

## **La Misura dello Scarring Effect nelle Cooperative Sociali Italiane**

di

D'Isanto Federica\*, Fuscaldo Marco<sup>o</sup>, Musella Marco\*

*\*Università degli Studi di Napoli "Federico II"*

*<sup>o</sup> Università degli Studi di Torino*

### **1. Introduzione**

La cooperazione sociale rappresenta da molti anni uno dei fiori all'occhiello delle politiche attive del lavoro del nostro Paese: non solo l'esperienza delle cooperative cd. B – quelle che a norma di legge sono “finalizzate all’inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati” - che rappresentano una realtà additata anche in altri Paesi come best practice italiana (Borzaga, Depedri, 2013) , ma tutto il mondo della cooperazione sociale ha mostrato grandi capacità di creare posti di lavoro, di praticare forme di flessibilità del lavoro avanzate ed efficienti, di reagire con qualche capacità in più rispetto al pubblico e al privato profit ad una crisi paurosa che, tra l'altro, ha anche colpito con veemenza il settore dei servizi di cura e di prossimità per l'impressionante riduzione del finanziamento pubblico del welfare.

Da questo punto di vista utilizzare i lavoratori della cooperazione sociale e i dati dell'indagine ICSI 2007 per approfondire il tema dello scarring effect rappresenta una scelta corretta e utile, perfettamente in linea con l'idea che la cooperazione sociale è un laboratorio interessante per lo studio delle caratteristiche del lavoro e dei lavoratori in questa lunga stagione post-fordista nella quale anche comportamenti e modi di essere delle persone rispetto al lavoro

(sia nel ruolo di soggetti che offrono lavoro, sia nel ruolo di imprenditori che il lavoro lo domandano) sono cambiati in modo rilevante.

Lo scarring effect, come è noto, è stato messo di recente in evidenza dalla letteratura (cfr. infra) per spiegare la path dependence della disoccupazione ed è diventato, a nostro parere, una metafora assai utile a descrivere i circoli viziosi della disoccupazione: la cicatrice è una potente metafora di quelle trappole “disoccupazione, scoraggiamento, basso impegno a cercare il lavoro o ad impegnarsi nella formazione, alta probabilità di restare disoccupati” che la letteratura ortodossa ha finito per trascurare del tutto perché vittima di quella retorica neoliberista che ha fatto della flessibilità del salario e della libertà di assumere e licenziare i lavoratori i soli rimedi efficaci a sconfiggere la disoccupazione (D’Isanto, Musella, 2013).

In questo lavoro ci proponiamo di approfondire il tema a partire da una disanima critica del concetto di e del significato dello scarring effect e da una, conseguente riconsiderazione delle misure più adatte a darne conto. La banca dati ICSI 2007 è particolarmente adatta ai nostri scopi perché contiene moltissime informazioni, anche qualitative, sui lavoratori delle cooperative sociali (cfr. Carpita, 2009)

Il prossimo paragrafo è dedicato ad una analisi della letteratura sullo scarring effect. In esso si metteranno in evidenza le ragioni per le quali, secondo gli studiosi che hanno approfondito l’argomento, la disoccupazione genera una cicatrice che ha effetti negativi nel tempo sulla vita lavorativa dei disoccupati.

La sezione 3 ha il compito di illustrare la nostra proposta in tema di misura dello scarring effect e di illustrare le ragioni per le quali riteniamo interessante andare a valutare l’esistenza di una cicatrice prodotta dalla pregressa storia di disoccupazione sulle opportunità di vita delle persone attraverso gli effetti che

essa ha avuto non solo sul salario, ma anche su altre dimensioni della vita lavorativa.

La sezione 4, dopo aver brevemente richiamato le caratteristiche della banca dati ICSI 2007, propone i risultati dell'indagine econometria. Alla sezione 5 sono affidate alcune brevi conclusioni.

## **2. Scarring effect. Una rassegna della letteratura**

Tra i miglior indicatori del rischio di un futuro stato di disoccupazione, vi è la pregressa storia di disoccupazione di un individuo. Questo risultato empirico è stato spiegato in modo convincente dalla letteratura sullo *scarring effect* (o effetto cicatrice).

La teoria dello *scarring effect of unemployment* studia, infatti, la relazione esistente tra le precedenti esperienze di disoccupazione e le future esperienze di disoccupazione di un individuo. Tale relazione sembra essere positiva nel senso che, quanto più durature sono state le pregresse esperienze di disoccupazione, tanto più forte per un individuo è la probabilità di restare disoccupato nel periodo corrente.

La letteratura empirica sullo *scarring effect* o *state dependence* risale ai primi anni 80 con gli scritti di Ellwood (1982), Corcoran (1982) e Heckmann e Borjas (1980). Il problema fondamentale emerso in questi studi fu quello di separare gli effetti causati da eterogeneità non osservabile dal "true state dependence".

E' bene precisare che da sempre la letteratura empirica nello stimare lo *scarring effect* è stata afflitta dal problema della eterogeneità non osservabile. Per gli studiosi è stato sempre molto complicato riuscire a separare gli effetti causali determinati esclusivamente da un precedente stato di disoccupazione (true *scarring effect* o true state dependence), dalla probabilità invece di essere disoccupati a

causa di caratteristiche che non è possibile controllare. Nonostante ciò i risultati empirici delle varie analisi sono stati robusti ed hanno dato credito all'ipotesi che esista una correlazione tra la disoccupazione di oggi e la disoccupazione di ieri.

Lo stato di disoccupazione comporta una perdita nel reddito attuale ed infligge nel lungo periodo una "cicatrice" che aumenta la probabilità di essere disoccupati nel futuro, di avere una più bassa stabilità del posto di lavoro, oppure di subire una riduzione nel salario. (Arulampalam, Booth e Taylor, 2002).

Le motivazioni possono ascrivarsi ad almeno tre fattori: 1) al deprezzamento del capitale umano per il lungo periodo trascorso al di fuori del mercato del lavoro; 2) al fatto che generalmente i datori di lavoro utilizzano la pregressa storia occupazionale come segnale della produttività di un lavoratore e pertanto se c'è una storia passata di disoccupazione il segnale sarà di scarsa produttività del lavoratore; 3) al fatto che i lavoratori disoccupati per un lungo periodo sono disposti ad accettare lavori al di sotto delle loro qualifiche.

Si tratta, dunque, di una spirale perversa che si autoalimenta perché più lungo è il periodo di disoccupazione più ristretto è lo spazio delle opportunità, per usare categorie riconducibili al capabilities approach, e minore è la probabilità di transitare nei periodi futuri dalla disoccupazione all'occupazione. La disoccupazione genera innanzitutto dequalificazione e la dequalificazione riduce le chance di trovare un lavoro: in un mercato in continua evoluzione chi non è occupato non acquisisce quelle capacità che si possono apprendere solo attraverso l'esperienza. (D'Isanto, Musella, 2013). In presenza di posti di lavoro e lavoratori eterogenei, poi, l'intermittenza produce una modificazione più o meno rilevante del tipo di occupazione che è possibile svolgere. Tale effetto è legato al diverso grado di atrofia che caratterizza alcune occupazioni. In pratica, l'atrofia è la perdita di reddito potenziale associata alla non partecipazione al mercato del

lavoro per alcuni periodi. Una sua giustificazione può essere l'obsolescenza del capitale umano acquisito. Un esempio dove l'obsolescenza è particolarmente evidente è il capitale umano a contenuto tecnico, ma se l'atrofia è una componente importante della prestazione lavorativa, è ragionevole ipotizzare che sia remunerata dal mercato, per cui una professione nel settore informatico avrà tipicamente alta atrofia ma alto reddito.

Sul problema del deterioramento e dell'atrofia del capitale umano, Polacheck si era già soffermato nel 1976 nel suo lavoro sulla presenza intermittente nel mercato del lavoro delle donne. Edin e Gustavsson (2008) hanno confermato nel loro studio sulla disoccupazione giovanile, che il valore di mercato delle conoscenze e delle competenze acquisite già durante la scuola superiore si deprezzano in maniera relativamente veloce se non vengono subito utilizzate.

L'altra importante causa che spiega la relazione tra performance del lavoro attuale e stato di disoccupazione, si ricollega al fatto che i datori di lavoro, qualora si trovano in una situazione di asimmetria informativa, utilizzano la pregressa storia occupazionale dei lavoratori come "screening device" sulla loro produttività, preferendo assumere lavoratori che abbiano storie di disoccupazione più brevi (Spence 1973, Blanchard 1994).

In terzo luogo sono le stesse istituzioni che, applicando le regole sulla tutela della anzianità, tendono a proteggere maggiormente i lavoratori (*insider* invece che *outsider*) che hanno una tenure più lunga piuttosto che i lavoratori che hanno una tenure più breve: i primi una volta disoccupati riceveranno il lavoro più presto rispetto ai secondi e saranno maggiormente tutelati nei periodi di crisi. Sono molte le ragioni per cui sono nate questo tipo di regole istituzionali. Sulla tema è interessante richiamare il filone della letteratura che si occupa della problematica insider/outsider nel mercato del lavoro (Lindbeck e Snower 1988, Musella e Jossa,

2006); qui basti ricordare che solo una regola che protegge i più anziani evita comportamenti aggressivi di costoro nei confronti dei nuovi entranti. E ciò rappresenta un vantaggio per le imprese che può essere importante quando un'azienda è colpita da uno shock negativo, come è confermato dai risultati, tra gli altri, di Eliason e Storrie (2006).

Gli studi di Ellwood, effettuati negli Stati Uniti utilizzando i dati del NLSY (National, Longitudinal, Survey, Young workers) confermano che la disoccupazione ha degli effetti negativi sul futuro lavorativo di un individuo con conseguenze più gravi sul salario piuttosto che sull'occupazione. Corcoran (1982) invece su di un campione di donne (utilizzando sempre la banca dati NLSY) è giunto ad analoghe conclusioni sia per quanto concerne i salari sia per quanto riguarda l'occupazione. Un studio su dati americani promosso da Mroz e Savage (2006) che utilizzano sempre la banca dati NLSY, in un modello dinamico attraverso l'utilizzo di variabili strumentali, ha riscontrato effetti significativi quattro anni dopo un periodo di disoccupazione, sia sui guadagni annui sia sulla probabilità di disoccupazione.

Prove che suggeriscono che la disoccupazione può influenzare i salari futuri attraverso i cd. "implicit contracts" si possono trovare negli scritti di Beadry e Di Nardo (1991) i quali mostrano che i salari sono influenzati dal tasso di disoccupazione aggregata esistente al momento della disoccupazione.

Infine le preferenze stesse dei lavoratori molto giovani, tra lavoro e tempo libero, possono essere influenzate dalle loro esperienze iniziali. Un certo supporto in questo senso può essere trovato nella letteratura sulle interazioni sociali (Kolm 2005, Stutzer e Lalive 2003) dove si ritiene che lo stigma negativo della disoccupazione è influenzato dalla posizione nel mercato del lavoro del gruppo sociale di riferimento. Se la disoccupazione spinge (di per sé) gli

adolescenti a trascorrere più tempo con altri disoccupati, questi tenderanno ad avere come gruppo di riferimento persone che hanno un debole attaccamento al lavoro e ciò incide sia nelle opportunità di lavoro (in termini di network relazionale) sia sull'incentivo a lavorare.

### **3. Come si misura lo scarring effect. Una proposta alternativa**

L'effetto cicatrice generato dalla disoccupazione non incide soltanto sul salario e sulla possibilità di trovare una occupazione, ma incide anche sulle caratteristiche di tale occupazione una volta entrati/rientrati nel mercato del lavoro.

I lavoratori che provengono da uno stato di disoccupazione duraturo o intermittente sono lavoratori scoraggiati e per questo motivo disposti ad accettare oltre a salari sempre più bassi anche lavori al di sotto delle loro qualifiche, lavori precari, e ad avere così una più bassa stabilità del posto di lavoro.

Non solo, ma i lavoratori portatori di questa cicatrice, a causa del segnale negativo di una scarsa produttività, tendono con difficoltà anche a ricoprire ruoli apicali, a fare carriera, ad avere autonomia e ad essere coinvolti nella *mission* dell'organizzazione.

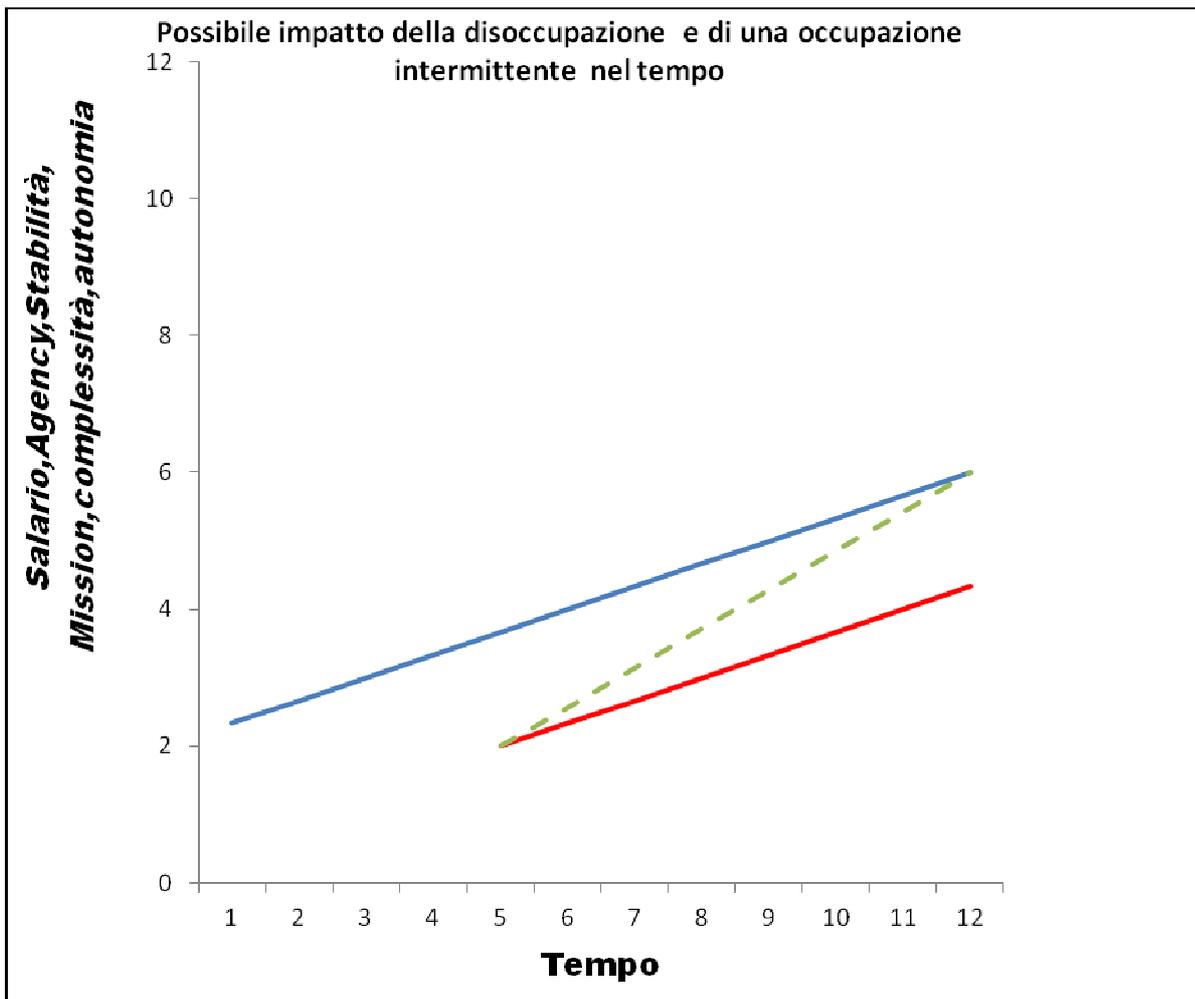
L'effetto cicatrice riduce in pratica, come si è già detto, lo spazio delle *capabilities* nel quale un individuo può muoversi, e riduce le sue opportunità, considerando per opportunità non solo quelle riferite alla disponibilità di risorse monetarie (quali salario, incentivi monetari, ecc.) ma tutte quelle riferite alla possibilità di accesso a beni, conoscenze, relazioni che incidono sulla qualità della vita e del lavoro intendendo per essa, sia la qualità in termini oggettivi (come l'autonomia nello lavoro, la flessibilità nell'orario di lavoro, ecc), sia in termini

soggettivi (come la soddisfazione e la consapevolezza di essere parte attiva di un processo, ecc).

L'uomo infatti è un essere complesso e multidimensionale, non soltanto homo economicus, ma homo eticus e animale sociale, in continua integrazione dinamica rispetto all'ambiente in cui vive (Addabbo, Corrado, Picchio, 2011).

Proprio per questi motivi noi proponiamo un'estensione delle dimensioni rispetto alle quali misurare lo scarring effect. Così come può risultare limitativo utilizzare il Pil come indicatore assoluto del benessere di un paese (piuttosto è una misura relativa e non assoluta di uno degli aspetti della vita di un Paese ovvero quello economico), sarebbe riduttivo tra le conseguenze dello scarring effect considerare solo quelle legate a salario e trascurare tutte le altre dimensioni della vita lavorativa di un individuo.

Il grafico in basso mostra l'impatto che ha su diverse dimensioni della vita lavorativa di un individuo le interruzioni nell'occupazione. Noi abbiamo, infatti, aggiunto in ordinata altre dimensioni che affiancano il salario: la mission, l'agency, l'autonomia, la stabilità, la complessità, etc.. Generalmente – questo ci dice lo scarring effect - esiste una relazione crescente tra le variabile prese in considerazione sull'asse delle ordinate e la variabile tempo, nel senso che un individuo nel corso della vita lavorativa tende a guadagnare sempre di più (sia per l'esperienza acquisita, sia per le progressioni di carriera), ad avere una sempre maggiore stabilità, autonomia, coinvolgimento, consapevolezza di essere parte di un processo, etc.. Il grafico mostra che possono esistere percorsi occupazionali diversi, talvolta paralleli, o divergenti, a seconda che si tratti di lavoratori che non hanno avuto pregresse storie di disoccupazione oppure di lavoratori che invece hanno avuto storie durature ed intermittenti di disoccupazione.



La linea rossa rappresenta l'effetto permanente dello scarring su tutte le categorie prese in considerazione, mentre la linea blu indica il normale percorso di crescita di un individuo che ha una storia occupazionale senza interruzioni.

La linea blu potrebbe anche essere più ripida rispetto alla rossa e segnalare che i due percorsi non solo non si incrociano, ma divergono., ma il gap potrebbe essere superato anche da politiche efficaci che sono qui rappresentate dalla linea di congiunzione (linea verde tratteggiata), politiche che consentano anche ai lavoratori svantaggiati dal peso di questa cicatrice di poter rientrare in un normale percorso lavorativo e di vita.

#### **4. Analisi descrittiva**

L'analisi dei dati è in primo luogo indirizzata a capire le caratteristiche principali dei lavoratori delle cooperative sociali divisi in quattro sottogruppi e identificati in base alla situazione lavorativa pre-assunzione:

1. lavoratori provenienti da un altro lavoro stabile.
2. lavoratori provenienti da un lavoro saltuario od occasionale
3. disoccupati
4. prima occupazione

La costruzione degli indicatori relativi allo scarring effect di cui si è detto nella sezione precedente e l'indagine empirica conseguente, infatti, richiedono di procedere preliminarmente a raggruppare i lavoratori secondo la loro provenienza.

L'informazione riguardante la situazione pre-assunzione è stata incrociata con diverse variabili d'interesse (età, genere, livello d'istruzione, mansione e tipologia di contratto) al fine di avere una prima esplorazione del fenomeno in esame.

L'età media dei lavoratori al momento dell'assunzione nella cooperativa è, come prevedibile, più bassa tra coloro che sono alla prima esperienza lavorativa (Tabella 1). Tale evidenza è confermata da un'alta percentuale di giovani sotto i 30 anni al momento dell'entrata in cooperativa tra coloro che erano in cerca di prima occupazione. Anche il gruppo che raccoglie chi proviene da un lavoro saltuario od occasionale si distingue per un'età media inferiore rispetto al campione e di conseguenza presenta una percentuale elevata di persone sotto i 30 anni al momento dell'assunzione. Nel gruppo di coloro che si trovavano in un stato di disoccupazione prima dell'assunzione c'è una maggiore presenza di lavoratori con un'età compresa tra i 31 e i 49 anni. Allo stesso modo, tra coloro che erano

impiegati in un lavoro stabile c'è una maggiore incidenza di lavoratori sopra i 30 anni, con la presenza di una percentuale più alta rispetto alla media nazionale anche per i lavoratori sopra i 49 anni.

**Tabella 1. Età al momento dell'assunzione divisa per situazione lavorativa pre-assunzione e anzianità nella cooperativa**

Lavoratori assunti prima del 2001					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
	valori percentuali				
fino a 30 anni	40,88	55,69	45,61	87,74	56,37
31 - 39 anni	39,12	33,73	33,58	11,29	29,75
40 - 49 anni	17,35	9,02	18,8	0,97	12,27
più di 49 anni	2,65	1,57	2,01	0	1,61

Lavoratori assunti dopo il 2001					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
	valori percentuali				
fino a 30 anni	35,46	57,68	36,43	85,13	49,36
31 - 39 anni	37,48	27,71	35,53	10,55	29,93
40 - 49 anni	19,97	12,85	23,54	4,08	16,71
più di 49 anni	7,09	1,76	4,5	0,24	4,01

Tutto il campione					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
	valori percentuali				
fino a 30 anni	35,49	57,68	36,43	85,13	49,36
31 - 39 anni	36,23	28,91	33,27	10,48	28,6
40 - 49 anni	18,21	10,91	20,81	2,65	14,41
più di 49 anni	10,07	5,46	7,8	3,71	7,19

Tra coloro che provengono da una situazione di lavoro stabile il genere maschile presenta una percentuale superiore a quella dell'intero campione, mentre il genere femminile ha un'incidenza più elevata tra i lavoratori assunti in cerca di prima occupazione (Tabella 2).

**Tabella 2. Genere diviso per situazione lavorativa pre-assunzione e anzianità nella cooperativa**

Lavoratori assunti prima del 2001					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
	valori percentuali				
maschio	32,37	23,64	23,95	17,41	24,53
femmina	67,63	76,36	76,05	82,59	75,47

Lavoratori assunti dopo il 2001					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
	valori percentuali				
maschio	30,44	26,42	27,58	22,09	27,23
femmina	69,56	73,58	72,42	77,91	72,77

Tutto il campione					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
	valori percentuali				
maschio	31,03	25,54	26,38	20,16	26,32
femmina	68,97	74,46	73,62	79,84	73,68

I lavoratori delle cooperative assunti quando erano in cerca di prima occupazione si distinguono per essere mediamente molto più istruiti rispetto alla media dell'intero campione (Tabella 3). Anche coloro che avevano un lavoro saltuario od occasionale prima di essere assunti presentano una percentuale maggiore di laureati rispetto al valore nazionale, di contro i lavoratori che sono stati assunti per sopperire ad uno stato di disoccupazione sono mediamente meno istruiti in confronto all'intera popolazione di riferimento. I lavoratori provenienti da un'occupazione stabile sono in linea con i valori del campione analizzato. Dividendo il campione per anzianità nella cooperativa, si osserva che sono soprattutto i lavoratori assunti nell'ultimo periodo (dopo il 2001) ad alzare la percentuale dei laureati tra gli occasionali. L'istruzione di coloro che sono stati assunti in veste di prima occupazione è negli anni sempre maggiore rispetto alla media dell'intero campione; mentre chi proviene da uno stato di disoccupazione, presenta, indipendentemente dall'anzianità, un livello d'istruzione più basso rispetto alla media del campione.

**Tabella 3. Livello d'istruzione diviso per situazione lavorativa pre-assunzione e anzianità nella cooperativa**

Lavoratori assunti prima del 2001					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
	valori percentuali				
licenza media	24,34	15,02	30,08	4,56	19,62
diploma	54,25	57,71	55,64	59,28	56,54
laurea e oltre	21,41	27,27	14,29	36,16	23,85

Lavoratori assunti dopo il 2001					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
	valori percentuali				
licenza media	14,84	16,21	27,5	6,46	17,37
diploma	52,59	43,39	48,73	43,3	47,94
laurea e oltre	32,56	40,4	23,77	50,24	34,69

Tutto il campione					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
	valori percentuali				
licenza media	17,88	15,7	29,04	5,67	18,37
diploma	52,18	48,69	50,89	50	50,68
laurea e oltre	29,95	35,61	20,07	44,33	30,95

Il maggior livello d'istruzione non va di pari passo con mansioni di maggior responsabilità sia per coloro che sono stati assunti quando erano alla ricerca della prima occupazione sia per quelli che provengono da un lavoro saltuario/occasionale, soprattutto tra coloro che sono stati assunti dalle cooperative dopo il 2001 (Tabella 4). Infatti tra di essi è presente una percentuale più alta, rispetto al valore nazionale, di lavoratori nel ruolo della sola erogazione del servizio. Nel gruppo dei lavoratori provenienti da un lavoro stabile la minore percentuale di lavoratori presenti nella sola erogazione del servizio è bilanciata da una più alta incidenza di lavoratori che ricoprono ruoli apicali (coordinamento di settore, amministrazione, gestione del personale e comunicazione/relazioni con l'esterno). Per quanto riguarda il gruppo di coloro che provengono da una situazione di disoccupazione è presente una maggior percentuale di lavoratori che

svolgono mansioni di supporto (pulizia, cucina, etc), anche tra gli assunti prima del 2001.

**Tabella 4. Attività svolta divisa per situazione lavorativa pre-assunzione e anzianità nella cooperativa**

Lavoratori assunti prima del 2001					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
valori percentuali					
erogazione del servizio	52,87	54,88	50,79	57,73	53,77
ruoli apicali	31,85	32,11	29,58	34,71	31,87
attività supporto ai servizi	15,29	13,01	19,63	7,56	14,36

Lavoratori assunti dopo il 2001					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
valori percentuali					
erogazione del servizio	59,82	68,57	62,6	72,44	64,77
ruoli apicali	25,42	18,96	15,73	17,32	19,71
attività supporto ai servizi	14,76	12,47	21,67	10,24	15,52

Tutto il campione					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
valori percentuali					
erogazione del servizio	57,41	62,84	58,29	66,85	60,69
ruoli apicali	28,07	24,47	21,19	24,15	24,47
attività supporto ai servizi	14,52	12,69	20,53	9	14,84

Per quanto concerne il tipo di contratto al momento dell'entrata in cooperativa a partire dal 2001 i lavoratori che provengono da una situazione di lavoro stabile si contraddistinguono per una più alta percentuale di contratti a tempo indeterminato rispetto alla media del campione; mentre coloro che provengono da un lavoro saltuario/occasionale e i lavoratori che sono stati assunti quando erano in cerca di una prima occupazione presentano un'incidenza più alta di contratti a tempo determinato al momento dell'entrata in cooperativa (Tabella 5). Indipendentemente dalla situazione lavorativa precedente, la maggior parte di coloro che sono assunti dalla cooperativa prima del 2001 ha attualmente un contratto a tempo indeterminato.

**Tabella 5. Attuale contratto diviso per situazione lavorativa pre-assunzione e anzianità nella cooperativa**

Lavoratori assunti prima del 2001					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
valori percentuali					
tempo pieno	67,73	63,81	63,21	55,41	62,65
parziale volontario	27,03	24,9	28,64	34,39	28,86
parziale involontario	5,23	11,28	8,15	10,19	8,48

Lavoratori assunti dopo il 2001					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
valori percentuali					
tempo pieno	62,12	51,99	50,22	43,99	53,15
parziale volontario	28,98	31,34	33,63	37,98	32,56
parziale involontario	8,9	16,67	16,15	18,03	14,29

Tutto il campione					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
valori percentuali					
tempo pieno	64,53	56,13	55,25	48,75	56,85
parziale volontario	27,98	28,86	31,79	36,83	31,14
parziale involontario	7,49	15,01	12,96	14,42	12,01

**Tabella 6. Tipologia di contratto attuale diviso per situazione lavorativa pre-assunzione e anzianità nella cooperativa**

Lavoratori assunti prima del 2001					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
valori percentuali					
tempo pieno	67,73	63,81	63,21	55,41	62,65
parziale volontario	27,03	24,9	28,64	34,39	28,86
parziale involontario	5,23	11,28	8,15	10,19	8,48

Lavoratori assunti dopo il 2001					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
valori percentuali					
tempo pieno	62,12	51,99	50,22	43,99	53,15
parziale volontario	28,98	31,34	33,63	37,98	32,56
parziale involontario	8,9	16,67	16,15	18,03	14,29

Tutto il campione					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
valori percentuali					
tempo pieno	64,53	56,13	55,25	48,75	56,85
parziale volontario	27,98	28,86	31,79	36,83	31,14
parziale involontario	7,49	15,01	12,96	14,42	12,01

Rispetto alla tipologia di contratto, tra coloro che non provengono da un'altra occupazione stabile c'è una percentuale più alta di lavoratori che affrontano una situazione di part-time involontario, ciò è vero soprattutto tra chi è stato assunto dopo il 2001 (Tabella 6).

Un secondo passo dell'analisi descrittiva del campione è quella di incrociare l'informazione sulla situazione pre-assunzione con una serie di variabili che misurano la qualità del lavoro all'interno delle cooperative sociali. Un'analisi siffatta ha l'obiettivo di restituire una prima lettura dei dati rispetto alla relazione tra la situazione lavorativa pre-assunzione e alcune importanti dimensioni della qualità del lavoro nelle cooperative sociali in Italia. In merito alla scelta degli indicatori della qualità del lavoro sono state considerate sei importanti aspetti della qualità del lavoro nella società contemporanea:

- Retribuzione
- Organizzazione dell'orario di lavoro
- Prospettive di continuità
- Partecipazione e coinvolgimento
- Autonomia nello svolgimento del lavoro
- Complessità

La retribuzione è stata misurata attraverso la retribuzione oraria netta, indicatore più consistente della retribuzione mensile la quale dipende fortemente dal numero di ore e dalla tipologia di contratto offerto.

L'organizzazione dell'orario di lavoro è stata misurata attraverso la seguente domanda: “Secondo lei, quanto la Cooperativa è attenta a soddisfare le sue esigenze di lavoratore (orario, ferie, permessi ecc) per riconoscere il suo lavoro e spingerla a farlo il meglio possibile?”

Le prospettive di continuità sono state misurate attraverso la seguente domanda “Secondo lei, quanto la Cooperativa è attenta a soddisfare le sue garanzia di continuità/stabilità del rapporto di lavoro per riconoscere il suo lavoro e spingerla a farlo il meglio possibile?”

La partecipazione è stata misurata attraverso la seguente domanda “Secondo lei, quanto la Cooperativa è attenta a soddisfare il suo coinvolgimento nella mission della cooperativa per riconoscere il suo lavoro e spingerla a farlo il meglio possibile?”

La scala di risposta originale di queste ultime tre domande comprende cinque categorie – Mai, Raramente, Talvolta, Spesso e Sempre. In questa sede sono state costruite tre variabili binarie dove sono state accorpate Mai, Raramente e Talvolta in una categoria e nell'altra Spesso e Sempre.

L'autonomia nello svolgimento del proprio lavoro è stata misurata attraverso la seguente domanda “Quanto è d'accordo con la seguente affermazione: Posso scegliere autonomamente come organizzare il mio lavoro?” La scala di risposta originale è crescente e comprende sette categorie da 1 “ Per nulla d'accordo” fino a 7 “ Completamente d'accordo”.

La complessità è intesa come richiesta di competenze di alto livello ed è misurata attraverso la seguente domanda “Il suo lavoro prevede abitualmente competenze di alto livello?” La scala di risposta ordinale è crescente e comprende sette categorie da 1 “ Decisamente no” fino a sette “Decisamente si”.

Queste ultime due variabile sono state trasformate in due variabili binarie dove sono state accorpate in una categoria i valori inferiori o uguale a 4 e nell'altra i valori superiori o uguale a 5.

All'interno dei quattro gruppi di riferimento la retribuzione oraria è più alta tra coloro che sono stati assunti nelle cooperative prima del 2001 (Tabella 7).

Indipendentemente dell'anzianità, nel confronto fra i gruppi, chi proviene da uno stato di disoccupazione ha una retribuzione minore alla media nazionale. I giovani alla prima esperienza lavorativa che sono stati assunti dopo il 2001 hanno una retribuzione oraria media inferiore al valore medio del campione; mentre chi proviene da una prima esperienza lavorativa ed è stato assunto prima del 2001 ha una retribuzione oraria media piuttosto alta. Coloro che sono stati assunti prima del 2001 provenendo da un'esperienza lavorativa stabile hanno la retribuzione media più elevata tra quelle analizzate.

**Tabella 7. Retribuzione oraria divisa per situazione lavorativa pre-assunzione e anzianità nella cooperativa**

Lavoratori assunti prima del 2001					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
	euro				
retribuzione oraria	30,2	28,1	28,2	29	28,8

Lavoratori assunti dopo il 2001					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
	euro				
retribuzione oraria	28,4	28,5	27,1	27,4	27,8

Tutto il campione					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
	euro				
retribuzione oraria	29	28,3	27,8	28,1	28,3

Chi proviene da un'occupazione stabile, indipendentemente dall'anzianità, è trattato lievemente con più attenzione dalla cooperativa per quanto concerne le esigenze lavorative e l'organizzazione del lavoro (orari, ferie e permessi); mentre tra coloro che provengono da un lavoro occasionale o saltuario si registra una percentuale inferiore alla media del campione di coloro i quali si sentono spesso o sempre stimolati da un'organizzazione dell'orario del lavoro soddisfacente (Tabella 8).

**Tabella 8. Attenzione a soddisfare le esigenze di lavoratore (orario, ferie e permessi) divisa per situazione lavorativa pre-assunzione e anzianità nella cooperativa**

Lavoratori assunti prima del 2001					
valori percentuali					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
Mai, Raramente, Talvolta	29,34	31,73	32,15	32,03	31,31
Spesso, Sempre	70,66	68,27	67,85	67,97	68,69

Lavoratori assunti dopo il 2001					
valori percentuali					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
Mai, Raramente, Talvolta	28,99	36,09	30,46	30,55	31,05
Spesso, Sempre	71,01	63,91	69,54	69,45	68,95

Tutto il campione					
valori percentuali					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
Mai, Raramente, Talvolta	29,46	34,51	30,82	30,74	31,09
Spesso, Sempre	70,54	65,49	69,18	69,26	68,91

Come prevedibile, chi è stato assunto prima del 2001 si sente maggiormente garantito per la stabilità del posto di lavoro (Tabella 9). Tra i lavoratori provenienti da un'occupazione stabile che sono stati assunti dopo il 2001 è presente una percentuale maggiore di dipendenti che affermano che la cooperativa di appartenenza garantisce spesso o sempre una continuità del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda il coinvolgimento nella mission della cooperativa la percentuale di coloro che affermano di essere spesso e sempre coinvolti è significativamente più alta tra coloro che sono stati assunti prima del 2001 (Tabella 10). Nel confronto fra i gruppi, tra coloro che sono stati assunti dopo il 2001 e che provengono da una situazione stabile la percentuale di coinvolti spesso o sempre nella missione della cooperativa è più alta della media nazionale, mentre è vero il caso contrario per chi proviene da una stato di disoccupazione

**Tabella 9. Garanzie di continuità/stabilità del rapporto di lavoro divisa per situazione lavorativa pre-assunzione e anzianità nella cooperativa**

Lavoratori assunti prima del 2001					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
valori percentuali					
Mai, Raramente, Talvolta	25,43	25,67	27,12	29,65	27
Spesso, Sempre	74,57	74,33	72,88	70,35	73

Lavoratori assunti dopo il 2001					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
valori percentuali					
Mai, Raramente, Talvolta	24,89	36,92	34,01	35,53	31,94
Spesso, Sempre	75,11	63,08	65,99	64,47	68,06

Tutto il campione					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
valori percentuali					
Mai, Raramente, Talvolta	24,98	32,53	31,15	32,6	29,87
Spesso, Sempre	75,02	67,47	68,85	67,4	70,13

**Tabella 10. Coinvolgimento nella mission della cooperativa divisa per situazione lavorativa pre-assunzione e anzianità nella cooperativa**

Lavoratori assunti prima del 2001					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
valori percentuali					
Mai, Raramente, Talvolta	53,21	47,79	53,81	51,32	51,86
Spesso, Sempre	46,79	52,21	46,19	48,68	48,14

Lavoratori assunti dopo il 2001					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
valori percentuali					
Mai, Raramente, Talvolta	58,86	61,78	65,02	62,81	62,02
Spesso, Sempre	41,14	38,22	34,98	37,19	37,98

Tutto il campione					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
valori percentuali					
Mai, Raramente, Talvolta	57,22	56,8	61,07	57,6	58,39
Spesso, Sempre	42,78	43,2	38,93	42,4	41,61

Tra i dipendenti che provengono da un lavoro stabile la percentuale di chi percepisce un alto livello di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro è maggiore nel gruppo di coloro che sono stati assunti dopo il 2001, mentre è vero il contrario per chi non proviene da un lavoro stabile (Tabella 11). Tra coloro che sono stati assunti dopo il 2001 e che provengono da un lavoro occasionale la percentuale di chi afferma di avere autonomia al lavoro è inferiore alla media nazionale.

**Tabella 11. Autonomia nello svolgimento del lavoro divisa per situazione lavorativa pre-assunzione e anzianità nella cooperativa**

Lavoratori assunti prima del 2001					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
	valori percentuali				
bassa autonomia	45,1	39,53	40,9	39,42	41,36
alta autonomia	54,9	60,47	59,1	60,58	58,64

Lavoratori assunti dopo il 2001					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
	valori percentuali				
bassa autonomia	40,72	46,27	43,76	44,5	43,4
alta autonomia	59,28	53,73	56,24	55,5	56,6

Tutto il campione					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
	valori percentuali				
bassa autonomia	42,09	43,64	42,65	42,18	42,57
alta autonomia	57,91	56,36	57,35	57,82	57,43

La percentuale di coloro che affermano la richiesta di competenze di alto livello nello svolgimento del proprio lavoro è significativamente più alta per coloro che stati assunti prima del 2001 (Tabella 12). Tra coloro che sono assunti alla prima esperienza lavorativa e i lavoratori che provengono da uno stato di disoccupazione il differenziale negli anni è molto più elevato. Nel confronto fra i gruppi tra coloro che provengono da uno stato disoccupazione e tra i giovani assunti in veste di prima occupazione dopo il 2001 la percentuale di chi dichiara la

richiesta di competenze di alto livello è minore rispetto al valore dell'intero campione di riferimento.

**Tabella 12. Complessità del lavoro divisa per situazione lavorativa pre-assunzione e anzianità nella cooperativa**

Lavoratori assunti prima del 2001					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
	valori percentuali				
bassa complessità	34,73	33,2	39,21	29,18	34,44
alta complessità	65,27	66,8	60,79	70,82	65,56

Lavoratori assunti dopo il 2001					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
	valori percentuali				
bassa complessità	38,19	38,19	50,77	43,72	43,08
alta complessità	61,81	61,81	49,23	56,28	56,92

Tutto il campione					
	altro lavoro stabile	lavoro saltuario/occasionale	disoccupato	prima occupazione	totale
	valori percentuali				
bassa complessità	36,64	36,32	46,75	37,33	39,77
alta complessità	63,36	63,68	53,25	62,67	60,23

## **5. Analisi Multivariata**

L'ultimo step dell'analisi dei dati è un'analisi multivariata al fine di capire l'effetto della situazione lavorativa pre-assunzione sulla qualità attuale del lavoro, controllato per le caratteristiche socio-demografiche del lavoratore e altre importanti variabili a livello territoriale (area geografica d'intervento) e aziendale (tipologia e dimensione della cooperativa).

L'analisi descrittiva precedente ci ha restituito informazioni in merito ai legami tra la situazione lavorativa precedente l'assunzione, alcune caratteristiche socio-demografiche, alcune importanti caratteristiche del lavoro attuale e la qualità del lavoro svolto. L'analisi descrittiva è stata effettuata con l'intento principale di arrivare a una prima esplorazione dei dati posseduti. Tuttavia l'analisi svolta nella sezione precedente non consente di isolare l'effetto delle

single variabili e, a tale scopo, è più adeguato compiere un'analisi multivariata che è oggetto di questa sezione.

L'analisi multivariata è svolta usando le potenzialità del modello di regressione. Nel modello di regressione i singoli coefficienti possono interpretarsi come l'effetto marginale che, in media, ciascuna variabile indipendente esercita sulla variabile dipendente *ceteris paribus*, ovvero mantenendo costanti tutte le altre variabili esplicative. Nel nostro caso le variabili indipendenti sono la situazione lavorativa precedente l'assunzione, le caratteristiche socio-demografiche del lavoratore, le caratteristiche del lavoro svolto, le variabili territoriali e aziendali; mentre la variabile dipendente è la qualità del lavoro nelle cooperative sociali.

L'analisi multivariata è sicuramente più adeguata per lo studio della relazione tra un numero elevato di variabili in gioco. Il suo utilizzo è quindi giustificato dal fatto che essa viene considerata la sola che permette di apprezzare, simultaneamente e indipendentemente, gli effetti di ogni variabile, depurati delle reciproche interferenze. Nello specifico di questa applicazione l'analisi multivariata è l'unica in grado di stimare gli impatti "controllati" della situazione lavorativa pre-assunzione sulle cinque dimensioni della qualità del lavoro selezionate.

Nello specifico sono stati stimati cinque differenti modelli di regressione per ognuna delle dimensioni della qualità del lavoro. Il modello di regressione per la retribuzione oraria netta utilizza il metodo dei Minimi Quadrati Ordinari (OLS – Ordinary Least Squares), mentre per le altre cinque variabili si utilizza il modello Logit, estremamente più adatto in materia di regressione con variabili binarie. Seguendo le indicazioni dell'analisi descrittiva le cinque regressioni sono state

stimate dividendo il campione per anzianità all'interno della cooperativa (assunzione pre e post 2001).

Nel seguito proviamo a sintetizzare i risultati per ciascuno degli indicatori di scarring effect che abbiamo costruito.

### Retribuzione

Tra i lavoratori assunti dopo il 2001 lo stato di disoccupazione ha un effetto negativo sulla retribuzione oraria, pur controllando la regressione per mansione e titolo di studio. Ciò vuol dire che tra i neo assunti, a parità di mansione e istruzione, chi proviene da uno stato di disoccupazione riceve un salario orario inferiore rispetto ai lavoratori che provengono da una situazione lavorativa stabile (Tabella 13). La non significatività dei coefficienti delle variabili che identificano la situazione lavorativa pre-assunzione sulla retribuzione oraria tra chi è stato assunto prima del 2001 ci informa che, a parità di mansione e livello d'istruzione, non sono presenti differenziali salariali, tra le diverse situazioni lavorative precedenti.

Rispetto all'effetto di altre importanti variabili sulla retribuzione oraria dei lavoratori delle cooperative sociali in Italia si possono trarre alcune conclusioni generali e indipendenti dall'assunzione pre o post 2001. Le stime evidenziano il segno negativo e significativo della variabile "donna", di coloro che sono impegnati nella sola erogazione del servizio e dei lavoratori che svolgono attività di supporto. Questi dati ci dicono che, ceteris paribus, le donne tendono ad avere un salario orario inferiore rispetto agli uomini e chi lavora nell'attività di erogazione e di supporto ha un salario orario statisticamente inferiore a chi è impegnato in ruoli apicali. Per quanto concerne il livello d'istruzione chi possiede una laurea percepisce un salario orario statisticamente superiore a chi ha la licenza media; mentre tale effetto non è confermato per coloro che hanno il diploma.

**Tabella 13. Regressione OLS: Logaritmo retribuzione oraria**-----\* p<0,05; \*\* p<0,01

	Lavoratori assunti prima del 2001	Lavoratori assunti dopo il 2001
socio	-0,018 (0,83)	-0,020 (1,48)
donna	-0,058 (3,63)**	-0,051 (3,63)**
eta	0,002 (2,39)*	0,002 (2,28)*
diploma	0,028 (1,35)	0,027 (1,39)
laurea	0,096 (3,92)**	0,094 (4,39)**
contratto a tempo indeterminato	0,050 (1,55)	0,021 (1,44)
tempo parziale volontario	0,059 (3,91)**	0,079 (5,85)**
tempo parziale involontario	-0,005 (0,19)	0,098 (5,50)**
erogazione del servizio	-0,072 (5,05)**	-0,045 (3,19)**
attività di supporto ai servizi	-0,152 (5,53)**	-0,096 (3,80)**
esperienza lavorativa pre assunzione	-0,003 (1,96)	0,000 (0,36)
lavoro occasionale/saltuario	-0,023 (1,18)	0,003 (0,16)
disoccupato	-0,028 (1,54)	-0,036 (2,33)*
prima occupazione	-0,031 (1,44)	-0,023 (1,23)
Centro	-0,060 (2,98)**	-0,008 (0,45)
Nord Ovest	-0,014 (0,75)	0,001 (0,04)
Sud	-0,062 (2,76)**	-0,057 (2,49)*
Cooperativa Tipo A	0,017 (0,81)	-0,007 (0,41)
Cooperativa medie dimensioni	-0,003 (0,16)	-0,022 (1,36)
Cooperativa grandi dimensioni	0,033 (1,75)	-0,047 (2,95)**
Costante	3,285 (52,24)**	3,268 (71,02)**
N	952	1.620
R <sup>2</sup>	0,15	0,09

### Organizzazione dell'orario di lavoro

Tra i lavoratori assunti dopo il 2001 chi proviene da un lavoro saltuario od occasionale si sente significativamente meno al centro dell'attenzione della cooperativa in materia di esigenze sull'orario di lavoro rispetto a chi proviene da un lavoro stabile (Tabella 14). Non ci sono differenze di percezione tra coloro che da tempo lavorano nella cooperativa.

Tra i neo-assunti (dopo il 2001) chi lavora nell'erogazione e nel supporto è meno attenzionato rispetto a coloro che sono impegnati nei ruoli apicali, l'effetto svanisce tra coloro che sono stati assunti prima del 2001. Lo stesso discorso vale per chi lavora in una cooperativa grande rispetto a coloro che prestano servizio per una cooperativa piccola. Indipendentemente dall'anzianità in cooperativa, chi ha un contratto part time involontario percepisce una minore attenzione di chi è assunto full time. Tra gli assunti dopo il 2001 le cooperative di Tipo A sono più attente a soddisfare l'esigenze del lavoratore rispetto alle cooperative di Tipo B. Tra chi stato assunto dalla cooperativa prima del 2001 le donne sono mediamente più attenzionate rispetto agli uomini.

### Prospettive di continuità

Per quanto riguarda il riconoscimento delle cooperativa in merito a stabilità e garanzia di continuità del rapporto di lavoro le regressioni dimostrano che tra coloro che sono stati assunti dopo il 2001 chi proviene da uno stato di disoccupazione e da un lavoro saltuario/occasionale tende a sentirsi meno coinvolto in un rapporto di lavoro duraturo rispetto a chi proviene da un lavoro stabile (Tabella 15). Nessuna differenze significativa tra coloro che sono stati assunti prima del 2001.

**Tabella 14. Attenzione a soddisfare le sue esigenze di lavoratore (orario, ferie, permessi)**

0 = Mai, Raramente, Talvolta ; 1 = Spesso, Sempre-----\* p<0,05; \*\* p<0,01

	Lavoratori assunti prima del 2001	Lavoratori assunti dopo il 2001
socio	-0,091	-0,142
	-0,39	-1,16
donna	0,389	0,109
	(2,39)*	-0,88
eta	0,006	0,008
	-0,61	-1,07
diploma	0,026	-0,14
	-0,13	-0,8
laurea	0,029	-0,234
	-0,12	-1,23
contratto a tempo indetermindato	0,002	0,185
	-0,01	-1,44
tempo parziale volontario	0,052	0,105
	-0,32	-0,88
tempo parziale involontario	-0,769	-0,225
	(3,27)**	-1,46
erogazione del servizio	-0,106	-0,238
	-0,7	-1,87
attività di supporto ai servizi	-0,437	-0,366
	-1,55	-1,62
esperienza lavorativa pre assunzione	0,018	0,017
	-1,16	-1,63
lavoro occasionale/saltuario	-0,042	-0,408
	-0,2	(2,67)**
disoccupato	-0,1	-0,033
	-0,53	-0,24
prima occupazione	-0,189	0,091
	-0,86	-0,55
Centro	0,079	-0,19
	-0,38	-1,15
Nord Ovest	-0,288	-0,233
	-1,46	-1,69
Sud	0,053	-0,211
	-0,22	-1,05
Cooperativa Tipo A	-0,049	0,302
	-0,23	(2,05)*
Cooperativa medie dimensioni	-0,233	-0,226
	-1,15	-1,56
Cooperativa grandi dimensioni	-0,208	-0,282
	-1,04	(1,97)*
Costante	0,772	0,852
	-1,19	(2,09)*
N	1.062	1.824
Pseudo R <sup>2</sup>	0,08	0,06

**Tabella 15. Logit Model: Garanzie di continuità/stabilità del rapporto di lavoro**

0 = Mai, Raramente, Talvolta ; 1 = Spesso, Sempre----- \* p<0,05; \*\* p<0,01

	Lavoratori assunti prima del 2001	Lavoratori assunti dopo il 2001
socio	-0,247	-0,032
	-1,02	-0,27
donna	0,287	0,262
	-1,7	(2,11)*
eta	0,014	0,013
	-1,33	-1,64
diploma	-0,223	-0,185
	-1,02	-1,05
laurea	-0,336	-0,073
	-1,29	-0,38
contratto a tempo indetererinato	0,156	0,971
	-0,51	(7,80)**
tempo parziale volontario	-0,084	-0,184
	-0,51	-1,53
tempo parziale involontario	-0,871	-0,739
	(3,66)**	(4,77)**
erogazione del servizio	-0,198	-0,025
	-1,27	-0,2
attività di supporto ai servizi	-0,366	0,288
	-1,24	-1,23
esperienza lavorativa pre assunzione	-0,024	0
	-1,57	-0,03
lavoro occasionale/saltuario	-0,023	-0,476
	-0,11	(3,00)**
disoccupato	-0,207	-0,424
	-1,06	(3,02)**
prima occupazione	-0,309	-0,251
	-1,36	-1,5
Centro	-0,195	0,119
	-0,92	-0,72
Nord Ovest	0,044	0,054
	-0,22	-0,39
Sud	0,166	0,024
	-0,68	-0,12
Cooperativa Tipo A	0,117	-0,008
	-0,54	-0,05
Cooperativa medie dimensioni	0,137	-0,312
	-0,68	(2,16)*
Cooperativa grandi dimensioni	0,307	-0,194
	-1,55	-1,35
Costante	0,718	0,124
	-1,1	-0,31
N	1.096	1.870
Pseudo R <sup>2</sup>	0,09	0,07

Il lavoratore che è stato assunto involontariamente con la formula del part-time è coinvolto in una minore stabilità del rapporto di lavoro da parte della cooperativa rispetto a chi è stato assunto full time, tale effetto è indipendente dall'anzianità nella cooperativa. Tra coloro che sono stati assunti dopo il 2001 anche chi è stato assunto con la formula del part time volontario percepisce una minore stabilità rispetto a chi è stato assunto con contratto full time. Come prevedibile, la presenza di un contratto a tempo indeterminato ha un ruolo cruciale nel riconoscimento di una continuità del rapporto di lavoro per coloro che sono stati assunti dopo il 2001. Non si notano effetti significativi sulla stabilità per quanto concerne la mansione e il livello d'istruzione.

### Partecipazione

Un buon livello di partecipazione e coinvolgimento all'interno delle cooperative sociali in Italia non sembra avere una relazione diretta con la situazione del lavoratore prima dell'assunzione, sia essa pre o post 2001 (Tabella 16).

Tra i lavoratori assunti prima del 2001 i laureati sono maggiormente coinvolti nella mission della cooperativa, mentre tra quelli assunti in un periodo posteriore il titolo di studio non ha effetto sulla variabile in questione. In entrambi i sottogruppi chi svolge mansioni diverse dai ruoli apicali si sente meno coinvolto nella mission della cooperativa. Chi è stato assunto con la formula del part time involontario si sente meno incluso nella mission aziendale, tale effetto è vero anche per chi ha scelto il part time volontariamente tra i lavoratori assunti prima del 2001. Come prevedibile i soci si sentono più inclusi dei non soci e i lavoratori delle cooperative grandi hanno una minore percezione del loro coinvolgimento nella mission aziendale rispetto a quelli di una piccola cooperativa.

**Tabella 16. Logit Model: Coinvolgimento nella mission della cooperativa**

0 = Mai, Raramente, Talvolta ; 1 = Spesso, Sempre-----\* p<0,05; \*\* p<0,01

	Lavoratori assunti prima del 2001	Lavoratori assunti dopo il 2001
socio	0,88 (3,55)**	0,383 (3,13)**
donna	0,081 -0,49	-0,063 -0,51
eta	0,002 -0,17	0,008 -1,09
diploma	0,27 -1,28	-0,026 -0,15
laurea	0,633 (2,53)*	0,257 -1,37
contratto a tempo indeterminato	-0,226 -0,68	-0,003 -0,02
tempo parziale volontario	-0,287 -1,83	-0,169 -1,43
tempo parziale involontario	-0,689 (2,68)**	-0,553 (3,28)**
erogazione del servizio	-0,829 (5,77)**	-0,6 (4,99)**
attività di supporto ai servizi	-1,662 (5,26)**	-0,964 (4,17)**
esperienza lavorativa pre assunzione	-0,019 -1,26	-0,015 -1,57
lavoro occasionale/saltuario	0,154 -0,75	-0,178 -1,14
disoccupato	-0,142 -0,76	-0,165 -1,21
prima occupazione	-0,213 -0,99	-0,183 -1,12
Centro	-0,029 -0,15	-0,273 -1,65
Nord Ovest	-0,047 -0,24	-0,117 -0,87
Sud	0,427 -1,88	0,397 (2,05)*
Cooperativa Tipo A	-0,767 (3,47)**	-0,102 -0,69
Cooperativa medie dimensioni	-0,285 -1,44	-0,131 -0,95
Cooperativa grandi dimensioni	-0,479 (2,45)*	-0,609 (4,34)**
Costante	0,633 -0,98	0,114 -0,28
N	1.043	1.769
Pseudo R <sup>2</sup>	0,07	0,05

### Autonomia nello svolgimento del lavoro

Il livello autonomia percepito da parte dei lavoratori nelle cooperative sociali in Italia non sembra per nulla influenzato dalla situazione lavorativa pre-assunzione (Tabella 17). L'alto livello d'istruzione ha una relazione positiva con il livello di autonomia, indipendentemente dall'anzianità in cooperativa. Coloro che lavorano nel settore dell'erogazione del servizio percepiscono un'autonomia inferiore rispetto a coloro che ricoprono ruoli apicali.

### Complessità

Tra i lavoratori assunti dopo il 2001 la richiesta di competenze di alto livello è minore per chi proviene da una stato di disoccupazione e per coloro che sono alla prima esperienza lavorativa rispetto a chi è stato assunto provenendo da un lavoro stabile (Tabella 18). Come per le variabili precedenti, tali effetti spariscono quando consideriamo il sottogruppo di lavoratori che sono stati assunti prima del 2001.

Per quanto concerne le altre variabili, è confermato che in entrambi i sottogruppi il livello d'istruzione ha un effetto positivo sulla richiesta di competenze di alto livello e, come prevedibile, chi lavora in mansioni di supporto ha meno richieste di alte competenze di chi è impegnato in ruoli apicali. Rispetto alle variabili che comprendono il part time (sia esso volontario o involontario) l'effetto stimato è negativo, ciò sottende una minore richiesta di alte competenze rispetto al full time. Tra chi è stato assunto prima del 2001 ai lavoratori delle cooperative di Tipo A vengono richiesti maggiori competenze di alto livello rispetto a quelli delle cooperative di Tipo B.

**Tabella 17. Logit Model: Atonomia nello svolgimento del lavoro**

0 = Bassa Automia; 1 = Alta Autonomia-----\* p<0,05; \*\* p<0,01

	Lavoratori assunti prima del 2001	Lavoratori assunti dopo il 2001
socio	0,31	-0,017
	-1,39	-0,15
donna	0,166	0,1
	-1,03	-0,85
eta	0,014	0,009
	-1,43	-1,2
diploma	0,395	0,458
	-1,95	(2,83)**
laurea	0,72	0,764
	(2,97)**	(4,26)**
contratto a tempo indeterminato	-0,107	-0,161
	-0,35	-1,31
tempo parziale volontario	0,258	0,274
	-1,66	(2,42)*
tempo parziale involontario	-0,177	0,154
	-0,75	-1,02
erogazione del servizio	-0,996	-0,879
	(6,80)**	(7,20)**
attività di supporto ai servizi	-0,221	0,002
	-0,77	-0,01
esperienza lavorativa pre assunzione	-0,019	0,01
	-1,31	-1,07
lavoro occasionale/saltuario	0,282	-0,107
	-1,41	-0,72
disoccupato	0,224	-0,019
	-1,24	-0,15
prima occupazione	0,245	-0,056
	-1,16	-0,36
Centro	-0,231	0,063
	-1,17	-0,41
Nord Ovest	0,268	0,201
	-1,42	-1,58
Sud	0,004	0,4
	-0,02	(2,11)*
Cooperativa Tipo A	-0,338	-0,04
	-1,58	-0,28
Cooperativa medie dimensioni	-0,279	0,053
	-1,42	-0,4
Cooperativa grandi dimensioni	-0,228	-0,039
	-1,18	-0,29
Costante	-0,054	-0,161
	-0,09	-0,42
N	1.070	1.837
Pseudo R <sup>2</sup>	0,06	0,08

**Tabella 18. Logit Model: Complessità del lavoro**

0 = Bassa Complessità; 1 = Alta Complessità-----\* p<0,05; \*\* p<0,01

	Lavoratori assunti prima del 2001	Lavoratori assunti dopo il 2001
socio	0,04 -0,16	0,013 -0,1
donna	-0,079 -0,43	-0,093 -0,74
eta	-0,013 -1,19	-0,003 -0,36
diploma	0,745 (3,59)**	0,997 (5,77)**
laurea	1,661 (6,09)**	1,723 (8,97)**
contratto a tempo indeterminato	0,154 -0,45	0,093 -0,72
tempo parziale volontario	-0,478 (2,79)**	-0,536 (4,51)**
tempo parziale involontario	-0,534 (2,05)*	-0,534 (3,38)**
erogazione del servizio	-0,699 (4,15)**	-0,19 -1,51
attività di supporto ai servizi	-1,977 (5,82)**	-1,037 (4,26)**
esperienza lavorativa pre assunzione	0,007 -0,43	0,004 -0,41
lavoro occasionale/saltuario	0,141 -0,62	0,068 -0,43
disoccupato	0,02 -0,1	-0,238 -1,74
prima occupazione	-0,065 -0,27	-0,39 (2,38)*
Centro	-0,45 (2,05)*	0,06 -0,37
Nord Ovest	-0,048 -0,22	-0,011 -0,08
Sud	0,059 -0,23	0,313 -1,56
Cooperativa Tipo A	0,666 (2,93)**	0,271 -1,83
Cooperativa medie dimensioni	0,049 -0,23	0,217 -1,51
Cooperativa grandi dimensioni	0,209 -0,98	-0,037 -0,26
Costante	0,504 -0,74	-0,421 -1,04
N	1.049	1.802
Pseudo R <sup>2</sup>	0,06	0,04

## **6. Conclusioni**

Lo scarring effect non è facile da stimare, soprattutto in assenza di dati che seguono l'evoluzione della carriera del lavoratore nel tempo. In queste pagine abbiamo provato a darne conto con riferimento alle cooperative sociali italiane a partire dalla banca dati ICSI 2007 che, pur fotografando la situazione ad un certo istante del tempo, contiene molte informazioni interessanti e consente di conoscere la provenienza dei lavoratori e, quindi, di ricostruirne in qualche modo la storia, a almeno un pezzo di essa.

I risultati della nostra indagine ci sembrano interessanti da almeno due punti di vista:

1. L'esistenza dello scarring effect è confermato soprattutto con riferimento ai salari, ma anche ad altre dimensioni del lavoro che abbiamo voluto introdurre per iniziare ad ampliare la riflessione sul lavoro e sul ruolo che esso svolge nella vita delle persone oltre i confini della tradizione economica più consolidata del mero scambio tra disutilità del lavoro e utilità del salario.

2. Le cooperative sociali sembrano avere un organizzazione del lavoro che riesce a porre un qualche rimedio nel tempo alle cicatrici prodotte dal precedente stato di difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro: la differenza tra coloro che provengono da altre occupazioni e coloro che provengono dalla disoccupazione o dalla precarietà tende a scomparire quando il rapporto di lavoro nella cooperativa dura più a lungo.

I dati empirici mostrano che le caratteristiche della occupazione tendono ad uniformarsi tra i lavoratori man mano che la *tenure* diventa più lunga. Coloro che infatti sono stati assunti prima del 2001, hanno tutti un rapporto stabile con l'organizzazione, si sentono coinvolti nella *mission* e riescono gestire il proprio lavoro con certo grado di autonomia. L'organizzazione riesce ad offrire con il

tempo ai suoi lavoratori un buon livello di inclusione sia dal punto di vista economico che sotto il profilo delle altre capacità.

Alcune differenze restano in entrata, per i giovani che sono alla ricerca della prima occupazione, per coloro che provengono da una situazione di disoccupazione o di precarietà. Tale differenze si registrano per i lavoratori che sono stati assunti dopo il 2001 (e quindi erano in cooperativa da 6 anni o meno quando è stata svolta la nostra indagine) e riguardano soprattutto il salario, l'organizzazione dell'orario di lavoro, le garanzie di continuità e la complessità. In pratica esiste uno scarring effect iniziale per i lavoratori che sono entrati da poco tempo nell'organizzazione, i quali hanno un rapporto con la cooperativa meno stabile, guadagnano in proporzione di meno, godono di una minore flessibilità nel gestirsi l'orario di lavoro, e ricoprono ruoli al di sotto delle loro qualifiche. Ma questo gap iniziale tende scomparire con il tempo e le differenze tendono ad appiattirsi.

Le cooperative sociali ancora una volta confermano di basare la loro organizzazione su principi di equità. Malgrado alcuni lavoratori entrano nell'organizzazione con questa cicatrice, essa tende a scomparire con il con il tempo. Indipendentemente dal segnale negativo di scarsa produttività di cui sono portatori, i lavoratori all'interno delle cooperative sociali hanno la possibilità di esprimersi completamente e di riappropriarsi di quello spazio di opportunità che gli era stato ridotto in precedenza.

## **Bibliografia**

Addabbo T., Corrado F., Picchio A., "Dalla misurazione del ben-essere alla valutazione di genere delle politiche pubbliche secondo l'approccio delle capacità in Il benessere oltre il Pil", Rivista delle politiche sociali n.1, Ediesse, Roma.

<http://www.ediesseonline.it/riviste/rps/il-benessere-oltre-il-pil>

- Arulampalam W., Booth A.L., Taylor M.P., *Unemployment persistence*. Oxford Economics Papers, 52, pp 24-50, 2002.
- Blanchard, "Ranking, Unemployment Duration and Wage Determination", with Peter Diamond, *Review of Economic Studies*, Vol. 61-3, no 208, July 1994, 417-434. Also published as "Criteri di Selezione, Durata della Disoccupazione e Salari", *Rivista di Politica Economica*, 83-3, February, 3-56, 1993.
- Beadry P., Di Nardo J., "The Effect of Implicit Contracts on the Movement of Wages over the Business Cycle: Evidence from Micro Data" *Journal of Political Economy*, vol 99, no 4, pp 655-88, 1991.
- Borzaga C., Depedri S., "L'inclusione efficiente. L'esperienza delle cooperative sociali di inserimento lavorativo", Franco Angeli, 2013.
- Carpita M., "La qualità del lavoro nelle cooperative Sociali", Franco Angeli, 2009.
- Cocoran M., "The Employment and Wage Consequences of Teenage Women's Non employment" in Freeman R B and D A Wise (Eds.) *The Youth Labour Market Problem: Its Nature Causes and Consequences*, Chicago, University of Chicago Press, pp 391-419, 1982.
- Edin P.A., Gustavsson M., "Time Out of Work and Skill Depreciation" in Gustavsson M, *Empirical Essays on Earnings Inequality*, Economic Studies 80, Uppsala University, Uppsala, 2004.
- Eliasson M., Storries D., "The Echo of Job Displacement" Department of Economics School of Economics and Commercial Law, Working Papers in Economics, No 135, 2004.
- Ellwood, "Teenage Unemployment: Permanent Scars or Temporary Blemishes" in Freeman R B and D A Wise (Eds.) *The youth Labour Market Problem: Its Nature Causes and Consequences*, Chicago, University of Chicago Press, pp 349-390, 1982.
- D'Isanto F., Musella M., "Disoccupazione giovanile e abbandono scolastico precoce. Un'estensione dello scarring effect", in Marco Musella (a cura di) "Formazioni e relazioni sociali. Gli investimenti virtuosi per rimettere in moto il Mezzogiorno", G. Giappichelli Editore, giugno, 2013.
- Heckman J.J., G Borjas G., "Does Unemployment Cause Future Unemployment? Definitions, Questions and Answers from a Continuous Time Model of Heterogeneity and State Dependence" *Economica* 47, pp 247-283, 1980.
- Kolm A.S., *Work Norms and Unemployment*, Economics letters 88 (3), pp 426-431.
- Lindbeck A, Snower D.J., *The Insider-outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, Cambridge, Mass, 1988.
- Mroz T.A., Savage T.H "The Long-Term Effects of Youth Unemployment". The Employment Institute. Washington, 2001.
- Musella M., Jossa B., *Macroeconomia: teorie per la politica economica*, coautore B. Jossa, La Nuova Italia Scientifica, Roma, 1996.
- Polacheck, Salomon W., "Differences in Expected Post-School Investment as a Determinant of Market Wage Differentials". *International Economic Review*. 16 (2): 451-70, 1975
- Spence M., *Job Market Signaling*, The Quarterly Journal of Economic, 1973.
- Stutzer A., Lalive R., "The Role of Social Work Norms in Job Searching and Subjective Well-Being" *Journal of the European Economic Association*, vol 2(4), 696-719, 2004.