

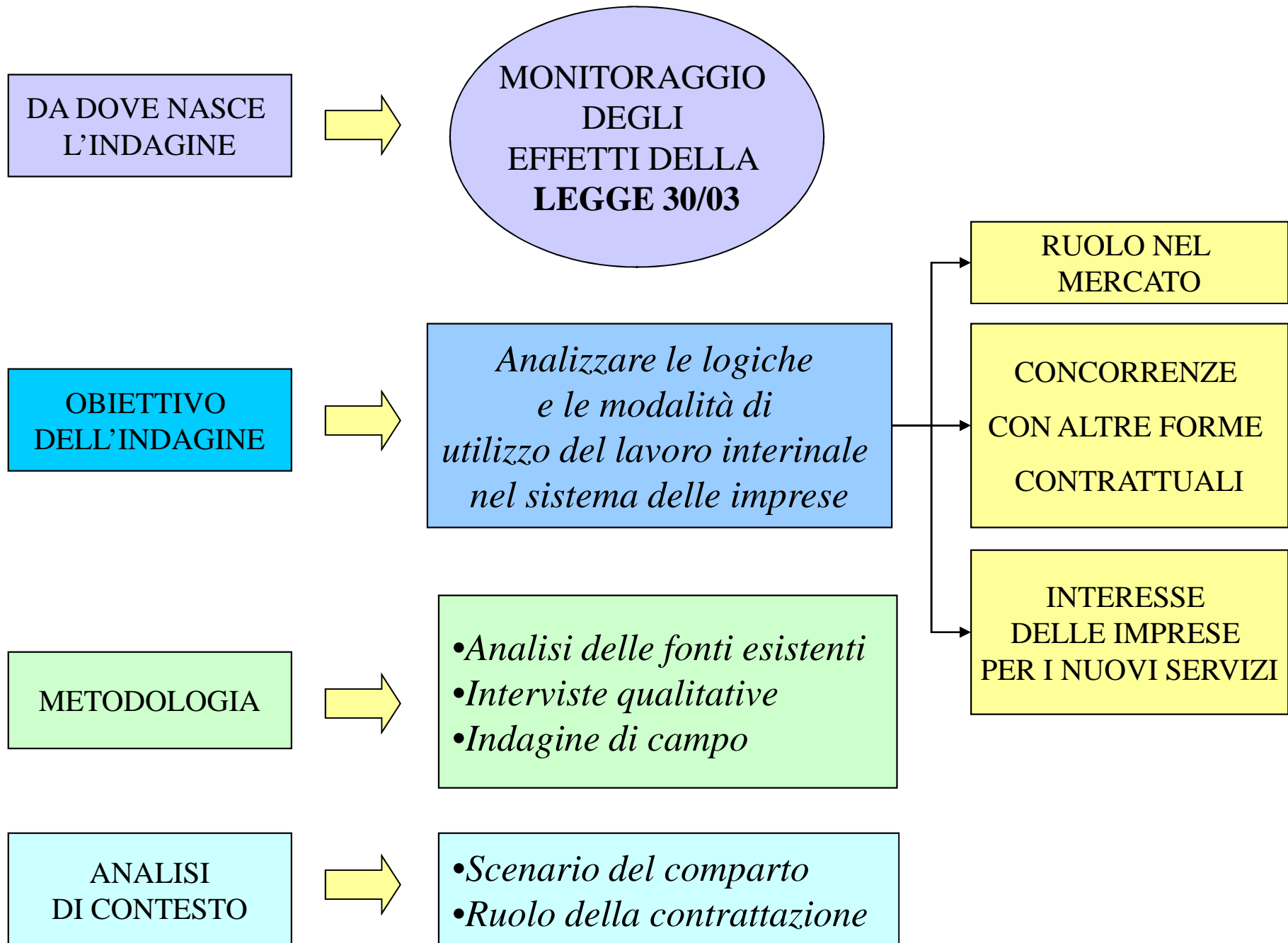


# **DAL LAVORO INTERINALE ALLA SOMMINISTRAZIONE DI MANODOPERA:**

***PRIMO MONITORAGGIO SU COSA CAMBIA PER LE AGENZIE  
PER IL LAVORO E PER LE IMPRESE UTILIZZATRICI.***

*Febbraio 2006*

*A cura di Giovanna Altieri, Cristina Oteri e Marcello Pedaci*



# IL MERCATO DELL'INTERINALE: I TREND

**1997  
2001**

**FASE DI MASSIMA CRESCITA**

**2002**

**RALLENTAMENTO**

assestamento del comparto

incertezza normativa

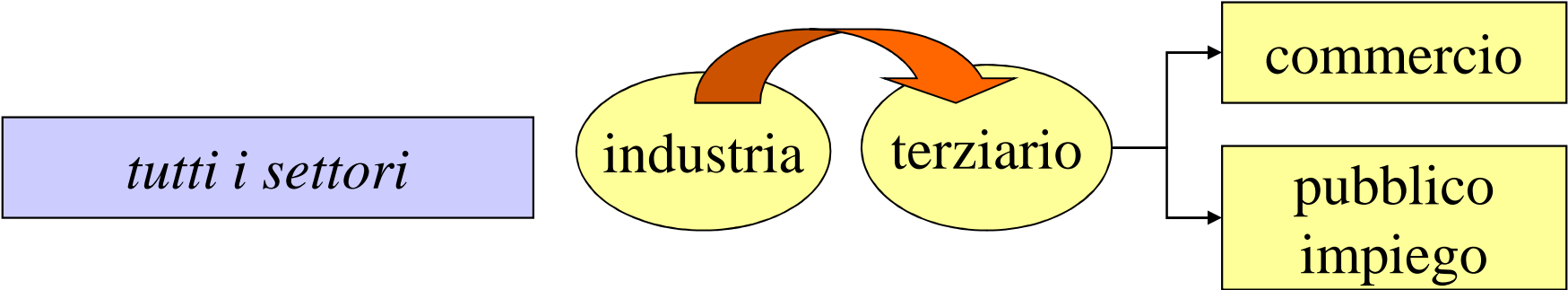
**2003  
2004**

**CRESCITA MODERATA**

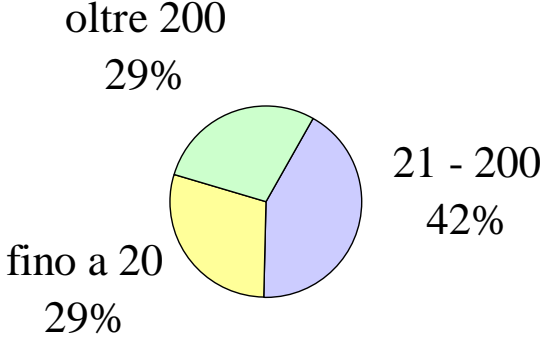
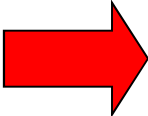
allargamento a nuovi settori

crisi economica

# CARATTERE PERVASIVO E SISTEMICO DEL LAVORO INTERINALE



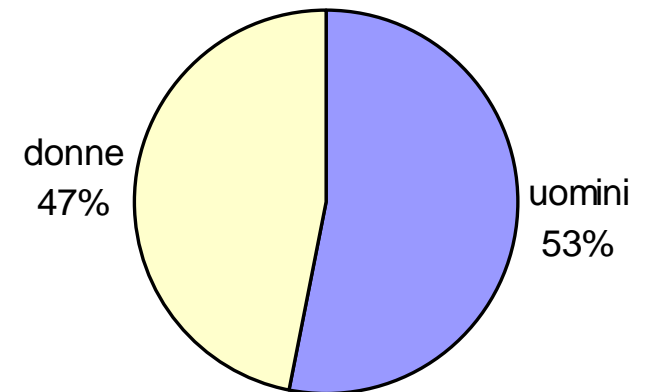
*qualsiasi dimensione*



# I LAVORATORI INTERINALI: LE CARATTERISTICHE

## I cambiamenti

- Aumento della presenza femminile
- Maggiore presenza di lavoratori “adulti”
- Aumento del livello di istruzione
- Presenza di lavoratori immigrati



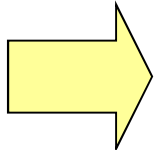
# L'INDAGINE

*Difficoltà di campionamento*

**CAMPIONE NON PROBABILISTICO**

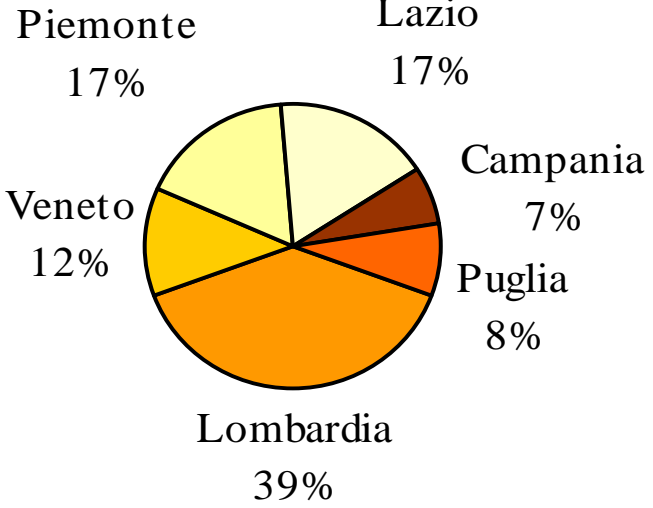
*1.148 contatti*

**334 interviste**



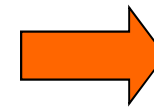
**+**

*interviste face to face  
(Aprile-Maggio 2004)*

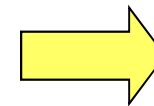


# LE PROFESSIONI UTILIZZATE

Intellettuali	0,4
Tecnici	5,4
Impiegati	36,2
Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	9,2
Operai specializzati	14,7
Operai semi-qualificati	10,1
Personale non qualificato	24,0

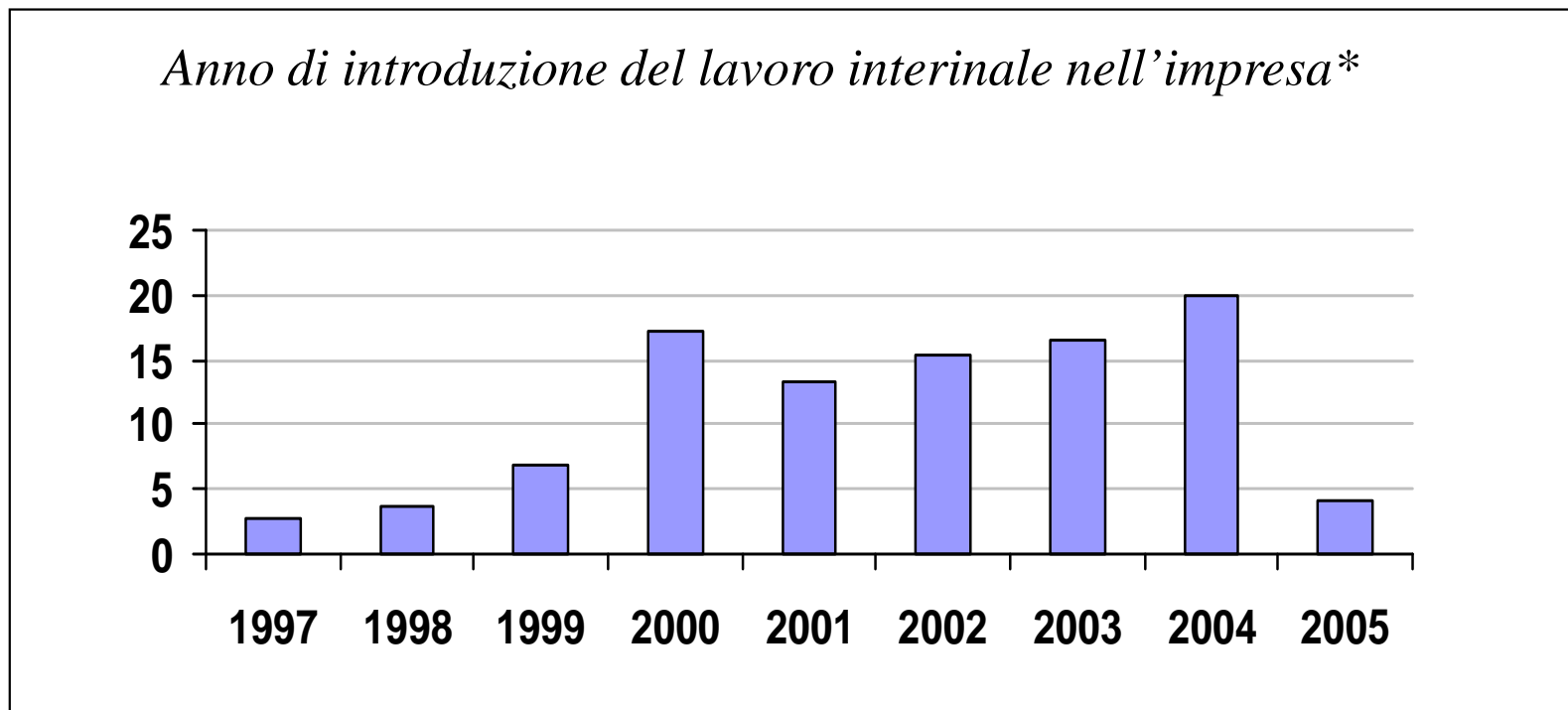


LAVORO  
TECNICO-  
IMPIEGATIZIO



LAVORO  
OPERAIO  
MANUALE

## IL 60% DELLE AZIENDE E' UN "VECCHIO" CLIENTE

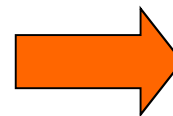


\*L'anno 2005 copre soltanto il periodo Gennaio-Maggio



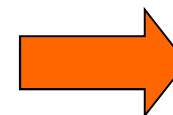
L'USO E' ANCORA MISURATO  
MA CRESCE L'INTENSITA' DI UTILIZZO

PRESENZA MEDIA DEGLI  
INTERINALI IN AZIENDA NEL  
2005



11,6%

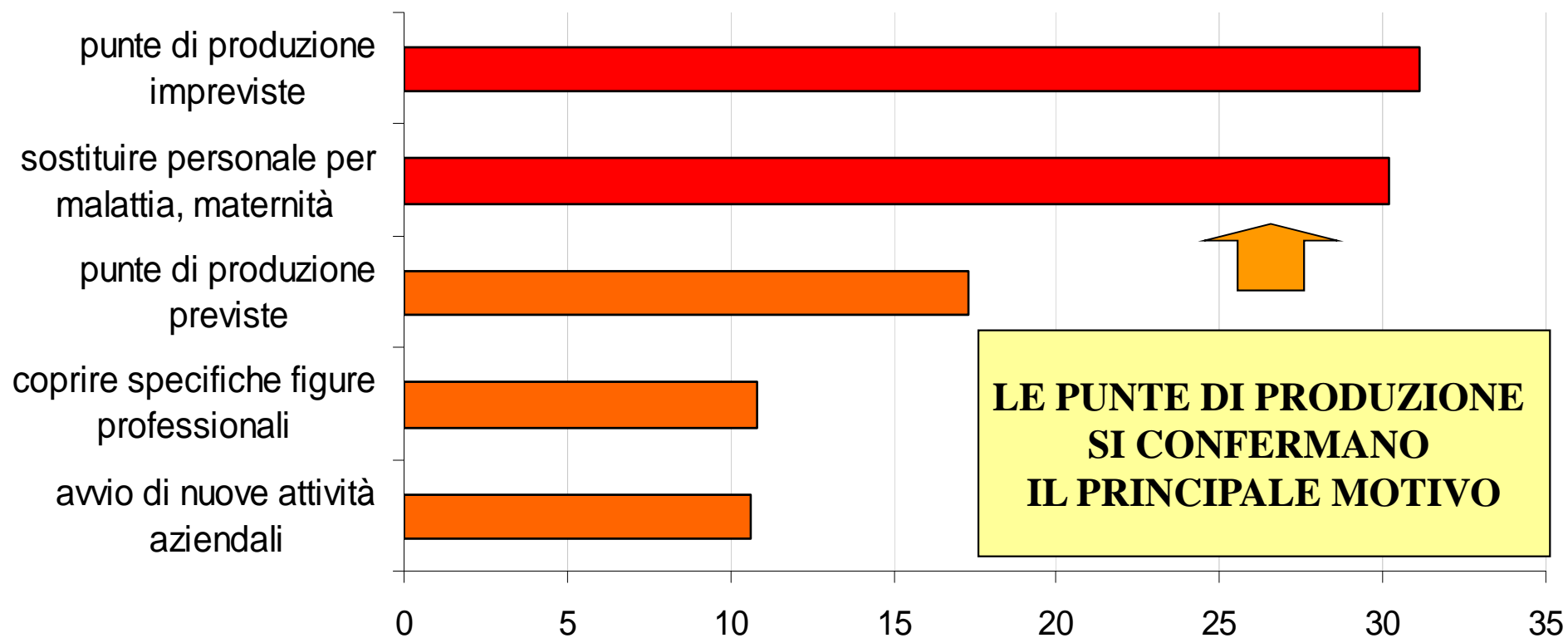
PRESENZA MEDIA NEL 2003



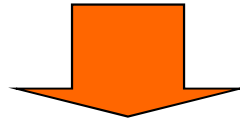
7,4%

NELLE MEDIO-GRANDI L'INTENSITÀ È DEL 5,6%

## I MOTIVI DI UTILIZZO



## **LE MISSIONI: BREVI MA NON BREVISSIME**



**NEL 69,5% DELLE IMPRESE  
DURANO fino a 3 mesi**

**Il 75% PROROGA LA MISSIONE**

## DURATA DELLE MISSIONI PER SETTORE

	Industria e costruzioni	Servizi	Commercio Alberghi e ristoranti	Totale
Fino a 1 mese	32,3	26,7	<b>51,1</b>	33,1
Da 1 a 3 mesi	41,3	34,3	26,7	36,7
Da 3 a 6 mesi	11,6	<b>27,6</b>	6,6	16,4
Oltre 6 mesi	14,8	11,4	15,6	13,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0



**MISSIONI LUNGHE  
NELLA P.A.**



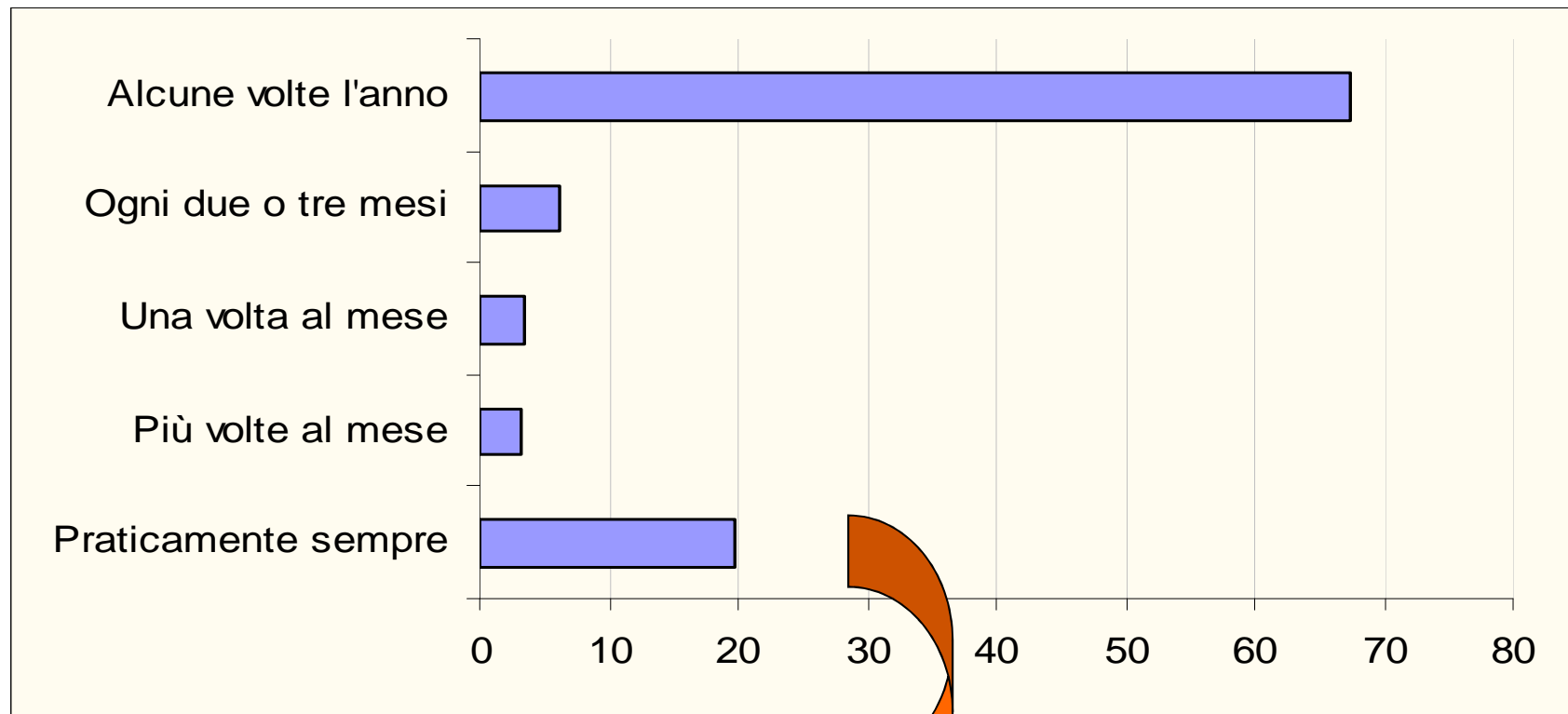
**MISSIONI BREVI**

## DURATA DELLE MISSIONI PER PROFILO PROFESSIONALE

	Profili bassi	Profili medi	Profili elevati	Totale
Fino a 3 mesi	<b>73,7</b>	62,6	42,8	68,8
Da 3 a 6 mesi	14,0	20,9	<b>28,6</b>	16,9
Oltre 6 mesi	12,3	16,5	<b>28,6</b>	14,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

PER I PROFILI ELEVATI LE MISSIONI SONO PIÙ LUNGHE

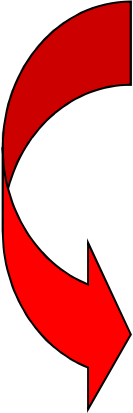
## LA FREQUENZA DELLE MISSIONI



**CLIENTELA DI IMPRESE ABITUALE**

# I MODELLI

## RUOLO DELL'INTERINALE NELLA GESTIONE DI IMPRESA



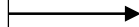
	< 20 addetti	21 - 200 addetti	> 200 addetti	Totale
Sistematico/ricorrente	22,9	37,1	<b>62,9</b>	40,5
Occasionale	<b>77,1</b>	<b>62,9</b>	37,1	59,5
Totale	100,0	100,00	100,00	100,0

**MISSIONI FINO A 3 MESI**



**FARE FRONTE ALLE  
PUNTE DI PRODUZIONE  
IMPREVISTE**

**MISSIONI OLTRE I 6 MESI**



- **FARE FRONTE ALLE PUNTE**
- **DI PRODUZIONE PREVISTE**
- **ESIGENZE DI SPECIFICHE  
FIGURE**

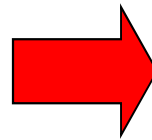


**DA TEMPORANEI**

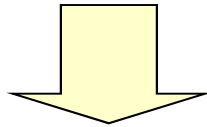


**A STABILI**

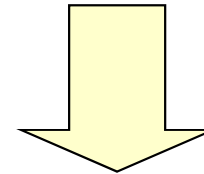
AL **37,1%** DELLE IMPRESE  
È CAPITATO DI ASSUMERE  
UN LAVORATORE INTERINALE



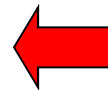
IL **26%** DEI LAVORATORI  
INVIATI IN MISSIONE  
VIENE ASSUNTO



**CICLO ECONOMICO NEGATIVO**



UTILIZZANO L'INTERINALE  
PER ESIGENZE DI SPECIFICHE  
FIGURE

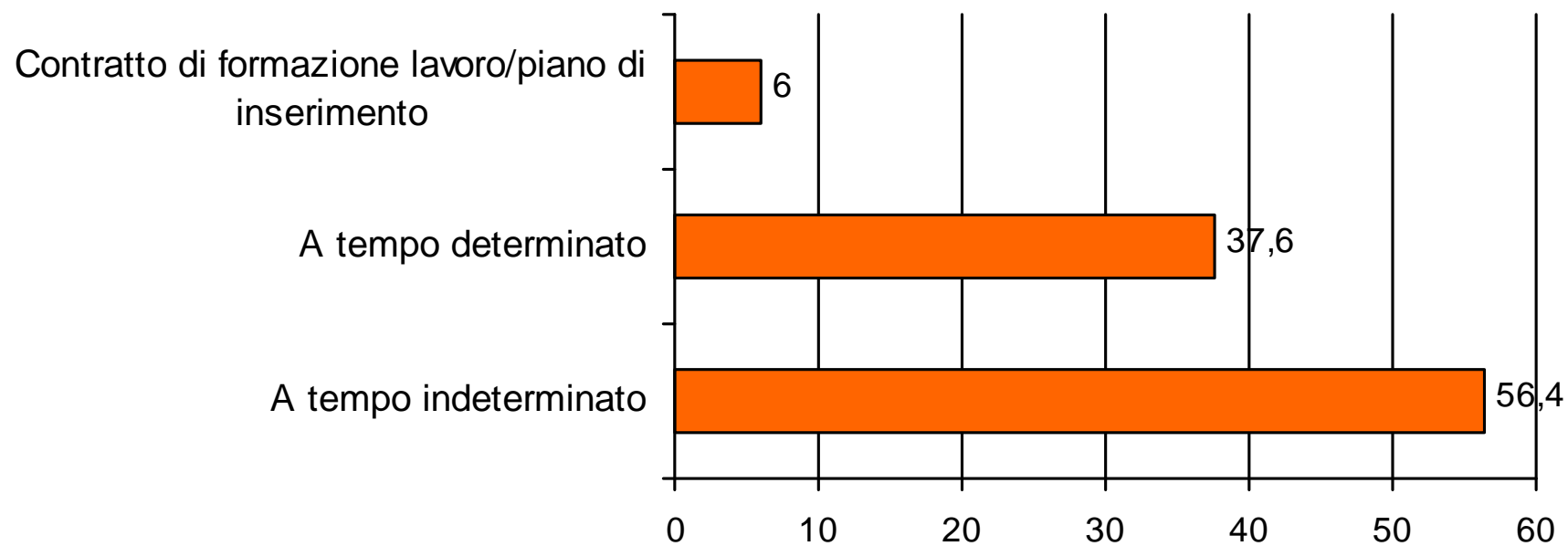


**TASSI DI TRASFORMAZIONE**

- GRANDI IMPRESE: 22,3%
- MEDIE IMPRESE: 24,8%
- PICCOLE: **44,9%**

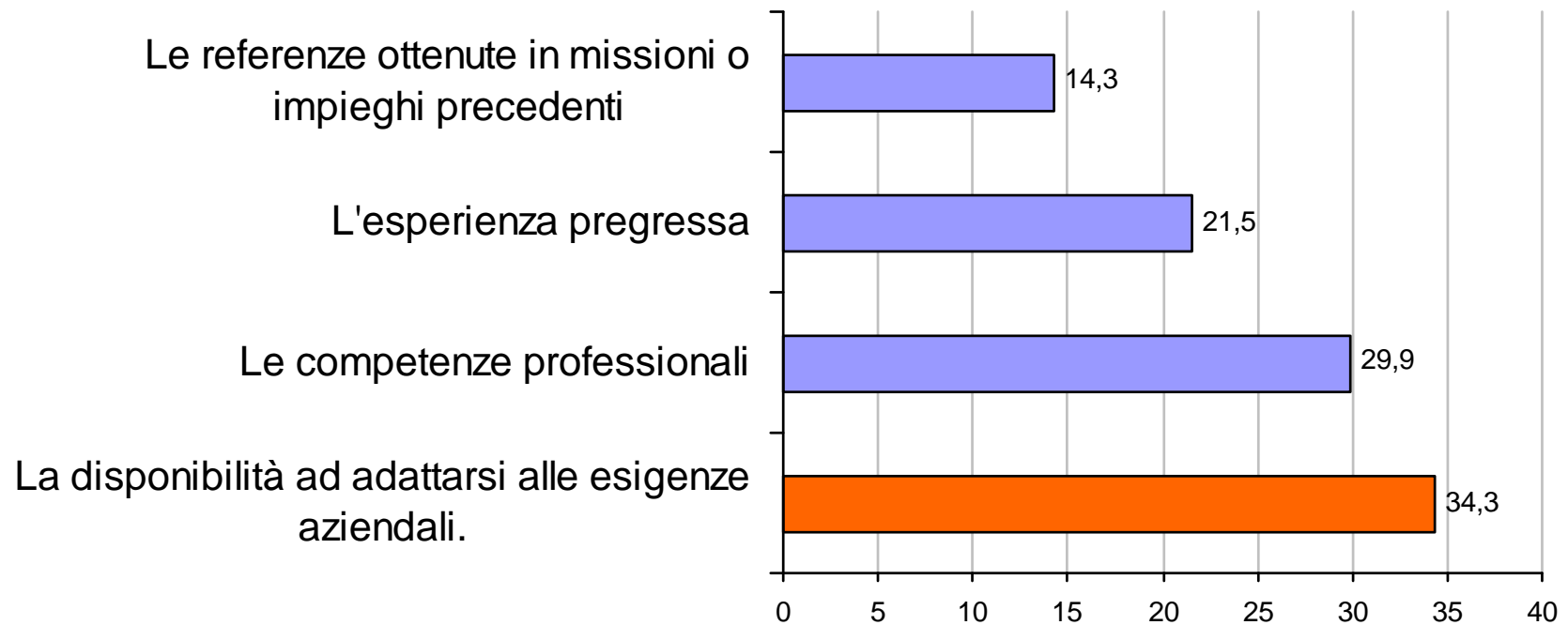
:

## MODALITA' DI ASSUNZIONE DEGLI INTERINALI

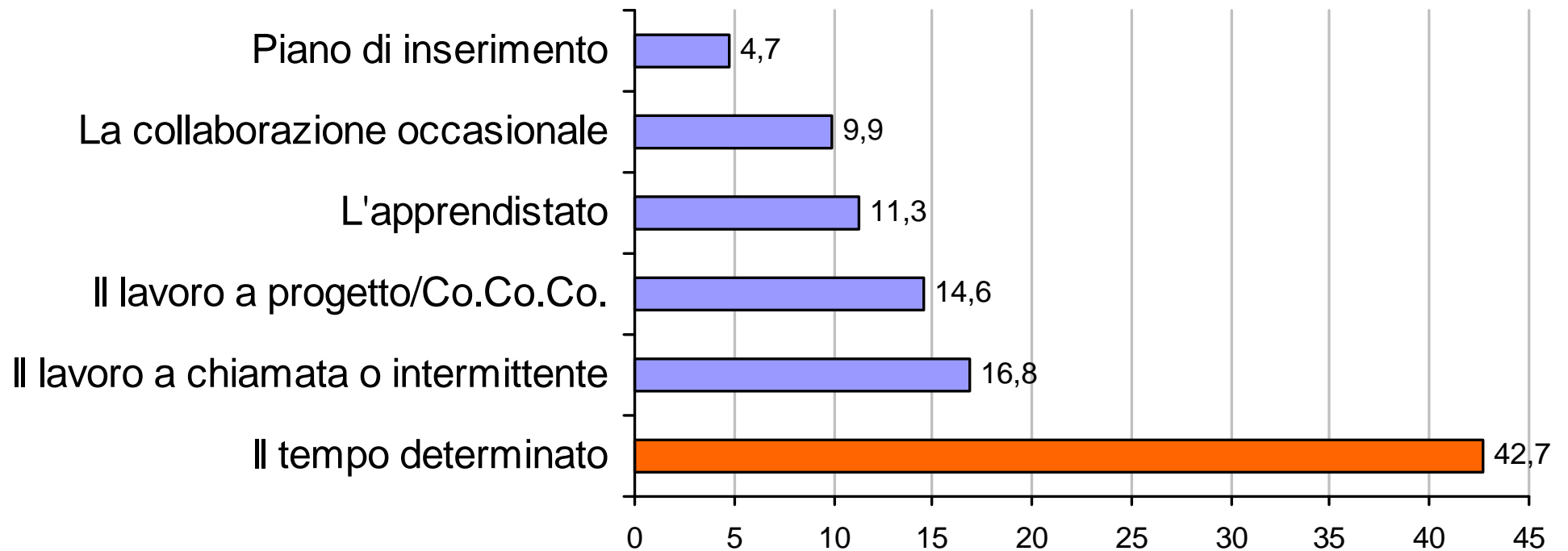


*Uno strumento di integrazione?*

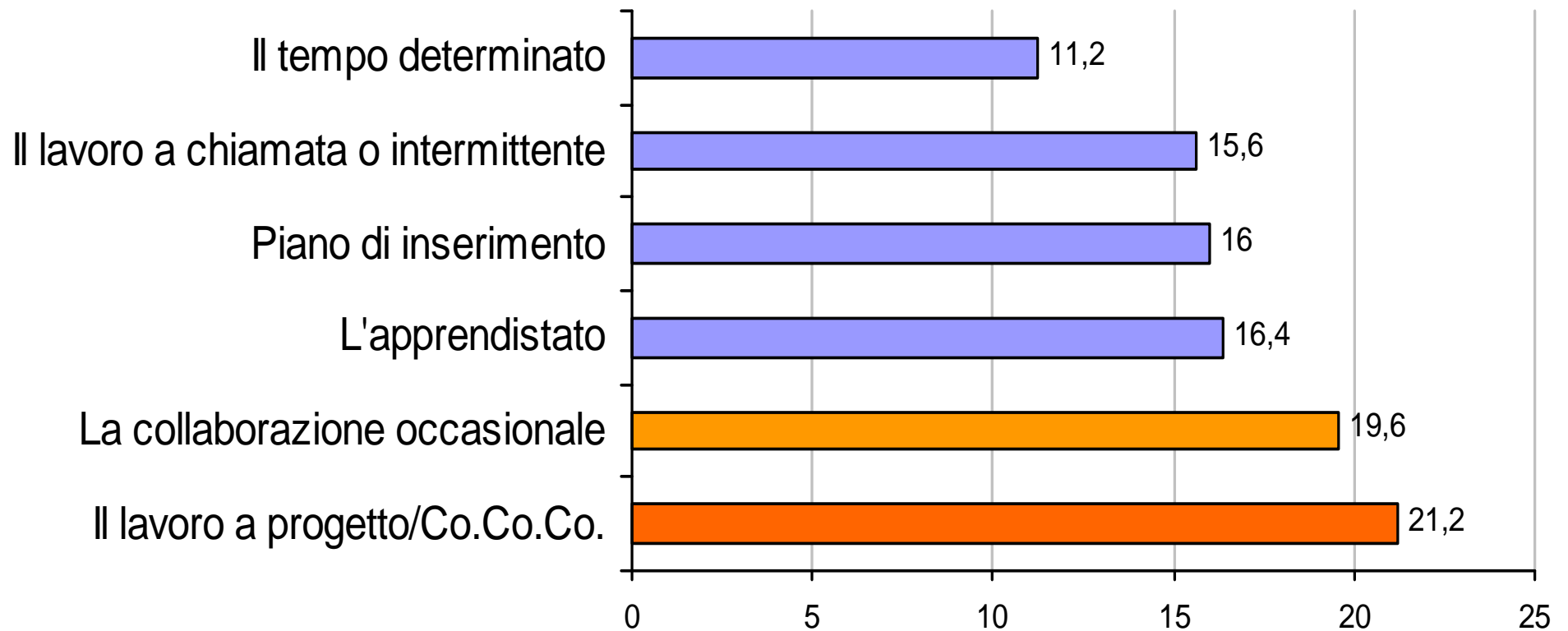
## I CRITERI DI SELEZIONE DEI LAVORATORI MANDATI DALLE AGENZIE



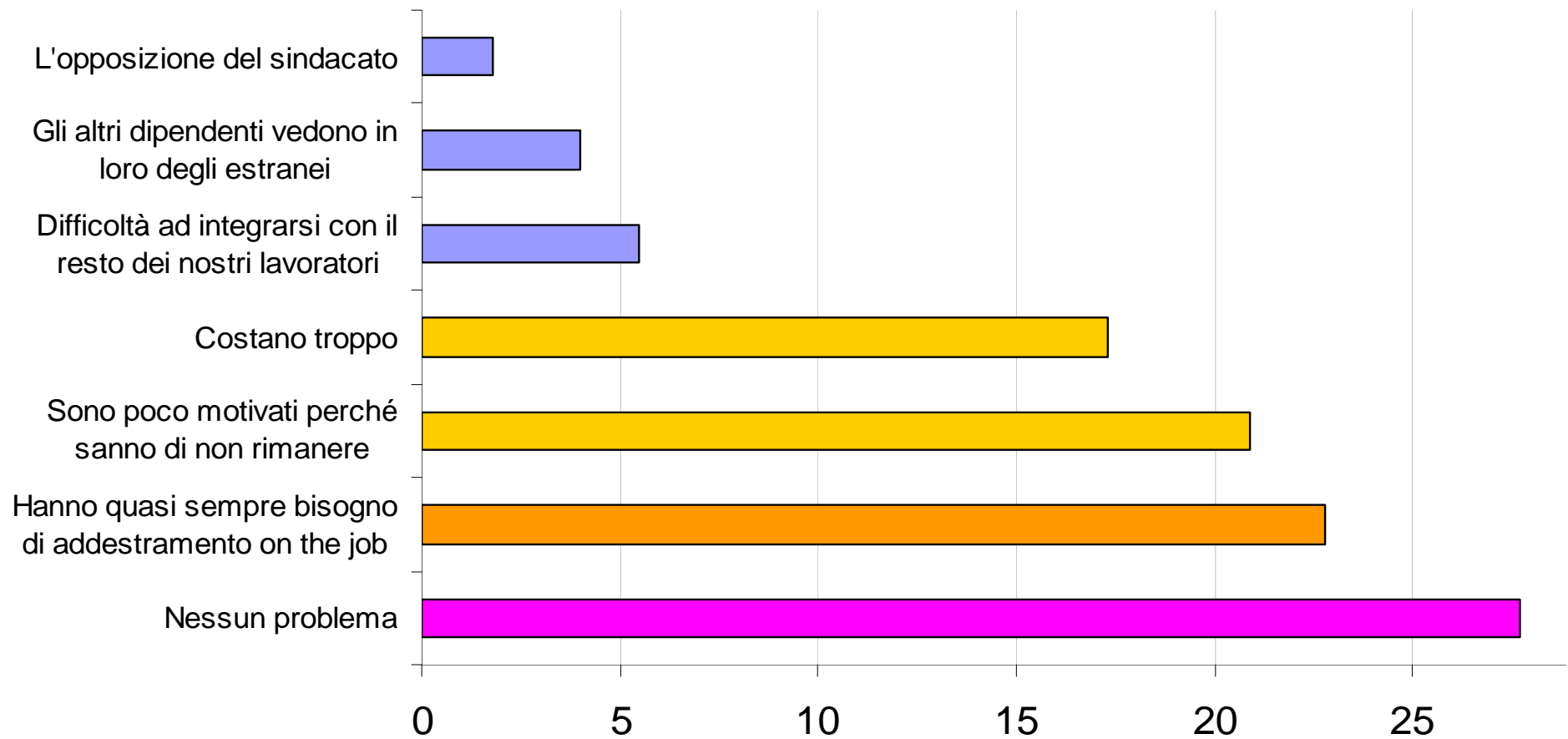
## FORMA DI LAVORO FLESSIBILE CHE FA PIÙ CONCORRENZA ALL'INTERINALE



## FORMA DI LAVORO FLESSIBILE CHE FA MENO CONCORRENZA ALL'INTERINALE



## I PROBLEMI NELL'UTILIZZO



## IL GIUDIZIO DEGLI IMPRENDITORI SULLA FORMAZIONE

	Profili bassi	Profili medi	Profili elevati	Totale
Abbastanza adeguata	53,6	59,7	62,5	<b>56,2</b>
Piuttosto inadeguata	<b>27,2</b>	24,2	12,5	25,6
Del tutto inadeguata	15,6	10,5	12,5	13,6
Del tutto adeguata	3,6	5,6	<b>12,5</b>	4,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

## IL MAGGIOR VANTAGGIO

	Fino a 20 addetti	Da 21 a 200 addetti	Oltre 200 addetti	Totale
L'elevata prontezza d'impiego	28,3	33,0	38,4	33,4
Il carattere esterno del rapporto	23,9	28,1	28,1	26,9
L'ampia gamma delle durate possibili	30,4	26,6	20,8	26,0
La manodopera già selezionata	17,4	10,1	12,5	12,8
Altro	--	2,2	--	0,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

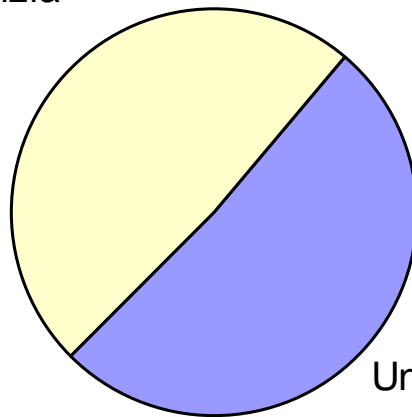


## IL MAGGIOR SVANTAGGIO

	Fino a 20 addetti	Da 21 a 200 addetti	Oltre 200 addetti	Totale
L'elevato costo del lavoro	55,6	52,2	67,4	57,4
La dipendenza dalle Agenzie fornitrici	14,4	18,7	11,6	15,5
Il carattere esterno del rapporto	15,6	17,2	12,9	15,5
I vincoli contrattuali	14,4	10,4	8,1	11,0
Altro	--	1,5	--	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

## I RAPPORTI CON LE AGENZIE: LA FEDELTA' DELLA CLIENTELA

Più di una agenzia  
49%

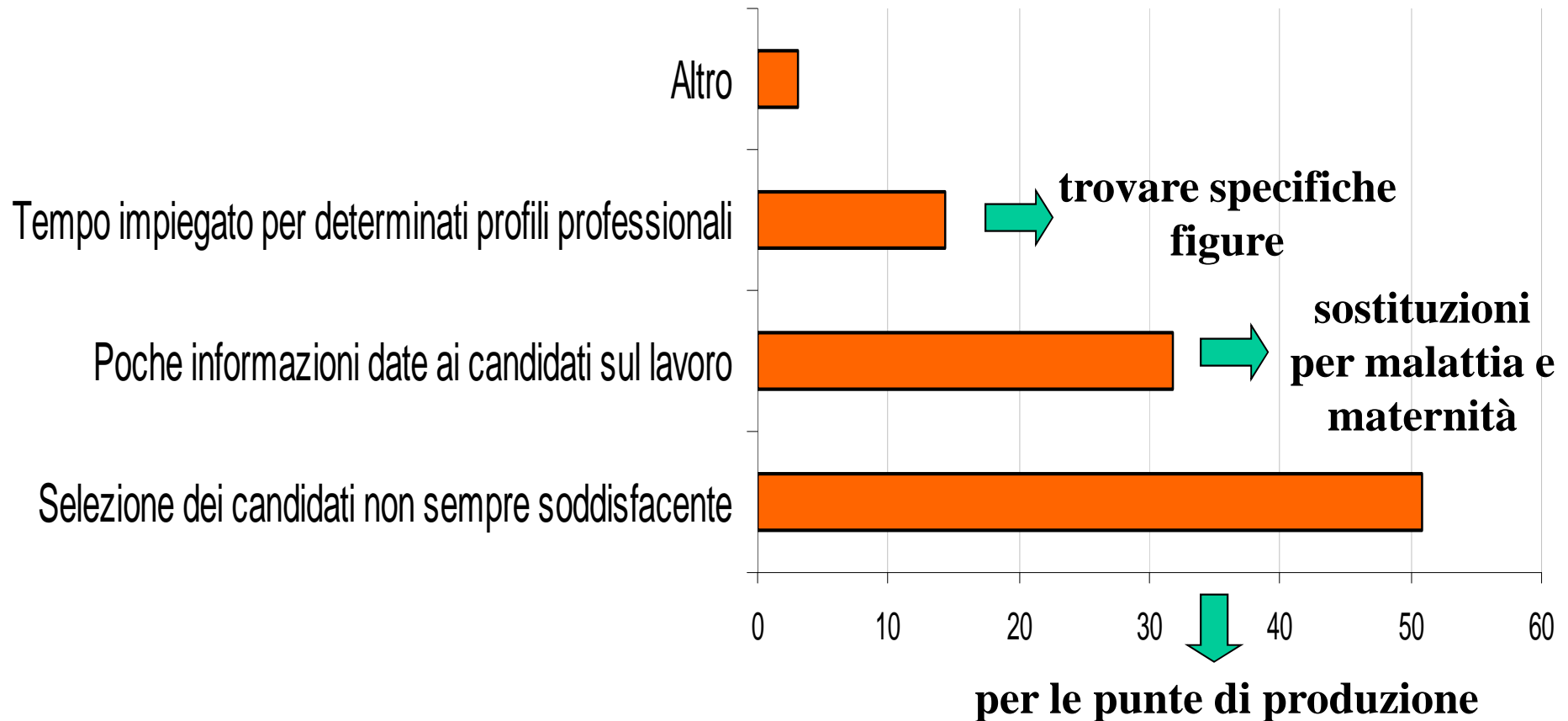


Una sola agenzia  
51%



**ALTO LIVELLO  
DI FEDELTA'**

## I PRINCIPALI PROBLEMI CON LE AGENZIE

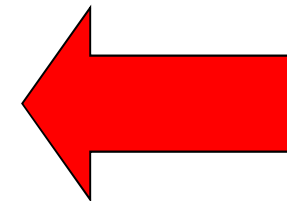
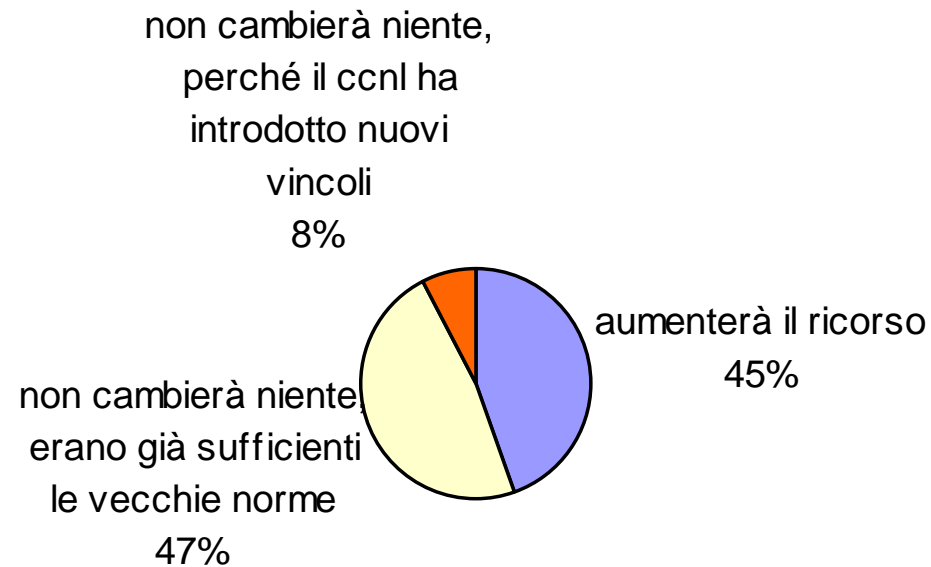


## PREVISIONI DI UTILIZZO DELL'INTERINALE

	Industria e costruzioni	Servizi	Commercio Alberghi e ristoranti	Totale
Ne impieghiamo in misura sufficiente	<b>46,6</b>	35,1	46,9	42,7
E' probabile che ne impiegheremo di meno	19,7	<b>28,9</b>	14,3	22,1
E' probabile che ne impiegheremo di più	20,2	<b>22,8</b>	14,3	20,2
Non ne impiegheremo affatto	9,8	7,9	<b>22,5</b>	11,0
Non ne impiegheremo di più a causa dei limiti previsti dal contratto	3,7	5,3	2,0	4,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

## GLI EFFETTI DELLA NUOVA NORMATIVA

*cosa accadrà con l'estensione della motivazioni di utilizzo?*



## **LE IMPRESE PER CUI NON CAMBIERA' NIENTE**

- ne fanno ricorso da più tempo
- ne fanno un uso sistematico-ricorrente
- soprattutto per selezionare personale e reperire specifiche figure professionali
- utilizzano molti altri tipi di contratti flessibili
- in prevalenza nel settore dei servizi

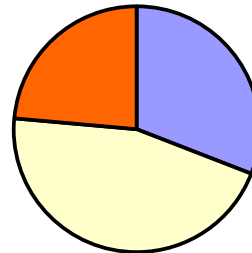
## **LE IMPRESE CHE AUMENTERANNO IL RICORSO**

- lo hanno introdotto di recente (non prima del 2003)
- ne fanno un uso occasionale
- utilizzano al più un altro tipo di contratto flessibile
- in prevalenza al sud

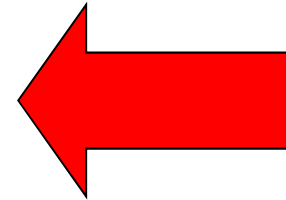
## GLI EFFETTI DELLA NUOVA NORMATIVA

*cosa accadrà con l'estensione dei limiti di utilizzo?*

non cambierà niente,  
perché il ccnl ha  
introdotto nuovi  
vincoli  
23%



aumenterà il ricorso  
31%

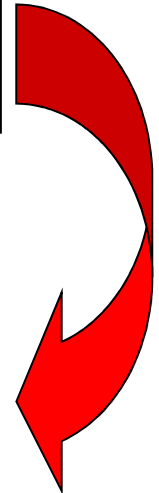


non cambierà niente,  
erano già sufficienti  
le vecchie norme  
46%

## I VINCOLI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

**IMPOSTAZIONE PIÙ RESTRITTIVA DELLA LEGGE:  
RE-INTRODUZIONE DI MOLTE DELLE NORME PRECEDENTI**

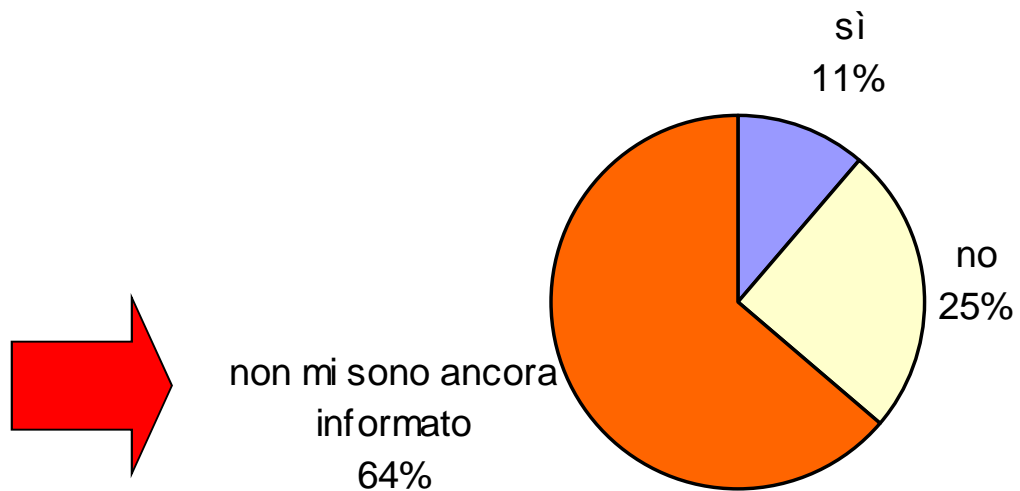
- esclusione della somministrazione a tempo indeterminato
- ipotesi di ammissibilità: perlopiù sono quelle previste dal legge; soltanto alcuni ccnl introducono dei limiti
- limiti quantitativi: perlopiù sono quelli già introdotti dai precedenti ccnl o soltanto con lievi incrementi
- limitazione delle possibilità di intervento demandate dalla legge alla contrattazione territoriale





## GLI EFFETTI DELLA NUOVA NORMATIVA

*gli imprenditori ricorreranno allo staff leasing?*



# Le imprese *non* interessate allo staff leasing

**PRIMO TIPO:**  
**propense all'out-sourcing**

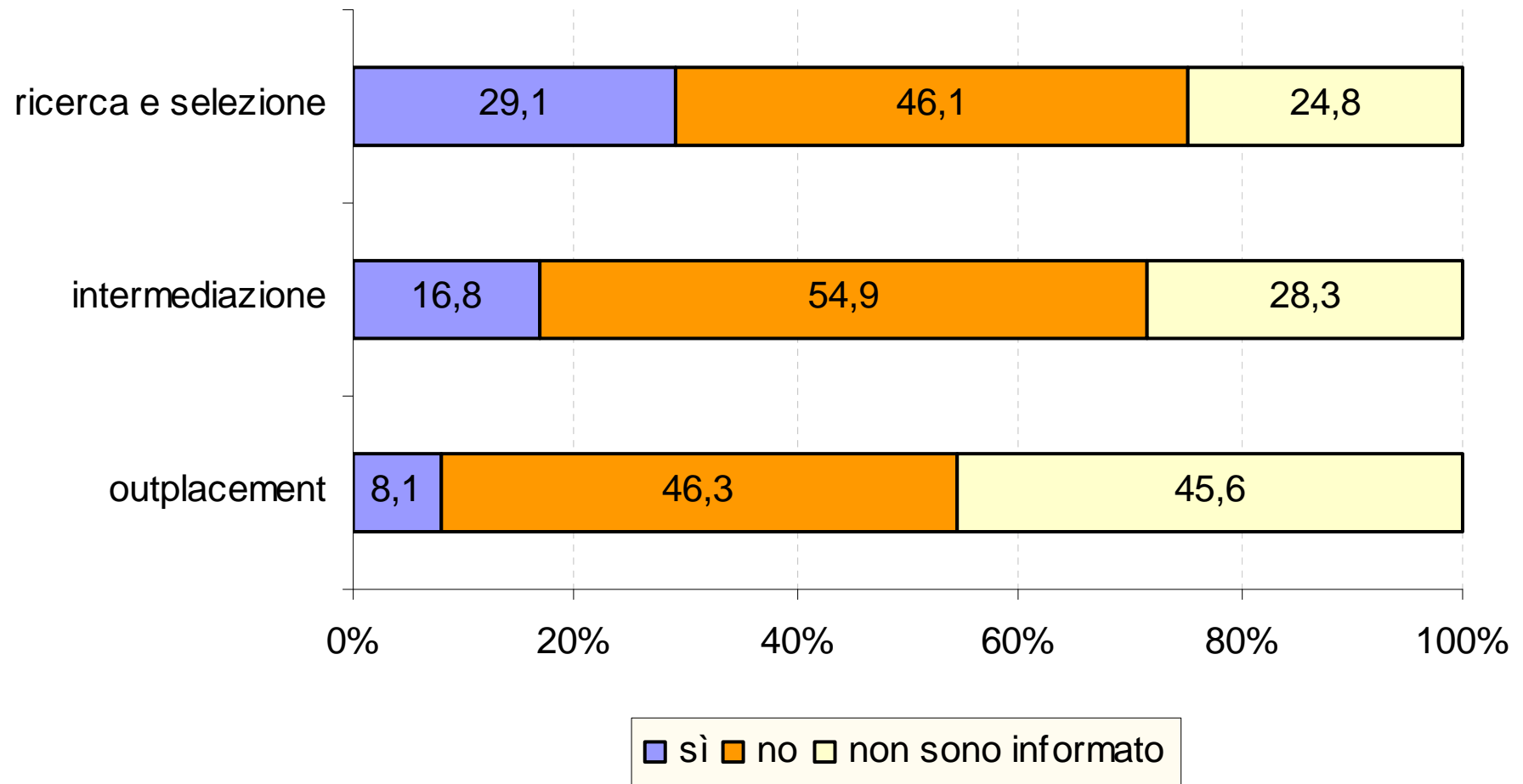
sono informate sullo staff leasing ma considerano più convenienti altre forme di esternalizzazione (per es. il sub-appalto)

**SECONDO TIPO:**  
**meno propense all'out-sourcing**

- propense a buone relazioni sindacali e alla cooperazione con i lavoratori
- fortemente innovative
- più attente alla qualificazione e all'aggiornamento professionale
- basso utilizzo di lavoro atipico, soprattutto per la selezione del personale

## GLI EFFETTI DELLA NUOVA NORMATIVA

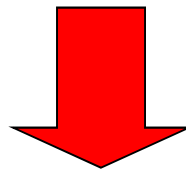
*gli imprenditori ricorreranno agli altri strumenti previsti dalla legge?*



## **L'utilizzo della somministrazione** *per ricerca, selezione e intermediazione*

**utilizzo selettivo**, soprattutto per figure professionali  
specifiche

soprattutto le imprese **medio-grandi** nel **centro-sud**



### **Preferenza per altri strumenti:**

canali propri e agenzie specializzate (ricerca e selezione)  
canali propri e relazioni informali (intermediazione)

## LE OPINIONI SULLA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

*quali sono stati gli effetti della legge 30?*

**GIUDIZI PREVALENTEMENTE NEGATIVI:  
TROPPO DURA O TROPPO MORDIBA?**

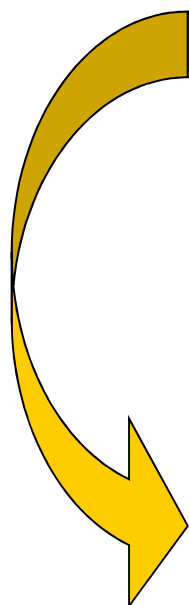
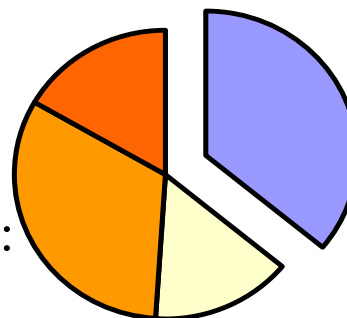
**del tutto insoddisfatta  
una impresa su dieci**

non ha ridotto  
abbastanza i vincoli  
sulle imprese  
17%

ha aiutato il mdl con  
nuovi lavori flessibili  
36%

ha creato incertezza:  
troppe forme di  
lavoro  
32%

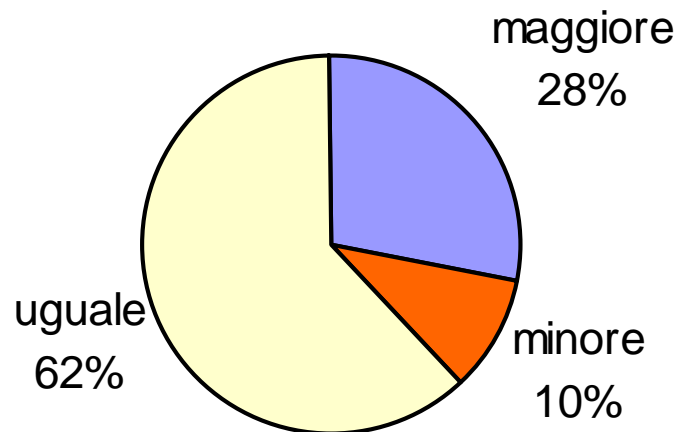
non era necessaria: il  
mdl era già flessibile  
15%



## L'UTILIZZO DEL LAVORO ATIPICO

*A quanti contratti flessibili ricorreranno gli imprenditori?*

### PREVISIONI SULL'AMPLIAMENTO DELLA GAMMA DI CONTRATTI FLESSIBILI

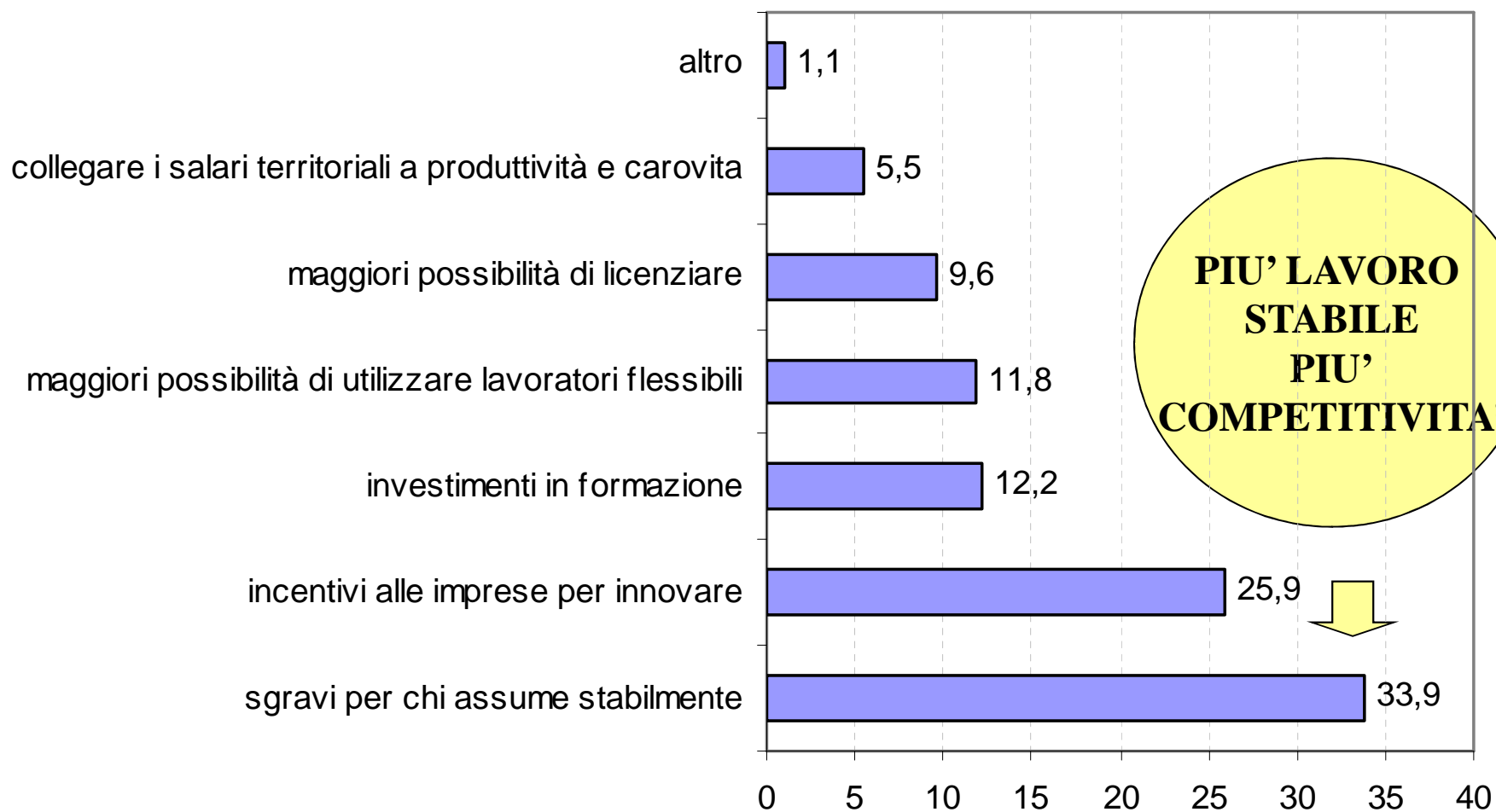


SOPRATTUTTO  
LE GRANDI IMPRESE  
E LE IMPRESE DEL SUD

E QUELLE CHE GIA'  
UTILIZZANO MOLTA  
FLESSIBILITA'

## LE OPINIONI DEGLI IMPRENSITORI

*Quali misure servono ad aumentare l'occupazione?*



## GLI EFFETTI DELLA NUOVA NORMATIVA

*Come intervenire sul welfare e sul sistema di protezione sociale?*

