



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

**Dipartimento per le politiche del lavoro e dell'occupazione e tutela dei lavoratori
Direzione Generale per le reti informative e per l'Osservatorio del mercato del lavoro**

Ragioni e articolazione territoriale del lavoro interinale

a cura dell'Istituto di Ricerche Economiche e Sociali (IRES)

Febbraio 2003

La ricerca è stata coordinata da Giovanna Altieri con la consulenza scientifica del prof. Aris Accornero. Il gruppo di ricerca è costituito da Maria Teresa Bartoli, Cristina Oteri, Doriana Pellerito, Mariangela Sabato.

Il presente rapporto è stato redatto da Aris Accornero, Giovanna Altieri e Cristina Oteri. Maria Teresa Bartoli ha redatto il capitolo 2.

Ringraziamo tutte le persone che hanno concorso alla realizzazione della ricerca, in particolare gli imprenditori e i rappresentanti delle Agenzie che con la loro disponibilità ci hanno consentito di realizzare l'indagine di campo.

Un ringraziamento particolare va anche al Dott. Alessandro Brignone, al Dott. Enzo Mattina, alla Dott.ssa Gianna Gilardi, al Dott. Franco Raffo e al Dott. Paolo Sestito per i preziosi suggerimenti che ci hanno fornito nel corso del lavoro.

Indice

Capitolo 1

Introduzione	Pag. 1
1.1 Caratteristiche del lavoro interinale in Italia	Pag. 3
1.2 Alcune ipotesi interpretative	Pag. 9
1.3 Obiettivi della ricerca	Pag.12

Capitolo 2

Lavoro interinale in Europa: quale scenario?	Pag.15
2.1. Il problema delle fonti	Pag. 15
2.2. I dati disponibili: l'elaborazione CIETT	Pag. 17
2.2.1. Premessa	Pag. 17
2.2.2. Dimensioni del fenomeno	Pag. 17
2.2.3. Distribuzione in base all'età e al sesso	Pag. 19
2.2.4. Distribuzione in base al settore	Pag. 22
2.2.5. Le ragioni delle aziende utilizzatrici	Pag. 25
2.2.6. L'interinale, uno strumento di integrazione nel mercato del lavoro?	Pag. 27
2.3. Case-study: il mercato spagnolo	Pag. 29
2.3.1 La struttura del settore	Pag. 29
2.3.2 I contratti di lavoro	Pag. 31
2.3.3 I contratti di fornitura di manodopera	Pag. 33
2.4. Case-study: il mercato olandese	Pag. 36
2.4.1 Evoluzione e dimensioni	Pag. 36
2.4.2 Caratteristiche strutturali	Pag. 37
2.5. Case-study: il mercato francese	Pag. 39
2.5.1 Evoluzione e dimensioni	Pag. 39
2.5.2 Caratteristiche strutturali	Pag. 40
2.5.3 Lavoro interinale: fattore di crescita dell'occupazione?	Pag. 43
2.6. La legislazione europea: una griglia analitica	Pag. 45
2.6.1 Premessa	Pag. 45
2.6.2 I contenuti della normativa	Pag. 47

2.7. Osservazioni conclusive	Pag. 60
2.7.1 Caratteristiche dello scenario europeo: una sintesi	Pag. 60
2.7.2 Prospettive di ricerca	Pag. 62

Capitolo 3

Indagine sulle Agenzie di lavoro interinale	Pag. 64
---	---------

3.1 La metodologia	Pag. 64
3.1.1 Il campione	Pag. 64
3.1.2 Il questionario	Pag. 67

3.2 Caratteristiche delle Agenzie di lavoro interinale in Italia	Pag. 68
--	---------

3.3 Il rapporto con le imprese clienti	Pag. 72
3.3.1 Caratteristiche delle imprese clienti	Pag. 72
3.3.2 Le professioni richieste	Pag. 74
3.3.3 La fedeltà e la concorrenza	Pag. 76

3.4 La durata e la frequenza delle missioni	Pag. 78
---	---------

3.5 Le caratteristiche dell'offerta	Pag. 81
-------------------------------------	---------

3.6 La tipologia e le motivazioni dell'offerta	Pag. 84
--	---------

3.7 La conoscenza del lavoro interinale	Pag. 86
---	---------

3.8 I rifiuti dei lavoratori	Pag. 87
------------------------------	---------

3.9 Gli avviamenti e gli esiti delle missioni	Pag. 88
---	---------

3.10 Opportunità e difficoltà delle Agenzie	Pag. 91
---	---------

Capitolo 4

Indagine sulle imprese utilizzatrici	Pag. 97
--------------------------------------	---------

4.1 La metodologia	Pag. 97
4.1.1 Il campione	Pag. 97
4.1.2 Il questionario	Pag. 99
4.1.3 Caratteristiche delle imprese utilizzatrici intervistate	Pag. 101

4.2 Le imprese utilizzatrici e le forme di lavoro flessibile	Pag. 106
4.3. Le caratteristiche dei lavori interinali	Pag. 115
4.4 La gestione dell'impresa e il lavoro interinale	Pag. 116
4.4.1 Gli orari di lavoro	Pag. 117
4.4.2 Le figure professionali coinvolte	Pag. 118
4.4.3 La frequenza e la durata delle missioni	Pag. 121
4.4.4 Le motivazione degli imprenditori	Pag. 124
4.5 La trasformazione dei contratti	Pag. 131
4.6 I problemi del lavoro interinale	Pag. 136
4.6.1 I principali problemi nell'utilizzo del lavoro interinale	Pag. 136
4.6.2 L'integrazione e i rapporti con gli altri lavoratori	Pag. 138
4.7 La formazione	Pag. 141
4.8 Vantaggi e svantaggi del lavoro interinale	Pag. 143
4.8.1 Le modifiche al lavoro interinale	Pag. 147
4.9 I rapporti con le Agenzie di lavoro interinale	Pag. 149
Capitolo 5	
Conclusioni	Pag. 153
5.1 Tra una fase e l'altra	Pag. 153
5.2 Il sistema del lavoro interinale	Pag. 154
Bibliografia	Pag. 157
Allegato A	
Elenco delle società di fornitura	
Questionario per le filiali delle Agenzie di lavoro interinale	
Allegato B	
Questionario per le imprese utilizzatrici di lavoro interinale	
Allegato C	
Analisi delle corrispondenze multiple e cluster analysis	

Capitolo 1 Introduzione

Il lavoro interinale in Italia, è stato e rimane al centro del dibattito politico e scientifico sulla flessibilità, anche dopo la sua tormentata introduzione, nonostante il suo peso sull'occupazione sia decisamente modesto. Seppure anche negli altri paesi europei, che lo hanno introdotto da molto tempo, rappresenti uno spaccato di mercato del lavoro molto contenuto, l'1,4% in media¹, viene ricordato che "l'introduzione dell'istituto dell'interinale un po' ovunque è risultata (...) piuttosto controversa. Forse, perché si configura come l'espressione più evidente, quasi simbolica, paradigmatica della metamorfosi che il lavoro sta subendo per effetto della globalizzazione economica"². E poi ancora, "Il lavoro interinale si presenta come quello più trasparente e regolato tra i lavori cosiddetti atipici. Ma nello stesso tempo radicalizza la discontinuità associabile ai lavori della fase postfordista. Quella discontinuità che esalta il carattere sfuggente, instabile e di difficile aggregazione proprio dei lavori mobili di questa fase"³.

Proprio per il suo carattere destrutturante, le diverse legislazioni europee, in accordo con le tradizioni giuslavoristiche dei diversi Paesi, hanno previsto delimitazioni funzionali dell'istituto, con ristretti margini di operatività, tanto attraverso la previsione di tassative ipotesi nelle quali è consentito il ricorso ad esso, quanto mediante la fissazione di precisi limiti temporali entro i quali può avvenire l'utilizzazione del lavoratore interinale.⁴

In Italia è solo nel 1997 con la legge n. 196/97 che viene introdotto il lavoro interinale, mentre l'avvio effettivo di tale istituto risale alla metà del 1998, quando furono concesse le prime autorizzazioni alle Agenzie e furono precisati alcuni elementi demandati alla contrattazione.

L'introduzione del lavoro interinale in Italia è stata, comunque, preceduta da una fase di intenso dibattito che, seppure inizialmente si è fortemente focalizzato su problematiche di tipo ideologico, ha contribuito a costruire una legittimazione sociale di questo strumento controverso, e ha preparato così il terreno per il recepimento del nuovo istituto nella nostra normativa. Come ricordato da Liso⁵, l'accordo raggiunto nel luglio 1993 tra Governo e parti sociali è stata una tappa importante che ha sottolineato "l'esigenza di innovare la disciplina nella direzione di un avvicinamento ai modelli europei (...) ispirata a principi mediamente di maggiore flessibilità". Non è un

¹ Le percentuali nei singoli Paesi oscillano da un massimo del 4% dell'Olanda, 3,5% del Lussemburgo, ad oltre il 2% di Francia e Gran Bretagna, per arrivare a percentuali inferiori all'1% nella maggior parte degli altri paesi, tra cui l'Italia.

² Carabelli U., *Flessibilizzazione o destrutturazione del mercato del lavoro? Il lavoro interinale in Italia ed in Europa*, in Liso F., Carabelli U., *Il lavoro temporaneo commento alla legge n. 196/97*, F. Angeli, Milano, 1999.

³ Carrieri M., *La temporaneità come regola e come problema. Note sul lavoro interinale*, in Quaderni Rassegna Sindacale, n.2, 2002.

⁴ Si veda a questo proposito il capitolo successivo in cui viene proposto anche un quadro sinottico comparativo delle diverse legislazioni.

⁵ Liso, Carabelli U., *Il lavoro temporaneo commento alla legge n. 196/97*, F. Angeli, Milano, 1999.

caso che, proprio dopo tale data, inizi una fase che si “contraddistingue per la presenza di processi negoziali tesi alla definizione delle caratteristiche strutturali, principalmente di tipo regolativo”⁶, essendo già stata metabolizzata dagli attori la piena legittimità dell’Istituto nel panorama lavorista italiano. La normativa che ne è scaturita, frutto di mediazioni tra punti di vista inizialmente fortemente divaricati, ha così posto precisi vincoli organizzativi alle Agenzie, con l’intento di favorire l’accesso al mercato di operatori più affidabili rispetto alle pressioni di chi voleva abbassare le barriere all’entrata; onde evitare usi impropri da parte delle aziende, ha individuato le causali che ne consentono l’utilizzo, i doveri e le competenze delle aziende utilizzatrici in rapporto alla gestione dei lavoratori temporanei, affidando poi alla contrattazione il compito di definire con precisione clausole specifiche.⁷ Al momento, il mercato dell’interinale è oggetto di importanti innovazioni normative, che, non modificano il carattere regolato dell’Istituto, bensì ampliano il raggio d’azione delle Agenzie di fornitura, in quanto viene cancellato il vincolo dell’ “oggetto sociale esclusivo” a cui erano precedentemente obbligate le Agenzie stesse, aprendo contestualmente le attività di mediazione della manodopera ad altri soggetti.⁸ La nuova normativa prevede, inoltre, che gli operatori autorizzati possano effettuare attività di “*staff leasing*”, ossia “affittare” personale assunto da una parte terza anche a tempo indeterminato, in presenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo; sono inoltre state introdotte nuove forme contrattuali (*job on call* e *job sharing*) e definite nuove regole per le collaborazioni coordinate e continuative. E’ difficile, in ogni modo, prevedere i margini di complementarità e/o di sovrapposizione che si potranno creare tra i diversi Istituti nel momento in cui la riforma prevista andrà a regime. E’ verosimile ipotizzare, in ogni caso, che ci saranno modifiche sia sul versante del mercato dell’intermediazione, sia su quello della domanda di lavoratori interinali da parte del sistema delle imprese. Va anche rilevato, che la suddetta riforma si colloca temporalmente in una fase in cui l’utilizzo dell’interinale in Italia non si è ancora assestato e molti imprenditori, in particolare nel Sud, non hanno maturato una vera familiarità con questo strumento. Tanto è vero che, “le imprese utilizzatrici continuano

⁶ Consiglio S., Moschera L., “*Le Società di fornitura di lavoro temporaneo in Italia*” Milano, Angeli, 2001.

⁷ Ichino, *Il lavoro interinale e gli altri varchi nel “muro” del divieto di interposizione*, in “Dir. Lav. Rel. Ind.”, n. 3/97; Del Punta, *La fornitura del lavoro temporaneo nella legge n. 196/97*, in “Riv. It. Dir. Lav.”, 1998, I; De Luca Tamajo, *Lavoro interinale*, in AAVV, *Lavoro decentrato, interessi dei lavoratori, organizzazione delle imprese*, Bari, 1996; Tiraboschi, *La legalizzazione del lavoro intermittente tramite “agenzia” nell’ordinamento giuridico italiano: prime riflessioni sulla legge n. 196/97*, in “Dir. Rel. Ind.”, n. 3/97; Cardoni, *La via italiana al lavoro temporaneo*, in “Riv. Giur. Lav.”, 1998, I; Liso, Carabelli (a cura di) *Il lavoro temporaneo. Commento alla legge n. 196/97*, Milano, 1999; Leccese, Pinto, *Osservazioni in tema di lavoro temporaneo*, in Ghera (a cura di), *Occupazione e flessibilità*, Napoli, 1998; Nicolini, *Lavoro temporaneo*, Padova, 1998; Tiraboschi, *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera*, Torino, 1999; AA.VV., *Il diritto della flessibilità e dell’occupazione*, Padova, 2000.

⁸ Il 5 febbraio 2003 è infatti stata approvata dal Senato la Legge delega sul mercato del lavoro (L. 848-B) la cui operatività è, comunque, condizionata dai decreti attuativi che verranno successivamente emanati dal Governo. Cfr. Tiraboschi M. *Le idee vivono*, in “Il Sole 24 Ore”, 6 febbraio 2003; Bianchi N., Massara B., *Il collocamento dà spazio ai privati*, Il Sole 24 Ore, 6 febbraio 2003.

a crescere provando il nuovo strumento, ma stenta ancora ad emergere un nucleo di utilizzatori stabili".⁹

Inizialmente il lavoro interinale in Italia è stato promosso soprattutto da attori non istituzionali che consideravano questo un'opportunità di *business*.¹⁰ Un ruolo centrale è stato giocato infatti, proprio dalle multinazionali del settore che avevano già consolidato la loro attività in altri paesi e cercavano nuovi mercati in cui espandersi.

Come segnalato,¹¹ le Agenzie di lavoro interinale hanno conquistato quote di "mercato" non soltanto perché hanno risposto ad alcune esigenze finora insoddisfatte delle imprese, ma agevolate anche dai cambiamenti demografici e sociali avvenuti nel mercato del lavoro, che avrebbero favorito la creazione di un bacino di offerta maggiormente propensa, rispetto al passato, a svolgere lavori temporanei. In particolare, si fa riferimento all'offerta femminile, che tradizionalmente volente o nolente è più "flessibile" di quella maschile, ma anche alla tendenza a sovrapporre i tempi della formazione ai tempi di lavoro da parte dei giovani. Segno tangibile che questa ipotesi coglie nel segno è il fatto che la stragrande maggioranza dei lavoratori interinali è rappresentata da giovani ampiamente socializzati all'idea che il lavoro può essere flessibile, soprattutto nella fase di ingresso, e che "la flessibilità è un valore nuovo."¹²

1.1 Caratteristiche del lavoro interinale in Italia

A quattro anni dall'introduzione dello strumento, i dati disponibili ¹³ segnalano una crescita continua del settore, evidenziando però un rallentamento nel 2002. Così, se nel 1998, primo anno effettivo di attività delle agenzie di lavoro interinale in Italia le società autorizzate erano 34, alla fine del 2000 erano 52, oggi sono 69, per un totale di 2.114 filiali distribuite nel territorio nazionale¹⁴. Seppure non è noto il giro d'affari complessivo del comparto dell'interinale, tuttavia il fatturato delle prime 28 Società viene valutato per il 2001 intorno ai 2,3 miliardi di euro¹⁵. In base a dati Confinterim,

⁹ Cfr. CNEL *Rapporto sul Mercato del Lavoro 1997-2001*, Roma, luglio 2002.

¹⁰ Cfr. Consiglio S., Moschera L., 2001, *Le società di fornitura di lavoro temporaneo in Italia. Organizzazione e performance.*, Franco Angeli, Milano.

¹¹ Consiglio S., Moschera L., op. cit; Vitale L. *La Grande impresa del lavoro*, Il sole24 ore, 2001; Bonafede A. *La Fiat leader nel lavoro interinale grazie al Web*, in Affari e Finanza del 28 febbraio 2002

¹² cfr. L. Palmerini " *Maroni apre sull'orario di lavoro- D' Amato "(...)sottolinea: è importante che per i giovani la flessibilità sia un valore"*, Il Sole 24 ore, 12 febbraio 2003

¹³ Le informazioni sul lavoro interinale sono ancora frammentate. Per avere un quadro del fenomeno occorre, infatti, fare riferimento ad una molteplicità di fonti, che offrono però dati non sempre comparabili tra loro. Le due associazioni di categoria (Ailt e Confinterim) sono attualmente le uniche in grado di offrire informazioni aggiornate sul numero di missioni e sulle caratteristiche dei lavoratori avviati, ma le due fonti non sono tra di loro confrontabili. E' da sottolineare, in ogni modo, lo sforzo compiuto dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro del Ministero del Lavoro, dall'Isfol e dall'Istat che, lavorando su campioni e su dati di fonte amministrativa, hanno cercato di ricostruire il quadro del lavoro interinale in Italia.

¹⁴ Il Ministero del lavoro (cfr. www.minwelfare.it) a febbraio 2003 indica anche che gli sportelli attivi in totale sono 2.208.

¹⁵ Il Sole 24 ore, *Interinale, conti in rosso*, 28 dicembre 2002

che fornisce informazioni soltanto sulle 50 imprese fornitrici di lavoro interinale che associa, il fatturato del primo semestre del 2002 è stato pari a 1.387.143.000 Euro con un aumento del 14,6% rispetto al primo semestre del 2001, mentre nell'anno precedente era cresciuto del 42% e si era raddoppiato nel 2000. Ciò è indicativo del rallentamento del settore, a cui si accompagna una perdita di redditività per le Agenzie di fornitura, infatti, la differenza tra utili e perdite delle prime 28 Agenzie dà un risultato netto negativo di 10,6 milioni di euro ¹⁶.

Il mercato italiano del lavoro interinale è dominato da due grandi Agenzie (Adecco e Manpower), seguite da due di media dimensione (Obiettivo lavoro e Italia Lavora). Sono presenti inoltre, alcune società che raggruppano imprese di piccola dimensione, alcune delle quali in espansione.¹⁷La situazione si è andata modificando soprattutto negli ultimi due anni. Così, se all'inizio erano Adecco e Manpower¹⁸ a possedere oltre il 50% delle quote di mercato e altre tre società (Obiettivo lavoro, Eurolabur e Italia lavora) ne possedevano complessivamente il 22%, nel 2001 sono state soprattutto le Agenzie più piccole a conquistare delle quote: "oggi un gruppo di otto inseguitori ha conquistato una quota del 17%"¹⁹.

Il mercato del lavoro interinale in Italia, comunque, secondo l'opinione di alcuni operatori, avrebbe la tendenza a caratterizzarsi come un oligopolio, con poche società nazionali che concorrono sulla qualità e piccole agenzie, che entrate in un mercato già sviluppato, si stanno specializzando territorialmente o tarando su nicchie professionali. Non manca però, chi sostiene la tesi che la tendenza verso una progressiva specializzazione dei fornitori in particolari mercati o segmenti di forza lavoro, riguarda tanto le società maggiori, che specializzano l'attività di singole Agenzie, quanto le società di dimensioni più ridotte, che rivolgono la loro attenzione su un particolare comparto.²⁰

In Italia il lavoro interinale si caratterizza per la sua forte concentrazione territoriale. La maggior parte delle imprese utilizzatrici di lavoro interinale è, infatti, localizzata nel Nord, di cui oltre il 40% nel Nord Ovest ²¹. Da questo punto di vista tale modalità mostra delle assonanze con altre forme contrattuali atipiche (Contratti di formazione lavoro, Collaborazioni coordinate e continuative) che, si sono sviluppate prevalentemente in aree caratterizzate da buoni livelli di sviluppo economico e da dinamiche occupazionali relativamente sostenute²².

¹⁶ Il Sole 24 ore, cit.

¹⁷ Vitale L., *La grande impresa del lavoro*, "Il Sole-24 Ore", 3 settembre 2001; Bonafede A., *La Fiat leader nel lavoro interinale grazie al Web*, "Repubblica-Affari e Finanza", 28 febbraio 2002.

¹⁸ Rispettivamente le due multinazionali possiedono il 32% e il 22% del mercato

¹⁹ cfr. Affari & Finanza, 25 novembre 2002.

²⁰ Iacus S. M., Porro G., *Occupazione interinale e terzo settore. Analisi dei microdati di una società "no profit" di fornitura di lavoro temporaneo*, mimeo, 2001.

²¹ Secondo l'Istat il 47% delle imprese utilizzatrici di lavoro interinale si concentra nel nord ovest, mentre per l'Isfol, la percentuale corrispondente è pari al 42,9%.

²² Isfol, *Federalismo e politiche del lavoro*, rapporto 2001, F. Angeli, 2001; Carmignani F., Rustichelli E., Marzano G., *Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi*, in "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", ISFOL, n. 5, 2001; Ministero del Lavoro, *2° Rapporto di monitoraggio sulle politiche nazionali e del lavoro*, n.1/ 2001; Altieri G., Oteri C., *Il lavoro atipico in Italia, le tendenze nel 2001*, IRES

Un altro elemento che caratterizza il mercato del lavoro interinale italiano è la sua diffusione in specifici settori produttivi. Le imprese che finora hanno utilizzato in maggior misura lo strumento dell'interinale appartengono, al settore industriale²³ ed in particolare a quello metalmeccanico, che da solo coprirebbe quasi la metà di tutte le missioni. Viene però segnalato un po' da tutti gli osservatori che rispetto al passato l'utilizzo del lavoro interinale si sta estendendo nel terziario, soprattutto nel settore del commercio. E' ipotizzabile che l'estensione delle possibilità d'utilizzo del lavoro interinale a categorie di lavoratori inizialmente escluse (come per esempio le collaboratrici domestiche, e in generale i lavoratori con basse qualifiche), nonché i contratti recentemente siglati tra le parti sociali in alcuni settori, (come ad esempio il pubblico impiego e l'edilizia) abbiano concorso ad ampliare l'area d'utilizzo del lavoro interinale. Va detto, in ogni caso, che alcuni settori per caratteristiche proprie sono relativamente più "vocati" al lavoro temporaneo. L'esposizione ai picchi produttivi è molto diversa ad esempio, nel settore chimico, meccanico o del turismo. Ciò, non esclude, ovviamente, la possibilità che l'interinale possa essere utilizzato in tutti i settori, senza un legame diretto con il flusso della produzione, magari per sostituire dipendenti assenti o per provarne di futuri.

D'altra parte il carattere industriale del lavoro interinale è una specificità italiana e non appartiene necessariamente allo strumento. In altri paesi, come la Svezia, la Gran Bretagna e la Spagna, infatti, il peso dell'industria è inferiore ad un terzo.²⁴

Si può dire, comunque, che il lavoro interinale non viene al momento utilizzato in maniera diffusa nel sistema delle imprese italiane, ma riguarda soltanto specifici ambiti territoriali e settoriali, ossia soprattutto i contesti manifatturieri del Nord.

In Italia è diffusa la convinzione che siano soltanto le imprese di media e grande dimensione ad utilizzare il lavoro interinale. Secondo l'Istat, invece, il 63,3% delle imprese utilizzatrici di lavoro interinale ha una dimensione superiore ai 20 addetti, la platea delle imprese utilizzatrici di minori dimensioni non è, dunque, irrilevante. Tale dato però, essendo troppo aggregato, non consente una valutazione dell'effettivo utilizzo dello strumento da parte delle varie tipologie di imprese. La ricerca condotta dall'Isfol e Unioncamere²⁵, fornisce qualche elemento aggiuntivo: tra le imprese utilizzatrici il 46,2% è di media dimensione ed il 21,1 % di grande dimensione; le piccole si confermano dunque essere circa un terzo.

Coerentemente con la domanda espressa dal sistema delle imprese, è soprattutto in alcune regioni del Nord che le Agenzie del lavoro interinale hanno investito maggiormente le proprie risorse. Delle 2.214 filiali, facenti capo alle 69 società di lavoro interinale autorizzate, infatti, ben il 73,4% è localizzato nel Nord del

Working paper, n.3, 2002; Samek Lodovici M., Semenza R., (a cura di), *L'occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto europeo*, in "Le forme del lavoro", Franco Angeli, 2001.

²³ L'Istat nel Rapporto annuale 2001, stima che tra le imprese utilizzatrici il 61% appartiene al settore industriale; i dati divulgati dalle Associazioni dalle Agenzie, relativi al primo semestre del 2002 stimano invece un peso pari al 55,1% (Confinterim) e al 63,2% (Ailt).

²⁴ Cfr. Capitolo 2.

²⁵ Incagli L., Rustichelli E. *Il tanto e il poco del lavoro flessibile*, Isfol Strumenti e Ricerche, Angeli, 2002

Paese, di cui il 30,5% nella sola Lombardia, mentre al Centro e al Sud sono presenti rispettivamente soltanto il 15,8% delle filiali ed il 10,7%.

Tab. 1 - Distribuzione delle filiali per regione (Gennaio 2003)

	N. Filiali	V.P.
Piemonte	244	11,5
Valle d'Aosta	7	0,3
Lombardia	644	30,5
Trentino Alto Adige	26	1,2
Veneto	269	12,7
Friuli Venezia Giulia	64	3,0
Liguria	39	1,8
Emilia Romagna	259	12,3
<i>Totale Nord</i>	<i>1.552</i>	<i>73,4</i>
Toscana	113	5,3
Umbria	18	0,9
Marche	70	3,3
Lazio	134	6,3
<i>Totale Centro</i>	<i>335</i>	<i>15,8</i>
Abruzzo	64	3,0
Molise	7	0,3
Campania	48	2,3
Puglia	46	2,2
Basilicata	11	0,5
Calabria	11	0,5
Sicilia	22	1,0
Sardegna	18	0,9
<i>Totale Sud</i>	<i>227</i>	<i>10,7</i>
<i>Italia</i>	<i>2.114</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazione IRES su dati Ministero del Lavoro

Ma, qual è il contributo dell'interinale all'occupazione italiana. Da questo punto di vista, si può fare riferimento al numero delle missioni avviate, fornito dalle principali associazioni delle Agenzie di lavoro interinale. Esse segnalano che tale modalità lavorativa, inclusa dall'Istat nella dizione di lavoro temporaneo insieme alle altre forme di "lavoro a tempo", ha avuto un notevole trend di sviluppo. Dai 239.230²⁶ contratti di lavoro avviati nel 1999 si è passati a 472.000 contratti nel 2000. Nel primo semestre del 2002 le missioni ammonterebbero complessivamente a 362.453²⁷. (Tab. 2)

²⁶ Il totale è la somma dei dati divulgati da Confinterim (194.836) e da Manpower (44.394) sui lavoratori avviati.

²⁷ Dati Confinterim e Ailt. Secondo Confinterim l'incremento rispetto al semestre precedente sarebbe del 27,3%.

Tab. 2 Missioni di lavoro interinale 2001-2002

	AILT	Confinterim	Totale
Numero missioni primo semestre 2002	104.453	258.000	362.453
Numero missioni primo semestre 2001	n.d.	202.570	n.d.
Numero missioni 2001	154.362	470.000	624.362

Fonte: elaborazione IRES su dati AILT e Confinterim

Nella lettura di questi dati, come opportunamente sottolineato dall'Isfol, vanno tenute presenti alcune avvertenze. Innanzitutto, le informazioni disponibili riguardano soltanto gli avviati, mentre mancano conoscenze su quei lavoratori che si rivolgono alle Agenzie fornitrici, ma che in realtà non saranno mai avviati. Ciò significa che si conoscono solo le preferenze espresse dalle imprese utilizzatrici e non il successo dei lavoratori interinali che si iscrivono alle Agenzie. Inoltre, il numero dei lavoratori avviati non sempre corrisponde ad una posizione annuale di lavoro dipendente standard. Ad esempio, è possibile che alcuni contratti prevedano poche ore di lavoro, ma anche che un lavoratore possa avere più di un contratto.

Proprio per quest'ultima ragione, si tende a ricondurre i dati sulle missioni dei lavoratori interinali a posti di lavoro equivalenti *full time*. Tenendo conto delle giornate lavorative il Ministero del Lavoro stima che il lavoro interinale nel corso del 2001 (fino a tutto novembre) abbia rappresentato 74.629 posizioni lavorative a tempo pieno.²⁸

Pur con le cautele sopra esposte, va rilevato che, nonostante la crescita sostenuta, l'incidenza sull'occupazione è ancora piuttosto contenuta, specie se confrontata con il peso che altre forme di lavoro atipico hanno nel mercato del lavoro italiano (per esempio, le collaborazioni coordinate e continuative ed il lavoro dipendente a tempo determinato) e con la situazione di altri paesi europei. Infatti, le 74mila posizioni lavorative hanno un peso pari allo 0,48% dell'occupazione dipendente e al 4,9% dell'occupazione a termine.

Coerentemente con la distribuzione della domanda di lavoro, oltre il 72,7% dei lavoratori interinali lavora al Nord (di cui il 48,1% nel Nord-Ovest)²⁹. La Lombardia e il Piemonte sono le regioni in cui si registrano le maggiori presenze³⁰.

I lavoratori interinali sono soprattutto giovani e uomini. L'ultimo rapporto del Ministero del Lavoro riporta che il 30,7% è al di sotto dei 25 anni e il 30,8% ha un'età

²⁸ Bernardi M.L. (a cura di) *Il lavoro interinale: il quadro delle tendenze al 2001*; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; [www. Minwelfare.it](http://www.Minwelfare.it)

²⁹ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro*, n.1/2001, Angeli, Milano

³⁰ Secondo dati Ailt del primo semestre del 2002, in Lombardia ci sarebbe il 31,6% degli interinali ed in Piemonte il 12,2%.

compresa tra i 25 e i 29 anni, presumibilmente si tratta di soggetti in ingresso nel mercato del lavoro.

La presenza delle donne tra i lavoratori interinali per il 2001, rilevata dal Ministero del lavoro è pari al 38% circa, un dato in linea con la presenza femminile nell'occupazione totale, ma inferiore al peso che le donne hanno in altre forme di lavoro atipico e spiegabile con la forte concentrazione del lavoro interinale nel settore industriale (e in particolare metalmeccanico), dove è prevalente la presenza maschile. Le Associazioni delle Agenzie stimano, viceversa, che la presenza femminile nel primo semestre del 2001 ha superato il 40%³¹, probabilmente in accordo con il processo di "terziarizzazione" del lavoro interinale.

La ricerca Isfol consente di avere qualche informazione sulle caratteristiche sociali del lavoratore interinale tipo. Secondo questa fonte ben il 51,3% dei lavoratori interinali ha il diploma di scuola media inferiore e l'8,8% ha soltanto il diploma elementare, sicché i diplomati sono in realtà circa un terzo e i laureati poco meno del 5%. Le donne sono in media più scolarizzate degli uomini, infatti, tra loro oltre il 50% ha almeno il diploma.

L'elevata presenza tra i lavoratori interinali di soggetti con bassi livelli di istruzione,³² è coerente con il fatto che la maggior parte dei lavoratori interinali ha la qualifica di operaio (78,4%). Questa condizione riguarda la stragrande maggioranza degli uomini (88,6%) e un po' più della metà delle donne, tra le quali invece oltre il 25% ha la qualifica di impiegato e un altro 20% svolge lavoro non manuale di servizio. Nel primo caso, come segnalato dall'Isfol, si tratta prevalentemente di "centraliniste", ovvero operatrici di *call center* e addette al *data entry*, mentre nel secondo di commesse, cassiere e venditrici.

Una specificità del lavoro interinale, infine, sembra essere la significativa presenza degli immigrati, che svolgono oltre il 20% delle missioni e che rappresentano il 10% dei lavoratori coinvolti in complesso³³. Da segnalare che, rispetto ai lavoratori italiani, essi sono di gran lunga più adulti. Tra gli immigrati vi è infatti una buona presenza di lavoratori al di sopra dei 35 anni. Tra di essi inoltre la presenza femminile è ridotta al 10%.

Le differenze socio anagrafiche dei lavoratori italiani e dei lavoratori stranieri, dunque, inducono a ritenere che nel caso dei primi si tratti per lo più di giovani in ingresso nel mercato del lavoro, soprattutto nel caso degli uomini, mentre nel caso della forza lavoro immigrata si tratterebbe di soggetti adulti già con esperienze lavorative alle spalle.³⁴

³¹ Secondo l'Ailt la presenza femminile sarebbe pari al 41,7%, mentre secondo Confinterim raggiungerebbe il 43,7%.

³² La Finanziaria del 1999 ha permesso l'estensione dell'impiego temporaneo ai profili professionali più bassi.

³³ Istat, *Rapporto annuale*, 2001

³⁴ La presenza immigrata di un certo rilievo viene confermata anche da diverse altre fonti di dati tratti da altre ricerche o archivi amministrativi. Ad esempio dal campione Isfol-Ministero del Lavoro si evince che gli avviamenti al lavoro di cittadini stranieri rappresentano il 18,8%, mentre Iacus e Porro, che hanno lavorato

1.2 Alcune ipotesi interpretative

Il lavoro interinale è stato introdotto nel mercato del lavoro italiano con lo scopo dichiarato di mettere a disposizione delle imprese uno strumento che permettesse loro di occupare forza lavoro temporaneamente, legandola a specifiche contingenze e situazioni aziendali (fattori stagionali, picchi produttivi, ecc.). Allo stato attuale delle conoscenze non siamo però in grado di valutare come il dettato legislativo sia recepito dal sistema produttivo italiano. E' probabile che " in un contesto come quello italiano in cui la normale intermediazione tra lavoratori ed imprese rimane problematica per via della scarsa efficienza dei servizi pubblici all'impiego (l'interinale...) ha una pluralità di motivazioni che vanno al di là della lettera dei provvedimenti normativi"³⁵.

In effetti, non sono del tutto chiari, i modelli di utilizzo del lavoro interinale da parte del sistema delle imprese e come questo strumento interagisca con le altre forme di lavoro flessibile, oltretutto destinate ad accrescersi con la riforma del mercato del lavoro.

Il suo impatto e le sue dinamiche, infatti, sono tuttora poco conosciute. Se da un lato gli sono attribuite funzioni strutturali di *job matching*, e anche di "mercato interno", dall'altro non sono ben evidenti quegli aspetti negativi da sempre attribuiti in Italia a questa modalità. Le prime ricerche condotte evidenziano, infatti, che ".. i lavoratori, almeno in realtà non problematiche, non sembrano soffrire di processi di segregazione nell'interinale, vissuto più come opportunità che come condanna. Gli aspetti negativi potenzialmente presenti non sono ancora facilmente evidenziabili: quali la segmentazione di condizioni e di tutele tra dipendenti stabili e interinali in missione e, al limite, la creazione di un precariato stabile³⁶. D'altra parte, seppure l'interinale può essere considerato il regno della flessibilità, non è detto che debba essere assimilato alla precarietà.

Lo sviluppo vigoroso del comparto interinale, peraltro, secondo alcuni sarebbe apparentemente inspiegabile alla luce dei vincoli che il legislatore aveva previsto in termini d'onerosità degli obblighi amministrativi in capo alle Agenzie, di contribuzioni da destinare ad un apposito fondo per la formazione e di specializzazione funzionale per le Agenzie. Questo sviluppo andrebbe, in effetti, spiegato dal fatto che l'interinale ha in ogni modo svolto una funzione supplente in altri ambiti. La sua presenza ha consentito di allargare ulteriormente le maglie restrittive del contratto a termine,(...)al tempo stesso, in assenza di servizi pubblici per l'impiego efficaci ha rappresentato un primo efficace meccanismo d'intermediazione professionale nel mercato del lavoro".³⁷

sugli avviamenti di una grossa Società di fornitura "no-profit", indicano nel 9,1% la percentuale di avviati stranieri extracomunitari; Cfr. Isfol, op. cit. e Iacus S. M., Porro G., op. cit.

³⁵ Cfr. Ministero del lavoro, 2001, op.cit.

³⁶ Cfr. CNEL op. cit..

³⁷ Montanino A., Sestito P. *Le funzioni del lavoro interinale in Italia: opportunità e peculiarità*, Mimeo, 2002.

Alcune ipotesi³⁸, si soffermano proprio sul ruolo di *job placement* svolto da questo Istituto. Le imprese si avvarrebbero del lavoro interinale maggiormente per assumere dipendenti stabili, perché questa sarebbe l'unica strada per trovare il lavoratore adatto e tenerlo, in considerazione del fatto che le Agenzie sanno selezionare e sanno collocare, e questo – salvo poche eccezioni – non lo sa ancora fare il collocamento pubblico, come evidenziato nell'ultimo rapporto di monitoraggio dei servizi per l'impiego dell'Isfol.³⁹ Inoltre, va ricordato che le Agenzie interinali hanno saputo anche sfruttare le enormi potenzialità di Internet nell'agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, allargando la gamma dei canali di reclutamento.

Sostanzialmente, il mercato degli intermediari di lavoro sembrerebbe di fatto "cannibalizzato" dai fornitori di lavoro interinale che offrirebbero un servizio flessibile accompagnato da un'attività di selezione e orientamento assai gradita alle imprese.⁴⁰ Le imprese, rivolgendosi ad un'Agenzia fornitrice ritenuta affidabile, anziché ai centri per l'impiego, avrebbero il duplice vantaggio di avere la garanzia circa la capacità dei lavoratori, e di effettuare al contempo prove prolungate, anche se costose, di mano d'opera in vista di nuove assunzioni.

In effetti, il ruolo stabilizzante del lavoro interinale sembrerebbe testimoniato dal fatto che una buona percentuale di lavoratori interinali è assunta dalle aziende dopo un periodo di "prova" con contratto di lavoro interinale, sebbene allo stato attuale il ricorso al lavoro interinale sembra piuttosto rispondere ad esigenze molto diverse: sostituto del lavoro a termine, selezione di figure professionali, semplificazione delle pratiche d'assunzione e periodo di prova, in vista di un'assunzione.⁴¹

Il lavoro temporaneo assume, in altre parole, diversi ruoli secondo l'esigenza che è chiamato a soddisfare per cui, "le imprese, possono utilizzare il lavoro interinale, anche per gestire fasi temporanee di sviluppo e realizzare programmi di miglioramento interno o sondare opportunità strategiche di crescita" riducendo i rischi connessi alla fase esplorativa (...ancora è uno strumento) di gestione delle crisi e può essere impiegato come strumento di finanziamento a breve dell'attività aziendale, avvalendosi delle prestazioni dei lavoratori e rinviando il pagamento all'Agenzia"⁴²

Per ora si possono avanzare soltanto delle ipotesi. I dati disponibili e le ricerche realizzate non consentono, infatti, di capire quali relazioni ci siano fra la frequenza delle missioni, la loro durata e la quota di lavoratori interinali assunti stabilmente dalle imprese utilizzatrici. Anche i dati sulle durate delle missioni, vanno analizzati con spirito critico. I dati di fonte Confinterim sembrano avvalorare l'ipotesi che le missioni in Italia siano piuttosto lunghe, se confrontate con la media delle due settimane europee: infatti indicano una durata media delle missioni pari a 3 mesi. Ciò, conforterebbe l'ipotesi d'utilizzo del lavoro interinale come canale di reclutamento da parte delle imprese e di potenziale percorso di stabilizzazione per i lavoratori. Durante

³⁸ Accornero A, *L'anomalia italiana*, in "Rassegna sindacale", n.11/2001.

³⁹Isfol, *Secondo Rapporto di monitoraggio sui servizi per l'impiego*, Roma, 14 maggio 2002.

⁴⁰ Iacus Stefano M. e Porro Giuseppe, *op. cit.*

⁴¹ Accornero A., Altieri G., Oteri C., *Lavoro flessibile. Cosa pensano davvero imprenditori e manager*, Ediesse, Roma, 2001

⁴² Consiglio S., Moschera L. *op. cit.*

questo periodo, quindi, una buona parte delle imprese “provverebbe” i lavoratori in vista di una futura assunzione.

I dati Isfol e Istat, viceversa, mostrano una durata media delle missioni piuttosto breve. Secondo l'Isfol, quasi i due terzi delle missioni, infatti, non superano i 30 giorni e quasi un terzo è inferiore alla settimana. Dall'Istat inoltre apprendiamo che circa il 68% dei lavoratori interinali ha lavorato per un numero complessivo di giornate inferiore ai tre mesi e che per un po' meno della metà dei lavoratori interinali la durata media delle missioni è stata inferiore al mese. In tal caso l'interinale avrebbe soprattutto il ruolo di accrescere l'occupabilità dei soggetti, in quanto esperienza lavorativa e non tanto quello di inserirli stabilmente nel mercato del lavoro.

Secondo alcuni autori⁴³, si starebbe formando una categoria di professionisti che svolgono il proprio lavoro attraverso le società di lavoro interinale. Sostanzialmente si tratterebbe di un fenomeno analogo a quello delle collaborazioni coordinate e continuative, dove vi è una quota, seppur minoritaria, di professionisti con età e livelli retributivi decisamente superiori alla media.

Va detto però, che sul fronte dei lavoratori, le poche ricerche locali finora disponibili in Italia indicano che gli interinali volontari sono una ristrettissima percentuale, mentre prevalgono gli interinali “per necessità” o per “strumentalità”. In effetti, è questo un comportamento che potremmo definire “razionale” là dove si consideri che l'interinale, secondo l'esperienza di alcuni Paesi europei, in particolare della Francia, sembrerebbe dimostrarsi uno strumento valido per l'inserimento nel mondo del lavoro, permettendo, ad una manodopera a rischio di disoccupazione, di non rimanere intrappolata in una condizione di non lavoro⁴⁴. Mancano, tuttavia, per il caso italiano evidenze empiriche di quanto il lavoro interinale riesca a rappresentare un processo d'avvicinamento, per passi successivi a rapporti più duraturi o se, al contrario, la sua presenza porti ad uno spiazzamento dei rapporti più stabili. Da questo punto di vista s'ipotizza che “rispetto al semplice ricorso al lavoro a termine...”, la presenza d'un intermediario specializzato nel rifornire le imprese di lavoratori temporanei aumenta le potenzialità positive e negative dei meccanismi citati.⁴⁵

Quel che al momento sembra emergere dalle informazioni disponibili è un utilizzo diverso dello strumento da parte delle imprese. Tale differenziazione si può ipotizzare che sia legata più a fattori di contesto territoriale⁴⁶, settoriale o di modello organizzativo aziendale, che non a caratteristiche proprie dello strumento.

Poco esplorati sono anche i nodi critici dei rapporti tra le Agenzie e le imprese utilizzatrici. Da questo punto di vista ad esempio, sembrerebbe emergere una difficoltà

⁴³ Nel lavoro di Iacus e Porro si rileva che oltre un terzo dei rapporti di lavoro associati a retribuzioni alte hanno durata superiore a i 5 mesi; ciò si verifica anche nella società di fornitura esaminata dal Ministero del Lavoro, dove la quota degli avviamenti con retribuzioni alta di durata superiore ai 5 mesi raggiunge il 39%. Cfr. Iacus, Porro, cit

⁴⁴ Cfr. Deneuve C. *Le travail intérimaire dans la dynamique de l'emploi*, Centre d'Observation Economique, Documents de travail, febbraio 2000

⁴⁵ Montanino, Sestito, 2002, op. cit.

⁴⁶ Banca d'Italia, *Note sull'andamento dell'economia*, Rapporti regionali, 2001.

da parte delle Agenzie a soddisfare le richieste provenienti dalle imprese utilizzatrici in tempi rapidi.

Ciò, sembrerebbe da attribuire ad una serie di ragioni che riguardano la struttura delle Agenzie di fornitura, le caratteristiche strutturali e culturali delle imprese italiane e le modalità di erogazione della formazione. In primo luogo sembrerebbe che le Agenzie fornitrici, fino a questo momento, abbiano investito soprattutto su una forte azione di marketing commerciale, trascurando invece lo sviluppo di una capacità previsionale.

Sostanzialmente le Agenzie fornitrici, avrebbero un basso livello di programmazione e lavorerebbero dunque sulle richieste contingenti. In virtù di queste caratteristiche peculiari probabilmente le Agenzie si troveranno a dover cercare nuove strategie di mercato.

1.3 Obiettivi della ricerca

La presente ricerca, i cui risultati vengono riportati nelle prossime pagine - dopo un capitolo comparativo sulle caratteristiche dell'interinale nei Paesi europei - ha indagato le logiche di utilizzo del lavoro interinale in Italia, cercando di portare elementi di conoscenza, aventi una base empirica, su una serie di aspetti che fin qui hanno rappresentato solo delle ipotesi.

Uno dei principali obiettivi della nostra ricerca è stato, peraltro, quello di indagare come questo strumento si collochi nelle diverse aree del Paese, in rapporto ai diversi strumenti di flessibilità disponibili per il sistema delle imprese e alle politiche del personale portate avanti dalle imprese stesse. Uno dei presupposti di partenza della ricerca era, infatti, che lo sviluppo e le caratteristiche dei lavori atipici e nello specifico del lavoro interinale, vanno analizzati e compresi considerando i diversi mercati del lavoro regionali, caratterizzati da diversità nelle dinamiche economiche e sociali.

Il caso italiano è reso peculiare dalla circostanza che i diversi assetti produttivi e istituzionali danno ai bisogni di flessibilità, sia delle imprese che degli individui, risposte diverse, mentre i mix regionali di lavori atipici mutano da contesto a contesto, creando concorrenze e convenienze, così come mutano i profili sociali dei lavoratori coinvolti in queste forme di lavoro.⁴⁷ In relazione alle caratteristiche dei diversi contesti, i modi di agire dei soggetti mutano, favorendo alcune opportunità e scartandone altre. E' così che politiche del lavoro formalmente simili, hanno avuto nelle regioni italiane esiti diversi.

Allo scopo di tenere conto di diversi contesti territoriali, si sono selezionate quattro regioni: la Lombardia, il Veneto, il Lazio e la Puglia. Le regioni scelte possono essere considerate emblematiche dell'articolazione della realtà economica e sociale italiana ed in ogni caso sono aree in cui il fenomeno del lavoro interinale ha, o sta

⁴⁷ Altieri G. e Oteri C. , op. cit.

assumendo nel caso della Puglia, una rilevanza significativa. Nelle suddette regioni sono state realizzate due indagini di campo, una prima rivolta alle Agenzie di fornitura e la seconda alle imprese utilizzatrici,.

La ricerca empirica si è confrontata con le altre indagini già realizzate e con la letteratura esistente sul tema, di cui precedentemente si sono richiamati gli aspetti salienti⁴⁸. I risultati e le ipotesi interpretative fin qui avanzate hanno costituito per noi la base per l'analisi, ulteriori ipotesi e verifiche sul campo.

Da un punto di vista più analitico i principali obiettivi di lavoro sono stati:

- identificare dal punto di vista delle Agenzie di fornitura le caratteristiche del mercato dell'interinale in Italia, in relazione all'utenza e alla clientela, ai problemi incontrati nella loro attività di intermediazione;
- verificare il ruolo che il lavoro interinale sta svolgendo nei diversi mercati del lavoro regionali, in relazione ai diversi settori produttivi, alle dimensioni e localizzazioni delle imprese, alla concorrenzialità con altri strumenti contrattuali, per poterne comprendere e valutare le motivazioni all'utilizzo;
- analizzare le relazioni che si instaurano tra l'impresa e i lavoratori rispetto all'organizzazione e ai tempi di lavoro;
- verificare in quale misura i lavoratori interinali siano interni ai processi produttivi delle imprese;
- verificare quali siano le professioni maggiormente coinvolte nei contratti di lavoro interinale e appurare se esistano legami fra la professione esercitata e il contratto applicato;
- capire in quale misura le imprese utilizzano il lavoro interinale in modo "contingente" o viceversa strutturato;
- indagare sulle preferenze, le opzioni e le esigenze, i problemi incontrati dalle imprese in relazione a tale strumento contrattuale, e sui rapporti con le Agenzie fornitrici e con il sindacato.

Il lavoro si è articolato in diversi *step* e ci si è avvalsi di strategie e strumenti metodologici differenziati.

In primo luogo è stata svolta, dalle persone impegnate nel progetto, un'indagine di sfondo con l'obiettivo di realizzare una ricognizione di tutte le fonti sia di

⁴⁸Cfr. Anastasia B. et al. *Il lavoro interinale in Veneto*, in Regione Veneto, *Il mercato del lavoro in Veneto. Tendenze e politiche*, Rapporto 2001; Bernardi M.L. *La consistenza economica del comparto interinale nel biennio 1999-2000*, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Rapporto di monitoraggio, 2001; Crora-Bocconi, *"Un codice etico per il lavoro temporaneo"*, paper, 2002; Formatemp, *Rapporto sulle attività formative nel 2001*, marzo 2002; Magatti M., Fullin G., (a cura di), *Percorsi di lavoro flessibile. Un'indagine sui Lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Carocci, Roma 2002; Jacus S.M., Porro G., op. cit.; AAVV., *"Interinali al lavoro"* numero monografico, Quaderni di rassegna sindacale n. 2, 2002; Consiglio S., Moschera L., op. cit.; Isfol, op. cit.; CNEL, op. cit.

carattere documentale sia statistiche, pubblicate e non, giudicate di una qualche utilità per l'analisi del lavoro interinale.

In secondo luogo sono stati realizzati alcuni colloqui con testimoni privilegiati (rappresentanti delle associazioni delle Agenzie di lavoro interinale, di Formatemp, delle associazioni dei lavoratori) con l'intento di coinvolgerli nelle nostre attività progettuali, di scambiare opinioni su alcuni degli aspetti problematici del lavoro interinale emersi dalle analisi e dagli studi già condotti sul tema e di avere informazioni utili alla messa a punto degli strumenti di rilevazione.

Sulla base delle analisi e delle riflessioni emerse da questa prima fase di ricerca è stato possibile costruire due questionari: uno da somministrare ai responsabili delle filiali delle Agenzie di lavoro interinale e un altro ad imprenditori che stanno utilizzando o che hanno utilizzato il lavoro interinale (si vedano allegati).

I risultati di indagine sono stati infine discussi in un focus group a cui hanno partecipato i rappresentanti delle associazioni delle Agenzie di lavoro interinale. Ciò, ha permesso di confrontare le nostre ipotesi interpretative con le opinioni e le esperienze degli operatori del settore.

Capitolo 2

Lavoro interinale in Europa: quale scenario?

2.1 Il problema delle fonti

In questo contributo intendiamo delineare un quadro comparativo del lavoro interinale nei differenti mercati nazionali dell'Unione Europea. Il confronto è risultato, peraltro, particolarmente impegnativo considerando la difficoltà nel reperire dati sufficientemente omogenei e attendibili.

L'intento iniziale era quello di promuovere un'analisi focalizzata su tre dimensioni esplicative :

- 1) le caratteristiche del lavoro interinale;
- 2) le linee di sviluppo;
- 3) la legislazione del lavoro.

Con la prima dimensione si voleva valutare il peso quantitativo assunto dal lavoro interinale nei singoli mercati nazionali e la tipologia dei soggetti e delle imprese coinvolte, rispetto a variabili quali il sesso, l'età, il titolo di studio, il settore produttivo, le motivazioni del ricorso al lavoro interinale.

Con il secondo punto ci proponevamo di individuare gli stadi di sviluppo nel mercato del lavoro interinale cogliendo eventuali "fasi di assestamento" nei mercati più maturi e rilevando l'efficacia del lavoro interinale come strumento di politica attiva.

Con il terzo livello analitico si voleva affrontare la questione giuridica, nel tentativo di rappresentare le diverse legislazioni nazionali, attraverso una griglia che ne evidenziasse le analogie e le differenze rispetto ad elementi quali le finalità, i soggetti coinvolti, i casi ammessi o vietati, il trattamento dei lavoratori, i diritti sindacali, la tipologia contrattuale, ecc.

Nell'ultimo decennio, nei paesi dell'Unione Europea si è assistito a un incremento del lavoro temporaneo che, in termini di fatturato, è passato dai 13 miliardi di euro del 1988 ai 36,4 miliardi di euro del 1998 (dati forniti da CIETT). I fattori da considerare (*Driving forces*) per imputare tale crescita sono, secondo la stessa fonte, i seguenti:

- a) Crescita economica ;
- b) L'emergere di nuovi modelli organizzativi e l'innovazione tecnologica
- c) Le variabili demografiche;
- d) La carenza di profili professionali specializzati ;
- e) La deregulation ;
- f) Il riconoscimento in termini di legittimità del lavoro temporaneo¹.

Si tratta, come si può osservare, di elementi che in varia misura interagiscono e consentono alle imprese di fornitura di lavoro temporaneo una conquista sempre

¹ Consiglio S., Moschera L., *Le società di fornitura di lavoro temporaneo in Italia, Organizzazione e performance*, Milano, Franco Angeli, 2002.

maggiore del mercato, parallelamente alle esigenze di flessibilità delle imprese ed all'abbattimento di vincoli legislativi e socio-culturali.

Ma, sebbene il mercato del lavoro interinale abbia subito una crescita generale e diffusa nei paesi dell'Unione Europea, la possibilità di reperire dati attendibili e sufficienti a supportare una riflessione comparativa, non è stata, come già detto, di facile realizzazione. Inizialmente, abbiamo focalizzato la nostra attenzione su alcune fonti istituzionali (OECD, EUROSTAT, European Commission, ISFOL, Bureau International du Travail) riferendoci, in modo particolare, ai risultati delle *survey* sulla forza-lavoro nell'Unione Europea. La ricerca non ha dato esiti particolarmente soddisfacenti in quanto il lavoro interinale è ancora considerato un mercato residuale e poco approfondito dal punto di vista della rilevazione statistica. Ad esempio, nell'ultimo rapporto OECD (2002), il terzo capitolo (*Taking the measure of temporary employment*) è dedicato al lavoro temporaneo: tendenze, *fringe benefits*, motivazione, percorsi di carriera e condizioni di lavoro. I dati, però, vengono presentati in modo aggregato e non vi è la possibilità di estrapolare e disaggregare i valori facenti riferimento al solo lavoro interinale. A quest'ultimo è dedicato un box intitolato *The special case of temporary agency workers* nel quale vengono riportate sommariamente alcune riflessioni relative ai dati CIETT (2000) e al rapporto della European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Storrie, 2002).

Analoga difficoltà si è presentata con l'EUROSTAT (2000), nel cui rapporto annuale sulla forza-lavoro vengono fornite elaborazioni sull'insieme dei lavoratori a tempo determinato (*Employees with fixed-term contracts*).² Ciò è vero anche per il lavoro della European Commission (2001), nella cui pubblicazione l'interinale non costituisce argomento di trattazione.

Le carenze sin qui esposte sono emerse analizzando anche le pubblicazioni della *Monthly Labour Review* (Polivka, Nardone, 1989; Polivka, 1996; Hipple, 1998) in quanto i contributi presentati si riferiscono a *survey* sui cosiddetti *contingent work*³, cioè i lavoratori a tempo parziale (*part-timers*), quelli a tempo determinato (*fixed term*), i lavoratori "a chiamata" (*on call*), gli *Agency Works*, ecc.

Quindi, l'impossibilità di reperire dati sufficientemente omogenei ha costretto la nostra analisi ad una descrizione di singoli aspetti nazionali.

² Nel rapporto il lavoro a tempo determinato è così definito: "(a) persons with seasonal employment; (b) persons engaged by an agency or employment exchange and hired to a third party to perform a specific task (unless there is a written work contract of unlimited duration with or employment exchange; (c) persons with specific training contracts. If there are no objective criteria for the end of a job or work contract, this should be considered permanent or of unlimited duration".

³ Nel 1989 il *Bureau of Labour Statistic* (BLS) così definiva questa tipologia di lavori: Contingent work is any job in which an individual does not have an explicit or implicit contract for long-term employment (Polivka, Nardone, 1989; Polivka, 1996). In questi lavori sono stati individuati tre parametri (*different meauseres*) sulla base dei quali calcolare i *contingent works*.

2.2 I dati disponibili: l'elaborazione CIETT

2.2.1 Premessa

In relazione a quanto detto, il nostro lavoro si è concentrato sui dati forniti dalla Confédération International des Entreprises du Travail Temporaire⁴ e sul rapporto della European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions⁵. Quest'ultimo presenta una descrizione delle dimensioni e delle caratteristiche del lavoro interinale in Europa, considerando i dati CIETT e quelli provenienti da alcuni rapporti nazionali⁶. Esaminando i contenuti di questo lavoro, non possiamo parlare di una reale analisi comparativa, bensì di una indagine descrittiva sulle differenti esperienze nazionali, fondata su stime spesso eterogenee per ciò che riguarda le fonti, le variabili considerate e i periodi di riferimento.

In relazione ai dati CIETT, occorre sottolineare che questi sono forniti ed elaborati dalle stesse Agenzie di lavoro interinale, utilizzando criteri metodologicamente disomogenei e poco trasparenti e, pertanto, dobbiamo considerare i risultati di questo rapporto con una certa prudenza.

2.2.2 Dimensioni del fenomeno

Nella tabella 1 è riportato il numero dei lavoratori interinali nella UE, pari a 2,1 milioni nel 1999 che, in termini percentuali, corrisponde all'1,4 dell'occupazione totale.

Considerando in dettaglio i singoli paesi, possiamo osservare che la Francia è la nazione con il maggior numero di lavoratori interinali (623.000) sul totale europeo, seguita dalla Gran Bretagna (557.000) e dall'Olanda (305.000). I valori più bassi si riferiscono al Lussemburgo (6.065), all'Irlanda (9.000) ed alla Finlandia (15.000). Per la Grecia non abbiamo dati in quanto la rilevazione si riferisce ad un periodo precedente alla regolamentazione dell'interinale che risale al 2001.⁷ Per l'Italia, il modesto valore (31.000) può essere spiegato anche – come nel caso della Grecia – dal fatto che la normativa ha disciplinato l'istituto del lavoro interinale soltanto nel 1997, in ritardo rispetto ad altri paesi europei quali l'Olanda, la Francia e la Germania. La tab. 1 presenta una distribuzione piuttosto omogenea: soltanto in 5 dei 15 paesi considerati il dato è superiore al 5% del totale⁸.

⁴ CIETT, *Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies towards a Stronger Society*, International Confederation of Private Employment Agencies, 2000

⁵ Storrie D., *Temporary agency work in the European Union*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2002

⁶ AA.VV., *Temporary agency work: national reports*, "Office for Official Publications of the European Communities", Luxembourg, 2002.

⁷ Rymkevitch O., *La legalizzazione del lavoro interinale in Grecia*, in "Giornale diritto delle Relazioni Industriali", Milano, Giuffrè, n.1/XII, 2002

⁸ I casi in questione corrispondono a quei paesi dove la legislazione sul lavoro interinale è stata introdotta da molto tempo: in Francia ed in Germania nel 1972, in Gran Bretagna nel 1973 e in Olanda nel 1965 (Del Boca,

Continuando ad esaminare la tab. 1, le percentuali dei lavoratori interinali sul totale degli occupati nei singoli paesi ci indicano l'Olanda, il Lussemburgo, la Francia, la Gran Bretagna ed il Belgio come quelli con l'incidenza maggiore (rispettivamente il 4%, 3,5%, 2,7%, 2,1% 1,6%). Gli altri Stati si attestano tutti intorno a valori al di sotto del 1%.

Tab. 1 - Lavoratori interinali nella UE, 1999⁹

	Lavoratori interinali	Percentuale di LI in UE	Tot. occupati/100	Percentuale LI sul totale occupati
Austria	24.277	1,2%	36.440	0,7%
Belgio	62.661	3,0%	39.552	1,6%
Danimarca	18.639	0,9%	26.923	0,7%
Finlandia	15.000	0,7%	23.180	0,6%
Francia	623.000	29,9%	226.608	2,7%
GB	557.000	26,8	268.977	2,1%
Germania	243.000	11,7%	357.424	0,7%
Grecia	0	0,0%	38.348	0,0%
Irlanda	9.000	0,4%	15.591	0,6%
Italia	31.000	1,5%	202.918	0,2%
Lussemburgo	6.065	0,3%	1.755	3,5%
Olanda	305.000	14,7%	75.516	4,0%
Portogallo	45.000	2,2%	45.656	1,0%
Spagna	109.000	5,2%	136.577	0,8%
Svezia	32.000	1,5%	39.976	0,8%
Totale UE	2.080.64	100%	1.535.441	1,4%

Fonte: Storrie, 2002

Nella tabella 2 sono riportati i dati che CIETT fornisce per i vari paesi. Confrontando questa tabella con la precedente si può osservare che in alcuni casi la stima fornita dalla European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions¹⁰ differisce dai dati del rapporto annuale CIETT. Ad esempio, per la Danimarca, il valore EuroFound è 18.639, mentre CIETT indica 5.000 unità; in Finlandia, secondo EuroFound, abbiamo 15.000 unità, mentre per CIETT il valore è 9.000. Ulteriori scarti si possono osservare anche nei valori relativi alla Gran Bretagna (557.000 contro 976.000) e al Lussemburgo (6.065 contro 4.000). La differenza così marcata nelle stime proposte dalle due fonti è da ricondurre alla scelta operata da Storrie il quale considera alcune stime espresse nei rapporti nazionali più attendibili rispetto ai dati CIETT¹¹.

Zaniboni, 1999; Liso, Carabelli, 1999). Fa eccezione la Spagna che, pur avendo regolamentato nel 1994 l'interinale, nel dato percentuale affianca paesi con legislazione meno recente.

⁹ La fonte dei dati riportati nella tabella è *Storrie* (op. cit.). L'autore per ciò che riguarda il totale occupati, si riferisce al dato rilevato dalla European Labour Force Survey (ELFS); mentre il valore dei lavoratori interinali è il risultato di una valutazione effettuata dallo stesso autore, sulla base dei dati CIETT (2000) e dei rapporti nazionali relativi ai singoli paesi (AA.VV., 2002)

¹⁰ Storrie, op. cit.

¹¹ Ad esempio, per la Danimarca l'autore ha scelto il valore proveniente dalla relazione nazionale relativa alle dichiarazioni delle Agenzie interinali; per la Finlandia il valore della Finnish Temporary Employers'

Tabella 2 Lavoratori interinali nella UE 1999

	Lavoratori interinali
Austria	24.000
Belgio	62.000
Danimarca	5.000
Finlandia	9.000
Francia	623.000
Germania	243.000
Irlanda	9.000
Italia	31.000
Lussemburgo	4.000
Olanda	305.000
Portogallo	45.000
Spagna	109.000
Svezia	32.000
Regno Unito	976.000

Fonte: CIETT

Sembrerebbe che il lavoro interinale sia poco sviluppato nei paesi scandinavi e nel sud Europa, mentre risulta concentrato soprattutto in quei paesi dove la legislazione sull'istituto del lavoro interinale è stata introdotta da più tempo.

Analizzando lo sviluppo del lavoro interinale, è possibile osservare che dal 1992 al 1999 il settore si è incrementato di almeno cinque volte in paesi quali la Danimarca, la Spagna, l'Italia e la Svezia e si è triplicato in Austria. La crescita più rapida si osserva in Italia e Svezia, mentre in Olanda si registra l'incremento più modesto.

2.2.3 Distribuzione in base all'età e al sesso

Secondo i dati CIETT presentati nella tabella 3, la distribuzione percentuale dei lavoratori interinali in base all'età assume le seguenti caratteristiche.

Tab. 3 - Distribuzione percentuale dei lavoratori interinali in rapporto all'età (1999)

	Gruppi di età						Età media
	<25	26-35	36-45	46-55	56-65	>65	
Spagna	51	34	11	4	1	1	27
Olanda	54	27	12	5	2	0	27
Francia	35	25	25	10	6	0	29
Belgio	44	33	18	5	1	0	30

Association; per la Gran Bretagna il dato di un rapporto governativo; per il Lussemburgo la relazione nazionale lussemburghese.

Italia	40	40	15	4	1	0	30
Svezia	10	75	15	5	0	0	31
Germania	37	37	17	7	2	0	32
GB	40	30	14	10	4	1	32
Finlandia	19	42	20	12	7	0	32
Austria	n.d.						
Lussemburgo	n.d.						
Portogallo	n.d.						
Danimarca	n.d.						
Irlanda	n.d.						

Fonte: CIETT

Il lavoro interinale è distribuito principalmente nelle prime due classi di età (fino a 35 anni): in Spagna, 85%; in Olanda, 81%; in Francia, 60%; in Belgio, 77%; in Italia, 80%; in Svezia, 65%; in Germania, 74%; in Gran Bretagna, 70%; in Finlandia, 61%. Per Austria, Lussemburgo, Portogallo, Danimarca e Irlanda, CIETT non fornisce dati.

Analizzando la tabella, il paese con la percentuale maggiore di lavoratori interinali giovanissimi (al di sotto dei 25 anni) è l'Olanda, seguita dalla Spagna e dal Belgio, rispettivamente 54%, 51% e 44%. In relazione agli altri Stati, si differenzia il dato della Svezia, che ha la percentuale più alta (75%) di lavoratori interinali nella seconda classe di età, seguita dalla Finlandia (42%) e dall'Italia (40%). Per ciò che riguarda le successive classi, troviamo una distribuzione piuttosto omogenea tra i vari paesi, con valori modesti relativi ai lavoratori più maturi.

Offrendo un dato più aggregato, possiamo soffermarci sull'età media dei lavoratori interinali che va dai 27 anni di Spagna e Olanda ai 32 di Germania, Gran Bretagna e Finlandia. L'Italia si colloca, insieme al Belgio, in posizione intermedia con un valore pari ai 30 anni. Secondo Storrie in Francia e in Olanda la tendenza è ad un innalzamento dell'età, mentre nel resto della UE ad una diminuzione (al di sotto dei 25 anni). Inoltre, sempre secondo Storrie, una delle caratteristiche più rilevanti è che i lavoratori interinali nei paesi considerati dal rapporto CIETT, sono più giovani sia rispetto ai lavoratori con contratto a tempo determinato, sia rispetto al totale degli occupati.

Per quanto riguarda la caratterizzazione dell'interinale in base al sesso possiamo esaminare i dati riportati nella tabella 4.

Tab. 4 Distribuzione percentuale delle donne nel lavoro interinale sul totale degli occupati (1999)¹²

	CIETT	EuroFound (a)	Donne sul totale degli occupati (b)	Differenziale (a-b)
Austria	16	16	44	-28
Belgio	41	40	42	-2

¹² La fonte della tabella è Storrie (2002). In relazione ai valori riportati nella colonna "EuroFound", va detto che l'autore non chiarisce i criteri utilizzati per ottenere i dati definiti come "migliori stime" ("best estimates", nel testo).

Danimarca	70	70	46	24
Finlandia	78	78	48	30
Francia	30	30	45	-15
GB	55	30	45	-15
Germania	22	22	44	-22
Irlanda	n.d.	n.d.	41	n.d.
Italia	43	38	37	1
Lussemburgo	25	25	39	-14
Olanda	49	49	43	6
Portogallo	50	40	45	-5
Spagna	41	43	36	7
Svezia	80	60	48	12

Come si può osservare nella tabella 4, secondo EuroFound, la maggior parte dei lavoratori interinali sono maschi, ad eccezione di alcuni paesi dove l'incidenza è prevalentemente femminile: Finlandia, 78%; Danimarca 70%; Svezia 60%. Valori certamente più modesti si rilevano nella maggior parte degli altri paesi, nei quali la percentuale di lavoratrici interinali varia dal 16% dell'Austria al 49% dell'Olanda. Tali stime non si differenziano sensibilmente da quelle indicate da CIETT, ad eccezione del caso svedese (80%). Confrontando questi valori con quelli delle donne sul totale degli occupati, si può osservare come l'elevata percentuale di lavoratrici interinali in Danimarca, Finlandia e Svezia, sia una specificità del lavoro interinale in questa determinata area geografica. In effetti in altri paesi si rileva un *deficit* di lavoratrici interinali rispetto al totale delle donne occupate: si può osservare nella tabella il differenziale riferito all'Austria, alla Francia, alla Gran Bretagna e alla Germania. In generale, si evidenzia una tendenziale uniformità nell'incidenza delle donne sul mercato del lavoro globale: infatti, 11 nazioni su 14 presentano valori compresi tra il 40% ed il 48% di lavoratrici; soltanto in tre paesi (Spagna, Italia e Lussemburgo) abbiamo valori compresi tra il 36% ed il 39%.

2.2.4 Distribuzione in base al settore

Anche per quanto riguarda il settore, consideriamo i dati CIETT ed EuroFound che, occorre sottolineare, si riferiscono ai soli comparti dell'industria e dell'edilizia (Tab. 5).

Tab. - 5 Lavoratori interinali nell'industria e nell'edilizia, 1999 (Valori percentuali)

	IRL	I	B	F	A	D	P	E	L	NL	DK	S	UK	FI
Industria % del totale (Eurostat)	28,5	32,4	25,8	26,3	29,8	33,8	35,3	30,6	22	22,3	26,9	25	26	n.d.
Industria (CIETT)	80	74	69	52	51	50	40	34	32	27	20	12	12	0
Costruzioni (CIETT)	0	1	0	18	7	0	10	6	34	4	3	n.d.	6	n.d.
Entrambi (CIETT)	80	75	69	70	58	50	50	40	66	31	23	12	18	n.d.
Entrambi (EuroFound)	80	63	65	58	51	50	43	40	53	33	23	n.d.	26	n.d.

Secondo CIETT, i paesi con il maggior numero di lavoratori interinali nell'industria sono l'Irlanda (80%), l'Italia (74%) e il Belgio (69%); osserviamo valori intermedi in Francia (52%), Austria (51%), Germania (50%), e Portogallo (40%); seguono le altre nazioni con valori che vanno dal 12% della Svezia e della Gran Bretagna al 34% della Spagna.

Se confrontiamo l'incidenza degli occupati nell'industria sul totale dei lavoratori, con quella degli interinali impiegati nello stesso settore, è possibile individuare tre situazioni diverse: in un primo gruppo, (Irlanda, Italia, Belgio, Francia, Austria, Germania) notiamo un differenziale elevato a favore del lavoro interinale; in un secondo gruppo, (Portogallo, Spagna, Lussemburgo, Olanda, Danimarca) lo scarto è poco marcato; infine, in un terzo gruppo, (Svezia, Gran Bretagna) la percentuale dei lavoratori interinali nell'industria è notevolmente inferiore rispetto agli addetti nello stesso settore sull'occupazione totale. Ad esempio, ai due estremi troviamo l'Irlanda con l'80% di lavoratori interinali (a fronte di una percentuale degli addetti nell'industria sul totale occupati, pari al 28,5%) e la Gran Bretagna con il 12% (rispetto al 26% di occupati sul totale nell'industria).

In relazione al settore edilizio, la stessa fonte rileva che i valori più elevati si riscontrano in paesi quali: Lussemburgo (34%), Francia (18%) e Portogallo (10%). Per gli altri paesi abbiamo dati più modesti: Austria (7%), Spagna e Gran Bretagna (6%), Olanda (4%). L'Italia presenta un valore pari all'1%, mentre in tre nazioni non vi è alcun addetto.¹³

Sempre secondo la tabella 5, si può rilevare un sostanziale allineamento tra i valori EuroFound e quelli CIETT. Alcune differenze significative riguardano soltanto l'Italia, la Francia, il Lussemburgo e la Gran Bretagna. E' difficile spiegare in modo

¹³ In Germania e in Belgio la legislazione corrente vieta l'utilizzo del lavoro interinale nel settore edilizio.

plausibile tali scostamenti: possiamo soltanto constatare, ancora una volta, come l'eterogeneità nei metodi di rilevazione ed elaborazione utilizzati dalle diverse fonti, renda difficoltoso ogni tentativo di interpretare le differenze riscontrate.

Concludendo, per una visione riepilogativa del lavoro interinale rispetto al suo sviluppo, all'età, al sesso ed al settore, si può esaminare la tabella 6 nella quale vengono riportati insieme i dati forniti da CIETT, da EuroFound e dai rapporti nazionali. Nella stessa tabella sono riportati i valori relativi al totale dell'occupazione femminile, così come emerge dalla European Labour Force Survey.

Tab. 6 Caratteristiche del lavoro interinale nella UE ¹⁴

Paese	Dimensione (1999)e Crescita	Età	Femmine	Settore	Altro
Austria	24.277 (0,7%) Quadruplicato dal 1992	n.d.	16%	51% industria e costruzioni	
Belgio	62.661 (1,65%) Raddoppiato dal 1992	Media 30 <25, 46%	41%	65% Industria e costruzioni*	
Danimarca	18.639 (0,9%) Quintuplicato dal 1992	n.d.	70%	23% industria e costruzioni 27% Sanità 27% Impiegati	
Francia	623.00 (2,7%) Crescita rapida	Media 29 <25, 28% Tendente ad elevarsi	30%	58% Industria e costruzioni	Il 46% sono lavoratori con bassi livelli di professionalità
Finlandia	15.000 (0,6%) dagli 11.000 del 1996	Media 32 <25, 19%	78%	Principalmente occupati nei servizi 22% per lavoro impiegatizio	
Germania	243.000 (0,7%) Raddoppiato dal 1992	Media 32 <25, 37%	22%	50% Industria e costruzioni*	
Italia	31.000 (1,5%) Recente rapida crescita	Media 30 <25, 40%	38%	63% Industria e costruzioni	
Irlanda	9.000 (0,6%) recente moderata Crescita	n.d.	n.d.	80% Industria e costruzioni***	
Lussemburgo	6.065 (2,3%) Raddoppiato dal 1992	n.d.	25%	53% industria e costruzioni (30% costruzioni)	Molti lavoratori stranieri
Olanda	305.000 (4,0%) Raddoppiato dal 1992	Media 27 <25, 52% Tendente ad elevarsi	49%	33% industria e costruzioni	Distribuzione uniforme fra i vari settori. Molti studenti. 40% vivono in famiglia

¹⁴ Analogamente ad altre tabelle contenute nel rapporto EuroFound e curate da Storrie, occorre fornire alcune avvertenze metodologiche. L'intero lavoro di Storrie, come precedentemente sottolineato, si fonda essenzialmente sul rapporto CIETT (2000) e su un insieme di relazioni nazionali (AA.VV., 2002) piuttosto eterogenee dal punto di vista dei contenuti e delle modalità di rilevazione ed elaborazione dei dati. Inoltre, occorre osservare che nel rapporto CIETT non sono sempre riportati i valori per tutti gli anni esaminati, per tutti i paesi e per tutte le variabili. Pertanto l'autore ha considerato nella sua analisi soprattutto ciò che era disponibile nella ricerca CIETT ed i dubbi riportati nelle annotazioni della tabella vanno ricondotti proprio a queste difficoltà.

Portogallo	45.000 (1,0%) Raddoppiato dal 1995	Media n.d. <25, 38% Costante nel tempo	40%	43% industria e costruzioni
Spagna	109.000 (0,8%) Quintuplicato dal 1995	Media 27*** <25, 51%***	43%***	40% industria e costruzioni
Svezia	32.000 (0,8%)	Media n.d. <30, 45%	60%	12% industria e costruzioni. Percentuali significative nella sanità
GB	557.000 (2,1%) Triplicato dal 1992	Media 32 <25%, 31% Tendente a diminuire	47%	26% industria e costruzioni 29% servizi finanziari. Molti nel settore impiegatizio

* Il lavoro interinale è vietato dalla legislazione corrente nell'edilizia
** Questo dato è piuttosto incerto
*** Questi dati sono probabilmente sovrastimati, ma sono i soli disponibili

Fonte: Storrie, 2002

2.2.5 Le ragioni delle aziende utilizzatrici

Passiamo ad analizzare i motivi che spingono le aziende utilizzatrici all'impiego del lavoro interinale.

Secondo i dati CIETT¹⁵ queste ricorrono al lavoro interinale per *sostituzione di un lavoratore temporaneamente assente*, nel 27% dei casi; per *fluttuazioni stagionali*, 23%; per *picchi inaspettati della produzione*, 21%; per *reclutamento/periodo di prova*, 11%; per *crescita incerta*, 10%; per *lavori specialistici*, 4%.¹⁶

¹⁵ In Storrie, 2002 op.cit.

¹⁶ I valori riportati si riferiscono al sondaggio che CIETT ha realizzato basandosi sulle risposte fornite da aziende utilizzatrici nei 5 paesi che rappresentano il 90% del lavoro interinale nell'intera UE, cioè Germania, Francia, Gran Bretagna, Olanda e Spagna. Tali dati sono il risultato di una ricerca effettuata nel maggio 2000 su 500 aziende utilizzatrici.

Tab. 7 Motivi del ricorso al lavoro interinale

Motivo	V.P.
Sostituzione lav. temporaneamente assente	27
Fluttuazioni stagionali	23
Picchi imprevisti	21
Reclutamento/periodo di prova	11
Incertezza nella crescita (cicli economici)	10
Lavori specialistici	4
Altro	3
Risparmio	1
Totale	100

Fonte: CIETT

Secondo EuroFound, tali dati sono confermati anche dai rapporti nazionali relativi ai singoli paesi, nei quali la ragione principale che induce le aziende all'utilizzo del lavoro interinale è rappresentata dalla sostituzione di lavoratori permanenti temporaneamente assenti (ad esempio nel Regno Unito, in Germania, nel Lussemburgo, in Belgio, in Finlandia, in Svezia e in Italia). La stessa fonte indica anche per l'Olanda tale ragione come causa principale per utilizzare lavoro interinale nel settore pubblico, mentre nel settore privato tale motivazione risulta essere la seconda più importante.¹⁷

La stessa fonte sottolinea come sia in atto nella UE una tendenza secondo la quale si ricorre sempre meno al lavoro interinale per rispondere alle improvvise variazioni nelle esigenze occupazionali; al contrario, l'interinale sembrerebbe connotare le nuove strategie di impiego del personale (come ad esempio in Austria, in Belgio, in Germania) diventando parte integrante del repertorio di soluzioni a disposizione delle aziende per la definizione degli organici.

Se non ci fosse la possibilità di ricorrere al lavoro interinale, quali soluzioni adotterebbero le aziende per rispondere alle loro esigenze? Secondo la rilevazione CIETT l'opzione maggiormente scelta sarebbe quella della *flessibilità*, sia *interna* (38%) che *esterna* (31%). Nel primo caso, si ricorrerebbe ad esempio al lavoro straordinario, nell'altro a forme di lavoro alternative come l'*outsourcing*; soltanto il 14% delle aziende intervistate affermano che avrebbero assunto personale in modalità permanente (Tab. 8).

¹⁷ Per quanto riguarda i dati riferiti a questo paese, la EuroFound cita come fonte il testo di Pot, Koene e Paauwe (2002).

Tab. 8 Soluzioni alternative al lavoro interinale

	V.P.
Flessibilità interna	38%
Flessibilità esterna	31%
Rinuncia al lavoro da svolgere	17%
Assunzione permanente	14%

Fonte: CIETT

2.2.6 L'interinale, uno strumento di integrazione nel mercato del lavoro?

Sempre secondo il rapporto CIETT, le Agenzie di lavoro interinale, nel periodo 1996/98, avrebbero incrementato l'occupazione nella UE dello 0,1% contribuendo per l'11% alla creazione di nuova occupazione.

E' possibile, in base a questi dati, ipotizzare che l'interinale crei nuova occupazione? Il lavoro interinale consente di acquisire esperienze e stabilire validi contatti nel mondo del lavoro? Non è facile rispondere in modo soddisfacente in quanto, anche in questo caso, i dati a disposizione sono limitati ed incompleti. Non disponiamo di stime precise relative ai flussi lavorativi, vale a dire di informazioni che ci consentano di analizzare le condizioni del lavoratore precedenti e successive al contratto interinale.

Possiamo considerare, anche per questa analisi, la ricerca CIETT i cui dati si basano su 140 interviste a lavoratori interinali in Germania, Francia, Gran Bretagna, Olanda e Spagna: paesi che, come già detto, rappresentano il 90% del lavoro interinale in Europa.

Nella tabella 9 vengono indicate le percentuali relative alle condizioni dei lavoratori prima e dopo il lavoro interinale. Come si può osservare, il tasso di occupazione dei soggetti intervistati è maggiore nel periodo successivo al lavoro tramite Agenzia (dal 67% al 84%). Ciò, naturalmente, non è sufficiente a comprovare l'efficacia del lavoro interinale come strumento per ridurre la disoccupazione. Occorrerebbe, tra l'altro, poter confrontare questi valori con quelli relativi a soggetti che, nello stesso periodo, non hanno avuto contratti di lavoro interinale (gruppi di controllo): quanti lavoratori, cioè, senza "transitare" nell'interinale, avrebbero comunque avuto accesso ad occupazioni regolari o sarebbero usciti, in ogni caso, dalla condizione di disoccupazione?

Continuando ad esaminare la tabella 9 la maggior parte dei lavoratori interinali vengono assunti dalle Agenzie principalmente tra gli occupati (67%) mentre una percentuale più bassa (solo il 34%) proviene dai non-occupati (disoccupati, 10%; casalinghe, 4%; studenti, 14%; altro, 6%). Nel periodo successivo al lavoro interinale, il 36% rimane nella medesima condizione (mentre erano il 17% nel periodo precedente), il 12% ottiene contratti a tempo indeterminato presso le stesse aziende utilizzatrici e il 18% presso altre aziende. Dobbiamo osservare, però, una diminuzione pari al 2% degli occupati a tempo indeterminato (dal 32% al 30%); inoltre, una

percentuale significativa, pari al 13% dei soggetti intervistati, svolge un lavoro a tempo determinato ed appena il 17% risulta non-occupato.

Riepilogando, i 2/3 dei lavoratori che nella prima metà del 1999 avevano ottenuto un contratto di lavoro interinale, nel periodo successivo hanno avuto un tipo di occupazione diversa da quella del periodo precedente: circa la metà hanno un lavoro che non prevede l'interposizione delle Agenzie interinali.

Tab. 9 Condizione precedente e successiva di soggetti che hanno avuto un lavoro interinale nella prima metà del 1999 (Valori percentuali)

Immediatamente prima del lavoro interinale		Dopo il lavoro interinale (Maggio 2000)	
Autonomi	4	Interinali	36
A tempo indeterminato	32	A tempo indeterminato nell'azienda utilizzatrice	12
A tempo determinato	12	A tempo indeterminato in altre aziende	18
Interinali	17	Contratti a tempo determinato con l'azienda utilizzatrice	7
Altre forme	2	Contratti a tempo determinato con altre aziende	6
Totale occupati	67	Dato sconosciuto	4
		Totale occupati	84
Disoccupati	10	Studenti	8
Casalinghe	4	Disoccupati	5
Studenti	14	Pensionati	0
Altro	6	Altro	2
		Dato sconosciuto	2
Totale disoccupati	34		17
Totale	100	Totale	100

Fonte: CIETT 2000

Quali sono le ragioni che spingono gli individui ad accettare un contratto di lavoro interinale? Possiamo considerare i dati della tabella 10 nella quale sono presentate le preferenze indicate dai soggetti che hanno accettato l'interinale in quanto prima occasione disponibile di occupazione (pari al 67% del campione) e coloro invece che hanno scelto questa tipologia contrattuale (33%). Analizzando nel dettaglio questi due gruppi si può osservare che nel primo prevalgono ragioni strumentali e di necessità (il 78% è dato dalle prime tre voci); nel secondo la situazione è altrettanto definita ed emergono motivazioni più eterogenee: flessibilità, fare esperienza, lavorare per diverse aziende, mobilità, ecc.

Tab. 10 Preferenze date al lavoro interinale¹⁸

Ragioni dei soggetti che hanno colto la prima opportunità di lavoro		Ragioni dei soggetti che scelgono il lavoro interinale	
Impossibilità di trovare un lavoro stabile	339	Flessibilità	221
Fare esperienza	226	Fare esperienza	119
Lavorare tra un'occupazione e l'altra	113	Lavorare per diverse aziende	119
Lavorare per diverse aziende	77	Mobilità	118
Flessibilità	66	Lavorare tra un'occupazione e l'altra	99
Mobilità	55	Impossibilità di trovare un lavoro stabile	88
Lavorare per brevi periodi	44	Lavorare per brevi periodi	66
Totale	1100	Totale	1100

Fonte: CIETT 2000

2.3. Case-study: il mercato spagnolo

2.3.1 La struttura del settore

In Spagna il lavoro temporaneo è stato regolamentato dalla legge n. 14/1994 del 1 giugno¹⁹. Dalla sua approvazione le imprese di lavoro temporaneo (*Empresas de Trabajo Temporal*, ETT) hanno conosciuto una forte crescita, probabilmente connessa alla notevole discrezionalità accordata dalla legislazione in tema di diritti dei lavoratori e di sicurezza sociale. Ci riferiamo soprattutto alle differenze nel trattamento retributivo e salariale dei lavoratori interinali rispetto ad altre tipologie contrattuali²⁰, differenze che sono state eliminate con le modifiche contenute nella normativa 29/1999 del 16 luglio²¹.

L'obiettivo del lavoro qui esaminato era quello di analizzare l'influenza delle modifiche legislative su alcune caratteristiche del settore, focalizzando l'attenzione sia

¹⁸ I dati si riferiscono ad una ricerca effettuata nel maggio 2000 su 700 lavoratori interinali.

¹⁹ Rodriguez Ramos M.J., *La disciplina del lavoro intermittente tramite agenzia in Spagna*, in "Diritto delle relazioni industriali", n. 2, 1999.

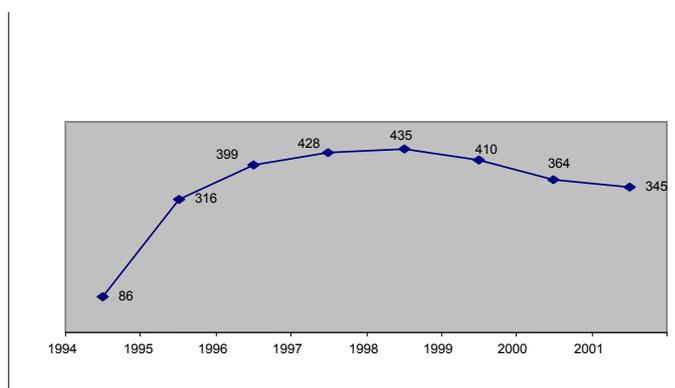
²⁰ Secretaria Confederal de Empleo, *Las Empresas de Trabajo Temporal*, 2002

²¹ Roman de la Torre M. D., *Le imprese di lavoro temporaneo in Spagna*, in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", n. 84, 1999.

sui contratti di fornitura di manodopera (*Contratos de Puesta a Disposición*, CPD) che su quelli di lavoro (*Contratos Laborales*)²².

Le stime sul settore indicavano, alla fine del 2001, un fatturato di 1820 milioni di euro, cifra che costituisce un aumento pari all'1% rispetto al 2000: un valore nettamente inferiore a quello registrato nel 2000 rispetto all'anno precedente. (12%).

Fig. 1 Evoluzione del numero delle ETT autorizzate, dal 1994 al 2001



Fonte : Anuario de Estadísticas Laborales (MTAS) e Boletín de Estadísticas laborales (BEL)

Il rallentamento del settore è anche espresso da una flessione del numero delle ETT stesse e dei contratti da queste gestiti. Attualmente si assiste ad una diminuzione ulteriore del numero di ETT: dalle 435 del 1998 si è passati alle 345 della fine del 2001, con una diminuzione del 20,1%. Si prevede che la tendenza rimarrà invariata anche perché è in corso una concentrazione delle ETT attraverso le fusioni.²³

Da quando le ETT furono autorizzate e regolate dalla legislazione, il loro numero cresce ininterrottamente fino al 1998. A partire dal 1999, in coincidenza con la nuova legge n. 29/1999 e del III *Convenio Colectivo*, il numero di ETT comincia a diminuire: da gennaio 1999 a dicembre 2000 ne scompaiono 90, vale a dire il 20% in meno rispetto al 1998 (Fig.1).

2.3.2 I contratti di lavoro

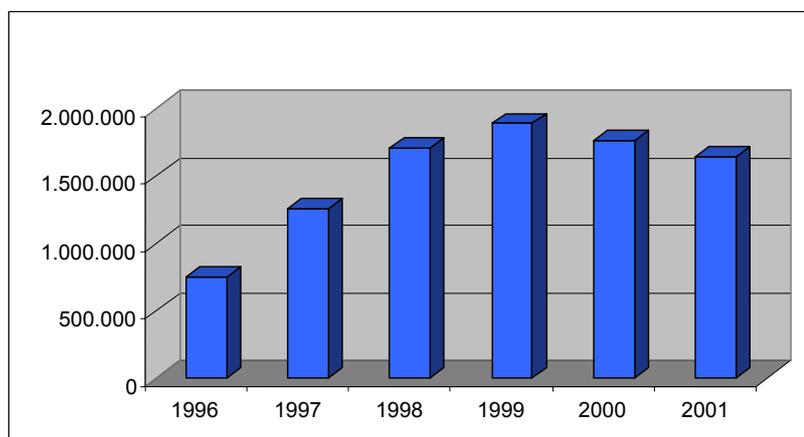
²² La ricerca si fonda sui dati (disomogenei) forniti dalle seguenti fonti: *il Boletín de Estadísticas Laborales* (BEL), *l'Anuario de Estadísticas Laborales* del Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali per i CPD, l'INEM e infine le stesse ETT.

²³ Oggi le otto maggiori ETT (ADECCO, ALTA GESTION, FLEXIPLAN, MANPOWER, PEOPLE, RANDSTAD, UMANO, y VEDIOR LABORMAN) gestiscono il 60% del mercato.

Come abbiamo visto, i contratti stipulati dalle ETT sono di due tipi: i 'contratti di fornitura di manodopera' e i 'contratti di lavoro'. Questi ultimi coinvolgono la ETT e il lavoratore da collocare presso una azienda utilizzatrice o nell'organico della stessa ETT. I contratti di fornitura di manodopera, invece, vengono stipulati direttamente tra la ETT e l'impresa utilizzatrice.

In Spagna, i contratti di lavoro (Fig.2) registrano un incremento continuo a partire dal 1996, fino a raggiungere il valore più alto nel 1999; successivamente diminuiscono arrivando, nel 2001, a 252.520 contratti in meno rispetto al 1999 (-13%).

Figura 2 Contratti di lavoro, dal 1996 al 2001



Fonte: INEM y MTAS

Se analizziamo tali contratti in base al sesso riscontriamo la stessa tendenza, sia per i maschi che per le femmine (Fig.3). Per quanto riguarda la durata dei contratti (tab.11), dal 1997 al 2000, più della metà di quelli registrati sono inferiori a cinque giorni; l'83% ha durata inferiore a un mese e soltanto il 3% supera i tre mesi.

Tab. 11 Contratti di lavoro in base alla durata (V.P.)

	< 5 giorni	< 1 mese	Da 1 a 3 mesi	> 3 mesi
1996		87,5	8,4	3,9
1997	63,1	88,9	7,8	3,1
1998	63,9	89,5	7,6	2,6
I sem 99	49,0	84,5	11,8	3,4
II sem 99	60,4	86,9	10,5	2,3
1999	54,4	85,6	11,2	2,8
I sem 00	50,9	84,8	11,6	3,2
II sem 00	60,2	86,2	11,8	1,8
2000	55,7	85,6	11,7	2,4
I sem 01	48,2	83,1	12,7	3,4
II sem 01	43,0	84,8	13,5	2,8
2001	45,5	84,0	13,1	3,1

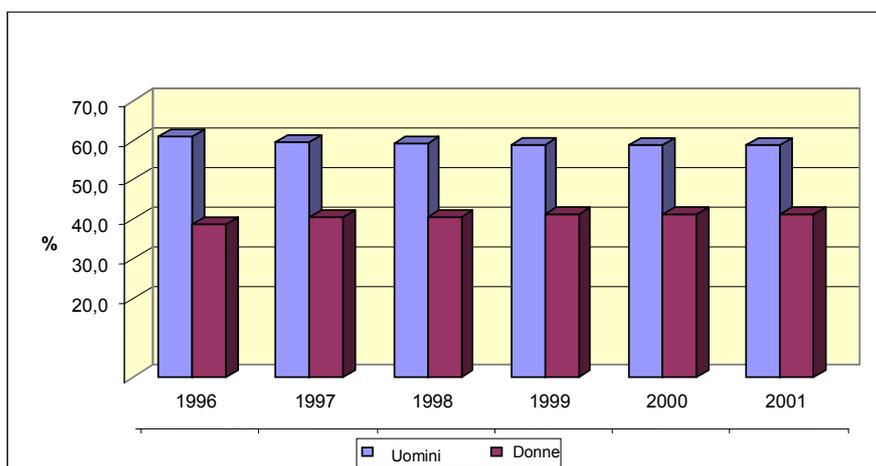
Fonte: INEM e MTAS

Per ciò che riguarda l'età, nel 2001 il 50% dei lavoratori delle ETT ha meno di 25 anni, il 22,7% è compreso fra i 25 e i 29, il 17,8% è rappresentato dai lavoratori fra i 30 e i 39, il restante 9,5% comprende quelli con più di 40. Osservando la tabella 12 tale distribuzione non subisce variazioni di rilievo nel periodo considerato. Anche rispetto alla variabile sesso, non emergono sostanziali oscillazioni, fermo restando una percentuale maggiore di contratti stipulati con soggetti maschi, circa il 60% dei contratti, percentuale che rimane sostanzialmente stabile tra il 1996 e il 2001.

Tab. 12 Contratti di lavoro in base al sesso e all'età

	1996	%	1997	%	1998	%	1999	%	2000	%	2001	%
< 25 anni	366.954	49,0	635.347	50,4	871.194	51,0	974.847	51,5	908.180	51,5	819.352	50,0
25 a 29 anni	184.160	24,6	299.955	23,8	389.691	22,8	420.514	22,2	390.649	22,2	371.522	22,7
30 a 39 anni	135.765	18,1	217.751	17,3	294.332	17,2	325.220	17,2	303.561	17,2	291.946	17,8
40 a 44 anni	29.829	4,0	50.612	4,0	72.069	4,2	83.389	4,4	77.811	4,4	76.199	4,6
>= 45 anni	32.215	4,3	56.859	4,5	80.556	4,7	88.314	4,7	82.579	4,7	80.745	4,9
TOTALE	748.923	100	1.260.524	100	1.707.842	100	1.892.284	100	1.762.780	100	1.639.764	100
< 25 años	232.268	50,7	395.557	52,7	546.437	53,9	611.644	54,9	569.797	55,0	n.d.	n.d.
25 a 29 anni	108.445	23,7	171.459	22,9	218.879	21,6	234.984	21,1	219.559	21,2	n.d.	n.d.
30 a 39 anni	81.422	17,8	121.778	16,2	166.306	16,4	179.823	16,1	165.826	16,0	n.d.	n.d.
40 a 44 anni	15.693	3,4	24.938	3,3	35.798	3,5	39.659	3,6	36.353	3,5	n.d.	n.d.
>= 45 años	20.384	4,4	33.225	4,4	45.503	4,5	47.892	4,3	44.697	4,3	n.d.	n.d.
TOTALE	458.212	100	749.957	100	1.012.923	100	1.114.002	100	1.036.232	100	964.553	n.d.
< 25 años	134.686	46,3	239.790	47,0	324.757	46,7	363.203	46,7	338.383	46,6	n.d.	n.d.
25 a 29 años	75.715	26,0	128.496	25,2	170.812	24,6	185.530	23,8	171.090	23,5	n.d.	n.d.
30 a 39 años	54.343	18,7	95.973	18,8	128.026	18,4	145.397	18,7	137.735	19,0	n.d.	n.d.
40 a 44 años	14.136	4,9	25.674	5,0	36.271	5,2	43.730	5,6	41.458	5,7	n.d.	n.d.
>= 45 años	11.831	4,1	23.634	4,6	35.053	5,0	40.422	5,2	37.882	5,2	n.d.	n.d.
TOTALE	290.711	100	510.567	100	694.919	100	778.282	100	726.548	100	675.211	n.d.

Figura 3 Contratti di lavoro in base al sesso



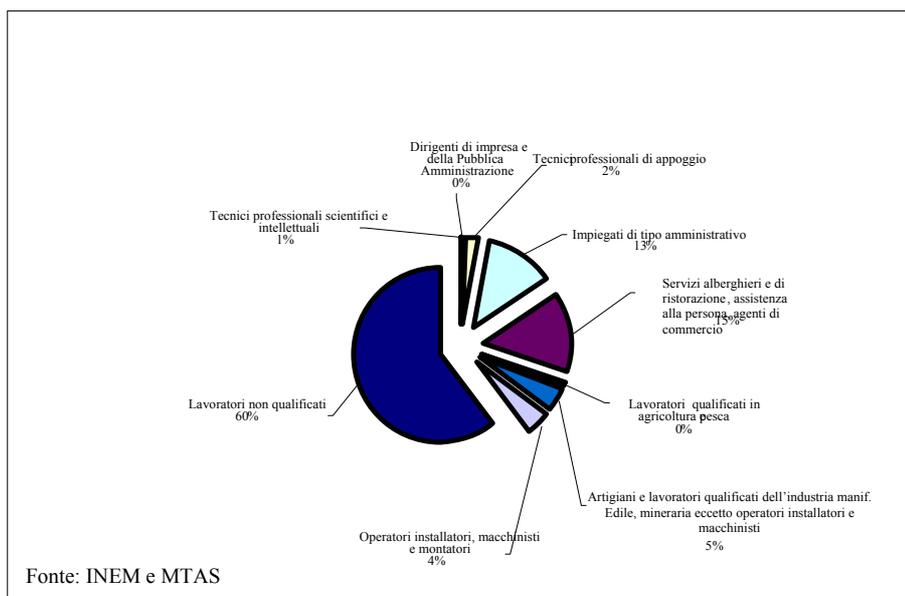
Fonte: INEM y MTAS

In base al titolo di studio, nel periodo 1996-2000, le ETT hanno realizzato contratti con lavoratori poco qualificati e con basso livello di istruzione: il 64% circa dei

lavoratori ha titolo di studio uguale o inferiore alla EGB; il 30% circa ha conseguito il BUP o l'FP; soltanto il 6% è diplomato o laureato.²⁴

Se consideriamo il tipo di occupazione (Fig.4), circa il 60% dei soggetti è costituito da personale non qualificato, il 15% è impiegato come addetto ai servizi di ristorazione, assistenza alla persona, commessi, il 13% è rappresentato da impiegati amministrativi, il 3% da tecnici, il 4% da operatori addetti alle macchine.

Fig. 4 - Contratti di lavoro in base all'occupazione



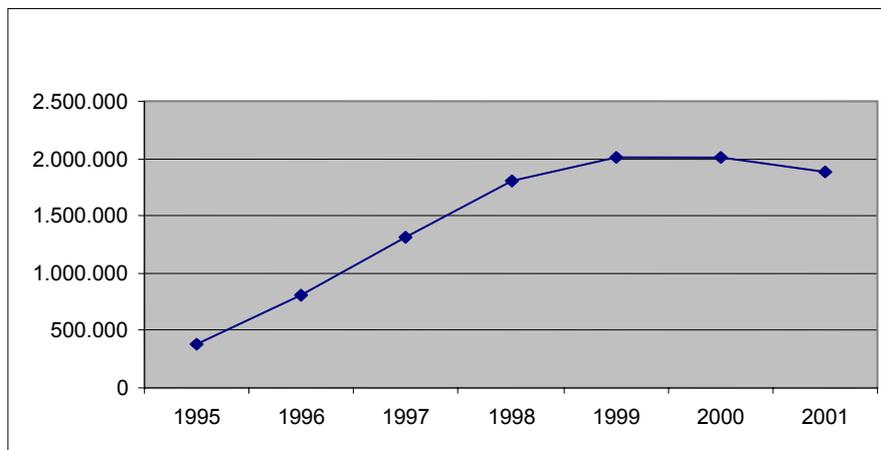
2.3.3 I contratti di fornitura di manodopera

Questi contratti hanno per oggetto la cessione di lavoratori ad aziende utilizzatrici per prestare servizi di carattere temporaneo, in presenza di determinate circostanze previste dalla normativa.

Nel 2001 sono stati stipulati 1.888.035 contratti di tal tipo, il 5,8% in meno rispetto all'anno precedente, dato che rappresenta la prima flessione dall'anno di regolamentazione del lavoro interinale. Infatti, il numero dei contratti di fornitura di manodopera cresce fino al 2000, sebbene con un ritmo decrescente a partire dal 1998 (Fig.5).

²⁴ Secondo il modello scolastico spagnolo vigente al momento della rilevazione, l'EGB (*Educación General Básica*) va dai 6 ai 14 anni; il BUP (*Bachiller*) si riferisce ai tre anni di scuola media superiore; l'FP (*Formación Profesional*) indica un periodo di formazione professionale successivo all'EGB.

Fig. 5 Evoluzione dei contratti di fornitura di manodopera, dal 1995 al 2001

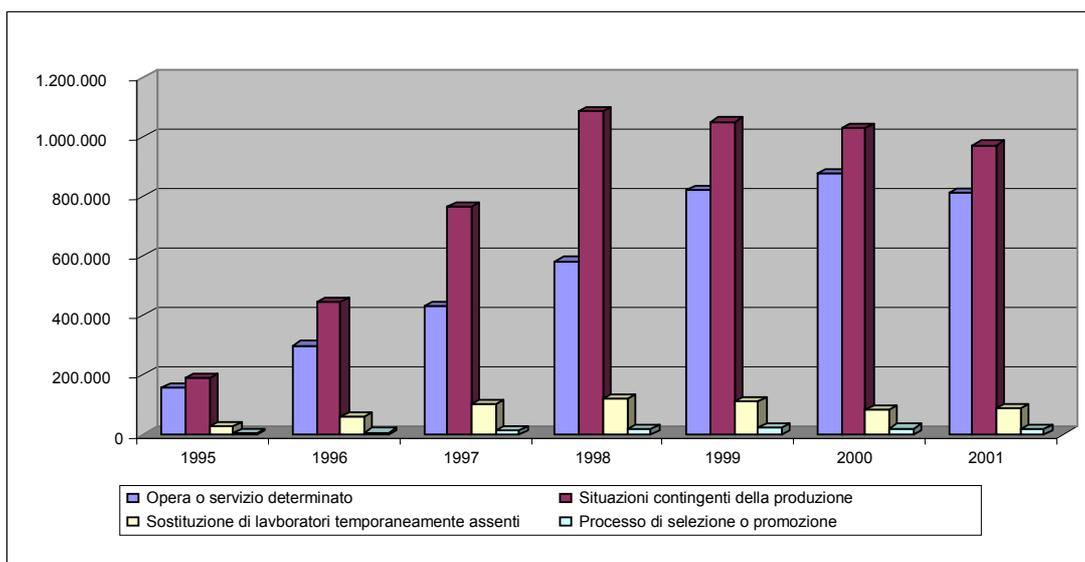


Fonte: *Anuario de Estadísticas Laborales* e BEL

Per ciò che riguarda le ragioni del ricorso al lavoro interinale, il contratto per fronteggiare 'circostanze impreviste della produzione' (*Eventual por circunstancias de la producción*) risulta essere il più utilizzato, costituendo il motivo principale dei contratti nel 2001. A seguire, troviamo come causa del contratto 'l'opera o il servizio specialistico' (*Por obra o servicio determinado*) che si attesta al 42,9%; poi il contratto per la 'sostituzione di lavoratori permanenti temporaneamente assenti' (*Interinidad por reserva del puesto de trabajo*), con il 4,6%; infine il contratto per 'sostituire temporaneamente un incarico durante un processo di selezione o promozione' (*Interinidad por proceso de selección*), con lo 0,9% del totale.²⁵ Come si può rilevare dalla figura 6, questi contratti hanno subito tendenze alterne nel periodo 1995-2001, con un generale orientamento alla diminuzione del tasso di crescita.

²⁵ Nella tipologia utilizzata per rilevare questi dati, si fa riferimento ai casi ammessi dalla legge n. 14 del 1 giugno 1994 sul lavoro interinale (Tiraboschi, 1995).

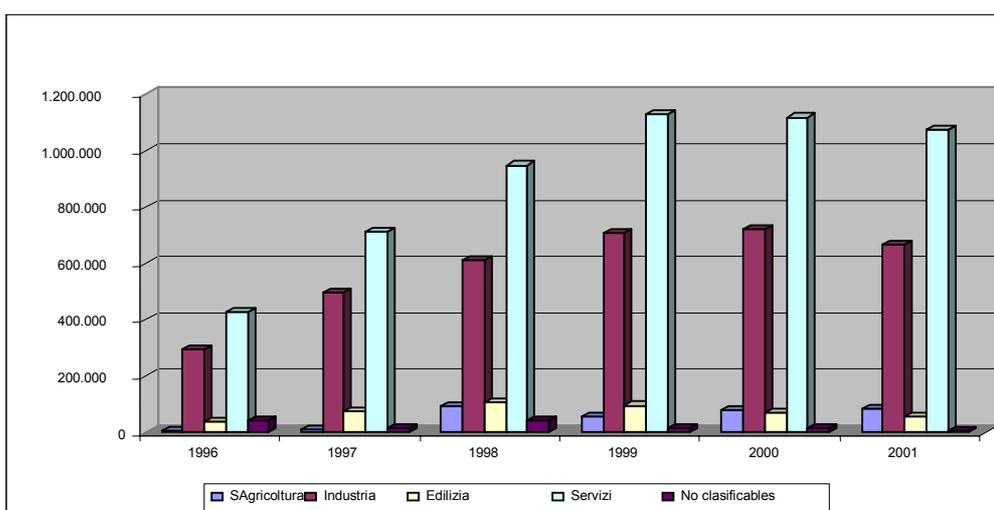
Fig. 6 Evoluzione dei CFM in base ai casi ammessi, dal 1995 al 2001



Fonte : *Anuario de Estadísticas laborales* e BEL

Analizzando i settori e le aree di attività, possiamo riscontrare una diminuzione complessiva che assume differenti incidenze a seconda dei casi. I servizi, malgrado nel 2001 rappresentino il settore con il 57,1% del totale dei contratti, registrano una flessione a partire dal 1997: da +65,4% nel 1997 a -3,7% nel 2001. L'industria occupa il 35,3 % dei contratti, sebbene nel 2001 sia arrivata a perdere quasi l'8% rispetto all'anno precedente. L'edilizia è il settore che conosce le maggiori perdite in termini relativi, mentre l'agricoltura è quello che si incrementa maggiormente fra il 1996 e il 2001, +1148,9% (Fig.7).

Fig. 7 Evoluzione dei CFM in base al settore



Fonte: *Anuario de Estadísticas Laborales* e BEL

Occorre osservare che in tutti i settori, più del 90% dei contratti di fornitura di manodopera ha per cause motivanti quelle per 'opera o servizio specialistico' e per 'circostanze impreviste della produzione', pur con differenze specifiche: la prima ragione è presente soprattutto nei servizi e nell'industria (rispettivamente 54,5% e 54,3%); la seconda è più presente nell'agricoltura e nell'edilizia (rispettivamente 90,2% e 76,6%).

Analizzando nel dettaglio i settori economici, si può rilevare che il 55% dei contratti di fornitura di manodopera è distribuito in sette rami di attività: alberghiero (18,9%), altre attività imprenditoriali (8,9%), industria alimentare, bevande e tabacco (8,5%), commercio al dettaglio (5,7%), commercio all'ingrosso (4,4%), agricoltura (4,4%), industria della carta ed editoriale (4,2%).

2.4. Case-study: il mercato olandese

2.4.1 Evoluzione e dimensioni

Continuando la nostra rassegna su alcune esperienze nazionali, dopo il mercato spagnolo, passiamo ad analizzare quello olandese. La scelta di questo secondo caso risiede nella necessità di rilevare le caratteristiche principali di un mercato interinale maturo quale è quello dell'Olanda, in cui l'affitto di manodopera è consentito sin dagli anni '60.

Nella nostra analisi, ci riferiremo, in modo prevalente, alle osservazioni contenute nelle relazioni dell' EuroFound²⁶ e dell'EIRO²⁷.

Per ciò che riguarda la prima fonte, il rapporto costituisce un'analisi descrittiva dello stato attuale del mercato del lavoro interinale in Olanda e, pertanto, non può essere considerato come un'indagine esaustiva sugli sviluppi e sulle caratteristiche dell'interinale in questo Paese. Rappresenta, piuttosto, un *background document*, un mero quadro descrittivo che segue la linea portata avanti da analoghe ricerche in tutti gli stati membri.

Nel 1999, gli occupati in Olanda erano 6.072.000: il 90,6% aveva un contratto a tempo indeterminato, il restante 9,4% un contratto flessibile. Tra questi ultimi, il 3,4% era a tempo determinato, il 3,5% aveva un contratto interinale. In valori assoluti, circa 300.000 persone al giorno erano occupate presso Agenzie di fornitura.

Volendo delineare lo sviluppo del settore interinale, si può rilevare che, negli ultimi anni, tale tipologia ha conosciuto un'enorme crescita: dal 1995, il numero di Agenzie è triplicato, i lavoratori in affitto sono aumentati del 40% ed il valore riferito ai lavoratori temporanei ha avuto un incremento del 50%. Tale crescita è strettamente connessa alla rilevanza assunta dalla flessibilità del lavoro nel mercato europeo ed internazionale. Ma, paragonato ad altri paesi dell'Unione, il mercato olandese si

²⁶ AA.VV., op.cit.

²⁷ EIRO, National Reports in www.eiro.eurofound.ie/1999/01/study/, 1998

caratterizza per alcune specificità, da ricondurre anche al fatto che in Olanda il lavoro *ad interim*, come già detto, è stato legalizzato dal 1965.

Il lavoro temporaneo è fortemente aumentato negli ultimi anni, passando dal 7,6% al 10,3%, nel periodo 1992/98, seguito da un calo al 9,4% nel 1999. La percentuale di lavoratori interinali è cresciuta costantemente fino al 1998 arrivando al 3,8%, per poi scendere al 3,5% nel 1999. Il numero dei lavoratori interinali è comunque aumentato durante tutto il periodo considerato.

Secondo il rapporto EIRO, è interessante osservare l'analisi del *Central Bureau of Statistics* (CBS). Nell'ipotesi che taluni sviluppi nel mercato del lavoro producono effetti in quello interinale, il CBS ha correlato l'incremento delle ore di lavoro fornite dalle Agenzie interinali con la crescita della forza-lavoro complessiva, evidenziando un rapporto positivo e diretto tra l'andamento della fornitura di manodopera e quello del ciclo economico. Ad esempio, nella prima metà degli anni '90, la congiuntura negativa favoriva una diminuzione nell'incremento della forza-lavoro attiva (+0%) e la crescita della disoccupazione. In tale contesto, il numero di ore di lavoro temporaneo diminuiva di un tasso compreso fra il 5 e il 10%. Ciò è spiegato, sempre dal CBS, con l'orientamento delle aziende a rinunciare, in tempo di congiuntura sfavorevole, ai lavoratori temporanei piuttosto che a quelli permanenti: il boom del lavoro interinale, in effetti, in Olanda è coinciso con la ripresa economica. Tale evidenza, però, si riscontra solo nel breve periodo, in quanto perdurando la situazione economica positiva, la domanda di lavoro ha continuato ad aumentare favorendo però il lavoro su base permanente, ragion per cui la crescita di lavoro temporaneo è diminuita costantemente dopo un picco nel 1995.

Sempre secondo il CBS²⁸, nel 1997 il 12% della forza lavoro totale era occupata su base flessibile e circa il 2,5% di questa era costituito da lavoratori interinali: 248.000 unità pari a 169.000 fte (*full time equivalent*²⁹).

Il lavoro temporaneo è aumentato di circa il 50% in un decennio, passando dall'8% del 1988 al 12% del 1997. Per quanto riguarda l'interinale, la crescita in fte è stata, nello stesso periodo, pari al 90%, passando da 77.000 unità (112.000 lavoratori *ad interim*) a 147.000 fte (248.000 lavoratori *ad interim*).

2.4.2 Caratteristiche strutturali

Secondo l'EuroFound, nel 1998, le donne e gli uomini occupati con contratto *ad interim* quasi si equivalevano, rispettivamente l'1,2% e l'1,1% sul totale degli occupati³⁰.

Per ciò che riguarda l'età, i lavoratori interinali si distribuivano per il 2,1% nella prima classe di età (15/24 anni); per l'1,1% nella seconda (25/34); per lo 0,8% nella

²⁸ In EIRO, 1998

²⁹ Secondo il CBS, 2,5 lavoratori occupati in un'Agenzia interinale sono equiparabili a 1 lavoratore permanente.

³⁰ AA. VV, op.cit.

terza (35/44); per l'1% nella quarta (45/54); infine, per lo 0,2% nell'ultima classe di età (55/64)³¹.

Secondo il titolo di studio, abbiamo a disposizione i dati riferiti al 1997: i lavoratori interinali costituivano il 2,6% dei soggetti con il primo livello di istruzione (*Only primary education*); l'1,3% del secondo livello (LBO/*Mavo*); l'1% del terzo livello (MBO/*Havo*); l'1% del quarto livello (HBO/*University*)³².

In relazione al tipo di lavoro svolto, sempre nel 1997 gli interinali si distribuivano per il 30,1% tra gli impiegati e gli amministrativi; per il 2,1% come medici, paramedici e infermieri; per il 10% come tecnici specializzati; per il 52,3% come operai specializzati.³³

Nel 1998, il totale delle Agenzie interinali in Olanda (triplicato nel periodo '94-'98) era rappresentato per il 48,7% da realtà di piccole dimensioni (meno di 10 dipendenti); il 39,7% da quelle di medie dimensioni (da 10 a 100 dipendenti); l'11,7% da Agenzie di grandi dimensioni (più di 100 dipendenti).

Secondo una ricerca ABU (2000), il mercato interinale olandese si caratterizzerebbe come un mercato del lavoro di "transizione", nel senso che il lavoro *ad interim* costituirebbe un trampolino di lancio per coloro i quali cercano una prima occupazione. Ad esempio, nel 1999 il 36% degli interinali che cominciavano a lavorare in gennaio, trovavano un'occupazione permanente nel periodo aprile/maggio dello stesso anno e la percentuale di lavoratori in affitto che trovavano un'occupazione permanente entro un anno risultava costantemente in aumento dal 1995. Sempre secondo l'ABU, i principali settori che offrono occupazioni permanenti agli interinali sono quello alberghiero (20%) e quello manifatturiero (19%).

Tornando al rapporto EIRO, nel 1996, il 50% degli interinali è stato utilizzato per rispondere ad esigenze temporanee delle imprese utilizzatrici; il 25% per sostituire personale temporaneamente assente; il rimanente 25% per motivi legati alla selezione e promozione del personale.

Da questa breve disamina, per quanto incompleta e parziale, due elementi sembrerebbero distinguere il mercato olandese rispetto a quello di altri Paesi europei: l'equivalente distribuzione del lavoro interinale tra maschi e femmine e la presenza di occupati in affitto anche nella classe d'età 45-54, con un valore significativo (1%) se confrontato con quello delle prime due classi d'età. E' evidente che questi aspetti non sono sufficienti per delineare una tendenza tipica dei mercati interinali maturi, cioè come fattori di consolidamento o "assestamento" di sviluppi occupazionali futuri. Occorrerebbe effettuare analisi più approfondite per poter rilevare evidenze empiriche tali da essere sostenute scientificamente.

Al di là degli "incoraggianti" dati sin qui presentati, l'EIRO individua due possibili linee di sviluppo del mercato interinale olandese nei prossimi anni. Il primo scenario prevede un calo dell'affitto di manodopera in quanto, in relazione alla

³¹ I dati si riferiscono all'incidenza percentuale dei lavoratori interinali sul totale degli occupati, distribuiti nelle differenti classi di età.

³² La fonte di questi dati è TNO/*Labour*, 1999, in AA.VV.(2002).

³³ La fonte di questi dati è CBS (Central Bureau of Statistics), 1998, in AA.VV. (2002).

congiuntura economica favorevole, le aziende opteranno per forme di lavoro stabili, preferendo realizzare tipi di “flessibilità qualitativa interna”. Il secondo scenario delinea un’ulteriore crescita del lavoro flessibile, da correlare all’orientamento delle imprese verso l’*outsourcing* e l’*outplacement* di attività e funzioni marginali, concentrando le risorse in quelle connesse al *core business*. Un’altra ipotesi, che integra le precedenti, concerne la possibilità che le Agenzie effettuino la fornitura di manodopera anche per lavori altamente qualificati, investendo nella formazione del personale, offrendo salari più competitivi e condizioni di lavoro più favorevoli (garanzie previdenziali, sicurezza, ecc.).

Concludendo la presentazione del caso olandese, possiamo proporre la riflessione finale dell’ EIRO che, al di là delle possibili previsioni sugli incrementi/decrementi futuri, considera l’interinale come uno strumento oramai indispensabile per rispondere alla domanda crescente di flessibilità e di deregolamentazione nel mercato del lavoro, da parte delle imprese. In effetti, con il Flexibility and Security Act la legislazione olandese ha favorito ulteriormente l’integrazione dell’interinale nelle normali relazioni di lavoro. Tale integrazione assegna all’affitto di manodopera il significato di uno strumento potenzialmente efficace per l’ingresso nel mercato del lavoro e per l’avvio di un percorso verso situazioni più stabili e meno precarie.

2.5. Case-study: il mercato francese

2.5.1 Evoluzione e dimensioni

Per lo studio di questo caso ci riferiremo, in modo particolare, al lavoro di Deneuve³⁴, nel quale sono riportati alcuni risultati riferiti ad analisi empiriche sul lavoro interinale, effettuate nella seconda metà degli anni ‘90.

Con la legge del 1972 il lavoro interinale è stato regolamentato per la prima volta in Francia e le modifiche apportate successivamente alla normativa hanno profondamente inciso sull’evoluzione e sulle dimensioni di questo mercato. Ad esempio, le correzioni effettuate con la legge del 25 luglio 1985 (e successive integrazioni) ne hanno favorito l’incremento, in quanto la nuova legislazione ha allargato ulteriormente l’ammissibilità di alcuni casi eliminando precedenti divieti. Il numero di missioni è passato dai 2,4 milioni del 1984 ai 7,5 milioni del 1990.

Dal marzo 1997 al marzo 2000 la Francia ha registrato una creazione di nuova occupazione pari a 1,1 milioni di posti di lavoro, distribuiti in quasi tutti i settori: questo valore ha rappresentato la crescita più elevata tra i Paesi dell’Unione Europea. Il contributo dell’interinale, rispetto a tale incremento, ha assunto un peso rilevante: 220.000 occupati in più nello stesso periodo.

³⁴ Il lavoro è fondato su uno studio condotto da Carole Deneuve e Christian de Boissieu nel febbraio 2000 per il *Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire* (SETT). Deneuve C., *Le travail intérimaire dans la dynamique de l’emploi*, Centre d’Observation Economique, 2000

Nel 1999, gli operatori dell'interinale ammontavano a 850, con 4062 Agenzie sul territorio. Già negli anni '50, ne operavano alcune e nel 1960, erano 40. All'inizio degli anni '70, arrivavano a circa 2000. Sempre nel 1999, le imprese di lavoro temporaneo avevano concluso più di 10 milioni di contratti, per un volume di affari pari a 98,9 miliardi di franchi.

Il settore interinale, in quel periodo - così come altre attività legate ai servizi alle imprese - raggiungeva uno sviluppo paragonabile a quello di paesi come l'Olanda, il Belgio e la Gran Bretagna: la Francia si situava al secondo posto con il 30% del totale Europeo.

2.5.2 Caratteristiche strutturali

Per ciò che riguarda i settori, i lavoratori interinali francesi, al 31 maggio 2000, si distribuivano per il 30% nel terziario, soprattutto commercio, trasporti e servizi alle imprese; per più del 50% nell'industria e, infine, per il 16% nel BTP(edilizia e lavori pubblici)³⁵.

Secondo una ricerca del Credoc, nel 1998 il 75% degli interinali ad "alta intensità di occupazione"³⁶ (cioè coloro che hanno effettuato più di sette mesi di missioni in un anno) accettavano tale tipologia contrattuale in quanto "non trovavano altre opportunità di lavoro"; soltanto il 13% dichiarava di aver effettuato tale scelta liberamente. Inoltre, il 66% degli interinali esprimeva il desiderio di un lavoro permanente e, tra questi, i tre quarti vivevano da più di due anni la condizione di occupati *ad interim* e non erano riusciti a collocarsi in una condizione più stabile. Tale quadro è confermato dalla ricerca *Emploi* del 1999 condotta da l'INSEE, secondo la quale circa la metà dei lavoratori in affitto era alla ricerca di un'occupazione più stabile: percentuale che per le donne saliva al 56%.

Prendendo in esame l'età, occorre osservare che, anche in Francia come in altri paesi europei, i lavoratori interinali sono maggiormente collocati nella prima classe di età: nel 1999, gli occupati con meno di 25 anni rappresentavano il 35% del totale degli interinali, laddove la stessa fascia di età costituiva soltanto l'8% della popolazione attiva totale (fig.8). Tale sovrarappresentazione è da ricondurre, alla notevole penetrazione che il lavoro *ad interim* ha assunto tra gli studenti: in effetti, questi sono passati dal 9% del 1990 al 27% del 2000. Complessivamente, per il 40% degli occupati in affitto l'interinale costituisce la prima occasione lavorativa ed il primo ingresso nel mondo del lavoro³⁷. Nel 1999, circa 717.500 missioni, equivalenti a 180.000 posti di lavoro a tempo pieno, sono state assegnate a giovani.

³⁵ I dati si riferiscono al Bollettino de l' *UNEDIC* "L'emploi dans l'interim au 31 mai 2000 ", luglio 2000, cit. in Deneuve (2000).

³⁶ Ci riferiamo ai cosiddetti IFIDE, *intérimaires à forte intensité d'emploi*.

³⁷ I dati si riferiscono alla ricerca CSA del luglio 2000 *Provenance, devenir et regard des intérimaires sur l'intérim*, SETT, cit. in Deneuve (2000).

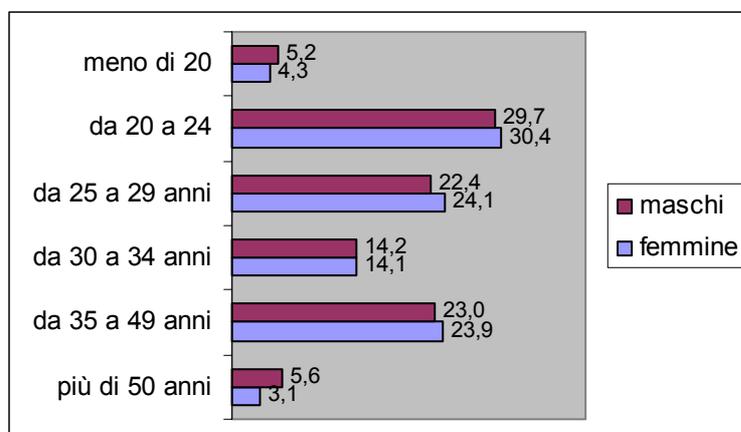
Per ciò che riguarda il sesso, nel 1999 il 73% dei lavoratori era composto da maschi. In relazione all'attività svolta, il 46,1% degli interinali era rappresentato da operai non qualificati; il 38,3 da operai specializzati; l'8,2% da impiegati; il 6,2% da professionalità intermedie; l'1,2% da quadri (Fig. 9, Tab. 13).

Osservando i dati dal 1996 al 1999, si rileva la tendenza ad un sensibile incremento delle attività maggiormente qualificate (impiegati e quadri), spiegata (secondo Deneuve) da una maggiore richiesta di tecnici informatici in occasione dell'introduzione dell'Euro.

Tornando ai settori, sempre nel periodo 1996-1999, è l'industria ad occupare più del 50% degli interinali, seguita dal terziario, con quasi il 30%, ed infine dall'edilizia, con circa il 20%.

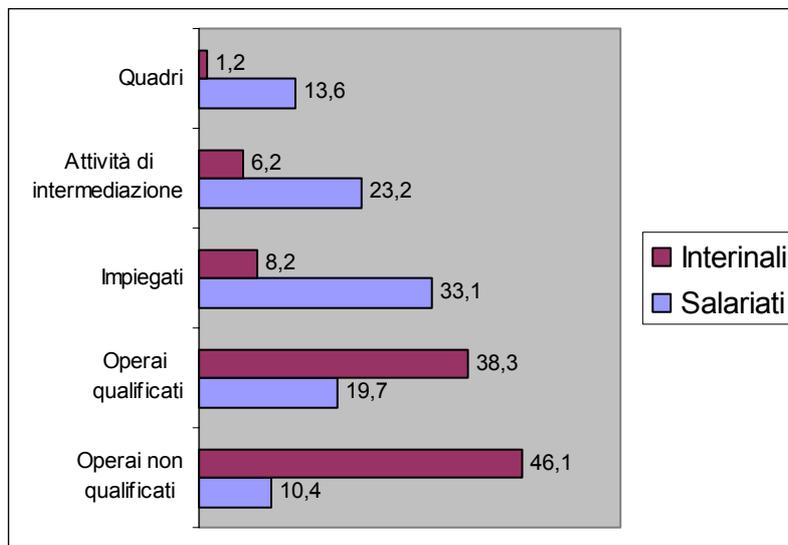
Considerando la durata delle missioni, questa, in media si è leggermente ridotta, passando dalle 2,05 settimane del 1996 alle 1,91 settimane nel 1999. Il periodo di missione è particolarmente ridotto nel terziario: meno di due settimane, con una missione su dodici sopra le quattro settimane; la durata si allunga nell'edilizia con una missione su cinque oltre le quattro settimane; infine, l'industria è il settore con le missioni di durata maggiore.

Fig. 8 Distribuzione dei lavoratori interinali per età (1999)



Fonte: SETT - COE

Fig. 9 - Distribuzione dei lavoratori per qualifica (1999)



Fonte: SEET-COE

Tab. 13 Caratteristiche delle missioni interinali (1996/1999)

	1996	1997	1998	1999
Interinali effettivi ETP*, per qualifica				
Quadri	1867	2561	4300	6636
Professioni intermedie	21398	23353	27585	31942
Impiegati	21887	24260	35480	42323
Operai qualificati	116547	142725	178328	196924
Operai non qualificati	129024	165866	212203	237100
TOTALE	290723	358765	457897	514925
Interinali ETP (% del totale**), per settore di attività				
Industria	156044 (53,7%)	194932 (54,3%)	252755 (55,2%)	267177 (51,9%)
Edilizia	56294 (19,4%)	67029 (18,7%)	78810 (17,2%)	93910 (18,2%)
Terziario	77580 (26,7%)	95401 (26,6%)	124450 (27,2%)	151588 (29,4%)
Durata media delle missioni (in settimane)	2.05	1.91	1.99	1.91

Fonti: COE, Dares (* ETP : equivalenti tempo pieno ; ** Il totale può essere diverso dal 100%, essendo alcune missioni non documentate)

2.5.3 Lavoro interinale: fattore di crescita dell'occupazione?

Come abbiamo visto, in Francia, dal 1989 al 2000, l'incidenza dell'interinale è andata progressivamente aumentando, ad eccezione di un calo rilevato nel 1993 e di un rallentamento della crescita nel corso del 1996.

Secondo il lavoro di Deneuve³⁸, la duttilità dell'interinale permetterebbe a determinati settori di rispondere meglio alle variazioni della produzione realizzando importanti aumenti nella produttività. Oltre a ciò, il lavoro *ad interim* favorirebbe la crescita, in termini assoluti, dei livelli occupazionali.

Uno studio realizzato dall'UNEDIC³⁹ consente a Deneuve (2000) di argomentare la reale efficacia del lavoro interinale nella crescita dell'occupazione.

Negli anni '70 era necessario un tasso di crescita del PIL pari al 2,6% annuo per ottenere un incremento reale dell'occupazione. Tale crescita è però scesa al 2,2% negli anni '80, per avvicinarsi, in anni recenti, all'1%. Parallelamente a questa diminuzione si è realizzata una maggiore flessibilità nel mercato del lavoro francese. In effetti, la parte di occupazione detta "atipica" ha conosciuto un forte sviluppo dalla prima metà degli anni '80: vicina al 5% nel 1984, la percentuale di occupati a tempo determinato, interinali o altri atipici si attestava, nel marzo 2000, intorno al 15,8%⁴⁰.

Nel 1997, le variazioni dell'occupazione nel settore interinale costituivano più del 50% della nuova occupazione, mentre i lavoratori temporanei aumentavano complessivamente del 41%. Dati ancora più significativi se paragonati a quelli del 1994, anno in cui si realizzava una crescita analoga a quella del 1997-98, periodo in cui l'interinale si incrementava del 30%, contribuendo per 1/3 alla creazione di nuova occupazione. Il ruolo dell'interinale nella dinamica dell'occupazione, secondo tali stime, sembrerebbe abbastanza evidente: nel triennio 1997-2000, l'economia francese ha creato 978.000 posti di lavoro nel settore privato, di cui 220.000 interinali, vale a dire quasi 1/4 del totale.

Tab. 14 - Contributo lordo dell'interinale alla crescita dell'occupazione

(Variazione annuale in migliaia)	Marzo '96	Marzo '97	Marzo '98	Gennaio '99	Marzo 2000
Occupati effettivi	+41,9	+62,5	+263,3	+275	+439,5
Occupati interinali	-14	+57	+83	+34	+103
Incidenza interinali (%)	-	91,2%	31,5%	12,4%	23,4%

Fonte: INSEE

Per confermare questa relazione, il rapporto analizzato (Deneuve, 2000) propone i risultati di un'altra ricerca⁴¹, nella quale vengono presentate una serie di

³⁸ Deneuve C, op.cit.

³⁹ "La richesse accrue en emplois de la croissance française: quelques remarques", UNEDIC, 1999, cit. in Deneuve (2000).

⁴⁰ Deneuve, op.cit.

⁴¹ "Les facteurs de recours aux contrats temporaires", in *Premières synthèses*, DARES, 2000.

interpretazioni sulle scelte operate dalle aziende in termini occupazionali. I criteri di selezione di queste ultime sono stati individuati a partire da diversi fattori (settore di attività, dimensione dell'impresa, grado d'innovazione, internazionalizzazione, ecc.), al fine di comprendere le scelte delle aziende in relazione alle diverse forme di lavoro. Emerge che, al di sopra dei 500 occupati, la dimensione dell'impresa ha poca influenza su tale scelta. Allo stesso modo, lo stato delle relazioni industriali gioca un ruolo assai debole, mentre la struttura dei contratti è fortemente legata al settore di attività, alla natura dei mercati, alla qualificazione e alla femminilizzazione della manodopera. Le imprese che utilizzano molto l'interinale appartengono, per la maggior parte, al settore industriale, particolarmente sottoposto a pressioni ambientali in termini di redditività, di efficienza e di adattamento alle fluttuazioni del mercato.

A nostro avviso, i riferimenti empirici e le argomentazioni proposte per dimostrare l'efficacia dell'interinale nella creazione di nuova occupazione, appaiono non completamente convincenti e richiederebbero maggiori approfondimenti.⁴² L'analisi della relazione indicata dovrebbe, cioè, tenere conto del contributo netto del lavoro in affitto: sarebbe quindi necessario isolare gli effetti di sostituzione di quest'ultimo rispetto ad altre forme di occupazione. Si tratterebbe di verificare con evidenze empiriche, se il lavoro interinale realizzi una semplice sostituzione delle forme di lavoro più stabili, o contribuisca realmente all'aumento dell'occupazione.

Secondo uno studio della DARES⁴³, lo stato di disoccupazione in un periodo recente aumenterebbe il rischio di ricadere in tale condizione. Un importante aspetto relativo al lavoro interinale è quello di capire se il passaggio a questa forma occupazionale permetta di allontanarsi dallo stato di disoccupazione. A tale proposito, una ricerca dell'Ilo segnala come, nel periodo 1995-1996, per 1/3 delle persone intervistate l'interinale sia stata, in assoluto, la prima occupazione. In effetti, sette interinali francesi su dieci erano stati disoccupati e soltanto due su dieci tornavano a questa condizione dopo un anno di lavoro. Cioè, le iscrizioni alla disoccupazione a seguito della fine di una missione erano in media cinque volte inferiori rispetto a quelle successive ad altri contratti a tempo determinato. La stessa ricerca, ripetuta nel 2000, confermava questi dati, indicando inoltre che l'interinale costituiva, in un numero di casi maggiore rispetto al 1996, un "trampolino" verso il mondo del lavoro non temporaneo. In particolare, i lavoratori in affitto con un anno di anzianità accedevano, rispetto alla rilevazione precedente, per il 50% in più ad un'occupazione permanente (16 su 100 nel 1996, 24 su 100 nel 2000): nel dettaglio, su 100 interinali, nel 1996 con un anno di anzianità, 34 rimanevano interinali, 16 ottenevano un posto permanente, 12 un contratto a tempo determinato, 22 diventavano disoccupati. Nel 2000, la distribuzione era rispettivamente 41, 24, 12, 7.

⁴² C'è da osservare che, in Francia, i criteri di calcolo dei disoccupati si sono relativamente adattati all'evoluzione delle forme occupazionali. Dal 1994 vengono considerati occupati anche coloro che hanno svolto per almeno 78 ore un'attività nell'ultimo mese.

⁴³ "Trajectories professionnelles et récurrence du chômage", in *Premières informations et premières synthèses*, n. 99.04 -14.03, cit. in Deneuve (2000).

Secondo questi dati, l'interinale costituirebbe dunque un valido strumento per l'inserimento nel mondo del lavoro, rappresentando un passaggio tra la precarietà e l'atipicità. Permetterebbe, cioè, ad una manodopera particolarmente esposta ai rischi della disoccupazione (giovani, non qualificati, disoccupati) di non rimanere intrappolati nella condizione di non-lavoro.

2.6. La legislazione europea: una griglia analitica⁴⁴

2.6.1 Premessa

Il rapporto tra lavoro e mercato, nel dibattito economico come in quello socio-politico, si è focalizzato sempre più, nell'ultimo decennio, sul tema della flessibilità e della destrutturazione del mercato. Ciò si è reso ancor più evidente con l'incessante emergere dei processi di globalizzazione, di innovazione tecnologica, di riorganizzazione del lavoro e di ridefinizione dei meccanismi competitivi, sui quali si è fondato lo sviluppo economico dei Paesi occidentali.

La traduzione di tali aspetti è avvenuta anche sul piano legislativo e si è espressa nell'innovazione prodotta in molti Paesi europei nei vari ordinamenti giuridici sul lavoro e nelle tipologie di protezione sociale ad essi connessi.

Per ciò che riguarda i processi di liberalizzazione e deregolamentazione del mercato del lavoro in Europa, gli anni '80 si caratterizzano per una generale accelerazione in tal senso che si è concretizzata, tra l'altro, nella concessione anche ai privati delle attività di collocamento (a parte il caso dell'Inghilterra dove non è mai esistito un collocamento pubblico), nonché nella nascita delle Agenzie di lavoro interinale.

Nei Paesi europei il lavoro interinale può essere svolto con modalità differenti a seconda della legislazione vigente nei singoli contesti nazionali. Tali modalità possono essere ricondotte a tradizioni giuslavoriste disomogenee, a specificità dei locali mercati del lavoro e ad aspetti peculiari del sistema di relazioni industriali.

Numerose possono essere le tipologie da utilizzare per esaminare le differenze ed i vincoli connessi all'attività di intermediazione. Si può rilevare l'esistenza di tre situazioni principali quali: regolamentazione, non regolamentazione, divieto⁴⁵. Oppure, è possibile porre l'accento su due modelli principali: nel primo il contratto tra il lavoratore e l'Agenzia di interposizione può avere la stessa durata della missione (come in Francia); nel secondo il contratto è permanente e stabile (come in Germania). Occorre sottolineare, infine, l'importanza dei vincoli e dei limiti previsti per i due contratti a cui l'interinale si riferisce, cioè quello tra l'azienda utilizzatrice e

⁴⁴ Questo paragrafo è stato sviluppato sulla base di CIETT (2000), Storrie (2002), EIRO (1998), sul lavoro di Liso e Carabelli (1999) ed, infine, su una serie di saggi specialistici pubblicati da riviste di diritto del lavoro (v. bibliografia).

⁴⁵ Caravella C., Di Nicola P., Della Ratta Rinaldi F., *Il lavoro interinale. Il commento alla legge e gli esempi europei*. Roma, Ediesse, 1994

l'Agenzia e quello tra quest'ultima ed il lavoratore⁴⁶. Ma, al di là degli approcci analitici, la comparazione in chiave giuridica può procedere considerando i numerosi tentativi, finalizzati ad uniformare i percorsi legislativi, al fine di garantire un reale processo di integrazione anche a livello delle tutele e dei limiti relativi al mercato del lavoro. Tali tentativi sono esemplificati, soprattutto, dalla vicenda che ha accompagnato il dibattito ed il confronto su alcune direttive europee, riguardanti il lavoro interinale ed i contratti a tempo determinato, come la direttiva del 1982, mai approvata. Successivamente la Commissione Europea ha proposto altre tre direttive sul lavoro atipico focalizzando l'attenzione sui diritti relativi al trattamento paritario dei lavoratori, sui diritti connessi alla tutela speciale dei lavoratori atipici e, in ultimo, la terza direttiva si proponeva di assicurare uguale trattamento in termini di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Quest'ultima, la 383/91⁴⁷, rimane l'unica proposta che ha ottenuto un'approvazione⁴⁸ e, a questa, è seguita una fase nella quale si è preferito avviare un'azione concertativa con le parti sociali finalizzata alla negoziazione su future iniziative in materia. In tal senso, sono stati raggiunti due accordi, riguardanti il lavoro part-time (nel 1997) e i contratti a tempo determinato, accordo raggiunto nel 1999⁴⁹ con l'esclusione dei lavoratori impiegati nelle Agenzie di lavoro interinale.

Per quest'ultima categoria il dibattito si è avviato soltanto nel 2000⁵⁰.

Comunque, volendo preliminarmente sgombrare il campo da incertezze definitorie, è possibile giungere ad una concettualizzazione del lavoro interinale che possa accomunare le differenti esperienze legislative nei vari Paesi dell'Unione. In linea generale, nell'ambito della fornitura temporanea di manodopera, il lavoro interinale può essere inteso come "relazione tripolare fondata su un doppio rapporto contrattuale, in base alla quale un'Agenzia di lavoro interinale (fornitrice) invia temporaneamente un lavoratore da essa stessa ingaggiato, presso un terzo (utilizzatore), per effettuare una prestazione di lavoro sotto la direzione di quest'ultimo"⁵¹.

Tenendo ferma tale definizione, occorre però declinare in maniera differente, a seconda degli ordinamenti giuridici nazionali, gli elementi che caratterizzano l'istituto del lavoro interinale in termini di obblighi, vincoli, divieti, trattamenti retributivi, tutele, ecc.

⁴⁶ Liso F., Carabelli U. (a cura di), *Il lavoro temporaneo. Commento alla legge n.196/1997*, Milano, Franco Angeli, 1999

⁴⁷ Tale direttiva ha suscitato notevole dissenso e delusione in quanto la normativa non contiene riferimenti alla disciplina del lavoro interinale, non consente di superare le differenze discriminatorie tra lavoro tipico e lavoro atipico e non favorisce un'omogeneità reale tra i differenti trattamenti salariali e previdenziali nei Paesi della UE. Secondo il parere della Confederazione europea dei sindacati la direttiva introdurrebbe modeste innovazioni negli ordinamenti di quasi tutti gli stati membri e di quello comunitario, in materia di miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori nel luogo di lavoro.

⁴⁸ Arrigo G., *Il leasing di manodopera o travail intérimaire nel diritto comunitario. Play it again...CEE*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", n. 1, 1992.

⁴⁹ Per un commento su tale accordo, che evidenzia alcuni aspetti della sua debolezza in termini di "soluzione compromissoria" e di arretratezza dell'approccio giuridico, si veda Tiraboschi (1999).

⁵⁰ Carmignani F., Rustichelli E., Marzano G., *Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi*, in "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", ISFOL, n. 5, 2001

⁵¹ Liso, Carabelli, op.cit.

2.6.2 I contenuti della normativa⁵²

Obbligo di una licenza per l'Agenzia

Osservando i contenuti del quadro sinottico (v. Tab. successiva), emerge che in quasi tutti i Paesi considerati (Germania, Spagna, Italia, Lussemburgo, Grecia, Belgio), l'avvio dell'attività di intermediazione da parte di un'Agenzia è subordinato alla concessione di una licenza da parte di autorità ed istituzioni preposte. Da tale vincolo sono esclusi Paesi quali l'Olanda, la Gran Bretagna⁵³ e la Svezia, anche se nel primo di questi paesi è necessaria comunque, in via generale, un'autorizzazione⁵⁴.

Un caso particolare è rappresentato dalla Francia, dove non si può parlare della concessione di una licenza in senso stretto, bensì di una autorizzazione rilasciata sulla base di una dichiarazione preliminare presentata dall'Agenzia all'Ispettorato Regionale del Lavoro.

In Belgio⁵⁵ una Commissione rappresentativa delle parti sociali può concedere l'autorizzazione ad un'Agenzia interinale, sia a tempo determinato (con possibilità di rinnovo), sia a tempo indeterminato.

In Germania, è l'Ufficio Federale del Lavoro a concedere l'autorizzazione ed a controllare l'attività delle Agenzie interinali. La maggior parte delle licenze sono temporanee con possibilità di rinnovo e le Agenzie debbono fornire, a tale Ufficio, rapporti biennali sui lavoratori, sulle missioni e sulle aziende utilizzatrici.

In Italia⁵⁶ e nel Lussemburgo⁵⁷ la licenza è concessa dal Ministero del Lavoro e in Italia diviene permanente soltanto dopo due anni, mentre nel Lussemburgo diviene a tempo indeterminato soltanto dopo tre anni.

In Spagna, l'autorizzazione è rilasciata dal Governo nazionale o regionale, ha durata annuale e diventa permanente dopo tre anni.

Infine, in Grecia⁵⁸ la fornitura di lavoro temporaneo è autorizzata dal Ministero del Lavoro, previo parere favorevole della Commissione di Controllo dell'Impiego Temporaneo.

⁵² In riferimento alla legislazione italiana, è utile sottolineare che, mentre scriviamo queste pagine, il Senato ha approvato (5 Febbraio 2003) la c.d. "legge Biagi" allo scopo di apportare più incisivi processi di riforma e flessibilità nel mercato del lavoro.

⁵³ In questo Paese, l'EASO (Employment Agency Standards Office) ha la facoltà di monitorare condizioni e rapporti delle Agenzie per accertare che siano in linea con gli standard fissati dalla regolamentazione vigente, di esaminare reclami, di interdire l'attività agli operatori in caso di gravi inadempienze.

⁵⁴ Liso, Carabelli, op.cit

⁵⁵ Varesi P.A., *Lavoro interinale: il dibattito in Italia a confronto con l'esperienza francese e belga*, in "Prospettiva sindacale" n. 86, 1994

⁵⁶ Tiraboschi M., *La legalizzazione del lavoro intermittente tramite 'agenzia' nell'ordinamento giuridico italiano. Prime riflessioni sulla Legge n. 196/1997*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", n. 3, 1997.

⁵⁷ Tiraboschi M., *Lavoro intermittente tramite 'agenzia': la recente legislazione in Lussemburgo e Spagna*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", n. 1, 1995.

Obbligo di garanzie finanziarie

Anche per questo elemento si ripropongono le differenziazioni emerse precedentemente, nel senso che, ad eccezione di Olanda, Gran Bretagna e Svezia, in tutti i paesi analizzati la cornice legislativa richiede alle Agenzie l'obbligo di fornire alcune garanzie finanziarie che possono assumere forme diverse a seconda dei contesti nazionali: fidejussioni bancarie, assicurazioni, depositi presso determinati istituti di credito, creazione di appositi fondi.

Tali garanzie sono destinate prevalentemente a tutelare il pagamento delle retribuzioni e degli oneri contributivi.

Esclusività dell'oggetto sociale

Rispetto a questa voce, numerose sono le analogie con il punto precedente, nel senso che è presente la stessa contrapposizione tra sistemi normativi maggiormente orientati alla flessibilità ed altri caratterizzati da precise restrizioni e limitazioni. Sono sempre l'Olanda, la Svezia e la Gran Bretagna⁵⁹ a collocarsi nel primo sistema, non imponendo alle Agenzie l'esercizio esclusivo dell'attività di fornitura di manodopera e consentendo ad esse oltre l'attività di fornitura, anche l'erogazione di altri servizi per l'impiego.

In Germania, seppure la normativa non richieda l'esclusività, non si ammette l'occasionalità nell'attività di fornitura.

Normativa ad hoc sul lavoro interinale

Analizzando la tabella 14, la Svezia⁶⁰ rappresenta l'unico paese nel quale il lavoro interinale, pur essendo consentito, non costituisce uno specifico istituto giuridico. Negli altri paesi esiste una cornice legislativa che definisce tale materia, caratterizzando in modo diverso obblighi e responsabilità per i soggetti coinvolti nel rapporto trilaterale.

La legalizzazione dell'interinale ha seguito in Europa percorsi diversi sia temporalmente che nella sostanza giuridica: in Olanda è stato legalizzato nel 1965, in Francia⁶¹ e Germania nel 1972, in Gran Bretagna⁶², nel 1973, in Svezia nel 1991, in Spagna e nel Lussemburgo nel 1994, in Italia nel 1997, in Grecia nel 2001.

⁵⁸ Rymkevitch O., *La legalizzazione del lavoro interinale in Grecia*, in "Giornale diritto delle Relazioni Industriali", Milano, Giuffrè, n.1/XII, 2002

⁵⁹ Hepple B., *Le agenzie private per l'impiego nel Regno Unito*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", n. 4, 1998

⁶⁰ Consiglio S., Moschera L. op.cit.

⁶¹ Bousez F., *Il lavoro temporaneo in Francia*, in "Diritto delle relazioni industriali", n.1,1992.; Zingani G., *Il lavoro interinale in Francia ed in Italia*, in "Diritto del lavoro", maggio/agosto, 1994

⁶² Purcell K., Purcell J., *In-sourcing, out-sourcing e lavoro temporaneo*, in "Giornale di diritto delle relazioni industriali", n. 3, 1998.

Settori vietati

Il ricorso al lavoro interinale nel settore dell'edilizia è vietato in Olanda, Germania e Belgio; in Italia la legge 196/97 ha delegato alla contrattazione collettiva l'individuazione di specifici vincoli e divieti connessi a compiti e mansioni nel settore edile e nell'agricoltura. L'Olanda è l'unico paese nel quale il divieto si estende anche ai trasporti su strada e ai servizi portuali, mentre, nella Pubblica Amministrazione, l'interinale non è consentito in tre paesi, cioè Francia, Spagna e Belgio. In quest'ultimo, rimane vietato anche nei traslochi. Soltanto quattro paesi sui dieci considerati non prevedono alcun settore interdetto: Gran Bretagna, Grecia, Svezia e Lussemburgo.

Casi vietati

La sostituzione di lavoratori in sciopero presso l'azienda utilizzatrice mediante il ricorso a soggetti con contratto interinale è vietata in quasi tutta l'Europa, ad eccezione della Svezia, della Danimarca e della Finlandia. Un discorso particolare merita la Germania la cui legislazione non vieta espressamente l'affitto di manodopera in questo caso, ma il lavoratore interinale (obbligatoriamente informato della causale del suo utilizzo) può rifiutare la missione. Comunque, l'Associazione federale delle Agenzie di lavoro interinale ha deciso, indipendentemente dalla previsione di legge, che le Agenzie affiliate non svolgeranno attività di fornitura in tale occasione. In Olanda, Germania, Francia e Spagna è vietato il ricorso come forma contrattuale durevole e permanente.

Per ciò che riguarda il divieto relativo allo svolgimento di lavori pericolosi e alla sostituzione di lavoratori licenziati per motivi economici, questi casi sono previsti dalla normativa in Francia, Spagna, Italia, Grecia. In Italia, inoltre, la legge affida alla contrattazione collettiva di settore la definizione delle percentuali massime di interinali rispetto alla normale forza lavoro occupata dall'azienda utilizzatrice.

In Belgio i divieti previsti riguardano soltanto i lavori pericolosi, la sostituzione di lavoratori a tempo indeterminato e il già citato caso della sostituzione in caso di sciopero.

In Spagna il divieto si estende anche all'assegnazione di un lavoratore verso altre Agenzie, che rivestirebbero il ruolo di azienda utilizzatrice.

In Italia la normativa impone altri due casi di interdizione, cioè per le basse qualifiche previste dai contratti nazionali e per le imprese che usufruiscono della Cassa Integrazione.

In sostanza, l'assenza di particolari vincoli e divieti in alcuni paesi (Olanda, Gran Bretagna, Germania, Svezia) può essere ricondotta al fatto che il legislatore ha inteso il lavoro interinale come uno strumento in grado di assicurare alle imprese un uso molto flessibile e quasi illimitato di tale tipologia contrattuale, tendente a coprire ogni esigenza produttiva ed organizzativa dell'azienda utilizzatrice.

Al contrario, in altri paesi (Italia, Spagna, Francia, Lussemburgo, Belgio, Grecia) i governi hanno affidato alla normativa il ruolo di considerare il lavoro

interinale come strumento di “assistenza eccezionale” destinata alle imprese per rispondere alle esigenze di carattere temporaneo⁶³. Tuttavia, al di là delle possibili generalizzazioni, occorre considerare le specificità di ogni apparato legislativo e le differenze presenti nella normativa di quei paesi che, per alcuni aspetti appaiono accomunati (flessibilità nel mercato del lavoro), per altri risultano avere connotazioni fortemente disomogenee.

Casi ammessi

Analogamente al punto precedente, anche nella definizione delle circostanze consentite per il lavoro *ad interim*, il legislatore si è preoccupato di prevenire abusi nel suo utilizzo da parte delle aziende utilizzatrici, nelle ipotesi che queste tentino di ricorrere all'interinale per gestire esigenze ed attività permanenti. In tal senso, le diverse normative stabiliscono delle condizioni oggettive dei casi ammissibili giuridicamente, proprio per evitare danni ai lavoratori in affitto preferiti ad altre tipologie maggiormente tutelate e protette. Si può dire che, in generale, la regolazione del lavoro interinale si traduce o in precisi vincoli imposti al ricorso da parte delle aziende clienti, o in specifiche situazioni di ammissibilità, o ancora in settori ed ambiti esplicitamente vietati dalla normativa.

Le situazioni più ricorrenti nella legislazione dei vari Paesi si riferiscono a: opere specialistiche ed occasionali, fluttuazioni stagionali, sostituzione di lavoratori temporaneamente assenti, picchi inaspettati della produzione e per selezione e promozione, cioè per occupare temporaneamente una posizione, in attesa che l'azienda utilizzatrice concluda e definisca l'attività di reclutamento e quella di avanzamento nelle carriere. Ciò vale per la Germania, la Francia, la Spagna e l'Italia ed il Belgio, ad eccezione dell'ultima causale non prevista né in Belgio né in Italia.

Nel Lussemburgo i casi consentiti riguardano soltanto i lavori specialistici ed occasionali ed i picchi inaspettati della produzione.

In Grecia la normativa ammette ogni situazione ad eccezione di quelle esplicitamente vietate; in Svezia ed in Gran Bretagna vige un totale allargamento delle possibilità di utilizzo dei lavoratori interinali ed una piena libertà di esercizio dell'attività di fornitura.

Necessità di un contratto di lavoro scritto

Ad eccezione della Svezia, la normativa degli altri Paesi impone l'obbligo di stipulare i contratti, tra i soggetti coinvolti nell'interinale, in forma scritta, prevedendo anche una serie di precise indicazioni sugli elementi da inserire nel contratto: durata, tipo di mansione, motivo della richiesta, retribuzione, rischi connessi al compito da svolgere, orari e contenuti, sanzioni ecc.

⁶³ Liso, Carabelli, op.cit.

Limite al rinnovo di contratti successivi

Soltanto in Gran Bretagna ed in Svezia la normativa non prevede alcun vincolo in questo senso.

In Francia il contratto di fornitura può essere rinnovato una sola volta; in Spagna alla scadenza il contratto diviene subordinato a tempo indeterminato; in Italia il rinnovo è ammesso al massimo quattro volte per una durata complessiva di 24 mesi;⁶⁴ in Lussemburgo il rinnovo è possibile per due volte; in Grecia è ammesso soltanto per un periodo di due mesi oltre gli otto stabiliti come durata massima del contratto di fornitura.

Limite alla durata del contratto

Sono sempre la Svezia e la Gran Bretagna i Paesi che garantiscono una totale flessibilità in relazione anche a questo elemento, non prevedendo alcun limite massimo alla durata del contratto di fornitura.

Negli altri Paesi - proprio a tutela del lavoratore e per evitare che l'interinale fornisca l'occasione per un percorso lavorativo stabilmente precario e con scarse possibilità di crescita professionale - la legislazione ha provveduto a definire periodi precisi nei quali contemplare il ricorso al contratto interinale. Ad esempio, in Olanda 3-12 mesi; in Francia 18-24; in Spagna 3-6; in Italia 24; nel Lussemburgo 9-12, superabile soltanto nel caso di profili elevati e mediante autorizzazione del Ministero del Lavoro; in Grecia 8 mesi; in Belgio 3-6, rinnovabile fino a 12; in Germania 12 mesi.

In Belgio, la durata del contratto interinale è connessa alla ragione per la quale l'impresa cliente utilizza questa forma di contratto. Ad esempio, anche nel caso della sostituzione di un lavoratore a cui è scaduto il contratto o nell'ipotesi di una variazione inattesa della produzione, il termine massimo è stabilito in 6 mesi, con un solo rinnovo per eguale durata. La durata è fissata, invece, a 3 mesi nel caso di ricorso all'interinale per opere specialistiche ed occasionali.

E' importante osservare, per il caso italiano, che la durata del contratto di fornitura è connessa alla tipologia del contratto stipulato tra Agenzia e lavoratore, cioè a tempo determinato o indeterminato. Nella prima ipotesi, il legislatore intende la durata del contratto interinale coincidente con quella della missione. Nella seconda ipotesi, i CCNL (28 Maggio 1998), esercitando la delega prevista dalla l. 196/1997, hanno stabilito un limite massimo di 24 mesi con proroga di quattro volte⁶⁵.

Diverso è il dato riferito all'Olanda in quanto il contratto di fornitura non è regolamentato dalla legge ed i termini contrattuali sono definiti dalle parti.

Per ciò che riguarda, invece, la regolamentazione del contratto tra Agenzia di fornitura e lavoratore, le situazioni nei vari Paesi si caratterizzano in diverso modo, passando dall'assenza totale di qualsiasi limite (Gran Bretagna) alla indicazione precisa della durata (Belgio, Lussemburgo e Francia). Alcuni Paesi hanno invece

⁶⁴ Galantino L., *Il lavoro temporaneo. La disciplina legale e contrattuale*, Milano, Giuffrè Editore, 2000

⁶⁵ Galantino L., *op. cit.*

preferito orientarsi alla normativa vigente sui contratti a tempo determinato (Svezia, Olanda ed Italia).

Tale contratto può essere considerato, in quasi tutti i Paesi europei (Italia, Spagna, Francia, Germania, Grecia) come un contratto subordinato, a tempo determinato o indeterminato a seconda dei contesti nazionali. La situazione è diversa in altri Paesi (Olanda, Gran Bretagna, Svezia) dove la legislazione non definisce esplicitamente come “contratto subordinato” il rapporto tra il lavoratore e l’Agenzia. In particolare, in Olanda, la normativa sull’interinale tace sulla sostanza definitoria del contratto e si è delegato alla giurisprudenza il compito di chiarirne la natura autonoma o subordinata (l’orientamento è stato quello di decidere caso per caso). Analoga situazione è riscontrabile in Gran Bretagna, e ciò implica specifiche ricadute sulle tutele e sui diritti del lavoratore⁶⁶.

In Francia, il contratto è di tipo subordinato e a termine, con una durata equiparabile a quella di una specifica missione svolta dal lavoratore. La Spagna e l’Italia hanno preferito contemplare, nel proprio istituto giuridico, sia la possibilità di un contratto a termine, sia quella di una relazione a tempo indeterminato. In Italia, nel caso l’Agenzia opti per questa seconda ipotesi, “il lavoratore rimane a disposizione dell’impresa fornitrice per i periodi in cui non svolge la prestazione lavorativa presso un’impresa utilizzatrice” ed ha diritto ad una “indennità di disponibilità” per gli intervalli tra una missione e l’altra. Nel caso in cui, invece, l’Agenzia scelga un contratto per prestazioni di lavoro temporaneo a tempo determinato, la legge italiana “si limita a richiedere una necessaria coincidenza tra la durata dello stesso ed il periodo di occupazione presso l’impresa utilizzatrice, senza peraltro prevedere quale sia la durata massima. Ne deriva che il contratto ha come termine finale il soddisfacimento delle esigenze organizzative e produttive per le quali è stato concluso”⁶⁷.

La legislazione tedesca, nello scenario europeo, si distingueva nettamente, fino al 1997, per una particolare rigidità: era l’unico Paese, la Germania, nel quale il contratto tra Agenzia e lavoratore assumeva obbligatoriamente la forma di relazione a tempo indeterminato, a meno di una richiesta esplicita di apposizione del termine da parte del lavoratore. Ciò ha significato, nell’esperienza reale, favorire quantitativamente i casi di contratti con durata limitata (in genere non più di tre mesi). La normativa, riformulata nel 1997, ha previsto entrambe le situazioni con una sola possibilità di rinnovo (o anche più rinnovi, a meno che non vi sia soluzione di continuità tra i contratti che si susseguono). Comunque, per il contratto *ad interim* a termine, la nuova legislazione non stabilisce un limite alla durata massima ed è possibile intendere la relazione del contratto tra l’Agenzia ed il lavoratore come quello tra l’azienda utilizzatrice ed il lavoratore, equiparando quindi la durata del contratto interinale a termine con quella della missione (massimo 12 mesi).

Trattamento retributivo del lavoratore

⁶⁶ Liso, Carabelli, op.cit.

⁶⁷ Galantino op.cit.

Dal 1999, in seguito ai *Flexicurity* e *WAADI Act*, la regolazione del mercato interinale in Olanda si è distinta per un livello di innovazione superiore a quello degli altri paesi membri della UE. Dalla tabella il mercato interinale olandese sembrerebbe del tutto deregolamentato. In realtà, vige una normativa peculiare: nel nuovo quadro legislativo le tutele e le retribuzioni aumentano in base al tempo di lavoro effettivamente svolto come occupato *ad interim* ed è sempre in base al periodo che si definisce l'obbligo di assunzione a tempo indeterminato del lavoratore.

Dal gennaio 2001, in base agli accordi collettivi ABU, i lavoratori interinali sono divisi in due gruppi: il "gruppo1" comprende giovani che hanno appena finito la scuola dell'obbligo, i lavoratori estivi, i soggetti che rientrano nel mercato del lavoro e i disoccupati di lungo periodo. La retribuzione di questo primo gruppo è inferiore a quella del "gruppo2". Ma, trascorso massimo un anno, il lavoratore interinale viene assimilato ai soggetti appartenenti al secondo gruppo, maggiormente remunerati.

In Germania, Francia, Gran Bretagna, Spagna, Italia, Lussemburgo, Grecia, Belgio, il trattamento retributivo è non inferiore a quello previsto per altre tipologie contrattuali riferite alle stesse qualifiche e mansioni. La Svezia rappresenta un caso particolare in quanto in assenza di una norma definitoria, il trattamento economico è affidato alla negoziazione tra le parti. Nella realtà, secondo il rapporto EIRO (1998) sulla Svezia ai lavoratori interinali è offerta una retribuzione mediamente inferiore rispetto ai soggetti stabilmente occupati.

In generale, si può rilevare che in tutti i Paesi considerati la retribuzione del lavoratore interinale è a carico dell'Agenzia fornitrice ed in tre Paesi (Francia, Germania, Belgio) quest'ultima è obbligata ad erogare al lavoratore una indennità retributiva relativa alla precarietà dell'occupazione: rispettivamente il 10, 2, 7.66 % calcolato sulla remunerazione lorda annuale⁶⁸.

Diritti sindacali

Il nodo problematico rispetto a tale tema è rappresentato dal fatto che il lavoratore, pur avendo un contratto con l'Agenzia, svolge la sua attività di lavoro in un contesto diverso, cioè presso l'impresa cliente. Questa separazione di luoghi genera una complessità giuridica che il legislatore ha affrontato in modo diverso nei vari Paesi, senza risolvere e chiarire del tutto la questione.

In effetti, la normativa europea, identificando l'Agenzia come l'effettivo datore di lavoro, obbliga questa ad assicurare e garantire anche i diritti sindacali del lavoratore. In tal senso, la maggior parte di questi diritti possono essere esercitati nella stessa impresa fornitrice. Comunque, alcuni paesi tutelano i diritti sindacali anche presso l'azienda utilizzatrice con criteri e modalità differenti, per ciò che concerne la rappresentanza e l'eleggibilità. In molti casi, inoltre, vengono assicurate le tutele in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

⁶⁸ Carmignani, Rustichelli, Marzano, 2001, op. cit.

In Olanda il diritto di rappresentanza può essere esercitato dal lavoratore interinale presso l'Agenzia e, dopo due anni, nell'azienda utilizzatrice. Il lavoratore ha il diritto di rifiutare la missione e di concordare l'orario di lavoro.

In Germania, il lavoratore interinale è considerato appartenente allo *staff* dell'Agenzia e non può esercitare diritto di voto e di rappresentanza nell'azienda presso la quale è distaccato; come in Olanda, può rifiutare la missione.

In Francia, i diritti sindacali fanno riferimento soprattutto all'ambito del rapporto contrattuale con l'Agenzia: i lavoratori possono votare nelle elezioni per la rappresentanza sindacale solo dopo 3 mesi o 507 ore di lavoro svolte nei 12 mesi precedenti le elezioni; mentre possono candidarsi dopo un periodo lavorativo pari a 6 mesi o 1014 ore effettuate nei 18 mesi precedenti⁶⁹. Lo status sindacale del lavoratore cambia nel rapporto con l'impresa utilizzatrice, in quanto la normativa tutela la libertà di espressione e le condizioni di lavoro, ma non riconosce diritti nel processo di nomina delle rappresentanze.

In Gran Bretagna ed in Svezia la legislazione non prevede particolari ed esplicite tutele affidando alla contrattazione tra le parti la definizione e l'esercizio dei diritti sindacali, in Gran Bretagna sono comunque assicurate le garanzie contro discriminazioni legate alla razza, alle disabilità, al sesso ed alla nazionalità.

Nel Lussemburgo i lavoratori in affitto non hanno né diritto di voto, né di eleggibilità; in ogni modo, possono presentare proteste, consultare i delegati del personale dell'impresa cliente e accedere agli archivi aziendali.

Secondo la legislazione spagnola, i lavoratori hanno la facoltà di presentare, a mezzo delle rappresentanze sindacali dell'impresa utilizzatrice, reclami attinenti alle loro condizioni di lavoro. La normativa non sancisce in modo esplicito l'esercizio dei diritti sindacali in termini di voto e di candidatura.

In Grecia, ultimo paese ad aver introdotto nella sua legislazione l'istituto del lavoro interinale, ogni clausola che nel contratto tra il lavoratore e l'Agenzia limiti i diritti sindacali è considerata nulla.

Nel Belgio, i lavoratori intermittenti hanno diritto di rappresentanza all'interno dell'Agenzia, mentre nelle aziende utilizzatrici possono essere tutelati dalle rappresentanze sindacali solo in materia di salute e sicurezza.

In alcuni Paesi (Belgio, Olanda, Lussemburgo, Spagna, Italia), la normativa prevede anche che le aziende utilizzatrici informino le rappresentanze sindacali in merito all'impiego di lavoratori *ad interim*, alla durata del contratto ed alla motivazione del ricorso alla fornitura.

In Italia, l'impostazione generale della materia riconosce uguali diritti, in linea di principio, al lavoratore interinale, sia rispetto all'Agenzia che all'azienda cliente. La norma dispone il diritto di svolgere attività sindacale e di partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa utilizzatrice. Nella prassi, i diritti vengono esercitati attraverso le rappresentanze sindacali costituite nell'impresa dai dipendenti

⁶⁹ EIRO, 1998

della stessa. Nello specifico, la L. 196/97 tace, rinviando il problema alle determinazioni dell'autonomia collettiva⁷⁰.

Concludendo, si può rilevare che, riferendoci all'esercizio effettivo dei diritti sindacali, pochi ordinamenti europei specificano nel dettaglio come mettere in pratica tali diritti prevedendo soltanto un adattamento di carattere generale delle norme, rispetto alla considerazione delle peculiarità riferibili alla fornitura di manodopera⁷¹.

Formazione

Se la direttiva CEE 383/91 stabilisce che "a ciascun lavoratore intermittente dovrà essere fornita anche una adeguata preparazione, commisurata secondo le caratteristiche del suo specifico lavoro, e concepita, naturalmente, in modo da tener conto della sua qualifica e della sua esperienza"⁷², i legislatori nei differenti contesti nazionali hanno recepito tale direttiva in maniera differenziata e parziale.

Ad esempio, l'ordinamento francese stabilisce che l'attività formativa debba essere sostenuta attraverso la costituzione di un apposito fondo sociale finanziato dalle Agenzie. Analoga situazione riscontriamo in Spagna dove viene stabilito che l'1% delle retribuzioni del lavoratore interinale venga destinato ad attività di *training*. Anche l'Italia è allineata a tale impostazione, con una percentuale del 5%; le stesse indicazioni valgono per il Belgio dove le Agenzie sono obbligate alla costituzione di un apposito fondo, mentre in Grecia l'onere formativo può essere a carico dell'Agenzia, senza l'imposizione di costituire un fondo. Nel Lussemburgo la legislazione prevede un periodo di prova prima che abbia inizio l'effettiva attività lavorativa nell'azienda utilizzatrice.

In Olanda, con il *Flexibility Security Act* (FSA), l'Agenzia interinale è obbligata a formare il lavoratore interinale come se fosse un lavoratore a tempo indeterminato, in talune circostanze previste dalla legge⁷³.

Sanzioni

In tutti i paesi considerati nella tabella (con l'esclusione della Svezia e del Belgio per i quali non disponiamo di informazioni al riguardo) sono previste dal quadro normativo sanzioni in caso di inadempienza o violazione dei vincoli, degli obblighi e dei diritti indicati.

In Francia, Gran Bretagna e nel Lussemburgo si applicano sanzioni amministrative e penali con la sospensione (temporanea o definitiva) dell'attività. In particolare, in Gran Bretagna, qualora si verificano gravi infrazioni od irregolarità

⁷⁰ Galantino, op. cit.

⁷¹ Tiraboschi M., *La legalizzazione del lavoro intermittente tramite 'agenzia' nell'ordinamento giuridico italiano. Prime riflessioni sulla Legge n. 196/1997*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", n. 3, 1997.

⁷² Weiss M., *Lavoro atipico/temporaneo e tutela della salute: la trasposizione della Direttiva n. 91/383/CEE in Francia, Regno Unito, Germania, Finlandia e Austria. Il caso tedesco*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", n. 3, 1996

⁷³ Dunnewijk T., *Temporary work agencies in the Netherlands: emergence and perspective*, in "Cpb Report", n. 1, 2001.

nell'esercizio dell' attività, questa può essere sospesa dall' *Industrial Tribunal* per un periodo fino a dieci anni⁷⁴.

La Grecia prevede unicamente sanzioni di tipo amministrativo; l'Olanda dispone la sospensione ed eventualmente anche la revoca dell'autorizzazione; la Germania sia la revoca che le sanzioni di tipo amministrativo; la Spagna e l'Italia prevedono entrambi i tipi di sanzione.

In generale, si può dire che in tutti i paesi europei l'impianto sanzionatorio tende sostanzialmente a colpire sia l'azienda utilizzatrice, per le inadempienze relative a retribuzione, sicurezza, salute e diritti dei lavoratori; sia l'impresa fornitrice, nei casi di irregolarità o evasione degli obblighi previsti, delle situazioni ammesse, dei settori vietati, della durata dei contratti, del loro rinnovo e della forma richiesta per la stipula.

Ad esempio, in Germania, l'esercizio dell'attività di fornitura senza la concessione della licenza determina l'applicazione di sanzioni amministrative e stabilisce che il rapporto di lavoro riguardi l'azienda utilizzatrice e il lavoratore, sia a tempo determinato che indeterminato. Tali sanzioni si presentano anche nel caso di inadempienze emerse nel corso delle verifiche e dei controlli amministrativi a cui l'Agenzia è sottoposta.

In Olanda, fornire manodopera senza le necessarie autorizzazioni origina sanzioni di carattere penale.

In Spagna, le sanzioni di carattere penale ed amministrativo emergono nel caso, ad esempio, di esercizio dell'attività senza la licenza prevista o in presenza di inadempienze relative ai controlli ed alle informazioni periodiche stabilite dalla normativa. Anche l'Italia prevede un regime sanzionatorio piuttosto rigido, sia per l'Agenzia che per l'azienda utilizzatrice; in particolare, l'ordinamento vigente implica l'applicazione della L. n. 1369/1960 e delle relative sanzioni.

Riepilogando, si può affermare che in alcuni paesi (Italia, Spagna, Germania, Lussemburgo, Grecia) si esercita un controllo più di tipo preventivo sull'attività di fornitura; mentre in altri (Olanda, Francia, Gran Bretagna) la legislazione è rivolta maggiormente ad una verifica *in itinere* del lavoro dell'Agenzia.

Tab. 14 - Caratteristiche della normativa nei paesi europei

⁷⁴ Liso, Carabelli, op. cit.

	Obbligo di una licenza/autorizzazione Per l'Agenzia	Obblighi di garanzie finanziarie per l'Agenzia	Esclusività dell'oggetto sociale	Normativa ad hoc sul lavoro interinale	Settori vietati
BBE	Sì	Sì	Sì	Sì	Edilizia, traslochi, PA
DDE	Sì	Sì	Sì	Sì	Edilizia
EES	Sì	Sì	Sì	Sì	PA
FFR	Sì	Sì	Sì	Sì	PA
GGR	Sì	Sì	Sì	Sì	No
IIT	Sì	Sì	Sì	Sì	Delega alla CCN per agricoltura ed edilizia
LLU	Sì	Sì	Sì	Sì	No
NNE	No	No	No	Sì	Edilizia, trasporto su strada e servizi portuali
SSE	No	No	No	No	No
UUK	No	No	No	Sì	No

	Casi ammessi		Casi vietati		Necessità di un contratto di lavoro scritto	Limiti al rinnovo di contratti successivi
BBE DDE	Opere specialistiche ed occasionali, fluttuazioni stagionali, sostituzione lavoratori temporaneamente assenti, picchi di produzione inattesi	Equivalenti	Esercitati in Agenzia	Sostituzione lav. in sciopero e a tempo indeterminato, lavori pericolosi, i.d.	Si	Si
EES DDE	Opere specialistiche ed occasionali, fluttuazioni stagionali, sostituzione lavoratori temporaneamente assenti, selezione e promozione, picchi di produzione inattesi	Equivalenti	Esercitati in Agenzia e nell'azienda.	Attività permanenti e durevoli, rifiuto da parte dell'Agenzia	carico	Sanzioni amministrative e penali
FFR EES	Opere specialistiche ed occasionali, fluttuazioni stagionali, sostituzione di lavoratori temporaneamente assenti, selezione e promozione, picchi di produzione inattesi	Equivalenti	Esercitati in Agenzia	Fondo, a sost. lav. in sciopero, sost. lav. in sciopero, sost. lav. in sciopero per motivi illegittimi, fornitura ad altre Agenzie, lavori pericolosi	carico	Sospensione temp., sanzioni amministrative e penali
GGR	8 mesi	Equivalenti	Garantiti	A dell'Agenzia	carico	Sanzioni amministrative
FFR IIT	Opere specialistiche ed occasionali, fluttuazioni stagionali, sostituzione lavoratori temporaneamente assenti, picchi di produzione inattesi, selezione e promozione	Equivalenti	Esercitati in Agenzia e nell'azienda.	Attività permanenti e durevoli, sostituzione lav. in sciopero, lavori pericolosi, sostituzione lav. licenziati per motivi economici	carico	Sanzioni amministrative e penali
GG R	Tutti, tranne i casi esplicitamente vietati			Sostituzione lav. in sciopero e in caso di licenziamento per motivi economici, lavori pericolosi		Sospensione attività, sanzioni amministrative e penali
LLU SSE	9-12 mesi	Equivalenti	Garantiti	Periodo di prova		
IIT NNE	Opere specialistiche ed occasionali, fluttuazioni stagionali, sostituzione lavoratori temporaneamente assenti, picchi di produzione inattesi	Differenziato	Esercitati in Agenzia e nell'azienda.	Lavori pericolosi, basse qualifiche previste nei CCN, sost. lav. in sciopero o licenziati per motivi economici, aziende che non usufruiscono della qualifica dirigenziale	carico in	Sospensione attività e revoca della licenza, sanzioni penali
LLU SSE	Opere specialistiche ed occasionali, fluttuazioni stagionali, picchi di produzione inattesi	Non regolamentato	Non regolamentati	No	No	Non previste
NNE UUK	Non vi è una regolamentazione specifica	Equivalenti	Non regolamentati	Sostituzione lav. in sciopero, attività permanenti e durevoli, i.d.		Sospensione attività, sanzioni amministrative e penali
SSE	Nessun vincolo all'esercizio dell'attività di fornitura			No	No	No
UUK	Nessun vincolo all'esercizio dell'attività di fornitura			Sostituzione lav. in sciopero	Si	No

2.7. Osservazioni conclusive

2.7.1 Caratteristiche dello scenario europeo: una sintesi

Quanto sin qui detto, ci consente di concludere con alcune osservazioni sulle caratteristiche principali del lavoro interinale nei paesi europei. Il quadro si può facilmente riassumere anche se - vista la inadeguatezza delle fonti e dei dati disponibili - le evidenze sull'efficacia dell'interinale come strumento di politica attiva del lavoro appaiono piuttosto deboli e poco convincenti. Allo stesso modo risulta difficile poter cogliere le peculiarità dei mercati interinali più maturi che caratterizzano, i paesi con una tradizione giuridica meno recente.

In generale, una prima difficoltà si riscontra proprio nel fornire una stima precisa del lavoro interinale, in quanto il *turnover*, in questa tipologia di lavoro, è molto elevato e diventa, quindi, particolarmente importante, distinguere fra *stock* e misure di flusso. Il lavoro interinale si è quintuplicato in Spagna, dal 1995; ha avuto una rapida crescita in Italia, dal 1997 ed in molti paesi - come Belgio, Germania, Lussemburgo e Gran Bretagna - si è più che raddoppiato a partire dal 1992 (tab. 6). Malgrado tale rapida crescita, la manodopera in affitto rappresentava ancora una piccola parte dell'occupazione totale: la media giornaliera degli occupati che svolgevano un lavoro *ad interim* come impiego principale, era compresa fra 1,8 e 2,1 milioni, che rappresentano meno dell'1% dell'impiego totale⁷⁵. La Francia risultava il paese europeo con il maggior numero, in assoluto, di lavoratori interinali, ma il paese con l'incidenza maggiore sul totale degli occupati era l'Olanda (4%), seguita dal Lussemburgo (3,5%), e dalla stessa Francia (2,7%). Gli interinali erano rappresentati in maggioranza da uomini, fatta eccezione per i paesi scandinavi: la dominanza maschile era spiccata in Germania e in Austria. Inoltre gli interinali erano mediamente più giovani degli altri lavoratori: nei paesi europei fra il 20% e il 50% dei lavoratori in affitto aveva un'età al di sotto dei 25 anni (Tab. 3). Per quanto riguarda il settore, vi era una sostanziale uniformità, e l'industria emergeva come quello che accoglieva la percentuale più elevata di interinali (40-50%).

Nell'approfondimento di alcune esperienze nazionali, emerge, come significativo, il dato riferito al mercato spagnolo nel quale si è assistito ad una diminuzione nel numero delle ETT pari al 20,1%, nel periodo 1999-2001 (Fig. 1). Anche i "contratti di lavoro" hanno registrato una diminuzione nello stesso intervallo temporale, arrivando a 252.520 contratti in meno nel 2001, rispetto al picco massimo raggiunto nel 1999. Per i "contratti di fornitura", invece, si è rilevata la prima flessione soltanto nel 2001, con il 5,8% in meno rispetto all'anno precedente. Per ciò che riguarda il titolo di studio, la Spagna non si differenziava rispetto agli altri paesi europei in quanto, anche i lavoratori interinali spagnoli avevano un basso livello di istruzione e una bassa qualifica. Una distinzione si rileva nella collocazione settoriale: nel 2001 il 57,1% era occupato nei servizi ed il 35,3% nell'industria, anche se entrambi i settori registravano una diminuzione rispetto agli anni precedenti.

Un'analoga tendenza nell'evoluzione dell'interinale si osserva nel mercato olandese dove si è assistito ad un incremento del mercato a partire dal 1995, anno in cui il numero delle Agenzie si è triplicato ed i lavoratori in affitto sono aumentati del

⁷⁵ CIETT, 2000

40%. Ma, come è accaduto in Spagna, anche in questo paese il 1999 ha rappresentato l'anno della prima flessione dopo un periodo di crescita continua: il lavoro temporaneo, nel suo complesso, ha registrato una diminuzione attestandosi al 9,8%. In Olanda, rispetto ad altre esperienze europee, emerge una differenza relativamente al sesso ed all'età: i lavoratori interinali olandesi si distribuivano in modo circa equivalente tra maschi e femmine; inoltre, nella classe d'età 45-54 anni, vi era una significativa presenza (l'1% del totale degli occupati) di lavoratori interinali, dato vicino ai valori delle prime due classi di età (rispettivamente 2,1% e 1,1%). L'Olanda conferma la tendenza relativa alle basse qualifiche degli interinali, in quanto il 52,3% degli occupati *ad interim* erano operai specializzati.

In relazione all'evoluzione dell'interinale, la Francia sembra distinguersi alquanto rispetto agli altri due casi illustrati: nel periodo 1997-2000 si è registrato un incremento pari a 220.000 occupati interinali, facendo rilevare una tendenza analoga a quella riferita all'intera nuova occupazione che, nello stesso periodo, è aumentata di 1,1 milioni di unità. Rispetto al quadro europeo, si confermano le caratteristiche relative al settore, all'età ed al sesso: l'industria, il genere maschile e la giovanissima età rappresentavano gli aspetti strutturali che meglio identificavano il profilo dei lavoratori interinali.⁷⁶

Tornando allo scenario europeo, osserviamo che le ragioni per le quali le aziende affittavano manodopera riguardavano maggiormente la sostituzione di lavoratori temporaneamente assenti (27%) e le fluttuazioni stagionali (23%).

Anche per ciò che riguarda l'efficacia dell'interinale come strumento di politica attiva del lavoro, è difficile giungere a conclusioni empiricamente fondate. Non disponendo, infatti, di stime relative ai flussi lavorativi, i dati secondo cui l'*interim* ha incrementato, nel periodo 1996-98 dello 0,1% l'occupazione totale nella UE ed ha contribuito per l'11% alla creazione di nuovi posti di lavoro (CIETT, 2000), possono essere poco significativi e non dicono molto sul contributo netto che il lavoro interinale fornisce all'effettivo incremento dell'occupazione totale.

2.7.2 Prospettive di ricerca

⁷⁶ Ci sembra importante, ancora una volta, sottolineare le aporie imputabili al confronto che abbiamo appena sviluppato. La diversità delle fonti e la disomogeneità nella metodologia adottata per la rilevazione dei dati sopra esposti, ci suggeriscono di utilizzare con molta prudenza qualsiasi conclusione per non correre il rischio di giungere ad affrettate generalizzazioni su scenari che si presentano ancora con molte "zone d'ombra" e che richiederebbero il supporto di dati maggiormente significativi.

Volendo integrare la nostra rassegna e l'analisi di quest'ultimo tema, è utile esaminare il contributo di Del Boca e Zaniboni⁷⁷ che si propone una comparazione statistica tra le differenti esperienze nazionali.⁷⁸

Attraverso l'utilizzo del coefficiente di regressione lineare multipla, il contributo in esame ha cercato di dimostrare quanto il "livello di penetrazione del lavoro interinale" (*variabile dipendente*) fosse condizionato da una serie di fattori assunti come causali (*variabili indipendenti*). Sono risultate negative le relazioni con variabili quali: disoccupazione totale, disoccupazione di lungo periodo, tasso di attività maschile. Al contrario, sono risultate positive le relazioni con la maggioranza delle altre variabili considerate: disoccupazione giovanile, tasso di attività femminile, tasso di attività giovanile maschile, part-time femminile, regolamentazione nel mercato del lavoro rigida, regolamentazione nel mercato del lavoro liberale.⁷⁹

Proprio con queste due ultime variabili, la relazione è risultata particolarmente rilevante. Ma, osservando i dati a nostra disposizione, è difficile affermare con sufficiente attendibilità che legislazioni molto rigide o molto flessibili favoriscano, come affermano gli autori, lo sviluppo dell'interinale in misura maggiore rispetto ad una normativa mediamente vincolante: ad esempio, la Francia è il paese con il valore assoluto di lavoro interinale più elevato, ma è anche uno dei paesi nei quali la legislazione si colloca ad un livello intermedio di rigidità. Vogliamo dire, cioè, che la variabile giuridica da sola non è sufficiente a spiegare l'evoluzione dell'affitto di manodopera in un determinato paese: occorre non trascurare il ruolo che, comunque, rivestono "l'ambito socio-politico, la cultura e le peculiarità dei contesti nazionali" nel definire le percezioni e le dinamiche riferite ai mercati del lavoro.

A nostro avviso risulta essere molto più interessante il rapporto individuato tra alti tassi di attività e maggiore utilizzo del lavoro interinale, come si osserva in Gran Bretagna e in Olanda.

Il lavoro indicato è utile soprattutto perché mette in evidenza la complessità del mercato del lavoro in relazione alle specificità che questo può assumere nei differenti contesti nazionali. Non è sufficiente esaminare e correlare i dati riferiti ad alcune variabili per sostenere con certezza determinati rapporti causali o di interdipendenza. È necessario, cioè, integrare le analisi di fattori "hard" con quelle di elementi "soft" quali la cultura, i vincoli legislativi, il modello delle relazioni industriali, la propensione socio-politica ad accogliere mercati del lavoro più flessibili.

⁷⁷ Del Boca A., Zaniboni A., *Il lavoro interinale è uno strumento efficace contro la disoccupazione?*, 1999. www.lex.unict.it.

⁷⁸ Gli autori prendono in considerazione: il livello di regolamentazione del mercato, il livello di regolamentazione del lavoro interinale, il contesto socio-culturale del paese, il tasso di disoccupazione e la sua composizione, il tasso di attività, la qualità e la flessibilità del sistema formativo, il livello di innovazione delle Agenzie di lavoro interinale.

Del Boca e Zaniboni (1999) si riferiscono ai dati: CIETT/Bakkenist Consultants/ Dati MANPOWER ITALIA 1997.

⁷⁹ Gli autori per collocare i vari paesi in una delle tre tipologie relative alla regolamentazione (rigida, intermedia, liberale) si riferiscono ai parametri dell'OCSE che utilizza una scala da 1 a 20 (il valore più alto definisce una regolamentazione maggiormente rigida).

Vorremmo concludere segnalando il limite di qualsiasi approccio deterministico teso ad indicare un singolo strumento come soluzione a problemi di natura complessa, che richiedono, al contrario, interventi integrati e monitoraggi metodologicamente accurati. Questo orientamento ci sembra più sostenibile rispetto ad alcuni scenari acriticamente trionfalistici che prevedono, per il 2010, un raddoppio della percentuale di lavoratori interinali ed una contestuale diminuzione della disoccupazione, nei paesi della UE.

Capitolo 3

Indagine sulle Agenzie di lavoro interinale

3.1 La metodologia

3.1.1 Il campione

L'indagine di campo presso le Agenzie di lavoro interinale è stata favorita dalla collaborazione delle Associazioni delle Agenzie stesse, che hanno fornito in molti casi il primo contatto con le loro associate. Attraverso l'intermediazione di Confinterim e AILT è stata fatta pervenire alle Agenzie fornitrici una lettera di presentazione del progetto e di richiesta di collaborazione. Alcune altre Agenzie sono invece state contattate direttamente.

Per meglio cogliere le specificità dei mercati del lavoro a livello locale, sono state scelte come unità di osservazione le filiali anziché le sedi centrali delle Agenzie. In Italia le filiali rappresentano infatti la "cellula organizzativa di base"¹ delle Agenzie, e sono le unità operative a diretto contatto con l'utenza, composta da lavoratori e da imprese clienti. Questo particolare modello organizzativo è più diffuso tra le grandi multinazionali del settore, caratterizzate da una o due sedi dirigenziali nazionali e da una articolazione operativa a livello territoriale, con divisioni a loro volta dislocate in zone o aree. Ma questo modello vale anche per le Agenzie minori che, pur avendo una organizzazione piuttosto snella, affidano anch'esse alle filiali sia il reclutamento e la selezione dei lavoratori sia i rapporti con le imprese clienti.

Il campione delle filiali è stato estratto utilizzando come base l'elenco di quelle registrate presso il Ministero del Lavoro, che nel febbraio 2002 erano 1.917, facenti capo a 67 Società di lavoro temporaneo autorizzate.

Nonostante il lavoro di contatti preventivi e la collaborazione delle Associazioni di lavoro interinale e di buona parte delle Agenzie, vi sono state, comunque, difficoltà nell'ottenere la disponibilità di alcuni rappresentanti delle filiali a rispondere al questionario con motivazioni in alcuni casi di carattere meramente burocratico. Così ad esempio, ci è stato detto che le filiali non erano abilitate a dare informazioni e che al questionario avrebbero potuto rispondere soltanto le sedi direzionali. Le difficoltà di ottenere la disponibilità alle interviste da parte delle Direzioni di alcune Agenzie ha esteso i tempi di rilevazione rispetto a quanto previsto nella fase progettuale.

L'indagine sulle Agenzie di lavoro interinale è stata realizzata nel periodo compreso tra il maggio e luglio del 2002. In questi tre mesi sono state realizzate 302 interviste, così ripartite per regione: Lombardia 50%; Veneto 21,6%; Lazio 18,5%; Puglia 9,9%.

¹ Sbordone F., Castoldi R., *Affittasi lavoratore. Relazioni di lavoro, motivazioni e criticità nell'utilizzo del lavoro interinale*. Esperienze in Emilia-Romagna, Franco Angeli, collana IpL, 2002

Come mostra la tabella 1, la distribuzione del campione segue abbastanza fedelmente la distribuzione dell'universo delle filiali.²

Tab. 1 - Distribuzione delle filiali per regione

	Campione		Universo ³	
	V.A.	V.P.	V.A.	V.P.
Lombardia	151	50,0	625	59,2
Veneto	65	21,6	256	24,3
Lazio	56	18,5	127	12,0
Puglia	30	9,9	47	4,5
Totale	302	100,0	1.055	100,0

Fonte: indagine diretta e Ministero del Lavoro

Ai fini dell'estrazione delle unità campionarie si sono sovra-rappresentate anche le filiali facenti capo ad Agenzie di più ridotta dimensione, in modo da evitare che il campione fosse composto soltanto da filiali appartenenti alle Agenzie più grandi (quanto a numero di filiali e, correlativamente, di missioni avviate). Verosimilmente, infatti, le filiali delle Agenzie "medio-piccole", sono proprio quelle che hanno una significatività a livello locale e dunque si è ritenuto opportuno considerarle adeguatamente nel campione.

Le filiali analizzate appartengono a 30 diverse società. (Tab.2)

² In base ai dati del Ministero del Lavoro (Febbraio 2002), dei 1.917 sportelli, facenti capo alle 67 società di lavoro interinale autorizzate, ben il 74% è infatti localizzato al Nord del paese, di cui il 32% nella sola Lombardia, mentre al Centro e al Sud sono presenti rispettivamente il 15 e il 10,4% degli sportelli. Si noti che la scelta di sovra-rappresentare le filiali pugliesi è stata fatta per avere un dato più attendibile a livello regionale, dove le Agenzie e l'interinale stesso sono meno presenti

³ Dato al Febbraio 2002

Tab. 2 - Filiali delle Agenzie per regione

	Regione V.A.					Regione V.P.				
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	Totale	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	Totale
Manpower	22	14	11	6	53	14,6	21,5	19,6	20,0	17,5
Adecco	23	14	6	7	50	15,2	21,5	10,7	23,3	16,6
Randstad Italia	24	9	1		34	15,9	13,8	1,8		11,3
Vedior	22		2		24	14,6		3,6		7,9
Obiettivo Lavoro	12	2	5	1	20	7,9	3,1	8,9	3,3	6,7
Eurointerim	10	9			19	6,6	13,8			6,3
Worknet	7		3	3	13	4,6		5,4	10,0	4,4
Start	7	4	1		12	4,6	6,2	1,8		4,0
Quanta	3	3	1	1	8	2,0	4,6	1,8	3,3	2,6
Generale Industrielle Italia	2	6			8	1,3	9,2			2,6
Ali			4	3	7			7,1	10,0	2,3
Italia Lavora	5		1		6	3,3		1,8		2,0
Men at work	3	2			5	2,0	3,1			1,7
Interim 25 Italia	1		1	3	5	0,7		1,8	10,0	1,7
Conservinterim	1	1	1	1	4	0,7	1,5	1,8	3,3	1,3
Ad Interim	2	1	1		4	1,3	1,5	1,8		1,3
Risorse	4				4	2,6				1,3
Orienta			4		4			7,1		1,3
Kelly Services			3	1	4			5,4	3,3	1,3
Tempor			2	1	3			3,6	3,3	1,0
Lavoro Temporaneo			2	1	3			3,6	3,3	1,0
Gevi lavori interinali			2		2			3,6		0,7
Creyf's interim	2				2	1,3				0,7
Idea Lavoro			2		2			3,6		0,7
Gb job	1				1	0,7				0,3
In tempo			1		1			1,8		0,3
Ergonline				1	1				3,3	0,3
Horecca			1		1			1,8		0,3
Umana				1	1				3,3	0,3
Team Work			1		1			1,8		0,3
Totale	151	65	56	30	302	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nella maggior parte dei casi ha risposto alle nostre domande il responsabile della filiale (58,6%) e nella restante parte l'assistente di filiale. Ciò, indubbiamente, ci conforta sulla qualità dei dati raccolti, inoltre il tasso di risposta è stato pressoché totale, eccetto due sole mancate risposte.⁴

⁴ Le non risposte sono state trattate, durante la fase di elaborazione, come *missing*.

Tab. 3 - Ruolo dell'intervistato

	V.P.
Responsabile di filiale	58,6
Assistente di filiale	41,4
Totale	100,0

3.1.2 Il questionario

Contrariamente a quanto indicato in fase di progettazione, si è optato per un questionario telefonico, anziché autocompilato come inizialmente previsto. Fin dai primi colloqui con alcuni testimoni privilegiati si è appreso, infatti, che presso le Agenzie di lavoro pervengono frequenti richieste di compilazione di vari questionari e che pertanto vi sarebbe stata poca disponibilità a rispondere alla nostra intervista. Per questa ragione, abbiamo ritenuto opportuno contattare telefonicamente le filiali, talvolta preventivamente avvisate dalle loro sedi centrali, e chiedere loro di rispondere a un questionario telefonico della durata di circa 15 minuti. Ciò ha consentito di avere informazioni più puntuali e di ridurre il numero delle non risposte.

La fase di *pre-testing* ha consentito la messa a punto dello strumento di rilevazione attraverso una revisione di talune parti del questionario permettendo così una migliore formulazione delle domande e del loro ordine.

Nel questionario rivolto alle filiali delle Agenzie di lavoro interinale sono state identificate 6 sezioni tematiche contenenti complessivamente 28 domande (si veda l'Allegato).

La prima sezione ha mirato a rilevare informazioni strutturali sulla filiale, quali ad esempio l'Agenzia di appartenenza, la sua localizzazione e l'anno di apertura, mentre nella seconda sezione sono state rivolte all'intervistato alcune domande circa i problemi, i vantaggi e gli svantaggi nello svolgimento della loro attività quotidiana.

Ulteriori quesiti sono stati mirati ad identificare il *target* di riferimento della filiale: in particolare sulle tipologie di soggetti che si rivolgono alla filiale in relazione al sesso, all'età, al titolo di studio, alle esperienze lavorative e alla nazionalità.

In questa sezione inoltre, sono contenute anche tre domande mirate a rilevare informazioni sulle possibilità di "stabilizzazione" offerte dal lavoro interinale ai soggetti coinvolti. Domande analoghe sono state inserite anche nel questionario rivolto alle imprese utilizzatrici.

Una ulteriore sezione del questionario ha mirato a raccogliere informazioni sulle ragioni che spingono i lavoratori a rivolgersi alle Agenzie di lavoro interinale, sulle ragioni per cui talvolta essi rifiutano le missioni e sulla durata delle missioni stesse.

Seguono infine, le ultime due sezioni del questionario, le cui domande sono state mirate a identificare il *target* delle imprese clienti della filiale intervistata e indirettamente, le motivazioni per le quali le imprese si rivolgono alla filiale stessa. Anche in questo caso sono state inserite domande analoghe nel questionario delle imprese.

3.2 Caratteristiche delle Agenzie di lavoro interinale in Italia

A quattro anni dall'introduzione dello strumento, i dati divulgati dagli operatori del settore segnalano una crescita continua delle missioni di lavoro interinale a cui si è accompagnato un processo di diffusione delle filiali sul territorio. Tuttavia, nonostante la dinamica sia tuttora positiva, il lavoro interinale ha subito nel 2002 un rallentamento rispetto agli anni precedenti, deludendo così anche le aspettative degli operatori stessi.⁵

Tale *trend* si rispecchia nella composizione del campione analizzato: complessivamente oltre il 40% delle filiali oggetto d'indagine è nato entro il 1999, il 22,5% nel 2000 e il 28,5% nel 2001, mentre soltanto il 3,3% delle filiali analizzate ha avviato la propria attività nell'ultimo anno.

Sul rallentamento nel ritmo di apertura di nuove filiali hanno plausibilmente influito i *trend* di riduzione e di assestamento complessivo del comparto, in parte di natura meramente congiunturali e in parte fisiologici dopo la fase di *start-up*. Va rilevato, infatti che, nonostante la giovane età dello strumento, è già in atto una fase di riorganizzazione del comparto, con un riposizionamento nel mercato dei diversi attori e un accrescimento, per i soggetti di minori dimensioni, del rischio di assorbimento o di uscita dal mercato.

Non va tuttavia sottovalutato il ruolo svolto sia dalla deludente redditività complessiva, quale risulta dai bilanci e alla quale concorrono le ragioni prima citate⁶, sia dall'incertezza circa le novità legislative preannunciate, ma non ancora effettive al momento dell'indagine, circa gli effetti dell'abolizione della somministrazione di lavoro temporaneo come oggetto unico.⁷

In ogni caso, in attesa dell'attuazione della riforma prevista dalla legge delega (n. 848-B), soprattutto le grandi Agenzie si sono attrezzate creando società complementari che offrono alle aziende soluzioni nella gestione delle risorse umane. Ad esempio, Adecco, ha cinque diverse società specializzate in diverse funzioni e attività.⁸

La nuova normativa, infatti, oltre all'abrogazione dello svolgimento esclusivo di fornitura del lavoro temporaneo da parte delle società - che consentirà alle Agenzie di lavoro interinale la possibilità di svolgere altre attività di mediazione nel mercato del lavoro, dalla selezione, al collocamento dei lavoratori - prevede una sorta di liberalizzazione di tutto il settore del *job-matching*. L'attività di incontro domanda-offerta potrà infatti essere effettuata anche da associazioni non riconosciute (sindacati, associazioni di categoria), enti *non profit*, università, scuole superiori e consulenti del lavoro.

Ciò aumenterà il raggio di azione delle Agenzie di lavoro interinale, ma anche la concorrenza.

Il provvedimento prevede inoltre che gli operatori autorizzati possano effettuare attività di *staff leasing*, ossia "affittare" personale assunto da una parte terza anche a tempo indeterminato, in presenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo e pro-

⁵ Cfr. capitolo 1.

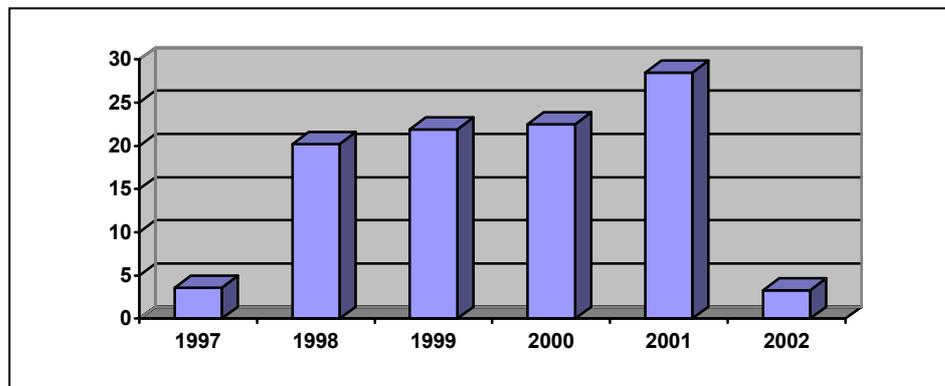
⁶ Ivi.

⁷ La legge delega n. 848-B è stata approvata dal Parlamento il 5 febbraio 2003

⁸ Cfr: "Le piccole società puntano su nicchie di specializzazione" in *Affari & Finanza*, 25 novembre 2002.

duttivo. Al momento, comunque, non è chiaro quali potranno essere i margini di complementarità e di sovrapposizione di questo nuovo istituto con quelli attualmente esistenti nel mercato del lavoro.⁹

Fig. 1 - Anno di apertura delle filiali



Le Agenzie di lavoro interinale hanno inizialmente investito soprattutto al Nord, ossia dove il mercato è più dinamico, e soltanto successivamente hanno aperto filiali al Sud. Non stupisce perciò che nel campione relativo alla Puglia, ben il 40% delle filiali abbia avviato l'attività nel 2001. Il Sud, comunque, rimane un'area dove la presenza delle Agenzie è scarsa, del resto molte di esse ritengono che non ci sia un mercato tale da giustificare l'investimento. D'altra parte la concentrazione degli avviamenti nelle aree metropolitane (Milano e Roma) e nelle province del Nord-Est e della Lombardia fa pensare che la capacità di collocamento sia in buona parte determinata dalla distribuzione territoriale della domanda di lavoro, e sia quindi indipendente dalla presenza sul territorio della società di fornitura¹⁰

Sostanzialmente c'è la consapevolezza che, prima di operare per avere un efficiente incontro fra domanda e offerta di lavoro, è necessario creare uno sviluppo economico. Parte rilevante dell'attività delle filiali localizzate nel Sud è in effetti legata alla promozione di programmi di mobilità transitoria Nord-Sud per conto della "casamadre".¹¹

Tab. 4 - Anno di apertura delle filiali, per regione

	Regione	
--	---------	--

⁹ Un'ultima novità inoltre riguarda l'uscita dalla fase sperimentale del settore agricolo. Si prevede, infatti, l'applicazione del regime contributivo dell'agricoltura, anziché quello del terziario. Sostanzialmente si applicherà la stessa soluzione prevista per il lavoro domestico per il quale la legge Finanziaria del 2001 aveva previsto la possibilità di lavoro interinale.

¹⁰ Iacus S. M., Porro G., *Occupazione interinale e terzo settore. Analisi dei microdati di una società "no profit" di fornitura di lavoro temporaneo*, paper, 2001

¹¹ E' questo il caso per esempio di Adecco che ha messo a punto il progetto Nord-Sud, o Manpower con il progetto Iride.

	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	Totale
1997	2,6	3,1	8,9	--	3,6
1998	19,9	21,5	17,9	23,3	20,2
1999	21,9	24,7	23,2	13,3	21,9
2000	23,2	24,6	19,6	20,1	22,5
2001	29,1	21,5	28,6	40,0	28,5
2002	3,3	4,6	1,8	3,3	3,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Passiamo ora ad analizzare le aree dove le Agenzie hanno scelto di posizionare le proprie filiali.

Un primo dato da evidenziare è che le Agenzie hanno effettuato grandi investimenti soprattutto nelle realtà metropolitane, aprendo numerose filiali: circa un quarto, infatti, di quelle intervistate è localizzato a Milano e il 12,3% a Roma. All'interno dell'area urbana, emerge inoltre una netta preferenza delle Agenzie a localizzarsi nelle aree centrali (oltre l'80% delle filiali del campione). Soltanto il 16,2% delle filiali ha sede in un'area urbana periferica e un esiguo 3% in un'area industriale. (Tab.5)

Nonostante l'apparente propensione, specie delle grandi Agenzie, a seguire strategie multiple di localizzazione, la forte concentrazione in aree centrali mostra una tendenza a privilegiare la propria visibilità soprattutto verso l'offerta, più che verso la domanda. Nel decidere la localizzazione all'interno d'un dato contesto geografico prevarrebbero dunque le esigenze di reclutamento. Del resto, le Agenzie contattano le imprese potenziali clienti inviando presso di loro dei veri e propri agenti di commercio in grado di informare sulle opportunità offerte dall'interinale.

Tale tendenza risulta confermata anche osservando la tabella 5 che mostra la localizzazione delle filiali per regione. In Puglia, dove l'interinale è decollato successivamente rispetto alle aree del Centro-Nord, le filiali sono nella stragrande maggioranza dei casi (86,7%) posizionate in aree urbane centrali, mentre non ve ne sono nelle aree industriali o agricole. Ciò è spiegabile con il fatto che le nuove filiali del Sud hanno il problema soprattutto di "farsi conoscere" dall'offerta, anche per raccogliere potenziali lavoratori interinali da collocare in altre zone.

Nelle scelte di localizzazione tra contesti diversi, ad esempio tra regioni e province, sembrerebbero invece prevalere le esigenze di vicinanza con le imprese potenziali utilizzatrici. Pur tenuto conto di quanto prima detto sull'uso delle filiali meridionali a fini di reclutamento all'interno di programmi di mobilità geografica, il fenomeno di filiali di puro reclutamento (filiali "offertiste") è in generale relativamente poco diffuso.

Tendenzialmente le filiali di grandi dimensioni sono di tipo "generalista" poiché curano al tempo stesso esigenze di reclutamento dei lavoratori e di fornitura di servizi alle aziende utilizzatrici, in ciò considerando l'intera gamma di settori e livelli professionali. Le piccole, viceversa sono per lo più "specialiste", ossia circoscrivono la gamma delle specializzazioni rispetto a un settore o a determinate figure professionali. In realtà, comunque, oggi le grandi Agenzie hanno aperto divisioni con specializzazioni

orizzontali e verticali ed in generale le diverse filiali seguono le vocazioni dei mercati locali.

Il mercato del lavoro interinale italiano starebbe dunque assumendo un carattere più maturo superando la fase iniziale che, secondo Consiglio S. e Moschera L,¹² è stata caratterizzata proprio da un approccio al mercato di tipo "generalista", in cui le Agenzie hanno preferito servire senza specifiche e costose differenziazioni, la totalità dei *target* di mercato. In questo modo esse hanno potuto ampliare il proprio mercato di sbocco, accumulando esperienze e *know how* e ammortizzando più velocemente gli investimenti di ingresso.

Un ulteriore aspetto che caratterizza il modello italiano è la diffusione di Agenzie di lavoro interinale con una connotazione eminentemente nazionale, differentemente da quanto accade in altri paesi europei e negli USA, dove invece le Agenzie hanno spesso un carattere "locale". Indubbiamente in tale direzione ha anche influito la normativa che impone delle "barriere" d'entrata nel mercato, come per esempio l'obbligo di aprire filiali in almeno 4 regioni; la tipologia societaria (società di capitali o cooperative), il deposito cauzionale di circa 361.000.000 euro e il capitale versato non inferiore al miliardo.

Tab. 5 - Sede della filiale per regione

	Regione				
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	Totale
Urbana centrale	82,1	75,4	76,8	86,7	80,1
Urbana periferica	13,9	20,0	19,6	13,3	16,2
Industriale	3,3	3,1	3,6	--	3,0
Agricola	0,7	1,5	--	--	0,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

¹² Consiglio S., Moschera L. *Le società di fornitura di lavoro temporaneo in Italia. Organizzazione e performance*, Milano, Franco Angeli, 2001.

3.3 Il rapporto con le imprese clienti

3.3.1 Caratteristiche delle imprese clienti

Attraverso l'indagine abbiamo cercato di delineare i tratti prevalenti delle imprese utilizzatrici, gli ambiti privilegiati di utilizzo del lavoro interinale, nonché di identificare le modalità attraverso le quali le imprese italiane utilizzano lo strumento.

Vediamo ora alcuni dei risultati. Il profilo dimensionale delle aziende che si rivolgono alle Agenzie mostra che le imprese medio-piccole sono assai più presenti di quelle medio-grandi, mentre le imprese piccolissime e quelle grandi rappresentano una quota minore. Oltre la metà delle filiali intervistate (il 55,6%) ha in prevalenza imprese clienti che hanno una dimensione compresa tra i 15 e i 50 addetti, mentre quasi il 30% ha imprese clienti con una dimensione tra i 51 e i 100 addetti. (Tab.6)

Questi dati hanno un certo rilievo in quanto sfatano la convinzione diffusa che il lavoro interinale interessi soltanto le grandi imprese. D'altra parte ciò non stupisce se si considera che sono proprio le imprese tra i 15 e i 50 addetti ad avere più bisogno di una flessibilità formale e ad essere meno disposte a spendere tempo e risorse per la selezione e la gestione della manodopera. Le Agenzie di lavoro interinale sono dunque interessanti per questo segmento di imprese proprio in quanto forniscono il lavoratore "chiavi in mano". Il modesto peso delle piccolissime imprese tra i clienti delle Agenzie è coerente con il fatto che esse hanno già una flessibilità "naturale". Le grandi imprese invece possono far leva anche su altri strumenti di flessibilità interna ed hanno già uffici dedicati alla gestione del personale, sicché hanno meno bisogno di una flessibilità "formale". Il dato da sottolineare, comunque, è che la dimensione non è un vincolo all'utilizzo dello strumento, ossia tutte le imprese potenzialmente sono interessate all'interinale, ad eccezione delle piccolissime.

Tali dati non devono, comunque, trarre in inganno circa le quantità di utilizzo dello strumento da parte delle aziende in relazione alle diverse dimensioni. Se pensiamo al numero di missioni avviate, in realtà, sono soprattutto le grandi imprese ad utilizzare molti contratti interinali, mentre le medio piccole, pur costituendo una cospicua porzione di clientela delle Agenzie, ne usano in quantità ridotte.

Osservando le distribuzioni regionali si nota che la clientela delle Agenzie di lavoro interinale è perfettamente allineata con le diverse strutture produttive. Più si scende a Sud infatti, più sale la dimensione delle imprese clienti, sicché il 16,7% dei clienti pugliesi ha più di 100 addetti. Viceversa, i clienti delle Agenzie venete, sono molto diversi da quelli del resto d'Italia. Soltanto 1,5% delle Agenzie ha infatti clienti con più di 100 addetti.

In Lombardia invece l'interinale copre in modo più uniforme, rispetto alle altre regioni, tutta la struttura produttiva.

Tab. 6 - Dimensione prevalente delle aziende clienti per regione

	Regione				
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	Totale
Sotto i 15 addetti	7,9	6,2	3,6	3,3	6,3
Da 15 a 50 addetti	54,3	64,6	55,3	43,3	55,6
Da 51 a 100 addetti	28,5	27,7	30,4	36,7	29,5
Oltre 100 addetti	9,3	1,5	10,7	16,7	8,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Vediamo ora i settori di appartenenza delle aziende clienti. Come è noto, i dati delle associazioni di categoria mostrano una netta prevalenza del settore manifatturiero e del ramo metalmeccanico in particolare.¹³

La clientela principale delle Agenzie è costituita dalle imprese del settore manifatturiero, che sono oltre il 64%. Il ramo manifatturiero prevalente fra le imprese clienti è quello metalmeccanico, che viene trattato da circa un terzo delle filiali. Sono ben rappresentate anche le industrie che si occupano della lavorazione della plastica e della gomma (8%) la chimica (6,5%) e l'alimentare (5,3%). Non mancano inoltre, anche se presenti con piccole percentuali, la lavorazione del legno, del vetro, le imprese ceramiche, della carta, tessili e l'industria ottica. Il settore del commercio copre il 17,9% della clientela. Seguono le imprese di telecomunicazione e i call center (2,7%), quelle delle assicurazione e credito (2,7%), gli enti pubblici e le camere di commercio (2,3%), gli alberghi e ristoranti (2,3%) le aziende di informatica (1,8%) gli studi professionali e di consulenza (1,8%) e le società di servizio (1,1%).(Tab. 7)

Si può dunque affermare che, anche se il lavoro interinale in Italia è concentrato in specifici settori produttivi e in particolare nel metalmeccanico, la sua utilizzazione copre un po' tutti i settori. Ciò è un effetto sia dell'estensione delle possibilità di utilizzo del lavoro interinale a categorie di lavoratori inizialmente escluse (come per esempio le collaboratrici domestiche, e in generale i lavoratori con basse qualifiche), sia dei contratti recentemente siglati tra le parti sociali in alcuni settori, come ad esempio il pubblico impiego e l'edilizia.¹⁴

Come atteso, i "tipi" di clientela variano in relazione ai diversi contesti produttivi. Così, ad esempio, rispettivamente il 69% delle Agenzie lombarde e il 73,3% delle Agenzie venete indica le imprese manifatturiere come il loro cliente maggiore, seguito in ambedue le regioni dalle imprese del commercio. Anche in Lazio e in Puglia i prevalenti settori di appartenenza delle imprese utilizzatrici sono i medesimi, ma vi è anche una buona presenza delle imprese del settore dell'intermediazione immobiliare e finanziaria e del terziario in genere.

¹³ Nella nostra indagine abbiamo chiesto agli intervistati di indicarci il settore prevalente di appartenenza delle aziende clienti. La domanda è stata formulata in forma aperta e le risposte sono state successivamente classificate in modo tale da poter cogliere la varietà delle risposte.

¹⁴ Nel pubblico impiego sono soprattutto gli Enti locali ad utilizzare l'interinale.

Tabella 7 - Settore produttivo prevalente delle imprese clienti

	Risposte	Casi
Metalmeccanico	33,6	82,5
Commercio	17,9	44,0
Lavorazione gomma-plastica	8,0	19,5
Tessile - calzaturiero	7,1	17,5
Ceramica e chimica	6,7	16,6
Alimentare	5,3	12,9
Telecomunicazioni e call center	2,7	6,6
Assicurazione e credito	2,7	6,6
Enti pubblici e camere di commercio	2,3	5,6
Turismo e ristorazione	2,3	5,6
Trasporti	1,8	4,3
Informatica	1,8	4,3
Studi professionali e di consulenza	1,8	4,3
Legno-arredamento	1,5	3,6
Farmaceutico	1,1	2,6
Attività di servizio	1,1	2,6
Sanità	0,8	2,0
Altro	0,7	1,7
Editoria	0,5	1,3
Edilizia e impiantistica	0,4	1,0
Produzione energia elettrica, acqua e gas,	0,1	0,3
Totale	100,0	245,7

3.3.2 Le professioni richieste

Un dato utile a completare il quadro delle caratteristiche delle imprese clienti riguarda le professioni richieste. Sono state individuate ben 100 diverse figure professionali che si possono considerare come i profili maggiormente cercati dalle imprese utilizzatrici di lavoro interinale. In testa alla classifica, per frequenza, vi sono gli operai specializzati (23,3%), seguiti dagli operai generici (21,5%), dagli impiegati amministrativi (8,9%), da commessi e cassieri (7,2%), da contabili e ragionieri (6,8%) e dai conduttori e operatori di macchinari (5,1%). Sostanzialmente gli operai e le categorie assimilabili costituiscono quasi il 60% delle richieste che le imprese utilizzatrici rivolgono alle Agenzie. (Tab.8)

Confrontando i dati dell'indagine con le fonti amministrative e con i dati dell'Ailt si nota una sensibile discrepanza: i lavoratori avviati con qualifica operaia sono rispettivamente il 78,4% e il 71,7%¹⁵. Ciò è dovuto al fatto che sia i dati delle categorie che i dati ufficiali non tengono conto dei lavoratori che si rivolgono alle Agenzie fornitrici ma che poi non vengono avviati, mentre nell'indagine sono state registrate le richieste del-

¹⁵ In parte il dato sulle figure operaie può essere gonfiato dal fatto che, nella classificazione delle Associazioni di Agenzie interinali si tiene conto soltanto di tre livelli: operai, impiegati, quadri. Ciò significa che sotto la dizione "operaio" convergono anche lavori a bassa e medio- bassa qualifica che non necessariamente ricadono nella categoria operaia di tipo industriale.

le imprese utilizzatrici, a cui non necessariamente consegue una missione. Il fatto è che, oltre agli operai, le imprese chiedono anche altre figure professionali che, evidentemente, le Agenzie hanno difficoltà a reperire. Emerge infatti, come vedremo, che il reperimento di alcune figure è una delle maggiore difficoltà segnalate dagli operatori d'agenzia nello svolgimento della loro attività.

Tab. 8. - Le professioni maggiormente richieste dalle imprese utilizzatrici

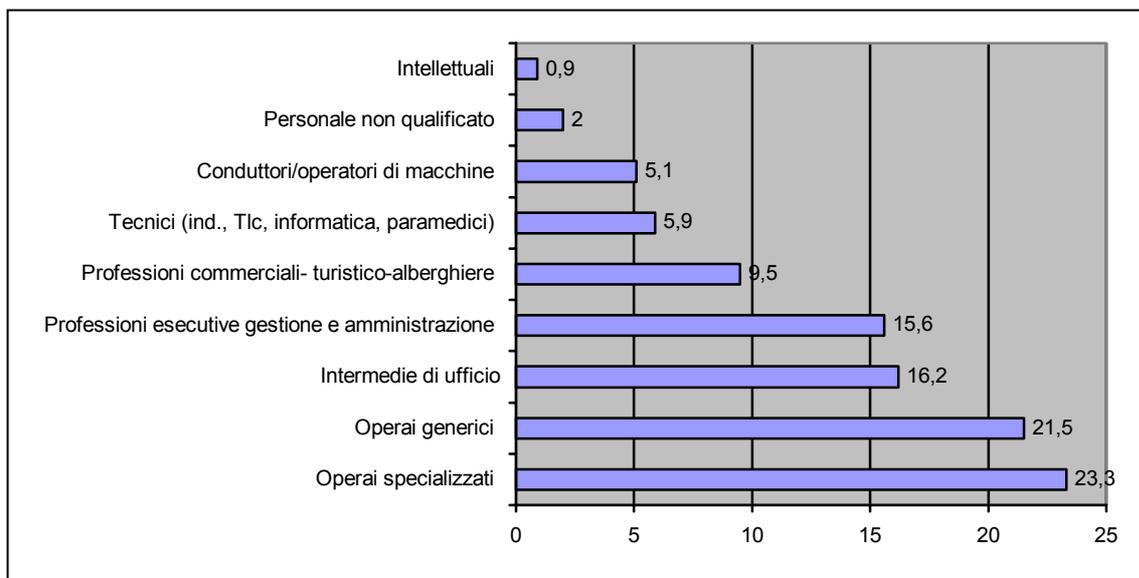
	Risposte	Casi
Operaio specializzato	23,3	62,2
Operaio generico	21,5	57,5
Impiegato amministrativo	8,9	23,4
Commesso, cassiere	7,2	18,9
Contabile, ragioniere	6,8	18,2
Segretaria	5,4	14,6
Conduttore operatore di macchinari	5,1	13,6
Tecnico, perito (chimico, meccanico, plastica)	3,8	10,3
Magazziniere	3,6	9,6
Cameriere, barista, banconista, cuoco	2,5	6,6
Operatore di call center e di telemarketing	1,9	5,0
Addetto data entry	1,7	4,6
Centralinista e receptionist	1,6	4,3
Addetto alle pulizie, manutenzione giardini	1,2	3,3
Programmatore	1,1	3,0
Operatore di sportello	0,9	2,3
Infermiere	0,6	1,7
Interprete	0,6	1,7
Autista	0,5	1,3
Tecnico di telecomunicazioni	0,4	1,0
Disegnatore	0,4	1,0
Promoter, assicuratore	0,2	0,7
Assistente aeroportuale	0,2	0,7
Ingegnere	0,2	0,7
Facchino	0,2	0,7
Rilevatore	0,1	0,3
Addetto Agenzie turistiche	0,1	0,3
Totale	100	267,5

Sostanzialmente il lavoro interinale si conferma essere operaio-industriale, anche se vi è ormai una significativa richiesta anche di professionalità legate soprattutto al terziario. Catalogando le professioni rilevate nell'indagine sulla base della classificazione Istat,¹⁶ si ottengono elementi che confermano tali tendenze.

¹⁶ Istat, *Classificazione delle professioni*, 1991.

Tra i profili professionali richiesti dalle imprese utilizzatrici, oltre ai già citati operai, ben il 30% riguarda “lavori di ufficio”. I cosiddetti “intellettuali” invece sono assai poco richiesti. E’ probabile che per queste figure le imprese utilizzino altri canali di reclutamento e altre forme contrattuali, come ad esempio le collaborazioni coordinate e continuative, per loro maggiormente convenienti dal punto di vista economico.

Fig. 2 – Principali professioni richieste dalle imprese utilizzatrici *



* Percentuali calcolate sulle risposte

3.3.3 La fedeltà e la concorrenza

L’indagine ha permesso anche di sondare il grado di “fedeltà” delle imprese clienti alle Agenzie: quasi il 30% degli interpellati afferma che tra le imprese loro clienti, “le fedeli” sono una quota compresa tra il 30 e il 49%, mentre per il 27,8% sono più della metà. Le filiali che hanno clienti fedelissimi sarebbero soltanto il 4,6%. (Tab.9)

In realtà le Agenzie sono fin troppo pessimiste circa la fedeltà delle proprie imprese clienti. Infatti, nella nostra indagine abbiamo appreso dagli imprenditori stessi che oltre il 50% di essi si rivolge ad una sola Agenzia.¹⁷ E’ ipotizzabile quindi che il dato rilevato presso i responsabili delle filiali risenta della normale deformazione della realtà di chi si trova a dover far fronte quotidianamente a problemi di concorrenza. E in effetti, come vedremo successivamente, proprio il fatto che “le imprese si servono di più Agenzie” è una delle difficoltà maggiormente percepite dagli operatori.

Come sempre, conta anche la localizzazione della filiale. Nel Lazio e nella Puglia sono localizzate le imprese clienti più fedeli, mentre in Lombardia e in Veneto do-

¹⁷ Si veda il capitolo 4: “Indagine sulle imprese utilizzatrici”.

ve vi sono più filiali, la concorrenza è maggiore, infatti, le imprese fedelissime non superano il 2%.

Un ulteriore dato interessante è che le filiali delle due Agenzie maggiori sembrano soffrire la concorrenza più delle filiali delle Agenzie minori (Tab. 10). Questo aspetto è rintracciabile in tutte e quattro le regioni. E' ipotizzabile che le Agenzie di piccola dimensione siano avvantaggiate nella loro maggiore capacità nel trattenere i clienti sia da una loro maggiore specializzazione su settori o figure specifiche, sia da legami fiduciari più stabili legati a relazioni preesistenti al contratto di lavoro interinale.¹⁸

Va inoltre tenuto presente che alcune Agenzie di medio-piccola dimensione sono nate come emanazione di organizzazioni socio produttive ed è quindi naturale che queste stesse organizzazioni si servano esclusivamente di loro.

Infine, nel corso di colloqui con testimoni privilegiati abbiamo appreso che le Agenzie interinali soffrirebbero anche di una concorrenza sleale da parte di società o cooperative che, soprattutto nel comparto dei servizi alle famiglie, di fatto lavorano con le modalità delle Agenzie di lavoro interinale, pur non essendo autorizzate ad esercitare tale funzione.

Tab. 9 - Imprese che si rivolgono esclusivamente alla filiale per regione

	Regione				
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	Totale
Il 100%	2,0	1,5	12,5	10,0	4,6
Tra il 50 e il 75%	27,2	18,5	35,7	36,7	27,8
Tra il 30 e il 49%	29,0	36,9	28,6	20,0	29,8
Fino al 29%	30,5	35,4	14,3	20,0	27,5
Non lo so	11,3	7,7	8,9	13,3	10,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tab. 10 - Imprese che si rivolgono esclusivamente a filiali regionali delle due maggiori Agenzie

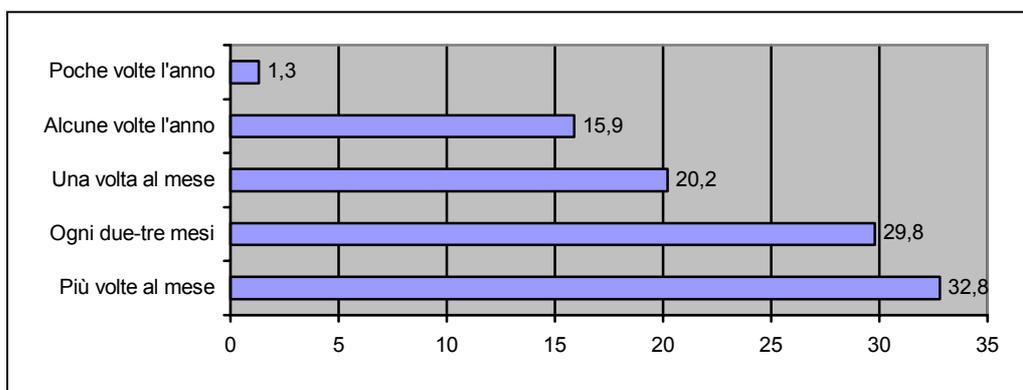
	V.P.
Il 100%	1,9
Tra il 50 e il 75%	23,1
Tra il 30 e il 49%	30,7
Fino al 29%	30,8
Non lo so	13,5
Totale	100,0

¹⁸ Si veda in proposito anche Carmignani F., Rustichelli E., Marzano G., *Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi*, in "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", ISFOL, n. 5, 2001.

Una seconda domanda rivolta agli intervistati riguardava la frequenza con la quale le imprese clienti si rivolgono alle Agenzie di lavoro interinale. Quattro quinti delle imprese usano spesso il lavoro interinale, tant'è vero che metà si rivolge a loro almeno una volta al mese: il 32,8% "più volte al mese" e il 20,2% "una volta al mese". Se si considera anche che, come abbiamo già visto, più del 50% si rivolge a una sola agenzia, si evidenzia il formarsi di una clientela abituale, favorita anche dal radicamento delle filiali sul territorio. L'uso sporadico è più raro: soltanto il 15,9% delle Agenzie ha clienti che si rivolgono loro "alcune volte l'anno" e appena l'1,3% "poche volte l'anno". (Tab.11)

Quasi quattro imprese clienti su dieci in Veneto, Lazio e Puglia si rivolgono alle filiali "più volte al mese", mentre in Lombardia prevale la frequenza ogni due-tre mesi. Ciò è spiegabile con la maggiore concorrenza tra filiali in questa regione e con la diversa durata delle missioni.

Fig. 3 - Frequenza con cui le imprese clienti si rivolgono all'Agenzia



Tab. 11 - Frequenza con cui le imprese clienti si rivolgono all'Agenzia, per Regione

	Regione				
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	Totale
Più volte al mese	27,2	41,5	35,6	36,7	32,8
Una volta al mese	21,2	24,6	16,1	13,3	20,2
Ogni due-tre mesi	33,7	23,1	30,4	23,3	29,8
Alcune volte l'anno	17,2	10,8	17,9	16,7	15,9
Poche volte l'anno	0,7	--	--	10,0	1,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

3.4 La durata e la frequenza delle missioni

Durata e frequenza delle missioni sono indicatori importanti per comprendere il ruolo del lavoro interinale nel nostro mercato del lavoro.

In diversi studi¹⁹ si è ipotizzato, ad esempio che le imprese utilizzino missioni "lunghe" per provare la capacità dei lavoratori, spesso in vista di una futura assunzione, e missioni brevi per risolvere problemi contingenti dovuti a picchi produttivi inaspettati, o a sostituzioni per malattie e maternità. Per approfondire l'argomento abbiamo dunque rivolto due apposite domande ai rappresentanti delle filiali: una sulla durata della missione e un'altra sul "modello" di utilizzo del lavoro interinale da parte delle imprese clienti.

Vediamo i risultati. Secondo quanto indicato dai responsabili di filiale interpellati, le missioni avrebbero in media una durata di 2 mesi.²⁰ Le missioni con una durata da 20 giorni a 3 mesi sembrerebbero di gran lunga le più utilizzate: sono infatti il tipo di missione prevalente in oltre il 60% delle filiali analizzate. Sarebbero rare invece le missioni al di sotto dei 20 giorni e sopra i 90.²¹

Complessivamente dunque queste informazioni sembrerebbero allineate con i dati Isfol e Istat,²² che indicano una prevalenza in Italia delle durate "brevi", ma non brevissime. Per quest'ultime infatti è probabile che le imprese ricorrano ad altre formule contrattuali.

Vediamo alcune differenze territoriali: il Lazio è la regione dove le missioni sono più lunghe, con in media 71,6 giorni, seguita dalla Puglia (62 giorni di missione); in Lombardia e in Veneto, invece le missioni hanno in media una durata di poco inferiore ai due mesi.

Tab. 12 - Durata delle missioni per regione

	Regione				
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	Totale
Fino a 10 giorni	1,3	3,1	3,6	--	2,0
Da 11 a 20 giorni	6,0	4,6	5,4	10,0	6,0
Da 21 a 30 giorni	29,8	26,2	37,4	26,7	30,1
Da 31 a 60 giorni	34,4	40,0	16,1	23,3	31,1
Da 61 a 90 giorni	24,5	21,5	26,8	30,0	24,8
Da 91 a 150 giorni	2,0	1,5	--	6,7	2,0
Oltre 151 giorni	2,0	3,1	10,7	3,3	4,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Abbiamo poi chiesto agli intervistati di indicarci qual è il modello prevalente di utilizzo dell'interinale presso la propria filiale, considerando la frequenza con la quale le imprese clienti si rivolgono alle Agenzie di lavoro interinale e la durata delle missioni.

¹⁹ Isfol, *op.cit.*; Montanino A., Sestito P., *Le funzioni del lavoro interinale in Italia: opportunità e peculiarità*, Mimeo, 2002; Nannicini T. *Temporary workers: how temporary are they?* Mimeo 2002

²⁰ Inclusi anche i giorni non lavorativi.

²¹ Per maggior dettaglio: secondo il 31% degli intervistati, la maggior parte delle missioni ha una durata compresa tra 31 e 60 giorni; e per un altro 30% circa tra 21 e 30 giorni. Anche le missioni da due a tre mesi hanno una buona diffusione, come indicato da quasi il 25% degli intervistati.

²² Si veda il capitolo 1

ni.²³ Secondo i responsabili di filiale, le missioni di lavoro interinale sarebbero suddivise abbastanza equamente tra “brevi” (prevalentemente molto frequenti) e “lunghe.”

Vediamo nel dettaglio alcuni dati. Oltre il 46% delle filiali ha imprese clienti che utilizzano prevalentemente “molte missioni di breve durata”, un modello utilizzato soprattutto dalle imprese piccole e piccolissime. Il caso di “poche missioni di breve durata” è invece raro, in coerenza con il fatto che l’uso sporadico dell’interinale è contenuto. Viceversa, un po’ meno della metà delle imprese utilizza missioni lunghe, che sono ben distribuite tra “molte” (26,8%) e “poche” (20,9%).

Nel rapporto sul lavoro interinale realizzato dall’Isfol,²⁴ si avanza l’ipotesi che le Agenzie in qualità di soggetto mediatore “condizionino” in qualche misura le durate delle missioni. Le richieste di missioni brevi sono infatti le meno appetibili per le Agenzie, poiché vi sono pratiche burocratiche a cui adempiere, producono un guadagno contenuto e rispondendo a emergenze non programmate, devono essere soddisfatte in tempi brevissimi. Inoltre, questo tipo di missione richiede all’Agenzia anche un maggiore sforzo nella ricerca del lavoratore, poiché è verosimile che le missioni brevi ricevano più alti tassi di rifiuto da parte dei candidati.

Tutte queste ragioni spingerebbero le Agenzie a “trattare” con le imprese clienti per avere missioni di durata medio lunga. Dalla nostra indagine, emerge, comunque che le due maggiori Agenzie si concentrano più delle altre sulle missioni brevi (Tab. 14). E’ ipotizzabile che, avendo strutture organizzative più complesse e ampi *database* di lavoratori, esse siano da un lato in grado di creare “economie” e dall’altro di soddisfare le richieste delle imprese clienti in tempi brevi.

Il modello di utilizzo dell’interinale cambia in relazione all’area territoriale. Sebbene in tutte le regioni prevalgano nettamente le “molte missioni di breve durata”, queste sono più tipiche del comportamento delle imprese clienti lombarde e venete. Nel Lazio, invece, quasi l’11% delle imprese clienti utilizza “poche missioni di breve durata”, un dato notevolmente al di sopra del dato nazionale. Ciò può essere spiegato con il fatto che l’interinale, soprattutto a Roma, è ampiamente utilizzato nel settore turistico-alberghiero e nel commercio e le “poche missioni brevi” sarebbero spiegate per lo più con le “punte” di questi settori.

²³ Con missione “lunga” si intende una missione superiore ai 2 mesi. Agli intervistati sono stati proposti 4 possibili risposte (riportate nella tabella 13) che incrociano durata e frequenza della missione.

²⁴ Carmignani F., Rustichelli E., Marzano G., *op. cit.*

Tabella 13 - Modello di utilizzo dell'interinale per regione

	Regione				
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	Totale
Molte missioni di breve durata	49,0	49,2	39,3	43,3	46,7
Poche missioni di brevi durata	5,3	3,1	10,7	3,3	5,6
Poche missioni di lunga durata	17,9	26,2	19,6	26,7	20,9
Molte missioni di lunga durata	27,8	21,5	30,4	26,7	26,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 14 - Modello di utilizzo dell'interinale nelle due principali Agenzie

	V.P.
Molte missioni di breve durata	55,8
Poche missioni di brevi durata	6,7
Poche missioni di lunga durata	17,3
Molte missioni di lunga durata	20,2
Totale	100,0

3.5 Le caratteristiche dell'offerta

Abbiamo rivolto ai rappresentanti delle Agenzie di lavoro interinale alcune domande mirate a raccogliere informazioni sulle caratteristiche della loro utenza. Come è noto infatti, le fonti disponibili forniscono dati sui lavoratori ai quali viene affidata una missione, ma non su coloro che si presentano agli sportelli delle Agenzie di lavoro interinale.

La stragrande maggioranza di coloro i quali si rivolgono a una filiale delle Agenzie di lavoro temporaneo (91,0%) ha un'età compresa tra i 21 e i 35 anni. In prevalenza questi soggetti hanno un diploma (64,2%), mentre quasi il 30% ha un titolo di studio basso (licenza elementare o media). Pochi sono quelli in possesso di una laurea (6,6%). Confrontando questi dati con altre ricerche,²⁵ e con le informazioni fornite da Confinterim,²⁶ parrebbe che i potenziali lavoratori interinali siano relativamente più istruiti di quelli che poi effettivamente ottengono una missione. E' ipotizzabile dunque che anche i giovani più scolarizzati tentino di trovare un lavoro attraverso le Agenzie di lavoro interinale, ma di fatto sono coloro che hanno più bassi titoli di studio a trovarlo attraverso questo canale. Ciò è spiegabile sia con il tipo di qualifiche prevalentemente

²⁵ Ricordiamo che dai dati Isfol emerge che ben il 51,3% ha il diploma di scuola media inferiore e l'8,8% ha soltanto il titolo elementare, mentre i diplomati sono circa un terzo e i laureati poco meno del 5%. Le donne sono in media più scolarizzate degli uomini, infatti tra di esse oltre il 50% ha almeno il diploma.

²⁶ Secondo i dati Confinterim relativi al 1° semestre del 2002, il 44,6% dei lavoratori interinali ha un diploma superiore, il 40% ha la licenza di scuola media inferiore, il 7,9% una laurea, il 6% ha la licenza elementare o nessun titolo, e l'1,5% una laurea breve.

richieste dalle imprese utilizzatrici, per lo più medio-basse, sia con una maggiore selettività di chi è più scolarizzato, che oltretutto ha maggiori probabilità di ricevere altre proposte.

Com'era lecito attendersi, vi sono differenze regionali nella composizione dell'utenza delle Agenzie. Mentre in Lombardia e in Veneto l'utenza si caratterizza per una maggiore presenza di soggetti con titolo di studio basso, in Puglia e in particolare nel Lazio prevale nettamente il livello medio alto di istruzione (Tab.15). Ciò è legato alle diverse caratteristiche dell'offerta: non è un caso che tra i disoccupati laziali e pugliesi abbia un diploma, rispettivamente il 43%²⁷ e il 36,7%, contro il 28,3% del Veneto e il 26,2% della Lombardia. Il più basso livello di istruzione dei lavoratori interinali del Nord è da collegarsi anche alla diffusa presenza in queste aree dei lavoratori extra-comunitari, che soprattutto nel Nord Est, rappresentano una buona parte dei lavoratori interinali. Come è noto anche da altre ricerche²⁸ questi lavoratori spesso sono in possesso di bassi titoli di studio e sono adibiti a mansioni di personale non qualificato.

Tab. 15 - Titolo di studio degli utenti, per regione

	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	Totale
Basso	34,5	40	7,1	20	29,2
Medio	60,9	56,9	78,6	70	64,2
Alto	4,6	3,1	14,3	10	6,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Un altro dato che sembra caratterizzare l'utenza delle Agenzie di lavoro interinale è l'elevata presenza di donne tra coloro che si offrono, pari in media del 45,6%. In quasi il 30% delle filiali analizzate la presenza delle donne si aggira tra il 51% e il 70% dell'offerta.

Anche in questo caso lo scostamento tra i dati qui rilevati circa i lavoratori che si rivolgono alle singole filiali, e i dati indicati dalle due Associazioni rappresentative sugli avviati, può essere spiegato con il fatto che probabilmente le donne si presentano agli sportelli in maggior misura rispetto agli uomini, ma poi all'atto pratico sono gli uomini a prevalere tra gli avviamenti. Ciò è spiegabile con il fatto che per lo più la domanda di interinale viene ancora dalla *old economy*, ma si può anche ipotizzare che le donne siano più selettive, dal momento che si presentano sul mercato del lavoro con titoli di studio più elevati degli uomini. Comunque, la componente femminile del lavoro interinale è andata crescendo costantemente, pur essendo ancora la quota minoritaria. Secondo i dati Confinterim, la presenza femminile in un anno sarebbe cresciuta ben del 5%. Questo dato è probabilmente un risultato dell'estensione e della diffusione dello strumento in comparti del terziario in cui vi è una elevata presenza femminile tra gli occupati. La relazione tra la crescita della presenza femminile tra gli interinali e la diffusione dello strumento nel terziario viene confermata dall'osservazione della

²⁷ Istat, *Rilevazione trimestrale delle Forze di lavoro*, Ottobre 2002.

²⁸ Carmignani F., Rustichelli E., Marzano G., *op.cit.*

presenza femminile nelle diverse realtà regionali: è proprio nel Lazio, regione fortemente terziarizzata, che la presenza femminile è più alta, infatti nel 50% delle filiali analizzate le donne sono una percentuale compresa tra il 50 e il 70% dell'utenza. (Tab.16)

Tab.16 - Presenza di donne tra gli utenti, per regione

	Regione				
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	Totale
Fino al 25%	7,9	12,3	3,6	10,0	8,3
Dal 26 al 50%	60,9	61,5	46,4	70,0	59,3
Dal 51 al 70%	28,6	21,6	50,0	16,7	29,8
Oltre il 70%	2,6	4,6	-	3,3	2,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Un ultimo dato che caratterizza l'utenza delle Agenzie di lavoro interinale è l'elevata presenza di lavoratori extracomunitari. Infatti la maggior parte delle filiali (81,1%) si occupa anche di lavoratori extracomunitari, i quali costituiscono il 37,8% dell'offerta (Tab.17). Come era prevedibile, sono soprattutto le filiali della Lombardia e del Veneto ad avere un'ampia presenza tra l'offerta di lavoratori extracomunitari, che spesso sono impegnati nell'industria.²⁹ In Puglia invece il fenomeno sembra essere molto limitato. I lavoratori extracomunitari in questa regione infatti sono tradizionalmente impiegati in agricoltura, dove la pratica del lavoro nero esercita una fatale concorrenza all'interinale.

Tab. 17 - Percentuale di utenti extracomunitari, per regione

	Regione				
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	Totale
Fino al 10%	18,8	4,8	63,6	80,0	22,6
Dall'11 al 25%	17,4	7,9	15,2	20,0	14,6
Dal 26 al 50%	33,4	41,3	21,2	--	33,1
Dal 51 al 70%	24,6	31,7	--	--	22,6
Oltre il 70%	5,8	14,3	--	--	7,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

²⁹ Leonardi S., Mottura G., *Immigrazione e sindacato*, Roma, Ediesse, 2003.

3. 6 La tipologia e le motivazioni dell'offerta

Quali soggetti si rivolgono agli sportelli delle Agenzie di lavoro interinale? Sono innanzitutto persone alla ricerca del primo impiego che, presso le filiali analizzate, costituiscono il 34,7% del totale; il 26,5% è composto da persone con più esperienze lavorative, il 22,3% da persone che avevano un impiego e lo hanno perduto, e l'11,2% da persone che rientrano nel mercato del lavoro. Questo sembra correggere l'immagine di un lavoro interinale ricercato quasi soltanto allo scopo di entrare per la prima volta nel mercato del lavoro: infatti gran parte dei potenziali lavoratori interinali, anche se giovani, non è di fatto alla prima esperienza lavorativa.

Va anche detto che le Agenzie stesse hanno mirato a un *target* di soggetti prevalentemente giovani (con o senza esperienze lavorative), poiché sono in grado più degli adulti di sostenere le condizioni di un lavoro interinale, in termini di incertezza di continuità lavorativa, di prospettive e di reddito. Ciò è provato anche dal fatto che coloro i quali vogliono cambiare lavoro (verosimilmente più adulti) è raro che si presentino ad una Agenzia di lavoro interinale. Quindi, si può dire che per certi versi lo strumento stesso, o meglio le sue condizioni, selezionano l'offerta.

Tab. 18 - Tipologia prevalente dei soggetti che si rivolgono alla filiale

	Risposte	Casi
Persone al primo impiego	34,7	67,5
Persone con esperienze lavorative	26,5	51,7
Persone che hanno perduto l'impiego	22,3	43,4
Persone che rientrano nel mercato	11,2	21,9
Persone che cercano solo un impiego temporaneo	2,9	5,6
Persone che vogliono cambiare lavoro	2,4	4,6
Totale	100,0	194,7

Nel Lazio e nella Puglia prevalgono nettamente i soggetti alla ricerca del primo impiego, mentre in Veneto si rivolgono alle Agenzie interinali anche molte persone con esperienze lavorative pregresse (Tab. 19). E' ipotizzabile che in buona parte si tratti di lavoratori immigrati, anche se nella regione ci sono comunque maggiori opportunità lavorative. E' significativo che tra gli utenti delle filiali pugliesi non siano presenti persone che cercano soltanto un lavoro temporaneo o che vogliono cambiare lavoro. Ciò è spiegabile ambedue i profili sociali sono più coerenti con contesti produttivi più dinamici. Come confermano anche le statistiche Istat, al Sud le persone in cerca di lavoro, nella stragrande maggioranza dei casi, desiderano un lavoro stabile; per di più - come si è già visto - in molto casi le filiali del Sud spesso cercano mano d'opera per imprese del Nord. E' verosimile quindi che i potenziali lavoratori del Sud siano disponibili a spostarsi soltanto per impieghi, che seppur temporanei, offrano comunque una qualche prospettiva di stabilizzazione.

Tab. 19 - Tipologia prevalente dei soggetti che si rivolgono alla filiale per regione*

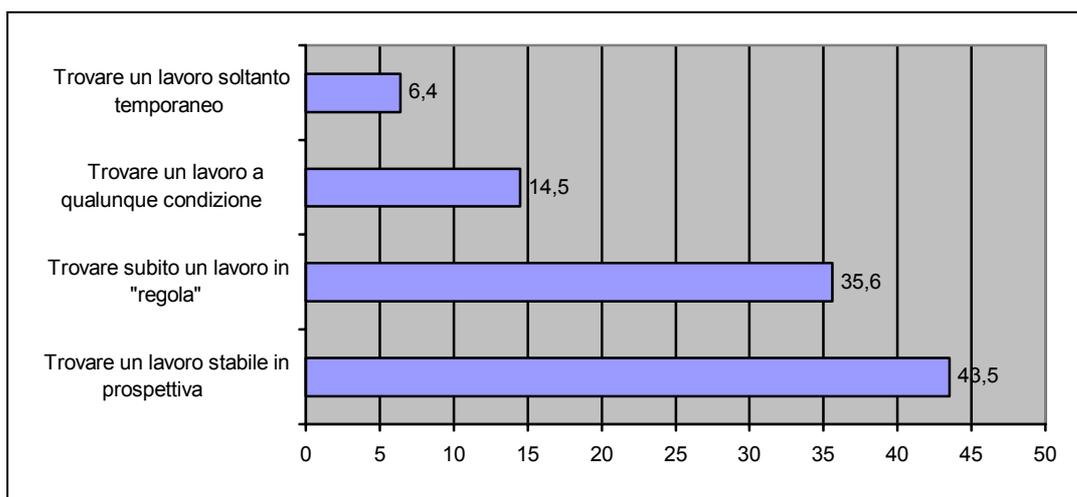
	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
Persone al primo impiego	31,6	28,5	42,0	49,1	34,7
Persone con esperienze lavorative	26,9	31,6	26,7	13,6	26,5
Persone che hanno perduto l'impiego	23,1	17,9	21,4	28,8	22,3
Persone che rientrano nel mercato	11,9	15,4	6,3	8,5	11,2
Persone che cercano solo un impiego temporaneo	4,1	3,3	0,9	0,0	2,9
Persone che vogliono cambiare lavoro	2,4	3,3	2,7	0,0	2,4
Totale risposte	294	123	112	59	588
% sul totale	50,0	21,0	19,0	10,0	100,0

* percentuali calcolate sulle risposte

Quali sono le motivazioni che spingono le persone in cerca di lavoro a rivolgersi a un'Agenzia di lavoro interinale? Innanzitutto "per trovare un lavoro stabile in prospettiva": lo afferma il 43,5% degli interpellati. E' come se le Agenzie di lavoro interinale fossero ormai percepite come Uffici di collocamento o Agenzie per l'impiego.

Il secondo motivo per cui ci si rivolge a un Agenzia di lavoro interinale (35,6%) è "per trovare subito un lavoro *in regola*" e riguarda sia le persone che hanno più esperienze lavorative alle spalle, sia quelle che hanno perduto l'impiego. Il terzo motivo è "per trovare un lavoro a qualunque condizione" (14,5%). Appena il 6,4% degli intervistati ritiene che coloro i quali si rivolgono loro cerchino "soltanto un lavoro temporaneo". Nonostante la forte presenza giovanile, dunque, il lavoro interinale è ritenuto soprattutto un canale di accesso per il posto fisso. (Fig. 4)

Fig. 4 - Motivazioni dei soggetti che si rivolgono alla filiale



* percentuali calcolate sulle risposte

Tab.20 - Motivazioni dei soggetti che si rivolgono alla filiale, per regione* -

	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
Trovare un lavoro stabile in prospettiva	45,7	47,0	39,6	32,0	43,5
Trovare subito un lavoro in "regola"	36,4	31,6	38,7	34,0	35,6
Trovare un lavoro a qualunque condizione	12,3	13,7	13,2	30,2	14,5
Trovare un lavoro soltanto temporaneo	5,6	7,7	8,5	3,8	6,4
Totale risposte	269	117	106	53	545
% sul totale	49,4	21,5	19,4	9,7	100,0

* percentuali calcolate sulle risposte

Le motivazioni dei soggetti appaiono altresì influenzate, com'è logico, dai contesti territoriali. In Lombardia e in Veneto la principale motivazione per rivolgersi ad una Agenzia di lavoro interinale è quella di "trovare un lavoro stabile in prospettiva", mentre per i lavoratori pugliesi conta di più "voler trovare subito un lavoro in regola" (34%), ma anche "trovare un lavoro a qualunque condizione".

Nei contesti economicamente più dinamici, quindi il lavoro interinale è percepito anche dai lavoratori come un canale di accesso al lavoro stabile, un periodo in cui impresa e lavoratori si "provano" a vicenda. In Puglia, invece, dove le possibilità di lavoro sono ridotte, seppure quasi un terzo dell'utenza è motivata principalmente dal trovare un lavoro stabile, vi è anche un 30% che spera attraverso l'Agenzia di trovare un lavoro "purché sia".

Infine, anche tra l'offerta laziale è elevata la percentuale di coloro che si rivolgono alle Agenzie di lavoro interinale "per trovare un lavoro in regola". Ciò è spiegabile con il carattere terziario della regione, dove, specie tra i giovani, sono diffusi lavoretti "terziari", spesso svolti in nero.

3.7 La conoscenza lavoro interinale

L'utenza delle Agenzie di lavoro interinale sembrerebbe essere piuttosto informata circa "le regole" dello strumento, infatti tra i rappresentanti delle Agenzie interpellati soltanto meno del 30% degli intervistati ritiene che i potenziali lavoratori siano "poco o per nulla informati".(Tab.21)

L'elevato livello di informazione dell'utenza è senz'altro attribuibile al grande sforzo informativo che le Agenzie hanno compiuto in questi anni: esse sono presenti con informazioni pubblicitarie nei quotidiani, hanno tutte un sito Internet e, come abbiamo visto in precedenza, hanno tutte filiali collocate al centro delle città, dove chi è in cerca di lavoro può agevolmente entrare e prendere informazioni. Inoltre, alcune Agenzie hanno anche promosso delle campagne informative tra i giovani delle scuole superiori, promuovendo l'idea dell'interinale come occasione di fare un'esperienza "tutelata" nel mercato del lavoro.

Gli utenti più informati sembrano essere in Lombardia e nel Lazio, regioni dove lo strumento è abbastanza diffuso, mentre i meno informati sembrano quelli della Puglia e del Veneto, probabilmente per ragioni diverse. Se in Puglia la minore informazione è attribuibile alla scarsa diffusione del lavoro interinale, in Veneto si può supporre che i meno informati siano i lavoratori immigrati, che costituiscono una buona porzione degli utenti e che generalmente, rispetto agli altri lavoratori, hanno maggiore difficoltà a reperire informazioni, soprattutto se veicolate attraverso canali formali.

Tra le diverse tipologie di utenza, infine sono soprattutto i giovani a essere in generale “abbastanza informati,” mentre i meno informati sono innanzitutto i più adulti, cioè chi aveva un lavoro e lo ha perduto e chi rientra nel mercato del lavoro. Ciò è spiegabile con la maggiore capacità dei giovani di reperire informazioni attraverso Internet, con la loro maggiore disponibilità di tempo per visitare filiali o rivolgersi a centri di orientamento al lavoro e forse anche con la maggior prossimità con “gruppi di pari” nelle medesime condizioni con cui scambiare informazioni.

Tab. 21 - Conoscenza del lavoro interinale, per regione

	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
E' molto informato	6,0	3,1	-	-	3,7
E' abbastanza informato	67,5	64,0	73,2	60,0	67,0
E' poco informato	25,2	31,3	26,8	33,3	27,6
Non è informato	1,3	1,6	-	6,7	1,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

3.8 I rifiuti dei lavoratori

I rappresentanti delle Agenzie hanno anche indicato la quota di lavoratori che rifiutano le missioni loro proposte. Quasi il 50% degli intervistati dice che meno del 20% rifiuta una missione, e il 34,4% dice che questa quota arriva a circa un terzo (Tab. 22). La quota di rifiuti è dunque piuttosto contenuta, soprattutto nel Lazio e ancor più in Puglia, dove nella maggioranza dei casi non supera il 20%. Più interessanti sono le motivazioni dei rifiuti. Se guardiamo alle ragioni prevalenti, come le percepiscono i responsabili di filiale, notiamo che il gruppo più numeroso di rifiuti deriverebbe dal fatto che il lavoratore ha già trovato un impiego stabile (31,4%), oppure ha trovato una missione attraverso un'altra agenzia (12,7%).

Del resto, la maggior parte dei candidati al lavoro interinale cerca in realtà un lavoro stabile, che raramente le Agenzie sono in grado di offrire in modo diretto. In Italia, infatti, i contratti di lavoro interinale a tempo indeterminato, pur essendo previsti dalla legge, trovano raramente applicazione. E' una tipologia che viene utilizzata soltanto per trattenere profili professionali molto richiesti e poco presenti nel mercato del

lavoro. Secondo Confinterim, la percentuale di lavoratori interinali assunti dalle Agenzie a tempo indeterminato è pari allo 0,1%.

E' inoltre significativo che oltre il 50% degli operatori interpellati affermi che i lavoratori rifiutano le missioni per ragioni di tipo economico o professionale, oppure perché "cercano soltanto missioni vicine". (Tab. 23)

Secondo le impressioni dei responsabili di filiale, sembrerebbe insomma che le scelte soggettive dei lavoratori interinali incidano più delle circostanze oggettive. Però in Puglia la quota di lavoratori che rifiutano la missione perché "cercano soltanto missioni vicine" deriva dal fatto che le proposte delle Agenzie implicano spesso una elevata mobilità, con l'offerta di andare a lavorare al Nord.³⁰ Quindi sulla selettività dell'offerta pesano anche ragioni sociali e non soltanto economiche o professionali.

Tab. 22 - Lavoratori che rifiutano una missione, per regione

	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
Fino al 20%	42,4	47,7	53,6	63,4	47,7
Fino al 33%	37,7	30,8	37,5	20,0	34,4
Fino al 50%	15,9	20,0	7,1	13,3	14,9
Oltre il 50%	4,0	1,5	1,8	3,3	3,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tab. 23 - Motivazione di chi rifiuta una missione, per regione*

	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
Hanno già trovato un lavoro stabile	32,8	33,9	28,2	23,6	31,5
Non hanno interesse economico per la missione	22,5	19,7	23,3	36,4	23,3
Cercano soltanto missioni vicine	21,5	22	17,5	27,3	21,4
Hanno già trovato con un'altra agenzia	15,6	14,2	8,7	1,8	12,7
Non hanno interesse professionale per la missione	7,6	10,2	22,3	10,9	11,1
Totale	50,3	22,2	17,9	9,6	100,0

* percentuali calcolate sulle risposte

³⁰ Va ricordato che uno dei meriti attribuiti al lavoro interinale è proprio quello di facilitare la mobilità territoriale del lavoro. Bernardi M. e Montanino A., *Il contratto interinale come risposta alle rigidità del mercato del lavoro italiano*, mimeo, 2002., utilizzando dati Manpower mostrano che la mobilità dei lavoratori interinali meridionali verso il Nord sfiora il 40%, mentre nelle regioni settentrionali e centrali è decisamente contenuta (2-4%). Lombardia e Nord-Est si confermano come principali aree di attrazione, raccogliendo ciascuna circa il 15% dell'offerta originaria del Sud.

3. 9 Gli avviamenti e gli esiti delle missioni

Un'affermazione ricorrente nel dibattito sulla flessibilità e che "le nuove forme di lavoro atipico agevolano l'ingresso nell'occupazione stabile". Attraverso la nostra indagine abbiamo voluto verificare quali probabilità abbia un soggetto che si rivolge a una Agenzia di lavoro interinale di essere avviato e di vedere successivamente il suo contratto di lavoro temporaneo trasformarsi in un contratto a tempo indeterminato.

Abbiamo appreso che quasi il 90% delle Agenzie avvia fino al 50% dei soggetti che si presentano ai loro sportelli. Considerandola come un dato medio, questa percentuale non è elevata. Ciò significa che di fatto una gran parte di coloro che si presentano alle Agenzie di lavoro interinale non viene avviata o perché non ha i requisiti adatti alle richieste delle imprese clienti o perché la domanda da parte delle imprese clienti è ancora poca. Infatti è soprattutto in Puglia, dove l'offerta potenzialmente disponibile è maggiore e dove le possibilità lavorative sono minori, che si osserva la minore percentuale di soggetti avviati tra quanti si rivolgono alla filiale. (Tab.24)

Come era lecito attendersi, l'aver già avuto altre esperienze lavorative facilita l'esito positivo dei candidati all'interinale. Infatti, le Agenzie prevalentemente avviano meno del 25% di coloro che sono alla loro prima esperienza lavorativa, mentre coloro i quali hanno già un'esperienza alle spalle hanno una probabilità di essere avviati compresa tra il 25 e il 50%.

Tab.24 - Soggetti avviati tra quanti si rivolgono alla filiale, per regione

	Regione				
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	Totale
Fino al 25%	43,0	49,3	42,9	70,0	47,0
Tra il 25 e il 50%	41,8	40,0	48,2	30,0	41,4
Tra il 50 e il 75%	13,2	9,2	8,9	--	10,3
Oltre il 75%	2,0	1,5	--	--	1,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

La selezione effettuata dalle Agenzie di lavoro interinale sembrerebbe funzionare efficacemente. Più dei due terzi dei rappresentanti interpellati afferma infatti che, dopo il periodo di prova, i lavoratori interinali sono confermati in oltre il 75% dei casi. Veneto e Puglia sono le regioni dove i lavoratori sono maggiormente confermati: nell'83,1% delle filiali del Veneto e nell'80% di quelle della Puglia i lavoratori confermati dopo il periodo di prova superano il 75% (Tab.25). E' ipotizzabile che il dato rilevato trovi spiegazioni differenti nelle due regioni. In Veneto, l'elevata percentuale di conferme può essere collegata alla carenza di mano d'opera, poiché nel momento del bisogno gli imprenditori accettano anche lavoratori che non corrispondono pienamente alle loro aspettative.

In Puglia invece la presenza di un'ampia offerta e la scarsità della domanda producono probabilmente un duplice effetto sulle Agenzie e sui lavoratori: da un lato le

Agenzie sono più rigorose nelle selezioni, poiché desiderose di accontentare i pochi clienti esistenti; dall'altro i lavoratori, consapevoli della scarsità della domanda, si impegnano di più nella "prova". Va inoltre tenuto presente che una parte dei lavoratori avviati dalle filiali pugliesi lavora di fatto nelle aziende del Nord.

Tabella 25 - Soggetti confermati dopo la prova, per regione

	Regione				
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	Totale
Fino al 25%	0,7	1,5	5,4	3,3	2,0
Tra il 25 e il 50%	6,0	1,5	1,8	6,7	4,3
Tra il 50 e il 75%	19,9	13,8	17,9	10,0	17,2
Oltre il 75%	73,4	83,2	75,0	80,0	76,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Esaminiamo ora la quota di "trasformazioni" dei contratti di lavoro interinale, intendendo con ciò la conversione dei contratti di lavoro temporaneo che senza soluzione di continuità danno vita a un rapporto di lavoro diretto.

Secondo quanto indicato dagli operatori interpellati, in media gli assunti dalle imprese clienti al termine della missione sarebbero ben il 44,4%. Un dato in verità di gran lunga superiore alle quote indicate sia dalle associazioni delle Agenzie³¹, sia dal Ministero del Lavoro, e anche dagli imprenditori intervistati nel corso della nostra indagine.³²

Indubbiamente, l'elevata percentuale di trasformazioni dichiarata dai responsabili delle filiali è spiegabile con la normale distorsione di percezione di chi è direttamente coinvolto in un fenomeno. E' comprensibile infatti che coloro i quali lavorano a stretto contatto con i soggetti in cerca di lavoro, cerchino di trasmettere un'immagine socialmente accettabile e positiva dell'interinale. Infatti le Agenzie presentano spesso l'interinale come strumento in grado di conciliare le esigenze economiche delle imprese con la coesione sociale, sottolineando il suo contributo all'inserimento lavorativo di soggetti alla ricerca di un impiego e il fatto che sia la forma contrattuale più trasparente e più regolata tra i lavori cosiddetti atipici.

³¹ Secondo Confinterim, la percentuale di contratti trasformati nel primo semestre 2002 è pari al 32%.

³² Si veda Capitolo 4 del rapporto.

Tab.26 - Soggetti assunti dopo la missione, per regione

	Regione				
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	Totale
Fino al 10%	4,0	3,1	7,1	10,0	5,0
Dal 10 al 20%	5,3	3,1	12,5	10,0	6,6
Dal 21 al 35%	30,0	13,8	37,6	33,4	28,3
Dal 36 al 50%	35,4	36,9	25,0	20,0	32,3
Dal 51 al 70%	15,3	24,6	10,7	20,0	16,9
Oltre il 70%	10,0	18,5	7,1	3,3	10,6
Nessuno	--	--	--	3,3	0,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

3.10 Opportunità e difficoltà delle Agenzie

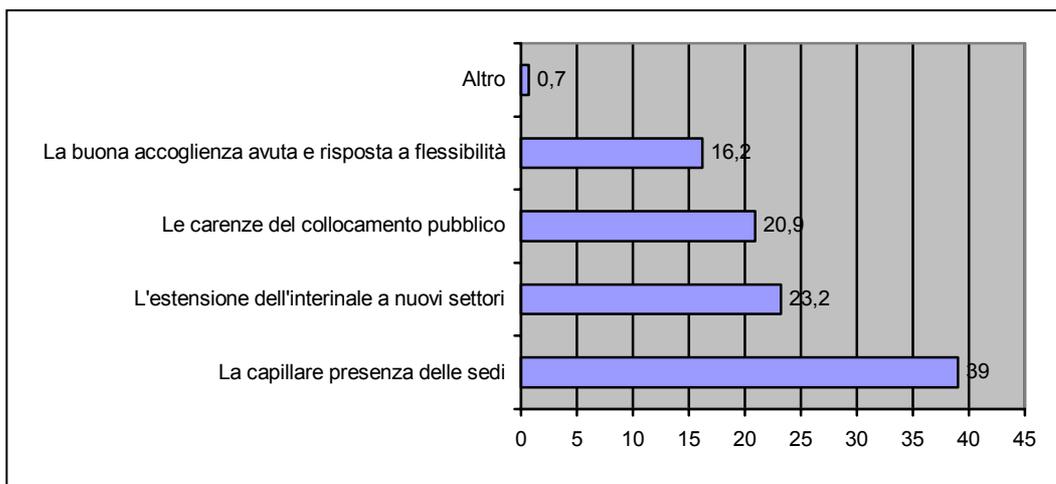
Quali sono le opportunità e le difficoltà che incontrano le Agenzie di lavoro interinale? In proposito abbiamo rivolto alcune domande direttamente a chi è in prima fila e quindi coinvolto nella soluzione dei problemi quotidiani.

Anzitutto vediamo le opportunità: quasi il 40% degli interpellati ritiene che un punto di forza per le Agenzie di lavoro interinale sia “la capillare presenza delle sedi nel territorio” (Fig. 5). Il fatto che questo vantaggio venga indicato soprattutto al Nord è collegabile alla difficoltà incontrate dalle Agenzie settentrionali nel reperimento di mano d’opera, mentre la presenza su tutto il territorio nazionale offre alle Agenzie maggiori la possibilità di reclutare lavoratori anche in aree distanti dalle proprie filiali.

Il secondo aspetto positivo indicato dagli interpellati è “l’estensione dell’interinale a nuovi settori” (23,2%), segnalato soprattutto dagli operatori pugliesi. Un ulteriore vantaggio per le Agenzie di lavoro interinale è poi rappresentato “dalle carenze del collocamento pubblico” (20,9%), che è stato segnalato soprattutto in Veneto, paradossalmente proprio laddove i servizi pubblici sembrerebbero funzionare meglio che in altre regioni italiane.³³ (Tab. 27) Va tenuto comunque presente che il confronto in termini di efficienza tra le Agenzie di lavoro interinale e le Agenzie per l’impiego inevitabilmente avvantaggia le prime, sia perché il lavoro interinale in Italia è decollato prima della riforma dei servizi per l’impiego, e dunque ha un vantaggio di “anzianità”; sia perché le Agenzie per l’impiego, avendo compiti molto più ampi, sono organizzazioni assai meno snelle e più burocratizzate delle Agenzie interinali.

³³ Cfr. Isfol-Monitoraggio Spi 2002, *Analisi di profondità dei Centri per l’impiego: per target, per funzioni e per strutture*, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l’impiego, n. 6/2002

Fig. 5 - Maggiore vantaggio delle Agenzie di lavoro interinale



Tab.27 - Maggiore vantaggio dell'interinale, per regione

	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
La capillare presenza delle sedi	44,4	36,9	32,1	30,0	39,0
L'estensione dell'interinale a nuovi settori	20,5	24,6	23,2	33,3	23,2
Le carenze del collocamento pubblico	21,2	27,7	14,3	16,7	20,9
La buona accoglienza avuta e risposta a flessibilità	13,2	10,8	28,6	20,0	16,2
Altro	0,7	--	1,8	--	0,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Vediamo ora i punti di debolezza. Sulle Agenzie di lavoro interinale pesa più di tutto la carenza di mano d'opera adatta, indicata da quasi la metà degli operatori interpellati. E' uno svantaggio assai sentito, specie se si considera che in questi anni le Agenzie hanno portato avanti soprattutto politiche "offertiste", investendo nella creazione di filiali in tutto il territorio nazionale.

Come si può osservare nella tabella 29, quasi la metà di coloro che hanno indicato come maggior vantaggio la capillare presenza delle sedi nel territorio lamenta soprattutto la carenza di mano d'opera.

Come atteso, sono soprattutto gli operatori della Lombardia e del Veneto a lamentarsi della carenza di mano d'opera, mentre al Centro Sud, dove l'offerta di mano d'opera è ampia, le occasioni di lavoro minori e la concorrenza tra le Agenzie è poca, questa non sembra essere la principale preoccupazione degli operatori.

Dalle interviste a testimoni privilegiati abbiamo inoltre appreso che le difficoltà nel reperimento della mano d'opera sono accentuate dalla elevata caducità delle banche dati locali. Viene segnalato infatti, che un *curriculum* non può essere considerato attivo per più di 15 giorni. A causa di ciò, per facilitare il reclutamento della mano d'opera le Agenzie hanno messo a punto strategie differenziate a seconda dei mercati

locali. Così, ad esempio al Nord, alcune Agenzie stanno effettuando campagne nelle scuole per promuovere l'interinale; le Agenzie del Veneto stanno invece facendo un ampio utilizzo di mano d'opera immigrata. Altre ancora, come abbiamo visto, promuovono una temporanea mobilità interregionale.

Il secondo svantaggio in ordine di importanza è "il costo del lavoro per le imprese utilizzatrici" (20,2%), indicato soprattutto dai responsabili delle filiali laziali (Tab. 28). A lamentarsi del costo del lavoro è soprattutto chi opera nelle filiali che trattano prevalentemente con soggetti alla ricerca del primo impiego. Ciò è spiegabile con il fatto che le imprese utilizzatrici possono usufruire, per i giovani in ingresso nel mercato del lavoro, di forme di incentivazione fiscale e di agevolazioni che riducono il costo del lavoro anziché innalzarlo come accade con l'interinale.

Il terzo svantaggio in ordine di importanza segnalato dagli operatori interpellati è dato dalle "resistenze culturali delle imprese" (15,2%), svantaggio di cui soffrono soprattutto gli intervistati della Puglia, dove in effetti lo strumento è poco diffuso.

Gli adempimenti burocratici³⁴ sono uno svantaggio soltanto per il 14,6% degli intervistati e interessano soprattutto le filiali del Lazio. E' verosimile che in questa regione, sede di referenti istituzionali, gravino pratiche amministrative anche di altre sedi. E' spesso diffusa infatti la consuetudine di centralizzare e affidare la gestione degli aspetti amministrativi inerenti il rapporto con i lavoratori interinali ad un'unica sede. Come viene segnalato, "questa continua interazione tra gli uffici amministrativi centrali e le filiali spesso comporta perdite di documentazione, ritardi, errori nelle elaborazioni, ecc., che si traducono in un ulteriore appesantimento delle procedure".³⁵ Va anche considerato che nel Lazio vi è una maggiore presenza di "missioni di breve durata", che richiedono dunque una ripetizione frequente degli adempimenti burocratici.

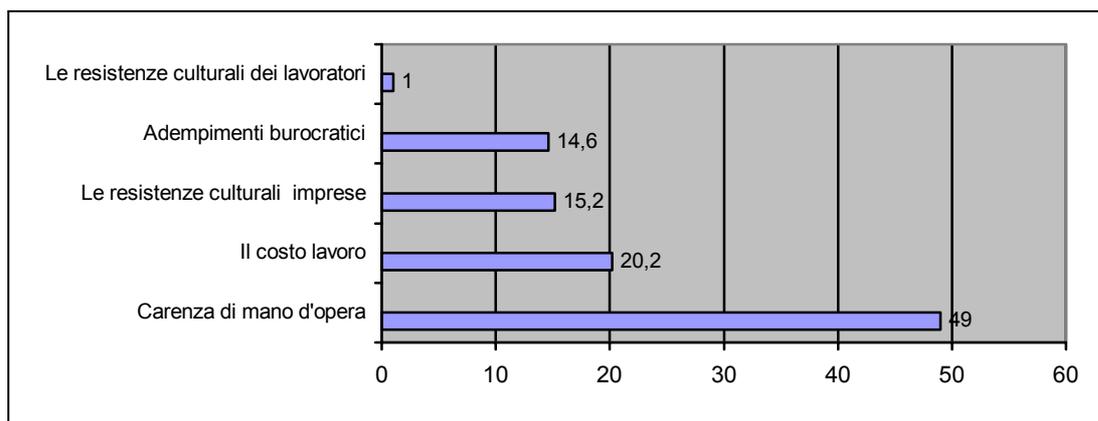
Infine, "le resistenze culturali dei lavoratori" sono considerate uno svantaggio soltanto da una piccolissima parte degli intervistati (Fig. 6). Del resto, come abbiamo avuto modo di vedere, i lavoratori che si presentano alle Agenzie di lavoro interinale sono per lo più "abbastanza informati", pertanto nel momento in cui si rivolgono ad una Agenzia hanno già metabolizzato le loro eventuali resistenze verso lo strumento.

³⁴ Le Agenzie di fornitura devono espletare le seguenti attività:

- Comunicazione del contratto stipulato entro 5 giorni dall'assunzione al Centro per l'Impiego;
- Gestione degli oneri contributivi previdenziali, assistenziali, e di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali e corresponsione della retribuzione con periodicità mensile;
- Versamento della quota da destinare al Fondo della formazione per i lavoratori temporanei;
- Dichiarazione per il lavoratore contenente i dati registrati sul libro matricola in uso;
- Trattenuta sindacale ai dipendenti che lo richiedono e comunicazione alle OO.SS. dell'elenco dei lavoratori.

³⁵ Sbordone F., Castoldi R, op. cit.

Fig. 6 - Maggior svantaggio per le Agenzie



Tab. 28 - Maggiore svantaggio per le Agenzie, per regione

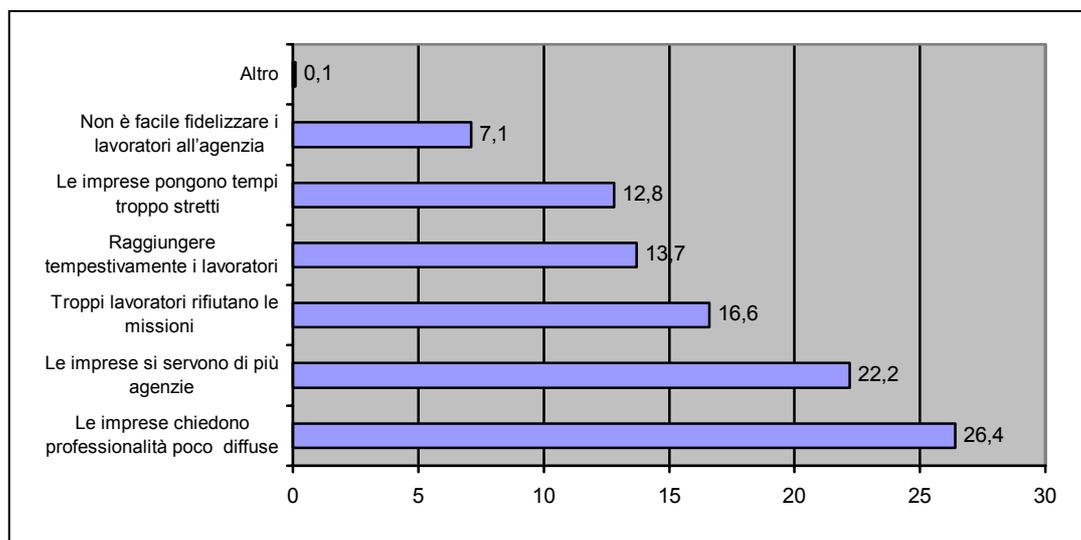
	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
Carenza mano d'opera	58,3	61,6	25,0	20,0	49,0
Costo del lavoro	17,9	10,8	35,7	23,3	20,2
Resistenze culturali delle imprese	7,9	12,3	17,9	53,4	15,2
Adempimenti burocratici	14,6	13,8	21,4	3,3	14,6
Resistenze culturali dei lavoratori	1,3	1,5	--	--	1,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tab. 29 - Maggiore vantaggio/maggiore svantaggio per le Agenzie di lavoro interinale

Maggior vantaggio	Maggior svantaggio					Totale
	Adempimenti burocratici	Carenza mano d'opera	Resistenze culturali imprese	Costo lavoro	Resistenze culturali lavoratori	
Carenze collocamento	9,5	55,6	15,9	19,0	-	100,0
Capillare presenza sedi	16,1	49,2	15,3	18,6	0,8	100,0
Buona accoglienza	22,4	34,7	20,4	20,5	2,0	100,0
Estensione interinale	11,4	51,5	11,4	24,3	1,4	100,0
Altro	-	100,0	-	-	-	100,0
Totale	14,6	49,0	15,2	20,2	1,0	100,0

Passiamo ora ad analizzare le difficoltà che gli operatori delle Agenzie incontrano nello svolgimento della loro attività quotidiana. Anzitutto essi lamentano il fatto che “le imprese utilizzatrici chiedano professionalità poco diffuse” (26,4%), e poi che siano piuttosto infedeli, infatti oltre il 22% degli interpellati indica tra le maggiori difficoltà il fatto che le imprese si servano di più Agenzie (Fig. 7).

Fig. 7 - Principali difficoltà incontrate dalle Agenzie



Il 16% degli interpellati deve fronteggiare la circostanza che “troppi lavoratori rifiutano le missioni” (16,5%), sebbene la percentuale di rifiuti - come abbiamo visto - non sia poi elevatissima. Considerando l’insieme delle difficoltà segnalate si può dire che i problemi per gli operatori delle Agenzie provengono più dalle imprese che dai lavoratori. In effetti, alle stesse conclusioni pervengono anche altre ricerche,³⁶ dove viene segnalato come ulteriore problema il fatto che le aziende utilizzatrici richiedano spesso forniture molto consistenti con preavvisi minimi e con commissioni basse, pagate oltretutto con notevole ritardo rispetto alla data concordata nel contratto: un problema serio che incide negativamente sui bilanci delle aziende di fornitura.

Se consideriamo la variabile territoriale, vediamo che soprattutto la Puglia è la regione dove gli operatori lamentano la richiesta di professionalità poco diffuse da parte degli imprenditori (40%).

Molte delle figure richieste dalle filiali della regione sono in realtà per imprese clienti del Nord. Si tratta dunque di figure professionali non ancorate alla realtà del mercato locale e quindi per questo più difficili da reperire.

Vi sono poi altre differenze regionali. Mentre gli operatori del Lazio si lamentano per i tempi troppo stretti imposti dalle imprese clienti, quelli della Lombardia soffrono anche per i troppi lavoratori che rifiutano le missioni (19,3%): qui infatti, date le maggiori possibilità occupazionali, i lavoratori possono essere ben più selettivi dei candidati del Sud (Tab. 30).

³⁶ Sbordone F., Castoldi R, op. cit.

Tab. 30 - Principali difficoltà incontrate dalle Agenzie per regione*

	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
Le imprese chiedono professionalità poco diffuse	22,7	24,0	33,0	40,0	26,4
Le imprese si servono di più Agenzie	22,5	20,7	23,7	22,0	22,2
Troppi lavoratori rifiutano le missioni	19,3	15,6	13,4	10,0	16,6
Raggiungere tempestivamente i lavoratori	13,7	20,7	8,3	8,0	13,8
Le imprese pongono tempi troppo stretti	13,0	10,7	17,5	8,0	12,8
Non è facile fidelizzare i lavoratori all'agenzia	8,4	8,3	4,1	2,0	7,1
Altro	0,4	0,0	0,0	10,0	1,1
Totale	51,5	21,9	17,6	9,0	100,0

*Percentuali calcolate sulle risposte

In Lombardia e in Veneto inoltre viene anche segnalata la difficoltà di “fidelizzare” i lavoratori all’Agenzia”, un problema molto sentito nei mercati più maturi, tanto che in alcune multinazionali c’è un responsabile del personale temporaneo destinato esclusivamente a coordinare e a ideare azioni di motivazione e di “fidelizzazione”.

Anche in Italia le grandi Agenzie stanno già mettendo in atto strategie di *retention* dei lavoratori: offrono alcuni servizi quali polizze assicurative sanitarie e pensionistiche, convenzioni, consulenze gratuite, e nel caso di programmi di mobilità territoriale anche la possibilità di poter usufruire di abitazioni a prezzi agevolati.

Per finire, le difficoltà quotidiane incontrate dagli operatori delle Agenzie di lavoro interinale mutano in relazione alla loro specializzazione e al *target* delle professionalità di cui si occupano. Ad esempio: chi lavora molto per il reperimento di figure cosiddette intermedie o esecutive, infatti, ha più spesso di fronte imprese clienti che si servono di più Agenzie; chi invece lavora molto per il settore vendite ha più spesso di fronte imprese clienti che pongono tempi troppo stretti e lavoratori che rifiutano troppo frequentemente le missioni.

Capitolo 4

Indagine sulle imprese utilizzatrici

4.1 La metodologia

4.1.1 Il campione

L'indagine sulle imprese utilizzatrici è stata realizzata nel periodo compreso tra la seconda metà di giugno e la prima metà di novembre. Il periodo di rilevazione è stato più lungo di quanto previsto in fase di progettazione poiché si sono incontrati problemi sia nella compilazione di una lista di campionamento, sia successivamente nell'ottenere la disponibilità all'intervista da parte delle imprese.

Un primo problema è derivato dalla difficoltà di comporre un elenco delle imprese utilizzatrici nelle quattro regioni scelte per l'indagine, che potesse essere utilizzato come lista di campionamento. A causa della normativa sulla *privacy* (L. 675/96), infatti, c'è stato negato l'accesso ai nominativi delle imprese utilizzatrici, che pure sarebbero state disponibili (anche se parzialmente) presso gli uffici territoriali del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale nonché presso le Camere di Commercio (Movimprese).

Al di là della normativa sulla *privacy*, va in ogni caso evidenziato che le informazioni raccolte dal Ministero del Lavoro attraverso il Modello Unificato Temp¹ erano al momento carenti per una serie di ragioni. Anzitutto molti dei Centri per l'impiego non possedevano il *software* per l'archiviazione elettronica dei dati cartacei secondo il modello unificato Temp. Inoltre, com'è evidenziato anche dalla ricerca condotta dall'Isfol,² le informazioni richieste dal modello non sempre sono effettivamente disponibili, sia perché le imprese fornitrici spesso omettono la compilazione d'alcune parti del modello, sia perché i Centri per l'impiego stessi non archiviano tutti i dati raccolti.

Dopo aver preso atto delle difficoltà e aver esaminato i dati al momento disponibili, si è pertanto deciso di procedere alla costruzione di un campione non probabilistico su basi territoriali. Le liste di campionamento sono state composte seguendo due diverse strade. Da un lato, utilizzando elenchi d'aziende intervistate nel corso di precedenti indagini di campo, sono stati messi in opera filtri telefonici per verificare se le aziende contattate presentassero i requisiti necessari per essere incluse nell'indagine. Quando la risposta era affermativa si è chiesta la disponibilità a rispondere ad un'intervista. Dall'altro lato sono state identificate alcune strutture territoriali (principalmente Camere del lavoro sindacali, Agenzie fornitrici) che ci hanno fornito alcune indicazioni orientative sulle potenziali imprese utilizzatrici. Complessivamente gli intervistatori

¹ E' stato introdotto con decreto 1.9.1999 del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale. Si tratta di un modello per l'assolvimento degli obblighi di comunicazione per l'assunzione dei lavoratori temporanei ai Centri per l'impiego.

² Carmignani F., Rustichelli E., Marzano G., *Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi*, in "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", ISFOL, n. 5, 2001.

hanno preso contatto con circa 1.300 imprese, ma di queste soltanto il 33,7% è stato concretamente intervistato, sicché complessivamente sono state realizzate 439 interviste.

Le ragioni principali che hanno ostacolato lo svolgimento delle attività di rilevazione possono così essere riassunte e sintetizzate:

- in circa il 10% dei casi le imprese contattate hanno dichiarato di non aver mai utilizzato personale assunto tramite le Agenzie di lavoro interinale;
- tra le imprese in possesso dei requisiti per essere intervistate si è avuto un tasso di rifiuti elevatissimo, infatti, circa il 60% dei responsabili d'impresa utilizzatrici contattate si è rifiutato di rispondere al questionario;
- circa il 15% delle imprese utilizzatrici, inoltre, non ha potuto rispondere ai quesiti del questionario a causa di problemi organizzativi o della gestione in cui versava al momento della rilevazione (stato di crisi, cassa integrazione, mancata autonomia della gestione d'unità che dipendono da strutture presenti in altre zone del paese, ecc.).

Alle difficoltà nell'identificazione delle imprese utilizzatrici si è aggiunto un secondo problema dovuto all'elevato numero di rifiuti da parte degli imprenditori, presumibilmente motivato dalla ritrosia a esprimere una propria opinione sui temi oggetto della ricerca. E' anche ipotizzabile che gli imprenditori, sebbene siano stati assicurati sulla tutela della *privacy* e sull'utilizzo esclusivamente scientifico delle informazioni raccolte, abbiano tuttavia avuto un certo timore nel rendere note alcune caratteristiche della propria azienda.

I maggiori ostacoli al normale svolgimento delle attività di rilevazione si sono incontrati nelle province del Veneto, mentre quelle localizzate in Lombardia si sono dimostrate le più disponibili a collaborare con gli intervistatori.

Come già anticipato, sono stati intervistati i rappresentanti di 439 imprese che al momento dell'indagine stavano utilizzando o avevano precedentemente utilizzato il lavoro interinale.

La tabella 1 riporta il ruolo svolto dagli intervistati all'interno dell'impresa contattata. Nella maggior parte dei casi, trattandosi spesso di medio-grandi imprese, sono stati intervistati i capi del personale o i loro assistenti.

Tab.1 - Ruolo dell'intervistato

	V.P.
Imprenditore o socio	14,8
Direttore o dirigente	15,5
Capo del personale o responsabile risorse umane	36,1
Assistente capo del personale o responsabile risorse umane	33,6
Totale	100,0

La distribuzione del campione ha tenuto conto della diffusione del lavoro interinale nelle diverse regioni, anche se, per le difficoltà testé evidenziate, nel Veneto e nel Lazio le interviste realizzate sono state meno numerose di quelle previste nell'originario disegno di campionamento.

Così in Lombardia, la regione italiana in cui il lavoro interinale è maggiormente diffuso, sono state realizzate 219 interviste (49,9%), in Veneto 88 (20,0), nel Lazio 81 (18,5%) e in Puglia 51 (11,6%).

Tab.2 - Interviste per regione

	Frequenza	V.P.
Lombardia	219	49,9
Veneto	88	20,0
Lazio	81	18,5
Puglia	51	11,6
Totale	439	100,0

4.1.2 Il questionario

L'indagine sulle imprese utilizzatrici è stata realizzata attraverso la somministrazione di un questionario "faccia a faccia". Intervistatori opportunamente formati hanno preso contatto con le imprese e si sono recati presso le sedi delle stesse per la realizzazione delle interviste. Tale modalità di rilevazione è stata scelta per realizzare un questionario approfondito, che consentisse anche d'avere informazioni di carattere soggettivo e di registrare le eventuali osservazioni degli intervistati. Infatti, come si vedrà successivamente, ai soggetti intervistati è stato somministrato un questionario che, accanto a elementi meramente quantitativi, ha mirato a cogliere anche alcuni aspetti di valutazione dello strumento.

La fase di rilevazione vera e propria è stata preceduta da un *pre-testing* che ha consentito la messa a punto del questionario.

Il questionario è composto da 52 domande, prevalentemente a risposta chiusa, in cui si è chiesto all'intervistato di scegliere tra *item* precodificati. In due domande relative alle professionalità richieste si è optato invece per delle risposte multiple (si veda il testo allegato). Tali domande sono state lasciate aperte, per avere la possibilità di esaminare lo spettro delle possibili professioni che si esercitano con la modalità del lavoro interinale. Alcuni dei quesiti posti agli imprenditori erano stati rivolti anche ai rappresentanti delle Agenzie: ad esempio, quelli sulla composizione dell'utenza e sulle caratteristiche delle imprese clienti. Come emergerà successivamente, in alcuni casi le due indagini presentano differenze nei risultati ottenuti. Ciò non deve stupire poiché gli stessi risultati non sono esattamente confrontabili: i rappresentanti delle Agenzie,

infatti, hanno risposto sulla base del criterio della "prevalenza", mentre le imprese hanno fatto riferimento alla loro esperienza diretta (si vedano i questionari allegati).

Il questionario è suddiviso in otto sezioni:

1) Caratteristiche strutturali dell'azienda, in cui sono richieste informazioni sulle aziende utilizzatrici in relazione a variabili quali il settore, la posizione rispetto al mercato, la dimensione, l'andamento del fatturato, ecc..

2) Caratteristiche dei lavoratori interinali. Si è chiesto all'intervistato di fornire alcune informazioni circa le caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori interinali che lavorano presso la propria azienda.

3) La gestione dell'impresa e il lavoro interinale. Si tratta di una sezione centrale del questionario il cui obiettivo è stato sostanzialmente quello di comprendere se l'utilizzo del lavoro interinale nei diversi mercati del lavoro risponda più ad una logica di tipo "contingente", d'imprevedibilità, o viceversa se vi è un utilizzo dello strumento di tipo strutturale. Si è indagato inoltre sulle modalità d'utilizzo dell'interinale rispetto a turni, orari e su quali siano le figure professionali coinvolte.

4) Le funzioni del lavoro interinale. In questa parte del questionario sono state chieste informazioni circa le ragioni concrete dell'utilizzo del lavoro interinale nell'impresa intervistata. Si è chiesto, ad esempio, di indicare i motivi prevalenti per i quali l'azienda utilizza l'interinale, i principali criteri con i quali si provano per la prima volta i lavoratori selezionati dalle Agenzie, le ragioni che portano le imprese eventualmente ad assumere un lavoratore interinale, la quota di lavoratori interinali ritenuta ideale per la propria azienda.

5) I problemi del lavoro interinale. In questa sezione sono state poste alcune domande mirate a verificare quali siano i maggiori problemi che incontrano le imprese, rispetto ai costi, agli adempimenti burocratici, alla formazione, alle figure professionali, ecc. Prendendo spunto anche da altre ricerche,³ si è inoltre formulato un quesito centrato sulle difficoltà d'integrazione dei lavoratori interinali nell'azienda.

6) La flessibilità del lavoro e il lavoro interinale. In questa parte del questionario si è mirato a valutare l'eventuale concorrenza del lavoro interinale rispetto ad altri strumenti contrattuali e i vantaggi/svantaggi che comporta rispetto alle altre forme di lavoro.

7) I rapporti con le agenzie di lavoro interinale. L'obiettivo in questo caso è stato quello di identificare quali siano i principali problemi nel rapporto tra imprese fornitrici e imprese utilizzatrici e di verificare la "stabilità" del rapporto tra le due imprese.

8) Le relazioni sindacali. In quest'ultima sezione del questionario sono state rilevate le opinioni degli imprenditori circa la contrattazione e i rapporti con i sindacati in azienda.

³ Crora-Bocconi, *"Un codice etico per il lavoro temporaneo"*, paper, 2002;

4.1.3. Caratteristiche delle imprese utilizzatrici intervistate

Vediamo ora alcune caratteristiche delle imprese utilizzatrici di lavoro interinale analizzate nella nostra indagine. Abbiamo preso in considerazione le seguenti variabili: il settore, la dimensione, l'anzianità, l'indipendenza o meno, i rapporti più o meno diretti con il mercato, e l'andamento del fatturato passato e previsto.

Tab. 3 - Settore di attività delle imprese utilizzatrici intervistate

	V.P.
Industrie tessili e dell'abbigliamento	11,8
Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici, compresi	11,6
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli	9,6
Produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo	9,3
Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche	7,0
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre	5,9
Altri servizi pubblici, sociali e personali	5,5
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	4,8
Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non	4,8
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	3,9
Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettr.	3,2
Altre industrie manifatturiere	3,0
Costruzioni	3,0
Industria del legno e dei prodotti in legno	2,5
Fabbricazione della pasta-carta, della carta e dei prodotti	2,5
Intermediazione monetaria e finanziaria	2,5
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	2,3
Alberghi e ristoranti	1,1
Pubblica amministrazione e difesa; assicurazione sociale obblig.	1,1
Industrie conciarie, fabbricazione di prodotti in cuoio, pelle	0,9
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	0,9
Sanità e altri servizi sociali	0,9
Fabbricazione di mezzi di trasporto	0,7
Agricoltura, caccia e silvicoltura	0,5
Istruzione	0,5
Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, ecc.	0,2
Totale	100,0

L'articolazione dei settori di appartenenza delle imprese è piuttosto varia (Tab. 3); aggregando, in ogni caso, alcuni settori, si vede che la maggior parte delle imprese interpellate, precisamente il 64,6%, appartiene al settore industriale, di cui ben il 29,4% fa riferimento al ramo della metalmeccanica. Vi è anche una buona presenza del settore terziario; infatti tra le imprese intervistate il 10,7% opera nel ramo del commercio e degli alberghi-ristoranti e il 12,3% in altri comparti, sempre del terziario.

Da notare inoltre la significativa presenza degli enti pubblici, che coprono una quota dell'8%. D'altra parte, la possibilità per la Pubblica amministrazione di utilizzare lavoro interinale per fronteggiare esigenze straordinarie temporanee senza ricorrere ad aumenti d'organico è andata aumentando dal 2000 in poi.⁴ Sono soprattutto gli Enti locali a utilizzare lavoratori interinali. Abbiamo trovato Comuni che impiegano temporaneamente il personale ausiliario delle scuole comunali (cuochi, operatori dei servizi scolastici educativi); ma anche società a capitale pubblico le quali impiegano autisti, collaboratori ecologici, ausiliari del traffico ecc.

Il confronto con i dati divulgati dall'Ailt e da Confinterim⁵ ci conforta sulla qualità della distribuzione settoriale delle imprese intervistate. Ad esempio, i dati forniti della prima associazione stimano che il 31,2% delle imprese utilizzatrici operi nel settore metalmeccanico, mentre per Confinterim questo settore copre il 27,4%.

La distribuzione settoriale delle imprese del campione rispecchia piuttosto fedelmente le caratterizzazioni produttive locali, infatti, mentre nelle due regioni del Nord vi è una decisa prevalenza del settore manifatturiero, nel Lazio il terziario, tra il pubblico ed il privato, copre oltre il 50%; in Puglia vi è una prevalenza del settore manifatturiero che, come vedremo successivamente, è legata fundamentalmente al fatto che in questa regione lo strumento è stato scoperto, e dunque utilizzato, soprattutto dalle grandi imprese del settore industriale (Tab. 4).

Tab. 4 - Settore di attività delle imprese utilizzatrici per regione

	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
Agricoltura	0,5	----	1,2	--	0,5
Attività manifatturiere	68,0	65,9	48,2	74,5	64,6
Energia elettrica, acqua e gas	0,9	1,1	1,2	--	0,9
Costruzioni	4,6	2,3	--	2,0	3,0
Commercio e alberghi	7,8	8,0	18,5	15,7	10,7
Altre attività terziarie	9,1	14,8	23,5	3,9	12,3
P.A., sanità e altri servizi	9,1	8,0	7,4	3,9	8,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Passiamo ora ad analizzare la dimensione delle imprese utilizzatrici. Sono soprattutto le medie imprese ad utilizzare il lavoro interinale, infatti, quasi la metà delle imprese intervistate ricade in questa classe (Tab.5). Le piccole imprese fino a 20 addetti (compresi i collaboratori) e le grandi imprese hanno pesi abbastanza simili, coprendo entrambe circa il 26% del campione.⁶ In ciò, la distribuzione del campione è coerente con i risultati dell'indagine svolta dall'Isfol-Unioncamere, secondo cui tra le

⁴ Aran e sindacati hanno siglato nel 2000 un accordo-quadro da recepire nei contratti di comparto, che fissa alcune regole generali: ad esempio i lavoratori temporanei non dovranno essere più del 7% su base mensile del totale degli addetti e le assunzioni dovranno essere legate a esigenze particolari e circoscritte nel tempo.

⁵ Relativi al primo semestre del 2002. Cfr. www.ailt.it e www.confinterim.it.

⁶ Le imprese fino a 15 addetti sono il 18,7% del campione.

imprese utilizzatrici di lavoro interinale il 32,6% ha una dimensione “piccola”, il 46,3% “media” e il 21,1% “grande”.⁷

Tab. 5 - Dimensione d’impresa per numero di addetti, per regione

	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
Fino a 20 addetti	30,1	28,4	16,0	15,7	25,5
Da 21 a 200 addetti	45,7	47,7	44,4	68,6	48,5
Oltre 200 addetti	24,2	23,9	39,5	15,7	26,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Le attività manifatturiere sono ben rappresentate in tutte e tre le classi dimensionali, anche se fra loro vi è una maggiore presenza di medie imprese. Tra le piccole imprese sono presenti anche le “altre attività del terziario” e la pubblica amministrazione (Enti locali o piccole società di servizio pubblico), mentre tra le grandi spiccano le imprese commerciali (prevalentemente grande distribuzione) e gli alberghi (Tab.6).

Tab. 6 - Settore per dimensione di impresa in addetti⁸

	Dimensione di impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Attività manifatturiere	67,0	68,4	58,9	65,6
Costruzioni	4,6	2,8	1,8	3,0
Commercio e alberghi	5,5	10,8	16,1	10,9
Altre attività terziarie	13,8	10,8	14,3	12,5
P.A., sanità e altri servizi	9,2	7,1	8,9	8,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Un altro dato significativo riguarda l’anzianità delle imprese: la maggior parte delle imprese intervistate ha iniziato la propria attività nel periodo compreso tra il 1968 e il 1990; il 27% circa da oltre 35 anni, ossia prima del 1967. Sebbene dunque la maggior parte delle imprese del campione sia piuttosto anziana, tuttavia non mancano le imprese “nuove”, nate nell’ultimo decennio, che sono ben il 25%. Le imprese

⁷ Incagli L., Rustichelli E., *Il tanto e il poco del lavoro flessibile*, Isfol - Strumenti e Ricerche, F. Angeli, Milano 2002.

⁸ Data l’esigua numerosità, le voci “agricoltura” e “energia elettrica, acqua e gas” non sono state considerate negli incroci del presente rapporto. Pertanto, in questo caso mancando delle voci, le percentuali della Tab. 4 sono leggermente diverse da quelle riportate nella Tab. 6.

con maggiore anzianità sono localizzate soprattutto in Lombardia, mentre le più giovani nel Lazio.

Le imprese con oltre i 200 addetti hanno una maggiore anzianità: quasi il 41%, infatti, è nato prima del 1967. Viceversa, tra le più piccole vi è la maggiore percentuale di imprese giovani. Il dato ha una ragione senz'altro fisiologica - queste ultime, infatti, hanno avuto meno tempo per ingrandirsi - ma evidenzia anche la tendenza alla riduzione delle dimensioni medie di impresa che caratterizza il sistema produttivo italiano⁹ (Tab. 7).

Tab. 7 - Anno di inizio attività per regione e per dimensione di impresa in addetti

	Regione				Dimensione di impresa			
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	Totale
Fino al 1967	35,0	23,5	16,7	14,3	9,0	29,3	40,9	27,0
1968-1990	46,5	49,4	39,7	65,3	53,2	51,9	35,5	48,0
1991-2002	18,5	27,1	43,6	20,4	37,8	18,8	23,6	25,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

La maggior parte delle imprese utilizzatrici di lavoro interinale è indipendente, e poco più di un terzo fa parte di un gruppo. Come evidenziato nella tabella 8, al crescere della dimensione aziendale aumentano anche le imprese che fanno parte di un gruppo. L'appartenenza a gruppi mostra alcune differenze a livello territoriale: in Puglia ad esempio, dove vi è un'elevata presenza di grandi imprese, oltre il 39% delle aziende fa parte di un gruppo.

Tab. 8 - Posizione dell'azienda per dimensione in addetti

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
E' completamente indipendente	81,3	68,1	44,7	65,4
Fa parte di un gruppo di aziende	18,8	31,9	55,3	34,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Quasi sette imprese su dieci hanno contatti diretti con il mercato, poco più del 24% lavora sia per il mercato sia con delle sub-commesse, e soltanto il 7,3% è "terzista pura". Minore è la dimensione di impresa, maggiore è la presenza di sub-committenze.

⁹ Traù F. (a cura di), *La "questione dimensionale" nell'industria italiana*, Bologna, il Mulino, 1999.

Tab. 9 - Contatti con il mercato per dimensione in addetti

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Ha contatti diretti con il mercato o con i clienti	59,5	68,1	78,0	68,4
Lavora per il mercato e in conto terzi	29,7	24,6	18,3	24,4
Lavora soltanto in conto terzi	10,8	7,2	3,7	7,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

La maggior parte delle imprese utilizzatrici di lavoro interinale ha un mercato prevalentemente nazionale e quasi il 24% un mercato locale. Soltanto poco più del 15% ha una vocazione al mercato estero. Le grandi aziende si rivolgono in maggior misura rispetto alle altre, sia a mercati nazionali sia a mercati esteri (Tab. 10).

Tab. 10 - Mercato principale dell'azienda, per dimensione in addetti

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Locale	45,9	19,0	11,0	23,9
Nazionale	45,9	63,0	70,6	60,6
Estero	8,1	18,0	18,3	15,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

In generale le imprese utilizzatrici di lavoro interinale sembrano essere abbastanza solide. Infatti, quasi il 73% di quelle interpellate ha un marchio (e fra queste c'è anche una parte di quelle che lavora in conto terzi); nell'ultimo anno quasi metà ha registrato una crescita del fatturato (48,5%), mentre una quota minore ha avuto un fatturato stabile (37,5%); soltanto il 14,0% delle imprese lo ha visto diminuire (Tab. 11).

Tab. 11 - Andamento del fatturato nell'ultimo anno per dimensione d'impresa

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
E' cresciuto	48,2	46,2	53,3	48,5
E' rimasto stabile	13,6	15,4	12,4	14,2
E' diminuito	38,2	38,5	34,3	37,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

L'aumento del fatturato è più frequente fra le imprese con oltre 200 addetti, mentre la sua stabilità è più frequente fra quelle fino a 20 addetti (Tab.12). Sono le

imprese più giovani quelle che più spesso hanno registrato un andamento favorevole del fatturato.

Un ultimo dato significativo: l'aumento del fatturato è più frequente nel Veneto e nel Lazio, mentre in Puglia prevalgono le imprese che hanno avuto un fatturato stabile e vi è anche una significativa presenza di quelle per la quali è diminuito.

Tab. 12 - Andamento complessivo del fatturato nell'ultimo anno, per regione

	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
E' cresciuto	45,5	56,8	53,9	37,5	48,5
E' diminuito	15,2	8,0	15,8	18,8	14,2
E' rimasto stabile	39,3	35,2	30,3	43,8	37,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Vediamo ora le previsioni per il futuro. In generale gli intervistati hanno una visione piuttosto ottimista, infatti, oltre il 50% prevede una crescita del fatturato nel prossimo anno e quasi il 43% una situazione di stabilità. Ottimisti sono soprattutto gli imprenditori pugliesi, mentre quelli della Lombardia sono i più pessimisti. Guardando ad altre caratteristiche, prevedono un andamento positivo soprattutto le aziende più grandi e più giovani, mentre quelle piccole si aspettano in maggior misura rispetto alle altre una situazione stabile o una diminuzione del fatturato.

Tab. 13 - Previsione per il fatturato del prossimo anno per regione

	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
Una crescita	48,3	55,2	53,2	58,3	51,7
Una diminuzione	7,6	--	6,5	6,3	5,7
Una situazione stabile	44,1	44,8	40,3	35,4	42,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

4.2. Le imprese utilizzatrici e le forme di lavoro flessibile

Per valutare se il lavoro interinale sia "concorrente" o "complementare" rispetto ad altre forme di lavoro atipico, abbiamo chiesto agli intervistati alcune informazioni sull'utilizzo del lavoro non standard presso la propria impresa. Informazioni di tipo "oggettivo" che - come vedremo - sono state poi collegate in modo analitico alle preferenze e agli orientamenti degli imprenditori interpellati.

Un primo passo è stato quello di chiedere agli intervistati di indicarci in dettaglio le diverse forme di lavoro presenti nella propria impresa e di segnalarci il peso del lavoro interinale e il suo utilizzo negli anni passati.

Abbiamo così appreso che al momento della rilevazione il 68,3% delle imprese aveva in corso rapporti di lavoro interinale, mentre la restante parte ne aveva avuti in precedenza. Tra le imprese che al momento stanno utilizzando lavoratori interinali, circa due terzi utilizza anche lavoratori a tempo determinato e quasi il 44% anche lavoratori para-subordinati. Come mostrano le tabelle 14 e 15, le imprese che utilizzano queste altre modalità di lavoro atipico lo fanno in percentuali abbastanza elevate, infatti, oltre un terzo di quelle interpellate ha dipendenti a tempo determinato con una percentuale al di sopra del 7% del totale del proprio organico, e il 15% impiega lavoratori para-subordinati.

Tab. 14 - Presenza di dipendenti a tempo determinato e di lavoratori interinali

	Presenza di lavoratori interinali		
	Ne abbiamo	Al momento non ne abbiamo	Totale
Senza dipendenti a tempo determinato	33,3	51,1	39,0
Fino all'1%	5,0	8,6	6,2
Dall'1 al 2%	8,0	7,2	7,7
Dal 2 al 4%	5,7	10,8	7,3
Dal 4 al 7%	5,0	7,2	5,7
Oltre il 7%	43,0	15,1	34,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Tab. 15 - Presenza di lavoratori para-subordinati e presenza di lavoratori interinali

	Presenza di lavoratori interinali		
	Ne abbiamo	Al momento non ne abbiamo	Totale
Senza lavoratori para-subordinati	56,3	71,9	61,3
Fino all'1%	6,7	5,0	6,2
Dall'1 al 2%	5,3	6,5	5,7
Dal 2 al 4%	6,7	7,2	6,8
Dal 4 al 7%	5,7	3,6	5,0
Oltre il 7%	19,3	5,8	15,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Più piccola è la dimensione d'impresa, più ridotto è l'uso di lavoro flessibile, tant'è vero che il 78,6% delle più piccole (fino a 20 addetti) non utilizza lavoratori para-subordinati e il 61% non impiega lavoratori a tempo determinato. All'opposto, oltre l'80% di quelle più grandi (oltre 200 addetti) impiega lavoratori a tempo determinato e più della metà utilizza para-subordinati (Tab. 16). Quindi, mentre le piccole imprese utilizzano meno delle altre gli strumenti di flessibilità poiché - come hanno mostrato

anche altre ricerche¹⁰ - hanno una loro “flessibilità naturale”, le medio- grandi e le grandi imprese non solo utilizzano modalità di lavoro flessibili in maggior misura, ma le utilizzano a tutto campo e anche con un *mix* piuttosto articolato.

Nell’analizzare questi dati va comunque tenuto presente che noi ci siamo rivolti a imprese utilizzatrici di lavoro interinale, che dunque hanno una “vocazione” alla flessibilità, ma che sono soltanto una piccola parte delle imprese italiane.¹¹ Come alcune ricerche hanno mostrato,¹² e come conferma anche la nostra indagine, gli imprenditori italiani utilizzano gli strumenti di flessibilità, ma non in modo “sfrenato”. Nella stragrande maggioranza delle imprese intervistate prevale, infatti, nettamente il lavoro standard. Ciò significa che gli imprenditori che utilizzano le forme di lavoro flessibile lo fanno in modo “oculato”, poiché “vogliono tanta stabilità quanta è compatibile con la competizione, e questo significa tenersi buoni i lavoratori efficienti, anziché licenziarne e riassumerne tutti i giorni”.¹³ Un ricorso eccessivo alla rotazione della mano d’opera ha infatti un costo anche per l’impresa, soprattutto in quei settori che richiedono un’elevata qualificazione.¹⁴ Come vedremo, ciò è abbastanza chiaro agli imprenditori: i quali utilizzano infatti l’interinale anche con funzioni di selezione della mano d’opera e di “prova”, oltre che per far fronte alla variabilità del mercato.

Vediamo infine alcune differenze regionali. In Lombardia vi è un utilizzo più intenso, oltre che del lavoro interinale, delle altre due forme di lavoro qui considerate, che sono presenti soprattutto dalle imprese con un buon stato di salute.

Tab. 16 - Lavoratori a tempo determinato e para-subordinati, per dimensione

	Dimensione d’impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Non hanno dipendenti a tempo determinato	61,6	39,0	16,7	39,0
Hanno dipendenti a tempo determinato	38,4	61,0	83,3	61,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Non hanno lavoratori parasubordinati	78,6	58,7	49,1	61,3
Hanno lavoratori parasubordinati	21,4	41,3	50,9	38,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

¹⁰ Traù, (a cura di) op.cit; CNEL *Rapporto sul Mercato del Lavoro 1997-2001*, Roma, luglio 2002; Accornero A., Altieri G., Oteri C., *Lavoro flessibile. Cosa pensano davvero imprenditori e manager*, Ediesse, Roma, 2001

¹¹ L’ISFOL (Cfr. *Il tanto e il poco del lavoro flessibile*) stima che siano l’1,6%. Dal campione di tale indagine sono escluse le unità operative della Pubblica amministrazione, delle aziende pubbliche del settore sanitario, delle unità scolastiche e universitarie pubbliche, delle organizzazioni associative.

¹² ISFOL, *Il tanto e il poco del lavoro flessibile*; Accornero A., Altieri G., Oteri C., op. cit.

¹³ Accornero A., *L’ultimo tabù. Lavorare con meno vincoli e più responsabilità*, Bari, Laterza, 1999, p. 60.

¹⁴ Una recentissima indagine condotta in Lombardia dal Consorzio Aaster sui lavoratori della Net Economy, che tendenzialmente possiedono livelli medio-alti di qualificazione, rileva ad esempio che tre addetti su quattro sono dipendenti a tempo indeterminato: cfr. *Il Sole 24 Ore*, 13 febbraio 2003.

Nell'ambito delle diverse forme flessibili che le imprese possono utilizzare va detto che l'interinale è utilizzato in modo molto misurato. In oltre la metà delle imprese interpellate, infatti, la quota di lavoratori interinali presenti nell'azienda non supera il 5% del totale degli occupati e, in media, la presenza dei lavoratori interinali è pari al 7,4%. Questi dati esprimono valori medi e quindi non danno informazioni sui possibili picchi d'utilizzo; tuttavia, mostrano una propensione delle imprese a un *sotto-utilizzo* dell'interinale, rispetto a quanto previsto dai contratti delle varie categorie.¹⁵

La Puglia è la regione dove le imprese fanno un utilizzo più intenso del lavoro interinale. Infatti in oltre il 60% delle imprese utilizzatrici gli interinali costituiscono oltre il 10% degli addetti. Viceversa, la regione in cui le imprese fanno l'utilizzo più contenuto dell'interinale è il Lazio (Tab. 17).

Tab. 17 - Quota di lavoratori interinali per regione

	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
Fino al 2%	32,9	21,2	36,0	6,9	28,8
Dal 2 al 5%	26,6	36,5	24,0	3,4	25,6
Dal 5 al 10%	27,8	26,9	30,0	27,6	28,0
Oltre il 10%	12,7	15,4	10,0	62,1	17,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Le percentuali d'utilizzo di lavoratori interinali sono in ogni caso diverse nelle diverse dimensioni d'impresa. In realtà, in nelle medie e nelle grandi imprese il peso degli interinali è assai contenuto: ad esempio, nel 45% delle grandi imprese esso non supera il 2%. Nelle piccole imprese, invece, la percentuale è più significativa: infatti, in ben il 38,8% delle imprese la quota di interinali supera il 10% del totale degli addetti. Va però considerato che in queste realtà minori la presenza di appena 2 o 3 lavoratori interinali incide in modo rilevante sul totale degli addetti, mentre i vincoli derivanti dai contratti agiscono diversamente nei confronti delle imprese minori.¹⁶ (Tab.18) Va an-

¹⁵ L'accordo interconfederale del 1998 prevedeva un parametro di utilizzazione dell'interinale pari all'8%. Tale soglia è stata ampiamente superata in seguito da vari contratti stipulati negli anni successivi. Attualmente si va dall'8% (tessili, meccanici, vetro e tabacco) al 10% (alimentari, panificazione e petrolio), al 12% (chimici), al 15% (gomma e plastica). Per edilizia e legno il limite massimo è cumulato con quello dei lavoratori con contratto a tempo determinato fino al limite del 20%. Nel commercio, ad esempio nelle Agenzie di viaggio, la somma dei contratti di lavoro interinale e a termine non può oltrepassare in ciascuna unità produttiva i seguenti limiti: da 0 a 4 addetti i lavoratori assumibili sono 4; in quelle da 5 a 9 addetti sono 5; da 10 a 25 addetti sono 6; da 26 a 35 addetti sono 7; da 36 a 50 addetti sono 10 unità. All'interno delle unità produttive che occupano più di 50 dipendenti (considerando i lavoratori a tempo indeterminato e quelli in formazione e lavoro), la quota massima di interinali è il 17% dei dipendenti. La somma di tali lavoratori con quelli a termine non deve eccedere il 22% del totale. Nella quasi totalità dei casi è prevista comunque la possibilità di assumere almeno un numero minimo di lavoratori che va da 5 a 10.

¹⁶ Ad esempio, il contratto di lavoro del 1999 per gli addetti alla piccola e media industria metalmeccanica e alla installazione di impianti prevede che i prestatori di lavoro temporaneo non possano superare per ciascun quadrimestre la media dell'8% (o i cinque mesi nelle aree di cui all'obiettivo 1 dell'Unione Europea) dei lavora-

che detto che tra le piccole imprese c'è una maggiore eterogeneità di situazioni rispetto a quelle medie e grandi. Ad esempio, nelle grandi imprese i lavoratori interinali sono in media il 4,9% dei dipendenti, mentre nelle piccole sono in media ben il 12,6%, peraltro con forti oscillazioni che differenziano il quadro, come mostra la deviazione standard assai elevata (Tab. 19).

Tab. 18 - Quota di interinali, per dimensione d'impresa in addetti

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Fino al 2%	16,7	21,1	45,2	28,8
Dal 2 al 5%	16,7	30,8	23,5	25,6
Dal 5 al 10%	27,8	31,6	23,5	28,0
Oltre il 10%	38,8	16,5	7,8	17,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Un altro aspetto da rilevare è il fatto che nel tempo la quota d'interinali presente in azienda tende a essere stabile. Tra il 2000 e il 2002 il peso del lavoro interinale sul complesso dei dipendenti, infatti, non ha subito grandi variazioni, eccetto che nelle piccole imprese (Tab. 19). Sembrerebbe dunque esserci una sorta di quota "standard" di lavoro interinale che le imprese utilizzano per flessibilizzare il proprio mercato interno del lavoro. Da questo punto di vista si può ipotizzare che "una volta iniziate all'uso dell'interinale le aziende non abbandonano tale formula di flessibilità, ma la declinano in funzione di altri e più articolati fabbisogni, interpretandola in relazione alla specifica politica aziendale, più o meno incline a perseguire una flessibilità puramente numerica o funzionale o interna".¹⁷

tori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In alternativa è consentita la fornitura di lavoro temporaneo fino a 5 prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. Il contratto del 2000 per la piccola e media industria alimentare prevede invece un utilizzo diverso in relazione alla dimensione aziendale: "Fatte salve le esclusioni esplicitamente previste, l'impresa utilizzatrice non potrà utilizzare, rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato un numero di ore/anno superiore al: 15% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 17.000 ore/anno di effettiva prestazione); 10% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti." Si aggiunge inoltre che "il numero di lavoratori contemporaneamente in servizio con contratto a tempo determinato e di lavoro temporaneo non può essere superiore, per ogni unità produttiva, rispetto ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, a un numero di ore/anno pari al: 25% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 30.000 ore/anno di effettiva prestazione); 15% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti." Nell'ambito dell'artigianato, ad esempio nel caso dell'edilizia, il ricorso al lavoro interinale nei casi ammessi, considerando anche il lavoro a termine, non può superare mediamente nell'anno il 20% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato; l'azienda può in ogni caso assumere almeno 7 lavoratori con contratto di lavoro temporaneo, purché non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

¹⁷ Sbordone F., Castoldi R., *Affittasi lavoratore. Relazioni di lavoro, motivazioni e criticità*

Tab. 19 - Presenza di lavoratori interinali, per dimensione d'azienda

	2002		2001		2000	
	Media	Deviazione standard	Media	Deviazione standard	Media	Deviazione standard
Fino a 20	12,6	10,0	10,3	8,8	11,1	9,0
Da 21 a 200	7,2	5,7	7,1	6,9	6,7	6,6
Oltre 200	4,9	5,6	4,9	5,4	4,9	4,7
Totale	7,4	7,2	7,2	7,3	7,0	6,9

Al di là delle quote effettivamente presenti in azienda, abbiamo chiesto agli imprenditori intervistati di indicarci quale fosse a loro avviso la quota ideale di lavoratori interinali. In media gli imprenditori ritengono che sarebbe utile una quota di interinali pari al 9% degli addetti. Sono soprattutto gli imprenditori pugliesi a ritenere necessarie quote elevate: in questa regione la presenza media "ideale" si attesta sul 17%, a differenza delle altre regioni dove oscilla tra il 7,7% e l'8,6%. E' ipotizzabile che in contesti economicamente più deboli e incerti gli imprenditori ritengano utile un livello elevato di flessibilità che consenta loro di non impegnarsi a lungo termine. In generale, comunque, la stragrande maggioranza di coloro che già utilizzano il lavoro interinale ritiene che la percentuale di lavoratori interinali in azienda non debba superare il 10%.¹⁸ (Tab. 20) La quota ideale di interinali, quindi, è *un po' più alta* di quella effettivamente utilizzata dalle aziende intervistate, ma *più bassa* di quella permessa da molti contratti

All'aumentare della dimensione aziendale diminuisce la percentuale di imprenditori i quali ritengono che gli interinali possano superare il 10%: l'87,8% di quelli delle grandi aziende pensa che gli interinali possano arrivare fino al 10%, contro il 56,4% di quelli delle piccole aziende (Tab. 20).

Sono soprattutto le imprese appartenenti ai settori edilizio, commercio e "altre attività" del terziario a ritenere necessarie percentuali più elevate (Tab. 21).

Tab. 20 - Percentuale ottimale di interinali, per dimensione di impresa

	Dimensione d'impresa			
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	Totale
Fino al 2%	10,1	16,3	25,5	17,9
Dal 3 al 5%	13,0	32,0	27,4	26,8
Dal 6 al 10%	33,3	28,5	34,9	31,4
Dall'11 al 20%	29,0	18,6	6,6	17,0
Oltre il 20%	14,5	4,7	5,7	6,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

nell'utilizzo del lavoro interinale. Esperienze in Emilia-Romagna, Franco Angeli, collana IpL, 2002

¹⁸ Tale risultato trova conferme in una ricerca IRES da cui emerge che la maggior parte degli imprenditori ritiene che la percentuale di lavoro atipico in azienda non debba superare la soglia del 10%: Accornero, A., Altieri, G., Oteri, C., op.cit.

Tab. 21 - Percentuale ottimale di lavoratori interinali, per settore

	Settore					Totale
	Attività Manifatturiere	Costruzioni	Commercio e alberghi	Altre attività terziario	P.A., sanità e altri servizi	
Fino al 2%	19,6	--	12,2	20,0	14,3	17,7
Dal 3 al 5%	28,0	18,2	19,5	25,0	35,7	27,0
Dal 6 al 10%	26,7	45,5	48,8	40,0	28,6	31,6
Dall'11 al 20%	17,8	27,3	12,2	12,5	17,9	16,8
Oltre il 20%	8,0	9,1	7,3	2,5	3,6	7,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Un interrogativo importante era il seguente: a quale altre modalità di lavoro atipico l'interinale sta facendo concorrenza? Nelle strategie aziendali l'interinale, infatti, potrebbe sostituire altre modalità di assunzione.¹⁹

E' ipotizzabile, ad esempio, che l'interinale abbia sottratto quote di lavoro a tempo determinato, o abbia in parte sostituito l'apprendistato come modalità per l'inserimento al lavoro dei giovani. D'altra parte strumenti come questi, che pure garantiscono flessibilità in entrata, a differenza dell'interinale comportano di fatto un ampliamento dello *stock* di personale dell'impresa. Non è da escludere, infine, che l'interinale si sia inserito negli spazi lasciati scoperti dal lavoro para-subordinato, cioè dalle collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.).²⁰ Come si è visto, le imprese che utilizzano l'interinale fanno infatti un uso contestuale di altre modalità di lavoro flessibile, e ciò fa pensare che ciascuna di loro sia orientata a specifici obiettivi di politica del personale.

Sei imprenditori su dieci ritengono che a competere, a fare concorrenza al lavoro interinale, sia soprattutto il tempo determinato *full-time*, seguito dalle collaborazioni coordinate e continuative (Tab.22). Viceversa, soltanto il 28% degli intervistati ritiene che una forma di lavoro autonomo o "para-autonomo" possa costituire un'alternativa al contratto di lavoro interinale.²¹ Ciò non sorprende se si considera che le imprese intervistate appartengono per lo più al settore manifatturiero e che le figure professionali coinvolte sono prevalentemente di tipo operaio ed esecutivo.

Le valutazioni degli interpellati mutano ancora una volta secondo la dimensione dell'azienda: gli imprenditori delle piccole imprese vedono soprattutto nell'ap-

¹⁹ Il rapporto Ciett (Cfr Cap. 2) sui paesi dell'Unione Europea nota che nel 31% dei casi, in assenza dell'interinale, si ricorre ad altre forme di lavoro flessibile.

²⁰ Carmignani F., Rustichelli E., Marzano G., *Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi*, in "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", ISFOL, n. 5, 2001; Carrieri M., *La temporaneità come regola e come problema. Note sul lavoro interinale*, in Quaderni Rassegna Sindacale, n.2 2002.

²¹ Già in una precedente ricerca si era appurato che gli imprenditori mostrano in generale una maggiore preferenza per forme flessibili applicate al lavoro dipendente piuttosto che al lavoro indipendente. Cfr. Accornero, Altieri, Oteri, *op. cit.*

prendistato un possibile concorrente dell'interinale, mentre quelli delle medie imprese lo vedono maggiormente nel rapporto di para-subordinazione (Tab. 22).

Tab. 22 - Modalità flessibile che può competere con l'interinale, per addetti

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Tempo determinato full-time	37,7	46,0	46,5	44,1
Tempo determinato part-time	12,3	12,8	17,5	13,9
Apprendistato	21,7	11,8	8,8	13,5
collaborazioni coordinate e continuative	12,3	18,0	16,7	16,2
Collaborazioni occasionali	16,0	11,4	10,5	12,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Un'ulteriore notizia riguarda le differenze settoriali: nelle costruzioni lo strumento che compete con l'interinale è soprattutto l'apprendistato, mentre nella Pubblica amministrazione, oltre al tempo determinato *full-time*, ci sono anche le collaborazioni coordinate e continuative; così dicasi delle altre attività del terziario, dove un'alternativa aggiuntiva consiste nelle collaborazioni occasionali. Probabilmente ciò è legato sia ai diversi modelli di flessibilità prevalentemente usati nei vari settori, sia alle figure professionali per le quali in ciascun settore le imprese ricorrono al lavoro non standard (Tab.23).

Tab. 23 - Modalità flessibile che può fare concorrenza all'interinale, per settore

	Settore					Totale
	Attività manifatturiere	Costruzioni	Commercio e alberghi	Altre attività terziario	P.A., sanità e altri servizi	
Tempo determinato full-time	44,9	15,4	48,9	46,3	40,0	44,2
Tempo determinato part-time	13,8	30,8	10,6	11,1	14,3	13,6
Apprendistato	13,4	38,5	8,5	11,1	17,1	13,6
collaborazioni coordinate e continuative	15,2	7,7	19,1	16,7	20,0	16,0
Collaborazioni occasionali	12,7	7,7	12,8	14,8	8,6	12,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Abbiamo infine chiesto agli imprenditori interpellati di formulare due giudizi: sulle novità introdotte dal lavoro interinale, e sulla flessibilità del mercato del lavoro italiano. Il primo quesito ha distribuito i rispondenti in tre gruppi. Una buona metà ritiene che l'interinale abbia dato un grande aiuto al mercato del lavoro, opinione che prevale fra chi opera nella grande impresa. Oltre il 35% ritiene che l'interinale possa dare un aiuto soltanto a una parte delle imprese, opinione di buona parte di chi opera nella piccola impresa. La restante quota è composta da chi ritiene che altre forme di flessi-

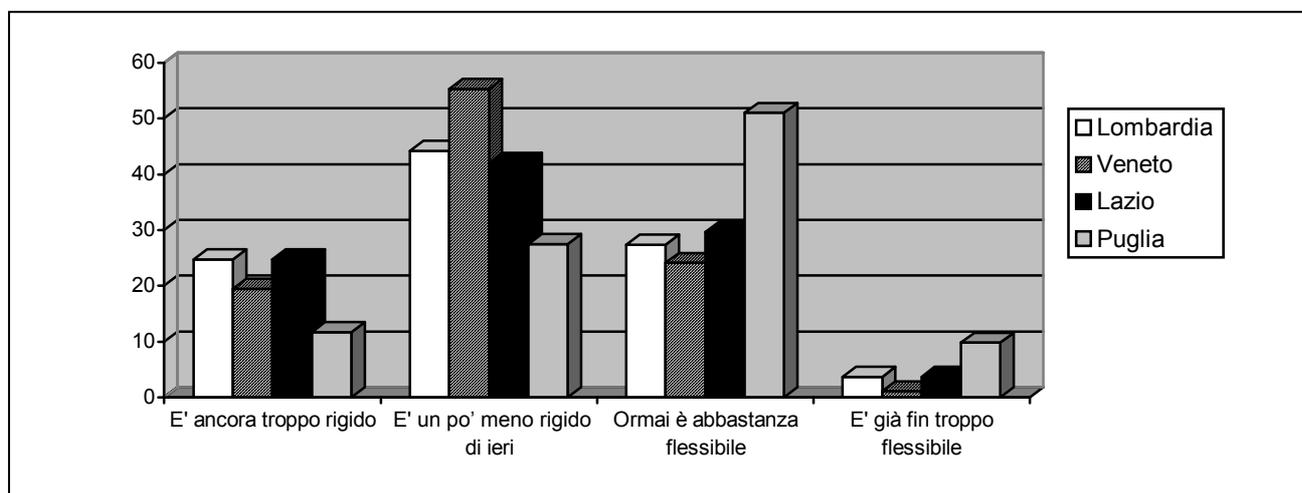
bilità abbiano aiutato di più (Tab.24). In complesso dunque, e tanto più se si passa dalle piccole alle grandi imprese, il giudizio sul lavoro interinale è decisamente positivo: in alcuni casi quasi entusiasta, a detta degli intervistatori.

Tab. 24 - Giudizio sulle novità introdotte dal lavoro interinale, per dimensione

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre i 200	
"Hanno dato un grande aiuto al mercato del lavoro"	37,3	54,7	69,0	54,0
"Possono dare un aiuto soltanto a una parte delle imprese"	52,7	34,0	22,2	35,7
"Ci sono forme di flessibilità che hanno aiutato di più"	10,0	11,3	8,8	10,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Veniamo al secondo quesito. Circa due terzi degli intervistati ritengono che il mercato del lavoro italiano sia rigido, anche buona parte (il 44%) ritiene che sia comunque "un po' meno rigido di ieri". Analizzando la distribuzione territoriale delle risposte, si nota che in Puglia oltre il 60% degli intervistati ritiene che il mercato del lavoro italiano ormai sia abbastanza flessibile o addirittura fin troppo flessibile. E' invece il Veneto la regione dove un maggior numero di imprenditori ritiene che il mercato del lavoro sia ancora rigido, anche se ad avviso dei più, è un po' meno rigido di ieri (Fig.1).

Fig.1 - Giudizio sulla flessibilità del mercato del lavoro, per regione



I giudizi sulla rigidità del mercato del lavoro italiano accomunano gli interpellati delle varie dimensioni d'impresa. Tuttavia gli interpellati delle medie imprese si distinguono perché dicono un po' più spesso che è meno rigido di ieri, e un po' meno spesso che ormai è abbastanza flessibile (Tab.25).

Tab. 25 - Giudizio sulla flessibilità del mercato del lavoro, per dimensione

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
E' ancora troppo rigido	27,0	20,7	20,2	22,1
E' un po' meno rigido di ieri	45,0	39,9	50,9	44,1
Ormai è abbastanza flessibile	22,5	35,2	27,2	29,9
E' già fin troppo flessibile	5,4	4,2	1,8	3,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

4. 3. Le caratteristiche dei lavoratori interinali

Abbiamo chiesto agli interpellati di indicarci alcune delle caratteristiche dei lavoratori interinali che al momento della rilevazione lavoravano presso l'azienda. Come già evidenziato da alcune fonti amministrative e dai dati forniti dalle associazioni di rappresentanza, il lavoro interinale si conferma prevalentemente maschile e al suo interno la divisione di genere rispecchia sostanzialmente la distribuzione dell'occupazione italiana. In media, infatti, la presenza delle donne nelle aziende utilizzatrici è pari al 35,7%, un valore piuttosto in linea con la loro presenza tra gli occupati che è pari al 37,8% ma inferiore alla loro presenza in altre forme di lavoro non standard: tra i lavoratori a tempo determinato le donne sono infatti il 49,9% e tra i collaboratori coordinati e continuativi il 46%.

Il fatto che rispetto alle altre modalità flessibili il lavoro interinale coinvolga meno donne va fatta risalire alla sua prevalente diffusione nel settore manifatturiero, in particolare quello metalmeccanico, che in generale offre lavori "più maschili". Secondo i dati delle Associazioni che rappresentano le Agenzie, negli ultimi tre anni c'è stata comunque una crescita costante della presenza femminile, dovuta all'espansione dell'interinale anche in settori non manifatturieri, come il commercio, la Pubblica amministrazione e i servizi privati.

Le differenze regionali ricalcano *in loco* il modello di partecipazione femminile al mercato del lavoro; ad esempio, in Veneto le donne sono assai più presenti che in Puglia: 40,2% contro 23% (Tab.26).

Un'altra caratteristica dei lavoratori interinali è la giovane età: infatti il 52% ha un'età compresa tra i 26 e i 35 anni, mentre il 37% ha meno di 25 anni. D'altronde la natura dello strumento favorisce la presenza giovanile poiché la propensione al lavoro discontinuo è maggiore tra i giovani. Anche l'età degli interinali riflette i diversi mercati del lavoro. Ad esempio, in Puglia essi sono più adulti che nelle altre regioni, mentre in Veneto c'è una elevata presenza di quelli sotto i 25 anni. Si può ritenere che in Puglia, dati gli elevati livelli di disoccupazione, il lavoro interinale sia appetibile anche per i trentenni, mentre in un mercato teso come nel Veneto l'interinale è una facile "porta di accesso" per i più giovani.

In complesso i lavoratori interinali hanno titoli di studio medio-bassi. Il 46,7% ha la licenza media e il 45,3% il diploma: un dato che al Centro-Nord corrisponde alle figure professionali per cui le imprese utilizzano il lavoro interinale. In Puglia, viceversa c'è tra i lavoratori interinali una elevata percentuale di laureati e di diplomati (rispettivamente il 18,8% e il 65,4%), per cui si può presumere che gli interessati accettino lavori inferiori al proprio titolo, o siano comunque slegati dal proprio percorso formativo, sempre per scarse occasioni di lavoro presenti sul territorio.

Un ultimo dato è l'alta presenza di lavoratori extra-comunitari, che sono ben il 17,8% degli interinali delle imprese interpellate. Il fenomeno riguarda soprattutto il Veneto e la Lombardia, mentre nel Lazio e nella Puglia gli extra-comunitari sono soltanto il 5,1% e il 4,9%. In complesso, essi vengono prevalentemente impiegati nelle imprese dei settori manifatturieri (dove sono il 19,5%),²² ma operano anche nella "altre attività del terziario" (18,5%), nelle costruzioni (18%), nel commercio e negli alberghi (15,4%).

Tab. 26 - Caratteristiche anagrafiche dei lavoratori interinali

	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
Donne	35,9	40,2	32,7	23,0	34,7
Fino a 25 anni	33,4	49,2	33,2	37,8	37,0
Tra i 26 e i 35 anni	52,6	46,0	53,6	57,1	52,0
Tra i 36 e i 45 anni	12,8	3,4	10,9	5,1	9,7
Con più di 45 anni	1,2	1,4	2,3	--	1,3
Con titolo di studio basso	61,0	34,4	39,9	15,7	46,7
Con titolo di studio medio	34,8	57,7	48,8	65,4	45,4
Con titolo di studio alto	4,2	7,9	11,3	18,9	7,9
Extra-comunitari	25,7	17,7	5,1	4,9	17,9

4. 4. La gestione dell'impresa e il lavoro interinale

Dopo avere individuato alcuni caratteri prevalenti dei lavoratori interinali, vediamo ora quali sono le caratteristiche del loro lavoro e quali le differenze fra loro e gli altri lavoratori in azienda. Abbiamo verificato innanzitutto se tra i lavoratori interinali e quelli "interni" vi siano orari lavorativi diversi, e se siano validi per tutti, o viceversa soltanto per alcuni. Per avere informazioni utili a comprendere il ruolo che il lavoro interinale sta svolgendo nei diversi mercati interni del lavoro, abbiamo poi rivolto agli intervistati alcune domande circa le motivazioni all'utilizzo, le caratteristiche e gli esiti delle missioni.

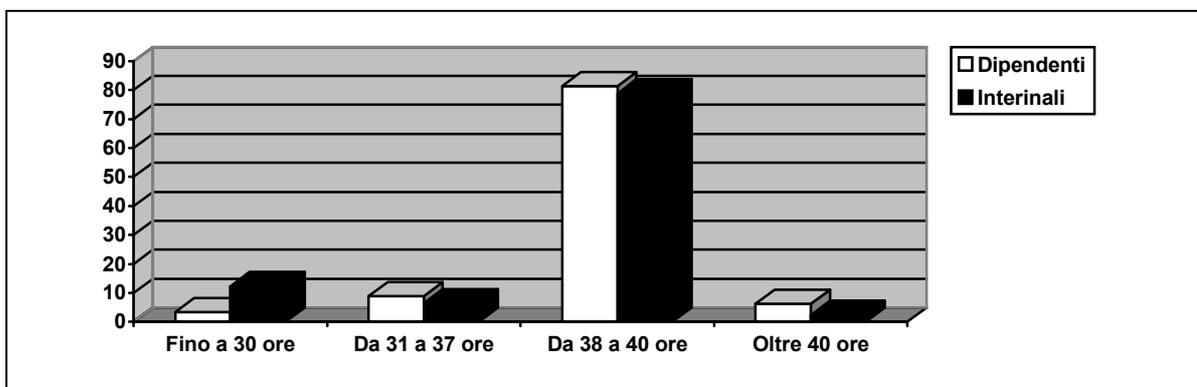
²² Anche dal citato rapporto Isfol sul lavoro interinale emerge che la presenza di extra-comunitari tra i lavoratori interinali va messa in relazione al suo prevalente utilizzo nel settore industriale. Gli immigrati, quasi tutti maschi, sono impegnati pressoché esclusivamente in lavori di tipo operaio-industriale.

4.4.1. Gli orari di lavoro

La maggioranza dei lavoratori interinali trascorre in azienda da 38 a 40 ore, così come i lavoratori dipendenti. Dunque il lavoro interinale è un lavoro a tempo pieno, infatti in media gli interinali *part-time* sono soltanto il 13%. La differenza tra interinali e dipendenti non è dunque elevata, anche se i primi lavorano in maggior misura su orari brevi. Infatti, lavora fino a 30 ore settimanali il 12,3% dei lavoratori interinali contro il 3,4% dei dipendenti (Fig. 2). I lavoratori interinali passano in azienda tante più ore quant'è minore la sua dimensione. La quota di interinali che passano molte ore di lavoro in azienda è più alta in Lombardia e nelle imprese delle "altre attività del terziario", della sanità e della Pubblica amministrazione.

Come mostra la tabella 27, gli interinali, rispetto ai dipendenti, sono maggiormente impegnati con orari *part-time*: più del 10% opera su un *part-time* orizzontale, mentre quello verticale è poco diffuso per entrambi i gruppi di lavoratori. Significative sono le differenze regionali: in Puglia oltre il 40% degli interinali lavora *part-time* contro l'11% dei dipendenti; in Veneto, viceversa, il *part-time* verticale è abbastanza diffuso tra i dipendenti, mentre lo è poco tra gli interinali.

Fig. 2 - Orari di lavoro dei lavoratori interinali e dei lavoratori dipendenti



Tab. 27 - Orari di lavoro per regione

	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
<i>Dipendenti:</i>					
A tempo pieno	92,1	89,2	94,5	86,7	91,3
Part-time orizzontale	5,5	3,6	5,0	11,4	5,8
Part-time verticale	2,4	7,2	0,5	1,9	2,9
<i>Interinali:</i>					
A tempo pieno	89,2	93,4	91,2	59,6	87,3
Part-time orizzontale	7,5	4,8	7,5	37,0	10,1
Part-time verticale	3,3	1,7	1,3	3,3	2,6

4.4.2. Le figure professionali coinvolte

Quali sono le professioni dei lavoratori interinali? Abbiamo chiesto agli interpellati di indicarci i tre principali profili per i quali si ricorre al lavoro interinale trovando conferma all'affermazione che "l'interinale è un lavoro manuale a connotazione prevalentemente operaia".²³ In oltre metà delle imprese si ricorre infatti al lavoro interinale per figure operaie, generiche o specializzate, e nel 30% per "conduttori di impianti e operatori di macchinari" (Tab. 28).

Anche se prevale un utilizzo dell'interinale per le figure operaie, va notato che oltre il 30% delle imprese lo impiega anche per le professioni esecutive, quasi il 15% per le cosiddette figure "intermedie d'ufficio",²⁴ e il 6,4% per professioni del settore commerciale e turistico. Soltanto l'1,7% degli interpellati ricorre all'interinale per trovare "intellettuali". Da rilevare, al di là delle percentuali, l'ampia articolazione dei profili professionali per i quali le imprese ricorrono all'interinale: si va dagli operatori di call center ai banconisti, ai facchini, agli assistenti di direzione, ai programmatori, alle hostess, fino agli ingegneri. Alcuni dei suddetti profili professionali sono attualmente presenti nelle richieste delle imprese in misura contenuta, ma a detta degli operatori la tendenza "è lo sviluppo del terziario: meno operai, soprattutto quelli non qualificati e più impiegati"²⁵.

I profili professionali richiesti sono, nella maggior parte dei casi (83%), già presenti ed abbastanza comuni nelle aziende, infatti, soltanto l'11% degli intervistati ricorre all'interinale per reperire figure professionali "rare" e il 6% per figure normalmente non presenti nell'organico aziendale. (Fig3)

Tra le specifiche figure professionali richieste, gli intermedi e gli esecutivi sono relativamente più rari nell'organico aziendale. Ciò significa, verosimilmente, che queste figure sono impiegate relativamente di più per evenienze occasionali aziendali, mentre in generale gli interinali svolgono funzioni già presenti in azienda.

Tab. 28 - Profili professionali dei lavoratori interinali

	Risposte	Casi
Conduttore-operatore di macchinari	16,0	30,2
Operaio specializzato	14,2	26,8
Operaio generico	12,2	22,7
Impiegato amministrativo	9,2	17,2
Magazziniere	8,9	16,7
Segretaria	5,2	9,6
Contabile-ragioniere	4,3	8,0
Commesso, cassiere	3,7	7,1
Addetto data entry	2,7	5,0

²³ Isfol, op. cit.

²⁴ Istat, *Classificazione delle professioni, 1991*

²⁵ E. Mattina, in *Affari & Finanza*, 25 novembre 2002

Centralinista e receptionist	2,5	4,8
Operatore di call center e di telemarket	2,2	4,1
Tecnico, perito (chimico, meccanico, plastico)	1,9	3,7
Cameriere, barista, banconista, cuoco	1,4	2,7
Facchino	1,4	2,7
Addetto customer service	1,2	2,3
Addetto alle pulizie, manutenzione giardini	1,1	2,1
Imballatore	1,1	2,1
Autista	0,8	1,6
Promoter, assicuratore	0,6	1,1
Ingegnere	0,6	1,1
Addetto rifornimento reparto	0,6	1,1
Assistente capo del personale o del direttore	0,6	1,1
Vigilante, custode	0,6	1,1
Tecnico di telecomunicazioni	0,5	0,9
Programmatore	0,5	0,9
Operatore di sportello	0,5	0,9
Archivista	0,5	0,9
Responsabile punto vendita	0,5	0,9
Infermiere	0,4	0,7
Progettista	0,4	0,7
Estetista	0,2	0,5
Disegnatore	0,2	0,5
Fattorino	0,2	0,5
Hostess di cassa	0,2	0,5
Responsabile acquisti	0,2	0,5
Addetto relazioni commerciali	0,2	0,5
Assistente sociale	0,2	0,5
Interprete, traduttore	0,2	0,5
Analista di laboratorio	0,2	0,5
Hostess fiere	0,2	0,5
Addetta asilo, assistente infanzia	0,2	0,5
Istruttore sportivo, bagnino	0,2	0,5
Informatico	0,2	0,5
Hostess di volo	0,1	0,2
Assistente aeroportuale	0,1	0,2
Executive assistant	0,1	0,2
Project manager	0,1	0,2
Responsabile logistica	0,1	0,2
Psicologo	0,1	0,2
Operatore turistico	0,1	0,2
Rilevatore	0,1	0,2
Operatore servizi scolastico educativi	0,1	0,2
Verificatore titoli di viaggio	0,1	0,2
Redattore	0,1	0,2
Totale	100	189,5

Tab. 29 - Profili professionali dei lavoratori interinali per Regione*

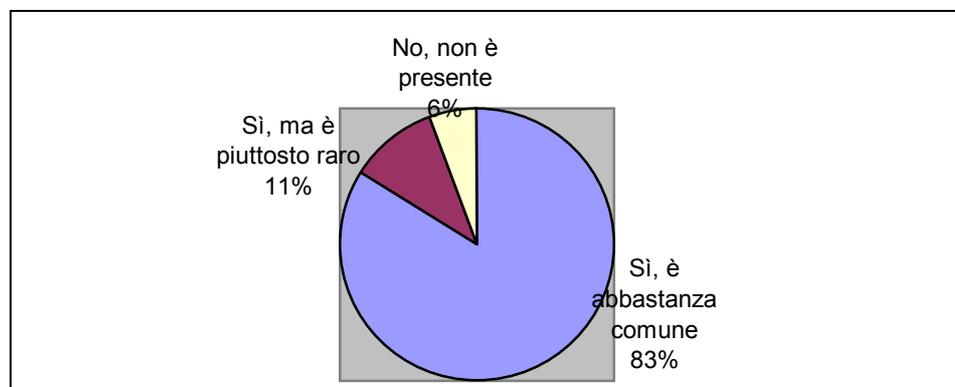
	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
Direttori e Intellettuali	1,3	2,1	2,4	5,7	2,3
Intermedi	16,9	19,6	21	28,7	19,9
Esecutivi (anche del commercio)	29,6	39,8	32,3	18	30,1
Operai specializzati	28	23,1	30,5	44,3	30,1
Operai generici	17,4	9,8	7,8	2,5	12,0
Personale non qualificato	6,8	5,6	6	0,8	5,6
Totale	47,8	17,3	20,2	14,7	100,0

* percentuali basate sulle risposte

In Puglia più che nelle altre regioni si ricorre all'interinale per profili professionali di maggior livello: infatti è più alta sia la percentuale di "intellettuali" che di "operai specializzati". Nel Lazio e ancor più nel Veneto il profilo dominante è viceversa quello degli "esecutivi". In sostanza, nel Centro-Nord l'interinale è utilizzato soprattutto per profili medio bassi in mansioni che non richiedono particolari conoscenze del processo produttivo. (Tab. 29) Questo dato è emerso anche da una ricerca realizzata in Emilia-Romagna attraverso una serie di studi di caso, da cui risulta che nessuna azienda manifatturiera ricorre alle Agenzie di lavoro interinale per reclutare profili professionali qualificati. Ciò perché, "in situazioni di mercato del lavoro teso, tra le aziende si scatena una vera e propria concorrenza per l'accaparramento degli operai specializzati che, quando si trovano, vengono di norma assunti a tempo indeterminato, anche quando sarebbero previsti per periodi circoscritti".²⁶

L'unica differenza di rilievo in relazione alle dimensioni delle imprese sono gli esecutivi, che da soli rappresentano oltre il 40% degli interinali impiegati dalle grandi, contro il 28% delle piccole e il 23% delle medie.

Fig. 3 - Presenza in azienda delle figure professionali per le quali si utilizza l'interinale *



* percentuali basate sulle risposte

²⁶ Sbordone F., Castoldi R., op. cit.

4. 4.3 La frequenza e la durata delle missioni

Vediamo la durata delle missioni di lavoro interinale. In media esse hanno una durata di 77,6 giorni,²⁷ e sono più lunghe in Puglia e nel Lazio, dove durano rispettivamente 100 e 99,8 giorni, che in Veneto e in Lombardia dove durano 60 e 71,2 giorni. Nella maggior parte delle imprese utilizzatrici le missioni hanno una durata che va da 21 a 60 giorni. Ciò riguarda soprattutto le piccole imprese, mentre nelle grandi sono abbastanza frequenti anche le missioni più lunghe (Tab. 30),

Tab. 30 - Durata delle missioni per numero di addetti

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Fino a 10 giorni	3,6	3,3	4,5	3,7
Da 11 a 20 giorni	8,2	4,8	8,9	6,7
Da 21 a 30 giorni	34,5	25,7	17,0	25,7
Da 31 a 60 giorni	25,5	19,0	19,6	20,8
Da 61 a 90 giorni	17,3	23,8	24,1	22,2
Da 91 a 150 giorni	4,5	11,4	8,0	8,8
Oltre 151 giorni	6,4	11,9	17,9	12,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Oltre l'80% delle imprese interpellate ricorre a una proroga della missione. In più di un terzo ciò avviene piuttosto frequentemente, mentre nel 19% dei casi questa eventualità è piuttosto rara. In media la missione viene prorogata per 64,6 giorni è quindi un po' più breve del primo incarico. Le imprese dunque ricorrono alla proroga in modo esteso. Come sottolinea anche il rapporto Isfol, è "una flessibilità nella flessibilità" che le imprese utilizzano dopo aver "provato" il lavoratore.²⁸

Abbiamo poi chiesto agli imprenditori di indicarci quale fosse il modello di impiego del lavoro interinale più vicino a quello utilizzato nella loro azienda. E' stato loro chiesto di scegliere tra quattro possibili modelli, ricavati incrociando la frequenza e la durata delle missioni.²⁹ Quasi il 40% degli interpellati utilizza l'interinale secondo il modello "poche missioni di breve durata", seguito da "poche missioni di lunga durata". Osservando la tabella 31 si notano significative differenze per dimensione di impresa.

²⁷ Si intendono giorni di calendario. La percentuale da noi riscontrata trova conforto nel lavoro di Montanino e Sestito, (*Le funzioni del lavoro interinale in Italia: opportunità e peculiarità*, ISFOL, Mimeo, 2002), che stimano una durata media delle missioni di 77,5 giorni.

²⁸ Carmignani F., Rustichelli E., Marzano G., *Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi*, in "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", ISFOL, n. 5, 2001

²⁹ Gli item proposti sono riportati nella tabella 32; da rilevare che per "breve durata" si intende una missione inferiore a due mesi. Lo stesso quesito era stato posto ai rappresentanti delle filiali delle Agenzie intervistate; cfr. capitolo 3, §3.4. Un modello analogo è rintracciabile in Carmignani F., Rustichelli E., Marzano G., op. cit.

Infatti è soprattutto nelle piccole e nelle medie imprese che l'interinale viene utilizzato per missioni di breve durata. Nelle grandi, viceversa si seguono più modelli, probabilmente perché le funzioni svolte dall'interinale sono molteplici.

Significative sono anche le differenze regionali: in Lombardia e in Veneto il modello più utilizzato dalle imprese è "poche missioni di breve durata", mentre in Puglia prevalgono nettamente le "poche missioni di lunga durata". Nel Lazio i modelli di utilizzo sono più vari, per cui sono presenti anche "molte missioni di lunga durata".

Confrontando questi dati con quelli rilevati nell'indagine sulle Agenzie fornitrici (cfr. capitolo 3), notiamo sensibili differenze fra l'incidenza dei quattro modelli di utilizzo. Mentre secondo gli imprenditori l'interinale è usato soprattutto per missioni di breve durata, le Agenzie segnalano un'elevata presenza anche di missioni lunghe. Ciò si spiega in parte con il fatto che le Agenzie hanno indicato il modello prevalente di utilizzo *presso la propria filiale*, mentre gli imprenditori hanno parlato esclusivamente *per la singola azienda*. Ma è chiaro che entrambi i soggetti tendono a rappresentare dal loro punto di vista una realtà socialmente apprezzabile. Così, i rappresentanti delle Agenzie segnalano che il lavoro interinale offre molte possibilità di trovare un lavoro stabile (e quindi sottolineano le missioni di lunga durata), desiderando al contempo di avere molti clienti che chiedono missioni di lunga durata poiché sono quelle economicamente più vantaggiose. A loro volta gli imprenditori tendono a evidenziare un utilizzo dell'interinale solo per i casi di necessità, ossia per tempi brevi, anche perché in termini sociali viene più apprezzato chi offre lavori stabili, rispetto a chi offre molti lavori discontinui.

Tab. 31 - Modello di missione prevalente, per dimensione di impresa

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Molte missioni di breve durata	11,2	16,6	33,3	19,7
Poche missioni di breve durata	65,4	40,3	14,9	39,8
Poche missioni di lunga durata	20,6	33,6	28,9	29,2
Molte missioni di lunga durata	2,8	9,5	22,8	11,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Tab. 32 - Modello di missione prevalente, per regione

	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
Molte missioni di breve durata	18,0	29,1	16,5	16,0	19,7
Poche missioni di breve durata	43,3	48,8	32,9	20,0	39,8
Poche missioni di lunga durata	28,6	14,0	29,1	58,0	29,2
Molte missioni di lunga durata	10,1	8,1	21,5	6,0	11,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Un altro aspetto indagato riguarda il rapporto tra figura professionale e tipo di missione. E' abbastanza significativo il fatto che gli esecutivi e gli operai generici siano impiegati soprattutto in missioni di breve durata, e che gli esecutivi arrivino al 40% nelle "poche missioni di breve durata". E' verosimile che questi profili siano utilizzati dalle imprese per fronteggiare necessità brevi e imprevedute. Gli operai specializzati sono invece utilizzati in modo differenziato; infatti sono presenti con pesi quasi equivalenti in tutte le modalità di missioni. Il loro destino, quindi è meno incerto, in quanto è possibile che la loro esperienza di lavoro interinale si possa tradurre in una futura stabilizzazione. E' probabile, infatti, che almeno in parte i contratti che superano una certa soglia temporale abbiano al fondo una motivazione di "prova" del lavoratore temporaneo per procedere ad una assunzione³⁰ e che questi siano riservati in misura maggiore alle figure più qualificate. Non è un caso che proprio tra gli intellettuali ci sia una concentrazione nelle molte missioni di lunga durata; in questo caso è possibile che l'interinale risponda anche ad esigenze di avere figure specialistiche, seppure temporanee, il cui reclutamento diretto e la selezione sarebbero troppo onerosi per l'impresa.

L'interinale ha nella gestione organizzativa delle imprese un ruolo sostanzialmente contingente o piuttosto un ruolo strutturale di gestione del mercato interno? Lo abbiamo chiesto agli imprenditori intervistati. Abbiamo così appreso che, circa il 64% delle imprese utilizza l'interinale in modo contingente. Al crescere della dimensione aziendale aumentano però anche le imprese che ne fanno un uso strutturale, infatti, tra le grandi imprese soltanto il 45,6% lo usa in modo contingente, mentre tra le piccole imprese la percentuale è del 77%.(Tab. 33)

Le imprese, soprattutto se di grandi dimensioni, dichiarano di utilizzare l'interinale in modo strutturale anche nei casi in cui l'interinale viene utilizzato principalmente per far fronte alle punte di produzione, come vedremo successivamente. L'interinale viene cioè utilizzato anche per picchi di lavoro previsti, e si integra in tal modo nella più generale gestione organizzativa dell'impresa.

Tab. 33 - Ruolo dell'interinale nella gestione d'impresa, per addetti

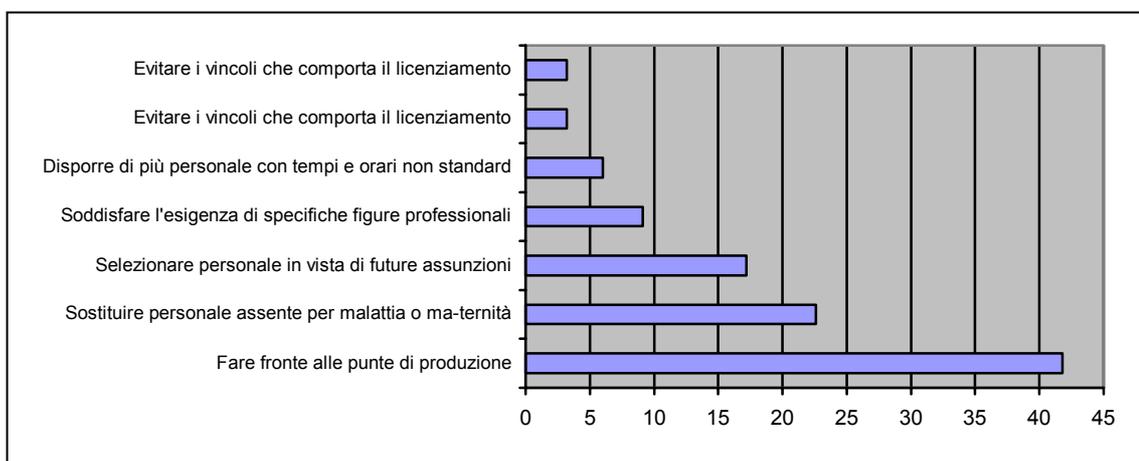
	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Appena contingente	77,1	66,5	45,6	63,7
Più che contingente	15,6	23,6	37,7	25,3
Quasi strutturale	6,4	7,1	14,9	9,0
Del tutto strutturale	0,9	2,8	1,8	2,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

³⁰ Il lavoro di Montanino e Sestito, op. cit., evidenzia come la funzione della prova venga svolta efficacemente da quelle missioni di durata sufficiente a far conoscere impresa e lavoratore, ma non eccessivamente da risultare troppo costose.

4.4.4. Le motivazioni degli imprenditori

Ulteriori motivi di riflessione vengono dalle ragioni per cui le imprese ricorrono al lavoro interinale. Secondo quanto indicato dalla normativa, il lavoro interinale è uno strumento per fare fronte a esigenze che rivestono un carattere di eccezionalità da vari punti di vista. Esso pertanto non deve costituire per le imprese una modalità sistematica e ricorrente di gestione del personale, anche se la prossima introduzione dello *staff leasing* nel nostro ordinamento giuridico, modifica di fatto questo aspetto. In futuro sarà, infatti, data la possibilità di “affittare” lavoratori da un Agenzia o da un intermediario anche a tempo indeterminato nei casi che saranno individuati dai futuri decreti attuativi e verosimilmente dalla contrattazione.³¹In realtà, varie analisi concordano sul fatto che gli imprenditori utilizzano l’interinale per svariate ragioni e che al momento esso svolge anche funzioni che non gli sarebbero proprie. Si sostiene ad esempio che le imprese si avvalgono del lavoro interinale anche per assumere dipendenti stabili, allungando così il periodo di prova; oppure che lo utilizzano poiché le agenzie sono capaci a selezionare e a collocare la mano d’opera,³² svolgendo dunque un’attività di intermediazione gradita alle imprese. Vediamo quali sono state le risposte degli imprenditori interpellati (Fig.4).

Fig. 4 Principali motivi per l'utilizzo dell'interinale*



* percentuali basate sulle risposte

³¹ A tale proposito va ricordato che la legge 196/97 impedisce alle imprese di utilizzare il lavoro temporaneo: per sostituire lavoratori in sciopero; per sostituire lavoratori in imprese che hanno effettuato licenziamenti negli ultimi due mesi; in imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi sul posto di lavoro ai sensi della legge 626/94; per le lavorazioni che richiedono sorveglianza medica speciale e per lavori particolarmente pericolosi.

³²Isfol, *Secondo rapporto di monitoraggio sui servizi per l'impiego*, Roma, 14 maggio 2002.

Tab. 34 - Primo motivo per l'utilizzo dell'interinale, per dimensione di impresa

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Fare fronte alle punte di produzione	58,0	67,3	64,0	64,1
Sostituire personale assente per malattia o maternità	15,2	18,0	14,9	16,5
Soddisfare l'esigenza di specifiche figure professionali	11,6	3,8	9,6	7,3
Selezionare personale in vista di future assunzioni	6,3	8,5	9,6	8,2
Evitare i vincoli che comporta il licenziamento	1,8	0,5	--	0,7
Disporre di più personale con tempi e orari non standard	7,1	1,9	1,8	3,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Come si vede, il motivo assolutamente dominante addotto dagli imprenditori per l'utilizzo del lavoro interinale è "fare fronte alle punte di produzione" (41,8%)³³, a cui segue a distanza la "sostituzione di personale assente per malattia o maternità" (22,6%). A molta distanza segue poi la necessità di selezionare personale in vista di future assunzioni (17,2%), a cui si può associare quella di "soddisfare l'esigenza di specifiche figure professionali" (9,1%), portando a circa il 27% la quota delle imprese che utilizzano l'interinale sostanzialmente per funzioni di selezione e di reclutamento. E' una percentuale abbastanza alta, ma inferiore alle convinzioni diffuse e alle percentuali indicate in altri lavori.³⁴ Viene poi l'esigenza di "disporre di più personale con tempi e orari non standard" (6%), segnalata soprattutto dalle piccole imprese, probabilmente come elemento di flessibilità aggiuntiva oltre a quella "naturale" di cui le piccole imprese dispongono. L'esigenza di evitare i vincoli al licenziamento è l'ultimo dei motivi segnalati dagli interpellati (3,2%),³⁵ e viene completamente ignorato dagli imprenditori delle grandi imprese che invece danno molto peso alla ricerca di specifiche figure professionali e alla selezione di personale in vista di future assunzioni (Fig.4).

In relazione al limite dei 15 addetti posto dallo Statuto dei lavoratori al licenziamento con reintegro del posto, abbiamo riscontrato una debolissima relazione tra questa dimensione di impresa e l'atteggiamento dell'imprenditore nei confronti del licenziamento: appena il 2,4% delle imprese fino a 15 addetti ha affermato di utilizzare l'interinale per evitare i vincoli al licenziamento, che anche in questo caso è stato l'ultimo dei motivi indicati.

³³ Se si considera soltanto il motivo principale (tab. 34), la percentuale sale al 64,1%

³⁴ Ad esempio nell'indagine Isfol – Unioncamere, la percentuale di imprese che dichiara di utilizzare l'interinale al fine di "snellire selezione personale" e/o come "periodo di prova" raggiunge il 33,6%. Cfr. Incagli L., Rustichelli E. op. cit.

³⁵ Nella figura 4 sono riportati i risultati delle prime tre risposte, mentre negli incroci riportati nelle tabelle seguenti è stata utilizzato soltanto il primo motivo indicato dagli intervistati.

Vediamo ora le ragioni degli imprenditori dei diversi settori produttivi. Il settore manifatturiero si distingue per la netta prevalenza della motivazione del “ far fronte alle punte di produzione”. Anche negli altri settori tale motivazione è prevalente ma compaiono alcune differenze. Vediamo quali sono le seconde e terze motivazioni:

- Costruzioni: soddisfare l'esigenza di specifiche figure professionali;
- Commercio e alberghi : selezionare personale in vista di future assunzioni;
- Altre attività del terziario: selezionare personale in vista di future assunzioni e soddisfare l'esigenza di specifiche figure professionali;
- Pubblica amministrazione e sanità: sostituire personale assente per malattia o maternità e soddisfare l'esigenza di specifiche figure professionali.

Se cerchiamo di riferire le principali motivazioni ai modelli di missione, troviamo questa ripartizione: mentre le molte missioni di breve durata servono soprattutto per fare fronte ai picchi di produzione, le poche missioni, sia di breve che di lunga durata, servono soprattutto per sostituire personale assente per malattia o maternità. Le missioni lunghe, infine, servono anche per selezionare personale in vista di future assunzioni. Ciò avvalorata la tesi che le missioni di lunga durata sono finalizzate soprattutto a “provare” il lavoratore, e quelle brevi a far fronte a picchi di lavoro, previsti e imprevisti. Dal punto di vista del lavoratore, quindi, soltanto queste ultime contribuirebbero ad aumentare l'occupabilità e non a trovare un lavoro stabile.³⁶

Tab. 35 - Primo motivo per l'utilizzo dell'interinale, per modello di missione

	Modello di missione				Totale
	Molte e brevi	Poche e brevi	Poche e lunghe	Molte e lunghe	
Fare fronte alle punte di produzione	72,9	61,2	62,7	65,3	64,1
Sostituire personale assente per malattia o maternità	9,4	18,8	18,3	16,3	16,5
Soddisfare l'esigenza di specifiche figure professionali	7,1	9,4	4,0	8,2	7,3
Selezionare personale in vista di future assunzioni	7,1	5,9	11,9	10,2	8,2
Evitare i vincoli che comporta il licenziamento	1,2	0,6	--	--	0,7
Disporre di più personale con tempi e orari standard	2,4	4,1	3,2	--	3,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Abbiamo chiesto agli intervistati di indicarci quale definizione, fra quelle da noi proposte, riflettesse meglio il pensiero della sua azienda sull'utilità del lavoro interinale. Coerentemente con le motivazioni espresse, quasi 7 imprenditori su 10 ritengono che l'interinale serva soprattutto a risolvere le emergenze di produzione, mentre il 17,6% ritiene che serva a una gestione strategica degli organici. La prima proposizione riflette soprattutto il pensiero dei piccoli imprenditori, e la seconda quello delle grandi imprese, che utilizzano l'interinale anche per sperimentare nuovi servizi o avviare nuove attività. Nelle medie imprese conta anche il fatto che attraverso l'interinale

³⁶ Cfr. Montanino, Sestito, *cit.*

si riescono a reperire alcune figure professionali. Gli atteggiamenti degli imprenditori sono anche influenzati dall'andamento dell'azienda: quelli che hanno maggiore successo utilizzano in maggior misura l'interinale per una gestione strategica degli organici, mentre quelli che hanno minore successo sottolineano che l'interinale serve a risolvere le emergenze di produzione.

Tab. 36 - Utilità dell'interinale per dimensione di impresa

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Serve a risolvere le emergenze di produzione	77,7	66,0	66,7	69,2
Serve a una gestione strategica degli organici	9,8	18,0	24,5	17,6
Serve soltanto a reperire alcune figure profess.	12,5	16,0	8,8	13,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Per meglio analizzare i modelli di utilizzo del lavoro interinale da parte delle imprese utilizzatrici, abbiamo applicato l'analisi delle corrispondenze multiple attraverso la quale sono state messe in relazione diverse variabili.³⁷

La Figura 5 illustra la posizione delle variabili attive rispetto ai due primi fattori³⁸. Nella definizione del primo asse "il tipo di missione" è la variabile che fornisce contributi assoluti più elevati (34,5%) insieme al "ruolo che il lavoro interinale riveste nell'azienda" (27,1%).

Sul secondo asse incidono particolarmente, la variabile "Dimensione di impresa" (29,2%), ma anche "il pensiero dell'azienda sull'utilità dell'interinale" (17,7%) e "il motivo per utilizzare l'interinale" (17,5%). Anche su questo asse pesa inoltre significativamente "il tipo di missione". (Si veda allegato)

Nella figura 5, si può osservare che a sinistra del piano si collocano le imprese che utilizzano l'interinale frequentemente, si tratta per lo più di imprese di grande dimensione e in minor misura di media dimensione. A destra del piano si collocano invece le imprese che utilizzano "poche missioni" lunghe (in alto a destra) o brevi (in basso a destra). Si tratta in questo caso prevalentemente di imprese di medio-piccola dimensione.

Proseguendo nell'analisi, notiamo che le imprese nelle quali l'interinale è utilizzato in modo contingente sono contrapposte nel piano a quelle in cui l'interinale è utilizzato in modo strutturale, o quasi.

Seppure come abbiamo visto, la maggioranza degli intervistati utilizza il lavoro interinale "per far fronte alla punte di produzione" (infatti questo *item* è significativamente collocato vicino al baricentro della figura), tuttavia coloro che lo usano in modo

³⁷ Sono state utilizzate 5 variabili attive, per un totale di 25 modalità, (Tipo di missione che più si avvicina all'azienda, Ruolo che il lavoro interinale riveste nella gestione dell'azienda, Pensiero dell'azienda sull'utilità del lavoro interinale, Primo motivo per l'utilizzo dell'interinale e dimensione dell'azienda) e 5 illustrative, per un totale di 21 modalità (Posizione dell'azienda, Contatti con il mercato, Andamento complessivo del fatturato nell'ultimo anno, Regione, Settore di attività).

³⁸ L'autovalore del fattore 1 è pari al 12,98% e quello del fattore 2 al 9,12%.

“appena contingente” vi ricorrono anche per “risolvere le emergenze di produzione” e per “soddisfare l’esigenza di specifiche figure professionali”. Coloro i quali utilizzano l’interinale in modo “quasi strutturale” ritengono invece che questo sia anche uno strumento per “la gestione strategica degli organici”.

La figura 6 mostra la proiezione delle variabili illustrative: le imprese pugliesi si contrappongono nel piano a quelle lombarde e venete, che invece sono poste significativamente vicine tra di loro, così come le imprese che hanno “contatti diretti con il mercato” si contrappongono a quelle che “lavorano soltanto in conto terzi” .

Associando tra di loro le 10 variabili considerate, (*cluster analysis*) abbiamo raggruppato le imprese analizzate in quattro aggregati principali.

Il primo gruppo, in cui rientra circa il 14,3% delle imprese utilizzatrici, si caratterizza per utilizzare l’interinale secondo il modello “molte missioni di lunga durata” . In queste imprese, prevalentemente di grande dimensione, l’interinale è utilizzato in modo “quasi strutturale”, per una gestione strategica degli organici.

Le imprese del secondo gruppo, che è anche il più esiguo (5%), sono quelle che utilizzano l’interinale in modo “del tutto strutturale” e infatti tra le ragioni per utilizzare l’interinale conta anche il fatto di poter disporre così di “personale con tempi e orari non standard”.

Un terzo gruppo, in cui ricade il 7,5% delle imprese analizzate, si distingue per utilizzare l’interinale soprattutto come strumento di selezione della mano d’opera. In questo caso la funzione svolta dalla strumento può essere sia di tipo contingente che strutturale.

In questi ultimi due gruppi non si rilevano specificità né in relazione alla localizzazione delle imprese, né a variabili quali la dimensione di impresa o il settore di appartenenza.

Infine l’ultimo gruppo, che è anche il più consistente, (73,1%) si connota per utilizzare l’interinale in modo “contingente”, infatti gli imprenditori intervistati dichiarano di ricorrere a tale strumento per “le punte di produzione” e per “sostituire il personale assente per malattia o maternità”. Coerentemente con le funzioni svolte dall’interinale, in queste imprese le missioni sono prevalentemente “poche e di breve durata”.

Fig. 5 Proiezione delle variabili attive e cluster

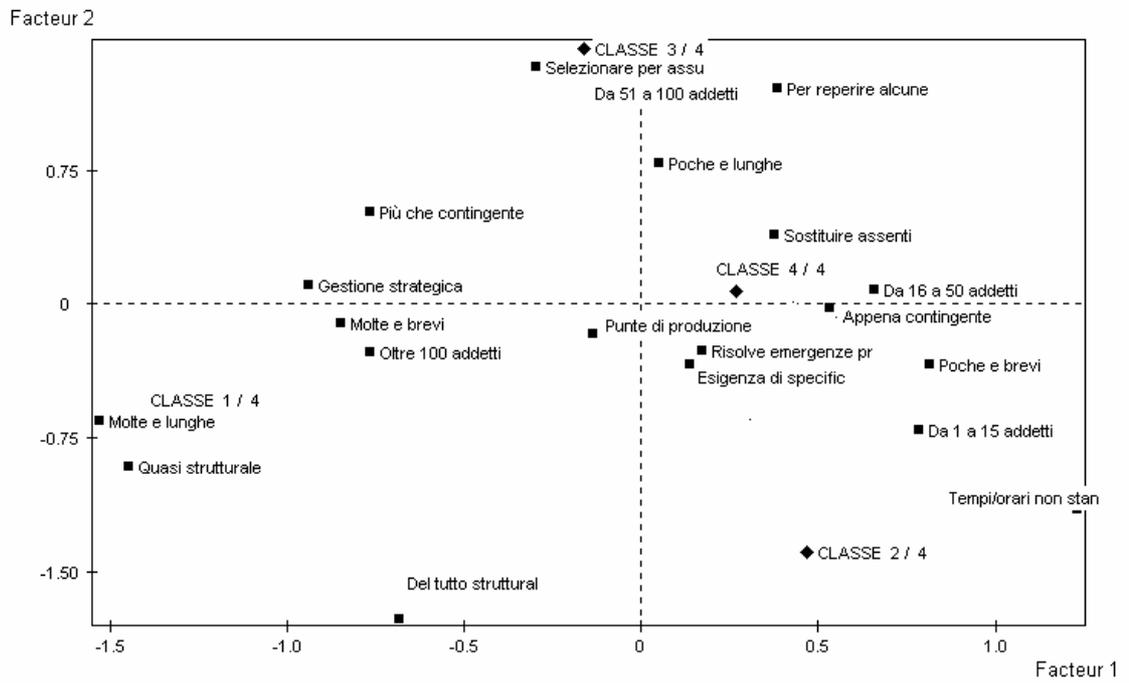
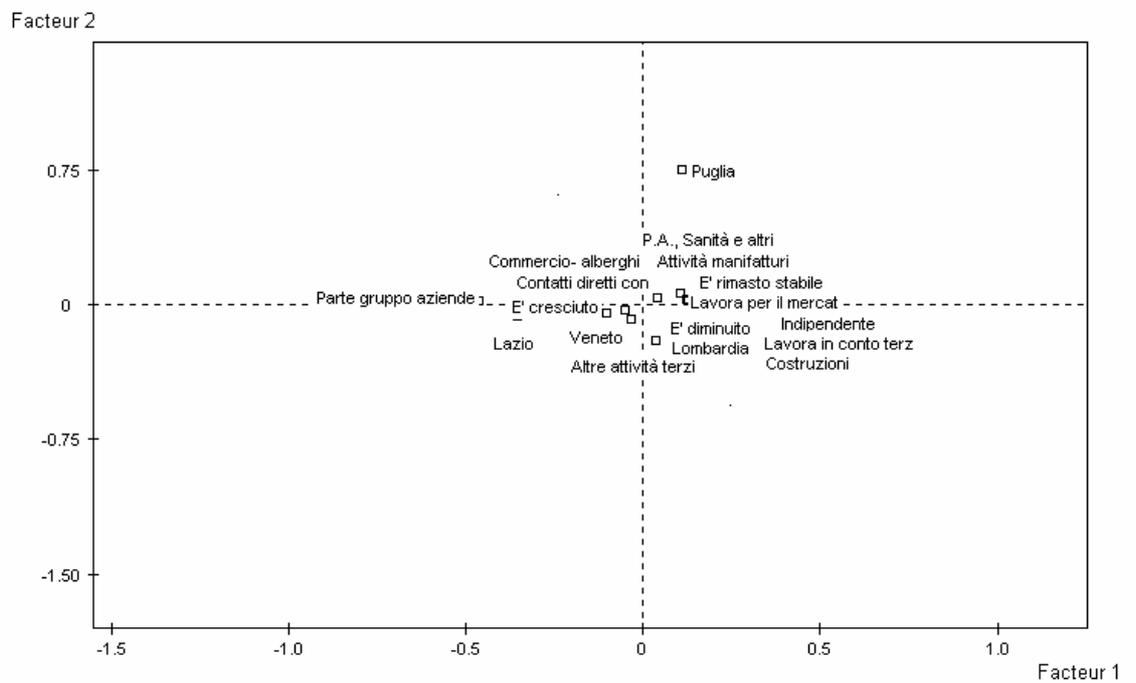


Fig. 6 Proiezione delle variabili illustrative



4.5. La trasformazione dei contratti

Abbiamo visto che oltre il 17% degli intervistati utilizza l'interinale per selezionare personale in vista di nuove assunzioni. Sebbene sia uno strumento nato per rispondere alle esigenze temporanee di lavoro da parte delle imprese, abbiamo indagato sui suoi effetti indiretti di stabilizzazione dell'inserimento lavorativo. Uno degli obiettivi della ricerca era appunto verificare la probabilità dei lavoratori interinali di vedere trasformato il proprio contratto di lavoro temporaneo in un rapporto a tempo indeterminato. Ci siamo chiesti: il lavoro interinale produce occupazione permanente? Ebbene, quasi il 55% delle imprese intervistate ha assunto stabilmente dei lavoratori interinali (Tab. 38). Al crescere della dimensione, aumenta la percentuale di imprese che hanno assunto lavoratori interinali. Ciò significa che sono soprattutto le imprese maggiori a utilizzare l'interinale anche come strumento di selezione del personale.

Tab. 38 - Assunzione stabile di interinali, per dimensione d'impresa

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Finora non è capitato	67,6	42,2	28,3	45,1
Si, è capitato	32,4	57,8	71,7	54,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Abbiamo poi chiesto agli imprenditori interpellati di indicarci la percentuale di lavoratori interinali assunta stabilmente. La risposta è che le imprese hanno assunto il 27% dei lavoratori interinali in missione presso di loro, un dato in linea con quelli rilevati dalle associazioni delle Agenzie¹. Si può dunque affermare che per oltre un quarto dei lavoratori, l'interinale è una via per il lavoro stabile, mentre per i tre quarti è uno strumento che ne favorisce "l'occupabilità", in quanto esperienza di lavoro maturata. Beninteso, il suo valore professionalizzante dipende dal tipo di mansione a cui si viene assegnati, e dal contesto organizzativo aziendale in cui si è inseriti, che può essere più o meno valorizzante.

Per valutare se il 27% di assunzioni stabili sia tanto o poco, e se l'interinale offra maggiori o minori opportunità di stabilizzazione rispetto ad altre modalità contrattuali, abbiamo confrontato il nostro dato con quelli forniti dall'Istat circa la mobilità nel mercato del lavoro, da cui è possibile ricavare gli esiti dei contratti di lavoro dipendente a termine.² Risulta così che ad un anno di distanza (aprile 2001-aprile 2002), il 40% di coloro i quali avevano un contratto a termine *full time* assume la posizione di lavoratore dipendente a tempo indeterminato; la percentuale si abbassa al 14% per i lavoratori provenienti da contratti a termine *part-time*. Ciò significa che la probabilità di esse-

¹ Secondo Confinterim la percentuale di persone assunte al termine della missione sarebbe pari al 32%. Cfr. www.confinterim.it, stime del primo semestre 2002 relative alle imprese associate.

² ISTAT, *La mobilità nel mercato del lavoro: principali risultati*, 12 dicembre 2002, Mimeo.

re stabilizzato è relativamente maggiore per un lavoratore coinvolto in un contratto di lavoro dipendente a tempo determinato full time rispetto ad un lavoratore coinvolto in un contratto interinale. L'interinale, dunque, non dimostrerebbe da questo punto di vista performance di particolare rilievo. Va ricordato, comunque, che la funzione propria dello strumento non è quella di collocare direttamente forza lavoro in modo stabile.

Alcune informazioni più analitiche sulla probabilità che l'interinale si trasformi in lavoro permanente si possono ricavare dalla tabella 40. In primo luogo si può notare che quasi il 25% degli interpellati ha assunto più del 40% dei lavoratori interinali che hanno lavorato presso la propria azienda, mentre all'opposto un altro 26% ne ha assunto soltanto meno del 6%. Ci sono dunque casi in cui l'interinale dimostra di avere le stesse probabilità di trasformarsi in un lavoro stabile al pari di quelle offerte dal lavoro a termine.

Le possibilità di assunzione per i lavoratori interinali sembrano essere minori nella Pubblica amministrazione (per via dei concorsi pubblici), nella sanità e nell'edilizia (Tab. 39), anche se la nostra indagine sembra confermare che "le differenze di settore dell'impresa utilizzatrice non sembrano avere un impatto sulle probabilità di trasformazione, in quanto non risultano differenze significative tra i lavoratori impiegati nel settore metalmeccanico e le altre imprese industriali o dei servizi".³

Come sempre, contano anche le dimensioni dell'impresa: è nella media dimensione che sono state toccate le maggiori percentuali di trasformazione dei contratti (in media il 28%), mentre la regione dove gli interinali hanno la maggiore probabilità di essere assunti sembra essere il Lazio (32,9%), nonostante non emergono differenze marcate fra le regioni (Tab. 39). Questo risultato si differenzia in parte da quanto emerso nel lavoro di Montanino e Sestito, dove si affermava che "nel caso di missioni svolte in imprese ubicate nel centro-sud le probabilità di trasformazione risultano maggiori che non per le missioni svolte nel Nord". "E' ragionevole - sostenevano gli autori - che il mercato delle imprese del Nord presenti caratteristiche di maggiore volatilità e quindi che lo strumento venga usato in quelle aree prevalentemente per scopi di flessibilità; al Centro-Sud viceversa la maggiore staticità della domanda non richiede l'utilizzo di lavoro interinale se non effettivamente ai fini di selezionare un lavoratore per una posizione vacante che si è aperta in seguito ad un mutamento della domanda di beni che può essere considerata strutturale".

Va detto che questo lavoro si basava esclusivamente su un campione di dati *Manpower* Italia riferiti alle missioni attive nel maggio-giugno 2000 e 2001. E' possibile che da allora le imprese del Centro-Sud abbiano assunto modelli di utilizzo più vicini a quelli del Nord, in virtù di una maggiore conoscenza e diffusione dello strumento sul territorio nazionale. D'altra parte non è da trascurare il fatto che, proprio nel periodo che va dal secondo semestre 2001 a buona parte del 2002, in tutto il paese c'è stata una crescita dell'occupazione standard, sia per il buon andamento dell'economia che spingeva le imprese a stabilizzare i rapporti di lavoro, sia per l'incentivo fornito loro dal credito d'imposta.

³ cfr. Sestito, Montanino.

Tab. 39 - Quota di lavoratori assunti, per dimensione di impresa

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Fino a 2%	8,6	12,3	18,8	13,9
Dal 3 al 5%	20,0	9,8	12,5	12,2
Dal 6 al 10%	20,0	14,8	11,3	14,3
Dall'11 al 20%	11,4	13,1	8,8	11,4
Dal 21 al 30%	11,4	19,7	20,0	18,6
Dal 31 al 40%	5,7	2,5	7,5	4,6
40% e oltre	22,9	27,9	21,3	24,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Tab. 40 - Tassi di trasformazione dei rapporti interinali

	% media
<i>Regione:</i>	
Lombardia	25,7
Veneto	26,2
Lazio	32,9
Puglia	25,0
<i>Dimensione:</i>	
Fino a 20 addetti	24,3
Da 21 a 200 addetti	28,0
Oltre 200 addetti	26,6
<i>Settori:</i>	
Manifatturiero	26,5
Costruzioni	23,5
Commercio e alberghi	30,4
Altre attività del terziario	29,3
P.A. e sanità	22,4
Totale	27,0

I lavoratori interinali inviati dalle Agenzie, una volta confermati, raramente vengono invitati ad andarsene. Infatti sono pochissimi i casi di dimissioni incentivate: quasi il 92% degli imprenditori non vi è mai ricorso. I settori ove ciò è avvenuto sono il manifatturiero e le "altre attività del terziario" (Tab. 41). Ciò conferma le "doti" delle Agenzie fornitrici nel selezionare il personale .

Tab. 41 - Ricorso a dimissioni incentivate di interinali, per settore

	Settore					Totale
	Manifatturiere	Costruzioni	Commercio e	Altre attività	P.A., sanità e	

			alberghi	terziario	altri servizi	
No, mai	93,5	100,0	87,2	94,2	91,2	92,9
Poche volte	6,1	--	12,8	5,8	5,9	6,6
Spesso	0,4	--	--	--	2,9	0,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quali sono i criteri che guidano un imprenditore quando sceglie di trasformare un contratto? Anzitutto, coloro che sono stati assunti “davano affidamento in fatto di produttività” (44,3%), e “garantivano una buona integrazione con l'azienda” (32,3%). Quest'ultimo criterio è ritenuto particolarmente importante nelle grandi imprese, mentre nelle piccole pesa molto anche la “notevole disponibilità a essere flessibili”. Il fatto di avere un “bagaglio professionale raro” è l'ultima ragione indicata dagli intervistati. Ciò è spiegabile con i profili professionali per i quali le aziende ricorrono all'interinale, in massima parte medio-bassi e per i quali conta soprattutto la formazione *on the job*.

Anche l'andamento dell'impresa spiega certi atteggiamenti degli imprenditori; ad esempio, minore è il suo successo e maggiore è il peso che si dà alla produttività e flessibilità dei lavoratori, mentre le imprese di successo danno maggiore importanza all'integrazione dei lavoratori in azienda.

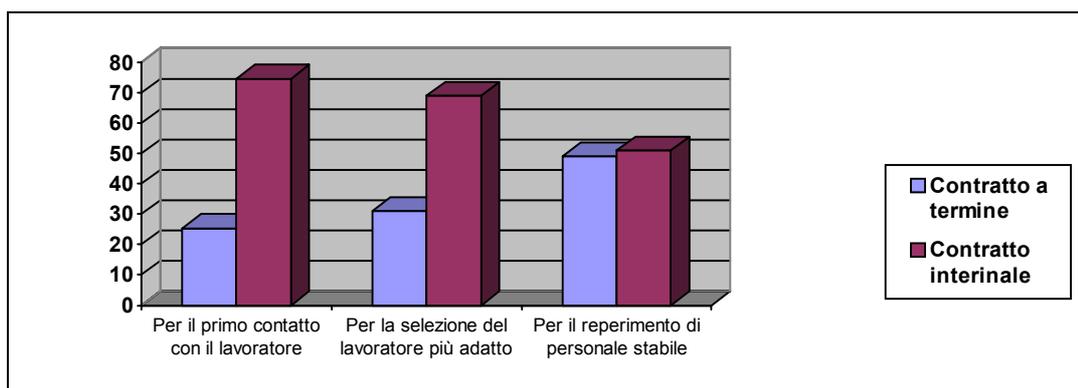
Tab. 42 - Motivi di assunzione stabile degli interinali, per dimensione di impresa

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Davano affidamento in fatto di produttività	32,3	52,0	37,5	44,3
Garantivano una buona integrazione con l'azienda	23,5	30,6	38,7	32,3
Avevano notevole disponibilità a essere flessibili	26,5	11,6	16,3	15,3
Avevano un bagaglio professionale piuttosto raro	11,8	4,1	5,0	5,5
Altro	5,9	1,7	2,5	2,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Le imprese utilizzano ormai ampiamente tutte le forme di lavoro flessibili disponibili, con articolazioni diverse legate alle dimensioni e ai settori di attività.⁴ Ma quali sono le rispettive convenienze? Abbiamo chiesto agli imprenditori di indicarci quale canale funziona meglio tra contratto a termine e lavoro interinale per il primo contatto con il lavoratore, per la selezione e per il reperimento di personale stabile. Abbiamo così appreso che gli utilizzatori di lavoro interinale lo giudicano vincente rispetto alle altre forme di lavoro a termine. Nella figura 7 sono riportati alcuni risultati. Sette imprenditori su dieci ritengono che il contratto interinale funzioni meglio del contratto a termine sia per il primo contatto con il lavoratore che per la selezione del lavoratore più adatto, mentre cinque imprenditori lo ritengono più efficace anche per il reperimento di personale stabile.

⁴ Cfr. Accornero A., Altieri G., Oteri C., op. cit ; Incagli L., Rustichelli E., op. cit.

Fig. 7 - Fra contratto a termine e interinale, quale canale funziona meglio?



Se consideriamo la variabile dimensionale, vediamo che l'interinale è ritenuto più efficace per il primo contatto con i lavoratori soprattutto dalle grandi aziende, mentre oltre il 30% delle piccole ritiene più efficace il contratto a termine (Tab. 43). Se consideriamo invece il settore vediamo che sono soprattutto gli imprenditori manifatturieri a preferire il contratto interinale anche per il reperimento di personale stabile. Va notato che il manifatturiero utilizza da più tempo e più intensamente il contratto interinale, e dunque non stupisce che vi sia un maggiore favore per lo strumento, rispetto ad altri settori in cui lo strumento viene utilizzato meno o da meno tempo (Tab. 44).

Tab. 43 - Preferenze per il primo contatto col lavoratore, per dimensione

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Contratto a termine	31,2	26,3	18,0	25,4
Contratto interinale	68,8	73,7	82,0	74,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Tab. 44 - Preferenze per il reperimento di personale stabile, per settore

	Settore					Totale
	Manifatturiero	Costruzioni	Commercio e alberghi	Altre attività terziario	P.A. sanità altri servizi	
Contratto a termine	47,1	53,8	55,6	51,0	50,0	49,0
Contratto interinale	52,9	46,2	44,4	49,0	50,0	51,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Infine, abbiamo chiesto agli imprenditori interpellati se in futuro intendano incrementare l'utilizzo dell'interinale. Oltre il 35% ne impiegherà di più, soprattutto nelle medie imprese, mentre quasi il 40% ritiene che ne utilizza già in misura sufficiente; saranno soprattutto i piccoli imprenditori a impiegare meno interinali. Significativa la propensione territoriale: sono le imprese localizzate in Puglia e in Veneto a prevedere in

maggior misura l'incremento di lavoro interinale, mentre gli imprenditori del Lazio prevedono in maggior misura di utilizzarne di meno (Tab. 45).

Tab. 45 - Utilizzo futuro dell'interinale, per dimensione di impresa

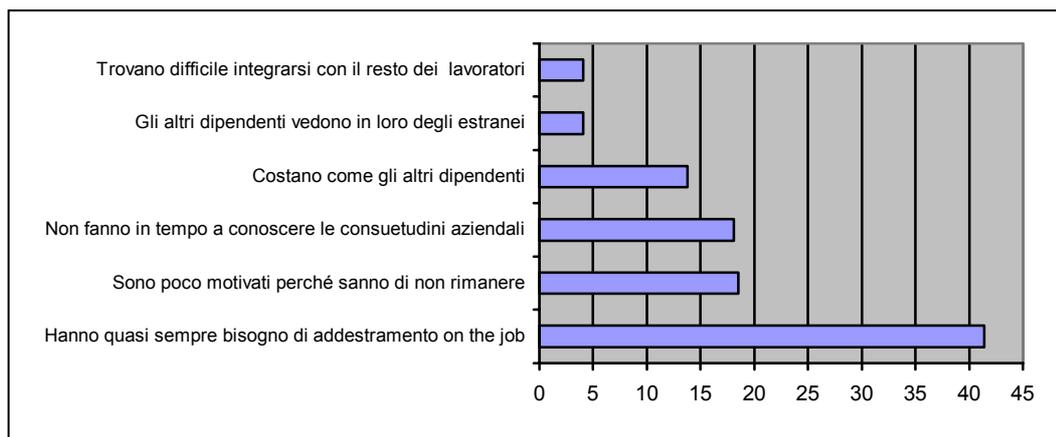
	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
E' quasi certo che ne impiegheremo di più	8,6	11,2	14,2	11,3
E' probabile che dobbiamo impiegarne di più	22,9	26,8	21,2	24,3
Ne impieghiamo in misura sufficiente	33,2	44,4	36,3	39,6
Ne impieghiamo già fin troppi	1,0	2,0	5,3	2,6
E' probabile che ne impiegheremo di meno	34,3	15,6	23,0	22,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

4.6 I problemi del lavoro interinale

4.6.1 I principali problemi nell'utilizzo del lavoro interinale

Vediamo ora quali sono i principali problemi che le imprese incontrano nell'utilizzo dei lavoratori interinali. Innanzitutto c'è il fatto che "hanno quasi sempre bisogno di addestramento *on the job*" (41,4%). Vengono poi due problemi strettamente legati alla natura dell'interinale, ossia alla sua temporaneità: il 18,5% degli imprenditori ritiene un problema il fatto che i lavoratori "sono poco motivati perché sanno di non rimanere", e un altro 18% il fatto che "non fanno in tempo a conoscere le consuetudini aziendali" (Fig. 8).

Fig. 8 - Principali problemi nell'utilizzo dei lavoratori interinali*



* Percentuali basate sulle risposte

La dimensione aziendale differenzia le opinioni espresse. Con essa infatti sale anche l'importanza della motivazione dei lavoratori, mentre scendono le difficoltà di integrazione degli interinali con gli altri lavoratori. E' probabile che queste siano maggiormente percepite nell'impresa minore, innanzitutto perché il numero esiguo di interinali può dare loro un senso di "solitudine", e poi perché in un luogo di lavoro meno affollato le differenze di *status* sono maggiormente percepibili: infatti nelle piccole imprese è maggiore la quota di imprenditori che dice: "Gli altri dipendenti vedono in loro degli estranei" (Tab. 46). I problemi evidenziati dagli imprenditori sono altresì influenzati dal settore. Così, se per le attività manifatturiere e per le "altre attività del terziario" il principale problema è che i lavoratori interinali hanno sempre bisogno di addestramento *on the job*, nelle costruzioni un problema è invece il costo del lavoro, mentre nel commercio è la scarsa motivazione dei lavoratori interinali.

Anche l'anzianità delle imprese differenzia la percezione dei problemi. Così, gli imprenditori di quelle più giovani lamentano maggiormente che gli interinali non facciano tempo a conoscere le consuetudini aziendali e che gli altri dipendenti vedano in loro degli estranei. Viceversa, gli imprenditori di quelle più mature ritengono più degli altri che il principale problema sia l'addestramento *on the job*.

Tab. 46 - Primo problema nell'utilizzo degli interinali, per dimensione di impresa

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Hanno quasi sempre bisogno di addestramento on the job	49,5	51,3	41,6	48,3
Costano come gli altri dipendenti	17,5	11,9	20,4	15,5
Non fanno in tempo a conoscere le consuetudini aziendali	12,7	15,9	11,7	14,0
Sono poco motivati perché sanno di non rimanere	8,7	14,4	17,5	13,8
Gli altri dipendenti vedono in loro degli estranei	5,8	3,0	4,9	4,2
Trovano difficile integrarsi con il resto dei lavoratori	5,8	3,5	3,9	4,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

4.6.2 L'integrazione e i rapporti con gli altri lavoratori

Soltanto una minoranza degli imprenditori, dunque, ritiene importante l'integrazione degli interinali in azienda. Tuttavia, come anche altre ricerche hanno mostrato,⁵ l'integrazione non è soltanto un problema dell'impresa, ma è anche un problema sociale ed "etico", che riguarda anche le altre forme di lavoro discontinuo. Si trovano a convivere infatti, nella stessa sede di lavoro, persone con rapporti di lavoro sia formalmente che sostanzialmente diversi, sebbene svolgano sovente le stesse mansioni.

Abbiamo rivolto agli imprenditori due specifiche domande sull'integrazione dei lavoratori interinali. In primo luogo abbiamo chiesto quali fossero gli ostacoli all'integrazione in azienda. Il risultato è sorprendente: il 44,7% non vede nessun ostacolo. Coloro i quali vedono ostacoli li hanno così indicati, in ordine di importanza: la breve durata delle missioni, 37,6%; l'incerta cadenza delle missioni, 21,3%; lo scarso interesse dei lavoratori temporanei, 21,3% (Tab. 47). Il fatto che i primi due ostacoli indicati appartengano alla "natura" stessa dell'interinale fa riflettere poiché essi sono difficilmente rimovibili.

Tab. 47 - Ostacoli all'integrazione degli interinali in azienda

	V.A.	% risposte	% casi
La breve durata delle missioni	106	37,6	50
L'incerta cadenza delle missioni	60	21,3	28,3
Lo scarso interesse dei lavoratori temporanei	60	21,3	28,3
Il rapporto intermediato dalle agenzie	31	11,0	14,6
La diffidenza dei dipendenti in organico	15	5,3	7,1
Il superlavoro per la gerarchia aziendale	10	3,5	4,7
Totale	282	100,0	133,0

Considerando le dimensioni, si nota che la breve durata delle missioni è ritenuta un ostacolo all'integrazione principalmente nelle grandi imprese, mentre nelle medie imprese contano anche "la diffidenza dei dipendenti in organico" e "il superlavoro per la gerarchia aziendale" (Tab. 48). Considerando i settori, si nota che questi due ostacoli vengono indicati soltanto dagli imprenditori dei settori manifatturieri e della Pubblica amministrazione e sanità, mentre nelle costruzioni pesa molto l'incertezza delle missioni.

Tab. 48 - Primo ostacolo all'integrazione degli interinali, per dimensione di impresa

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
La breve durata delle missioni	45,2	42,2	48,1	44,7

⁵ Crora-Bocconi, op. cit.

Lo scarso interesse dei lavoratori temporanei	20,8	20,6	26,8	22,3
L'incerta cadenza delle missioni	20,8	17,5	17,9	18,4
Il rapporto intermediato dalle agenzie	9,4	9,3	1,8	7,3
La diffidenza dei dipendenti in organico	3,8	5,2	5,4	4,9
Il superlavoro per la gerarchia aziendale	-	5,2	--	2,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Agli imprenditori abbiamo poi chiesto cosa sarebbe più utile per favorire l'integrazione degli interinali in azienda. Un po' più di un quarto ritiene che bisognerebbe assicurare la completa parità di trattamento tra interinali e dipendenti, e questo lo pensano soprattutto gli imprenditori pugliesi e veneti (Tab. 49). Oltre il 21% ritiene utile sperimentare e implementare specifiche azioni motivanti, e questo lo pensano soprattutto gli imprenditori lombardi. Un altro 21% di intervistati ritiene utile "indicare (all'interinale) chi è il suo referente o preposto aziendale"; anche in questo caso gli intervistati del Veneto e della Puglia sembrano piuttosto d'accordo. Infine una quota rilevante di intervistati (17,4%) ritiene che per gli interinali l'integrazione non sia importante, una opinione diffusa soprattutto al Nord e tra i piccoli imprenditori (il 35% di questi la pensa così).

Le opinioni degli imprenditori sono influenzate anche dall'andamento dell'azienda: chi ha maggiore successo è più favorevole ad assicurare la completa parità di trattamento, mentre chi ha minore successo dice più spesso che "per chi svolge interinale l'integrazione non è importante".

Tab. 49 - Cosa serve per favorire l'integrazione degli interinali, per regione

	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
Assicurare la completa parità di trattamento tra interinali e dipendenti	19,7	33,3	29,3	36,0	25,9
Indicare chi è il suo referente o preposto aziendale	19,7	24,6	13,3	34,0	21,1
Sperimentare, implementare delle specifiche azioni motivanti	28,8	7,2	18,7	14,0	21,4
Fornire più informazioni di quelli richiesti dalla legge	12,0	13,0	26,7	6,0	14,2
Per chi svolge interinale l'integrazione non è importante	19,7	21,7	12,0	10,0	17,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

A chi si rivolgono i lavoratori interinali quando sorge qualche problema? Si rivolgono soprattutto al personale indicato dall'azienda, ma anche all'Agenzia. La tabella 50 mostra le differenze determinate dalla dimensione di impresa. Nelle grandi imprese, dove la struttura dell'organico è più complessa, i lavoratori interinali si rivolgono per lo più al personale indicato dall'azienda, mentre in quelle piccole si rivolgono per lo più all'Agenzia, anche se un 13% si rivolge ai dipendenti in organico. Dai rappresentanti sindacali va soltanto il 4% degli interinali, e ciò riguarda soltanto le medie e le grandi imprese.

Tab. 50 -Soggetti a cui gli interinali si rivolgono, per dimensione di impresa

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Al personale indicato dall'azienda	39,2	48,1	53,5	47,2
All'agenzia di fornitura	43,6	36,3	31,5	36,9
Ai dipendenti in organico	13,6	9,9	7,0	10,1
Agli interinali con maggiore anzianità	2,7	1,9	0,0	1,6
Ai rappresentanti sindacali aziendali	0,9	2,4	6,1	3,0
Alle organizzazioni sindacali esterne	0,0	1,4	1,8	1,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Un'ultima domanda riguardava il sindacato. Abbiamo chiesto se in azienda fosse presente una rappresentanza sindacale, e in tal caso di indicare quali azioni svolgesse a favore dei lavoratori interinali. In 4 imprese su 10 non è presente una rappresentanza sindacale, ma dove è presente "fornisce qualche informazione" (23,4%), o si occupa esclusivamente dei dipendenti. Si noti che quasi il 17% afferma di non sapere bene cosa facciano i rappresentanti sindacali.

Tab.51 - Cosa fa il sindacato per gli interinali? *

	%
Fornisce qualche informazione	23,5
Non so bene cosa faccia	16,8
Si occupa esclusivamente dei dipendenti	11,3
Cerca soprattutto di farli iscrivere	4,5
Avanza qualche rivendicazione	3,6
Altro	1,1
Non è presente una rappresentanza sindacale	39,2
Totale	100,0

*percentuali calcolate sulle risposte

Come ci si poteva attendere, la rappresentanza sindacale è presente nella stragrande maggioranza delle grandi imprese utilizzatrici, in oltre il 60% delle medie imprese e soltanto in una minoranza delle piccole imprese (Tab. 52). Ed è proprio nella media e soprattutto grande impresa che il sindacato è maggiormente attivo nel rapporto con i lavoratori interinali. In oltre il 40% delle grandi imprese il sindacato fornisce alcune informazioni e in quasi il 6% avanza delle rivendicazioni. Da notare però che il 19,2% di coloro che parlano per le grandi aziende dichiara che il sindacato si occupa esclusivamente dei dipendenti.

Tab. 52 - Cosa fa la rappresentanza sindacale, per dimensione d'impresa*

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Fornisce qualche informazione	9,3	20,2	41,6	23,5
Non so bene cosa faccia	10,3	21,0	15,0	16,8
Si occupa esclusivamente dei dipendenti	2,8	11,2	19,2	11,3
Cerca soprattutto di farli iscrivere	0,9	5,1	6,7	4,5
Avanza qualche rivendicazione	0,9	3,7	5,8	3,6
Altro	--	0,9	2,5	1,1
Non è presente una rappresentanza sindacale	75,8	37,9	9,2	39,2
Totale	24,3	48,5	27,2	100,0

* Percentuali basate sulle risposte

4.7 La formazione

Come abbiamo visto, il problema della formazione è uno dei nodi critici del lavoro interinale.⁶ Se da un lato le Agenzie sono tenute a formare i lavoratori, poiché dovrebbero fornire il lavoratore “chiavi in mano”, dall'altro la formazione è un investimento rischioso: paradossalmente, più un lavoratore è qualificato e maggiore è la possibilità che venga assunto dall'impresa utilizzatrice, o che sia inviato in missione da un'Agenzia concorrente. I lavoratori infatti possono offrire la propria disponibilità a più di un'Agenzia.

L'unica salvaguardia per le Agenzie sarebbe l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori interinali, ma ciò accade assai raramente. Abbiamo appreso che una cospicua porzione di utenza delle Agenzie è rappresentata da giovani in ingresso nel mercato del lavoro. Si tratta quindi di soggetti che nella maggior parte dei casi non sono qualificati professionalmente.⁷ Solitamente le Agenzie fornitrici cercano di far fronte alla mancata qualificazione degli aspiranti lavoratori effettuando in proprio dei corsi formativi di base, seguiti da un breve periodo di addestramento nel quale vengono trasferite competenze strettamente connesse al contesto aziendale in cui il lavoratore svolgerà la missione. Si tratta per lo più di nozioni che hanno una validità soltanto in uno specifico ambito produttivo, e riguardano spesso le mansioni più basse e meno qualificate, per cui non determinano uno sviluppo e una crescita professionale del lavoratore.⁸

⁶ L'art. 5 della legge 196/1997 e le successive modifiche introdotte dalla legge Finanziaria del 2000 (L.488/1999) prevedevano la costituzione di un nuovo Fondo per la formazione, di carattere bilaterale. Il fondo è alimentato dai versamenti delle società di fornitura nella misura del 4% della retribuzione lorda corrisposta ai lavoratori temporanei. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali svolge un'attività di vigilanza sulla gestione del fondo.

⁷ Dai dati sui corsi finanziati da Formatemp - *Rapporto sulle attività formative nel 2001*, marzo 2002 - risulta che nel 2001 il 30,9% di coloro che hanno frequentato un corso di base e il 20,6% di coloro che hanno frequentato un corso di formazione professionale ha soltanto la licenza media, mentre rispettivamente ha il diploma il 53,6% e il 62,4% .

⁸ Carmignani F., Rustichelli E., Marzano G. op. cit.

La formazione professionale deve essere invece delegata dalle Agenzie all'esterno a società specializzate. Come è noto, per tali corsi le Agenzie sono tenute a presentare dei progetti formativi a Formatemp che ha l'obbligo di valutarli entro 12 giorni dalla ricezione. Tale periodo è giudicato troppo lungo dalle imprese fornitrici. Per ovviare a tale disagio, Formatemp ha previsto di sperimentare una valutazione dei progetti formativi entro 3 giorni dalla ricezione dei progetti, in modo tale da poter abbreviare i tempi di attesa. Ciò potrebbe aiutare a superare il nodo critico della formazione.

Vediamo ora alcuni risultati della ricerca. Abbiamo chiesto agli imprenditori se fossero disposti ad assumere in proprio l'obbligo di formazione e addestramento. Ebbene: circa metà degli intervistati ha dichiarato di essere disposto, a certe condizioni; ma ciò riguarda soprattutto le grandi aziende, mentre i piccoli imprenditori sono per lo più contrari (Tab. 53). Il dato comunque non stupisce, specie se si considera che la grande impresa ha maggiore possibilità di mezzi rispetto alla piccola, ma soprattutto ha una struttura complessa che consente di formare i lavoratori.

Tab. 53 - Disponibilità ad accollarsi l'obbligo della formazione, per dimensione

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Sì, a certe condizioni	39,3	47,9	65,8	50,3
No	60,7	52,1	34,2	49,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Le imprese sarebbero disposte ad assumere in proprio l'obbligo di formazione soprattutto poiché essa "va sempre più calibrata sull'azienda" (44,8%), opinione sostenuta soprattutto dagli imprenditori laziali. Diffusa è poi una lamentela: "Le agenzie mandano sovente lavoratori poco formati", cosa di cui si lagnano soprattutto gli imprenditori lombardi (Tab. 54). Del resto, anche le Agenzie soffrono perché non sono sempre in grado di soddisfare la domanda di lavoro, specie nel Nord dove alla carenza di mano d'opera si aggiunge anche lo *skill gap*.

Da interviste a testimoni privilegiati abbiamo appreso che sulla difficoltà da parte delle imprese fornitrici a soddisfare le richieste provenienti dalle imprese utilizzatrici in tempi rapidi pesa anche il fatto che le imprese fornitrici, fino a questo momento, hanno investito soprattutto su una forte azione di *marketing* commerciale, trascurando invece lo sviluppo di una capacità previsionale. Sostanzialmente le imprese fornitrici, secondo l'opinione di alcuni intervistati, avrebbero un basso livello di programmazione e lavorerebbero dunque sulle richieste contingenti.

Tab. 54 - Motivi per assumere in proprio l'obbligo di formazione per regione

	Regione	
--	---------	--

	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	Totale
La formazione va sempre più calibrata sull'azienda	40,8	30,6	69,0	46,2	44,8
Le agenzie ci mandano sovente lavoratori poco formati	35,4	19,4	14,3	23,1	28,1
Formare serve se si profila idoneo per l'assunzione	16,9	25,0	7,1	23,1	16,7
Può succedere che rimpiazzati del tutto un dipendente	6,9	25,0	9,5	7,7	10,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

E' comprensibile che siano soprattutto le grandi aziende a ritenere che la formazione va sempre più calibrata sull'azienda: infatti sono quelle che in maggior misura se ne accollerebbero l'onere, mentre le piccole imprese lamentano soprattutto il fatto che i lavoratori siano poco formati. (Tab. 55) In una piccola impresa è del resto raro che vi sia disponibilità di lavoratori che possano formarne altri in breve tempo, specie se temporanei. Per le grandi imprese, inoltre, formare un lavoratore significa anche fare un investimento che spesso rimane in azienda, tant'è vero che - come abbiamo visto - sono soprattutto queste a trasformare i contratti di lavoro temporaneo in contratti stabili.

Tab. 55 - Motivi per accollarsi l'obbligo di formazione, per dimensione di impresa

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
La formazione va sempre più calibrata sull'azienda	29,5	42,2	57,3	44,8
Le agenzie ci mandano sovente lavoratori poco formati	43,2	31,4	14,7	28,1
Formare serve se si profila idoneo per l'assunzione	25,0	15,7	13,3	16,7
Può succedere che rimpiazzati del tutto un dipendente	2,3	10,8	14,7	10,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

4.8 Vantaggi e svantaggi del lavoro interinale

Abbiamo chiesto agli interpellati di indicarci quale fosse, dal loro punto di vista, il maggior vantaggio dell'interinale rispetto alle altre forme di lavoro flessibile. Quasi un terzo ritiene che il primo vantaggio è l'elevata prontezza di impiego,⁹ indicata soprattutto dagli imprenditori della Lombardia e del Lazio. Il secondo vantaggio è la gamma delle durate possibili (26,8%), indicata da oltre il 40% degli interpellati veneti. Il terzo vantaggio, indicato dal 24% degli imprenditori, è il carattere esterno del rapporto. L'ultimo è il vantaggio di avere mano d'opera già selezionata, indicato soprattutto dagli imprenditori pugliesi, che probabilmente risentono la mancanza di adeguati servizi di incontro domanda-offerta di lavoro e di selezione (Tab. 56).

⁹ Anche dall'indagine su dati Isfol- Union Camera (Incagli L. Rustichelli E., op. cit.) si segnala che lo snellimento e l'ottimizzazione delle procedure di selezione del personale sono giudicati un vantaggio dal 18,8% delle imprese utilizzatrici.

L'andamento dell'impresa influisce sulle preferenze; in quelle che hanno avuto un minore successo in termini di fatturato, gli imprenditori ritengono con maggiore frequenza (ben il 30,4%) che il primo vantaggio sia "il carattere esterno del rapporto". Evidentemente, dove l'impresa ha condizioni economiche più incerte si preferisce non impegnarsi direttamente con i lavoratori.

Tab. 56 - Maggiore vantaggio dell'interinale fra le forme flessibili, per regione

	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
L'elevata prontezza di impiego	36,9	23,9	32,4	29,4	32,6
La gamma delle durate possibili	21,7	42,0	25,0	25,5	26,8
Il carattere esterno del rapporto	26,7	15,9	28,8	19,6	24,1
La mano d'opera già selezionata	14,7	18,2	13,8	25,5	16,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Ancora una notazione sui vantaggi per le imprese. Gli imprenditori del ramo costruzioni, e dei rami commercio e alberghi ritengono che il vantaggio dell'interinale sia soprattutto l'elevata prontezza di impiego (rispettivamente il 53,8% e il 47,8%); nelle "altre attività del terziario" si preferisce invece il carattere esterno del rapporto (38,9%). Ciò sembra legato alle figure professionali per le quali gli imprenditori dei diversi settori ricorrono all'interinale (Tab. 57).

Anche la dimensione dell'impresa influenza l'opinione degli imprenditori: in quella più grande si dà rilievo soprattutto al fatto che attraverso l'interinale si ha una mano d'opera pronta all'uso (quasi il 37%); in quella più piccola si dà maggiore importanza al carattere esterno del rapporto, che consente di non mutare formalmente il numero degli addetti e così pure esternalizzare le pratiche di gestione del personale, per essa particolarmente onerose.

Tab. 57 - Maggiore vantaggio dell'interinale fra le forme flessibili, per settore

	Settore					Totale
	Manifatturiero	Costruzioni	Commercio, alberghi	Altre attività terziario	P.A., sanità e altri servizi	
L'elevata prontezza di impiego	30,9	53,8	47,8	18,5	34,3	32,1
La mano d'opera già selezionata	14,9	7,7	28,3	20,4	14,3	16,7
Il carattere esterno del rapporto	24,8	7,7	10,9	38,9	20,0	24,2
La gamma delle durate possibili	29,4	30,8	13,0	22,2	31,4	27,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Passiamo ora agli svantaggi dell'interinale rispetto alle altre forme di lavoro flessibile. Gli imprenditori lamentano soprattutto l'elevato costo del lavoro (63,1%).¹⁰ Questo viene indicato soprattutto dagli imprenditori laziali, mentre quelli veneti sottolineano i limiti posti dai contratti di lavoro e quelli pugliesi la dipendenza dalle agenzie fornitrici (Tab. 58), i quali mostrano così che il vantaggio della mano d'opera già selezionata si paga con lo svantaggio di dipendere dalle Agenzie fornitrici. Gli altri svantaggi sono appunto la dipendenza dalle Agenzie (16,7%) e i limiti posti dai contratti di lavoro (15,7%). La burocrazia non sembra invece un problema: "Il complesso degli adempimenti di legge" è indicato appena dal 4,5% degli intervistati, anche se nelle costruzioni, nella Pubblica amministrazione e nella sanità prende un discreto rilievo, così come i limiti posti dai contratti (Tab. 59). Questa è una lamentela che interessa piuttosto le medie e soprattutto le grandi imprese (rispettivamente il 16,6% e il 20,9%), che di fatto devono rispettare le quote previste dai contratti, mentre nelle piccole si raggiungono spesso - come abbiamo visto - quote assai elevate.

Tab. 58 - Maggiore svantaggio dell'interinale fra le forme flessibili, per regione

	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
L'elevato costo del lavoro	65,3	46,3	76,2	60,8	63,1
La dipendenza dalle Agenzie fornitrici	15,9	15,9	10,0	31,4	16,7
I limiti posti dai contratti di lavoro	13,5	32,9	8,8	7,8	15,7
Il complesso degli adempimenti di legge	5,3	4,9	5,0	---	4,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tab. 59 - Maggiore svantaggio dell'interinale fra le forme flessibili, per settore

	Settore					Totale
	Manifatturiero	Costruzioni	Commercio e alberghi	Altre attività terziarie	P.A. sanità e altri servizi	
La dipendenza dalle Agenzie fornitrici	16,3	15,4	15,6	21,2	14,7	16,7
L'elevato costo del lavoro	66,6	38,4	62,2	63,4	44,1	63,0
Il complesso degli adempimenti di legge	4,1	23,1	2,2		11,8	4,6
I limiti posti dai contratti di lavoro	13,0	23,1	20,0	15,4	29,4	15,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Vediamo ora come si associano vantaggi e svantaggi. Per chi aveva indicato come maggior vantaggio "l'elevata prontezza di impiego" e "il carattere esterno del

¹⁰ Anche in un'indagine condotta a Parma (Carcano M., Maiocchi S., Ghirardi L., *Motivazioni e speranza degli interinali. La ricerca di Parma*, in Quaderni di rassegna sindacale n. 2/2002) si è visto che una criticità è rappresentata dall'elevato costo del servizio fornito dalle Agenzie, a cui si aggiungono la scarsa preparazione dei lavoratori, e le percentuali di massimo utilizzo del lavoro interinale rispetto ai contratti a tempo indeterminato. Il dato trova conferma inoltre anche nella già citata indagine su dati Isfol - Unioncamere (Incagli L., Rustichelli E., op. cit.).

rapporto”, il maggiore svantaggio è “l’elevato costo del lavoro” (Tab. 60). Chi apprezza l’interinale perché “consente un’ampia gamma di durate” lamenta sia il costo del lavoro sia i limiti posti dai contratti (20,9%), di cui si lamenta anche chi apprezza l’interinale poiché “fornisce mano d’opera già selezionata” (19,1%).

Sostanzialmente sembra che le imprese, pur apprezzando il servizio svolto dalle Agenzie, vorrebbero pagarlo meno. Ciò risente sia di un effetto culturale, poiché in Italia si è ancora poco abituati all’intermediazione privata di mano d’opera, sia del fatto che sulle Agenzie interinali si canalizza anche la domanda di imprese che in qualche modo vi si sentono costrette, poiché non riescono a soddisfare il proprio fabbisogno di lavoro e di formazione direttamente sul mercato del lavoro o attraverso le Agenzie per l’impiego.

Tab. 60 - Maggiore svantaggio/vantaggio dell’interinale

Svantaggio	Vantaggio				
	L'elevata pron- tezza di impiego	La mano d'opera già selezionata	Il carattere ester- no del rapporto	La gamma delle durate possibili	Totale
La dipendenza dalle Agenzie fornitrici	15,0	16,2	16,8	18,3	16,5
L'elevato costo del lavoro	64,7	61,8	71,3	55,6	63,3
Il complesso degli adempimenti di legge	5,3	2,9	4,0	5,2	4,6
I limiti posti dai contratti di lavoro	15,0	19,1	7,9	20,9	15,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Per verificare la complementarità o sussidiarietà delle Agenzie di lavoro interinale rispetto al collocamento pubblico abbiamo posto agli imprenditori un’ulteriore domanda mirata, chiedendo se si fossero già rivolti ai nuovi Servizi per l’impiego. Abbiamo così appreso che soltanto il 13,9% ha utilizzato il servizio pubblico, in prevalenza imprese del settore manifatturiero, delle altre attività terziarie (Tab. 61) e del Centro-Sud. E’ probabile che qui gli imprenditori siano meno abituati di quelli del Nord all’intermediazione delle Agenzie interinali, sia per la scarsa diffusione dello strumento, sia per un maggior utilizzo dei canali informali nel reperimento dei lavoratori.

Tab. 61 - Utilizzo dei nuovi Servizi pubblici per l’impiego, per settore

	Settore					Totale
	Manifatturiero	Costruzioni	Commercio e alberghi	Altre attività terziarie	P.A., sanità e altri servizi	
No	84,5	92,3	89,4	87,0	91,4	86,1
Si	15,5	7,7	10,6	13,0	8,6	13,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tab. 62 - Utilizzo dei nuovi Servizi pubblici per l'impiego, per regione

	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
No	88,1	88,6	82,7	78,4	86,1
Si	11,9	11,4	17,3	21,6	13,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

4.8.1 Le modifiche al lavoro interinale

Abbiamo chiesto agli interpellati di indicarci quale modifica apporterebbero alle norme sull'interinale. Soltanto il 16% circa ritiene che non sia necessario introdurre alcuna modifica. Fra chi apporterebbe modifiche prevale chi cambierebbe le norme sulle proroghe (30,3%), seguito da chi aumenterebbe le quote massime fissate dai contratti, e da chi rivedrebbe le clausole sul mancato gradimento (ambedue con oltre il 21% delle indicazioni). Nelle piccole imprese, oltre che sulle proroghe, si sottolinea anche l'esigenza di "eliminare i premi aziendali dalla parità di trattamento" e di "rivedere le clausole sul mancato gradimento", mentre per gli interpellati delle grandi imprese sarebbe importante "aumentare le quote massime fissate dai contratti" (Tab. 63).

Tab. 63 - Modifiche da apportare alle norme sull'interinale, per dimensione

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Prevedere e regolare meglio le eventuali proroghe	32,0	27,8	33,3	30,3
Rivedere le clausole sul mancato gradimento	26,9	23,0	15,2	21,6
Aumentare le quote massime fissate dai contratti	10,3	22,4	28,6	21,6
Eliminare i premi aziendali dalla parità di trattamento	23,1	14,2	16,2	16,7
Circoscrivere le eventualità di assunzione automatica	7,7	12,6	6,7	9,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Gli intervistati che hanno indicato come maggior svantaggio l'elevato costo del lavoro vorrebbero eliminare i premi aziendali dalla parità di trattamento, mentre coloro i quali hanno indicato i limiti posti dai contratti di lavoro vorrebbero aumentare le quote massime fissate dai contratti, ma anche circoscrivere le eventualità di assunzione automatica (Tab. 64). Considerando la variabile territoriale, risulta che in Puglia, dove è maggiore l'incidenza delle missioni di lunga durata, ben il 42% degli imprenditori vorrebbe prevedere e regolare meglio le eventuali proroghe, ma anche circoscrivere le eventualità di assunzione automatica. Quest'ultima modifica è indicata anche dagli intervistati veneti, che più degli altri vorrebbero inoltre rivedere le clausole sul mancato gradimento (Tab. 65).

Tab. 64 - Modifiche all'interinale per maggiore svantaggio rispetto alle altre forme

Modifiche	Svantaggio maggiore dell'interinale rispetto alle altre forme				
	La dipendenza dalle Agenzie fornitrici	L'elevato costo del lavoro	Il complesso degli adempimenti di legge	I limiti posti dai contratti di lavoro	Totale
Aumentare le quote massime fissate dai contratti	21,1	20,5	15,8	26,8	21,3
Eliminare i premi aziendali dalla parità di trattamento	10,5	20,0	15,8	12,5	17,0
Prevedere e regolare meglio le eventuali proroghe	24,6	30,9	42,1	30,3	30,5
Rivedere le clausole sul mancato gradimento	31,5	20,9	10,5	14,3	21,0
Circoscrivere le eventualità di assunzione automatica	12,3	7,7	15,8	16,1	10,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tab. 65 - Modifiche alle norme sull'interinale, per regione

	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
Aumentare le quote massime fissate dai contratti	20,8	18,8	30,3	14,0	21,6
Eliminare i premi aziendali dalla parità di trattamento	19,1	10,9	19,7	9,3	16,7
Prevedere e regolare meglio le eventuali proroghe	27,9	25,0	34,2	41,9	30,3
Rivedere le clausole sul mancato gradimento	27,3	29,7	7,9	9,3	21,6
Circoscrivere le eventualità di assunzione automatica	4,9	15,6	7,9	25,5	9,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Abbiamo poi chiesto agli imprenditori che cosa pensano del modo in cui i contratti di categoria hanno recepito il lavoro interinale. E' significativo che a questa domanda non abbia saputo rispondere oltre il 12% degli interpellati, soprattutto piccoli imprenditori. Tra chi ha risposto, la maggioranza (60,4%) ritiene buono il modo in cui i contratti di categoria hanno recepito il lavoro interinale. Paradossalmente, sono proprio i piccoli imprenditori ad avere meno obiezioni in merito. Ciò significa che in generale conoscono meno i contratti di categoria, mentre chi li conosce e li applica ha in merito un giudizio sostanzialmente positivo. I più critici invece sembrano essere gli imprenditori delle grandi imprese, i quali lamentano soprattutto il fatto che le quote fissate sono troppo basse. I meno contenti sembrano essere gli imprenditori delle costruzioni, dove l'interinale è stato introdotto in ritardo, e del commercio e alberghi, dove lo strumento comincia a essere discretamente utilizzato; qui il 35% lamenta il fatto che le quote previste dai contratti siano troppo basse (Tab. 66).

Tab. 66 - Modo in cui i contratti hanno recepito l'interinale, per dimensione

	Dimensione d'impresa	

	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	Totale
Vanno bene così	68,5	58,7	56,3	60,4
Le quote massime sono troppo basse	8,7	21,7	28,2	20,3
Ci sono troppe differenze fra i settori	14,1	10,6	6,8	10,4
Le quote massime sono troppo alte	5,4	5,8	1,9	4,7
Ci sono poche differenze fra i settori	3,3	3,2	6,8	4,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Tab. 67 - Modo in cui i contratti hanno recepito l'interinale, per settore

	Settore					Totale
	Manifatturiero	Costruzioni	Commercio e alberghi	Altre attività terziarie	P.A. sanità e altri servizi	
Vanno bene così	62,4	50,0	42,5	63,0	66,7	60,3
Le quote massime sono troppo basse	18,0	16,7	35,0	19,6	23,3	20,4
Ci sono troppe differenze fra i settori	8,4	33,3	12,5	15,2	10,0	10,5
Le quote massime sono troppo alte	6,8	--	2,5	--	--	4,8
Ci sono poche differenze fra i settori	4,4	--	7,5	2,2	--	4,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

4.9 I rapporti con le Agenzie di lavoro interinale

Abbiamo posto ai nostri intervistati alcune domande circa il loro rapporto con le Agenzie fornitrici. Un prima domanda sondava la fedeltà delle imprese utilizzatrici. Abbiamo così appreso che oltre metà si rivolge a una sola Agenzia. Com'è era da attendersi, vi è un'associazione tra dimensione di impresa e fedeltà alle Agenzie: più sale la dimensione più aumenta la quota di imprese che si servono di più di un'Agenzia.¹¹ La tabella 68 inoltre evidenzia anche una netta differenza tra le regioni del Nord, dove vi è una maggiore concorrenza tra le Agenzie, come conferma anche la nostra indagine, e le regioni del Sud, dove ben 7 imprese su 10 si rivolgono soltanto ad una impresa fornitrice. Ciò è spiegabile non soltanto con la maggiore concorrenza tra le Agenzie nel Nord rispetto a Sud, ma anche con il minor utilizzo dello strumento al Sud, dove è probabile che incidano anche fattori culturali, ossia che prevalgano le relazioni di tipo amicale e informale: tra le imprese del Sud che si rivolgono a una sola Agenzia, infatti, la metà è motivata dal fatto di avere con questa un rapporto di fiducia.

Una seconda motivazione che giustifica la scelta di rivolgersi a una sola Agenzia è per circa il 38% delle imprese il fatto di utilizzare l'interinale in modo saltuario. La convenienza del costo è indicata soltanto dal 17% degli intervistati, anche se va notato che nel Lazio quasi un terzo si rivolge a una sola Agenzia proprio per questa ragione.

¹¹ Ciò è confermato anche dal rapporto Carmignani F., Rustichelli E., Marzano G. op. cit.

Tab. 68 - Utilizzo di una o più Agenzie interinali, per dimensione e per regione

	Dimensione d'impresa			Regione				Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
Ad una sola agenzia	67,3	58,0	28,1	47,7	50,0	51,9	78,4	52,5
A più d'una agenzia	32,7	42,0	71,9	52,3	50,0	48,1	21,6	47,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tab. 69 - Motivo per cui l'Azienda utilizza una sola agenzia, per regione

	Regione					Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia		
Con una sola agenzia si ha un rapporto di fiducia	47,0	30,2	48,8	50,0	44,7	
Una sola basta se si fa un uso saltuario dell'interinale	37,3	55,8	19,5	40,0	38,0	
L'Agenzia prescelta offre un servizio a costi convenienti	15,7	14,0	31,7	10,0	17,3	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Quali sono le motivazioni delle imprese che si rivolgono a più di un'Agenzia? Anzitutto perché si coprono meglio le varie professionalità richieste (36,5%); e poi perché si ha il meglio nella selezione del personale (26,6%). Gli imprenditori dunque pongono ai primi due posti ragioni legate alla qualità delle risorse umane fornite. Soltanto nelle imprese di maggiore dimensione si dà rilevanza al fattore costo: oltre il 18% infatti degli intervistati con aziende di oltre 200 addetti si rivolge a più di un'Agenzia perché tutto sommato si riesce a spendere meno. Ciò riguarda soprattutto le aziende del settore pubblico e della sanità, dove l'individuazione delle agenzie avviene per appalto con offerte ribassate, mentre negli altri settori si scelgono più Agenzie per avere una migliore qualità del personale fornito. Del resto, come abbiamo visto, uno dei motivi di lamentela degli utilizzatori di interinale è che spesso i lavoratori hanno bisogno di addestramento *on the job*.

Tab. 70 - Vantaggio nel rivolgersi a più di una agenzia, per dimensione di impresa

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Si coprono meglio le varie professionalità richieste	42,5	33,0	37,5	36,5
Si ha il meglio nella selezione del personale	27,7	31,2	20,4	26,6
Si riesce ad individuare l'agenzia migliore	23,4	22,0	14,8	19,7
Tutto sommato si riesce a spendere di meno	6,4	8,3	18,2	11,5
Altre ragioni	0,0	5,5	9,1	5,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Quali sono i tempi che le Agenzie fornitrici impiegano per reperire il personale richiesto? Nella stragrande maggioranza dei casi le Agenzie forniscono i lavoratori in-

terinali entro una settimana, e nel 38% entro un massimo di tre giorni. Il Lazio sembra la regione ove le Agenzie sono più efficienti: infatti, a oltre il 53% delle imprese il personale viene fornito entro un massimo di tre giorni; il Veneto è invece la regione dove i tempi di attesa sono più lunghi: risultati che si spiegano con le diverse caratteristiche dei mercati locali.

Nel Lazio vi è infatti un'ampia offerta di mano d'opera giovane tra cui - specie nella capitale - molti studenti disponibili a svolgere lavori temporanei e maggiormente propensi al *job shopping*. Inoltre, molti dei lavori offerti sono lavori di tipo terziario, non particolarmente qualificati, e richiedono competenze facilmente apprendibili da chi è in possesso di un titolo di studio medio-alto. Quindi le Agenzie hanno maggiore facilità a reperire mano d'opera. Viceversa, in Veneto impiegano un tempo maggiore sia perché la disponibilità della mano d'opera è minore, sia anche perché le imprese si rivolgono alle Agenzie proprio per reperire quei profili professionali che non riescono a trovare. In una situazione di piena occupazione le imprese stentano infatti a reperire mano d'opera sia in termini di carenza quantitativa (*labour shortage*) che qualitativa (*skill gap*) e soltanto le Agenzie possono riuscire a reperire chi serve scegliendo fra una offerta residua, ma tuttavia esistente nel territorio.¹² Come confermano inoltre le Agenzie, talvolta i giovani che lavorano al Nord provengono dal Sud, il che naturalmente allunga i tempi di reperimento (Tab. 71).

Tab. 71 - Tempo impiegato dall'Agenzia a reperire i lavoratori richiesti, per regione

	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
Da 1 a 3 giorni	42,1	18,4	53,2	31,4	38,2
Da 4 a 7 giorni	38,1	47,2	32,9	49,0	40,2
Da 8 a 15 giorni	17,0	28,7	6,3	19,6	17,7
Oltre i 15 giorni	2,8	5,7	7,6	--	3,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quali sono i principali problemi delle imprese utilizzatrici nei rapporti con le Agenzie? Ancora una volta gli imprenditori pongono l'accento sulla "qualità" delle risorse umane, che sono un problema per oltre il 40% degli interpellati i quali sono spesso poco soddisfatti dei candidati selezionati. Seguono, ma con molta meno importanza, il "tempo impiegato a trovare determinati profili professionali" e le "poche comunicazioni date ai candidati sui loro compiti". Da notare che oltre il 17% degli intervistati non lamenta problemi (Tab. 72).

Ancora una volta la localizzazione delle imprese differenzia gli atteggiamenti. Così gli imprenditori pugliesi vorrebbero che le Agenzie informassero meglio i lavoratori e che il personale d'Agenzia fosse presente nella fase di presentazione, mentre gli imprenditori veneti lamentano maggiormente la selezione non sempre soddisfacente dei candidati. Come evidenziato anche nel rapporto Isfol, nelle aree distrettuali o a forte specializzazione produttiva la presenza di interinali extra-comunitari è elevatissima,

¹² CNEL, op.cit.

anche se si tratta di lavoratori non socializzati alle professioni tipiche della cultura locale. Ciò potrebbe spiegare in parte l'insoddisfazione degli imprenditori veneti anche se, come abbiamo appurato, attraverso l'interinale hanno la possibilità di "provare" a lungo questi lavoratori.

Tab. 72 - Principale problema nei rapporti con l'agenzia, per regione

	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
Selezione dei candidati non sempre soddisfacente	45,2	48,9	46,9	19,6	43,3
Tempo impiegato a trovare determinati profili professionali	11,4	17,0	11,1	17,6	13,2
Poche comunicazioni date ai candidati sui loro compiti	15,1	5,7	9,9	23,6	13,2
Assenza del personale d'Agenzia nella fase di presentazione	5,9	3,4	2,5	13,7	5,7
Disinformazione dei candidati sul contratto temporaneo	1,4	9,1	9,9	5,9	5,0
Altro	1,8	1,1	4,9	2,0	2,3
Nessun problema	19,2	14,8	14,8	17,6	17,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Capitolo 5 Conclusioni

5.1. Tra una fase e l'altra

La ricerca testé presentata abbraccia per la prima volta i due grandi protagonisti strutturali del triangolo Agenzie-Lavoratori-Imprese. Avendo interpellato un cospicuo numero di Agenzie somministratrici e di imprese utilizzatrici, in base a due questionari accomunati oltretutto da domande poste a entrambe, questa ricerca è la più esauriente fra quelle fin qui svolte sulla maggiore novità del mercato del lavoro italiano, cioè il *sistema del lavoro interinale*, come conviene ormai chiamare una modalità con meno di 5 cinque anni di vita.

La ricerca si situa inoltre in un peculiare punto di passaggio del sistema stesso, che segna una pausa, se non proprio di maturità, di assestamento delle Agenzie di lavoro temporaneo in attesa di futuri sviluppi. Come si è già visto nell'Introduzione, il 2002 è stato infatti un anno in cui le Agenzie hanno rallentato la dinamica della crescita e pressoché fermato l'espansione delle sedi, soprattutto per gli effetti organizzativi e finanziari cui aveva dato luogo l'accesa competizione degli anni precedenti: selezione dei soggetti e peggioramento dei bilanci.¹ Molto hanno pesato, inoltre, sia le aspettative che le incertezze generate dall'*iter* parlamentare della riforma del mercato del lavoro messa in cantiere dal governo di centro-destra, che dovrebbe aprire una prospettiva a cui già guardava il governo di centro-sinistra, cioè l'abolizione per le Agenzie di lavoro temporaneo dell'oggetto esclusivo di attività, con la facoltà di somministrare mano d'opera a tempo indeterminato.

In Italia questa novità potrebbe comportare conseguenze rilevanti sulla gestione dell'incontro domanda-offerta e sui rapporti fra servizio pubblico e servizi privati, ma potrebbe avere un impatto ancora più massiccio sulle Agenzie di lavoro temporaneo, sotto il profilo dei compiti, della localizzazione, dell'organizzazione, e così via, al punto che gli esperti si chiedono quante e quali Agenzie vorranno e potranno adeguarsi alle nuove prospettive: queste infatti muteranno la natura stessa delle Agenzie, rispetto a quando c'era soltanto il lavoratore temporaneo ad averle come partner. Molto dipenderà dalle specifiche soluzioni normative adottate che, dopo l'approvazione della legge-delega di riforma, dovranno essere tradotte in decreti attuativi.

Ma il 2002 è stata anche l'annata in cui la possibilità di utilizzare lavoro interinale - come si ricorda nell'Introduzione - si è estesa ad alcune categorie di lavoratori (collaboratrici domestiche e basse qualifiche), e ad alcuni settori di attività (impiego pubblico e industria edilizia), che hanno così allargato la platea delle imprese e dei soggetti utilizzatori. Di queste novità dà conto la ricerca includendo il pubblico impiego

¹ Vedi per tutti l'intervista di E. Mattina a "Il Sole-24 Ore" del 28 dicembre 2002: "*Margini ridotti all'osso per continuare a operare*".

fra i settori indagati. Anche l'altro partner del lavoratore temporaneo, cioè l'impresa, è stato indagato in una fase già matura, ma ancora in crescita, del sistema del lavoro interinale. Le evidenze portate dalla ricerca sul versante dei soggetti utilizzatori sono le prime disponibili, e consentono di dare alcune risposte parziali a quesiti che finora gli studiosi si ponevano in termini congetturali. Il quadro generale dei rapporti fra imprese utilizzatrici e Agenzie fornitrici potrà mutare allorquando queste ultime siano autorizzate a fornire alle prime non soltanto mano d'opera individuale temporanea ma anche mano d'opera stabile e mano d'opera in *leasing* collettivo. E' molto probabile che il sistema del lavoro interinale debba di conseguenza evolvere ulteriormente, sia sul tracciato attuale sia anche su altre traiettorie. Proprio per questo, la ricerca è importante perché provvede conoscenze che consentono di fare il punto sulla prima, ormai storica fase del sistema di lavoro interinale in Italia.

5.2. Il sistema del lavoro interinale

Il carattere sistemico del lavoro interinale è il primo elemento da sottolineare, e da considerare alla luce del tragitto compiuto dai suoi primordi. In Italia questa modalità di lavoro flessibile si è scontrata, per tutta una fase, con accanite resistenze pregiudiziali, nonostante il primo riferimento a questa innovazione si trovasse in un testo che taluni hanno considerato la Magna Charta delle relazioni industriali, cioè il cosiddetto "Protocollo del luglio 1993" fra governo, sindacati e imprenditori. Ciò nondimeno, il lavoro interinale ha incontrato fin dall'inizio un ambiente culturale, sociale e anche politico avverso alla sua introduzione pratica poiché era ritenuto il veicolo di una destrutturazione perniciosa del lavoro. Questo rifiuto era simbolicamente espresso dalla semantica del "lavoro in affitto", o *body rent*, che gettava uno stigma ideologico e perfino morale contro il lavoro temporaneo, giudicato "americano" benché già presente in altri paesi dell'Europa. (Si consideri infatti che questa visione pregiudiziale era anche influenzata dall'identità e dalla dimensione delle Agenzie candidate a entrare in Italia. E non si dimentichi che tuttora le sedi e talvolta le filiali delle Agenzie di lavoro interinale sono soggette, non soltanto in Italia, a contestazioni anche violente.)

E' per questo che il carattere sistemico del lavoro interinale va sottolineato: in pochi anni, le esigenze del mercato del lavoro e i problemi dell'incontro domanda-offerta hanno superato le obiezioni di chi lo demonizzava negando il ruolo sociale che viene dalle sue potenzialità occupazionali: basti dire che l'interinale ha offerto opportunità d'impiego ai giovani proprio quando l'Unione Europea cominciò a mettere in discussione l'uso fatto in Italia dei contratti di formazione e lavoro.

Elementi probatori dell'avvenuto insediamento e di uso sistemico del lavoro interinale erano già noti e sono ovviamente la dinamica della sua crescita nel corso degli anni, la curva stagionale della sua distribuzione in corso d'anno,² la sua estensione

² Gambuzza, M., Maurizio, D., Rasera, M., *Il lavoro interinale in un contesto di piena occupazione*, in Regione Veneto, *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche: rapporto 2002*, Milano. Franco Angeli, 2002.

dal Nord al Centro al Sud e dalle imprese maggiori a quelle di dimensioni medio-grandi e medie, la relativa stabilità dei profili professionali più richiesti dalle imprese alle Agenzie, e perfino il primo studio analitico e sistematico sull'organizzazione e sulle performance delle Agenzie di lavoro temporaneo in Italia.³

Elementi indiziari più specifici di avvenuto insediamento e di uso sistemico si ottengono dalle svariate informazioni ottenute dagli esponenti delle imprese: basti citare la preferenza dell'interinale rispetto al contratto a termine, l'apprezzamento per il contributo alla flessibilità del mercato del lavoro, la stabilità aziendale delle quote di interinali impiegati nell'ultimo triennio; la disponibilità ad accollarsi l'obbligo della formazione, a certe condizioni; la netta conferma che la funzione dell'interinale è *in primis* quella istituzionale di fronteggiare le punte di produzione; l'equilibrata presenza di imprese che prevedono sia un maggiore che un minore uso dell'interinale; e soprattutto la capacità esplicativa di variabili indipendenti relative all'impresa (dimensione, regione e settore, ma anche andamento e previsioni circa il fatturato).

Altri elementi utili che possono convalidare l'avvenuto insediamento dell'interinale e il suo uso sistemico si ottengono riepilogando le opinioni espresse dai responsabili di filiale e dagli esponenti aziendali circa i vantaggi e gli svantaggi del lavoro interinale e delle attività connesse. Le Agenzie vedono vantaggi soprattutto nella capillare presenza delle proprie sedi, seguiti dall'estensione dell'interinale a nuovi settori, dalle carenze del collocamento pubblico e dalla buona accoglienza avuta dall'interinale fin dall'inizio in risposta alla domanda di flessibilità. Questo quadro dà conto di una esperienza ormai consolidata il cui bilancio, quale emerge dalla distribuzione delle risposte, non è soltanto plausibile ma appare sicuramente veridico, anche perché ha riscontri in altre indagini. Ciò vale anche per gli svantaggi, che secondo le Agenzie consistono essenzialmente nelle carenze di mano d'opera, seguite a distanza dal costo del lavoro, dalle resistenze delle imprese, dagli adempimenti burocratici e, in quota infinitesima, dalle resistenze dei lavoratori. Considerando ambedue le due domande si vede come le coppie prevalenti associno le carenze del collocamento e l'estensione dell'interinale, come vantaggi, alle carenze di mano d'opera come maxi-svantaggio.

Le imprese, dal canto loro, vedono vantaggi nell'elevata prontezza d'impiego dei lavoratori, seguita a poca distanza dalla durata delle gamme possibili, dal carattere esterno del rapporto e, a maggiore distanza, dal poter disporre di una mano d'opera già selezionata. Anche questo quadro sembra plausibile e veridico. Gli svantaggi lamentati dalle imprese si concentrano massicciamente sull'elevato costo del lavoro; a notevole distanza seguono la dipendenza dalle Agenzie e i limiti posti dai contratti di lavoro; un peso esiguo ha infine il complesso degli adempimenti di legge. Considerando ambedue le due domande si vede come le coppie prevalenti associno l'elevata prontezza d'impiego e la gamma delle durate possibili, come vantaggi, all'elevato costo del lavoro come maxi-svantaggio. Ma è significativa anche la prima coppia che emerge dal confronto delle reciproche lagnanze delle Agenzie e delle imprese (le prime piuttosto

³ Consiglio, S., Moschera, L., *Le società di fornitura di lavoro temporaneo in Italia*, op. cit.

ben distribuite, le seconde concentrate sul primo rilievo): così, abbiamo fornitori secondo i quali “le imprese chiedono professionalità poco diffuse”, e utilizzatori per i quali la “selezione dei candidati non è sempre soddisfacente”. Non sembri paradossale, ma come non vedere, in queste insoddisfazioni speculari, un altro sintomo di funzionamento sistemico ormai a regime?

Per una valutazione ulteriore circa l'avvenuto insediamento dell'interinale e il suo uso sistemico, particolare importanza ha poi il quadro offerto nel cap. 4 dall'analisi sul ruolo contingente o strutturale che l'interinale ha per le imprese, e sulla diversa presenza dei quattro possibili modelli di durata-frequenza. Stando a quanto emerso dalle imprese stesse, risulta chiaro innanzitutto che i modelli di impiego temporale dell'interinale sono nettamente influenzati *sia* dalla *struttura* dell'impresa, *sia* dalle sue necessità *contingenti*, come mostrano le relazioni di queste variabili con il numero di addetti e le motivazioni dell'impiego. Risulta inoltre assai probabile che un discreto numero crescente di imprese faccia dell'interinale un uso contingente sì, ma inquadrato in una prospettiva non immediata. In questo ambito non è da escludere che per varie imprese, probabilmente quelle di una certa dimensione, l'interinale svolga una funzione collaterale o surrettizia rispetto a quella del cosiddetto “mercato interno”.

L'ipotesi del “mercato interno” sembra avvalorata dal fenomeno delle stabilizzazioni, cioè dai significativi dati sui lavoratori interinali assunti stabilmente nelle imprese utilizzatrici, una evidenza emersa oltretutto da informazioni dirette ottenute da ambedue i soggetti: i responsabili delle filiali e i rappresentanti delle imprese. Si tratta di quote che hanno una effettiva consistenza, tale da allontanare il nostro sistema del lavoro interinale da un modello di utilizzo *puro* e da avvicinarlo a un modello *spurio*. Per giungere a conclusioni definitive occorreranno altre evidenze empiriche, ma non sembra avventato asserire, in conclusione, che il carattere sistemico dell'interinale in Italia, testimoniato anche dalla significativa quota di stabilizzazioni, ha chiaramente a che fare con i limiti dell'ex collocamento pubblico, e comunque con modalità tradizionalmente inadeguate di allocazione della risorsa lavoro che, non avendo oltretutto praticato o tentato modalità di selezione, hanno lasciato uno spazio opportunamente coperto dalle Agenzie fornitrici, con il pieno anche se non del tutto soddisfatto consenso delle imprese utilizzatrici.

Bibliografia

- AA.VV., *Lavoro decentrato, interessi dei lavoratori, organizzazione delle imprese*, Bari, Cacucci, 1996.
- AA.VV., *Il diritto della flessibilità e dell'occupazione*, Padova, Cedam, 2000.
- AA.VV., *Interinali al lavoro*, numero monografico, "Quaderni di Rassegna Sindacale", n.2, 2002.
- AA.VV., *Temporary agency work: national reports*, "Office for Official Publications of the European Communities", Luxembourg, 2002.
- Accornero A., *L'anomalia italiana*, in "Rassegna sindacale", n.11, 2001.
- Accornero A., Altieri G., Oteri C., *Lavoro flessibile. Cosa pensano davvero imprenditori e manager*", Ediesse, Roma, 2001.
- Accornero A., *L'ultimo tabù. Lavorare con meno vincoli e più responsabilità*, Bari, Laterza, 1999.
- Altieri G., Oteri C., *Il lavoro atipico in Italia, le tendenze nel 2001*, IRES Working paper n.3, 2002.
- Anastasia B. et al., *Il lavoro interinale in Veneto*, in "Regione Veneto", *Il mercato del lavoro in Veneto. Tendenze e politiche*, Rapporto 2001.
- Arrigo G., *Il leasing di manodopera o travail intérimaire nel diritto comunitario. Play it again...CEE*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", n. 1, 1992.
- Banca d'Italia, *Note sull'andamento dell'economia*, "Rapporti regionali", 2001.
- Bernardi M., *La consistenza economica del comparto interinale nel biennio 1999-2000*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, "Rapporto di monitoraggio", 2001.
- Bernardi M., (a cura di), *Il lavoro interinale: il quadro delle tendenze al 2001*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, www.minwelfare.it
- Bernardi M., Montanino A., *Il contratto interinale come risposta alle rigidità del mercato del lavoro italiano*, Mimeo, 2002

Bianchi N., Massara B., *Il collocamento dà spazio ai privati*, Il Sole 24 Ore, 6 febbraio, 2003.

Bonafede A., *La Fiat leader nel lavoro interinale grazie al Web*, in “Affari e Finanza”, 28 febbraio 2002.

Bousez F., *Il lavoro temporaneo in Francia*, in “Diritto delle relazioni industriali”, n.1,1992.

Carabelli U., *Flessibilizzazione o destrutturazione del mercato del lavoro? Il lavoro interinale in Italia ed in Europa*, in Liso F., Carabelli U., “Il lavoro temporaneo commento alla legge n. 196/97, Milano, Franco Angeli, 1999.

Caravella C., Di Nicola P., Della Ratta Rinaldi F., *Il lavoro interinale. Il commento alla legge e gli esempi europei*. Roma, Ediesse, 1994.

Carcano M., Maiocchi S., Ghirardi L., *Motivazioni e speranza degli interinali. La ricerca di Parma*, in Quaderni di rassegna sindacale n. 2/2002

Cardoni G. , *La via italiana al lavoro temporaneo*, in “Riv. Giur. Lav.”, 1998.

Carmignani F., Rustichelli E., Marzano G., *Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi*, in “Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego”, ISFOL, n. 5, 2001.

Carrieri M., *La temporaneità come regola e come problema. Note sul lavoro interinale*, in “Quaderni Rassegna Sindacale”, n. 2, 2002.

CIETT, *Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies towards a Stronger Society*, “International Confederation of Private Employment Agencies”, 2000.

CNEL, *Rapporto sul Mercato del Lavoro 1997-2001. Gli anni del cambiamento*, Roma, luglio 2002.

Consiglio S., Moschera L., *Le società di fornitura di lavoro temporaneo in Italia, Organizzazione e performance*, Milano, Angeli, 2001.

Consiglio S., Moschera L., Vitale L., *La Grande impresa del lavoro*, Il Sole 24 Ore, 2001.

Crora-Bocconi, *Un codice etico per il lavoro temporaneo*, paper, 2002.

De Luca Tamajo, *Lavoro interinale*, in AA.VV, *Lavoro decentrato, interessi dei lavoratori, organizzazione delle imprese*, Bari, Cacucci, 1996.

Del Boca A., Zaniboni A., *Il lavoro interinale è uno strumento efficace contro la disoccupazione?*, 1999. www.lex.unict.it.

Del Punta R., *La fornitura del lavoro temporaneo nella legge n. 196/97*, in “Riv. It. Dir. Lav.”, I, 1998.

Deneuve C., *Le travail intérimaire dans la dynamique de l’emploi*, Centre d’Observation Economique, 2000.

Dunnewijk T., *Temporary work agencies in the Netherlands: emergence and perspective*, in “Cpb Report”, n. 1, 2001.

EIRO, National Reports in www.eiro.eurofound.ie/1999/01/study/, 1998.

European Commission, *Employment in Europe 2001. Recent trends and prospects*, “Office for Official Publications of the European Communities”, Luxemburg, 2001.

EUROSTAT, *European social statistics – Labour force. Survey results*, Commissione Europea - Theme 3. Population and social conditions, 2000.

Formatemp, *Rapporto sulle attività formative nel 2001*, marzo 2002.

Galantino L., *Il lavoro temporaneo. La disciplina legale e contrattuale*, Milano, Giuffrè Editore, 2000.

Gambuzza, M., Maurizio, D., Rasera, M., *Il lavoro interinale in un contesto di piena occupazione*, in Regione Veneto, *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche: rapporto 2002*, Milano, Angeli, 2002

Hepple B, *Le agenzie private per l’impiego nel Regno Unito*, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, n. 4, 1998.

Hipple S., “*Contingent work: results from the second survey*”, in “Monthly Labor Review,” novembre ,1998.

lacus S.M., Porro G., *Occupazione interinale e terzo settore. Analisi dei microdati di una società “no profit” di fornitura di lavoro temporaneo*, Paper, Mimeo, 2001.

Il Sole 24 Ore, *Interinale, conti in rosso*, 28 dicembre 2002.

Ichino P, *Il lavoro interinale e gli altri varchi nel "muro" del divieto di interposizione*, in "Dir. Lav. Rel. Ind.", n. 3, 1997.

Incagli L., Rustichilli E., (a cura di), *Il tanto e il poco del lavoro flessibile*, Isfol "Strumenti e Ricerche", Milano, Angeli, 2002.

Isfol, *Federalismo e politiche del lavoro*, Rapporto 2001, F. Angeli, 2001.

Isfol, *Secondo Rapporto di monitoraggio sui servizi per l'impiego*, Roma, 14 maggio 2002.

Isfol-Monitoraggio Spi 2002, *Analisi di profondità dei Centri per l'impiego: per target, per funzioni e per strutture*, "Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 6, 2002.

Istat, *Classificazione delle professioni*, 1991.

Istat, *Rapporto annuale*, 2001.

Istat, *Rilevazione trimestrale delle Forze di lavoro*, ottobre, 2002.

ISTAT, *La mobilità nel mercato del lavoro: principali risultati*, 12 dicembre 2002, Mimeo.

Leccese, Pinto, *Osservazioni in tema di lavoro temporaneo*, in Ghera (a cura di), "Occupazione e flessibilità, Napoli, 1998.

Leonardi S., Mottura G. (a cura di), *Immigrazione e sindacato*, Roma, Ediesse, 2003.

Liso F., Carabelli U. (a cura di), *Il lavoro temporaneo. Commento alla legge n.196/1997*, Milano, Franco Angeli, 1999.

Magatti M., Fullin G.,(a cura di) *Percorsi di lavoro flessibile*, Carocci, Roma, 2002.

Ministero del Lavoro, *2° Rapporto di monitoraggio sulle politiche nazionali e del lavoro*, Angeli, Milano, n.1, 2001.

Montanino A., Sestito P. (a cura di), *Le funzioni del lavoro interinale in Italia: opportunità e peculiarità*, ISFOL, Mimeo, 2002.

Nannicini T. *Temporary workers: how temporary are they?* Mimeo 2002

Nicolini, *Lavoro temporaneo*, Padova, 1998.

OECD, *OECD Employment outlook: 2002 Edition*, OECD publications,2002.

Palmerini L., *Maroni apre sull'orario di lavoro*, Il Sole 24 Ore, 12 febbraio 2003.

Paoli P., Merlié D., 2001, *Third European Survey on Working Conditions*, 2000, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, cit. in Storrie, 2002.

Polivka A.E., *Contingent and alternative work arrangements*, in “Monthly Labor Review”, ottobre, 1996.

Polivka A.E., Nardone T., *On the definition of ‘contingent work*, in “Monthly Labor Review”, dicembre, 1989.

Pot F., Koene J., Paauwe J., *Contingent employment in the Netherlands*, in Bergström, O. E Storrie, D. (eds), 2001, *Contingent Labour in Europe and the US* (di prossima pubblicazione), Edward Elgar, 2002.

Purcell K., Purcell J., *In-sourcing, out-sourcing e lavoro temporaneo*, in “Giornale di diritto delle relazioni industriali”, n. 3, 1998.

Rodríguez Ramos M.J., *La disciplina del lavoro intermittente tramite agenzia in Spagna*, in “Diritto delle relazioni industriali”, n. 2, 1999.

Roman de la Torre M. D., *Le imprese di lavoro temporaneo in Spagna*, in “Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali”, n. 84, 1999.

Rymkevitch O., *La legalizzazione del lavoro interinale in Grecia*, in “Giornale diritto delle Relazioni Industriali”, Milano, Giuffrè, n.1/XII, 2002.

Samek Lodovici M.; Semenza R., (a cura di), *L’occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto europeo*, in “Le forme del lavoro”, Franco Angeli, 2001.

Sbordone F., Castoldi R. , *Affittasi lavoratore. Relazioni di lavoro, motivazioni e criticità nell'utilizzo del lavoro interinale*. Esperienze in Emilia-Romagna, Angeli, Milano, collana IpL, 2002

Secretaría Confederal de Empleo, *Las Empresas de Trabajo Temporal*, 2002.

Storrie D., *Temporary agency work in the European Union*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2002.

Tiraboschi M., *Lavoro intermittente tramite ‘agenzia’: la recente legislazione in Lussemburgo e Spagna*, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, n. 1, 1995.

Tiraboschi M., *La legalizzazione del lavoro intermittente tramite 'agenzia' nell'ordinamento giuridico italiano. Prime riflessioni sulla Legge n. 196/1997*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", n. 3, 1997.

Tiraboschi M., *Alcune note critiche sull'accordo collettivo in materia di lavoro a tempo determinato*, in "Diritto delle relazioni industriali", n. 4, 1999.

Tiraboschi M., *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera*, Torino, Giappichelli, 1999.

Tiraboschi M., *Le idee vivono*, in "Il Sole 24 Ore", 6 febbraio 2003

Traù F. (a cura di), *La "questione dimensionale" nell'industria italiana*, Bologna, il Mulino, 1999.

Varesi P.A., *Lavoro interinale: il dibattito in Italia a confronto con l'esperienza francese e belga*, in "Prospettiva sindacale" n. 86, 1994.

Vitale L., *La grande impresa del lavoro*, Il Sole 24 Ore, 3 settembre 2001.

Weiss M., *Lavoro atipico/temporaneo e tutela della salute: la trasposizione della Direttiva n. 91/383/CEE in Francia, Regno Unito, Germania, Finlandia e Austria. Il caso tedesco*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", n. 3, 1996.

Zingani G., *Il lavoro interinale in Francia ed in Italia*, in "Diritto del lavoro", maggio/agosto, 1994.

Allegato A

- Elenco delle società di fornitura
- Questionario per le filiali delle Agenzie di lavoro interinale

Elenco delle Società di fornitura registrate presso il Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali - Febbraio 2002 -

SOCIETA'
AD INTERIM
ADARTE
ADECCO
ALLBECON ITALIA
ALI
ALMA
ALTROLAVORO
ANTEX LAVORO TEMPORANEO
ATEMPO
ARTICOLO 1
BROOK STREET
COSERV INTERIM
CREYF'S INTERIM
D.D.L. Dimensione Del Lavoro
DELTA 2
DURING
EASY JOB
ELETTRA SERVICES
ERGON LINE
ETJCA
EUROINTERIM
E-WORK
FLESSOLABOR
G.B. JOB
GE.VI.
GENERALE IND. ITALIA
HORECCA
IDEA LAVORO
INNOVEX STAFF SERVICES
INTERIM 25 ITALIA
INTERITALIA
IN JOB
IN TIME
INTEMPO
INWORK ITALIA
ITALIA LAVORA
J.O.B.
KELLY SERVICES
LA.IN.
LAVOROMIO
LAVORO PIU'
LAVORO TEMPORANEO
MANPOWER
MARVECS
MEN AT WORK
METIS
OBIETTIVO LAVORO
OPEN JOB
ORIENTA

PAGE INTERIM ITALIA
PIANETA LAVORO
PUNTO LAVORO
QUANDOCCORRE INT.LE
QUANTA
RANDSTAD
RISORSE
SINTERIM
SPRINT
START
SYNERGIE ITALIA
TEAM WORK
TEMPOR
TEMPORARY
TRAVEL FARO
TRENKWALDER
UMANA
VEDIOR LAVORO TEMP.
WORKNET
WORK FORCE ON LINE

IRES

QUESTIONARIO PER LE FILIALI DELLE AGENZIE DI LAVORO INTERINALE

L'IRES (Istituto di Ricerche Economiche e Sociali) sta realizzando una ricerca sul lavoro interinale, per conto del Ministero del Lavoro, in diverse aree del Paese. L'obiettivo è approfondire la conoscenza delle dinamiche sulla cui base le imprese ricorrono a questo strumento di flessibilità nel quadro di quelli oggi disponibili.

Le chiediamo gentilmente di rispondere ad alcune domande contenute nel questionario seguente, che è rigorosamente anonimo. Le conoscenze attinte con la ricerca saranno utilizzate esclusivamente per formulare proposte di politiche del lavoro che incontrino le esigenze delle aziende, delle Agenzie e dei lavoratori. Al termine della ricerca, i risultati saranno a disposizione di chi li richiederà.

Grazie per la collaborazione.

A. Informazioni sulla filiale

1. Nome dell'Agenzia.....
2. Giorno di rilevazione.....
3. Località
4. Provincia.....

5. Regione:

- | | | |
|-----------|--------------------------|---|
| Lombardia | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Veneto | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Lazio | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Puglia | <input type="checkbox"/> | 4 |

6. Anno di apertura della filiale:

- | | |
|------|--------------------------|
| 1997 | <input type="checkbox"/> |
| 1998 | <input type="checkbox"/> |
| 1999 | <input type="checkbox"/> |
| 2000 | <input type="checkbox"/> |
| 2001 | <input type="checkbox"/> |
| 2002 | <input type="checkbox"/> |

7. Ruolo dell'intervistato:

- | | | |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Responsabile di filiale | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Assistente di filiale | <input type="checkbox"/> | 2 |

8. Dove ha sede la filiale?

- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| Area urbana centrale | <input type="checkbox"/> 1 |
| Area urbana periferica | <input type="checkbox"/> 2 |
| Area industriale | <input type="checkbox"/> 3 |
| Area agricola | <input type="checkbox"/> 4 |
| Altro (specificare)..... | <input type="checkbox"/> 5 |

B. Problemi, vantaggi e svantaggi.

9. Quali sono le maggiori difficoltà da voi incontrate nell'attività quotidiana? (massimo 2 risposte)

- | | |
|---|----------------------------|
| Le imprese pongono tempi troppo stretti | <input type="checkbox"/> 1 |
| Non è facile fidelizzare i lavoratori all'agenzia | <input type="checkbox"/> 2 |
| Le imprese chiedono professionalità poco diffuse | <input type="checkbox"/> 3 |
| Le imprese si servono di più agenzie | <input type="checkbox"/> 4 |
| Raggiungere tempestivamente i lavoratori | <input type="checkbox"/> 5 |
| Troppi lavoratori rifiutano le missioni | <input type="checkbox"/> 6 |
| Altre (specificare)..... | <input type="checkbox"/> 7 |

10. Qual è lo svantaggio maggiore per le agenzie di lavoro interinale?

- | | |
|--|----------------------------|
| Il peso degli adempimenti burocratici | <input type="checkbox"/> 1 |
| Le carenze di mano d'opera adatta | <input type="checkbox"/> 2 |
| Le resistenze culturali delle imprese | <input type="checkbox"/> 3 |
| Il costo del lavoro per le imprese utilizzatrici | <input type="checkbox"/> 4 |
| Altro (specificare)..... | <input type="checkbox"/> 5 |

11. Qual è il vantaggio maggiore per le agenzie di lavoro interinale?

- | | |
|--|----------------------------|
| Le carenze del collocamento pubblico | <input type="checkbox"/> 1 |
| La capillare presenza delle sedi | <input type="checkbox"/> 2 |
| La buona accoglienza avuta fin dall'inizio | <input type="checkbox"/> 3 |
| L'estensione dell'interinale a nuovi settori | <input type="checkbox"/> 4 |
| Altro (specificare)..... | <input type="checkbox"/> 5 |

C. Target di lavoratori

12. Qual è la proporzione tra uomini e donne?

Uomini%

Donne%

13. Qual è la fascia d'età prevalente nei soggetti che si rivolgono al vostro sportello?

Fino a 20 anni 1

21-35 anni 2

36-45 anni 3

oltre 45 anni 4

14. Il titolo di studio delle persone che si rivolgono alla vostra filiale è prevalentemente:

Basso 1

Medio 2

Alto 3

15. Quali tipi di soggetti prevalgono fra quelli che si rivolgono a voi?
(*massimo due risposte*)

Persone alla ricerca del primo impiego 1

Persone con più esperienze lavorative 2

Persone che hanno perduto l'impiego 3

Persone che cercano soltanto un impiego temporaneo 4

Persone adulte che rientrano nel mercato del lavoro 5

Altri (specificare)..... 6

16. Tra i soggetti che si rivolgono a voi, ci sono lavoratori extracomunitari?

Sì 1

No 2

17. Se sì, in che percentuale?

%

18. Quanti soggetti vengono avviati, fra quelli che si rivolgono alla vostra filiale?

- Fino al 25% 1
- Tra il 25 e il 50% 2
- Tra il 50 e il 75% 3
- Oltre il 75% 4

19. Quanti sono poi confermati dopo la prova?

- Fino al 25% 1
- Tra il 25 e il 50% 2
- Tra il 50 e il 75% 3
- Oltre il 75% 4

20. E quanti vengono assunti dalle imprese dopo la missione?

Il %

D. Motivazioni e caratteristiche dei lavoratori

21. Quale conoscenza del lavoro interinale ha chi si rivolge a voi per la prima volta?

- E' molto informato/a 1
- E' abbastanza informato/a 2
- E' poco informato/a 3
- Non è informato/a 4

22. Quali sono le principali motivazioni dei soggetti che si rivolgono a voi?
(massimo due risposte)

- Trovare un lavoro a qualunque condizione 1
- Trovare un lavoro stabile in prospettiva 2
- Trovare subito un lavoro "in regola" 3
- Trovare un lavoro soltanto temporaneo 4
- Altro (specificare)..... 5

23. Quanti sono all'incirca i lavoratori che rifiutano una missione?

- Fino al 20% 1
Fino al 33% 2
Fino al 50% 3
Oltre il 50% 4

24. Quali sono le motivazioni prevalenti di chi rifiuta una missione? (*massimo due risposte*)

- Ha già trovato un impiego o un contratto più stabile 1
Ha trovato lavoro mediante un'altra agenzia 2
Non ha un interesse economico per quella missione 3
Non ha un interesse professionale per quella missione 4
Cerca soltanto missioni vicine 5
Altro (specificare)..... 6

25. Qual è la durata media delle missioni? (in giorni)

Gg

27. In base a questo dato, e assumendo che la durata media sia "breve" se inferiore a due mesi, e "lunga" se superiore, vuole indicarci il modello di utilizzo dell'interinale che più si avvicina a quello prevalente in questa filiale?

- Molte missioni di breve durata 1
Poche missioni di breve durata 2
Poche missioni di lunga durata 3
Molte missioni di lunga durata 4

28. Che lei sappia, ci sono lavoratori interinali della sua filiale iscritti a qualche sindacato?

- Sì 1
No 2

E. Target imprese

29. Quali settori produttivi prevalgono fra le imprese vostre clienti?
(massimo tre risposte)

30. bis E quali le figure professionali maggiormente richieste?
(massimo tre risposte)

31. Qual è la dimensione prevalente delle imprese vostre clienti?

- Sotto i 15 addetti 1
Da 15 a 50 addetti 2
Da 51 a 100 addetti 3
Oltre 100 addetti 4

D. Motivazioni delle imprese

32. Quante delle imprese vostre clienti si avvalgono esclusivamente della vostra agenzia?

- Il 100% 1
Tra il 50 e il 75% 2
Tra il 30 e il 49% 3
Fino al 29% 4
Non lo so 5

33. Con quale frequenza le imprese vostre clienti si rivolgono a voi?

- Più volte al mese 1
- Una volta al mese 2
- Ogni due-tre mesi 3
- Alcune volte l'anno 4
- Poche volte l'anno 5

Allegato B

Questionario per le imprese utilizzatrici di lavoro
interinale



Questionario per le imprese utilizzatrici di lavoro interinale

L'IRES (Istituto di Ricerche Economiche e Sociali) sta svolgendo una ricerca sul lavoro interinale per conto del Ministero del Lavoro. Il fine è una migliore conoscenza delle dinamiche sulla cui base le imprese ricorrono a questo strumento di flessibilità, nel quadro di quelli disponibili. Le chiediamo di volere gentilmente rispondere alle domande del questionario, che è rigorosamente anonimo. Le conoscenze così attinte saranno utilizzate per formulare proposte di politiche del lavoro adeguate alle esigenze delle imprese, delle Agenzie e dei lavoratori. Al termine della ricerca i risultati saranno a disposizione delle imprese che li richiederanno. Molte grazie per la collaborazione.

A cura dell'intervistatore

Giorno dell'intervista |__|__|__|__|__|

Comune _____ |__|__|__| (4-5)

Provincia _____ |__|__| (6-7)

Denominazione dell'azienda _____

Persona contattata _____

Telefono |__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|

Indirizzo _____

Ruolo dell'intervistato:

- Imprenditore o socio 1
- Direttore o dirigente 2
- Capo del personale o responsabile risorse umane 3
- Assistente del capo del personale o responsabile risorse umane 4 (8)

Caratteristiche strutturali dell'azienda

1. **In quale settore di attività opera l'azienda?**

(specificare _____)

- Agricoltura 1
- Pesca 2

- Estrazione di minerali	□ 3	
- Industria alimentare	□ 4	
- Industria del tabacco	□ 5	
- Tessile e abbigliamento	□ 6	
- Pelle e cuoio	□ 7	
- Legno	□ 8	
- Carta, stampa ed editoria	□ 9	
- Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari	□ 10	↻

Segue

- Prodotti chimici 11
- Gomma e plastica 12
- Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi 13
- Produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo 14
- Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici, compresi l'installazione, il montaggio, la riparazione e la rimanutenzione 15

- Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche ed ottiche 16
- Fabbricazione di mezzi di trasporto 17
- Produzione energia elettrica, gas e acqua 18
- Fabbricazione di mobili; altre industrie manifatturiere 19
- Recupero e preparazione per il riciclaggio 20
- Costruzioni 21
- Commercio 22
- Alberghi e ristoranti 23
- Trasporti 24
- Attività di supporto ed ausiliarie dei trasporti; attività delle agenzie di viaggio 25
- Poste e telecomunicazioni 26
- Intermediazione monetaria e finanziaria (escluse le assicurazioni e i fondi pensione) 27
- Assicurazioni e fondi pensione, escluse le assicurazioni sociali obbligatorie 28
- Attività immobiliari 29
- Noleggio di macchinari e attrezzature senza operatore e di beni per uso personale e domestico 30
- Informatica e attività connesse 31
- Ricerca e sviluppo 32
- Altre attività professionali ed imprenditoriali 33
- Sanità *(Nel caso di settore pubblico, andare alla domanda 9)* 34
- Pubblica amministrazione e assicurazione sociale obbligatoria *(Andare alla domanda 9)* 35
- Istruzione *(Nel caso di settore pubblico, andare alla domanda 9)* 36
- Servizi domestici presso famiglie e convivenze 37

- Altri servizi pubblici:** *(Nel caso di settore pubblico, andare alla domanda 9)*
- Smaltimento dei rifiuti solidi, delle acque di scarico e simili 38
- Attività di organizzazioni associative n.c.a. 39
- Attività ricreative, culturali e sportive 40
- Altre attività dei servizi 41 (9-10)

2. In quale anno questa azienda ha iniziato l'attività? |_|_|_|_| (11-14)

3. Qual è la posizione dell'azienda?

- È completamente indipendente 1
- Fa parte di un gruppo di aziende 2 (15)

4. Qual è il mercato principale dell'azienda?

- Locale 1
- Nazionale 2
- Estero 3 (16)

5. L'azienda ha un proprio marchio?

- 1
- 2 (17)

i o

6. Quali contatti ha con il mercato?

- Ha contatti diretti con il mercato o con i clienti 1

- Lavora per il mercato e in conto terzi 2

- Lavora soltanto in conto terzi 3 (18)

7. Qual è stato l'andamento complessivo del fatturato nell'ultimo anno?

- E' cresciuto 1
- E' diminuito 2
- E' rimasto stabile 3 (19)

8. Che cosa si prevede per il fatturato del prossimo anno?

- Una crescita 1
- Una diminuzione 2
- Una situazione stabile 3 (20)

9. Può dirci quante persone lavorano stabilmente per l'azienda (o per l'ente), inclusi i collaboratori coordinati e continuativi?
- Dipendenti a tempo indeterminato (21-25)
 - Dipendenti a tempo determinato (26-30)
 - Collaboratori parasubordinati (31-35)
 - Totale (36-40)

10. Qual è oggi la quota di lavoratori interinali, rispetto al totale dei dipendenti?

- Al momento è del % (41-42)
- Al momento non ne abbiamo (43)

11. Qual era stata la quota in passato?

- Nel 2001 era in media del % (44-45)
- Nel 2000 era stata in media del % (46-47)

Caratteristiche dei lavoratori interinali

12. Quali sono le caratteristiche degli interinali impiegati in azienda nel 2002 o nell'ultimo anno in cui li ha utilizzati?

- Sesso maschile % (48-50)
- Sesso femminile % (51-53)
- Totale 1 0 0 %

- Et  fino ai 25 anni % (54-56)
- Et  tra i 26 e i 35 anni % (57-59)
- Et  fra i 36 e i 45 anni % (60-62)
- Et  oltre i 45 anni % (63-65)
- Totale 1 0 0 %

- Nazionalit  italiana % (66-68)
- Nazionalit  straniera % (69-71)
- Totale 1 0 0 %

- Titolo di studio basso (elementari e medie) % (72-74)
- Titolo di studio medio (diploma, scuola di qualificazione) % (75-77)
- Titolo di studio alto (laurea breve, laurea, post-laurea) % (78-80)

Totale 1 0 0 %

La GESTIONE DELL'IMPRESA E IL LAVORO INTERINALE

13. Con quale frequenza l'azienda ha bisogno di missioni interinali?

- Alcune volte l'anno 1
- Ogni due o tre mesi 2
- Una volta al mese 3
- Pi  volte al mese 4
- Praticamente sempre 5 (81)

14. Nella Sua azienda, qual   la durata media delle missioni?

- Giorni: (82-84)

15. Utilizzando il seguente modellino sull'impiego dell'interinale, vuole indicare il tipo che pi  si avvicina a quello dell'azienda? (Si assume che la durata modale sia "breve" se inferiore a due mesi, e "lunga" se superiore: una sola risposta)

- Molte missioni di breve durata 1
- Poche missioni di breve durata 2
- Poche missioni di lunga durata 3
- Molte missioni di lunga durata 4 (85)

16. Come definirebbe il ruolo che il lavoro interinale riveste nella gestione della Sua azienda?

- Appena contingente 1
- Pi  che contingente 2
- Quasi strutturale 3
- Del tutto strutturale 4 (86)

17. Come definirebbe l'eventualit  in cui l'azienda proroga la durata della missione?

- Piuttosto frequente 1
- Poco frequente 2
- Piuttosto rara 3
- Inesistente (passare alla domanda 19) 4 (87)

18. Se s , qual   la durata media della proroga?

- Giorni: (88-90)

19. L'azienda ha mai fatto ricorso a dimissioni incentivate di lavoratori interinali?

- No, mai 1
- Poche volte 2
- Spesso 3 (91)

20. Qual è l'orario settimanale prevalente in azienda?

- Complesso dei dipendenti: (92-93) ore
- Lavoratori interinali: ore (94-95)

21. Come è distribuita la mano d'opera, secondo i principali tipi di orario?

Dipendenti Interinali

- Tempo pieno	<input type="text"/>	%	<input type="text"/>	%
- Tempo parziale verticale	<input type="text"/>	%	<input type="text"/>	%
- Tempo parziale orizzontale	<input type="text"/>	%	<input type="text"/>	%
Totale	1 0 0	%	1 0 0	%
	(96-104)		(105-113)	

22. Per quante figure professionali l'azienda ricorre al lavoro interinale?

- Per pochissime 1
- Per alcune 2
- Per quasi tutte 3 (114)

23. Quali sono i tre principali profili interinali utilizzati? (Descriverli in dettaglio: ad esempio, "operaio addetto alla macchina per lo stampaggio" od "operatore di call center" ecc., anziché "operaio specializzato" o "impiegato d'ordine")

1. (115-116)
2. (117-118)
3. (119-120)

24. Questi tre profili sono già presenti in azienda? (Una risposta per riga)

Sì, è abbastanza comune Sì, ma è piuttosto raro No, non è presente

- | | | | |
|---------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------------|
| - Profilo Uno | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> (121) |
| - Profilo Due | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> (122) |
| - Profilo Tre | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> (123) |
| | 1 | 2 | 3 |

Le funzioni del lavoro interinale

25. Quali sono i motivi prevalenti per cui l'azienda utilizza l'interinale? (Indicare il primo motivo con il numero 1; se ce ne sono due, indicare il secondo con 2; eventualmente, indicare il terzo con 3)

- Per fare fronte alle punte di produzione (124)
- Per sostituire personale assente per malattia o maternità (125)
- Per soddisfare l'esigenza di specifiche figure professionali (126)
- Per selezionare e provare nuovo personale in vista di future assunzioni (127)
- Per evitare i vincoli che comporta il licenziamento (128)
- Per disporre di più personale con tempi e orari non standard (129)

26. Quali sono i criteri con i quali si "provano" gli interinali selezionati dall'agenzia? (Usare lo stesso criterio della dom. 25)

- La facilità d'inserimento nell'organizzazione aziendale (130)
- Le competenze professionali emerse all'atto pratico (131)
- La corrispondenza ai requisiti indicati dall'azienda all'agenzia (132)
- La capacità di adattamento agli standard aziendali (133)
- Le referenze ottenute in missioni o impieghi precedenti (134)

27. L'azienda ha già assunto stabilmente qualche lavoratore interinale?

- Finora non è ancora capitato 1
(passare alla domanda 29)
- Di quelli che hanno lavorato da noi abbiamo assunto circa il % (136) 2 (135)

28. Quale definizione sintetica darebbe degli interinali assunti stabilmente? (Una sola risposta)

- Avevano un bagaglio professionale piuttosto raro 1
- Davano affidamento in fatto di produttività 2
- Avevano notevole disponibilità a essere flessibili 3
- Garantivano una buona integrazione con l'azienda 4
- Altro (spec. _____) 5
) (137)

29. Secondo la Sua esperienza, fra contratto a termine e contratto interinale, quale canale funziona meglio?

- | | Contratto
a termine | Contratto
interinale |
|---|--------------------------|--------------------------------|
| - Per il primo contatto con il lavoratore <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> (138) |
| - Per la selezione del lavoratore più adatto <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> (139) |
| - Per il reperimento di personale stabile <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> (140) |
| | 1 | 2 |

30. Rispetto alle quote attuali, l'azienda incrementerà l'utilizzo del lavoro interinale?

- E' quasi certo che ne impiegheremo di più 1
- E' probabile che dobbiamo impiegarne di più 2
- Ne impieghiamo in misura sufficiente 3
- Ne impieghiamo già fin troppi 4
- E' probabile che ne impiegheremo di meno 5
(141)

31. In un'azienda come la Sua, quale sarebbe la quota ideale di lavoratori interinali?

- Quota ideale % (142)

I problemi del lavoro interinale

32. Quali sono i principali problemi che l'azienda incontra nell'utilizzare lavoratori interinali? (Indicare il primo problema con il numero 1 ed eventualmente il secondo con 2)

- Gli altri dipendenti vedono in loro degli estranei (143)
- Trovano difficile integrarsi con il resto dei nostri lavoratori (144)
- Costano come gli altri dipendenti (145)
- Hanno quasi sempre bisogno di addestramento *on the job* (146)
- Non fanno in tempo a conoscere le consuetudini aziendali (147)
- Sono poco motivati perché sanno di non rimanere (148)

33. Quali sono gli ostacoli all'integrazione dei lavoratori interinali in azienda? (Usare lo stesso criterio della dom. 32)

- La breve durata delle missioni (149)
- L'incerta cadenza delle missioni (150)
- Il rapporto intermediato dalle agenzie (151)
- Lo scarso interesse dei lavoratori temporanei (152)
- La diffidenza dei dipendenti in organico (153)
- Il superlavoro per la gerarchia aziendale (154)
- Non c'è nessun ostacolo all'integrazione (155)

34. Per favorire l'integrazione degli interinali in azienda, che cosa servirebbe di più? (Una sola risposta)

- Assicurare la completa parità di trattamento tra interinali e dipendenti 1
- Indicare a ognuno chi è il suo referente o preposto aziendale 2
- Sperimentare e implementare delle specifiche azioni motivanti 3
- Fornire più informazioni e chiarimenti di quelli richiesti dalla legge 4
- Per chi svolge lavoro interinale l'integrazione non è importante 5 (156)

35. La Sua azienda sarebbe disposta ad assumere in proprio l'obbligo di formazione e di addestramento?

- Sì, a certe condizioni 1
- No (passare alla domanda 37) 2 (157)

36. **Se sì, perché?** (Una sola risposta)
- Le agenzie fornitrici ci mandano sovente dei lavoratori troppo poco formati 1
 - Oggigiorno la formazione professionale va sempre più calibrata sull'azienda 2
 - Formare un lavoratore interinale serve se si profila idoneo per l'assunzione 3
 - A volte può succedere che l'interinale rimpiazzhi del tutto un altro dipendente 4 (158)

La flessibilità del lavoro e il lavoro interinale

37. **Fra quelle qui elencate, qual è la forma di lavoro flessibile che può fare più concorrenza all'interinale?** (Una sola risposta)
- Il tempo determinato full time 1
 - Il tempo determinato part-time 2
 - L'apprendistato 3
 - Le collaborazioni coordinate e continuative 4
 - Le collaborazioni occasionali 5 (159)
38. **Qual è il maggiore vantaggio dell'interinale rispetto alle altre forme flessibili?** (Una sola risposta)
- L'elevata prontezza d'impiego 1
 - La manodopera già selezionata 2
 - Il carattere "esterno" del rapporto 3
 - La gamma delle durate possibili 4 (160)
39. **Qual è invece il maggiore svantaggio?** (Una sola risposta)
- La dipendenza dalle Agenzie fornitrici 1
 - L'elevato costo del lavoro 2
 - Il complesso degli adempimenti di legge 3
 - I limiti posti dai contratti di lavoro 4 (161)
40. **Quale dei seguenti giudizi condivide circa le novità introdotte dal lavoro interinale?** (Una sola risposta)
- Hanno dato un grande aiuto al mercato del lavoro 1
 - Possono dare un aiuto soltanto a una parte delle imprese 2
 - Ci sono forme di flessibilità che hanno aiutato di più 3 (162)

41. **Quale di queste definizioni riflette meglio il pensiero della Sua azienda sull'utilità del lavoro interinale?** (Una sola risposta)
- Serve a risolvere le emergenze di produzione 1
 - Serve soltanto a reperire alcune figure professionali 2
 - Serve a una gestione strategica degli organici 3 (163)

42. **Quale di questi giudizi Lei condivide circa la flessibilità del mercato del lavoro?** (Una sola risposta)
- E' ancora troppo rigido 1
 - E' un po' meno rigido di ieri 2
 - Ormai è abbastanza flessibile 3
 - E' già fin troppo flessibile 4 (164)

I rapporti con le agenzie di lavoro interinale

43. **L'azienda si rivolge a una o più agenzie di lavoro interinale?**
- Ad una sola agenzia (vai alla domanda 44) 1
 - A più d'una agenzia (vai alla domanda 45) 2 (165)
44. **Vuole spiegare le ragioni di questa scelta?** (Una sola risposta)
- Con una sola agenzia si ha un rapporto di conoscenza e di fiducia 1
 - Una sola agenzia basta se si fa un uso saltuario del lavoro interinale 2
 - L'Agenzia prescelta offre un buon servizio a costi convenienti 3 (166)
45. **Qual è il principale vantaggio nel rivolgersi a più di una agenzia?** (Una sola risposta)
- Si ha il meglio nella selezione del personale 1
 - Si coprono meglio le varie professionalità richieste 2
 - Tutto sommato si riesce a spendere di meno 3
 - Si riesce a individuare l'agenzia migliore 4
 - Altre ragioni (spec. _____) 5 (167)

46. Quanto tempo impiega in genere l'agenzia per reperire i lavoratori richiesti? (Se si utilizza più di una agenzia fare riferimento a quella prevalente)

- Da 1 a 3 giorni 1
- Da 4 a 7 giorni 2
- Da 8 a 15 giorni 3
- Oltre i 15 giorni 4 (168)

47. Qual è il principale problema nei rapporti con l'agenzia? (Una sola risposta)

- Il tempo impiegato a trovare determinati profili professionali 1
- La selezione dei candidati non sempre soddisfacente 2
- Le poche comunicazioni date ai candidati sui loro compiti 3
- L'assenza del personale d'agenzia nella fase di presentazione 4
- La disinformazione dei candidati sulle regole del contratto temporaneo 5
- Altro 6 (169)
(spec. _____)

48. Se fosse possibile apportare una sola modifica alle norme sull'interinale, Lei quali sceglierebbe fra quelle qui elencate? (Una sola risposta)

- Aumentare le quote massime fissate dai contratti 1
- Eliminare i premi aziendali dalla parità di trattamento 2
- Prevedere e regolare meglio le eventuali proroghe 3
- Rivedere le clausole sul mancato gradimento 4
- Circoscrivere le eventualità di assunzione automatica 5 (170)

49. L'azienda si è già rivolta ai nuovi servizi pubblici per l'impiego?

- No 1
- Sì 2 (171)

Le relazioni sindacali

50. Che cosa pensa del modo in cui i contratti di categoria hanno recepito il lavoro interinale? (Una risposta)

- Le quote massime sono troppo basse 1
- Le quote massime sono troppo alte 2
- Ci sono troppe differenze fra i settori 3

- Ci sono poche differenze fra i settori 4
- Vanno bene così 5 (172)

51. A chi si rivolgono i lavoratori interinali quando sorge qualche problema? (Una risposta)

- Al personale indicato dall'azienda 1
- All'agenzia di fornitura 2
- Ai dipendenti in organico 3
- Agli interinali con maggiore anzianità 4
- Ai rappresentanti sindacali aziendali 5
- Alle organizzazioni sindacali esterne 6 (173)

52. Se in azienda è presente una rappresentanza sindacale, cosa fa per i lavoratori interinali? (Massimo due risposte)

- Fornisce qualche informazione 1
- Cerca soprattutto di farli iscrivere 2
- Avanza qualche rivendicazione 3
- Si occupa esclusivamente dei dipendenti 4
- Non so bene cosa faccia 5
- Altro 6
(spec. _____)
- Non è presente una rappresentanza sindacale 7 (174-175)

Nominativo intervistatore

_____ (176-177)

Allegato C

Analisi delle corrispondenze multiple e cluster analysis

Analisi delle corrispondenze multiple e cluster analysis

SELECTION DES INDIVIDUS ET DES VARIABLES UTILES

VARIABLES NOMINALES ACTIVES

5 VARIABLES 25 MODALITES ASSOCIEES

```

-----
 8 . Tipo di missione che più si avvicina all'Azienda ( 5 MODALITES )
 9 . Ruolo che il lavoro interinale riveste nella gestione della ( 5 MODALITES )
20 . Pensiero della Azienda sull'utilità del lavoro interinale ( 4 MODALITES )
31 . Primo motivo per l'utilizzo dell'interinale ( 7 MODALITES )
48 . Dimensione aggregata ( 4 MODALITES )
-----

```

VARIABLES NOMINALES ILLUSTRATIVES

5 VARIABLES 21 MODALITES ASSOCIEES

```

-----
 2 . Posizione dell'azienda ( 2 MODALITES )
 4 . Contatti con il mercato ( 4 MODALITES )
 5 . Andamento complessivo del fatturato nell'ultimo anno ( 4 MODALITES )
28 . Regione ( 4 MODALITES )
36 . Settore attività ( 7 MODALITES )
-----

```

INDIVIDUS

```

-----
          NOMBRE          POIDS
POIDS DES INDIVIDUS: Poids des individus, uniforme egal a 1. UNIF
RETENUS ..... NITOT = 439 PITOT = 439.000
ACTIFS ..... NIACT = 439 PIACT = 439.000
SUPPLEMENTAIRES ... NISUP = 0 PISUP = 0.000
-----

```

CORRESPONDANCES MULTIPLES AVEC CHOIX DES MODALITES

APUREMENT DES MODALITES ACTIVES

```

SEUIL (PCMIN) : 2.00 % POIDS: 8.78
AVANT APUREMENT : 5 QUESTIONS ACTIVES 25 MODALITES ASSOCIEES
APRES : 5 QUESTIONS ACTIVES 20 MODALITES ASSOCIEES
POIDS TOTAL DES INDIVIDUS ACTIFS : 439.00
TRI-A-PLAT DES QUESTIONS ACTIVES
-----

```

IDENT	MODALITES LIBELLE	AVANT APUREMENT		APRES APUREMENT		HISTOGRAMME DES POIDS RELATIFS
		EFF.	POIDS	EFF.	POIDS	
8 . Tipo di missione che più si avvicina all'Azienda						
V301	- Molte e brevi	85	85.00	85	85.00	*****
V302	- Poche e brevi	172	172.00	172	172.00	*****
V303	- Poche e lunghe	126	126.00	126	126.00	*****
V304	- Molte e lunghe	49	49.00	49	49.00	*****
8_	- reponse manquante	7	7.00	=== MOD.	ILL.===	
9 . Ruolo che il lavoro interinale riveste nella gestione della						
V301	- Appena contingente	277	277.00	277	277.00	*****
V302	- Più che contingente	110	110.00	110	110.00	*****
V303	- Quasi strutturale	39	39.00	39	39.00	*****
V304	- Del tutto structural	9	9.00	9	9.00	**
9_	- reponse manquante	4	4.00	=== MOD.	ILL.===	
20 . Pensiero della Azienda sull'utilità del lavoro interinale						
V901	- Risolve emergenze pr	303	303.00	303	303.00	*****
V902	- Per reperire alcune	58	58.00	58	58.00	*****
V903	- Gestione strategica	77	77.00	77	77.00	*****
20_	- reponse manquante	1	1.00	=== MOD.	ILL.===	
31 . Primo motivo per l'utilizzo dell'interinale						
D201	- Punte di produzione	280	280.00	280	280.00	*****
D202	- Sostituire assenti	72	72.00	72	72.00	*****
D203	- Esigenza di specific	32	32.00	32	32.00	****
D204	- Selezionare per assu	36	36.00	36	36.00	****
D205	- Evitare vincoli lice	3	3.00	=== MOD.	ILL.===	
D206	- Tempi/orari non stan	14	14.00	14	14.00	**
31_	- reponse manquante	2	2.00	=== MOD.	ILL.===	
48 . Dimensione aggregata						
V101	- Da 1 a 15 addetti	82	82.00	82	82.00	*****
V102	- Da 16 a 50 addetti	118	118.00	118	118.00	*****
V103	- Da 51 a 100 addetti	71	71.00	71	71.00	*****
V104	- Oltre 100 addetti	168	168.00	168	168.00	*****

VALEURS PROPRES

APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 3.0022

SOMME DES VALEURS PROPRES 3.0022

HISTOGRAMME DES 20 PREMIERES VALEURS PROPRES

NUMERO	VALEUR PROPRE	POURCENT.	POURCENT. CUMULE	
1	0.3896	12.98	12.98	*****
2	0.2737	9.12	22.09	*****
3	0.2434	8.11	30.20	*****
4	0.2217	7.39	37.59	*****
5	0.2170	7.23	44.82	*****
6	0.2058	6.86	51.67	*****
7	0.2020	6.73	58.40	*****
8	0.1953	6.50	64.90	*****
9	0.1874	6.24	71.15	*****
10	0.1755	5.85	76.99	*****
11	0.1668	5.55	82.55	*****
12	0.1525	5.08	87.63	*****
13	0.1494	4.97	92.60	*****
14	0.1330	4.43	97.03	*****
15	0.0871	2.90	99.93	*****
16	0.0016	0.05	99.99	*
17	0.0004	0.01	100.00	*
18	0.0000	0.00	100.00	*
19	0.0000	0.00	100.00	*
20	0.0000	0.00	100.00	*

RECHERCHE DE PALIERS (DIFFERENCES TROISIEMES)

PALIER ENTRE	VALEUR DU PALIER	
1-- 2	-77.20	*****
13-- 14	-24.33	*****
3-- 4	-23.45	*****
14-- 15	-16.24	*****
5-- 6	-10.18	*****
11-- 12	-8.58	*****
9-- 10	-2.95	**

RECHERCHE DE PALIERS ENTRE (DIFFERENCES SECONDES)

PALIER ENTRE	VALEUR DU PALIER	
1-- 2	85.73	*****
3-- 4	16.98	*****
11-- 12	11.09	*****
2-- 3	8.52	*****
5-- 6	7.32	*****
9-- 10	3.11	**

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS ET COSINUS CARRES DES MODALITES ACTIVES

AXES 1 A 5

MODALITES		COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES					
IDEN - LIBELLE	P.REL	DISTO	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8 . Tipo di missione che più si avvicina all'Azienda																	
V301 - Molte e brevi	3.91	4.12	-0.85	-0.11	-1.22	0.28	-0.04	7.3	0.2	24.0	1.4	0.0	0.18	0.00	0.36	0.02	0.00
V302 - Poche e brevi	7.92	1.53	0.82	-0.34	-0.11	-0.28	0.20	13.5	3.3	0.4	2.7	1.4	0.44	0.08	0.01	0.05	0.03
V303 - Poche e lunghe	5.81	2.44	0.05	0.79	0.40	0.32	-0.42	0.0	13.2	3.8	2.7	4.7	0.00	0.26	0.07	0.04	0.07
V304 - Molte e lunghe	2.27	7.83	-1.53	-0.66	1.45	-0.35	0.39	13.7	3.6	19.6	1.2	1.6	0.30	0.06	0.27	0.02	0.02
								CONTRIBUTION CUMULEE = 34.5 20.3 47.8 8.1 7.7 +-----+									
9 . Ruolo che il lavoro interinale riveste nella gestione della																	
V301 - Appena contingente	12.70	0.57	0.53	-0.02	-0.05	-0.15	-0.04	9.2	0.0	0.2	1.3	0.1	0.49	0.00	0.01	0.04	0.00
V302 - Più che contingente	5.07	2.94	-0.77	0.52	-0.51	0.55	0.28	7.7	5.0	5.5	6.8	1.8	0.20	0.09	0.09	0.10	0.03
V303 - Quasi strutturale	1.80	10.09	-1.45	-0.91	1.18	-1.44	-0.59	9.7	5.5	10.2	16.9	2.9	0.21	0.08	0.14	0.21	0.03
V304 - Del tutto strutturale	0.42	47.07	-0.68	-1.77	2.73	4.07	0.56	0.5	4.8	12.7	31.2	0.6	0.01	0.07	0.16	0.35	0.01
								CONTRIBUTION CUMULEE = 27.1 15.2 28.6 56.2 5.4 +-----+									
20 . Pensiero della Azienda sull'utilità del lavoro interinale																	
V901 - Risolve emergenze pr	13.90	0.44	0.17	-0.26	-0.05	0.19	-0.23	1.0	3.5	0.1	2.1	3.5	0.07	0.16	0.01	0.08	0.13
V902 - Per reperire alcune	2.64	6.59	0.39	1.21	0.56	-0.13	0.82	1.0	14.1	3.4	0.2	8.2	0.02	0.22	0.05	0.00	0.10
V903 - Gestione strategica	3.53	4.67	-0.94	0.11	-0.23	-0.62	0.32	8.0	0.2	0.8	6.2	1.7	0.19	0.00	0.01	0.08	0.02
								CONTRIBUTION CUMULEE = 10.0 17.7 4.4 8.6 13.4 +-----+									
31 . Primo motivo per l'utilizzo dell'interinale																	
D201 - Punte di produzione	12.88	0.55	-0.14	-0.17	-0.17	-0.17	-0.34	0.6	1.3	1.6	1.7	6.8	0.03	0.05	0.05	0.05	0.21
D202 - Sostituire assenti	3.31	5.05	0.37	0.39	0.53	-0.06	0.70	1.2	1.8	3.8	0.0	7.4	0.03	0.03	0.06	0.00	0.10
D203 - Esigenza di specific	1.47	12.63	0.14	-0.34	-0.32	0.20	2.72	0.1	0.6	0.6	0.3	50.1	0.00	0.01	0.01	0.00	0.59
D204 - Selezionare per assu	1.66	11.02	-0.30	1.33	0.52	0.29	-0.75	0.4	10.7	1.8	0.6	4.3	0.01	0.16	0.02	0.01	0.05
D206 - Tempi/orari non stan	0.62	31.04	1.23	-1.15	0.34	2.62	-1.08	2.4	3.0	0.3	19.4	3.3	0.05	0.04	0.00	0.22	0.04
								CONTRIBUTION CUMULEE = 4.7 17.5 8.1 22.0 72.0 +-----+									
48 . Dimensione aggregata																	
V101 - Da 1 a 15 addetti	3.71	4.39	0.78	-0.70	-0.42	-0.26	-0.02	5.9	6.7	2.7	1.1	0.0	0.14	0.11	0.04	0.02	0.00
V102 - Da 16 a 50 addetti	5.40	2.71	0.66	0.08	0.58	-0.06	-0.01	6.0	0.1	7.4	0.1	0.0	0.16	0.00	0.12	0.00	0.00
V103 - Da 51 a 100 addetti	3.25	5.16	-0.15	1.31	-0.19	-0.27	-0.25	0.2	20.3	0.5	1.0	1.0	0.00	0.33	0.01	0.01	0.01
V104 - Oltre 100 addetti	7.74	1.58	-0.77	-0.27	-0.12	0.28	0.12	11.7	2.0	0.5	2.8	0.5	0.37	0.05	0.01	0.05	0.01
								CONTRIBUTION CUMULEE = 23.7 29.2 11.1 5.1 1.5 +-----+									

COORDONNEES ET VALEURS-TEST DES MODALITES
AXES 1 A 5

MODALITES			VALEURS-TEST					COORDONNEES					DISTO.
IDEN - LIBELLE	EFF.	P.ABS	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
8 . Tipo di missione che più si avvicina all'Azienda													
V301 - Molte e brevi	85	85.00	-8.7	-1.1	-12.6	2.9	-0.4	-0.85	-0.11	-1.22	0.28	-0.04	4.09
V302 - Poche e brevi	172	172.00	13.8	-5.7	-1.8	-4.7	3.4	0.82	-0.34	-0.11	-0.28	0.20	1.52
V303 - Poche e lunghe	126	126.00	0.6	10.5	5.3	4.3	-5.6	0.05	0.79	0.40	0.32	-0.42	2.43
V304 - Molte e lunghe	49	49.00	-11.4	-4.9	10.8	-2.6	2.9	-1.53	-0.66	1.45	-0.35	0.39	7.83
8_ - reponse manquante	7	7.00	1.1	0.0	0.0	0.1	1.0	0.43	0.01	0.02	0.02	0.36	60.80
9 . Ruolo che il lavoro interinale riveste nella gestione della													
V301 - Appena contingente	277	277.00	14.7	-0.5	-1.5	-4.2	-1.2	0.53	-0.02	-0.05	-0.15	-0.04	0.56
V302 - Più che contingente	110	110.00	-9.3	6.3	-6.2	6.6	3.4	-0.77	0.52	-0.51	0.55	0.28	2.93
V303 - Quasi strutturale	39	39.00	-9.5	-6.0	7.7	-9.4	-3.9	-1.45	-0.91	1.18	-1.44	-0.59	10.09
V304 - Del tutto strutturale	9	9.00	-2.1	-5.4	8.3	12.3	1.7	-0.68	-1.77	2.73	4.07	0.56	47.07
9_ - reponse manquante	4	4.00	1.2	-0.2	0.3	0.9	0.0	0.58	-0.10	0.13	0.45	0.01	107.15
20 . Pensiero della Azienda sull'utilità del lavoro interinale													
V901 - Risolve emergenze pr	303	303.00	5.4	-8.4	-1.6	5.9	-7.5	0.17	-0.26	-0.05	0.19	-0.23	0.43
V902 - Per reperire alcune	58	58.00	3.2	9.9	4.6	-1.1	6.7	0.39	1.21	0.56	-0.13	0.82	6.46
V903 - Gestione strategica	77	77.00	-9.1	1.0	-2.2	-6.0	3.1	-0.94	0.11	-0.23	-0.62	0.32	4.62
20_ - reponse manquante	1	1.00	0.2	1.4	0.0	-0.2	-1.0	0.15	1.42	-0.02	-0.25	-0.98	431.60
31 . Primo motivo per l'utilizzo dell'interinale													
D201 - Punte di produzione	280	280.00	-3.8	-4.8	-4.9	-4.8	-9.5	-0.14	-0.17	-0.17	-0.17	-0.34	0.55
D202 - Sostituire assenti	72	72.00	3.5	3.6	4.9	-0.5	6.5	0.37	0.39	0.53	-0.06	0.70	5.01
D203 - Esigenza di specifico	32	32.00	0.8	-2.0	-1.9	1.2	16.0	0.14	-0.34	-0.32	0.20	2.72	12.52
D204 - Selezionare per assu	36	36.00	-1.9	8.3	3.2	1.8	-4.7	-0.30	1.33	0.52	0.29	-0.75	11.02
D205 - Evitare vincoli lice	3	3.00	0.5	-1.1	-1.3	-0.5	0.0	0.31	-0.64	-0.78	-0.29	-0.01	143.20
D206 - Tempi/orari non stan	14	14.00	4.7	-4.4	1.3	10.0	-4.1	1.23	-1.15	0.34	2.62	-1.08	29.90
31_ - reponse manquante	2	2.00	0.8	-0.1	-0.4	-0.3	-0.2	0.55	-0.07	-0.31	-0.21	-0.14	215.30
48 . Dimensione aggregata													
V101 - Da 1 a 15 addetti	82	82.00	7.9	-7.1	-4.2	-2.6	-0.2	0.78	-0.70	-0.42	-0.26	-0.02	4.28
V102 - Da 16 a 50 addetti	118	118.00	8.4	1.0	7.4	-0.8	-0.1	0.66	0.08	0.58	-0.06	-0.01	2.67
V103 - Da 51 a 100 addetti	71	71.00	-1.4	12.0	-1.8	-2.5	-2.3	-0.15	1.31	-0.19	-0.27	-0.25	5.09
V104 - Oltre 100 addetti	168	168.00	-12.7	-4.4	-2.0	4.7	2.0	-0.77	-0.27	-0.12	0.28	0.12	1.58
2 . Posizione dell'azienda													
V601 - Indipendente	287	287.00	7.4	-0.3	-2.8	-0.9	-0.9	0.25	-0.01	-0.10	-0.03	-0.03	0.51
V602 - Parte gruppo aziende	152	152.00	-7.1	0.3	2.7	0.9	0.9	-0.46	0.02	0.18	0.06	0.06	1.85
4 . Contatti con il mercato													
V901 - Contatti diretti con	292	292.00	-1.5	-0.9	-0.7	0.9	-1.1	-0.05	-0.03	-0.02	0.03	-0.04	0.48
V902 - Lavora per il mercat	104	104.00	1.3	0.7	1.5	0.3	1.1	0.11	0.06	0.13	0.03	0.09	3.16
V903 - Lavora in conto terz	31	31.00	1.5	-0.8	-0.4	-2.1	-1.1	0.26	-0.14	-0.07	-0.36	-0.19	12.95
4_ - reponse manquante	12	12.00	-0.8	2.2	-1.6	-0.1	2.2	-0.24	0.61	-0.47	-0.03	0.64	35.05
5 . Andamento complessivo del fatturato nell'ultimo anno													
V101 - E' cresciuto	205	205.00	-2.0	-0.9	-0.8	-0.5	1.6	-0.10	-0.05	-0.04	-0.03	0.08	1.11
V102 - E' diminuito	60	60.00	1.0	0.2	1.7	1.4	-0.5	0.13	0.03	0.21	0.17	-0.06	6.21
V103 - E' rimasto stabile	158	158.00	2.0	0.3	-0.5	-0.6	-1.7	0.13	0.02	-0.03	-0.04	-0.11	1.74
5_ - reponse manquante	16	16.00	-1.3	1.2	-0.1	0.3	1.1	-0.32	0.29	-0.03	0.07	0.26	26.04
28 . Regione													
RE01 - Lombardia	219	219.00	2.7	-2.4	-0.1	1.7	0.3	0.13	-0.12	-0.01	0.08	0.02	0.98
RE02 - Veneto	88	88.00	-0.3	-0.9	-2.8	-3.1	0.6	-0.03	-0.09	-0.27	-0.30	0.06	3.92
RE03 - Lazio	81	81.00	-3.5	-0.7	2.5	0.0	-0.8	-0.36	-0.07	0.25	0.00	-0.08	4.34
RE04 - Puglia	51	51.00	0.9	5.7	0.6	1.3	-0.3	0.11	0.75	0.08	0.18	-0.03	7.48
36 . Settore attività													
SE01 - Agricoltura	2	2.00	0.5	0.2	0.5	-0.6	-0.7	0.36	0.15	0.34	-0.41	-0.52	215.30
SE02 - Attività manifatturi	284	284.00	1.2	0.9	-2.7	-1.1	-4.2	0.04	0.03	-0.10	-0.04	-0.15	0.52
SE03 - Energia elettrica, a	4	4.00	0.5	-1.1	0.2	1.7	1.0	0.24	-0.56	0.12	0.87	0.50	107.15
SE04 - Costruzioni	13	13.00	0.8	-0.5	0.6	0.0	4.8	0.21	-0.13	0.17	0.00	1.30	32.28
SE05 - Commercio- alberghi	47	47.00	-2.4	-0.1	1.4	0.8	0.6	-0.34	-0.01	0.19	0.12	0.08	8.20
SE06 - Altre attività terzi	54	54.00	0.3	-1.6	1.3	-0.4	0.8	0.04	-0.20	0.16	-0.05	0.10	7.01
SE07 - P.A., Sanità e altri	35	35.00	-0.1	1.0	1.0	1.0	2.6	-0.02	0.17	0.16	0.17	0.42	11.36

DESCRIPTION DES AXES FACTORIELS
DESCRIPTION DU FACTEUR 1
PAR LES MODALITES ACTIVES

ID.	V.TEST	LIBELLE MODALITE	LIBELLE DE LA VARIABLE	POIDS	NUMERO
V104	-12.62	Oltre 100 addetti	Dimensione aggregata	168.00	1
V304	-11.37	Molte e lunghe	Tipo di missione che più si avvicina all'Azienda	49.00	2

Z O N E C E N T R A L E

V302	13.70	Poche e brevi	Tipo di missione che più si avvicina all'Azienda	172.00	24
V301	14.53	Appena contingente	Ruolo che il lavoro interinale riveste nella gestione della	277.00	25

PAR LES MODALITES ILLUSTRATIVES

ID.	V.TEST	LIBELLE MODALITE	LIBELLE DE LA VARIABLE	POIDS	NUMERO
V602	-7.07	Parte gruppo aziende	Posizione dell'azienda	152.00	1
RE03	-3.54	Lazio	Regione	81.00	2

Z O N E C E N T R A L E

RE01	2.64	Lombardia	Regione	219.00	20
V601	7.25	Indipendente	Posizione dell'azienda	287.00	21

DESCRIPTION DU FACTEUR 2
PAR LES MODALITES ACTIVES

ID.	V.TEST	LIBELLE MODALITE	LIBELLE DE LA VARIABLE	POIDS	NUMERO
V901	-8.23	Risolve emergenze pr	Pensiero della Azienda sull'utilità del lavoro interinale	303.00	1

V101	-7.07	Da 1 a 15 addetti	Dimensione aggregata	82.00	2
Z O N E C E N T R A L E					
V303	10.47	Poche e lunghe	Tipo di missione che più si avvicina all'Azienda	126.00	24
V103	12.03	Da 51 a 100 addetti	Dimensione aggregata	71.00	25

PAR LES MODALITES ILLUSTRATIVES

ID.	V.TEST	LIBELLE MODALITE	LIBELLE DE LA VARIABLE	POIDS	NUMERO
RE01	-2.41	Lombardia	Regione	219.00	1
Z O N E C E N T R A L E					
4	2.15	reponse manquante	Contatti con il mercato	12.00	20
RE04	5.67	Puglia	Regione	51.00	21

DESCRIPTION DU FACTEUR 3

PAR LES MODALITES ACTIVES

ID.	V.TEST	LIBELLE MODALITE	LIBELLE DE LA VARIABLE	POIDS	NUMERO
V301	-12.54	Molte e brevi	Tipo di missione che più si avvicina all'Azienda	85.00	1
V302	-6.20	Più che contingente	Ruolo che il lavoro interinale riveste nella gestione della	110.00	2
Z O N E C E N T R A L E					
V304	8.26	Del tutto strutturale	Ruolo che il lavoro interinale riveste nella gestione della	9.00	24
V304	10.77	Molte e lunghe	Tipo di missione che più si avvicina all'Azienda	49.00	25

PAR LES MODALITES ILLUSTRATIVES

ID.	V.TEST	LIBELLE MODALITE	LIBELLE DE LA VARIABLE	POIDS	NUMERO
RE02	-2.83	Veneto	Regione	88.00	1
V601	-2.76	Indipendente	Posizione dell'azienda	287.00	2
Z O N E C E N T R A L E					
RE03	2.51	Lazio	Regione	81.00	20
V602	2.71	Parte gruppo aziende	Posizione dell'azienda	152.00	21

CLASSIFICATION HIERARCHIQUE (VOISINS RECIPROQUES)

SUR LES 10 PREMIERS AXES FACTORIELS

DESCRIPTION DES 50 NOEUDS D'INDICES LES PLUS ELEVES

NUM.	AIN	BENJ	EFF.	POIDS	INDICE	HISTOGRAMME DES INDICES DE NIVEAU
828	788	781	14	14.00	0.00615	***
829	759	766	11	11.00	0.00617	***
830	813	728	7	7.00	0.00628	***
831	810	718	12	12.00	0.00647	***
832	805	457	10	10.00	0.00666	***
833	686	685	14	14.00	0.00674	***
834	801	782	9	9.00	0.00706	***
835	816	389	7	7.00	0.00706	***
836	827	799	16	16.00	0.00782	***
837	807	785	12	12.00	0.00846	****
838	834	693	13	13.00	0.00951	****
839	802	832	18	18.00	0.00959	****
840	824	818	33	33.00	0.00959	****
841	775	735	23	23.00	0.01014	****
842	835	115	8	8.00	0.01060	****
843	811	763	14	14.00	0.01060	****
844	704	814	36	36.00	0.01086	****
845	833	780	29	29.00	0.01113	****
846	800	745	10	10.00	0.01182	****
847	808	812	12	12.00	0.01211	****
848	796	819	18	18.00	0.01323	****
849	837	831	24	24.00	0.01443	*****
850	786	847	18	18.00	0.01507	*****
851	826	767	15	15.00	0.01511	*****
852	791	821	17	17.00	0.01553	*****
853	702	806	46	46.00	0.01607	*****
854	842	138	9	9.00	0.01656	*****
855	830	846	17	17.00	0.01702	*****
856	843	836	30	30.00	0.01757	*****
857	855	829	28	28.00	0.01792	*****
858	828	794	29	29.00	0.02157	*****
859	817	848	30	30.00	0.02193	*****
860	849	825	33	33.00	0.02511	*****
861	841	851	38	38.00	0.02626	*****
862	853	845	75	75.00	0.02627	*****
863	859	822	41	41.00	0.02753	*****
864	863	823	62	62.00	0.03432	*****
865	839	852	35	35.00	0.03536	*****
866	840	858	62	62.00	0.04422	*****
867	850	865	53	53.00	0.05728	*****
868	844	862	111	111.00	0.06644	*****
869	856	861	68	68.00	0.07976	*****
870	868	869	179	179.00	0.10713	*****
871	870	866	241	241.00	0.11781	*****
872	871	857	269	269.00	0.15546	*****
873	838	854	22	22.00	0.15716	*****
874	864	872	331	331.00	0.15992	*****
875	874	860	364	364.00	0.17095	*****
876	875	873	386	386.00	0.21257	*****
877	876	867	439	439.00	0.22387	*****

SOMME DES INDICES DE NIVEAU = 2.36442

COORDONNEES ET VALEURS-TEST
 AXES 1 A 5

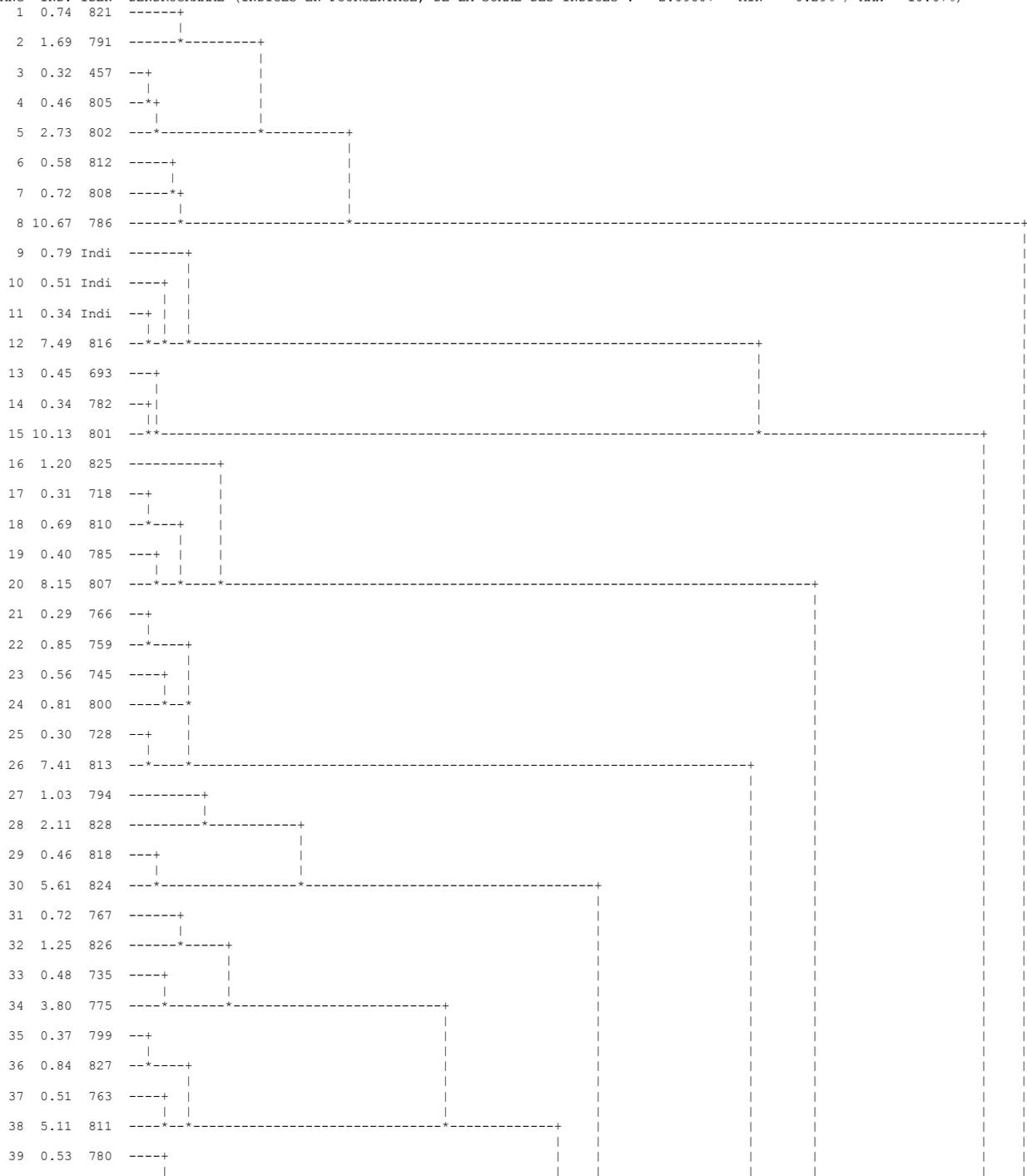
ELEMENTS				VALEURS-TEST					COORDONNEES				
NUM	IDENT	POIDS	EFF	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	821	14.00	14	-7.56	-5.81	7.42	-6.36	-1.15	-1.99	-1.53	1.95	-1.67	-0.30
2	791	3.00	3	-3.16	0.62	4.81	-2.72	-1.13	-1.82	0.36	2.77	-1.57	-0.65
3	457	3.00	3	-3.74	-1.73	-0.83	-2.65	-0.84	-2.16	-1.00	-0.48	-1.53	-0.48
4	805	7.00	7	-2.51	-1.49	2.77	-3.56	-2.86	-0.94	-0.56	1.04	-1.34	-1.07
5	802	8.00	8	-2.82	-3.22	-0.49	-3.55	-3.30	-0.99	-1.13	-0.17	-1.25	-1.16
6	812	3.00	3	-2.85	-1.08	1.33	-0.39	4.95	-1.64	-0.62	0.77	-0.23	2.85
7	808	9.00	9	-4.49	-2.10	1.78	0.23	0.66	-1.48	-0.70	0.59	0.08	0.22
8	786	6.00	6	-3.15	-0.12	2.96	0.69	3.38	-1.28	-0.05	1.20	0.28	1.37
9	Indi	1.00	1	0.75	-1.72	3.33	6.53	-1.10	0.75	-1.72	3.33	6.53	-1.10
10	Indi	1.00	1	0.47	-0.07	3.17	3.61	1.54	0.47	-0.07	3.17	3.61	1.54
11	Indi	1.00	1	-0.65	-2.19	3.66	3.71	3.21	-0.65	-2.19	3.66	3.71	3.21
12	816	6.00	6	-2.79	-5.01	6.06	9.59	0.61	-1.13	-2.04	2.46	3.89	0.25
13	693	4.00	4	3.70	-3.68	-0.50	3.89	-2.21	1.84	-1.83	-0.25	1.94	-1.10
14	782	6.00	6	3.53	-1.68	1.90	5.97	-2.69	1.43	-0.68	0.77	2.42	-1.09
15	801	3.00	3	0.30	-1.74	-1.28	4.80	-1.87	0.17	-1.00	-0.74	2.76	-1.08
16	825	9.00	9	-0.86	8.27	0.52	1.41	-2.53	-0.28	2.73	0.17	0.46	-0.84
17	718	2.00	2	-1.83	0.87	1.93	1.01	-0.35	-1.29	0.62	1.36	0.71	-0.24
18	810	10.00	10	-2.46	3.75	-0.29	2.13	-2.38	-0.77	1.17	-0.09	0.67	-0.74
19	785	4.00	4	1.22	3.40	2.59	0.91	-2.23	0.61	1.69	1.29	0.46	-1.11
20	807	8.00	8	1.81	1.12	0.74	0.39	-2.01	0.63	0.39	0.26	0.14	-0.70
21	766	5.00	5	1.71	-1.81	-0.71	0.22	5.70	0.76	-0.81	-0.31	0.10	2.54
22	759	6.00	6	2.58	-2.71	-2.28	-0.15	6.28	1.05	-1.10	-0.92	-0.06	2.55
23	745	5.00	5	-1.61	-0.82	-3.23	2.53	5.56	-0.72	-0.37	-1.44	1.13	2.47
24	800	5.00	5	-0.19	-0.25	-1.33	-0.74	6.44	-0.08	-0.11	-0.59	-0.33	2.87
25	728	3.00	3	0.34	2.15	0.79	1.02	5.31	0.20	1.24	0.46	0.59	3.06
26	813	4.00	4	1.69	1.22	-0.25	-1.15	6.36	0.84	0.61	-0.12	-0.57	3.17
27	794	15.00	15	-4.99	-0.42	-5.89	-0.42	0.87	-1.27	-0.11	-1.50	-0.11	0.22
28	828	14.00	14	-0.31	0.32	-0.21	-2.75	-0.34	-0.08	0.08	-0.06	-0.72	-0.09
29	818	12.00	12	-2.86	1.83	-1.83	3.55	-1.14	-0.81	0.52	-0.52	1.01	-0.33
30	824	21.00	21	-4.53	-1.72	-7.46	3.71	-1.45	-0.97	-0.37	-1.59	0.79	-0.31
31	767	6.00	6	-3.73	1.58	1.07	-2.17	0.46	-1.52	0.64	0.44	-0.88	0.19
32	826	9.00	9	-2.28	2.78	-4.71	0.08	-1.18	-0.75	0.92	-1.55	0.03	-0.39
33	735	11.00	11	0.58	4.28	-0.31	-0.12	-3.88	0.17	1.27	-0.09	-0.03	-1.16
34	775	12.00	12	2.10	1.46	-1.70	-2.36	-1.96	0.60	0.42	-0.49	-0.67	-0.56
35	799	4.00	4	0.06	0.57	3.77	-2.48	1.04	0.03	0.28	1.88	-1.23	0.52
36	827	12.00	12	2.48	3.02	2.18	-1.20	1.46	0.71	0.86	0.62	-0.34	0.42
37	763	6.00	6	1.56	1.77	0.04	-0.65	0.67	0.63	0.72	0.02	-0.27	0.27
38	811	8.00	8	0.41	5.73	-0.45	-1.05	0.08	0.14	2.01	-0.16	-0.37	0.03
39	780	15.00	15	2.26	1.43	2.10	0.76	-3.67	0.57	0.36	0.53	0.19	-0.93
40	685	5.00	5	1.64	-0.61	-0.56	-0.16	-2.22	0.73	-0.27	-0.25	-0.07	-0.99
41	686	9.00	9	-0.24	0.16	0.00	1.29	-2.58	-0.08	0.05	0.00	0.43	-0.85
42	806	22.00	22	1.09	-3.01	-2.32	0.10	-1.13	0.23	-0.63	-0.48	0.02	-0.23
43	702	24.00	24	5.26	-2.60	0.82	-2.15	-2.03	1.05	-0.52	0.16	-0.43	-0.40
44	814	9.00	9	0.29	-2.09	-4.04	-0.72	-0.55	0.10	-0.69	-1.33	-0.24	-0.18
45	704	27.00	27	5.99	-5.84	-3.54	-3.20	-2.11	1.12	-1.09	-0.66	-0.60	-0.39
46	823	21.00	21	5.14	0.31	3.46	-1.12	2.53	1.09	0.07	0.74	-0.24	0.54
47	822	11.00	11	0.32	6.17	0.30	-0.40	1.80	0.10	1.84	0.09	-0.12	0.54
48	819	12.00	12	-0.88	1.20	-0.12	1.58	1.72	-0.25	0.34	-0.04	0.45	0.49
49	796	6.00	6	1.74	3.05	2.63	-0.27	3.58	0.71	1.24	1.07	-0.11	1.45
50	817	12.00	12	3.70	-0.73	-0.41	-0.82	2.08	1.06	-0.21	-0.12	-0.23	0.59

DESCRIPTION DES NOEUDS DE LA HIERACHIE
 (INDICES EN POURCENTAGE DE LA SOMME DES INDICES : 2.09807)

NOEUD NUMERO	INDICE	SUCESSEURS		EFFECT.	POIDS	COMPOSITION	
		AINE	BENJ			PREMIER	DERNIER
51	0.29	22	21	11	11.00	21	22
52	0.30	26	25	7	7.00	25	26
53	0.31	18	17	12	12.00	17	18
54	0.32	4	3	10	10.00	3	4
55	0.32	41	40	14	14.00	40	41
56	0.34	15	14	9	9.00	14	15
57	0.34	12	11	7	7.00	11	12
58	0.37	36	35	16	16.00	35	36
59	0.40	20	19	12	12.00	19	20
60	0.45	56	13	13	13.00	13	15
61	0.46	5	54	18	18.00	3	5
62	0.46	30	29	33	33.00	29	30
63	0.48	34	33	23	23.00	33	34
64	0.51	57	10	8	8.00	10	12
65	0.51	38	37	14	14.00	37	38
66	0.52	45	44	36	36.00	44	45
67	0.53	55	39	29	29.00	39	41
68	0.56	24	23	10	10.00	23	24
69	0.58	7	6	12	12.00	6	7
70	0.63	49	48	18	18.00	48	49
71	0.69	59	53	24	24.00	17	20
72	0.72	8	69	18	18.00	6	8
73	0.72	32	31	15	15.00	31	32
74	0.74	2	1	17	17.00	1	2
75	0.77	43	42	46	46.00	42	43
76	0.79	64	9	9	9.00	9	12
77	0.81	52	68	17	17.00	23	26
78	0.84	65	58	30	30.00	35	38
79	0.85	77	51	28	28.00	21	26
80	1.03	28	27	29	29.00	27	28
81	1.05	50	70	30	30.00	48	50
82	1.20	71	16	33	33.00	16	20
83	1.25	63	73	38	38.00	31	34
84	1.25	75	67	75	75.00	39	43
85	1.31	81	47	41	41.00	47	50
86	1.64	85	46	62	62.00	46	50
87	1.69	61	74	35	35.00	1	5
88	2.11	62	80	62	62.00	27	30
89	2.73	72	87	53	53.00	1	8
90	3.17	66	84	111	111.00	39	45
91	3.80	78	83	68	68.00	31	38
92	5.11	90	91	179	179.00	31	45
93	5.61	92	88	241	241.00	27	45
94	7.41	93	79	269	269.00	21	45
95	7.49	60	76	22	22.00	9	15
96	7.62	86	94	331	331.00	21	50
97	8.15	96	82	364	364.00	16	50
98	10.13	97	95	386	386.00	9	50
99	10.67	98	89	439	439.00	1	50

DENDROGRAMME

RANG IND. IDEN DENDROGRAMME (INDICES EN POURCENTAGE, DE LA SOMME DES INDICES : 2.09807 MIN = 0.29% / MAX = 10.67%)



40	0.32	685	---+												
41	1.25	686	---*-----+												
42	0.77	806	-----+												
43	3.17	702	-----*-----+												
44	0.52	814	-----+												
45	7.62	704	-----*-----*-----+												
46	1.64	823	-----+												
47	1.31	822	-----+												
48	0.63	819	-----+												
49	1.05	796	-----*-----+												
50	----	817	-----*-----*-----+												

PARTITION PAR COUPURE D'UN ARBRE HIERARCHIQUE
COUPURE 'a' DE L'ARBRE EN 4 CLASSES
FORMATION DES CLASSES (INDIVIDUS ACTIFS)
DESCRIPTION SOMMAIRE

CLASSE	EFFECTIF	POIDS	CONTENU
aa1a	53	53.00	1 A 8
aa2a	22	22.00	9 A 15
aa3a	33	33.00	16 A 20
aa4a	331	331.00	21 A 50

COORDONNEES ET VALEURS-TEST AVANT CONSOLIDATION
AXES 1 A 5

IDEN - LIBELLE	EFF.	P.ABS	VALEURS-TEST					COORDONNEES					DISTO.
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
COUPURE 'a' DE L'ARBRE EN 4 CLASSES													
aa1a - CLASSE 1 / 4	53	53.00	-11.7	-6.5	8.0	-7.4	-0.8	-0.94	-0.44	0.51	-0.45	-0.05	1.63
aa2a - CLASSE 2 / 4	22	22.00	2.2	-6.7	5.8	14.8	-2.0	0.29	-0.73	0.59	1.45	-0.19	4.03
aa3a - CLASSE 3 / 4	33	33.00	-1.0	8.6	1.9	2.7	-4.6	-0.10	0.75	0.16	0.22	-0.36	2.10
aa4a - CLASSE 4 / 4	331	331.00	8.5	3.1	-10.2	-3.6	4.5	0.15	0.04	-0.14	-0.05	0.06	0.07

CONSOLIDATION DE LA PARTITION
AUTOUR DES 4 CENTRES DE CLASSES, REALISEE PAR 10 ITERATIONS A CENTRES MOBILES
PROGRESSION DE L'INERTIE INTER-CLASSES

ITERATION	I.TOTALE	I.INTER	QUOTIENT
0	2.36444	0.60740	0.25689
1	2.36444	0.62256	0.26330
2	2.36444	0.62344	0.26367
3	2.36444	0.62344	0.26367
4	2.36444	0.62344	0.26367

ARRET APRES L'ITERATION 4 L'ACCROISSEMENT DE L'INERTIE INTER-CLASSES
PAR RAPPORT A L'ITERATION PRECEDENTE N'EST QUE DE 0.000 %.
DECOMPOSITION DE L'INERTIE
CALCULEE SUR 10 AXES.

INERTIES	INERTIES		EFFECTIFS		POIDS		DISTANCES	
	AVANT	APRES	AVANT	APRES	AVANT	APRES	AVANT	APRES
INTER-CLASSES	0.6074	0.6234						
INTRA-CLASSE								
CLASSE 1 / 4	0.2025	0.2650	53	63	53.00	63.00	1.6259	1.4238
CLASSE 2 / 4	0.2232	0.2232	22	22	22.00	22.00	4.0341	4.0341
CLASSE 3 / 4	0.0926	0.0926	33	33	33.00	33.00	2.0969	2.0969
CLASSE 4 / 4	1.2387	1.1602	331	321	331.00	321.00	0.0681	0.0811
TOTALE	2.3644	2.3644						

QUOTIENT (INERTIE INTER / INERTIE TOTALE) : AVANT ... 0.2569
APRES ... 0.2637

COORDONNEES ET VALEURS-TEST APRES CONSOLIDATION
AXES 1 A 5

IDEN - LIBELLE	EFF.	P.ABS	VALEURS-TEST					COORDONNEES					DISTO.
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
COUPURE 'a' DE L'ARBRE EN 4 CLASSES													
aa1a - CLASSE 1 / 4	63	63.00	-12.1	-5.4	8.8	-8.2	-0.3	-0.88	-0.33	0.51	-0.45	-0.02	1.42
aa2a - CLASSE 2 / 4	22	22.00	2.2	-6.7	5.8	14.8	-2.0	0.29	-0.73	0.59	1.45	-0.19	4.03
aa3a - CLASSE 3 / 4	33	33.00	-1.0	8.6	1.9	2.7	-4.6	-0.10	0.75	0.16	0.22	-0.36	2.10
aa4a - CLASSE 4 / 4	321	321.00	9.3	2.4	-11.0	-2.4	4.0	0.17	0.04	-0.16	-0.03	0.05	0.08

PARANGONS

CLASSE 1/ 4

EFFECTIF: 63

RG	DISTANCE	IDENT.	RG	DISTANCE	IDENT.
1	0.65361	Individu n° 63	2	0.65361	Individu n° 112
3	0.65361	Individu n° 425	4	0.81123	Individu n° 1
5	0.81123	Individu n° 327	6	0.81123	Individu n° 247
7	0.81123	Individu n° 342	8	0.81123	Individu n° 339
9	0.81123	Individu n° 329	10	0.81123	Individu n° 328

CLASSE 2/ 4

EFFECTIF: 22

RG	DISTANCE	IDENT.	RG	DISTANCE	IDENT.
1	2.17290	Individu n° 313	2	2.54645	Individu n° 140
3	2.54766	Individu n° 204	4	2.62955	Individu n° 433
5	2.76791	Individu n° 419	6	2.76791	Individu n° 432
7	3.27393	Individu n° 35	8	3.27393	Individu n° 141
9	3.27393	Individu n° 147	10	3.27393	Individu n° 133

CLASSE 3/ 4

EFFECTIF: 33

RG	DISTANCE	IDENT.	RG	DISTANCE	IDENT.
1	0.48716	Individu n° 244	2	0.57926	Individu n° 407
3	0.58567	Individu n° 176	4	0.58567	Individu n° 318
5	0.58567	Individu n° 322	6	0.63134	Individu n° 61
7	0.65107	Individu n° 252	8	0.72924	Individu n° 266
9	0.74744	Individu n° 299	10	0.76401	Individu n° 80

CLASSE 4/ 4

EFFECTIF: 321

RG	DISTANCE	IDENT.	RG	DISTANCE	IDENT.
1	0.32187	Individu n° 7	2	0.39014	Individu n° 2
3	0.39014	Individu n° 32	4	0.39014	Individu n° 50
5	0.39014	Individu n° 43	6	0.39014	Individu n° 438
7	0.39014	Individu n° 434	8	0.39014	Individu n° 362
9	0.39014	Individu n° 353	10	0.39014	Individu n° 320

DESCRIPTION DE PARTITION(S)

DESCRIPTION DE LA COUPURE 'a' DE L'ARBRE EN 4 CLASSES

CARACTERISATION DES CLASSES PAR LES MODALITES

CARACTERISATION PAR LES MODALITES DES CLASSES OU MODALITES
 DE COUPURE 'a' DE L'ARBRE EN 4 CLASSES
 CLASSE 1 / 4

V.TEST	PROBA	CLA/MOD	MOD/CLA	POURCENTAGES GLOBAL	MODALITES CARACTERISTIQUES	DES VARIABLES	IDEN	POIDS
14.35					CLASSE 1 / 4		aa1a	63
12.72	0.000	87.76	68.25	11.16	Molte e lunghe	Tipo di missione che più si avvicina all'Azienda	V304	49
12.61	0.000	97.44	60.32	8.88	Quasi strutturale	Ruolo che il lavoro interinale riveste nella gestione della	V303	39
4.38	0.000	25.00	60.32	34.62	Parte gruppo aziende	Posizione dell'azienda	V602	152
3.70	0.000	22.62	60.32	38.27	Oltre 100 addetti	Dimensione aggregata	V104	168
3.50	0.000	28.57	34.92	17.54	Gestione strategica	Pensiero della Azienda sull'utilità del lavoro interinale	V903	77
3.03	0.001	20.00	65.08	46.70	E' cresciuto	Andamento complessivo del fatturato nell'ultimo anno	V101	205
2.64	0.004	24.69	31.75	18.45	Lazio	Regione	RE03	81

CLASSE 2 / 4

V.TEST	PROBA	CLA/MOD	MOD/CLA	POURCENTAGES GLOBAL	MODALITES CARACTERISTIQUES	DES VARIABLES	IDEN	POIDS
5.01					CLASSE 2 / 4		aa2a	22
9.38	0.000	100.00	63.64	3.19	Tempi/orari non stan	Primo motivo per l'utilizzo dell'interinale	D206	14
7.19	0.000	100.00	40.91	2.05	Del tutto struttural	Ruolo che il lavoro interinale riveste nella gestione della	V304	9

CLASSE 3 / 4

V.TEST	PROBA	CLA/MOD	MOD/CLA	POURCENTAGES GLOBAL	MODALITES CARACTERISTIQUES	DES VARIABLES	IDEN	POIDS
7.52					CLASSE 3 / 4		aa3a	33
99.99	0.000	91.67	100.00	8.20	Selezionare per assu	Primo motivo per l'utilizzo dell'interinale	D204	36

CLASSE 4 / 4

V.TEST	PROBA	CLA/MOD	MOD/CLA	POURCENTAGES GLOBAL	MODALITES CARACTERISTIQUES	DES VARIABLES	IDEN	POIDS
73.12					CLASSE 4 / 4		aa4a	321
8.40	0.000	87.00	75.08	63.10	Appena contingente	Ruolo che il lavoro interinale riveste nella gestione della	V301	277
5.90	0.000	88.37	47.35	39.18	Poche e brevi	Tipo di missione che più si avvicina all'Azienda	V302	172
4.59	0.000	80.71	70.40	63.78	Punte di produzione	Primo motivo per l'utilizzo dell'interinale	D201	280
3.28	0.001	78.40	70.09	65.38	Indipendente	Posizione dell'azienda	V601	287
2.69	0.004	86.11	19.31	16.40	Sostituire assenti	Primo motivo per l'utilizzo dell'interinale	D202	72