo 2094 del codice civile.

somministra- zione di lavoro a tempo inde- terminato (staff leasing)	Il contratto di somministrazione a tempo indeterminato è applicabile solo in alcuni settori specificati dal D. Lgs. 276/2003. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore.
--	---

I dati relativi all'Italia, a livello aggregato, mostrano un incremento dell'occupazione non standard. Dall'analisi di genere dei dati OCSE sull'occupazione, emerge una caratteristica particolare del mercato italiano: l'aumento dell'occupazione non standard si riscontra, in particolare, nella componente femminile. Tra il 2000 e il 2015 l'aumento di circa 1.300.000 donne occupate ha, tra le sue componenti determinanti, la parte non standard²¹: le donne impegnate in un lavoro di tipo dipendente temporaneo sono aumentate del 50%; contestualmente le occupate di tipo part-time sono aumentate del 69%. Il dato femminile è interessante soprattutto se confrontato con quello maschile, nel quale l'incidenza del lavoro non standard è molto più contenuta. I dati a livello aggregato sembrano mostrare uno spiazzamento dell'occupazione maschile in favore di quella femminile, in particolare non-standard.

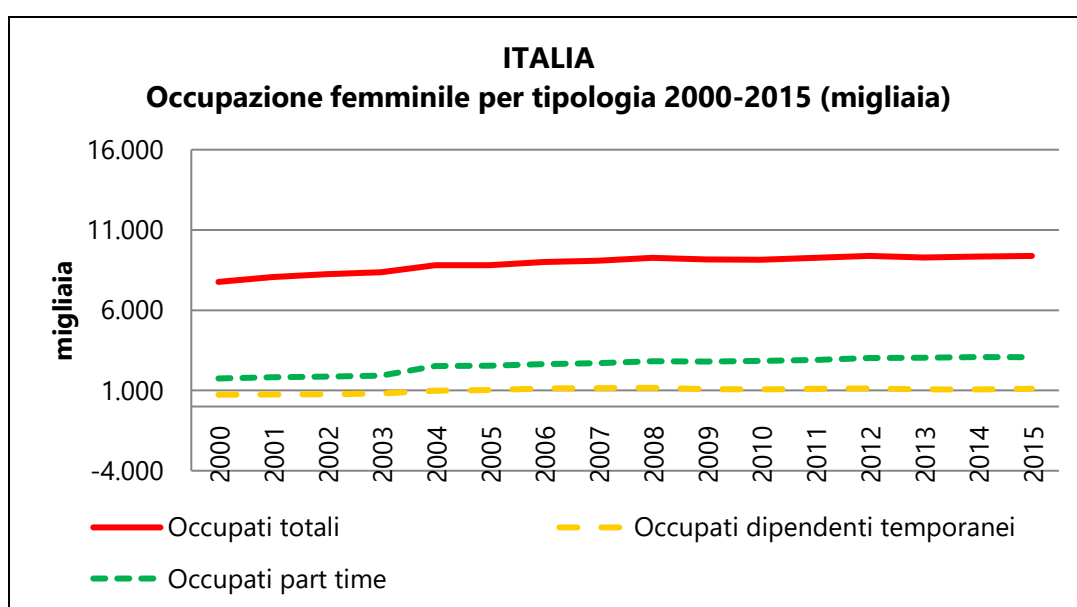
²¹ Si precisa che gli insiemi dei lavoratori dipendenti temporanei e part-time potrebbero avere delle intersezioni.

Grafico 1



Fonte: Elaborazione su dati OCSE

Grafico 2



Fonte: Elaborazione su dati OCSE

3. Lavoro non standard in letteratura

La letteratura sul lavoro non standard in Italia si è focalizzata, in particolar modo, sulla valutazione degli effetti del diverso regime di protezione all'impiego, proprio dei contratti atipici, introdotto dai citati interventi normativi, sull'occupazione e sulla transizione dal lavoro temporaneo a quello permanente. Un'interessante rassegna degli studi condotti in questo ambito è stata svolta da Trivellato (2008)²².

I risultati in merito appaiono contrastanti. Tali analisi forniscono infatti risultati differenti: alcune tendono ad evidenziare effetti su alcune variabili di *outcome* che vanno nella direzione perseguita dalla politica, altre mostrano effetti non previsti e in direzione opposta, altre ancora più semplicemente non rilevano effetti statisticamente significativi.

Ichino et al. (2003), svolgendo uno studio sugli effetti dei contratti atipici in alcune regioni italiane, hanno rilevato che la probabilità di occupazione permanente migliora se preceduta da una forma contrattuale atipica, in particolare nelle zone del centro nord.

Contestualmente, alcuni studi ne hanno fatto emergere gli effetti di segmentazione del mercato del lavoro, per cui i contratti non standard vengono destinati a lavoratori poco qualificati o giovani, meno attrezzati alla concorrenza (Contini e Trivellato, 2005; Boeri e Garibaldi, 2007; Lucidi e Raitano, 2009).

Gli studi più recenti hanno investigato l'effetto delle riforme di flessibilizzazione in entrata sui livelli di occupazione e sui livelli salariali e aspetti relativi alla dinamica di transizione tra tipologie di contratti (da atipico a stabile), al fine di analizzare gli eventuali effetti delle riforme sulla segmentazione del mercato del lavoro.

Bison et al. (2009) hanno valutato il raggiungimento da parte della riforma Treu di quello che essi considerano il suo obiettivo generale, ossia "fluidificare e di regolarizzare il funzionamento di tutto il nostro mercato del lavoro e [...] facilitare l'ingresso e la permanenza in esso". L'analisi si concentra sull'impatto della riduzione della stabilità dei rapporti di lavoro (indotta dall'implementazione della riforma) su: tempistica per l'accesso al primo impiego, mercato del lavoro informale, disoccupazione e durata della permanenza nella popolazione attiva. A differenza di molti lavori precedenti nell'analisi in oggetto, oltre al lavoro subordinato, entrano anche il lavoro autonomo, il lavoro definito "formalmente autonomo" e il lavoro nero.

I dati utilizzati sono estratti dal database ILFI (Indagine longitudinale sulle famiglie italiane, 1997-2005).

22 Si tratta di 32 lavori di analisi a cui si aggiungono n. 4 studi di caso riguardano interventi di regolazione del mercato del lavoro per le aziende (relativi all'introduzione di meccanismi di Employment Protection Legislation), politiche del lavoro (formazione professionale, liste di mobilità, forme contrattuali atipiche come Contratti di Formazione e Lavoro, lavoro interinale), servizi per l'impiego, sussidi alle imprese. Sono condotti tramite metodologie piuttosto variegata, per lo più afferenti al paradigma controfattuale, affidandosi più raramente ad approcci parametrici.

L'analisi si basa sul confronto tra le carriere lavorative (definite come "l'insieme di una serie di relazioni di impiego e di posizioni rispetto al mercato del lavoro e alla popolazione attiva") di due coorti di soggetti diversi: la prima, costituita da individui che sono entrati nel mercato del lavoro negli anni 1993-1995, ossia prima della riforma Treu; la seconda raggruppa individui che hanno trovato il primo lavoro nel triennio successivo all'emanazione del pacchetto Treu (triennio 1999-2001). Per ogni soggetto viene preso in considerazione tutto il percorso lavorativo²³.

Gli autori ricorrono alla metodologia di valutazione di impatto basata sul paradigma controfattuale per valutare gli effetti degli specifici interventi previsti dalla riforma Treu.

Il campione di individui entrati nel mondo del lavoro dopo la riforma Treu rappresenta il gruppo soggetto al trattamento, mentre l'altro campione funge da gruppo di controllo. Secondo gli autori, infatti, la distanza temporale dell'accesso al primo impiego per i due gruppi è minima e tale da giustificare l'assunto che le differenze esistenti tra i due campioni possano ragionevolmente essere attribuite solo alla riforma Treu.

L'analisi (condotta attraverso il metodo del matching sulla base del propensity score) ha mostrato effetti positivi della riforma Treu rispetto ad alcune variabili di *outcome*. In particolare nella coorte sottoposta al trattamento (riforma Treu) rispetto al gruppo di controllo si registrano:

- un aumento del ricorso a contratti a termine per la prima assunzione
- una diminuzione del numero di soggetti assunti in "nero" al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro
- una minore durata della ricerca del primo impiego
- una minore incidenza della disoccupazione nei primi tre anni di percorso lavorativo (rispetto a soggetti assunti al primo lavoro con relazioni temporanee di impiego e con contratti di parasubordinazione)
- il passaggio, per il 25% dei soggetti al trattamento a tre anni dal primo impiego, a contratti di lavoro stabili.

Inoltre, l'analisi mostra come, considerando un arco temporale di tre anni dall'inizio della carriera lavorativa, non si rilevino sostanziali differenze tra le percentuali di occupati a tempo indeterminato nelle due coorti, ma si registri nella coorte pre Treu una maggiore perdita della stabilità e una più alta incidenza del passaggio ad uno stato di inattività.

In uno studio simile al precedente, Caretta et al. (2013) hanno indagato la probabilità di transitare verso un lavoro stabile di alcune forme contrattuali atipiche e di abbandonare regimi lavorativi stabili. Lo studio si basa su un panel di 1.162.045 osservazioni relative a 43.388 individui. La banca dati utilizzata è AD-SILC. Questo database ha consentito la rilevazione su base mensile dei passaggi di carriera dei lavoratori a partire dal 2000 e fino al 2010. Le autrici hanno

²³ Passaggi di stato contrattuali ed esiti occupazionali, utilizzando dati su base mensile per il triennio successivo alla data di primo impiego

scelto di partire dall'anno 2000 in quanto ritengono necessario un arco temporale di almeno due anni per la completa implementazione della riforma Treu e il pieno dispiegamento dei suoi effetti. Nello specifico, le analisi condotte sono due: la prima riguarda la transizione tra i diversi stati occupazionali ad un anno (osservando i cambiamenti della tipologia contrattuale), per la quale viene utilizzato il modello multi-stato markoviano. La seconda indaga, attraverso il modello di regressione di Cox, le probabilità di transizione da rapporti di lavoro non standard ad un'occupazione stabile, nonché le probabilità di uscita dalla stabilità e dall'occupazione in relazione a caratteristiche individuali di tipo demografico, sociale ed economico.

L'analisi ha evidenziato che alcune tipologie contrattuali più di altre consentono un più facile passaggio a contratti stabili: l'apprendistato e il lavoro a tempo determinato che contribuiscono quindi a contrastare i processi di segmentazione del mercato del lavoro.

Discorso diverso per le collaborazioni a progetto, per le quali il transito verso la stabilità risulta probabilisticamente più basso.

I risultati della seconda analisi, mostrano che la giovane età aumenta la probabilità di transitare verso un'occupazione stabile ma ha un impatto negativo nella permanenza nella stabilità, intesa sia come perdita dell'occupazione stabile e passaggio ad un rapporto di lavoro con durata predeterminata, sia come uscita dal mercato del lavoro.

Altro fattore rilevante è il fattore territoriale: la residenza in una regione del Sud Italia tende ad aumentare la probabilità di perdita della stabilità del posto di lavoro e anche di uscita dal mercato del lavoro.

Per quanto riguarda l'analisi di genere, lo studio evidenzia una maggiore possibilità per le donne di raggiungere la stabilità ma, allo stesso tempo, una perdita della stessa, il che viene spiegato dalle autrici con la necessità di espletare le attività familiari.

L'analisi di Di Domenico et al. (2013)²⁴ oltre a riguardare gli aspetti delle dinamiche di transizione dall'occupazione non standard a quella stabile, risulta interessante perché esamina gli effetti sull'occupazione del processo di flessibilizzazione²⁴ introdotto dalla riforma Biagi. Premesso che sul tema esistono solo pochi studi,²⁵ le autrici fanno ricorso ad una metodologia basata sulla logica controfattuale, ossia il modello *Difference in Differences* (*diff in diff*). I dati utilizzati provengono dalla banca-dati AD-SILC e dei dati ISTAT.

L'analisi riguarda l'arco temporale 1997-2010. La variabile di *outcome* identifica lo stato di occupazione o non occupazione (trattasi dunque di variabile binaria). I soggetti sottoposti al

24 Le autrici fanno riferimento ad una accezione di flessibilità intesa come "[...] riduzione nei costi di licenziamento della forza lavoro oppure un incremento nella facilità di accesso a forme di lavoro temporaneo da parte delle imprese e quindi fanno riferimento alle regole che caratterizzano i diversi regimi di protezione dell'impiego (RPI) che un Paese può adottare.

25 Segnaliamo uno, recente, di un allievo del prof. Biagi: Wdowiak Eryk, *An Analysis of the "Biagi Law"*, 2017.

trattamento sono quelli assunti con contratti atipici come l'apprendistato, co.co.co, contratti a progetto, a tempo determinato, mentre i soggetti non trattati sono lavoratori con contratti permanenti o non occupati.

Come previsto dalla logica del *diff in diff*, il confronto è effettuato tra i soggetti trattati e non trattati nell'arco temporale prima e dopo l'entrata in vigore della riforma Biagi.

L'analisi viene sviluppata sia sul campione totale della popolazione, sia su due sotto-campioni relativi alla fascia di età 15-24 anni e all'area del Mezzogiorno. Nella sostanza, i risultati mostrano che l'effetto netto derivante dall'introduzione della riforma Biagi ha determinato una riduzione dei livelli di occupazione.

Il lavoro di Fana et al. (2016) si concentra sulla riforma del tempo determinato introdotta nel 2001 con il recepimento della relativa direttiva comunitaria²⁶, al fine di valutarne gli effetti sui tempi di ricerca del primo impiego e sulle condizioni di lavoro misurate attraverso le seguenti variabili: *condizioni contrattuali del primo impiego, livello di stipendio di ingresso e durante i sei anni successivi, settimane lavorate, salario settimanale e annuale* (quest'ultimo sia per il primo anno di lavoro sia per i sei anni successivi). Il database utilizzato è AD-SILC costituito dall'unione di IT-SILC (2004-2012) con i dati amministrativi dell'INPS.

L'analisi segue due coorti di giovani nell'arco di sei anni, a partire dall'anno successivo alla data di conseguimento della laurea; la prima è costituita da coloro che hanno completato studi di livello universitario negli anni 1998-2001 (ante riforma), la seconda da coloro che hanno completato studi di livello universitario nel periodo 2002-2005 (post riforma).

Gli autori utilizzano un set di regressioni per indagare come le variabili prescelte cambino il risultato tra i due gruppi nei sei anni successivi alla laurea (l'anno di conseguimento della laurea è considerato una variabile esogena rispetto alla riforma). In ogni regressione sono inseriti controlli per le caratteristiche individuali (genere, età al momento della laurea, luogo di lavoro ed esperienze pregresse di lavoro) e per condizioni macroeconomiche.

Il primo risultato riguarda la tempistica di ricerca del primo lavoro. Essa risulta più ridotta per i laureati della seconda coorte (post riforma) rispetto ai soggetti appartenenti alla prima coorte. Gli autori rilevano tuttavia un peggioramento delle condizioni contrattuali, in quanto il primo rapporto di lavoro risulta più frequentemente inquadrato nella forma di contratto atipico o a tempo determinato.

Infine, relativamente alle condizioni salariali, i risultati mostrano un peggioramento non solo nel primo rapporto di lavoro ma anche nei sei anni successivi.

26 D. Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001 (Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES).

Questo lavoro si inserisce in questa linea di ricerca e intende approfondire, attraverso l'analisi di microdati, in un'ottica di genere, le determinanti del lavoro non standard e i risvolti in termini di salari medi.

4. Dati e variabili

I dati

Il dataset utilizzato è l'archivio storico dell'Indagine sui bilanci delle famiglie italiane²⁷, 1977-2014 della Banca d'Italia, che contiene le informazioni raccolte presso le famiglie italiane nelle indagini campionarie che vanno dal 1977 al 2014. Alcune di queste sono famiglie panel, ovvero intervistate anche in precedenti rilevazioni.

Dal dataset sono state estrapolate le informazioni sui seguenti aspetti:

- i caratteri anagrafici e lo status occupazionale dei singoli componenti;
- i redditi (da lavoro dipendente e indipendente, da pensione, da trasferimenti, da capitale) percepiti dai componenti del nucleo familiare.

Il dataset risultante²⁸ contiene 46.672 individui, intervistati negli anni 2000, 2002, 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014, di cui 26.638 uomini (il 57 %) e 20.034 donne (il 43%).

La tabella 3 riporta alcune variabili utilizzate le cui categorie, in alcuni casi, sono state rielaborate ai fini delle analisi.

TABELLA 3 – VARIABILI

VARIABILE	DESCRIZIONE
nquest	numero questionario
nord	numero ordine componente
anno	anno rilevazione
regione	identificativo regione
n_comp_fam	numero componenti famiglia

²⁷ Survey on Household Finance and Consumption (SHIW).

²⁸ Dal quale sono state eliminate le osservazioni relative a individui oltre i 65 anni.

grado_paren	grado di parentela dei membri della famiglia: 1 = capofamiglia 2 = coniuge o convivente 3 = figlio/a 4 = altro.
sezzo	Sesso
eta	Eta
classe_eta	ripartizione per classi di età: 1 = fino a 30 anni 2 = da 31 a 40 anni 3 = da 41 a 50 anni 4 = da 51 a 65 anni 5 = oltre 65 anni.
tit_studio	titolo di studio: 1 = nessuno 2 = licenza elementare 3 = medie inferiori 4 = medie superiori 5 = laurea 6 = specializzazione post-laurea
area_g_3	area geografica (1=Nord, 2=Centro, 3=Sud e Isole)
occ_princ_sett_eco_7	occupazione principale, ripartizione per settore di attività economica: 1 = agricoltura 2 = industria e costruzioni 3 = commercio, riparazioni, alberghi e ristoranti 4 = trasporti e comunicazioni 5 = intermediazione monetaria, finanziaria e assicurazioni 6 = P.A., attività immobiliari, servizi alle imprese e altri servizi pubblici e privati 7 = in condizione non professionale
capofam	capofamiglia dichiarato 1 = capofamiglia 0 = altri componenti
capofam_eurostat	capofamiglia secondo la definizione Eurostat 1 = capofamiglia 0 = altri componenti
n_perc_redd	numero di percettori della famiglia
n_perc_redd_lav	numero dei percettori di reddito da lavoro della famiglia.
occ_princ_dip_N_7	occupazione principale, ripartizione per condizione professionale: lavoro dipendente: 1 = operaio o posizione simile 2 = impiegato o insegnante 3 = impiegato direttivo / quadro 4 = dirigente lavoro indipendente: 5 = libero professionista 6 = imprenditore, lavoratore autonomo e coadiuvante 7= in condizione non professionale
stat_civ	stato civile

n_ord_2013	n° d'ordine indagine 2013
n_int_pre	famiglie già intervistate
anno_nascita	anno nascita
maggior_red	capofamiglia inteso come il maggior percettore di reddito all'interno della famiglia
lav_parte_anno	durata dell'attività: 0 = Intero anno 1 = Parte dell'anno
mesi_lav	mesi di lavoro
part_time	attività svolta part-time: 0 = No 1 = Sì
ore_tot	numero ore totali
ore_straor_sett	numero medio di ore di straordinario alla settimana.
y_netto_anno	reddito da lavoro dipendente al netto di imposte e contributi.
y_integr_anno	integrazioni non monetarie del reddito (benefits).
tipo_contratto	tipo di contratto: 1 = a tempo indeterminato 2 = a tempo determinato 3 = di lavoro interinale
tipo_famiglia	Tipologia familiare 1 = Singoli con oltre 65 anni; 2 = Singoli con meno di 65 anni 3 = Coppia senza figli 4 = Coppia con figli 5 = Monogenitore con figli 6 = Altre famiglie

Statistiche descrittive

Gli individui del campione si trovano prevalentemente al Nord e presentano la seguente distribuzione territoriale:

TABELLA 4 - DISTRIBUZIONE TERRITORIALE DEL CAMPIONE

	FREQUENZA	PERCENTUALE
NORD		
Uomini	12.094	53.05
Donne	10.703	46.95
Totale	22.797	100
CENTRO		
Uomini	5.426	55.17
Donne	4.409	44.83
Totale	9.835	100
SUD E ISOLE		
Uomini	9.127	64.95
Donne	4.926	35.05
Totale	14.053	100

Fonte: Elaborazione su dati Banca d'Italia

L'analisi di genere del campione evidenzia un'età media di quasi 42 anni per entrambi i sessi. Le donne considerate sono mediamente più istruite e lavorano un po' meno degli uomini in termini di *mesi di lavoro/anno*. Emergono, tuttavia, differenze nella quantità di ore svolte: le donne hanno una notevole incidenza di *lavoro part-time* ed effettuano poche ore di *straordinario* rispetto agli uomini.

Questo si riflette anche sull'aspetto reddituale: il *reddito da lavoro dipendente al netto di imposte e contributi* per le donne è più basso di quello degli uomini (13.209,16 euro contro 16.649,40 euro) e presenta una minore variabilità.

Il gap di genere, come evidenziato da molte statistiche (OCSE, ILO ecc.), si rileva anche nella relazione reddito da lavoro dipendente-livello di istruzione: a parità di titolo di studio, le donne guadagnano mediamente meno degli uomini.

TABELLA 5 - VARIABILI PRINCIPALI: STATISTICHE GENERALI E PER GENERE

	MEAN	Sd	P50	MAX	MIN
ETA'	41,64	11,026	42	65	15
TITOLO DI STUDIO	3,62	0,85	4	6	1
MESI LAVORATI	11,38	1,99	12	12	1
PARTTIME	12,94	0,33	0	1	0
ORE TOTALI	36,96	9,3	40	100	1
ORE STRAORDINARI	1,029	2,78	0	50	0
REDDITO NETTO ANNO	15.172,49	8.382,96	14.500	200.000	90
REDDITO INTEGRATIVO	114,51	1.077,87	0	12.000	0
TIPO FAMIGLIA	3,88	0,81	4	6	1
TIPO CONTRATTO	1,163	0,4	1	3	1

UOMINI	MEAN	Sd	P50	MAX	MIN
ETA'	41,7	11,32	43	65	15
TITOLO DI STUDIO	3,51	84	3	6	1
MESI LAVORATI	11,44	1,89	12	12	1
PARTTIME	0,057	0,23	0	1	0
ORE TOTALI	39,36	8,14	40	100	1
ORE STRAORDINARI	1,32	3,17	0	50	0
REDDITO NETTO ANNO	16.649,40	9.130,07	15.444	200.000	100
REDDITO INTEGRATIVO	144,05	977,73	0	75.000	0
TIPO FAMIGLIA	3,88	0,77	4	6	1
TIPO CONTRATTO	1,14	0,39	1	3	1

DONNE	MEAN	Sd	P50	MAX	MIN
ETA'	41,56	10,61	42	65	16
TITOLO DI STUDIO	3,76	0,84	4	6	1
MESI LAVORATI	11,31	2,11	12	12	1

PARTTIME	0,22	0,41	0	1	0
ORE TOTALI	33,77	9,77	36	100	1
ORE STRAORDINARI	0,64	2,1	0	36	0
REDDITO NETTO ANNO	13.209,16	6.791,83	13.000	101.000	90
REDDITO INTEGRATIVO	75,53	1.196,18	0	12.000	0
TIPO DI FAMIGLIA	3,89	0,87	4	6	1
TIPO DI CONTRATTO	1,18	0,42	1	3	1

Fonte: Elaborazione su dati Banca d'Italia

Rispetto alla tipologia di occupazione, i dati a livello micro evidenziano quanto già emerso a livello macro: l'ampia incidenza, per la componente femminile, dell'occupazione di tipo part-time e a tempo determinato o interinale.

Le forme di lavoro non-standard (intese come tutte quelle diverse dal full-time a tempo indeterminato) rappresentano circa il 32% dell'occupazione femminile.

TABELLA 6 - TIPOLOGIA DI OCCUPAZIONE, DI CONTRATTO E DI LAVORO PER GENERE

TIPOLOGIA OCCUPAZIONE	TOTALE		UOMO		DONNA	
	V. A.	%	V. A.	%	V. A.	%
FULL TIME	40.631	87,06	25.110	94,26	15.521	77,47
PART TIME	6.041	12,94	1.528	5,74	4.513	22,53
TOTALE	46.672	100	26.638	100	20.034	100

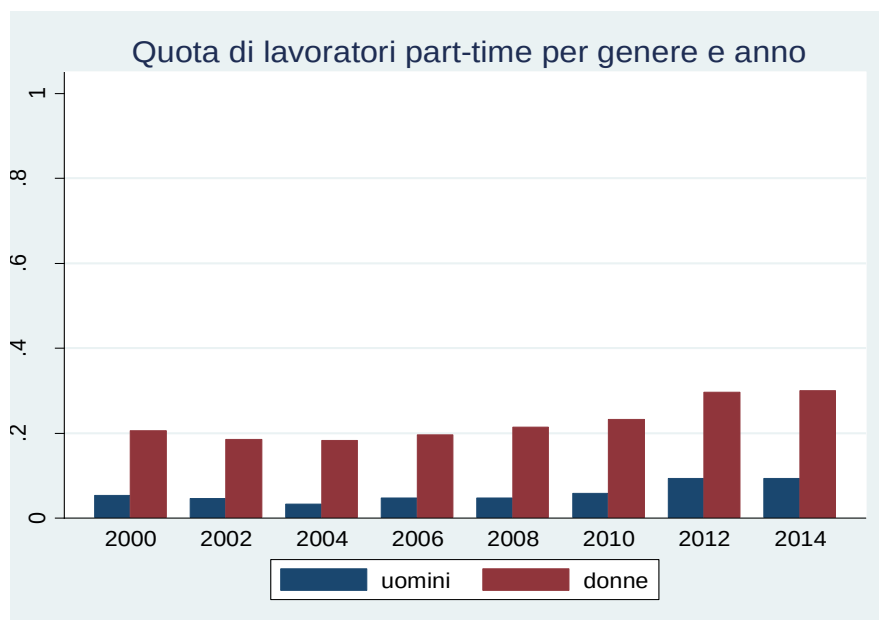
TIPOLOGIA CONTRATTO	TOTALE		UOMO		DONNA	
	V. A.	%	V. A.	%	V. A.	%
TEMPO INDETERMINATO	39.755	85	23.082	87	16.673	83
TEMPO DETERMINATO	6.214	13	3.181	12	3.033	15
LAVORO INTERINALE	716	2	384	1	332	2
TOTALE	46.685	100	26.647	100	20.038	100

TIPOLOGIA LAVORO	TOTALE		UOMO		DONNA	
	V. A.	%	V. A.	%	V. A.	%
STANDARD	36.2 17	78	22. 512	8 4	13. 705	68
NON STANDARD	10.4 68	22	4.1 35	1 6	6.3 33	32
TOTALE	46.6 85	10 0	26. 647	1 00	20. 038	10 0

Fonte: Elaborazione su dati Banca d'Italia

La quota di lavoratori part-time mostra un andamento crescente negli anni dal 2000 al 2014 sia per gli uomini che per le donne, con un gap di genere abbastanza elevato per tutto il periodo (grafico 3).

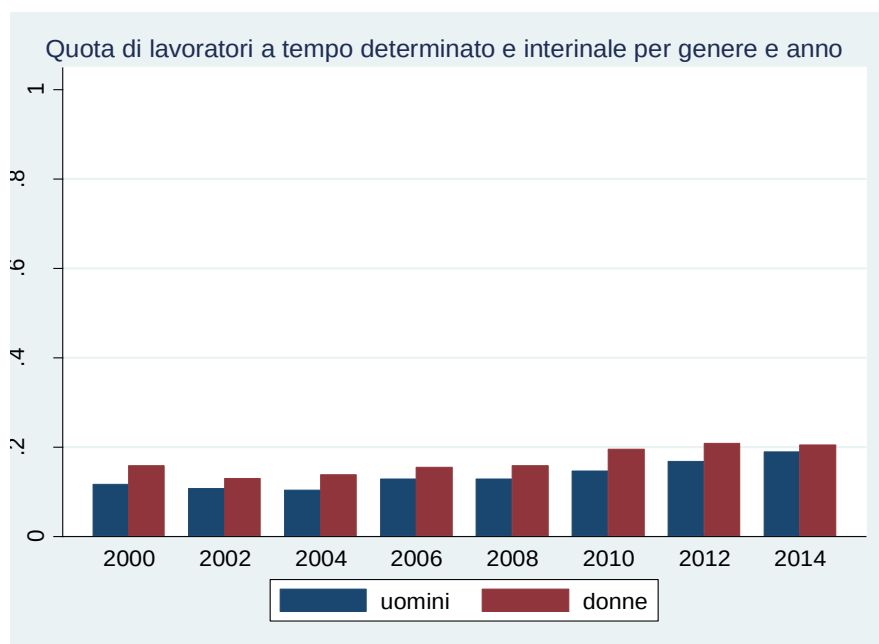
GRAFICO 3 - QUOTA DI LAVORATORI PART-TIME PER GENERE E ANNO



Fonte: Elaborazione su dati Banca d'Italia

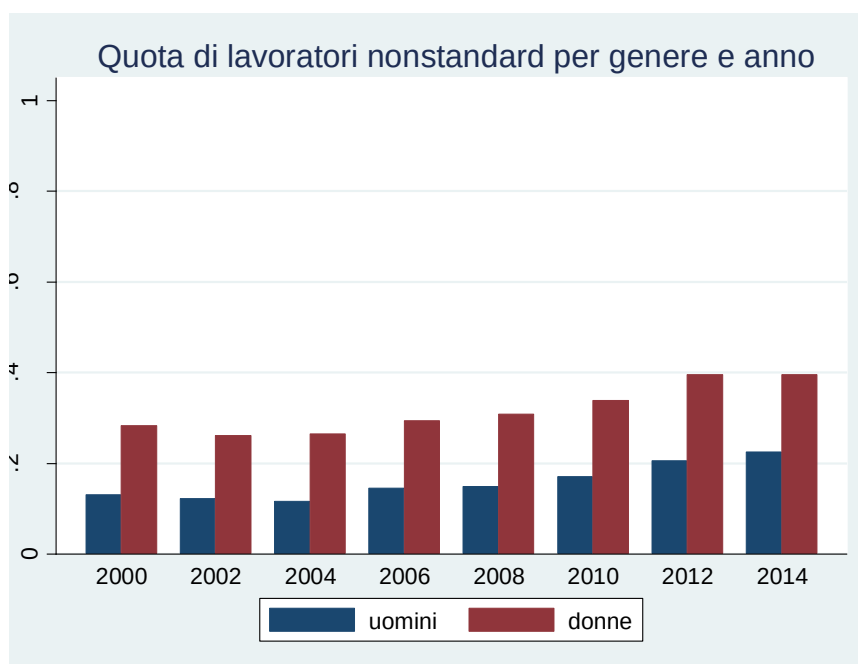
Il medesimo andamento crescente si riscontra per il lavoro a tempo determinato e interinale. Qui le differenze di genere sono comunque attenuate (Grafico 4).

GRAFICO 4 - QUOTA DI LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO E INTERINALE PER GENERE E ANNO



Fonte: Elaborazione su dati Banca d'Italia

La sintesi delle informazioni precedenti in un'unica variabile "lavoro non standard", definita, sulla base delle indicazioni ILO, dalla presenza di un lavoro part-time e/o a tempo determinato e/o interinale, evidenzia un aumento a partire dal 2006 con un gap di genere sempre presente (Grafico 5).

GRAFICO 5 - QUOTA DI LAVORATORI NON STANDARD PER GENERE E ANNO

Fonte: Elaborazione su dati Banca d'Italia

Il lavoro non standard è particolarmente presente nella fascia di età giovanile (con meno di 30 anni), soprattutto maschile. Per le fasce d'età successive (31-40 anni e 41-50 anni) risulta avere un peso abbastanza elevato rispetto al totale più per le donne (cfr. Tabelle 7).

TABELLA 7 - TIPOLOGIA DI OCCUPAZIONE PER GENERE E FASCIA D'ETA'**UOMINI**

FASCIA ETA'	STANDARD		NON STANDARD		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
MENO DI 30 ANNI	3.353	15	1490	36	4.843	18
DA 31 A 40 ANNI	5.174	23	989	24	6.163	23
DA 41 A 50 ANNI	7.029	31	881	21	7.910	30
DA 51 A 65 ANNI	6.956	31	775	19	7.731	29
TOTALE	22.512	100	4.135	100	26.647	100

DONNE

FASCIA ETA'	STANDARD		NON STANDARD		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
MENO DI 30 ANNI	1.871	14	1.363	22	3.234	16
DA 31 A 40 ANNI	3.265	24	1.820	29	5.085	25
DA 41 A 50 ANNI	4.475	33	1.966	31	6.441	32
DA 51 A 65 ANNI	4.094	30	1.184	19	5.278	26
TOTALE	13.705	100	6.333	100	20.038	100

Fonte: Elaborazione su dati Banca d'Italia

I dati mostrano inoltre un maggior utilizzo del lavoro non standard in famiglie con figli (sia coppie, sia genitori soli), elemento che confermerebbe la visione del lavoro non standard quale strumento di conciliazione lavoro-famiglia (employee-friendly). La quota di donne, sul totale di quelle che lavorano, che svolge un lavoro part-time in presenza di figli è comunque superiore rispetto alla corrispondente quota di uomini.

TABELLA 8 - TIPOLOGIA DI OCCUPAZIONE PER TIPOLOGIA DI FAMIGLIA

Tipo di famiglia TUTTI GLI INDIVIDUI ≤65	Lavoro standard	Lavoro non standard	Totale
Single ≥65	15	5	20
Single <65	2.939	715	3.654
Coppia NO figli	4.598	1.056	5.654
Coppia SI figli	24,327	7,062	31,389
Monogen SI figli	1.296	539	1.835
Altro	1.386	433	1.819
Totale	29.212	7.220	36.432

Fonte: Elaborazione su dati Banca d'Italia

La stessa analisi, riferita agli anni tra il 2000 e il 2014, rivela che la presenza di figli ha contribuito negli anni ad aumentare la quota di genitori che scelgono il lavoro non standard. La scelta ha comunque una certa connotazione di genere

Le statistiche per area geografica mostrano che ci sono differenze territoriali nell'età media, più elevata al Sud e nelle Isole e nel titolo di studio, mediamente più elevato al Centro. Le caratteristiche relative al lavoro fanno emergere che nel Nord mediamente c'è un maggior ricorso allo straordinario e un minor utilizzo delle forme di lavoro non standard (part time e tempo determinato (cfr. Tabelle 9 e 10). Particolarmente elevato è il divario nei livelli di reddito, specialmente tra Nord e Sud. La struttura familiare è abbastanza simile, anche se la famiglia tradizionale è più presente al Sud.

TABELLE 9 - VARIABILI PRINCIPALI: STATISTICHE PER AREA GEOGRAFICA

NORD

	MEAN	Sd	P50	MAX	MIN
ETA'	41,05	10,7	42	65	15
TITOLO DI STUDIO	3,64	0,82	4	6	1
MESI LAVORATI	11,47	1,86	12	12	1
PART TIME	0,12	0,33	0	1	0
ORE TOTALI	37,36	8,64	40	100	1
ORE STRAORDINARIO	1,2	2,86	0	40	0
REDDITO NETTO	15.940,46	8.439,7 3	15.000	200.000	97,79
REDDITO INTEGRA- TIVO	151,27	1.236,8 4	0	100.000	0
TIPO DI FAMIGLIA	3,83	0,86	4	6	1
TIPO DI CONTRATTO	1,12	0,36	1	3	1

CENTRO

	MEAN	Sd	P50	MAX	MIN
ETA'	41,78	11,067	42	65	15

TITOLO DI STUDIO	3,67	0,82	4	6	1
MESI LAVORATI	11,38	2	12	12	1
PART TIME	0,13	0,34	0	1	0
ORE TOTALI	36,71	9,22	40	100	1
ORE STRAORDINARIO	1,05	2,85	0	40	0
REDDITO NETTO	15.290,20	9.055,08	14.400	200.000	90
REDDITO INTEGRA-TIVO	102,87	1.321,52	0	120.000	0
TIPO DI FAMIGLIA	3,9	0,8	4	6	1
TIPO DI CONTRATTO	1,14	0,38	1	3	1

SUD E ISOLE

	MEAN	Sd	P50	MAX	MIN
ETA'	42,5	11,44	44	65	15
TITOLO DI STUDIO	3,5	0,91	4	6	1
MESI LAVORATI	11,22	2,18	12	12	1
PART TIME	0,13	0,33	0	1	0
ORE TOTALI	36,48	10,3	39	100	1
ORE STRAORDINARIO	0,73	2,58	0	50	0
REDDITO NETTO	13.845,05	7.603,05	13.700	178.274	100
REDDITO INTEGRA-TIVO	64,089	408,96	0	18.000	0
TIPO DI FAMIGLIA	3,97	0,74	4	6	1
TIPO DI CONTRATTO	1,24	0,48	1	3	1

Fonte: Elaborazione su dati Banca d'Italia

TABELLE 10 - TIPOLOGIA DI OCCUPAZIONE, DI CONTRATTO E DI LAVORO PER GENERE E AREA GEOGRAFICA

NORD

TIPOLOGIA OCCUPAZIONE	UOMO		DONNA		TOTALE	
	V. A.	%	V. A.	%	V. A.	%
FULL TIME	11.570	96	8.313	78	19.883	87
PART TIME	517	4	2.389	22	2.906	13
TOTALE	12.087	100	10.702	100	22.789	100

CENTRO

TIPOLOGIA OCCUPAZIONE	UOMO		DONNA		TOTALE	
	V. A.	%	V. A.	%	V. A.	%
FULL TIME	5.126	94	3.363	76	8.489	86
PART TIME	300	6	1.044	24	1.344	14
TOTALE	5.426	100	4.407	100	9.833	100

SUD E ISOLE

TIPOLOGIA OCCUPAZIONE	UOMO		DONNA		TOTALE	
	V. A.	%	V. A.	%	V. A.	%
FULL TIME	8.414	92	3.845	78	12.259	87
PART TIME	711	8	1.080	22	1.791	13
TOTALE	9.125	100	4.925	100	14.050	100

NORD

TIPOLOGIA CONTRATTO	UOMO		DONNA		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
A TEMPO INDETERMINATO	10.970	91	9.295	87	20.265	89
A TEMPO DETERMINATO	993	8	1.2891	120	2.274	10
INTERINALE	131	1	127	1	258	1
TOTALE	12.094	100	10.703	100	22.797	100

CENTRO

TIPOLOGIA CONTRATTO	UOMO		DONNA		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
A TEMPO INDETERMINATO	4.807	89	3.710	84	8.517	87
A TEMPO DETERMINATO	571	11	643	15	1.214	12
INTERINALE	48	1	56	1	104	1
TOTALE	5.426	100	4.409	100	9.835	100

SUD E ISOLE

TIPOLOGIA CONTRATTO	UOMO		DONNA		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
A TEMPO INDETERMINATO	7.305	80	3.668	74	10.973	78
A TEMPO DETERMINATO	1.617	18	1.109	23	2.726	19
INTERINALE	205	2	149	3	354	3
TOTALE	9.127	100	4.926	100	14.053	100

NORD

TIPOLOGIA OCCUPAZIONE	UOMO		DONNA		TOTALE	
	V. A.	%	V. A.	%	V. A.	%
STANDARD	10.729	89	7.560	71	18.289	80
NON STANDARD	1.365	11	3.143	29	4.508	20
TOTALE	12.094	100	10.703	100	22.797	100

CENTRO

TIPOLOGIA OCCUPAZIONE	UOMO		DONNA		TOTALE	
	V. A.	%	V. A.	%	V. A.	%
STANDARD	4.680	86	2.981	68	7.661	78
NON STANDARD	746	14	1.428	32	2.174	22
TOTALE	5.426	100	4.409	100	9.835	100

SUD E ISOLE

TIPOLOGIA OCCUPAZIONE	UOMO		DONNA		TOTALE	
	V. A.	%	V. A.	%	V. A.	%
STANDARD	7.103	78	3.164	64	10.267	73
NON STANDARD	2.024	22	1.762	36	3.786	27
TOTALE	9.127	100	4.926	100	14.053	100

Fonte: Elaborazione su dati Banca d'Italia

5. Lavoro non standard: potenziali determinanti

Preliminarmente sono state effettuate delle regressioni Probit sull'intero dataset comprendente le persone potenzialmente attive sul mercato del lavoro (con meno di 65 anni) per valutare gli elementi che influiscono sulla probabilità di avere un lavoro non-standard, indagando la correlazione fra il lavoro non standard e una serie di variabili socio-economiche.

Partendo dalla classica regressione probit,

$$\Pr(Y=1 | X_1, X_2, X_n) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n)$$

- dove la variabile dipendente Y è binaria, Φ è la funzione di ripartizione normale standard, X_1, X_2, X_n sono i regressori - sono stati stimati tre modelli differenti, sia generali che per genere.

La probit utilizza lo stimatore di massima verosimiglianza ML, dato dai valori dei coefficienti che massimizzano la funzione di verosimiglianza, ossia la distribuzione di probabilità congiunta dei dati considerata come funzione dei coefficienti ignoti.

Lo stimatore ML, con una procedura iterativa, sceglie il valore dei coefficienti ignoti in modo da massimizzare la probabilità di estrarre i dati effettivamente osservati, quindi massimizzando la funzione. La prima iterazione è riferita al modello "vuoto", dalla seconda in poi le variabili specificate vengono incluse nel modello e man mano che si va avanti nella procedura, il valore dello stimatore aumenta. Se la differenza tra le successive iterazioni è sufficientemente piccola, il modello arriva a convergenza.

Nel **Modello 1**, applicato a tutta la popolazione del campione con meno di 65 anni (46.685 osservazioni), la variabile dipendente (probabilità di avere un lavoro non-standard) viene messa in relazione con le variabili indipendenti espresse da una serie di dummies:

sex

anni di rilevazione

area geografica

classi di età²⁹

titolo di studio

tipo di famiglia⁵

Nel **Modello 2**, applicato a tutta la popolazione del campione con meno di 65 anni escluso chi rientra nella categoria "figli" nell'ambito di un nucleo familiare (36.432 osservazioni), la variabile dipendente (probabilità di avere un lavoro non-standard) viene messa in relazione con le variabili indipendenti espresse da una serie di dummies:

sex

anni di rilevazione

area geografica

classi di età

titolo di studio

tipo di famiglia⁵.

Nel **Modello 3**, applicato sempre a tutta la popolazione del campione con meno di 65 anni escluso chi rientra nella categoria "figli" nell'ambito di un nucleo familiare (36.432 osservazioni), la variabile dipendente (probabilità di avere un lavoro non-standard) viene messa in relazione con le variabili indipendenti espresse da una serie di dummies:

sex

anni di rilevazione

area geografica

classi di età

titolo di studio

famiglia con e senza figli.

I coefficienti della regressione comportano problemi di interpretazione diretta, perché l'incremento della probabilità determinato dall'aumento di una unità di un regressore dipenderebbe sia dal valore degli altri regressori che da quello di partenza di tutti i regressori considerati, perciò si utilizzano i *partial effect*. Questi consentono di "quantificare" la magnitudo della

²⁹ Definizione delle classi da ISTAT Rapporto Annuale 2017 - Il mercato del lavoro: la lenta ripresa e le disparità nei gruppi sociali.

correlazione di ciascuna variabile indipendente con la probabilità di avere un lavoro non standard.

Le variabili utilizzate nel modello sono state specificate come segue:

Dummies

dt1= 2000 dt2= 2002 dt3= 2004 (riferimento) dt4= 2006 dt5= 2008 dt6= 2010 dt7= 2012 dt8= 2014	d_area_geo1=nord (riferimento) d_area_geo2= centro d_area_geo3=sud	d_eta_istat1= 15-24 anni d_eta_istat2= 25-34 anni (riferimento) d_eta_istat3= 35-44 anni d_eta_istat4= 45-64 anni
d_tit_studio_low = nessuno+elementari+medie d_tit_studio_med= superiori (riferimento) d_tit_studio_high = laurea + postlaurea	d_famiglia1= single d_famiglia2= coppia no figli (riferimento) d_famiglia3=coppia si figli d_famiglia4=monogenitori con figli d_famiglia5=altro	con_figli=1 senza figli=0

Modello 1

variabile dipendente: probabilità di un lavoro non standard

variabili indipendenti: sesso, anni di rilevazione, area geografica, classi di età, titolo di studio, tipo di famiglia

	Modello 1.1				Modello 1.2				Modello 1.3		
	Popolazione totale				Popolazione totale (Uomini)				Popolazione totale (Donne)		
	dy/dx	Std. Err.	P >z		dy/dx	Std. Err.	P >z		dy/dx	Std. Err.	P >z
sezzo	0,1854 302	0,005 375	0, 000								
dt1	0,0019 666	0,007 495	0, 793		0,0081 5116	0,008 5116	0, 341		- 0,0047019	0,012 9078	0, 716
dt2	- 0,0061766	0,007 2495	0, 394		0,0039 347	0,008 4726	0, 642		- 0,0177763	0,012 1988	0, 145
dt4	0,0378 645	0,007 2688	0, 000		0,0378 389	0,008 4053	0, 000		0,0368 312	0,012 2634	0, 003
dt5	0,0473 04	0,007 4162	0, 000		0,0401 165	0,008 5584	0, 000		0,0579 694	0,012 642	0, 000
dt6	0,0822 07	0,007 557	0, 000		0,0656 867	0,008 6039	0, 000		0,1026 276	0,013 0142	0, 000
dt7	0,1317 757	0,007 6248	0, 000		0,1026 902	0,008 6128	0, 000		0,1696 121	0,013 2697	0, 000
dt8	0,1497 974	0,007 7436	0, 000		0,1226 853	0,008 6204	0, 000		0,1806 911	0,013 5716	0, 000
d_area_ge o2	,03350 08	0,006 6799	0, 000		0,0361 217	0,007 193	0, 000		0,0331 364	0,011 7478	0, 005
d_area_ge o3	0,0974 899	0,005 8633	0, 000		0,1136 478	0,005 9824	0, 000		0,0691 658	0,011 256	0, 000
d_eta_istat 1	0,1150 766	0,008 1674	0, 000		0,1098 661	0,008 1284	0, 000		0,0960 101	0,015 7762	0, 000
d_eta_istat 3	- 0,0645995	0,006 0048	0, 000		- 0,0814712	0,006 5617	0, 000		- 0,0367766	0,010 7457	0, 001
d_eta_istat 4	- 0,1557409	0,006 1257	0, 000		- 0,1331402	0,006 4278	0, 000		- 0,172825	0,011 2115	0, 000

d_tit_stu- dio_low	0,0865 147	0,005 6119	0, 000	0,0556 9	0,005 8227	0, 000	0,1265 228	0,010 3598	0, 000
d_tit_stu- dio_high	- 0,0024543	0,007 6804	0, 749	0,0433 706	0,008 8039	0, 000	- 0,0411339	0,012 4359	0, 001
d_fami- glia1	0,0006 851	0,011 1056	0, 951	0,0445 836	0,012 1532	0, 000	- 0,0551437	0,019 023	0, 004
d_fami- glia3	0,0291 801	0,007 6778	0, 000	0,0017 01	0,008 2363	0, 836	0,0684 26	0,013 5069	0, 000
d_fami- glia4	0,0396 789	0,010 4326	0, 000	0,0370 373	0,011 9471	0, 002	0,0433 555	0,017 4381	0, 013
d_fami- glia5	0,0288 115	0,013 413	0, 032	0,0627 161	0,013 7502	0, 000	- 0,0233591	0,023 8771	0, 328
N. osser- vazioni	46.685								

Modello 2

variabile dipendente: probabilità di un lavoro non standard

variabili indipendenti: sesso, anni di rilevazione, area geografica, classi di età, titolo di studio, tipo di famiglia

	Modello 2.1			Modello 2.2			Modello 2.3		
	Popolazione totale eccetto categoria figli			Popolazione totale eccetto categoria figli (Uomini)			Popolazione totale eccetto categoria figli (Donne)		
	dy/dx	Std. Err.	P >z	dy/dx	Std. Err.	P >z	dy/dx	Std. Err.	P >z
sesso	0,1971 095	0,005 8676	0, 000						
dt1	0,0031 289	0,008 0281	0, 697	0,0118 106	0,008 7533	0, 177	- 0,0091838	0,014 1601	0, 517
dt2	0,0000 765	0,007 705	0, 992	0,0126 799	0,008 6832	0, 144	- 0,0169996	0,013 1708	0, 197
dt4	0,0352 762	0,007 6969	0, 000	0,0351 387	0,008 5779	0, 000	0,0342 318	0,013 2428	0, 010
dt5	0,0444 433	0,007 7905	0, 000	0,0386 692	0,008 5525	0, 000	0,0514 644	0,013 6481	0, 000
dt6	0,0692 243	0,008 017	0, 000	0,0521 368	0,008 7641	0, 000	0,0894 564	0,014 1058	0, 000
dt7	0,1153 903	0,008 0272	0, 000	0,0818 883	0,008 6383	0, 000	0,1575 593	0,014 3639	0, 000
dt8	0,1329 535	0,008 1368	0, 000	0,1002 088	0,008 5952	0, 000	0,1677 227	0,014 6298	0, 000
d_area_ge o2	0,0222 561	0,007 3409	0, 002	0,0230 59	0,007 44	0, 002	0,0230 5	0,013 1744	0, 080
d_area_ge o3	0,0858 625	0,006 3638	0, 000	0,0972 132	0,005 9368	0, 000	0,0570 717	0,012 8404	0, 000
d_eta_istat 1	0,1005 225	0,019 1935	0, 000	0,0803 268	0,018 5422	0, 000	0,0849 127	0,034 6549	0, 014
d_eta_istat 3	- 0,0402976	0,007 1796	0, 000	- 0,0392561	0,007 2658	0, 000	- 0,0330233	0,013 2295	0, 013
d_eta_istat 4	- 0,1223743	0,007 3162	0, 000	- 0,0725575	0,007 1189	0, 000	- 0,1724111	0,013 7324	0, 000

d_tit_stu- dio_low	0,1097 914	0,006 1368	0, 000	0,0830 841	0,006 1948	0, 000	0,1429 734	0,011 3754	0, 000
d_tit_stu- dio_high	- 0,0161614	0,008 672	0, 062	0,0378 769	0,009 3063	0, 000	- 0,0639581	0,014 4751	0, 000
d_fami- glia1	0,0033 31	0,010 2244	0, 745	0,0402 89	0,009 8057	0, 000	- 0,0507455	0,018 6113	0, 006
d_fami- glia3	0,0194 594	0,007 3642	0, 008	- 0,0204103	0,006 9907	0, 004	0,0728 204	0,013 733	0, 000
d_fami- glia4	0,0318 236	0,012 6348	0, 012	0,0552 179	0,017 058	0, 001	0,0450 917	0,019 8641	0, 023
d_fami- glia5	0,0304 053	0,012 4017	0, 014	0,0547 008	0,011 214	0, 000	- 0,0188691	0,023 3213	0, 418
N. osser- vazioni	36.432								

Modello 3

variabile dipendente: probabilità di un lavoro non standard

variabili indipendenti: sesso, anni di rilevazione, area geografica, classi di età, titolo di studio, presenza di figli nel nucleo familiare

	Modello 3.1				Modello 3.2				Modello 3.3		
	Popolazione totale eccetto categoria figli				Popolazione totale eccetto categoria figli (Uomini)				Popolazione totale eccetto categoria figli (Donne)		
	dy/dx	Std. Err.	P >z		dy/dx	Std. Err.	P >z		dy/dx	Std. Err.	P >z
sesso	0,1980 405	0,005 7453	0, 000								
dt1	0,0030 907	0,008 0256	0, 700		0,011 8202	0,008 8048	0, 179		- 0,0076793	0,014 1327	0, 587
dt2	- 0,0000139	0,007 7071	0, 999		0,012 8345	0,008 7181	0, 141		- 0,0159576	0,013 179	0, 226
dt4	0,0349 761	0,007 6993	0, 000		0,034 9528	0,008 624	0, 000		0,0340 771	0,013 2376	0, 010
dt5	0,0444 573	0,007 7913	0, 000		0,039 1052	0,008 57	0, 000		0,0509 816	0,013 6417	0, 000
dt6	0,0694 077	0,008 0166	0, 000		0,053 3313	0,008 7827	0, 000		0,0888 032	0,014 108	0, 000
dt7	0,1155 416	0,008 0244	0, 000		0,084 1085	0,008 6474	0, 000		0,1563 772	0,014 3572	0, 000
dt8	0,1334 448	0,008 1348	0, 000		0,103 613	0,008 6143	0, 000		0,1662 724	0,014 6252	0, 000
d_area_ge o2	0,0225 445	0,007 339	0, 002		0,023 7681	0,007 4626	0, 001		0,0233 547	0,013 1877	0, 077
d_area_ge o3	0,0865 976	0,006 356	0, 000		0,096 9161	0,005 9538	0, 000		0,0572 943	0,012 7672	0, 000
d_eta_istat 1	0,1054 013	0,019 1308	0, 000		0,093 3504	0,018 5018	0, 000		0,0848 56	0,034 7249	0, 015
d_eta_istat 3	- 0,0406757	0,007 1881	0, 000		- 0,040919 3	0,007 3047	0, 000		- 0,0340284	0,013 2028	0, 010

d_eta_istat 4	- 0,1227855	0,007 3275	0, 000	- 0,075480 4	0,007 1388	0, 000	- 0,1732406	0,013 7233	0, 000
d_tit_stu- dio_low	0,1099 773	0,006 134	0, 000	,0834 263	0,006 2122	0, 000	0,1427 639	0,011 3706	0, 000
d_tit_stu- dio_high	- 0,016295	0,008 6673	0, 060	,0373 418	0,009 3081	0, 000	- 0,0642339	0,014 4448	0, 000
con_figli	0,0142 747	0,005 7298	0, 013	- 0,041728 1	0,005 4657	0, 000	0,0886 533	0,010 6416	0, 000
N. osser- vazioni	36.432								

I risultati vanno letti con cautela, data la possibile influenza di variabili non osservate, quali lo stato del sistema economico, l'ambiente circostante, le preferenze, le competenze delle persone e le caratteristiche dei datori di lavoro, che potrebbero influenzare la scelta di un lavoro non standard.

In generale, quanto emerge nell'analisi è abbastanza in linea con le conclusioni di molti studi sull'argomento. Gli anni 2000 e 2002 non risultano significativi per la probabilità di avere un'occupazione non standard, mentre lo sono quelli successivi, dal 2006 in poi, che hanno un effetto positivo. L'appartenenza alle coorti più giovani, secondo le aspettative, contribuisce ad aumentare la probabilità di occupazione non standard. La collocazione in determinate aree geografiche, al Centro e soprattutto al Sud, determinerebbe l'aumento della probabilità di occupazione non standard, in particolare per gli uomini. Il coefficiente associato al titolo di studio, quando è significativo, mostra nel complesso, e in particolare per le donne, una correlazione negativa tra un livello di istruzione alto e la probabilità di svolgere un lavoro non standard: più si è istruiti, più si riduce la probabilità di questo tipo di occupazione.

Infine anche il tipo di famiglia influenza la probabilità di lavoro non standard, in particolare la presenza di figli ha un'influenza positiva, soprattutto per le donne. Questo elemento, tenendo conto che nella costruzione della variabile dipendente "contratto non standard" è stato incluso anche il lavoro part-time, farebbe pensare a una scelta di tipo volontario, per far fronte a compiti di cura di figli o di altri familiari, in carenze di adeguati servizi di supporto offerti dal sistema di welfare.

6. Impatto del lavoro non standard sui salari: un'analisi di genere

Metodologia

A questo punto siamo interessati ad approfondire, in un'ottica di genere, gli effetti del lavoro non standard sui salari. Considerando l'aspetto legato al reddito, secondo parte della teoria economica, ad esempio quella sui differenziali salariali (Rosen, 1986), il lavoro non standard dovrebbe essere pagato con un salario più elevato, per compensare il lavoratore per il maggior rischio di disoccupazione e l'incertezza delle prospettive lavorative. Secondo altre teorie, ad esempio quella del mercato del lavoro duale, i lavoratori non standard sono remunerati di meno, a causa dell'elevato turnover cui sono sottoposti. In altri casi il lavoro temporaneo può essere utilizzato come una sorta di segnale che acquisiscono i lavoratori più capaci per approdare ad una occupazione migliore e più stabile successivamente (Loh, 1994).

In generale le evidenze empiriche hanno mostrato che gli effetti del lavoro non standard sul salario sono in prevalenza negativi, confermando alcune delle questioni poste dalla Commissione Europea sul tema. Ad esempio in Inghilterra i lavoratori non standard sono pagati di meno, anche se hanno maggior probabilità di ottenere un impiego stabile nel lungo periodo (Booth et al., 2000). In Germania i contratti non standard comportano una riduzione del 23% del salario rispetto ai lavoratori standard, differenze che, tuttavia, possono essere spiegate con l'autoselezione dei lavoratori (Hagen, 2002).

In Italia la questione del lavoro non standard è stata affrontata prevalentemente considerando l'impatto in termini di occupazione e transizione verso lavori più stabili. Molti (Ichino et al., 2003; Bison et al, 2009; Di Domenico e al 2013; Fana et al., 2016), come già illustrato in precedenza, hanno studiato la probabilità di occupazione permanente legata allo svolgimento di lavori atipici.

Risulta perciò interessante approfondire il tema dei differenziali salariali in un'ottica di genere.

La valutazione degli effetti di una politica ha lo scopo di verificare se l'introduzione dell'intervento ha inciso sulla particolare problematica che si intendeva risolvere.

Il primo problema che il valutatore si trova ad affrontare è quello di stabilire se la situazione che osserva è effettivamente dovuta alla politica e quindi non si sarebbe verificata in assenza di essa, individuando correttamente il nesso di causalità tra introduzione della politica ed effetto trovato o non trovato (Trivellato 2009).

Seguendo quindi un'impostazione del lavoro di analisi basato sulla definizione della politica di riforma come trattamento, per poter ricostruire l'effetto "netto" (Martini, Sisti, 2006) del trattamento sul problema che la politica vuole risolvere (la variabile-risultato) occorre effettuare un confronto tra ciò che è accaduto ai soggetti trattati (ossia i destinatari) rispetto a quanto accaduto ai soggetti non trattati. In una terminologia più tecnica, quello che cerchiamo è l'*effetto medio sui trattati* (ATT).

Poiché non è possibile osservare entrambe le situazioni, - ciò che Holland (1986) ha definito come il problema fondamentale dell'inferenza causale - occorre ricostruire la situazione controfattuale, ossia ciò che si sarebbe osservato in assenza del trattamento.

La ricostruzione del controfattuale richiede necessariamente il ricorso a metodi di analisi sperimentali o, nel nostro caso, quasi sperimentali, dove la componente di casualità è data da circostanze esterne per cui il trattamento di alcuni soggetti avviene come se fosse casuale (Stock, Watson 2012).

Questo implica l'assunzione che la selezione delle unità avvenga sulla base delle caratteristiche osservabili e quindi di assenza di variabili inosservabili che influenzino l'assegnazione o meno al trattamento.

Si tratta di un'assunzione molto forte che può essere corroborata dall'ampiezza dell'informazione sulle variabili osservabili di cui si dispone (Mariani, Pirani, Mealli 2013).

Sulla base di questa assunzione opera il matching statistico (o abbinamento statistico), un metodo che consente di ricostruire il controfattuale (il gruppo di controllo), con caratteristiche il più possibile simili a quelle del gruppo di trattamento.

Il *matching* statistico è un approccio non parametrico, non richiede infatti un assunto sulla forma della relazione tra variabile-risultato e variabili di controllo, ed è condizionato, come detto sopra, alla validità della Conditional Independence Assumption (CIA), cioè che, a parità di caratteristiche osservabili, non sia presente distorsione da selezione e quindi l'assegnazione al trattamento sia casuale.

Quindi se la CIA è rispettata la selezione degli individui può essere espressa in funzione delle sole caratteristiche pretrattamento (le covariate che esprimono le caratteristiche delle unità prima dell'intervento).

Il confronto tra trattati e non-trattati avviene soltanto tra unità più simili dal punto di vista delle caratteristiche osservabili che vengono quindi *abbinate* tra loro. In questo modo sono utilizzate solo le osservazioni aventi supporto comune (common support).

Le variabili indipendenti che identificano le caratteristiche osservabili possono essere molto numerose. Ciò potrebbero rendere più difficoltosa la stima. Per riassumere l'informazione delle

covariate, Rosenbaum e Rubin (1983) hanno proposto l'utilizzo del *propensity score*. Il *propensity score* di una unità, di trattati o non trattati, è la probabilità condizionata che l'unità venga assegnata al trattamento date le sue caratteristiche osservabili prima del trattamento. Rappresenta una funzione della serie delle covariate. La distribuzione del *propensity score* viene in questo modo a dipendere dalla distribuzione congiunta della serie delle covariate, e quindi l'abbinamento può essere effettuato attraverso il *propensity score*, semplificando moltissimo l'operazione di abbinamento in quanto, attraverso questo indice, tutte le variabili indipendenti (le caratteristiche delle unità) vengono riassunte in un solo valore.³⁰

La procedura per il calcolo del *propensity score* avviene attraverso una regressione logit o probit che esprime il trattamento T come dipendente dalle caratteristiche osservabili di tutte le unità trattate e non-trattate disponibili. Il risultato è la stima della probabilità di essere assegnati al trattamento date le caratteristiche osservabili (variabili esplicative) delle unità.

Quindi per ogni unità verrà prodotto un *propensity score*, ossia un numero che varia tra 0 e 1. Più il valore si avvicina a 1 e maggiore è la probabilità, per le unità, di essere sottoposte al trattamento.

Una volta calcolati i *propensity score* di tutte le unità, l'abbinamento può avvenire attraverso quattro distinti metodi:

nell'abbinamento sull'unità più vicina (*Nearest neighbour matching, con o senza caliper*) ad ogni unità trattata viene abbinata quella unità non-trattata con il *propensity score* più vicino (dal punto di vista numerico). Le unità di controllo vengono scelte di solito con il metodo della reimmissione, che consente di abbinare la stessa unità dei non-trattati a più unità dei trattati selezionando, in questo modo, quelli più simili. L'effetto viene stimato attraverso la differenza tra le medie della variabile dipendente tra il gruppo dei trattati e il gruppo dei controlli abbinati. Un problema connesso all'utilizzo di questo metodo risiede nella possibilità di associare ad un gruppo di unità trattate un numero di unità non trattate caratterizzate da un *propensity score* che, pur risultando il più vicino tra quelli disponibili, può essere anche molto distante. Pertanto, il metodo *nearest neighbor* non garantisce a priori di ottenere stime basate su osservazioni aventi un *supporto comune*.

nell'abbinamento di un raggio viene predefinita una distanza massima (di solito un numero molto piccolo, ad esempio 0,01 o 0,05) che il *propensity score* delle unità del campione deve rispettare. Quando tutte l'unità all'interno di questo "raggio" risultano abbinate, si parla appunto di *radius matching*. Quando invece solo l'unità più vicina viene abbinata, si parla di *caliper matching*. I rischi legati a questa metodologia risiedono sia nella possibilità di scartare tutte

30 <http://polis.unipmn.it/pubbl/RePEc/uca/ucapdv/sisto63.pdf>

le unità trattate il cui *propensity score* è troppo piccolo per consentire l'associazione alle unità non trattate sia nell'eventualità che più di un'unità non trattata possa essere abbinata alla medesima unità trattata, cosa che può accadere in presenza di una molteplicità di unità non trattate con *propensity score* interno al raggio considerato. Tutto questo permette di comprendere la criticità insita nella scelta del raggio. Se troppo piccolo, la probabilità di escludere un certo numero di unità trattate non è trascurabile. Se viceversa è troppo grande, si avrà il beneficio di un aumento del numero di controlli, col rischio tuttavia che questi siano meno simili all'unità trattata di quanto si vorrebbe. Una volta superati questi problemi ed effettuato l'abbinamento, la stima globale dell'effetto è ottenuta come *media delle differenze*. La possibile perdita di unità trattate, insita nell'approccio del *radius matching*, sfortunatamente rende l'interpretazione dell'effetto più controversa. Questi infatti non rappresenta più l'effetto medio sui trattati, quanto piuttosto l'effetto medio su una porzione di unità trattate.

l'abbinamento con stratificazione (*Stratification matching*) consiste nel raggruppamento di unità trattate e non trattate in intervalli "omogenei" rispetto al *propensity score*. Più precisamente, con questo metodo vengono a trovarsi in ogni intervallo le unità trattate e non trattate con lo stesso valore medio del *propensity score*. Sulla base di questa stratificazione, all'interno di ogni strato viene calcolata la differenza fra le medie della variabile-risultato *tra le unità trattate e tra le unità di controllo*, in modo tale da ottenere un effetto rappresentativo dello specifico strato. Quindi si calcola la media delle differenze nei vari strati, pesata per il numero di unità trattate ivi comprese (assegnando quindi un peso più elevato agli intervalli che presentano un numero maggiore di unità trattate). L'effetto complessivo stimato della politica risulta come media ponderata delle differenze nei vari strati, utilizzando come fattori di ponderazione le percentuali di unità trattate presenti in ciascun strato sul totale delle unità trattate del campione. Si noti infine che le osservazioni riferite a strati in cui non compaiono unità trattate o non trattate non possono venire utilizzate e quindi non contribuiscono alla stima dell'effetto complessivo della politica.

a differenza dei precedenti metodi, l'abbinamento di tipo kernel (*Kernel matching*) prevede che ad ogni unità trattata siano associate *tutte* le unità non-trattate, usando come criterio di ponderazione una misura inversamente proporzionale alla distanza del loro *propensity score* da quello dell'unità trattata. Tale misura è calcolata per mezzo della funzione kernel, che dunque ha il compito di determinare il peso. Il vantaggio di questo approccio è rappresentato dall'utilizzo di tutta l'informazione disponibile, dato che tutte le unità del campione, sia trattate che non trattate, vengono incluse nel processo di stima.

L'analisi che si intende svolgere si basa sul fatto che esistono dei differenziali salariali tra lavoratori standard e "non standard in senso stretto" (cioè tempo determinato e interinale) e che tali differenziali hanno anche una connotazione di genere.

La metodologia seguita, applicata al dataset dell'Archivio storico della Banca d'Italia sull'anno 2004, fa riferimento al *propensity score*, al fine di controllare l'abbinamento tra gruppo dei trattati e gruppo dei controlli per le variabili che possono influenzare la persona nell'avere un'occupazione non standard.

La tabella 11 presenta delle statistiche descrittive sulle caratteristiche socio-demografiche del campione di individui considerati ai fini dell'analisi del differenziale retributivo nel 2004. Viene inoltre presentata una tabella riassuntiva sulla variabile outcome (reddito annuo) e alcuni valori rispetto a determinate caratteristiche.

Secondo i dati riportati, le donne hanno una maggiore probabilità di avere un lavoro temporaneo. Anche la giovane età, vivere al sud, un livello basso di istruzione, avere dei figli sono caratteristiche associate con il lavoro temporaneo. Il reddito medio mostra inoltre una certa variabilità in funzione dei fattori socio-demografici considerati.

TABELLA 11
STATISTICHE DESCRITTIVE

VARIABILI PSM

	TOTALE		LAVORO TEMPORANEO E INTERINALE		LAVORO A TEMPO INDE- TERMINATO	
Variable	Mean	Std. Dev.	Mean	Std. Dev.	Mean	Std. Dev.
ore_tot	37,198	7,722	34,025	10,800	37,623	7,106
female	0,422	0,494	0,494	0,500	0,413	0,492
d_area_geo1	0,494	0,500	0,366	0,482	0,511	0,500
d_area_geo2	0,225	0,418	0,187	0,390	0,230	0,421
d_area_geo3	0,281	0,450	0,447	0,498	0,259	0,438
d_eta_istat1	0,077	0,267	0,192	0,394	0,062	0,241
d_eta_istat2	0,238	0,426	0,326	0,469	0,226	0,418
d_eta_istat3	0,294	0,456	0,267	0,442	0,298	0,458
d_eta_istat4	0,389	0,488	0,213	0,410	0,413	0,492
coniugato	0,607	0,488	0,425	0,495	0,632	0,482
primary	0,038	0,191	0,114	0,318	0,028	0,164
secon	0,347	0,476	0,264	0,441	0,358	0,479
terz	0,615	0,487	0,622	0,485	0,614	0,487
con_figli	0,667	0,471	0,692	0,462	0,664	0,472
single_figli	0,089	0,284	0,102	0,303	0,087	0,282
senza_figli	0,128	0,334	0,094	0,292	0,132	0,339
num_lav	0,649	0,477	0,667	0,472	0,647	0,478
low_ed	0,483	0,500	0,510	0,500	0,479	0,500
med_ed	0,383	0,486	0,326	0,469	0,391	0,488
high_ed	0,134	0,341	0,164	0,371	0,130	0,336
N. osservazioni					5.882	

VARIABILE OUTCOME (REDDITO)

variabile	mean	sd	p50	max	min
Reddito medio annuo €	14.641,22	7.373,345	14.000	85.000	101

	Reddito medio €
uomo	16.003
donna	12.778
tempo ind	15.519
tempo det	8.077
single	16.287
coppiaNOf	15.250
coppiaSI f	14.587
monogenSI	13.209
altro	13.663
senza figli	14.587
con_figli	14.749
single con figli	13.209
nord	15.238
centro	14.873
sud e Isole	13.407
coniugato	15.754
no_coniugato	12.919
età 15-24	8.994
età 25-34	12.741
età 35-44	14.808
età 45-64	16.791
low	12.774
medium	15.156
high	19.903

Fonte: Elaborazione su dati Banca d'Italia

Risultati

Le stime sono state effettuate attraverso la metodologia del *propensity score*, effettuando l'abbinamento attraverso 3 dei metodi citati. In generale, infatti, la stima dell'ATT (average treatment on treated) implica l'idea che per ogni unità trattata si confronti l'outcome con quello di unità simili. La similitudine, in questo contesto, è definita tramite il valore del *propensity score*. In particolare, l'ATT non può essere stimato correttamente se prima non viene verificato il "bilanciamento" dell'algoritmo di *matching* (*Nearest neighbour*, *Radius* o *Kernel*).

Questi algoritmi, infatti, se asintoticamente, cioè per campioni particolarmente ampi, conducono a risultati simili, in caso di campioni piccoli portano a risultati diversi, perché raggiungono punti differenti sulla frontiera del *trade-off* quantità-qualità del *matching*. In generale, quindi, nessuno dei metodi considerati può essere preferibile a priori.

Provando diversi approcci di *matching*, se i risultati sono simili, la scelta può cadere sul metodo che riduce la varianza, altrimenti la scelta può essere orientata al metodo che garantisce il miglior bilanciamento, cioè che garantisce il miglior controllo sulle covariate e quindi la maggiore riduzione del *bias*. Quindi il modo in cui le covariate entrano nel *pscore model* è rilevante per raggiungere un buon bilanciamento. Il *pscore* può essere stimato con diversi approcci, *logit*, *probit* o le tecniche di *machine learning*. Quello che però è rilevante è il set di variabili da inserire: nel *pscore model* dobbiamo considerare tutti i *confounders*.

L'indicatore più usato è il % *Absolute Standardised Bias* (ASB): una misura del bilanciamento medio in ogni covariata X che esiste tra trattati e controlli. Dopo il *matching*, l'ASB è anche riportato come *Average Standardized Absolute Mean distance* (ASAM). Si calcola l'ASB per ogni covariata prima e dopo il *matching* per verificare di quanto il *matching* riduce lo sbilanciamento originale. Il bilanciamento è considerato accettabile per valori di ASB inferiori al 5% (Caliendo et al. 2008). L'obiettivo è raggiungere un ASB <5% per tutti i *confounders*. Questo generalmente è molto difficile, perciò la pratica comune suggerisce di raggiungere un buon bilanciamento (ASB <5%) per il maggior numero di variabili possibile e un'alta riduzione dello sbilanciamento nelle restanti.

Le tabelle 12 mostrano i risultati in termini di bilanciamento delle stime effettuate. Tutte le metodologie presentano un *MeanBias* (cioè un ASB) <5%, tranne il *Nearest neighbour* per gli uomini, perciò le performance di *matching* possono essere considerate buone.

TABELLA 12 - PSTEST**Nearest neighbour propensity score matching**

TOTALE								
Sample	Ps R2	LR chi2	p>chi2	MeanBias	MedBias	B	R	%Var
Unmatched	0,14	597,12	0	21,6	15	103,0*	1,25	100
Matched	0,004	7,94	0,951	3,2	2,6	15,1	1,24	100

DONNE								
Sample	Ps R2	LR chi2	p>chi2	MeanBias	MedBias	B	R	%Var
Unmatched	0,147	292,56	0	20,2	20	103,8*	1,2	100
Matched	0,007	6,56	0,969	4,4	3,5	19,8	1,2	0

UOMINI								
Sample	Ps R2	LR chi2	p>chi2	MeanBias	MedBias	B	R	%Var
Unmatched	0,136	308,14	0	23,4	17,2	104,0*	1,21	100
Matched	0,012	11,43	0,721	5,9	6,4	25,6*	1,33	100

Radius propensity score matching

TOTALE								
Sample	Ps R2	LR chi2	p>chi2	MeanBias	MedBias	B	R	%Var
Unmatched	0,14	597,12	0	21,6	15	103,0*	1,25	100
Matched	0,001	2,21	1	1,6	1	8	1,06	100

DONNE								
Sample	Ps R2	LR chi2	p>chi2	MeanBias	MedBias	B	R	%Var
Unmatched	0,147	292,56	0	20,2	20	103,8*	1,2	100
Matched	0,003	2,89	1	2,7	2,6	13,1	0,95	0

UOMINI								
Sample	Ps R2	LR chi2	p>chi2	MeanBias	MedBias	B	R	%Var
Unmatched	0,136	308,14	0	23,4	17,2	104,0*	1,21	100
Matched	0,003	3,33	0,999	3,5	3,7	13,8	1,1	100

Kernel propensity score matching

TOTALE								
Sample	Ps R2	LR chi2	p>chi2	MeanBias	MedBias	B	R	%Var
Unmatched	0,14	597,12	0	21,6	15	103,0*	1,25	100
Matched	0,002	3,01	1.000	2	1,7	9,3	1,33	100

DONNE								
Sample	Ps R2	LR chi2	p>chi2	MeanBias	MedBias	B	R	%Var
Unmatched	0,147	292,56	0	20,2	20	103,8*	1,2	100
Matched	0,002	1,81	1.000	2,4	2,6	10,3	1,3	0

UOMINI								
Sample	Ps R2	LR chi2	p>chi2	MeanBias	MedBias	B	R	%Var
Unmatched	0,136	308,14	0	23,4	17,2	104,0*	1,21	100
Matched	0,003	3,29	0,999	2,7	2,3	13,7	1,61	100

La tabella 13 presenta i risultati ottenuti applicando diversi algoritmi di *matching*.

TABELLA 13 - ATT DEL LAVORO NON STANDARD SUL REDDITO - PROPENSITY SCORE MATCHING

Nearest neighbour propensity score matching

TOTALE						
Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
y_netto_anno	Unmatched	8.077,055	15.519,308	-7.442,253	281,802	-26,41
	ATT	8.091,728	12.746,083	-4.654,355*	302,619	-15,38
Totale	5.882	Trattati	694	Controlli	5.188	
DONNE						
Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
y_netto_anno	Unmatched	6.977,889	13.707,306	-6.729,416	324,717	-20,720
	ATT	7.030,496	11.708,764	-4.678,269*	374,991	-12,480
Totale	2.484	Trattati	343	Controlli	2.141	

UOMINI						
Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
y_netto_anno	Unmatched	9.151,168	16.792,526	-7.641,358	427,854	-17,86
	ATT	9.182,759	13.810,731	-4.627,972*	456,814	-10,13
Totale	3.398	Trattati	351	Controlli	3.047	

* significativo al 5%

Radius propensity score matching

TOTALE						
Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
y_netto_anno	Unmatched	8.077,0548	15.519,3078	-7.442,2531	281,8018	-26,41
	ATT	8.091,7283	12.860,0785	-4.768,3502*	272,1825	-17,52
Totale	5.882	Trattati	694	Controlli	5.188	
DONNE						
Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
y_netto_anno	Unmatched	6.977,889	13.707,306	-6.729,416	324,717	-20,72
	ATT	7.030,496	11.546,112	-4.515,616*	338,237	-13,35
Totale	2.484	Trattati	343	Controlli	2.141	
UOMINI						
Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
y_netto_anno	Unmatched	9.151,168	16.792,526	-7.641,358	427,854	-17,86
	ATT	9.182,759	14.009,631	-4.826,873*	417,522	-11,56
Totale	3.398	Trattati	351	Controlli	3.047	

* significativo al 5%

Kernel propensity score matching

TOTALE						
Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
y_netto_anno	Unmatched	8.077,055	15.519,308	-7.442,253	281,802	-26,41
	ATT	8.077,055	12.959,296	-4.882,241*	265,594	-18,38
Totale	5.882	Trattati	694	Controlli	5.188	
DONNE						
Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
y_netto_anno	Unmatched	6.977,889	13.707,306	-6.729,416	324,717	-20,72
	ATT	6.984,257	11.613,646	-4.629,389*	321,622	-14,39
Totale	2.484	Trattati	343	Controlli	2.141	
UOMINI						
Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
y_netto_anno	Unmatched	9.151,168	16.792,526	-7.641,358	427,854	-17,86
	ATT	9.151,168	14.134,779	-4.983,611*	402,556	-12,38
Totale	3.398	Trattati	351	Controlli	3.047	

* significativo al 5%

L'analisi degli effetti del lavoro non standard sul reddito, effettuata sull'anno 2004, conferma le aspettative in termini di segno: svolgere un lavoro non standard comporterebbe, a parità di altre condizioni, una riduzione del reddito medio annuo abbastanza importante (*ATT Difference*). Non ci sarebbero evidenze della teoria dei differenziali salariali che possano compensare lo svantaggio di avere un lavoro non standard.

Tutte le stime risultano significative (con valori della statistica t molto elevati) e, replicando l'analisi nel 2006, i risultati vengono confermati. È stata effettuata un'ulteriore analisi di sensibilità, introducendo il reddito orario nel modello, anziché il reddito annuale. Le stime sono di nuovo confermate.

Sulla base della nostra analisi empirica, è quindi possibile sostenere la presenza di una relazione causale fra lavoro temporaneo (interinale e a tempo determinato) e differenze salariali. Questo permane analizzando sia il campione totale, sia i campioni divisi per genere.

Nonostante la bontà del *matching* che sfrutta il *propensity score* negli studi osservazionali, è cruciale ricordare che il *propensity score* controllerà solo per i fattori confondenti che possono essere osservati e non per quelli inosservabili. Questo rappresenta sicuramente una limitazione.

Un ulteriore sviluppo futuro della nostra analisi consisterà nell'introdurre nel modello di stima del *propensity score* le variabili ritardate (riferite ad un periodo precedente il "trattamento"), sfruttando così la dimensione panel dei dati. Ciò potrebbe ridurre in maniera significativa il rischio che tali variabili siano influenzate dal "trattamento" stesso, limitando quindi possibili distorsioni nelle stime ottenute.

7. Conclusioni

La promozione di iniziative volte a conciliare lavoro e famiglia è diventata un elemento molto importante in Europa, sia nell'ambito delle politiche occupazionali, che sociali. La conciliazione è stata, infatti, un tema presente nell'agenda europea sin dagli anni '80 in diverse forme, prima solo per la donna, come strumento di unione di "carriera e famiglia", dopo per entrambi i generi, come possibilità di coniugare lavoro retribuito e famiglia in fasi differenti della vita. Le misure tradizionali di conciliazione famiglia-lavoro comprendevano il congedo e le misure per la maternità, il congedo parentale, i servizi per l'infanzia ecc. Successivamente ne è stato ampliato lo spettro, includendovi anche altre misure, di tipo non tradizionale, quali le forme di lavoro non standard, in particolare il "lavoro atipico" e il "part-time". La *ratio* doveva essere quella di aumentare l'occupazione, soprattutto delle donne, favorendo un'organizzazione dei tempi di lavoro e di cura della famiglia dei lavoratori che si conciliasse anche con le esigenze del datore di lavoro.

Anche in Italia, accanto alle tradizionali misure di conciliazione attuate attraverso i diversi tipi di congedo (congedi di maternità, congedi parentali ecc.), sono state incentivate le forme di lavoro flessibile attraverso interventi normativi che hanno previsto anche un coinvolgimento delle aziende e dei sindacati nell'individuare nuove forme di organizzazione del lavoro e di flessibilità nella gestione degli orari, per andare incontro alle necessità del lavoratore e nello stesso tempo tutelare l'interesse dell'azienda. Un particolare ruolo in tal senso ha avuto la disciplina del lavoro a tempo determinato e interinale e quella del lavoro a tempo parziale che, da fattispecie contrattuale residuale e strettamente connessa ad esigenze specifiche (D.L. 726/1984), con le riforme Treu del 1997 è diventato uno strumento per agevolare la partecipazione al mercato del lavoro di alcune categorie di lavoratori (tra cui le donne che rientravano nel mercato del lavoro dopo almeno due anni di inattività). La Legge Biagi del 2003 ha reso ancor più flessibile l'uso da parte dei privati delle forme contrattuali non standard, ampliandone la platea e, in relazione ai contratti part-time, ha introdotto, anche tramite accordo tra le

parti, la possibilità di inserire clausole elastiche relative alla variazione in senso incrementale della prestazione lavorativa.

Questa disciplina sulle forme di lavoro non standard, tuttavia, non sempre è stata in linea con la concezione di flessibilità nella visione europea, intesa come misura di conciliazione del lavoro con gli impegni familiari, soprattutto per le donne lavoratrici (Parlamento Europeo, 2016). Le questioni poste in ambito comunitario rispetto alle conseguenze del lavoro non standard in termini di riduzione delle retribuzioni, carattere involontario (visto come scelta obbligata per l'assenza di lavori full-time e/o l'esigenza di tempo da dedicare alla cura dei familiari che non è garantita dal sistema di *welfare*), amplificazione della trappola della sotto-occupazione, aumento delle differenze di genere e riduzione delle possibilità di carriera, sembrano, infatti, essere particolarmente presenti, soprattutto nel mercato del lavoro italiano.

L'analisi condotta a livello macro ha mostrato un aumento delle forme di lavoro non standard in molti paesi europei, con una marcata differenza di genere a favore delle donne, ma non ha permesso, per la sua natura aggregata, di far emergere eventuali peculiarità, legate più agli aspetti micro sopra esposti, quali: la riduzione della retribuzione, la presenza di lavoro part-time o flessibile di tipo involontario; la connotazione fortemente di genere della scelta, operata sovente da chi percepisce il secondo stipendio, di solito la donna. Tutti questi elementi, che determinano un take-up rate femminile in questo tipo di occupazione più elevato rispetto a quello maschile, non necessariamente riflettono gli aspetti positivi auspicati, ma possono nascondere elementi di segregazione del mercato del lavoro. Nel panorama generale anche l'Italia ha mostrato, a livello aggregato, un incremento dell'occupazione non standard. Dall'analisi di genere dei dati OCSE sull'occupazione, si riscontra che tale crescita è particolarmente presente nella componente femminile. Tra il 2000 e il 2015 l'aumento di oltre 1 milione di donne occupate ha avuto, tra le sue componenti determinanti, la parte non standard. Il dato femminile è interessante soprattutto se confrontato con quello maschile, per il quale l'incidenza del lavoro non standard è molto più contenuta. I dati a livello aggregato sembrano mostrare uno spiazzamento dell'occupazione maschile in favore di quella femminile, in particolare non-standard.

L'analisi del caso italiano, approfondita a livello micro su un campione Banca d'Italia, ha inteso indagare, in primo luogo, le componenti che in un periodo interessato dalle riforme orientate alla flessibilizzazione del lavoro (2000-2014), sembrano, tra le altre, aver inciso sulla probabilità di avere un'occupazione non standard. I risultati, da leggere con cautela data la possibile influenza di variabili non osservate, fanno emergere elementi sostanzialmente in linea con le conclusioni di molti studi sull'argomento. Gli anni dal 2006 in poi risultano significativi per la probabilità di avere un'occupazione non standard e hanno un effetto positivo. L'appartenenza alle coorti più giovani, secondo le aspettative, contribuisce ad aumentare la probabilità di occupazione non standard, così come la collocazione in determinate aree geografiche, il Centro e soprattutto il Sud, in particolare per gli uomini. Un titolo di studio elevato, quando è significativo, mostra nel complesso, e in particolare per le donne, una correlazione negativa

con la probabilità di svolgere un lavoro non standard: più si è istruiti, più si riduce la probabilità di questo tipo di occupazione. Infine anche il tipo di famiglia influenza la probabilità di lavoro non standard, in particolare la presenza di figli ha un'influenza positiva, soprattutto per le donne. Questo elemento, tenendo conto che nella costruzione della variabile dipendente "contratto non standard" è stato incluso anche il lavoro part-time, farebbe pensare a una scelta di tipo volontario, per far fronte a compiti di cura di figli o di altri familiari, in carenze di adeguati servizi di supporto offerti dal sistema di *welfare*.

Successivamente l'analisi ha inteso approfondire, in un'ottica di genere, gli effetti del lavoro non standard sui redditi da lavoro dipendente. Infatti, considerando questo aspetto, secondo parte della teoria economica, ad esempio quella sui differenziali salariali, il lavoro non standard dovrebbe essere pagato con un salario più elevato, per compensare il lavoratore per il maggior rischio di disoccupazione e l'incertezza delle prospettive lavorative. Secondo altre teorie, ad esempio quella del mercato del lavoro duale, i lavoratori non standard dovrebbero essere remunerati di meno, a causa dell'elevato turnover cui sono sottoposti.

In generale le evidenze empiriche su alcuni paesi europei hanno mostrato effetti del lavoro non standard sul salario in prevalenza negativi, confermando alcune delle questioni poste dalla Commissione Europea sul tema (ad esempio in Inghilterra, in cui i lavoratori non standard sono pagati di meno, ma hanno maggior probabilità di ottenere un impiego stabile nel lungo periodo, in Germania in cui il lavoro non standard ha comportato una riduzione del 23% del salario rispetto ai lavoratori standard, spiegata con una probabile autoselezione dei lavoratori). In Italia la questione del lavoro non standard è stata affrontata prevalentemente considerando l'impatto in termini di occupazione e transizione a lavori più stabili. Molti studiosi hanno studiato la probabilità di occupazione permanente legata allo svolgimento di lavori atipici.

In questo lavoro è stato invece approfondito il tema dei differenziali di reddito in un'ottica di genere, applicando una metodologia controfattuale e, in particolare, il *propensity score matching*, effettuando l'abbinamento con diversi metodi (*Nearest neighbour*, *Radius o Kernel*). Tutti i metodi utilizzati hanno mostrato una buona performance in termini di *matching*.

L'analisi degli effetti del lavoro non standard sul reddito, condotta sul 2004, ha confermato le aspettative in termini di segno: svolgere un lavoro non standard comporterebbe, a parità di altre condizioni, una riduzione del reddito medio annuo abbastanza importante (*ATT Difference*). Non ci sarebbero evidenze della teoria dei differenziali salariali che possano compensare lo svantaggio di avere un lavoro non standard. Tutte le stime risultano significative e, replicando l'analisi nel 2006, i risultati vengono confermati.

Sulla base dell'analisi empirica svolta, è quindi possibile sostenere la presenza di una relazione diretta fra lavoro temporaneo (interinale e a tempo determinato) e differenze salariali. Questo permane analizzando sia il campione totale, sia i campioni divisi per genere. Ulteriori

sviluppi della nostra ricerca mireranno a perfezionare l'utilizzo della metodologia, estendendone l'applicazione a dati panel, inserendo nella stima del *propensity score* le variabili individuali ritardate (pre-intervento).

Bibliografia e sitografia

- Banca d'Italia (2015), Archivio storico dell'Indagine sui bilanci delle famiglie italiane, 1977-2014.
- Banca d'Italia (2014), Indagine sui Bilanci delle Famiglie nel 2014.
- 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 Progress Report series n. 2009 - 02.
- Boeri T., Garibaldi P. (2007), Two Tier Reforms of Employment Protection: A Honeymoon Effect? *Economic Journal*, n. 117(521).
- Booth A., Francesconi M. and Frank J. (2000) , Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?, IZA Discussion Paper, n. 205.
- Brucchi Luchino (2001), Manuale di Economia del Lavoro, Il Mulino, Bologna.
- Caliendo M., Kopeinig S. (2005), Some Practical Guidance for the Implementation of Propensity Score Matching, IZA Discussion Paper, n. 1588.
- Caretta A., Fabrizi E., Mossucca R. (2013), Le dinamiche del mercato del lavoro attraverso le transizioni multi-stato, Note Tematiche MEF, n.1.
- Chung H. (2011), The varying company performance outcomes of working-time flexibility practices across 13 sectors in 21 European countries using the European Establishment Survey (2004/2005), Paper presented at the Expert meeting, 'Organisation of working-time: implications for productivity', Eurofound, Dublin.
- Contini B., Trivellato U. (2005), Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano, in Contini B. e Trivellato U. (ed.) *Eppur si muove: dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, Il Mulino.
- Del Boca D., Pasqua S., Pronzato C. (2009), Motherhood and market work decisions in institutional context: A European perspective, *Oxford Economic Papers*, Vol. 61 (Suppl. 1).
- Dell'Aringa C. (2008), Flessibilità del lavoro e Strategia europea per l'occupazione, in S.F. Rosati, a cura di, *Flessibilità del lavoro e Strategia europea per l'occupazione in Dieci anni di orientamenti europei per l'occupazione (1997-2007)*, ISFOL, collana I libri del Fondo sociale europeo, 2008.
- Dell'Aringa C. e al. (2001), *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità» con il coordinamento di Maurizio Sacconi e Marco Biagi*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma.

- Di Domenico G., Scarlato M. (2014), Valutazione di interventi di riforma del mercato del lavoro attraverso strumenti quantitativi, Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento del Tesoro, Direzione I - Analisi Economico-Finanziaria.
- European Commission (2010), Lisbon Strategy evaluation document - Commission Staff Working Document, 2.2.2010 SEC(2010) 114 final, Brussels.
- European Commission (2010), Opinion on flexible and part-time working arrangements and the gender dimension of the labour market, Brussels.
- Fana M., Raitano M., (2016), Labour market deregulation and workers' prospects at the beginning of the career: evidence from Italy, Working Papers ASTRIL.
- Gareis K., Korte W.B. (2002), ICTs and the Adaptability of Work Arrangements in the EU, Paper presented at the European Conference on Information Systems, Gdansk, Poland.
- Garibaldi. P., Taddei, F. (2013), Italy: a dual labour market in transition: Country case study on labour market segmentation, International Labour Office-ILO, Employment Sector, Employment Analysis and Research Unit, Economic and Labour Market Analysis Department, Geneva.
- 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 Approach), LABOUR n. 16, I.4.
- Horemans J (2016), Polarisation of Non-standard Employment in Europe: Exploring a Missing Piece of the Inequality Puzzle, Social Indicators Research, Volume 125, I. 1.
- Ichino A., Mealli F., Nannicini T. (2003), Il lavoro interinale in Italia. Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?, Rapporto di ricerca per il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, European University Institute, Firenze (mimeo).
- ILO (2016), Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects, Geneva.
- ILO (2012), Global employment trends for women 2012, Geneva.
- Loh E. S. (1994), Employment Probation as a Sorting Mechanism, Industrial and Labor Relations Review, Vol. 47, I. 3.
- López Bóo F., Pagés L.M.C. (2009), Part-Time Work, Gender and Job Satisfaction: Evidence from a Developing Country, IZA DP n. 3994, Discussion Paper Series.
- Lucidi F., Raitano M. (2009), Molto flessibili, poco sicuri: lavoro atipico e disuguaglianze nel mercato del lavoro italiano, Economia&Lavoro, n. 43, I. 2.
- Lyonette C. (2015), Part-time work, work-life balance and gender equality, Journal of Social Welfare and Family Law, Vol. 37, I. 3.
- Mariani M., Mealli F., Pirani E. (2013) Gli effetti delle garanzie pubbliche al credito: due misure a confronto, Irpet, Studi ed approfondimenti
- Martini A., Sisti M. (2006), Valutare gli effetti delle politiche pubbliche, Formez.

- Martini A., Sisti M. (2009) Valutare il successo delle politiche pubbliche, Il Mulino.
- Mas A., Pallais A. (2016), Valuing Alternative Work Arrangements, NBER Working Paper, n. 22708.
- Pacelli L., Pasqua S., Villosi C. (2013), Labor market penalties for mothers: in Italy, Journal of Labor Research, Vol. 34, No.4, pp. 408–432.
- Pedulla D.S. (2016), Penalized or Protected? Gender and the Consequences of Nonstandard and Mismatched Employment Histories, American Sociological Review.
- Presidenza del Consiglio dei Ministri (1996), Accordo per il lavoro tra governo e parti sociali del 24 settembre 1996, Banche dati del lavoro.
- Rosen S. (1986), The Theory of Equalizing Differences, in Ashenfelter O. and Layard R. (eds.), Handbook of Labor Economics, Vol. 1, Amsterdam, Elsevier.
- Stock J.H., Watson M.W. (2012), Introduzione all'econometria (ed. italiana a cura di F. Peracchi), Pearson ed.
- Tiraboschi M. (2006), Le riforme del mercato del lavoro dell'ultimo decennio in Italia: un processo di liberalizzazione?, Collana ADAPT – Working Paper, n. 38.
- Tridico P.(2014), Riforme del mercato del lavoro, occupazione e produttività: un confronto tra l'Italia e l'Europa, Sindacalismo, ottobre-dicembre 2014, n. 28.
- Trivellato U. (a cura di) (2009), Analisi e proposte in tema di valutazione degli effetti di politiche del lavoro, in Il lavoro che cambia, Rapporto Cnel.

www.ec.europa.eu

www.ilo.org

www.oecd.org



Senato della Repubblica

www.senato.it/mastervalutazione



Università
Ca' Foscari
Venezia

MASTER DI II LIVELLO
IN ANALISI E VALUTAZIONE
DELLE POLITICHE PUBBLICHE



CONFERENZA DEI PRESIDENTI
DELLE ASSEMBLEE LEGISLATIVE
DELLE REGIONI E DELLE
PROVINCE AUTONOME



ASVAPP



FONDAZIONE
BRUNO KESSLER

IRVAPP

ISTITUTO PER LA RICERCA VALUTATIVA
SULLE POLITICHE PUBBLICHE