

# La Riforma Treu e la mobilità contrattuale in Italia. Un confronto tra coorti di ingresso nel primo impiego

Ivano Bison

Enrico Rettore

Antonio Schizzerotto

IRVAPP PR 2009-02

April 2009

# **La riforma Treu e la mobilità contrattuale in Italia. Un confronto tra coorti di ingresso nel primo impiego**

**Ivano Bison**

IRVAPP & Università degli Studi di Trento

**Enrico Rettore**

IRVAPP & Università degli Studi di Padova

**Antonio Schizzerotto**

IRVAPP & Università degli Studi di Trento



Istituto per la ricerca valutativa sulle politiche pubbliche  
Fondazione Bruno Kessler  
Via S. Croce 77  
38122 Trento  
Italy

Tel.: +39 0461 210242  
Fax: +39 0461 980436  
Email: [info@irvapp.it](mailto:info@irvapp.it)  
Website: <http://irvapp.fbk.eu>

I *Progress Reports* di IRVAPP presentano i risultati di un lavoro preliminare e sono diffusi per incoraggiare la discussione. L'eventuale versione rivista è disponibile nella serie *Discussion Papers* o, se pubblicata, nella *Reprint Series*.

**Corresponding author:** Antonio Schizzerotto, IRVAPP - Istituto per la Ricerca Valutativa sulle Politiche Pubbliche, Via S. Croce 77 Trento, Italy. Email: [schizzerotto@irvapp.it](mailto:schizzerotto@irvapp.it)

# **La riforma Treu e la mobilità contrattuale in Italia. Un confronto tra coorti di ingresso nel primo impiego**

April 2009

## **Abstract**

The 1997 Treu reform introduced more flexibility in the Italian labour market by allowing free hiring of individuals on a temporary basis. We evaluate the short to medium effects of the reform on the labour market careers of new entrants. To assess whether the labour market reform has had any impact, the labour market outcomes of those cohorts entering just before the reform (1993-1995: control group) are compared to the outcomes of those cohorts entering immediately after its implementation (1999-2001: treatment group). The analyses are based on ILFI data (Italian Household Panel Study). To improve the comparability, the treatment and control groups have been matched on a set of individual observable characteristics relevant to individuals' labour market outcomes as well as on some observable local labour market characteristics. Findings show that while the reform had a major positive impact on the probability of being hired on a temporary basis at the first employment spell, the proportion of individuals attaining a stable occupation three years after their entrance into the labour market is only slightly lower after the reform than before it. On the other hand, the reform had a negative effect on the probability of both entering unemployment and leaving the labour force, and on the probability of experiencing an employment spell in the 'black economy'.

**Keywords:** temporary employment, labour market policy, evaluation of treatment effect

**JEL codes:** C2, C8, J6

## 1. *L'obiettivo dell'indagine*

Benché il cosiddetto pacchetto Treu (vale a dire la legge n. 196 del 1997, successivamente integrata dal decreto ministeriale n. 142 del 1998) sia entrato in vigore da oltre un decennio, non si può, certo, dire che i suoi effetti siano stati oggetto di molte indagini specifiche<sup>1</sup>. Queste ultime (Barbieri & Scherer 2005, 2007 e 2009; Ichino, *et al.*, 2005; Sciulli 2006) si possono, anzi, contare sulle dita di una mano, anche se esistono altri studi che, almeno tangenzialmente, hanno a che fare con alcuni degli istituti contrattuali da esso previsti (de Angelini 2005; Berton, *et al.*, 2005; Barbieri & Sestito 2008) o con altre forme di rapporto di lavoro assimilabili a tali istituti (Gagliarducci 2005). Inoltre, la generalità delle analisi, specifiche o tangenziali, fin qui svolte su questa riforma si sono sostanzialmente concentrate su un'unica questione<sup>2</sup>. Si tratta degli esiti contrattuali dei soggetti che hanno iniziato la loro storia lavorativa da relazioni temporanee di impiego (contratti di apprendistato, contratti di formazione e lavoro, contratti a termine propriamente detti, contratti di lavoro interinale, contratti stagionali, contratti di collaborazione coordinata e continuativa). Al riguardo non sono state raggiunte conclusioni unanimi. Alcuni autori (Barbieri & Scherer 2005, 2007 e 2009; Sciulli 2006) sostengono che, lungi dal configurarsi come punti di partenza per più fluide carriere occupazionali, questi tipi di rapporto di lavoro si rivelano vere e proprie trappole di precarietà dalle quali, una volta entrati, è difficile uscire. Qualche studioso (Ichino, *et al.*, 2005) afferma, invece, pressoché l'opposto<sup>3</sup>. Altri ricercatori ritengono che non sia la temporaneità in sé dei rapporti di impiego a ostacolare il movimento verso relazioni contrattuali stabili, ma la durata e la frequenza degli episodi di disoccupazione sperimentati tra un impiego temporaneo e l'altro (Gagliarducci 2005). Altri ancora notano una sostanziale assenza di cambiamenti, prima e dopo l'introduzione della legge 196/97, nei tempi e nelle probabilità di ingresso in rapporti di impiego stabili dei soggetti che hanno iniziato la loro storia lavorativa da posizioni temporanee (de Angelini 2005).

---

<sup>1</sup> In compenso, il pacchetto Treu (come, per altro, è accaduto a moltissimi altri provvedimenti legislativi) è stato oggetto di aspri dibattiti ideologici che poco, per non dire per nulla, si sono curati di esaminarne in modi rigorosi la reale influenza sulla vita delle persone e sul funzionamento complessivo del mercato del lavoro e della società italiana.

<sup>2</sup> Naturalmente, in molti dei lavori citati si affronta, e di necessità, anche il tema della disoccupazione. Ma pochi, e solo di sfuggita, trattano del lavoro autonomo e, come vedremo, nessuno del lavoro nero.

<sup>3</sup> È vero che il contributo di Ichino, Nannicini e Mealli (2005) considera solo il contratto di lavoro interinale. È, però, anche vero che esso mostra come il raggiungimento di relazioni permanenti di impiego sia più agevole partendo da tale contratto che non muovendo da uno stato di disoccupazione. Nella stessa direzione si muovono i risultati di Barbieri e Sestito (2008) i quali pongono in luce come le relazioni di impiego temporaneo, comprese quelle previste dalla legge Treu, facilitano il passaggio a rapporti permanenti di lavoro. Si tratta – giusto quanto rilevato nel testo – di un risultato in netto contrasto con ciò che affermano Barbieri e Scherer (2005) e Sciulli (2006), secondo i quali chi inizia la propria storia lavorativa da un qualsiasi contratto a termine non gode di alcun vantaggio competitivo, nel raggiungimento di una posizione permanente, rispetto a chi è disoccupato.

Già da sola questa incertezza di conclusioni sarebbe sufficiente per giustificare un accurato riesame della questione. Esistono, però, altri motivi per ribadire tale esigenza.

Una prima ragione sta nell'impianto stesso della generalità degli studi effettuati sull'argomento i quali, giusto quanto rimarcato più sopra, hanno prestato attenzione quasi solo al lavoro dipendente regolare, al più esteso fino a comprendere quello cosiddetto parasubordinato. Ma la riforma Treu, pur riguardando in via principale gli impieghi alle dipendenze, si è proposta anche di fluidificare e di regolarizzare il funzionamento di tutto il nostro mercato del lavoro e, con ciò, di facilitare l'ingresso e la permanenza in esso<sup>4</sup>. Per stabilire se essa sia riuscita a raggiungere anche questi obiettivi è, dunque, necessario considerare la popolazione attiva nella sua interezza e, inoltre, parti di quella non attiva. Di più: se non si tiene in considerazione tutta la possibile gamma dei destini contrattuali e occupazionali della popolazione attiva non è neppure possibile stabilire con ragionevole certezza se i contratti di impiego temporaneo producano svantaggi o, all'opposto, vantaggi individuali e collettivi.

Un secondo motivo per affrontare nuovamente il tema dell'impatto della legge Treu risiede nella configurazione della base di dati più frequentemente utilizzata nelle analisi fin qui condotte sull'argomento. Si tratta del *Work Histories Italian Panel (WHIP)*<sup>5</sup>. Esso presenta alcuni indubbi pregi analitici poiché fornisce dettagliate informazioni sulle storie lavorative di un amplissimo campione di italiani. Inoltre, queste informazioni, in quanto derivano dagli archivi amministrativi dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS), non sono affette, a differenza di ciò che accade negli usuali studi panel, da distorsioni dovute ad effetti di memoria. Sfortunatamente, almeno nelle versioni usate negli studi sopra citati, WHIP considera solo: i) gli occupati regolari dipendenti da imprese e organizzazioni private operanti nell'industria e nel terziario; ii) i cosiddetti parasubordinati, ossia gli occupati alle dipendenze di privati con contratti di collaborazione coordinata continuativa o di prestazione occasionale; iii) i lavoratori autonomi dell'industria e del terziario privi di dipendenti; e iv) i liberi professionisti senza una propria cassa previdenziale. Dunque, tutti gli imprenditori in senso proprio, la gran parte delle libere professioni, molto del lavoro

---

<sup>4</sup> È, naturalmente, difficile stabilire quali fossero i "veri" intendimenti del pacchetto Treu, così come quelli di qualsiasi altra disposizione normativa, non solo italiana. Le leggi costituiscono spesso il prodotto di complicati processi di mediazione che, non di rado, ne annacquano l'originaria ispirazione e, specialmente nel nostro paese, affiancano, l'una all'altra, finalità poco congruenti tra loro. Ciononostante pare sempre possibile proporre ragionevoli interpretazioni di tali intendimenti. Altrimenti nessuna politica pubblica sarebbe suscettibile di valutazione. Ciò tanto più in quanto i provvedimenti legislativi possono produrre conseguenze inattese delle quali lo studioso deve, comunque, dare conto. Per tornare al tema della legge Treu, quella che proponiamo nel testo va, dunque, intesa come una nostra interpretazione delle sue finalità volute.

<sup>5</sup> Alcuni studiosi che hanno condotto analisi in qualche modo riguardanti la riforma Treu – si veda, ad esempio, de Angelini (2005) – non hanno utilizzato WHIP, ma NetLabor, poi trasformata nella base di dati denominata "Giove". Quest'ultima, però, considera il solo Veneto ed è ristretta al lavoro dipendente regolare non agricolo del settore privato. Essa presenta, dunque, limiti informativi più estesi di quelli presenti in WHIP e richiamati nel testo. L'altra base di dati utilizzata negli studi sulla riforma Treu o, quanto meno, sugli effetti dei contratti di impiego temporaneo è la stessa impiegata in questo lavoro, ossia l'indagine longitudinale sulle famiglie italiane (ILFI). Di essa diremo più avanti nel testo.

autonomo, qualsiasi forma di attività agricola e l'intero pubblico impiego, così come il cosiddetto lavoro nero, sfuggono alle analisi condotte su questa base di dati. Si tratta di lacune di un qualche rilievo. Se, infatti, è vero che gli addetti al settore primario rappresentano una piccola minoranza dei lavoratori italiani, non è affatto vero che gli imprenditori, i liberi professionisti "veri", i lavoratori in proprio con dipendenti e gli occupati nella pubblica amministrazione costituiscano un sottoinsieme del tutto trascurabile del mercato del lavoro italiano. Lo stesso si può dire dei dipendenti dall'economia informale<sup>6</sup>. Nel conto delle lacune di WHIP va, inoltre, messo che esso nulla dice dei soggetti in cerca di un lavoro e di quelli non appartenenti alla popolazione attiva. Si deve, infine, considerare che ad esso sfuggono completamente i destini lavorativi dei soggetti che, inizialmente presenti nel suo campione, sperimentano episodi di mobilità contrattuale e di carriera verso posizioni e settori da esso non contemplate come, ad esempio, accade nel caso di un impiegato del settore privato che si diriga verso il pubblico impiego, le libere professioni, o l'imprenditoria, oppure nel caso di un'operaia che rimanga disoccupata, o decida di uscire dalle forze di lavoro o, ancora, entri nell'economia informale.

Un terzo limite delle indagini sugli effetti della normativa in esame ha a che fare con le procedure statistiche adottate nell'analisi dei dati. In generale, si è fatto ricorso a modelli di *event history analysis* per studiare singole transizioni tra condizioni contrattuali o, anche, tra posizioni sul mercato del lavoro. Ma, per fornire un quadro realistico delle conseguenze del pacchetto Treu è necessario studiare intere sequenze di eventi, piuttosto che singoli episodi. Intendiamo dire che gli esiti derivanti dall'aver iniziato la carriera lavorativa da una qualsiasi relazione di impiego possono essere plurimi e variare nel tempo. Ne deriva che è questa successione di stati contrattuali e occupazionali (conosciuti da una stessa persona) a costituire l'oggetto più appropriato di studio. Si deve, inoltre, tenere presente che, per valutare in modo appropriato l'impatto di una politica pubblica, è necessario fare riferimento al cosiddetto paradigma controfattuale (Morgan & Winship 2007), così da ottenere misure rigorose degli effetti netti dell'intervento di volta in volta preso in esame.

---

<sup>6</sup> In base ai dati di ILFI, si può, infatti, stimare che, al 2005, i) gli addetti (in posizione dipendente o autonoma) al settore agricolo rappresentassero il 3,1% degli occupati; ii) gli imprenditori individuali (con almeno 4 dipendenti) di ogni settore, gli amministratori delegati, i presidenti e i consiglieri di amministrazione delle società di capitali e i liberi professionisti costituissero il 9,1% dell'insieme in questione; iii) i dipendenti della pubblica amministrazione incidessero su di esso per il 7,3%; iv) i lavoratori in proprio dell'industria e del terziario con 1-3 dipendenti ne rappresentassero il 4,2%; e v) i soggetti assunti in nero ammontassero al 4,3%. In complesso, dunque, a WHIP sfugge oltre un quarto degli occupati italiani. Questo valore non è molto difforme da quello desumibile dalla rilevazione continua delle forze di lavoro (RCFL) dell'Istat, anche se essa non registra espressamente gli occupati nell'economia informale. La cosiddetta media 2007 di questa rilevazione (Istat 2008) indica, infatti, che l'insieme delle categorie sopra elencate (all'interno di ciascuna delle quali – pubblico impiego escluso – dovrebbe esistere una certa quota di lavoratori in nero) ammontano al 22,8% degli occupati.

Gran parte degli studi sopra citati sono difficilmente – o per niente – riconducibili a tale paradigma<sup>7</sup> cosicché risulta arduo interpretare in senso causale i rispettivi risultati.

Inutile dire che nella nostra indagine<sup>8</sup> sulla riforma Treu, della quale presentiamo qui alcuni primissimi e sommari risultati, abbiamo cercato di evitare i limiti dai quali, a nostro parere, sono state afflitte le ricerche fin qui svolte sul tema. Per esprimerci in termini positivi, il nostro lavoro: i) si riferisce all'intera popolazione attiva italiana, ivi compresi gli occupati nell'economia informale; ii) analizza interi segmenti di carriere lavorative (anziché singole transizioni tra stati occupazionali); iii) considera tra gli esiti possibili di queste carriere – e, comunque, tra gli eventi che le marciano – anche la disoccupazione e l'uscita dal mercato del lavoro; e iv) utilizza i metodi propri della valutazione di impatto.

L'assetto analitico ora illustrato è stato, per così dire, imposto dall'obiettivo principale del nostro studio che consiste nel tentativo di rispondere all'interrogativo se la riforma Treu abbia, o non abbia, dato vita a un qualche scambio virtuoso tra la riduzione del grado di stabilità delle relazioni di impiego, da un lato, la contrazione dell'incidenza degli occupati nell'economia informale, la diminuzione dei fenomeni di disoccupazione, l'abbreviazione dei tempi di ricerca del primo impiego e l'incremento delle chance di permanenza nelle fila della popolazione attiva, dall'altro lato.

Il seguito del paper è così strutturato. Nel prossimo paragrafo descriveremo gli aspetti metodologici dell'indagine. Il terzo e il quarto paragrafo sono dedicati all'analisi dell'evoluzione nel tempo delle posizioni contrattuali dei soggetti appartenenti alle nostre due coorti. Il quinto contiene alcune informazioni in merito alla durata della ricerca del primo impiego prima e dopo la riforma Treu. L'ultimo, infine, presenta un sommario dei risultati dell'indagine, alcune considerazioni sui loro limiti e qualche indicazione sul possibile superamento di questi ultimi.

## *2. I dati, le variabili e l'impianto metodologico dell'indagine*

Il nostro studio sugli effetti della legge Treu si è fondato su un confronto tra le storie lavorative di un campione di 415 soggetti che hanno trovato il loro primo impiego immediatamente prima della sua emanazione, ossia nel triennio 1993-1995, e quelle di un campione di 331 individui che hanno iniziato a lavorare immediatamente dopo di essa,

---

<sup>7</sup> Fanno eccezione Ichino, Nannicini e Mealli (2005) e Barbieri e Sestito (2008). Anche per questa ragione i risultati presentati in questo lavoro paiono più convincenti di quelli che cercano di dimostrare come gli impieghi a termine siano sempre e solo trappole di precarietà.

<sup>8</sup> L'indagine costituisce una delle attività svolte nell'ambito del programma di ricerche 2008 dell'Istituto per la ricerca valutativa sulle politiche pubbliche (IRVAPP).

ossia nel triennio 1999-2001.<sup>9</sup> Le vicende contrattuali e occupazionali degli appartenenti a questi due campioni sono state ricostruite, su base mensile, per i tre anni seguenti alla data di inizio del primo impiego<sup>10</sup>.

Le informazioni necessarie a tal fine sono state estratte dai dati contenuti nell'Indagine longitudinale sulle famiglie italiane (ILFI), un panel prospettico, con prima ondata retrospettiva, articolato su rilevazioni biennali, iniziate nel 1997 e terminate nel 2005, che ha riguardato un campione nazionale costituito da circa 10.000 soggetti in età di 18 anni e oltre<sup>11</sup>.

L'idea sottostante al confronto tra le carriere contrattuali e occupazionali delle due coorti di ingresso nel primo impiego descritte sopra è che esse, in virtù della loro prossimità temporale, fossero costituite da soggetti sostanzialmente omogenei rispetto a un'ampia serie di caratteristiche, personali e di contesto (descritte più avanti in questo paragrafo), che sono usualmente ritenute cruciali rispetto allo sviluppo di quelle storie. Ne deriva che se una qualche sistematica differenza tra le loro vicende contrattuali fosse emersa dai nostri dati, essa avrebbe dovuto essere imputata unicamente alla presenza della riforma Treu. Abbiamo, dunque, cercato di porre in essere una sorta di esperimento sociale naturale, comparando gli eventi lavorativi sperimentati da un gruppo di soggetti sottoposti a un trattamento, ossia alle regole del pacchetto Treu, con i corrispondenti eventi conosciuti da un gruppo di controllo formato da soggetti in tutto e per tutto uguali ai primi, tranne che per il fatto di non essere stati esposti all'influenza di quelle norme.

Per garantire la rigorosità della comparazione e la fondatezza delle conclusioni da essa derivanti, vale a dire per garantire che le due coorti di ingresso nel mercato del lavoro fossero davvero omogenee, abbiamo utilizzato una procedura di *matching*, ossia di abbinamento<sup>12</sup>, basata sul *propensity score*. Per l'esattezza abbiamo specificato un modello

---

<sup>9</sup> Le ragioni per cui non abbiamo inserito nella coorte dei soggetti sottoposti all'impatto della legge Treu quanti hanno iniziato a lavorare nel 1997 e nel 1998 deriva dall'osservazione che essa è entrata in vigore negli ultimi mesi del 1997 e dalla considerazione che anch'essa, come ogni altra norma, ha impiegato un certo tempo prima di iniziare a produrre un qualche effetto. Ci è parso che un anno e qualche mese dall'entrata in vigore rappresentasse un intervallo temporale sufficiente a che questi effetti potessero manifestarsi in misura apprezzabile.

<sup>10</sup> Al fine di meglio chiarire quanto detto nel testo è opportuno fare presente che i soggetti i quali hanno cominciato a lavorare, poniamo il caso, nel gennaio del 1993 sono stati seguiti, registrando, mese per mese, tutti gli eventi di carattere contrattuale e occupazionale da essi eventualmente sperimentati, fino al gennaio del 1996. Si è analogamente proceduto per tutti gli altri soggetti in modo tale che quelli entrati per ultimi nel loro primo impiego, ossia nel dicembre del 2001, sono stati studiati fino al dicembre del 2004. Alla luce di questo chiarimento e di quanto esposto alla nota precedente dovrebbe risultare agevole capire perché non abbiamo studiato due coorti contigue. Non l'abbiamo fatto per limitare l'ampiezza della sovrapposizione tra la finestra osservativa dell'ultima frazione della coorte 1993-1996 e quella della prima frazione delle coorte 1999-2001.

<sup>11</sup> Il campione in parola, oltre ad essere rappresentativo della popolazione nazionale adulta e vivente in famiglia, lo è anche delle corrispondenti popolazioni residenti nelle cinque grandi ripartizioni geografiche nelle quali l'Istat suole suddividere il Paese.

<sup>12</sup> Con il termine abbinamento abbiamo cercato di tradurre in italiano l'espressione inglese *matching*. Com'è noto, in contesti valutativi, la procedura di abbinamento è intesa a garantire che ad ogni soggetto appartenente al gruppo dei soggetti "trattati" – nel nostro caso, a quello formato dalla coorte di persone

di regressione probit che, ovviamente, aveva come variabile dipendente l'appartenenza alla coorte 1999-2001, piuttosto che alla coorte 1993-1995. Le covariate introdotte nel modello, ossia quelle rispetto alle quali si è calcolato il *propensity score*, sono state: i) il sesso; ii) l'età; iii) l'area geografica di residenza; iv) la classe di origine del soggetto; v) il livello di istruzione dei suoi genitori; vi) il suo titolo di studio; vii) la sua età all'ingresso nel primo impiego; e viii) la classe sociale al primo impiego<sup>13</sup>.

Nessuna di queste variabili è risultata statisticamente significativa, a riprova del fatto che le due coorti sono sostanzialmente equivalenti, almeno rispetto a tali variabili.

Abbiamo fin qui usato a più riprese l'espressione "carriera contrattuale"<sup>14</sup> senza, però, indicare con precisione a cosa essa si riferisca o, meglio, senza presentarne una definizione operativa. Diciamo, allora, che essa è formata dall'insieme di una serie di relazioni di impiego e di posizioni rispetto al mercato del lavoro e alla popolazione attiva.

Le relazioni di impiego sono costituite dal lavoro autonomo, dal lavoro alle dipendenze con contratto permanente, dal lavoro alle dipendenze con contratti temporanei, dal lavoro parasubordinato (collaborazioni coordinate e continuative e prestazioni occasionali) o, come anche lo chiameremo, dal lavoro in posizione formalmente autonoma, e dal lavoro alle dipendenze senza contratto, ossia dal lavoro nero. Cosa siano le relazioni di impiego alle dipendenze di carattere permanente, il lavoro formalmente autonomo e il lavoro in nero dovrebbe essere evidente. Vale, invece, la pena di chiarire che nella categoria del lavoro autonomo rientrano: i) gli amministratori delegati, i presidenti e i consiglieri di amministrazione delle società di capitali; ii) i titolari di imprese individuali con almeno 4 dipendenti; iii) i liberi professionisti; e iv) i lavoratori in proprio, con 0-3 dipendenti, dell'agricoltura, dell'industria e dei servizi. Appare, inoltre, necessario precisare che nelle relazioni di impiego a termine, o temporanee, rientrano i contratti di apprendistato, quelli di formazione e lavoro, quelli di lavoro interinale, quelli stagionali e quelli a termine in senso stretto.

---

sottoposte agli effetti della riforma Treu – corrisponda almeno un altro soggetto ad esso (pressoché) identico – per ciò che riguarda la combinazione delle modalità delle variabili sulle quali è costruita la procedura di abbinamento – nel gruppo di controllo.

<sup>13</sup> Per meglio illustrare la configurazione delle covariate riportate nel testo ricordiamo che il sesso è, ovviamente, una variabile dicotomica, che l'età anagrafica così come l'età all'inizio del primo impiego sono variabili metriche. La zona di residenza, dal canto suo, si configura come una variabile categoriale articolata su cinque modalità: 1) Nord-ovest; 2) Nord-est; 3) Centro; 4) Sud; e 5) isole. La classe sociale d'origine e la classe sociale al primo impiego sono, invece, suddivise in quattro posizioni: i) imprenditori (con almeno 4 dipendenti), liberi professionisti e dirigenti; ii) impiegati direttivi e di concetto; iii) lavoratori autonomi di ogni settore (con 0-3 dipendenti); e iv) impiegati esecutivi e operai. Anche il titolo di studio dei genitori dei soggetti e quello dei soggetti stessi sono stati articolati in quattro modalità: a) licenza elementare; b) licenza media o di avviamento; c) diploma di scuola secondaria superiore; d) laurea o altro titolo di istruzione universitaria.

<sup>14</sup> Va da sé che consideriamo sinonimi dell'espressione "carriera contrattuale" quelle ad essa simili che abbiamo già utilizzato, o utilizzeremo più avanti, nel testo quali "storia contrattuale" "vicende contrattuali", "eventi contrattuali", "percorsi contrattuali" e così via.

La ragione per cui abbiamo raggruppato nelle relazioni di lavoro autonomo e in quelle temporanee un numero relativamente elevato di posizioni occupazionali e contrattuali formalmente – e, per alcuni importanti aspetti, anche sostanzialmente<sup>15</sup> – difforni sta, innanzitutto, nella ridotta numerosità del nostro campione. Ma essa risiede anche in altre considerazioni.

In particolare, per ciò che riguarda i lavoratori autonomi, abbiamo tenuto presente che essi posseggono non banali caratteristiche comuni, quali il controllo dei mezzi di produzione dei beni e dei servizi che le loro imprese offrono sul mercato, l'assenza, nell'organizzazione che posseggono o dirigono, di soggetti ad essi gerarchicamente sopra ordinati; e l'esistenza (attuale o potenziale) di soggetti occupati alle loro dipendenze. Nulla di tutto questo vale, ovviamente, per il lavoro dipendente.

In merito al raggruppamento di vari istituti contrattuali a termine nell'unica categoria del lavoro temporaneo, basterà ricordare che, quasi per definizione, le disparità, per grado di protezione dell'impiego, rilevabili al suo interno sono meno consistenti di quelle osservabili tra essa, da un lato, e le categorie degli occupati alla dipendenze con contratti permanenti e dei lavoratori autonomi, dall'altro lato.

Come si è sopra anticipato, nella nostra definizione operativa di carriera contrattuale rientrano anche la condizione di disoccupazione e quella di (re)ingresso nella popolazione inattiva. Di esse abbiamo tenuto conto, giusto quanto osservato nel primo paragrafo, sia perché costituiscono esiti possibili delle storie lavorative studiate, sia perché la riforma Treu si era proposta di ridurne la consistenza.

Per riassumere quanto fin qui esposto, potremmo, dunque, ribadire che la variabile risultato della nostra indagine è costituita dalla configurazione dei primi tre anni di carriera contrattuale ed esplicitare che essa, a sua volta, prevede la possibile copertura, successivamente alla data di inizio del primo impiego, di una o più delle seguenti posizioni: 1) lavoro autonomo; 2) lavoro alle dipendenze con contratto di impiego permanente; 3) lavoro alle dipendenze con contratto di impiego temporaneo; 4) lavoro parasubordinato; 5) lavoro alle dipendenze senza alcun contratto; 6) disoccupazione; 7) non forza di lavoro.<sup>16</sup>

E veniamo ora alle procedure in base alle quali abbiamo ricostruito le carriere occupazionali della coorte di soggetti che hanno fatto ingresso nella prima occupazione anteriormente alla riforma Treu e quelle della coorte di persone che la stessa esperienza ha,

---

<sup>15</sup> Questa affermazione vale soprattutto nel caso delle posizioni occupazionali riunite nel lavoro autonomo. In effetti, imprenditori, liberi professionisti e lavoratori in proprio differiscono profondamente tra loro per ciò che riguarda le risorse di potere utilizzate sul mercato, la consistenza dei redditi percepiti e il livello di considerazione sociale ottenuta. Meno estese sono, invece, queste disparità tra le diverse relazioni di impiego alle dipendenze. Si veda quanto diremo tra breve nel testo del paper.

<sup>16</sup> A scanso di equivoci, vale la pena di fare presente che anche la relazione di impiego sottostante al primo lavoro fa parte della carriera contrattuale e che quella può coincidere, di necessità, solo con una delle prime quattro posizioni che costituiscono questa.

invece, compiuto successivamente alla riforma. La prima di queste procedure è consistita in un semplice esame della composizione di ciascuna di tali coorti, in termini di posizione contrattuale, all'inizio del primo lavoro e a un anno, due anni e tre anni da quella data. La seconda procedura è consistita in una ricostruzione di carattere olistico dell'intera sequenza di episodi contrattuali esperiti da ciascuno degli appartenenti ad ognuna delle due coorti di inizio del primo impiego. A tal fine si è utilizzata una particolare procedura di analisi delle sequenze basata su un indice lessicografico (Bison 2010). In termini un po' più grossolani, si potrebbe dire che si tratta di un'analisi di cluster condotta su dati longitudinali che consente di ricostruire veri e propri profili temporali di carriera. Le due procedure appena descritte sono state, infine, integrate da una semplice analisi descrittiva, via tavole di sopravvivenza, della durata della ricerca del primo impiego esperita dai soggetti appartenenti alle due coorti qui prese in considerazione.

### 3. La composizione per posizione contrattuale delle due coorti: un'analisi trasversale

Il punto di partenza delle nostre analisi è costituito, come si è appena detto, da un semplice confronto delle variazioni, rilevate in alcuni momenti prefissati, della composizione per posizione contrattuale delle due coorti di ingresso nel primo impiego che abbiamo precedentemente illustrato. Questo confronto è stato effettuato sia sulla base delle originarie osservazioni di ILFI (tab. 1), sia sulla base dei dati ottenuti tramite la procedura di abbinamento (*matching*) applicata ad esse (tab. 2).

Tab.1 *Composizione, secondo la posizione contrattuale al momento di ingresso nella prima occupazione e dopo 12, 24 e 36 mesi da quella data, dei soggetti che hanno iniziato la loro storia lavorativa nel periodo compreso tra il 1999 e il 2001 (coorte post riforma Treu) e il 1993 e il 1995 (coorte pre riforma Treu). Valori percentuali osservati e valori del test t.*

Posizione contrattuale	Momento di osservazione e coorte di ingresso nel primo lavoro											
	Primo impiego			Dopo 12 mesi			Dopo 24 mesi			Dopo 36 mesi		
	Post	Pre	t	Post	Pre	t	Post	Pre	t	Post	Pre	T
Lavoro autonomo	15,1	19,8	-1,67	14,8	19,8	-1,78	14,2	20,3	-2,17	14,8	20,8	-2,11
Contratto permanente	25,7	39,6	-4,04	28,4	37,7	-2,68	32,9	39,4	-1,82	35,3	38,6	-0,93
Contratto a termine	46,5	26,8	5,70	39,3	15,2	7,73	33,8	13,3	6,88	31,1	11,8	6,67
Contratto di parasubordinazione	10,3	4,1	3,33	8,2	3,6	2,68	6,3	4,1	1,38	6,3	4,1	1,38
Senza contratto	2,4	9,7	-4,04	1,8	7,2	-3,46	1,5	7,0	-3,60	1,2	6,0	-3,41
Disoccupazione				3,0	6,3	-2,06	4,5	7,2	-1,55	3,9	8,7	-2,62
Non forza di lavoro				4,5	10,1	-2,88	6,6	8,7	-1,04	7,3	9,9	-1,27
N	331	415		331	415		331	415		331	415	

Fonte: ILFI, ondate 1997, 1999, 2001, 2003 e 2005.

La prima delle due tavole nelle quali abbiamo riportato questi confronti racconta una storia solo in parte allineata con molti dei risultati raggiunti dalle precedenti indagini sulla riforma Treu. Vediamo in che senso.

Non si può, di certo, negare che i soggetti i quali hanno iniziato la loro vita lavorativa dopo l'entrata in vigore della legge 196/97 siano partiti da relazioni temporanee di impiego assai più spesso delle loro controparti che hanno cominciato a lavorare tra il 1993 e il 1996 (tab. 1). Né si può negare che l'inverso valga per quanto attiene alle probabilità di avere iniziato la propria storia occupazionale da contratti permanenti di lavoro alle dipendenze e dal lavoro autonomo in senso stretto (tab. 1). L'applicazione della riforma Treu ha, dunque, prodotto effetti indubbiamente negativi, sotto il profilo delle garanzie di stabilità del posto di lavoro godute, al primo impiego, da parte dei lavoratori alle dipendenze.

Occorre, però, anche sottolineare che la coorte post-riforma ha potuto, almeno in parte, compensare questi svantaggi grazie ad una drastica riduzione della frequenza con cui i suoi componenti sono stati assunti in nero agli inizi della loro storia di lavoro (tab. 1).

Ma è nel prosieguo delle carriere contrattuali che gli impatti positivi della riforma Treu si fanno più visibili. Naturalmente, la coorte che ne ha subito gli effetti continua a presentare – anche a 12, 24 e 36 mesi dall'inizio del primo lavoro – incidenze delle relazioni di impiego permanenti e, in subordine, delle occupazioni autonome minori di quelle rilevate nella coorte che aveva cominciato la propria storia lavorativa prima dell'entrata in vigore del pacchetto Treu (tab. 1). E l'opposto vale, ancora una volta, per i rapporti a termine e per le relazioni di impiego parasubordinate (tab. 1). Tuttavia, molte di queste disparità risultano considerevolmente attenuate. In particolare, a tre anni dall'ingresso nel primo impiego la quota di occupati con contratti permanenti appare assai prossima nelle due coorti (tab. 1). E lo stesso vale per le posizioni parasubordinate (tab. 1). Per contro, permangono sensibili i vantaggi della coorte post-riforma rispetto ai rischi di essere assunti in nero (tab. 1). Inoltre, i soggetti appartenenti a questa coorte dispiegano, nel corso dell'evoluzione delle loro storie lavorative, due ulteriori punti di superiorità. Si tratta, un po' paradossalmente<sup>17</sup>, della minore frequenza con cui essi vanno incontro a episodi sia di disoccupazione, sia di uscita dalla popolazione attiva (tab. 1).

La ripetizione dell'analisi appena presentata utilizzando i dati prodotti tramite la procedura di abbinamento – e, perciò, in grado di garantire la piena comparabilità tra le due coorti di

---

<sup>17</sup> Diciamo un po' paradossalmente perché la disoccupazione rappresenta l'esito inevitabile, se così possiamo esprimerci, di tutte le relazioni temporanee di impiego. E pare ragionevole pensare, anche alla luce del contributo di Gagliarducci (2005), che il cumulo di episodi di disoccupazione dovrebbe ingenerare sfiducia e, dunque, indurre un aumento delle propensioni ad abbandonare il mercato del lavoro. I nostri dati sembrano, dunque, suggerire che molte relazioni temporanee di impiego – quando non si tramutano in rapporti permanenti – si susseguano l'una all'altra senza soluzione di continuità o, almeno, con intervalli inferiori al mese e, perciò, non registrati da ILFI. Per correttezza va, però, anche sottolineato che le informazioni delle quali stiamo discutendo non consentono di escludere che la riduzione dei rischi di disoccupazione e di uscita dalle forze di lavoro della coorte che ha iniziato la sua storia lavorativa dopo la riforma Treu sia dovuta a miglioramenti del quadro economico generale, indipendenti dalla riforma stessa. Su questo punto si veda quanto diremo in sede di conclusioni.

entrata nel primo impiego – conduce a risultati ampiamente sovrapponibili a quelli appena esposti, ancorché lievemente smussati. Per l'esattezza, la coorte post riforma esibisce ancora minori possibilità di iniziare il primo lavoro da relazioni permanenti di impiego e maggiori rischi di essere occupata con contratti temporanei o sulla base di collaborazioni coordinate e continuative (tab. 2). Ma si conferma anche che i suoi membri sono andati assai più raramente incontro ad assunzioni in nero di quelli appartenenti al gruppo di controllo (ossia alla coorte pre riforma Treu) (tab. 2). Da notare, poi, che nessuna differenza statisticamente significativa si intravede tra le due coorti per ciò che riguarda l'ingresso nel primo lavoro da posizioni autonome (in senso proprio). Ciò che più importa sottolineare, tuttavia, è che le stime ottenute mediante abbinamento rafforzano le nostre precedenti conclusioni circa la progressiva convergenza nel tempo delle composizioni per posizione contrattuale delle due coorti in esame. A tre anni dall'inizio del primo lavoro, infatti, l'incidenza dei soggetti occupati in posizione autonoma, di quelli occupati in posizione dipendente con relazioni di impiego permanenti e di quelli assunti con contratti di parasubordinazione è così simile tra le due coorti (tab. 2) da consentire l'attribuzione delle pertinenti differenze al caso e non a sistematici effetti del trattamento, ossia della riforma Treu. Lo stesso vale per la quota di individui che hanno abbandonato il mercato del lavoro (tab. 2)<sup>18</sup>. Tre sole differenze di rilievo rimangono, dunque, tra il gruppo dei "trattati" e quello dei "controlli" dopo tre anni di carriera. Si tratta della quota più elevata di soggetti con contratto di lavoro temporaneo fatta registrare dalla coorte sottoposta agli effetti della legge 196 del 1997 e della proporzione assai meno consistente, in questa coorte rispetto all'altra, degli individui assunti in nero e di quelli privi di impiego (tab. 2).

Tab.2 *Composizione, secondo la posizione contrattuale al momento di ingresso nella prima occupazione e dopo 12, 24 e 36 mesi da quella data, dei soggetti che hanno iniziato la loro storia lavorativa nel periodo compreso tra il 1999 e il 2001 (coorte post riforma Treu) e il 1993 e il 1995 (coorte pre riforma Treu). Valori percentuali e valori della statistica t basati sulla procedura di abbinamento*

Posizione contrattuale	Momento di osservazione e coorte di ingresso nel primo lavoro											
	Primo impiego			Dopo 12 mesi			Dopo 24 mesi			Dopo 36 mesi		
	Post	Pre	t	Post	Pre	t	Post	Pre	T	Post	Pre	T
Lavoro autonomo	14,8	17,8	-0,82	14,5	18,4	-1,09	13,9	19,3	-1,49	14,5	19,1	-1,26
Contratto permanente	25,8	40,6	-3,36	28,5	37,5	-2,04	33,0	40,6	-1,68	35,5	40,3	-1,08
Contratto a termine	46,7	28,1	4,27	39,4	17,5	5,72	33,9	15,0	5,17	31,2	12,1	5,42
Contratto di parasubordinazione	10,3	4,8	2,43	8,2	4,3	1,88	6,4	4,8	0,79	6,4	5,6	0,36
Senza contratto	2,4	8,6	-2,59	1,8	7,2	-3,46	1,5	5,7	-2,07	1,2	5,0	-2,00
Disoccupazione				3,0	6,2	-1,55	4,5	6,4	-0,81	3,9	8,6	-1,96
Non forza di lavoro				4,5	9,6	-1,99	6,7	8,2	-0,62	7,3	9,3	-0,74
N	330	415		330	415		330	415		330	415	

Fonte: ILFI, ondate 1997, 1999, 2001, 2003 e 2005.

<sup>18</sup> Quanto appena esposto a proposito dell'uscita verso l'inattività non contraddice quanto sottolineato nella nota precedente. Se, infatti, fossero fondate le asserzioni dei sostenitori del lavoro temporaneo come trappola di precarietà, si dovrebbero osservare tassi di reingresso nelle non forze di lavoro più elevati nella coorte dei "trattati" rispetto a quella di "controllo".

Da tutto quanto precede derivano almeno due importanti conseguenze. In primo luogo, l'impossibilità di sostenere che la flessibilizzazione del mercato del lavoro prodotta dal pacchetto Treu abbia generato solo conseguenze di carattere negativo. Non c'è dubbio, infatti, che i contratti temporanei di impiego garantiscano migliori protezioni giuridiche e maggiori ritorni economici del lavoro senza contratto e della disoccupazione. In secondo luogo, la discutibilità dell'asserzione che le relazioni temporanee di impiego impediscano il passaggio a posizioni permanenti. Nella coorte che ha iniziato a lavorare prima della riforma Treu, la quota di soggetti in tali condizioni non ha subito pressoché variazioni lungo i tre anni nei quali è stata osservata. Per contro, la corrispondente proporzione tra i soggetti "trattati" con la legge 196 del 1997 è aumentata, nello stesso arco temporale, di circa 10 punti percentuali, raggiungendo così livelli vicinissimi a quelli fatti registrare dai soggetti appartenenti al gruppo di "controllo"<sup>19</sup>.

#### *4. Il confronto tra le carriere contrattuali delle due coorti: un'analisi longitudinale*

Come indicato dalla sua titolazione, quelle presentate nel precedente paragrafo sono, in ultima istanza, analisi di natura trasversale. Tuttavia, giusto quanto già sottolineato a più riprese nel corso di questa nota, le carriere contrattuali delle persone rappresentano, almeno potenzialmente, fenomeni in continua evoluzione nel tempo. Per meglio riuscire a cogliere gli impatti della riforma Treu appare, dunque, necessario considerarle nella loro interezza e rilevare la variabilità interindividuale delle sequenze di eventi che le compongono.

La traduzione pratica di quest'ultimo dettame incontra, però, una difficoltà. Si tratta del rischio di enfatizzare il peso di singole variazioni interpersonali e di giungere, così, alla banale asserzione che ogni individuo, o quasi, possiede un profilo di carriera diverso da quello di ogni altro. Per superare questo pericolo – senza, per altro, cadere nell'eccesso opposto di considerare del tutto equivalenti storie contrattuali profondamente disomogenee – abbiamo fatto ricorso a una versione avanzata dell'analisi delle sequenze (Abbott & Hycak 1990; Abbott 1995; Halpin & Chan 1998), costituita da un indice lessicografico (Bison 2010). Quest'ultimo si configura come una misura della distanza, in senso euclideo, intercorrente tra i singoli percorsi contrattuali. La collocazione nello spazio di tali percorsi è definita congiuntamente dalla successione (rilevata su base mensile) delle posizioni contrattuali via via ricoperte dai singoli individui (a partire da quella di ingresso nel primo impiego) e dalla durata della permanenza in ciascuna di esse. L'indice lessicografico assume, poi, queste distanze come stime del grado di somiglianza intercorrente tra i singoli

---

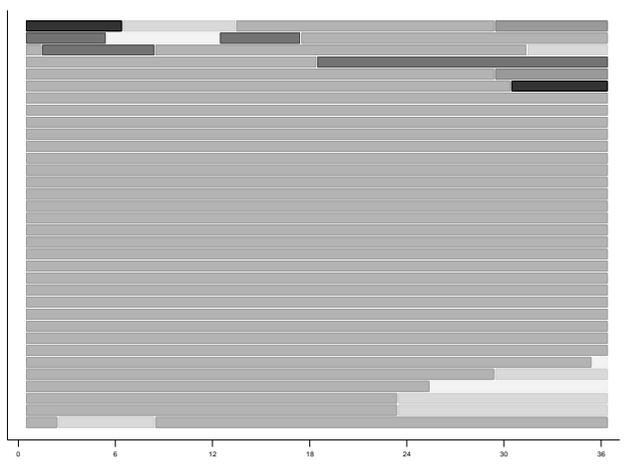
<sup>19</sup> A proposito della non ovvietà di un simile risultato e contro l'affermazione che minima sia la quota di soggetti che compiono la transizione dai contratti temporanei verso quelli permanenti, si veda quanto diremo nel prossimo paragrafo e nella nota (20).

percorsi contrattuali. Proprio sulla base di tale somiglianza, questi ultimi sono, infine, collocati all'interno di un numero variamente esteso di insiemi distinti. Nel nostro caso, l'indice lessicografico ha condotto all'individuazione di otto diversi profili di carriera contrattuale chiaramente difformi tra loro, ma ragionevolmente omogenei al proprio interno.

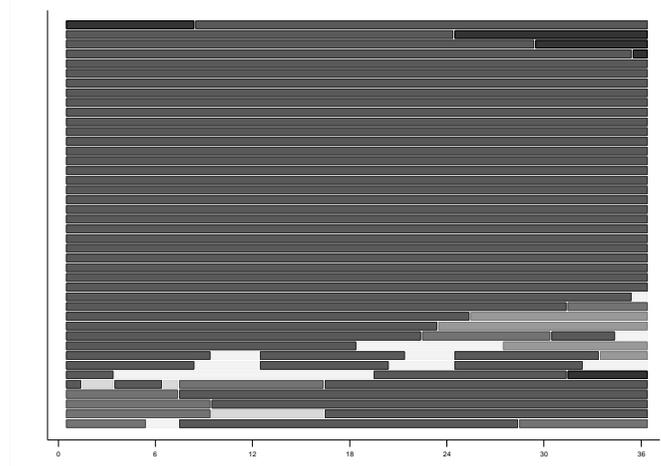
Questi profili sono rappresentati nei grafici che compongono la figura 1. Ciascun grafico contiene, inoltre, l'indicazione della numerosità complessiva dei soggetti, appartenenti ad entrambe le coorti, che rientrano nel profilo da esso espresso (fig. 1). La lettura dei grafici dovrebbe risultare abbastanza agevole. Ognuno è composto da tante righe quanti sono i soggetti che dispiegano il pertinente profilo di carriera contrattuale. Ogni riga è formata da 36 punti, uno per ogni mese di osservazione. Il colore (bianco, nero, o varia tonalità di grigio) di ogni punto indica in quale delle sette diverse posizioni contrattuali, descritte nel secondo paragrafo, si trova il soggetto di interesse nei vari mesi considerati. Quando la riga espressiva della storia lavorativa di un intervistato rimane costantemente dello stesso colore significa che quell'intervistato non ha mai cambiato posizione. Tale è, ad esempio, il caso del settimo (partendo dall'alto) dei quarantaquattro soggetti le cui carriere contrattuali sono riportate nel grafico 1 della figura 1. Specificamente, la linea ininterrotta, di un tono grigio chiaro, significa che il soggetto in questione ha passato l'intero periodo di osservazione lavorando nell'economia informale. Considerando, ora, l'insieme di tutte le storie contrattuali rappresentate dal grafico in esame si può agevolmente rilevare come quest'ultimo sia caratterizzato dalla massiccia presenza di persone che, analogamente al soggetto assunto ad esempio, sono rimaste sempre occupate in nero. Nel profilo in parola hanno, però, trovato collocazione anche alcuni individui che non hanno compiuto questa stessa esperienza. Il primo intervistato che compare nel grafico 1, ad esempio, ha trascorso 6 mesi nel lavoro autonomo, 7 mesi in disoccupazione, 16 mesi nel lavoro nero e 7 con un contratto di lavoro permanente. L'indice lessicografico ha, tuttavia, consentito di stabilire che la carriera contrattuale di questo soggetto è assai più simile a quella delle persone costantemente osservate nel lavoro nero che a quella degli intervistati collocati in altri profili. Lo stesso, *mutatis mutandis*, vale per gli intervistati la cui carriera contrattuale è rappresentata sulle quattro righe successive alla prima e sulle ultime cinque del grafico in esame. Possiamo sintetizzare le ultime osservazioni dicendo che la tecnica di analisi utilizzata nella ricostruzione delle carriere contrattuali conduce all'individuazione di insiemi sfumati all'interno di ciascuno dei quali, accanto al percorso dominante, ne esistono pochi altri ad esso molto prossimi, ancorché non identici.

Passando, ora, a una descrizione sommaria dei singoli profili, o modelli, di carriera contrattuale, ribadiamo che il primo di essi si riferisce a soggetti che hanno passato tutti i 36 mesi iniziali della loro storia lavorativa (o gran parte di essi) in posizione dipendente e senza alcun contratto di impiego (fig. 1). Il secondo profilo si riferisce agli intervistati che sono rimasti permanentemente, o quasi, in relazioni di impiego formalmente autonome (collaborazioni coordinate e continuative e occasionali) (fig. 1).

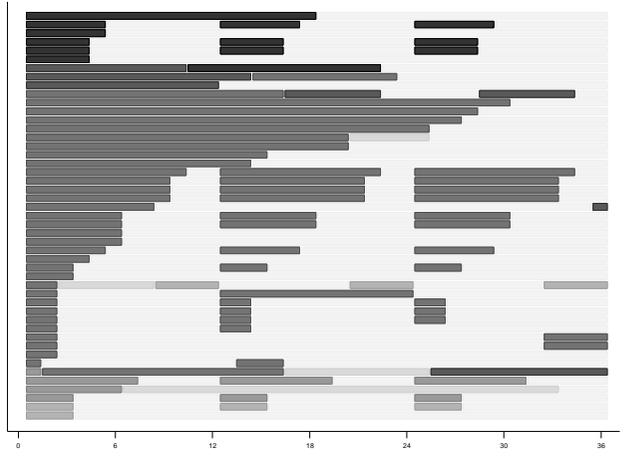
Fig. 1 Rappresentazione grafica degli otto profili di carriera contrattuale tra l'ingresso nel primo impiego e i successivi 36 mesi (Grafici 1-4)



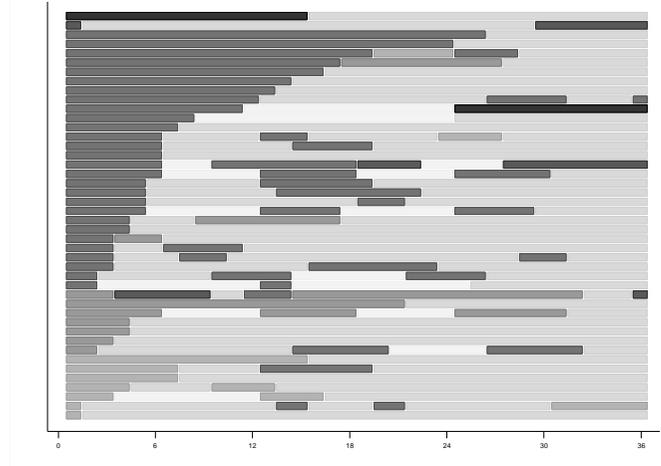
1. Stabilità in relazioni di impiego senza contratto (N. 34)



2. Stabilità in relazioni di impiego parasubordinate (N. 42)



3. Passaggio da relazioni temporanee di impiego all'inattività (N. 47)

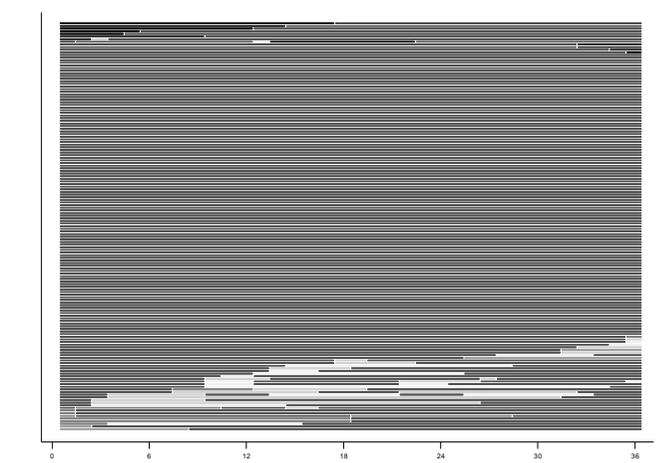


4. Passaggio da relazioni temporanee di impiego alla disoccupazione (N. 44)

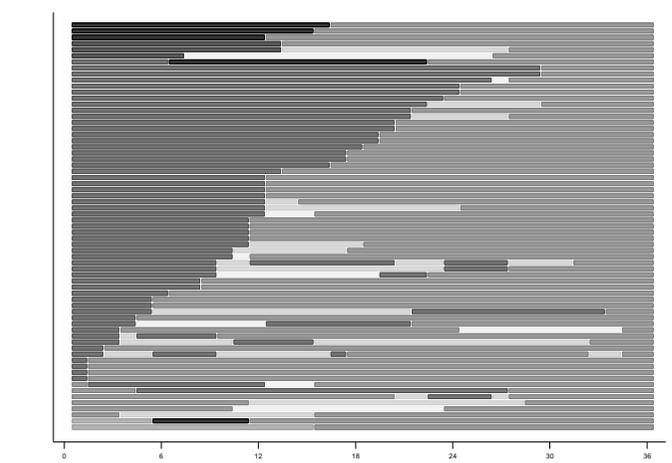
Legenda:

Lavoro autonomo	Contratto di parasubordinazione	Contratto a termine	Contratto permanente
Senza contratto	Disoccupato	Non forza di lavoro	

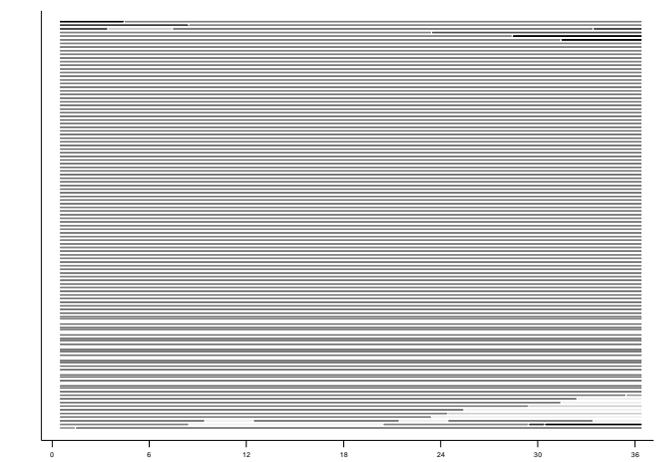
Fig. 1 (continua) Rappresentazione grafica degli otto profili di carriera contrattuale tra l'ingresso nel primo impiego e i successivi 36 mesi (Grafici 5-8)



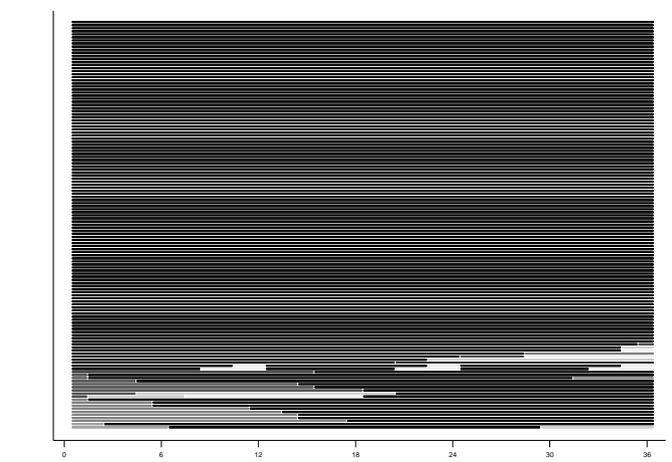
5. Stabilità in relazioni temporanee di impiego (N. 155)



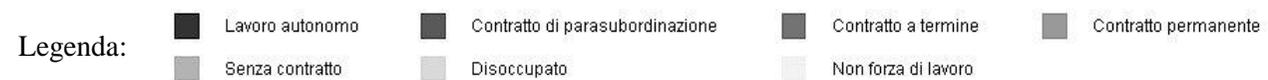
6. Passaggio da relazioni temporanee a relazioni permanenti di impiego (N. 67)



7. Stabilità in relazioni permanenti di impiego (N. 224)



8. Stabilità nel lavoro autonomo (N. 133)



Il terzo modello di sviluppo delle storie contrattuali è costituito da coloro che alternano periodi di lavoro con contratti temporanei, spesso stagionali, a periodi di uscita, variamente estesi, dal mercato del lavoro o, a volte, anche a reingressi permanenti (rispetto alla nostra finestra osservativa) nell'inattività (fig. 1). Il quarto profilo è formato da persone che, per lo più, transitano da relazioni temporanee di impiego a episodi (di lunghezza mutevole) di disoccupazione senza che sia possibile osservare il loro successivo rientro tra gli occupati (fig. 1). Il quinto modello di carriera riguarda gli intervistati che sono costantemente rimasti in rapporti temporanei di impiego (fig. 1). Il sesto tipo di storia lavorativa è rappresentato da chi compie la transizione da occupazioni a termine a contratti permanenti (fig. 1). Il settimo e l'ottavo percorso di carriera sono costituiti da soggetti che sono sempre rimasti, rispettivamente, in relazioni permanenti di impiego alle dipendenze o nel lavoro autonomo (fig. 1).

Il passo successivo all'individuazione dei modelli di mobilità, o di immobilità, contrattuale è, ovviamente, consistito nel determinarne l'incidenza entro ciascuna delle due coorti di ingresso nel mercato del lavoro. Analogamente a quanto fatto in precedenza, anche in questo caso abbiamo compiuto due serie di confronti: una sui dati osservati e l'altra sulle stime derivanti dalla procedura di abbinamento. Cominciamo dai primi.

Com'era ovvio attendersi, la stabilità nelle relazioni permanenti di impiego, per tutto l'arco dei 36 mesi di ampiezza della nostra finestra osservativa, è molto più diffusa tra i soggetti che hanno iniziato il primo lavoro anteriormente alla riforma Treu di quanto non lo sia tra le loro controparti che quell'inizio hanno compiuto successivamente a tale riforma (tab. 3). Esattamente l'inverso vale – e anche in questo caso senza destare particolari sorprese – per la permanenza nei rapporti di lavoro a carattere temporaneo e in quelli di parasubordinazione (tab. 3). Parrebbe, dunque, che l'analisi in prospettiva olistica delle carriere contrattuali fornisca buone ragioni alle critiche riversate sulla legge 196/97.

Tab.3 *Variazioni dell'incidenza di otto profili di carriera contrattuale compresa tra l'ingresso nel primo impiego e i successivi 36 mesi presso i soggetti che hanno iniziato la loro storia lavorativa nel periodo 1999 e 2001 (coorte post riforma Treu) e nel periodo 1993 e il 1995 (coorte pre riforma Treu). Percentuali osservate e stimate in base alla procedura di abbinamento e valori della statistica t.*

Profilo di carriera	Dati osservati			Dati abbinati		
	Post	Pre	t	Post	Pre	t
1. Stabilità in relazioni di impiego senza contratto	1,8	6,8	-3,24	1,8	5,8	-1,97
2. Stabilità in relazioni di impiego parasubordinate	7,6	4,1	2,03	7,6	4,7	1,37
3. Passaggio da relazioni temporanee di impiego all'inattività	4,8	7,5	-1,48	4,8	8,2	-1,46
4. Passaggio da relazioni temporanee di impiego alla disoccupazione	4,5	7,0	-1,30	4,5	6,0	-0,62
5. Stabilità in relazioni temporanee di impiego	31,1	12,6	6,36	31,2	13,0	5,08
6. Passaggio da relazioni temporanee a relazioni permanenti di impiego	12,4	6,3	2,91	12,4	7,3	1,97
7. Stabilità in relazioni permanenti di impiego	23,0	35,7	-3,81	23,0	35,8	-2,96
8. Stabilità nel lavoro autonomo	14,8	20,0	-1,95	14,5	19,2	-1,28
N	331	415		331	415	

Fonte: ILFI, ondate 1997, 1999, 2001, 2003 e 2005.

Tuttavia, queste buone ragioni si indeboliscono considerevolmente qualora si considerino le probabilità di passare da relazioni temporanee a rapporti permanenti di impiego. Esse risultano, nel gruppo dei “trattati”, quasi doppie di quelle osservate nel gruppo dei “controlli” (tab. 3). Si può, naturalmente, obiettare che si tratta di un risultato banale, vista la proporzione assai maggiore dei primi che ha iniziato la propria storia lavorativa da contratti a termine (tabb. 1 e 2). Sta di fatto che questo differenziale (1,67) è inferiore a quello (1,97) riguardante le chance di transizione a un contratto permanente. E sta di fatto che, alla luce di queste osservazioni, diventa difficile affermare che i contratti temporanei si configurino solo come trappole di precarietà.

A sostegno della tesi secondo cui il pacchetto Treu ha prodotto alcuni vantaggi individuali e collettivi stanno, comunque, due altri risultati. In particolare, si osserva che, tra i soggetti che hanno iniziato la loro storia lavorativa dopo l’entrata in vigore della legge 196/97, la quota di chi è costantemente rimasto occupato in nero risulta quasi quattro volte inferiore alla corrispondente proporzione rilevata nella coorte di intervistati che hanno cominciato il loro primo impiego prima di tale data (tab. 3). E si rileva, poi, che i fenomeni di abbandono del mercato del lavoro derivanti dalla sfiducia ingenerata da ripetuti episodi di occupazioni a termine sono apprezzabilmente meno frequenti nella coorte dei “trattati” rispetto a quella dei “controlli” (tab. 3)<sup>20</sup>.

Contro i risultati appena esposti si può, naturalmente, affermare che essi si basano su dati i quali non garantiscono la piena comparabilità della coorte che ha cominciato le sue vicende occupazionali prima della legge 196/97 con quella che, invece, le ha iniziate successivamente ad essa. Il passaggio dai valori osservati a quelli determinati attraverso la procedura di abbinamento, non comporta, però, radicali mutamenti negli esiti delle nostre analisi (tab. 3). Ci pare, dunque, superfluo dilungarci su di essi.

È, piuttosto, opportuno sottolineare, che le osservazioni esposte in questo paragrafo non contraddicono quanto riportato in quello precedente in merito alla minore incidenza, nella coorte dei soggetti che hanno cominciato a lavorare dopo l’entrata in vigore della riforma Treu, dei disoccupati e alla pari consistenza, in entrambe le coorti, dei soggetti che escono dal mercato del lavoro per tornare nell’inattività. Per buona fortuna dei singoli e della collettività, gli esiti in questione sono insufficienti a originare profili contrattuali a sé stanti. Ma ciò non significa che quelle disparità e quelle similarità non sussistano. Il fatto di non averle ritrovate studiando i profili di carriera dimostra, molto semplicemente, che fenomeni diversi richiedono metodi diversi per emergere. Del resto, se così non fosse, sottoporre i nostri dati a due analisi distinte si sarebbe rivelato una fatica inutile e un’inutile causa di tedio del lettore.

---

<sup>20</sup> Questo risultato costituisce una riprova che, dopo la riforma Treu, gli intervalli di disoccupazione tra un impiego temporaneo e l’altro sono diventati meno estesi di quanto fossero in precedenza. Approfittiamo di questa nota per fare presente che le differenze rilevabili tra le nostre due coorti di intervistati nell’incidenza del profilo di carriera contrattuale caratterizzati dalla stabilità nel lavoro autonomo appaiono poco consistenti. Per questo motivo non ne trattiamo nel testo.

## 5. La durata della ricerca del primo impiego

Abbiamo lasciato per ultima la questione degli eventuali effetti della legge 196 del 1997 sulla durata della ricerca del primo impiego per il buon motivo che ILFI, mentre riporta adeguate informazioni al riguardo per una proporzione piuttosto consistente (79,3%) degli intervistati appartenenti alla coorte dei “controlli”, le fornisce solo per i tre quinti circa (58,6%) della nostra già esigua coorte di soggetti “trattati”<sup>21</sup>. Parlando di informazioni adeguate intendiamo riferirci alla data di inizio della ricerca attiva del primo impiego. Si possono, naturalmente, individuare e utilizzare *proxies* di questa data come, ad esempio, il mese in cui ha termine la partecipazione scolastica a tempo pieno<sup>22</sup>. Il problema è che, in tal modo, non si tiene conto dei fenomeni di latenza, ossia del fatto che, dopo il conseguimento del titolo di studio (o l’abbandono del sistema scolastico) e prima di mettersi alla ricerca del loro primo lavoro, molti giovani italiani dedicano periodi non brevi, ancorché diversamente estesi, alla vacanza e al tempo libero, frequentano vari corsi di formazione e di specializzazione, partecipano ad iniziative di volontariato e così via. Ricorrendo a simili *proxies*, si produce, dunque, un’indebita sovrastima, a volte dell’ampiezza di qualche anno, dell’effettiva durata della ricerca del primo impiego (Schizzerotto 2002).

Tab.4 *Funzione di sopravvivenza nella ricerca del primo impiego dei soggetti che hanno iniziato la loro storia lavorativa nel periodo 1999 e 2001 (coorte post riforma Treu) e nel periodo 1993 e il 1995 (coorte pre riforma Treu). Valori osservati*

Periodo trascorso dall’inizio della ricerca (in mesi)	Proporzione di soggetti ancora alla ricerca	
	Coorte post-riforma Treu	Coorte pre riforma Treu
1	0,31	0,42
2	0,24	0,35
3	0,20	0,29
6	0,15	0,23
12	0,10	0,12
18	0,05	0,10
24	0,02	0,08
N	194	329

Fonte: ILFI, ondate 1997, 1999, 2001, 2003 e 2005.

<sup>21</sup> La perdita dell’informazione in parola è dovuta ad un errore di costruzione del questionario da somministrare, nelle ondate 1999, 2001, 2003 e 2005, ai soggetti intervistati per la prima volta nelle ondate immediatamente precedenti a ciascuna di esse e che in tale ondata erano risultati essere ancora nella condizione di studente e, comunque, parte della popolazione inattiva.

<sup>22</sup> Inutile dire che l’informazione sulla data di conclusione della partecipazione scolastica è disponibile per tutti gli intervistati appartenenti alle nostre due coorti.

L'eventualità appena descritta pare a noi peggiore di quella di disporre di stime del periodo trascorso in cerca della prima occupazione affette da un grado di incertezza non trascurabile, a causa, appunto, della scarsa numerosità delle osservazioni riguardanti l'effettiva data di inizio di questo episodio. Per esprimerci con altre parole, possiamo dire che, a nostro parere, il ricorso a *proxies* produce distorsioni della stima della durata del processo e della pertinente variabilità individuale maggiori di quelle che si hanno utilizzando l'informazione appropriata, ancorché limitata a pochi casi.

Alla luce di questa considerazione, abbiamo, quindi, confrontato la funzione di sopravvivenza nella ricerca del primo impiego della coorte di soggetti che hanno fatto ingresso nell'attività lavorativa successivamente all'emanazione della legge Treu con quella della coorte di intervistati che hanno iniziato a svolgere la loro prima occupazione anteriormente a quella data<sup>23</sup>.

I risultati di questo confronto indicano un leggero effetto positivo della legge 196 del 1997 sulla durata della ricerca del primo impiego. Se è vero, infatti, che oltre la metà del gruppo dei "trattati" e di quello dei "controlli" hanno trovato il loro primo lavoro in meno di un mese, è anche vero che nel medio e lungo periodo la funzione di sopravvivenza dei primi presenta valori sistematicamente inferiori a quelli fatti registrare dalla corrispondente funzione dei secondi.

In particolare, la quota di soggetti sottoposti all'effetto della riforma Treu che non era ancora riuscita a trovare il primo lavoro dopo 6 mesi di ricerca era di 8 punti inferiore alla corrispondente proporzione degli individui che non ne avevano subito l'influenza (tab. 4). Similmente, l'incidenza delle persone ancora alla ricerca del primo impiego a 12, 18 e a 24 mesi dall'inizio della stessa rimane maggiore tra quanti hanno cominciato la loro vita lavorativa prima dell'entrata in vigore della legge 196 (tab. 4).

## 6. *Qualche (cauta) conclusione*

Le analisi e i confronti presentati in questo contributo spingono a rispondere affermativamente a quasi tutti gli interrogativi formulati nel paragrafo di apertura. In particolare, si è mostrato che, a livello aggregato, gli svantaggi derivanti dall'aumento delle probabilità di iniziare la storia contrattuale da relazioni temporanee di impiego sono parzialmente compensati da una cospicua riduzione dei soggetti assunti, sempre al primo

---

<sup>23</sup> Ad evitare fraintendimenti, ricordiamo che gli intervistati dei quali è stata analizzata la durata della ricerca del primo impiego sono solo quelli per i quali è stato possibile osservare la storia contrattuale per i 36 mesi successivi all'inizio del primo lavoro. In altre parole si tratta di parti dei due gruppi utilizzati per tutte le analisi riportate nel corso di queste pagine.

lavoro, senza alcun contratto. Si è, poi, messo in luce che le carriere contrattuali iniziate con occupazioni a termine non originano unicamente destini di permanente precarietà. Dopo tre anni di carriera lavorativa, quasi un quarto dei soggetti sottoposti agli effetti della legge n. 196 del 1997 che avevano iniziato le loro vicende occupazionali da un contratto temporaneo, o da una relazione di impiego parasubordinata, sono riusciti a raggiungere una posizione permanente. All'obiezione che la grande maggioranza delle persone partite da un lavoro a termine nel periodo compreso tra il 1999 e il 2001 è, comunque, rimasta impantanata in esso per almeno tre anni, si possono contrapporre cinque altre considerazioni di segno opposto. In primo luogo, che la quota di occupati con rapporti di impiego permanente, a tre anni dall'inizio del primo lavoro, è pressoché la medesima nella coorte che ha cominciato la propria carriera occupazionale anteriormente all'emanazione della riforma Treu e in quella che tale esperienza ha compiuto dopo questo evento. In secondo luogo, che molti contratti a termine durano, per l'appunto, tre anni. In terzo luogo, che la transizione da questi contratti all'inattività (variamente durevole) è più frequente nella coorte dei soggetti che hanno fatto ingresso nel loro primo lavoro anteriormente all'entrata in vigore del pacchetto Treu. In quarto luogo, che l'incidenza dei fenomeni di disoccupazione (rilevati in vari momenti dei primi tre anni di carriera) risulta sempre minore tra gli intervistati che hanno cominciato a lavorare dopo l'emanazione della legge n. 196 del 1997, a dispetto dell'assai più elevata incidenza tra costoro degli assunti al primo lavoro con relazioni temporanee di impiego e con contratti di parasubordinazione. Infine, che la durata della ricerca del primo lavoro è risultata, mediamente, un po' più breve tra la coorte dei soggetti esposti agli effetti della legge 196.

In somma, le nostre analisi hanno evidenziato non pochi segni della capacità delle riforma Treu di produrre uno scambio virtuoso, come ci siamo espressi in apertura di questa nota, tra l'innalzamento del grado di instabilità delle relazioni di impiego e la riduzione degli elementi di disfunzionalità (lavoro nero, tassi di disoccupazione, durata della ricerca del primo impiego) che a lungo hanno caratterizzato il nostro mercato del lavoro.

Si tratta di conclusioni non del tutto banali e in certa misura difformi da quelle cui erano giunte molte delle indagini precedentemente condotte sul tema degli impatti della legge n. 196 del 1997. E si tratta di conclusioni fondate su un impianto analitico più appropriato di quello adottato dalla generalità dei lavori fin qui prodotti su tale materia.

Benché derivino da una rigorosa procedura valutativa, i risultati del nostro lavoro vanno considerati con una certa cautela. La principale ragione di questo *caveat* sta nelle contenute dimensioni numeriche delle due coorti sottoposte a comparazione. La seconda è costituita dal fatto che tra le variabili utilizzate nel calcolo del *propensity score*, e nella conseguente procedura di *matching* tra i soggetti appartenenti alle due coorti studiate, non ne compare alcuna in grado di tenere sotto controllo l'effetto della congiuntura economica. Ne deriva l'impossibilità di presentare prove inoppugnabili che unicamente alla riforma Treu si debbano attribuire la riduzione dei rischi di disoccupazione e di uscita dal mercato del

lavoro, così come il contenimento dei tempi di ricerca del primo impiego, osservati muovendo dalla coorte dei “controlli” a quella dei “trattati”.

Per porre rimedio a questo secondo limite abbiamo progettato di ripetere, nell'immediato futuro, la procedura di abbinamento inserendo, tra le covariate del modello di regressione specificato per stimare il *propensity score*, i) i tassi medi annui (dal 1993 al 2004) di disoccupazione specifici degli uomini in età compresa tra 35 e 55 anni<sup>24</sup> e residenti nelle cinque grandi ripartizioni geografiche; e ii) i valori annui (sempre nel periodo 1993-2005) dei vari Pil regionali.

Per contenere le possibili conseguenze della ridotta numerosità del nostro campione abbiamo, infine, pianificato di ristimare alcune delle grandezze da esso desunte (tassi di disoccupazione, durate della ricerca del primo impiego, tassi di transizione a rapporti permanenti di impiego) ricorrendo sia ad indagini condotte su campioni molto più ampi, come la RCFL e l'*European Community Household Panel* (ECHP), sia a informazioni derivate da archivi amministrativi quale la già citata base di dati di Giove. Siamo, ovviamente, fiduciosi che queste ulteriori analisi confermeranno la bontà dei risultati che qui abbiamo provvisoriamente presentato.

Al fine di evitare fraintendimenti sul significato delle conclusioni, correnti e prossime, del nostro lavoro vale, però, la pena di rimarcare che esso ha riguardato, e riguarderà, solo i rapporti contrattuali. Ne deriva che nulla siamo in grado di dire – e abbiamo voluto dire – in merito agli eventuali effetti della riforma Treu sulla qualità dei lavori svolti da quanti hanno iniziato la loro storia lavorativa successivamente alla sua entrata in vigore, sui trattamenti economici da essi ricevuti e sulle opportunità di progressione di carriera da essi conosciute. Ma se anche per tutti questi aspetti si dimostrasse che l'impatto della legge 196 del 1997 è stato del tutto negativo, nessuna rilevanza una tale dimostrazione avrebbe rispetto al tema affrontato nelle pagine che precedono.

In ogni caso, ci sembra di poter dire che il principale problema aperto davanti al nostro Paese non sia rappresentato solo dalla crescita dei rapporti di impiego a termine e da un eventuale peggioramento delle prospettive salariali e di carriera aperte davanti alle nuove generazioni, bensì dall'assenza, resa ancor più palpabile dalla profonda crisi economica in atto, di un sistema di protezioni sociali che limiti gli effetti della precarietà contrattuale ed economica sulle complessive condizioni di vita delle persone

---

<sup>24</sup> Due motivi ci inducono a utilizzare i tassi di disoccupazione dei maschi adulti come variabile di controllo degli effetti della situazione congiunturale. In primo luogo, la considerazione che essi tendono a mutare solo in presenza di reali cambiamenti della situazione economica. In secondo luogo, per evitare i rischi di circolarità che si manifesterebbero qualora, come qualche studioso ha fatto (Barbieri & Scherer 2005 e 2007), inserissimo nel modello il tasso medio annuo di disoccupazione giovanile.

## Bibliografia

- Abbott, A., 1995. Sequence Analysis, *Annual Review of Sociology*, 21: pp. 93-113.
- Abbott, A. & Hrycak, A., 1990. Measuring Resemblance in Social Sequences, *American Journal of Sociology*, 96: pp. 144-85.
- Barbieri, G. & Sestito, P., 2008. Temporary Workers in Italy: Who Are They and Where They End Up, *Labour*, 22(1): pp. 127-66.
- Barbieri, P. & Scherer, S., 2005. Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia, *Stato e mercato*, 74 (2): pp. 291-321.
- Barbieri, P. & Scherer, S., 2007. Vite svendute. Uno sguardo analitico sulla costruzione sociale delle prossime generazioni di esclusi, *Polis* 21 (3): pp. 431-59.
- Barbieri, P. & Scherer, S., 2009. Labour Market Flexibilization and its Consequences in Italy, *European Sociological Review*, Advance Access published online on March 16, 2009. doi:10.1093/esr/jcp009
- Berton, F., Pacelli L. & Segre G., 2005. Tra lavoro parasubordinato e lavoro dipendente: evoluzione della carriera nel breve periodo. In B. Contini & U. Trivellato, eds. *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*. Bologna: il Mulino, pp. 459-83.
- Bison, I., 2010 (forthcoming). Lexicographic Index: A New Measurement of Resemblance Among Sequences. In William, M. & Vogt, P. eds. *Handbook of Methodological Innovations in the Social Sciences*, SAGE.
- de Angelini, A., 2005. Mobilità e percorsi di ingresso nel lavoro dei giovani. In B. Contini & U. Trivellato, eds. *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*. Bologna: il Mulino, pp. 365-98.
- Gagliarducci, F., 2005. The dynamics of repeated temporary jobs, *Labour Economics* 12( 4): pp. 429-48.
- Halpin, B. & Chan, T.W., 1998. Class Careers as Sequences, *European Sociological Review* 14: pp. 111-30.
- Ichino, A., Nannicini, T. & Mealli, F., 2005. Temporary work agencies in Italy: a springboard to permanent employment?, *Giornale degli Economisti e Annali di Economia* 64 (1): pp. 1-27.
- Istat, 2008. *Forze di lavoro media 2007*, Annuari 2008, Roma: Istat.
- Morgan, S.L. & Winship, C., 2007. *Counterfactuals and Causal Inference: Methods and Principles for Social Research*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sciulli, D., 2006. Making the Italian labour market more flexible: an evaluation of the Treu Reform, *Universidad Carlo III de Madrid, Working Paper* no. 34, mimeo.