Tra due Mercati del Lavoro

Il lavoro interinale in Umbria tra marginalità ed integrazione

Agenzia Umbria Lavoro

Novembre 2003

Tra due Mercati del Lavoro

Il lavoro interinale in Umbria tra marginalità ed integrazione

Agenzia Umbria Lavoro
Direttore: ***Fabio Landi***

Osservatorio sul Mercato del Lavoro
Responsabile: ***Paolo Sereni***

Ricerca

coordinata da ***Paolo Sereni*** e ***Fabio Landi***

realizzata da ***Fabrizio Carmignani*** e ***Roberto Schiattarella***
autori del rapporto di ricerca

Le informazioni utilizzate, contenute negli archivi NetLabor dei Centri per l'Impiego, sono state riorganizzate da *Paolo Sereni* con la collaborazione di *Maryam Fatemi Far*.
L'appendice metodologica è di *Paolo Sereni*.
Donatella Fimiani ha coordinato la fase di ricerca sul campo con la collaborazione di Miriam Bonsaver.

INTRODUZIONE

Due anni fa circa, quando la Regione Umbria commissionò all'AUL questo studio sul lavoro interinale, il quadro dei dispositivi contrattuali e degli strumenti di flessibilizzazione del mercato del lavoro appariva enormemente meno ricco ed articolato di oggi. Oggi, con la Legge 30 ed in particolare con il Decreto Legislativo 276, fanno irruzione sullo scenario non solo le società di somministrazione di lavoro, nuova versione delle vecchie agenzie interinali, ma anche una pletora di nuovi soggetti di intermediazione, nonché una rilevante complicazione del quadro delle forme contrattuali possibili. L'evidente ampliamento della mission e delle possibilità operative di tutte le nuove "Agenzie del lavoro" - e delle società di somministrazione in particolare tra di esse - e l'incremento del numero dei soggetti cui gli inoccupati e le imprese dovrebbero rivolgersi per agevolare il reciproco incontro dovrebbero - nella logica del legislatore - "movimentare" il mercato e produrre più occupazione.

Le mie perplessità che i termini dell'operazione fossero ponibili in termini così semplicistici era già forte prima della "rivoluzione", quando la sensazione era che piuttosto che il lavoro interinale si configurasse appieno come un'area di precarietà e di tendenziale marginalizzazione dei lavoratori coinvolti. A maggior ragione - insieme ad una nutritissima e assai qualificata schiera di altri operatori ed amministratori a tutti i livelli, temo che oggi l'effetto che rischia di prodursi sia opposto a quello ipotizzato e che l'occupazione che si potrà creare a seguito della piena entrata a regime del D.L.vo 276 sia ancor più precaria di quella che già ora si riscontra analizzando - e non solo in Umbria - la natura dei nuovi avviamenti al lavoro: più che mai temporanei, più che mai incerti, più che mai suggestionati esclusivamente dai fabbisogni della domanda.

L'ampliamento della base di massa della riflessione sulla flessibilizzazione /precarizzazione del mercato del lavoro ha prodotto tra l'altro in Umbria un rilevante risultato: la stipula di un Patto per lo Sviluppo e l'adozione di una Legge regionale sulle politiche attive del lavoro che assumono esplicitamente, tra i propri obiettivi prioritari, il contrasto al lavoro precario. Altri, rilevanti eventi illustrano come - in ogni caso e nel rispetto pieno delle normative nazionali vigenti, l'Umbria stia lavorando per innalzare le soglie di difesa dall'incertezza dei disoccupati e dei precari, vecchi e nuovi, creando gli snodi di un sistema generale di diffusione ed aggiornamento delle competenze. E' in tale ottica d'insieme che si comprende meglio come progetti quali: l'accreditamento delle sedi formative, o il cantieramento di una legge regionale per l'integrazione dell'offerta formativa scolastica e professionale, siano parti di un unico disegno, al termine del quale la mobilità professionale su cui si vorrebbe lavorare sarà non solo quella delle imprese, ma anche quella di giovani e lavoratori che potranno scegliere, o cambiare lavoro, sulla base di un proprio progetto.

I risultati della nostra indagine sul lavoro interinale confermano ora, al contrario, l'esistenza in Umbria di un'area della emarginazione o del rischio di emarginazione dai circuiti dell'occupazione stabile e delle relative garanzie, nella quale sembrano destinare a soggiornare, più che a transitare, lavoratori che passano dalle esperienze interinali ad altre esperienze comunque precarie e marginali, senza l'evidenza di percorsi sensati, consequenziali e progressivi di crescita professionale e di stabilizzazione.

Di qui, non solo la legittimità degli indirizzi intrapresi con la Legge Regionale 11 per favorire tutte le forme di stabilizzazione, ma anche lo sforzo più ampio - che Regione e Province si apprestano a fare - per governare il sistema complesso delle nuove agenzie del lavoro che si andrà a creare, ed i nuovi dispositivi contrattuali che verranno impiegati, nella logica di creazione di nuove garanzie e di forti contrappesi ai rischi presenti. Penso in particolare ai regimi di accreditamento regionale delle agenzie, all'introduzione di standard ed indicatori di qualità che regolino la presenza dei nuovi soggetti sul territorio e la loro interlocuzione con i nostri centri per l'impiego. Da un assetto siffatto, che chiarisca i ruoli di una coesistenza attiva tra pubblico e privato, che garantisca l'esistenza diffusa dei necessari requisiti di qualità, competenza e responsabilità sociale, che delinei i confini di una collaborazione proficua tra soggetti diversi, piuttosto che di una pericolosa concorrenza, credo possano trarre vantaggio per prime proprio le nuove agenzie di somministrazione e più in generale tutte le nuove agenzie del lavoro.

Fabio Landi

Indice

PREMESSA E PIANO DEL LAVORO **5**

PARTE I

L' ANALISI DEI DATI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO **11**

CAPITOLO 1

IL LAVORO INTERINALE IN UMBRIA DIMENSIONI E CARATTERISTICHE 13

1.1 - L'impostazione della ricerca *13*

1.2 - Alcuni primi risultati dell'indagine sui dati regionali *14*

1.3 - La durata del lavoro *17*

1.4 - L'evoluzione nel tempo della durata del lavoro *19*

1.5 - Prime conclusioni *21*

CAPITOLO 2

I SOGGETTI DEL LAVORO INTERINALE 23

2.1 - Avviamenti interinali e altri rapporti di lavoro *23*

2.2 - I giovani e gli adulti tra due mercati del lavoro *26*

2.3 - Uomini e donne nell'area del lavoro temporaneo *28*

2.4 - Le professioni del lavoro interinale *30*

2.5 - Professioni e differenze per sesso *33*

2.6 - Conclusioni *35*

CAPITOLO 3

LAVORO INTERINALE E PRECARIETA' 37

3.1 - Dalle prestazioni lavorative ai soggetti *37*

3.2 - Soggetti e prestazioni lavorative *37*

3.3 - Permanenza sul mercato e durata del lavoro *42*

3.4 - Soggetti e percorsi lavorativi *45*

3.4.1 - Soggetti, lavoro interinale e lavori di altro tipo: il lavoro interinale in senso stretto 45

3.4.2 - Lavoro interinale e percorsi lavorativi 46

3.5 - Conclusioni *50*

CAPITOLO 4

LE IMPRESE UTILIZZATRICI 52

4.1 - I problemi da analizzare *52*

4.2 - Le informazioni disponibili *53*

4.3 - Imprese flessibilità e lavoro interinale *54*

4.4 - Flessibilità e settori produttivi *56*

4.5 - Lavori di breve durata e lavoro interinale: le imprese interinali spurie *58*

4.6 - Imprese e soggetti: assunzioni, conferme e trasformazioni del rapporto di lavoro *59*

4.7 - L'evoluzione nel tempo delle strategie di assunzione *64*

4.8 - Conclusioni: Imprese interinali e flessibilità dei rapporti di lavoro *65*

CAPITOLO 5

LE IMPRESE FORNITRICI 68

5.1 - Il significato dell'analisi *68*

5.2 - I risultati dell'indagine per l'Umbria *69*

PARTE II

L' INDAGINE SUL CAMPO **75**

CAPITOLO 1

L' IMPOSTAZIONE DELLA RICERCA SUL CAMPO 77

1.1 - Gli obiettivi dell'indagine *77*

1.2 - Le caratteristiche del campione *78*

1.3 - Il titolo di studio *79*

CAPITOLO 2

LA CONDIZIONE ATTUALE 81

2.1 - La posizione sul mercato del lavoro *81*

2.2 - Lavoro stabile e lavoro temporaneo *83*

2.3 - Il lavoro autonomo, le Collaborazioni coordinate e continuative, il lavoro senza contratto *86*

2.4 - Posizione nella professione e titolo di studio *88*

2.5 - Posizione sul mercato del lavoro e titolo di studio *92*

2.6 - Lavoro attuale e lavoro precedente *93*

2.7 - L'ingresso nel lavoro interinale *98*

CAPITOLO 3

LE TIPOLOGIE DI STABILIZZAZIONE DEL LAVORO 102

3.1 - Lavoro stabile e numero dei lavori *102*

3.2 - Tipologie di percorso e posizione attuale *105*

3.3 - Strategie lavorative e capacità contrattuale dei soggetti *107*

CAPITOLO 4

GLI ATTEGGIAMENTI VERSO IL LAVORO 110

4.1 - La flessibilità e il mondo del lavoro *110*

4.2 - Gli atteggiamenti verso il lavoro interinale *112*

4.2.1 - L'interinale come mezzo per arrivare al lavoro stabile 112

4.2.2 - I giudizi sulla durata del lavoro 113

4.2.3 - Il giudizio sul tipo di lavoro 115

4.3 - Conclusioni: gli atteggiamenti sul lavoro interinale *118*

CAPITOLO 5

LA RICERCA DEL LAVORO 119

5.1 - I soggetti in cerca di lavoro *119*

5.2 - Le azioni di ricerca del lavoro *120*

5.3 - La ricerca del lavoro degli occupati *123*

5.4 - Efficienza della ricerca del lavoro e tipo di azioni *124*

5.5 - La ricerca del lavoro: considerazioni conclusive *125*

CAPITOLO 6

LE IMMAGINI DEL MERCATO DEL LAVORO 127

6.1 - Flessibilità e mercato del lavoro: le opinioni dei "lavoratori interinali" *127*

6.2 - Le Agenzie di Lavoro Interinale nella percezione degli utilizzatori *130*

CONCLUSIONI **133**

APPENDICE METODOLOGICA

LA COSTRUZIONE DEL DATA BASE **139**

PREMESSA E PIANO DEL LAVORO

La legge che ha istituito il lavoro interinale, è stato probabilmente uno tra gli interventi che più hanno inciso sul funzionamento del mercato del lavoro italiano negli anni '90. L'importanza dell'innovazione e la rilevanza che il lavoro temporaneo ha in breve tempo assunto da un punto di vista quantitativo hanno portato ad uno sviluppo significativo della riflessione ma soprattutto ad un moltiplicarsi delle informazioni statistiche elaborate sia da parte di centri di ricerca nazionali che di osservatori regionali.
Grazie a questo insieme di contributi abbiamo ormai sufficienti informazioni sul modo in cui il lavoro interinale si è sviluppato, sulle caratteristiche socio-anagrafiche delle persone coinvolte, sui settori nei quali si è maggiormente sviluppata una domanda di lavoro interinale, e sulle professioni che sono state più richieste.

Disporre anche per la regione dell'Umbria, di un quadro esauriente della dimensione assunta dal fenomeno, così come individuare le caratteristiche specifiche di questo tipo di lavoro sia dal punto di vista del contenuto professionale che da quello della stabilità che sono traguardi di sicuro interesse.
L'obiettivo che si pone questa ricerca vuole essere tuttavia più ambizioso. In particolare, l'analisi sviluppata nelle pagine che seguono vorrebbe rispondere ad alcune domande che fino ad ora sono rimaste sostanzialmente insoddisfatte ma che costituiscono momenti essenziali per riuscire a comprendere il ruolo che il lavoro interinale ha assunto all'interno del mercato del lavoro ed il posto ed il tempo che questa esperienza occupa nella più complessiva realtà lavorativa dei soggetti.

La prima domanda alla quale vogliamo dare una risposta può sembrare banale ma in realtà è una questione in qualche modo prioritaria. Esiste un lavoro interinale? E ammesso che esista, come si caratterizza? Per spiegare meglio il significato di questa domanda, quello che ci stiamo chiedendo è come si sia venuto a definire il lavoro interinale nei fatti, al di là quindi delle intenzioni del legislatore. Se questo ha mantenuto le caratteristiche specifiche per il quale era stato pensato, se in ogni caso ha caratteristiche che lo rendono diverso sotto qualche profilo dalle altre forme contrattuali di lavoro o se infine la sua diversità sta solo nel fatto che l'avviamento si realizza attraverso le Agenzie di Lavoro Interinale. E' evidente che se non si fa chiarezza su questo punto preliminare diventa difficile procedere perché finisce col restare in qualche modo indefinito l'oggetto stesso del quale si sta parlando.

Il primo capitolo del nostro rapporto, che sarà dedicato sostanzialmente a raccogliere tutte le informazioni disponibili per comprendere la dimensione raggiunta dal lavoro interinale in Umbria, si pone come obiettivo accessorio appunto quello di porre in termini più chiari di quanto fatto fino ad ora la questione del lavoro interinale.
La seconda domanda che ci siamo posti è solo apparentemente simile alla precedente. La questione è: esistono i lavoratori interinali? In altre parole, esistono lavoratori che, al limite solo per un periodo di tempo, si specializzano in un tipo d'attività lavorative che possiamo definire come lavoro interinale? Quello che si vuole sottolineare con questa domanda, è che parlare di lavoro interinale e di lavoratori interinali è cosa sostanzialmente diversa. Perché si possa parlare di lavoratore interinale, occorre che si possa individuare un percorso lavorativo, o almeno una fase di un percorso, con caratteristiche specifiche. Il problema dunque è capire in che modo, i soggetti, hanno utilizzato l'esperienza del lavoro interinale sia nel tempo, sia rispetto ad altre forme di rapporti di lavoro. Solo ricostruendo questo insieme d'informazioni saremo nelle condizioni di comprendere se, e in che misura, il lavoro interinale può essere considerato una situazione transitoria, che quindi é destinata ad essere sostituita da un lavoro stabile, o se invece, per un qualche motivo - perché, ad esempio, esiste un'offerta di lavoro che è interessata a quel tipo di lavoro – l'area del lavoro interinale tende a consolidarsi come un sottomercato del lavoro che funziona in modo relativamente autonomo, con regole specifiche e lavoratori specializzati in questo tipo di lavoro.
Siamo di fronte, in altre parole, ad un tipo di lavoro che prelude ad un inserimento stabile nell'attività produttiva, o siamo di fronte invece all'emersione di un nuovo segmento specializzato di mercato del lavoro? O, se vogliamo porci la stessa questione dal punto di vista dell'offerta di lavoro: il lavoro interinale costituisce uno strumento che agevola l'uscita dalla disoccupazione o rappresenta solo uno dei modi per convivere con la disoccupazione rendendone un po' meno dure le conseguenze?

Domande queste d'estrema importanza, e soprattutto non eludibili, se vogliamo porci l'obiettivo di comprendere il ruolo del lavoro interinale sia nella fase d'ingresso dei giovani sul mercato del lavoro, sia per i lavoratori più avanti nell'età.
Il problema sta nel fatto che rispondere a questa seconda domanda pone difficoltà non irrilevanti dal punto di vista dell'analisi, che deve diventare forzatamente più complessa. E' necessario infatti in primo luogo ricostruire l'insieme delle prestazioni fatte, non solo quelle interinali; occorre poi rielaborare i dati dal punto di vista dei soggetti coinvolti, guardando quindi non alle singole prestazioni lavorative ma all'insieme delle esperienze fatte da ogni

soggetto; in terzo luogo diventa essenziale il modo in cui le prestazioni si distribuiscono nel tempo, la loro successione temporale. Insomma è necessario ripensare completamente al modo di organizzare l'intero apparato delle informazioni statistiche.
Alla risposta a queste domande sono dedicati i capitoli secondo, terzo e quarto. In particolare, l'obiettivo sarà quello di far luce sulla complessiva presenza nel mercato ed in parte sui percorsi di lavoro dei 6.000 soggetti che, nel periodo in esame, hanno svolto almeno un lavoro interinale. Il punto di vista dal quale ci si pone è evidentemente quello di studiare se ci sia, e quale sia, il rapporto tra precarietà e lavoro interinale. Si cercherà in altri termini di verificare in che misura il lavoro interinale costituisce un'esperienza episodica e temporalmente limitata o se invece non sia uno degli elementi di una presenza lavorativa strutturalmente connotata dalla precarietà. Nella seconda parte del lavoro saranno invece presentati i risultati dell'indagine sul campo condotta ad un anno di distanza su 900 lavoratori che avevano effettuato almeno una missione di lavoro interinale. Con l'indagine è stato possibile sondare gli atteggiamenti dei soggetti nei confronti del lavoro interinale e verificare l'esito del loro percorso lavorativo.

La terza domanda alla quale vogliamo dare una risposta è la seguente: come sono cambiate le strategie d'assunzione delle imprese con l'introduzione del lavoro interinale? E volendo porre la domanda in termini più generali, il lavoro temporaneo ha creato nuove occasioni di lavoro o le imprese che lo hanno utilizzato in questi anni ricorrevano già in precedenza a modalità d'assunzione più flessibili ma diverse dall'interinale?[1] Il quinto capitolo di questo rapporto è quello in cui si cercherà di raccogliere elementi utili al fine di pervenire ad una risposta, a queste domande.
L'ultimo punto di vista dal quale abbiamo voluto studiare la questione del lavoro interinale, è stato quello delle Agenzie di lavoro interinale. La domanda in questo caso può essere posta nei seguenti termini: le Agenzie di lavoro interinale sono imprese che subiscono il mercato, e quindi finiscono col comportarsi in maniera relativamente omogenea tra loro, o, viceversa, è possibile individuare delle strategie diversificate? Si tratta, anche in questo caso, di una questione di grande rilevanza perché, oltre a contribuire a farci comprendere meglio i risultati ottenuti sia ponendoci dal punto di vista dei soggetti che da quello delle imprese, ci permette

[1] Per poter rispondere a domande di questo tipo si è resa necessaria una completa riorganizzazione del data base. Nel momento in cui l'unità di analisi diventano le imprese e non più i soli soggetti interinali è necessario infatti prendere in considerazione tutte le assunzioni effettuate dalle imprese e la base dati necessaria diventa l'intero universo dei 450.000 avviamenti effettuati in Umbria nel periodo considerato. Si è dunque imposta una seconda, e più complessa, fase di "ripulitura" dei dati.

di capire quali potranno essere le possibili evoluzioni del fenomeno nel prossimo futuro. D'altra parte, è solo se ci poniamo da questo punto di vista che possiamo capire il ruolo delle Agenzie di lavoro interinale per gestire la disoccupazione di specifiche classi d'età e, in particolare, la disoccupazione giovanile da un lato, quella in età adulta dall'altro, e, da ultimo, quella femminile.

Le significative trasformazioni che si stanno realizzando sul mercato del lavoro in questi ultimi anni impongono una riflessione seria sulle domande che ci siamo posti. La modifica delle regole e la presenza di nuove istituzioni sul mercato del lavoro stanno incidendo profondamente sul suo modo di funzionare. Nel contempo l'occupazione è aumentata in misura maggiore di quanto ci si poteva attendere, nella componente precaria in un primo momento, anche in quella stabile successivamente. Ma è necessario guardare più in dettaglio alle questioni che abbiamo davanti, abbandonando schemi di lettura che apparivano consolidati. Siamo abituati ad associare il mondo dei lavori alle fasce giovanili e quindi ad una transitorietà e ad una mancanza di responsabilità familiare che li rende più tollerabili. Ma qual è l'impatto sugli adulti del lavoro temporaneo? I lavoratori che perdono il lavoro (o le donne che cercano di reinserirsi) in età avanzata possono trovare più facilmente altre occupazioni, sia pure precarie, avvalendosi d'istituzioni come le Agenzie di lavoro interinale? Riescono a garantirsi una qualche continuità di lavoro, sia pure attraverso un numero di prestazioni relativamente alto, o corrono il rischio di ritrovarsi in una marginalità dalla qual è poi difficile uscire? Ci sembrano queste le domande alle quali bisogna rispondere se si vogliono davvero capire gli effetti della flessibilità.

Prima di concludere questa introduzione vale forse la pena di fare qualche considerazione di carattere più generale sui risultati che si possono ottenere da una ricerca sul lavoro interinale. Il nostro paese nel corso della prima metà degli anni novanta ha sperimentato la più importante crisi dell'occupazione dal dopoguerra ad oggi. In un'atmosfera di questo tipo l'accoglienza per ogni intervento che rendere più facile l'accesso al mercato del lavoro non poteva che essere favorevole. Negli ultimi anni, dopo la altrettanto imponente crescita dell'occupazione, l'entusiasmo verso la diffusione dei cosiddetti lavori "atipici" è andato un po' scemando. Comincia a sentirsi di nuovo la necessità di guardare alla qualità dell'occupazione che si è andata creando oltre che alla quantità. Su quest'ultimo versante ci sembra che si stiano verificando ripensamenti qualificati anche in senso all'Unione Europea e

lo stesso Presidente Prodi si è espresso a più riprese ed in modo quasi allarmato sulle conseguenze negative che può avere una malintesa concezione della flessibilità.

Da questo punto di vista, e tenendo anche conto del fatto che l'ostilità preconcetta verso queste forme d'intervento è andata via diminuendo, possiamo dire che forse si è nel momento giusto per affrontare questi temi con un atteggiamento finalmente "scevro da premesse di valore".

PARTE I

L’ ANALISI DEI DATI DEI CENTRI PER L’IMPIEGO

CAPITOLO 1
IL LAVORO INTERINALE IN UMBRIA DIMENSIONI E CARATTERISTICHE

1.1 - L'impostazione della ricerca

Come abbiamo detto nella premessa, le questioni alle quali si vuole trovare una risposta in questo primo capitolo sono sostanzialmente due. La prima è quella, ovvia ma che pure costituisce un momento indispensabile dell'analisi, della dimensione del lavoro temporaneo in Umbria. Il problema è quello di capire quanto si è diffuso questo istituto contrattuale e quale spazio è andato ad occupare nel tempo. La seconda questione è quella invece delle caratteristiche del lavoro interinale. Lo scopo va in questo caso al di là della descrizione, poiché si vuole rispondere alla domanda se esiste realmente il lavoro interinale. Se cioè il lavoro intermediato dalle Agenzie di Lavoro Interinale abbia effettivamente le caratteristiche tipiche del "lavoro in affitto" o almeno se si possa individuare una qualche diversità nel lavoro interinale all'interno dell'insieme delle forme contrattuali in cui può prefigurarsi un rapporto di lavoro.

La convinzione che ha guidato gli autori in questa parte dell'analisi, è che non può essere considerata accettabile l'impostazione – peraltro relativamente diffusa, anche se forse in maniera non sempre cosciente – secondo la quale le figure che popolano il mercato del lavoro finiscono con l'essere un derivato diretto della produzione legislativa. Si tratta, infatti, di una visione del funzionamento del mercato del lavoro che presuppone separazioni tra prestazioni e soggetti, e tra soggetti e soggetti, che, ad una più attenta riflessione, non possono che apparire in larga parte artificiosa. Separazioni che, in ogni caso, ammesso che esistano, devono essere considerate come uno dei possibili risultati della ricerca, non una premessa alla stessa.

Ed è proprio per superare una separazione, che appare poco convincente, tra il mercato del lavoro interinale ed il resto del mercato del lavoro che si è scelto di prendere in considerazione, all'interno del data base disponibile, l'insieme dei contratti e non solo quelli relativi al lavoro interinale[2]. Questa impostazione da un lato ci ha consentito di sviluppare confronti che costituiscono un primo, interessante, materiale di riflessione. Dall'altro, ci ha

[2] Della possibilità di realizzare in Umbria una impostazione di questo tipo parlammo a suo tempo con Algero Penconi in occasione di un'altra ricerca sul lavoro interinale nella provincia di Terni (A. Penconi, A. Francese, C. Reali, D. Fimiani*, Il lavoro interinale a Terni*, in Rapporto sul mercato del lavoro, 1 semestre 2001, Provincia di Terni).

messo in condizione di considerare i contratti di lavoro interinale all'interno di percorsi lavorativi più complessi.

1.2 - Alcuni primi risultati dell'indagine sui dati regionali

Come si diceva, i primi obiettivi che ci siamo dati sono stati quelli di individuare da un lato la dimensione del lavoro temporaneo e, dall'altro, le specificità dei contratti di lavoro interinale all'interno del più complessivo universo degli avviamenti al lavoro nella regione.
Grazie ad un consistente lavoro d'aggregazione, ristrutturazione e "pulitura" degli archivi dei Centri per l'Impiego condotto dal personale dell'Osservatorio sul mercato del lavoro dell'Agenzia Umbria Lavoro[3], si è potuti partire da un data base di dimensioni significative nel quale si possono trovare tutte le informazioni relative agli avviamenti registrati dai Centri per l'impiego della regione dall'inizio del 1997 alla fine dell'aprile 2002 per uno stock complessivo di quasi 450.000 avviamenti.[4]

In coerenza con l'ipotesi di fondo della ricerca che imponeva di non considerare *a priori* il mercato del lavoro interinale separato dal resto del mercato del lavoro, è stato estratto un file in cui sono stati raccolti tutti gli avviamenti di quei soggetti che, nell'arco di tempo considerato, avevano effettuato almeno un avviamento al lavoro attraverso le Agenzie di lavoro interinale. Come avevamo già avuto modo di dire, non sono stati selezionati dunque i soli avviamenti al lavoro interinale. Sono stati presi in considerazione, invece, *tutti i lavoratori che hanno fatto almeno un lavoro interinale nell'arco di tempo*. Si sono così poste le condizioni per individuare non solo le specificità delle missioni interinali rispetto all'universo complessivo (che analizzeremo in questo capitolo), ma anche quello di individuare la "diversità" dei soggetti avviati al lavoro (che studieremo nei due capitoli successivi).
Ma partiamo a questo punto con l'approfondimento della prima questione che c'eravamo proposti di analizzare e cioè quella della dimensione quantitativa assunta dal lavoro interinale in Umbria.[5]

[3] Il lavoro svolto viene illustrato da Paolo Sereni, responsabile dell'Osservatorio, nella appendice metodologica.
[4] Il data base iniziale prendeva in considerazione circa 506.000 avviamenti. Dopo una prima ricognizione, si è deciso tuttavia di escludere dall'analisi i dati relativi al periodo gennaio 1996 - aprile 1997, che essendo molto lontani nel tempo erano al contempo i meno utili ed anche i meno attendibili.
[5] I dati differiscono in parte da quelli riportati nel Rapporto Annuale AUL, Storia e tendenze del mercato del lavoro in Umbria nell'Ultimo decennio, Perugia, Novembre 2002. Non si tratta di una svista ma di un diverso

Il grafico 1.01 mostra, l'evoluzione nel tempo degli avviamenti distinti in, rapporti a tempo indeterminato, in rapporti a tempo determinato ed in rapporti interinali. Il primo elemento che emerge con chiarezza, e che merita di essere sottolineato, è la forte crescita nel numero degli avviamenti - interinali e non interinali - che si è avuta nell'arco di tempo considerato. Si passa dai circa 50.000 avviamenti del 1998 agli oltre 116.000 del 2001. Una crescita che trova sicuramente una sua spiegazione nell'andamento della congiuntura, quindi nell'accelerazione dello sviluppo fino al 2000, ma che, almeno per una parte rilevante, sembra segnalare anche un momento di vera e propria discontinuità nel funzionamento del mercato del lavoro. Momento di discontinuità al quale non dovrebbe essere certamente estraneo la diffusione dei contratti di lavoro "flessibili". Se si guarda, esclusivamente, alle assunzioni a termine si può notare che all'inizio del periodo queste rappresentavano circa la metà del totale delle assunzioni (che erano 50.000), mentre nel 2001 erano più che triplicate passando a 86.000.

Nel corso di tutto il periodo che va dalla seconda metà del 1997 al primo quadrimestre del 2002 il numero di "missioni", come si usa ormai chiamare gli avviamenti mediati da Agenzie di lavoro interinale è stato di 13.466, cioè circa una su quaranta. Una percentuale quindi che non può che indicare la relativa marginalità del lavoro interinale sul mercato del lavoro, anche se non va dimenticato che, l'attività delle Agenzie di lavoro interinale è cominciata in pratica nel terzo anno e dunque il dato aggregato per l'intero periodo è in qualche modo fuorviante.
Nella Tabella 1.01 si può, infatti, vedere che nel corso del periodo l'incidenza delle assunzioni con contratto interinale è in costante crescita (passando dallo 0,4 per cento del secondo semestre del 1998 al 5.6 per cento del primo semestre del 2002)[6]. Queste quote sono ben al di sotto di quelle rilevate in regioni quali il Veneto e l'Emilia Romagna dove nel 2001 il lavoro interinale incideva rispettivamente per il 10,5 per cento e 15,9 per cento[7]. In quasi tutto il Nord però il lavoro interinale è più diffuso. In questo senso l'Umbria si colloca in una posizione intermedia vicino a regioni quali la Toscana e la Liguria e lontana dalle regioni del

---

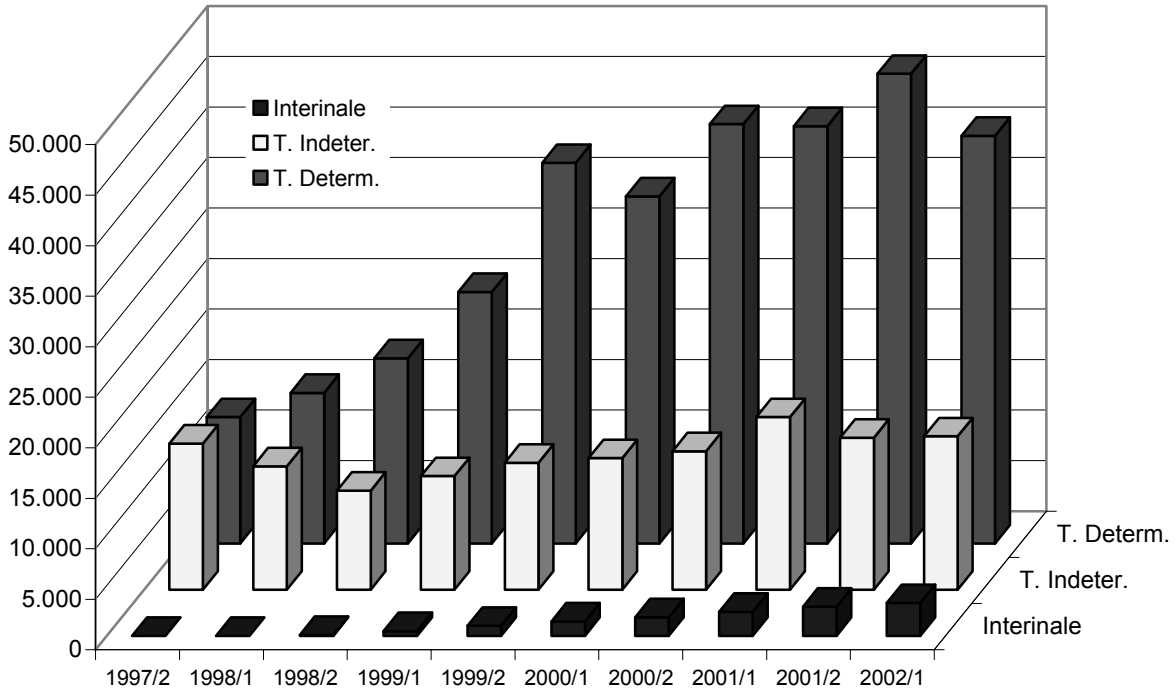
modo di organizzazione dei dati in ragione degli obiettivi di ricerca. Nel Rapporto AUL i Rinnovi dei contratti a Tempo determinato e le Trasformazioni del rapporto di lavoro vengono giustamente considerati come parte e prolungamento di un unico rapporto di lavoro. Nella nostra prospettiva accade tutto l'opposto. L'eventuale assunzione dopo un contratto a tempo determinato o dopo una missione interinale *sono proprio gli elementi che vogliamo isolare* per verificare se i soggetti riescono a passare dal mondo dei "lavori" a quello del lavoro. D'altra parte, come abbiamo verificato osservando alcune sequenze lavorative lunghe, il lavoro interinale si caratterizza in alcuni casi come una successione di missioni-proroghe-nuove missioni-nuove proroghe che vengono a costituire l'essenza di questo rapporto di lavoro

[6] Nel 2003 l'incidenza è salita ulteriormente di un altro punto percentuale.

[7] Cfr. Gambuzza m., Rasera M., *Il lavoro interinale ai raggi x, evidenze su tre province venete*, in "Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali", Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro, 2003, aprile 2003; G. Marzano, *Il lavoro interinale in Emilia Romagna*, Regione Emilia Romagna, 2003.

Sud dove l'istituto è utilizzato pochissimo. Al di là della non elevata incidenza complessiva, comunque, le aziende umbre che utilizzano il lavoro interinale, come vedremo, ne fanno un uso abbastanza intensivo.

Graf. 1.01 - Tendenze degli avviamenti interinali e delle altre forme di lavoro in Umbria



Tab. 1.01 - Distribuzione degli avviamenti per tipologia del contratto

	Lav.interinale	T. indetermin.	T. determinato	totale
1997/2	-----	53,6	46,4	100
1998/1	-----	45,0	55,0	100
1998/2	0,4	34,7	64,9	100
1999/1	1,3	30,7	68,0	100
1999/2	2,0	24,5	73,5	100
2000/1	3,0	26,7	70,3	100
2000/2	3,2	24,0	72,8	100
2001/1	3,9	28,1	68,0	100
2001/2	4,5	23,3	72,2	100
2002/1	5,6	25,9	68,5	100

Sempre dalla stessa tabella possiamo osservare come la percentuale d'avviamenti attraverso contratti a tempo indeterminato, in un arco di tempo relativamente ristretto, sia drasticamente scesa, passando dal 53.6 per cento del secondo semestre del 1997 al 24.5 per cento del

secondo semestre del 1999. Da quell'anno, sia pure con una qualche ciclicità all'interno dell'anno (le percentuali di lavori a tempo indeterminato relative al primo semestre sono sempre superiori a quelle del secondo semestre), le percentuali sembrano essersi stabilizzate.

1.3 - La durata del lavoro

Come c'era da attendersi, la durata del rapporto di lavoro (Tabella 1.02) tende ad essere fortemente correlata al tipo di contratto che lega l'impresa al lavoratore. Per quel che riguarda l'intero universo degli avviamenti (dal quale sono stati esclusi i soggetti che hanno avuto almeno un'esperienza interinale) la durata media risulta essere di circa 8 mesi[8]. Se si guarda invece ai singoli tipi di contratto si può rilevare in primo luogo che la durata dei contratti a tempo indeterminato è significativamente più lunga di quella dei contratti a tempo determinato (circa 2 volte e mezza). Risultato questo del tutto scontato al quale tuttavia si possono affiancare informazioni più interessanti che emergono dall'analisi dei risultati relativi al sottoinsieme di soggetti che hanno utilizzato le Agenzie di lavoro interinale. La prima cosa che possiamo rilevare è che la durata dei contratti di lavoro interinale è nettamente più breve (meno di un mese e mezzo) di quella dell'universo. I contratti di lavoro interinale durano 42 giorni[9] contro i 235 giorni dell'insieme degli avviati. Il risultato non è certo sorprendente ma assume un significato particolare se si tiene conto del fatto che, per i soggetti che hanno fatto ricorso alle Agenzie di lavoro interinale, *anche la durata degli altri tipi di contratti è più bassa di quella rilevata per l'insieme degli avviamenti.* Più in particolare la durata media è più breve di circa il 50 per cento per quel che riguarda i contratti a tempo indeterminato e di circa il 20 per cento per quello che riguarda i contratti a tempo determinato[10].

Già questi primi risultati ci forniscono dunque indicazioni utili per cominciare a rispondere alla domanda che ci eravamo posti all'inizio del capitolo. Almeno dal punto di vista della durata degli avviamenti, si può parlare intanto di una specificità del rapporto di lavoro

[8] Nel calcolo delle durate è incluso il tempo già lavorato da chi risultava ancora in attività lavorativa. Nel nostro sub-universo l'esclusione dei contratti ancora vigenti non comportava grossi mutamenti, mentre nell'universo complessivo abbassava sensibilmente la durata media.

[9] Per contratto di lavoro intendiamo un impegno tra Agenzia e lavoratore indipendentemente dal fatto che si tratti di un primo rapporto o di una conferma di un rapporto precedente ed indipendentemente dal fatto che si tratti di un lavoro interinale o di un altro tipo di rapporto di lavoro. Naturalmente in una fase successiva dell'analisi analizzeremo le relazioni tra prime assunzioni e conferme. Sulla durata delle missioni interinali continuano a circolare cifre assai divergenti. I nostri dati sono in pieno accordo con quelli del Veneto e dell'Emilia Romagna, con i quali possiamo confrontarci, sia perché utilizzano la stessa fonte (gli archivi dei Centri per l'Impiego), sia perché separano le prime assunzioni dalle conferme del rapporto di lavoro. Negli annuali "Monitoraggi" il Ministero del lavoro continua a rilevare durate sensibilmente superiori ma non ci è chiaro se il metodo di calcolo comprenda o meno le conferme.

[10] Va specificato che nei contratti a tempo determinato abbiamo incluso l'apprendistato e il contratto di formazione lavoro che hanno durate mediamente più lunghe del tempo determinato in senso stretto che dura mediamente 81 giorni per i soggetti interinali e 98 giorni per gli altri.

interinale visto che questa è in media molto più breve, anche rispetto alle altre forme di lavoro a tempo determinato. Anche se questa specificità non può essere che considerata intrinseca all'istituto, meno scontata è la seconda indicazione che si può ricavare dai risultati riportati nella tabella in esame. Questi mettono in evidenza, infatti, in maniera abbastanza chiara *una diversità dei soggetti* che sono stati coinvolti in rapporti di lavoro interinali. Diversità che, per qualche motivo sul quale ci soffermeremo in seguito, si manifesta in rapporti di lavoro di durata relativamente più breve rispetto agli altri soggetti anche nei casi in cui il lavoro svolto non è di tipo interinale.

Tabella 1.02 - Durata media e mediana degli avviamenti per tipologia di contratto

	Tutto l'Universo degli avviamenti		Avviamenti di quanti hanno svolto almeno una missione interinale	
	Media	Mediana	Media	Mediana
Tempo indeterminato	402	259	205	120
Tempo Determinato*	139	85	111	63
Lavoro Interinale			42	28
Tutti i rapporti di lavoro	235	106	89	38

* Include anche CFL e apprendistato

L'analisi della durata delle missioni può darci ulteriori informazioni se, invece che guardare alla durata media, studiamo la distribuzione delle durate per ciascuna delle diverse tipologie di lavoro. Le differenze sono anche in questo caso evidenti. I rapporti a tempo indeterminato e quelli di formazione lavoro (Tabella 1.03), come c'era da attendersi, sono quasi tutti (73.3 per cento e 81 per cento) concentrati nelle durate oltre i 60 giorni. L'aspetto tuttavia più interessante di questa tabella, che è per certi versi anche sorprendente, sta invece nel fatto che, se i rapporti interinali tendono a concentrarsi nelle durate brevi con valore modale nella classe tra i 6 ed i 31 giorni (42.4 per cento), contrariamente a quanto ci si poteva aspettare, i rapporti di lavoro di durata brevissima (quelli di 1 giorno, per intenderci) tendono a caratterizzare non tanto (o, meglio, non solo) il lavoro interinale quanto quello a tempo determinato. L'evidenza empirica mette dunque in discussione l'associazione tra contratti di lavoro di durata brevissima e lavoro interinale che dovrebbe essere uno degli elementi costitutivi dell'istituto.

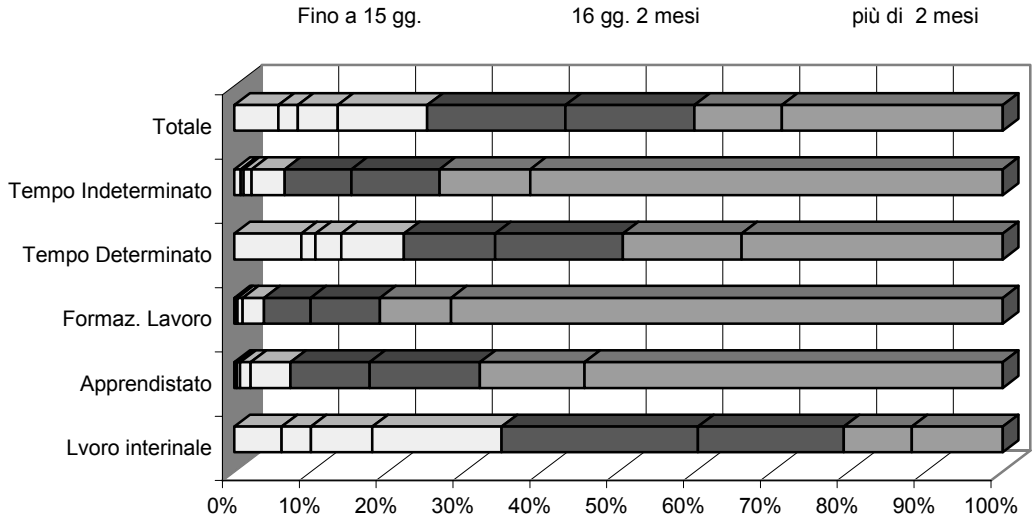
Questo risultato da un lato sembra dar ragione all'ipotesi secondo la quale, nel suo funzionamento concreto, il mercato fa spesso un uso dei diversi istituti significativamente differente da quello per il quale gli istituti stessi erano stati pensati; dall'altro ci fa

comprendere come il tenere separati nell'analisi questi istituti finisca con l'appiattire una complessità che, viceversa, non può non essere il vero oggetto dell'analisi.

Tab. 1.03 - Distribuzione della durata in giorni per tipologia di rapporto di lavoro

	1	2	3-5	6-15	16-31	32-60	61-90	> 90	Totale
Lavoro interinale	6,2	3,8	8,0	16,8	25,6	19,0	8,8	11,8	100
Apprendistato	0,3	0,4	1,4	5,2	10,3	14,4	13,6	54,4	100
Formaz. Lavoro	0,2	0,2	0,7	2,8	6,1	9,0	9,2	71,8	100
Tempo Determinato	8,7	1,9	3,3	8,2	11,9	16,6	15,5	34,0	100
Tempo Indeterminato	0,8	0,4	1,1	4,3	8,7	11,5	11,8	61,5	100
Totale	5,8	2,5	5,2	11,7	18,0	16,8	11,4	28,7	100

Graf. 1.03 - Distribuzione della durata del lavoro per tipo di rapporto



1.4 - L'evoluzione nel tempo della durata del lavoro

Il mercato del lavoro nazionale ed anche quello regionale (sia pure con qualche specificità), sono stati caratterizzati fino al 1997 da una fase di eccezionale contrazione dell'occupazione e da una successiva ripresa che ugualmente presenta caratteri di straordinarietà, sia per intensità sia per il fatto che sta continuando anche in una fase di forte rallentamento dello sviluppo. Il nostro universo di avviamenti ha ovviamente registrato, come abbiamo visto, questi

mutamenti con un forte aumento della numerosità degli avviamenti nell'arco di tempo esaminato ed un deciso spostamento verso i rapporti di lavoro a tempo determinato. Risultato quest'ultimo che trova una conferma nei dati dell'ISTAT che in 8 anni hanno registrato quasi un raddoppio delle persone che lavorano a tempo determinato.
Le elaborazioni che abbiamo svolto ci consentono di fare qualche passo avanti nella comprensione del significato dello sviluppo dei rapporti a tempo determinato. E' infatti evidente che, quando si parla di lavoro a termine, il numero degli avviati ci racconta solo una parte della storia essendo l'altra parte legata alla durata di questi lavori.
Nelle pagine precedenti abbiamo analizzato l'evoluzione del numero degli avviamenti. Può essere a questo punto opportuno completare il quadro informativo esaminando le tendenze della durata dei diversi rapporti di lavoro. In sostanza la domanda alla quale dobbiamo rispondere è: nel nostro universo il lavoro durava di più nel 1997 o nel 2002?

Si tratta di una questione alla quale non è semplice dare una risposta poiché bisogna evitare alcuni errori sistematici nell'organizzazione e nella lettura dei dati. Il nostro archivio è strutturato sulla base degli avviamenti a partire da una certa data. Se andiamo a misurare le durate degli avviati nel 1997, queste saranno sicuramente superiori a quelle degli avviati nel 2002, poiché questi ultimi, semplicemente, non hanno avuto la possibilità di cumulare durate del lavoro lunghe. Tra gli avviati nel 1997 o nel 1998 possono esistere durate di 4-5 anni che incidono significativamente sulla media e che, per definizione, non possono esistere tra gli avviati degli anni successivi. Ci aiuta invece la considerazione che, nel lavoro temporaneo, che è quello più interessante dal punto di vista della nostra ricerca, l'errore sarà relativamente basso, visto che sono pochissimi i lavori di questo tipo che durano più di 1 anno.
La scelta che abbiamo fatto, per ridurre al minimo gli elementi di distorsione ed eliminare ogni possibilità residua d'errore, è stata quella di escludere dall'analisi tutti i lavori di durata superiore ad un anno e di arrestare l'analisi al 4° anno del nostro periodo.
La Tabella 1.04 riporta i risultati che sono stati ottenuti per il complesso dell'universo. Per quel che riguarda il tempo indeterminato, la durata media del lavoro rimane stabile in tutto il periodo. Quando invece si passa all'esame della durata del lavoro a termine si può facilmente osservare che questa diminuisce progressivamente passando dal valore mediano di 79 giorni dell'inizio del periodo considerato a quello di 61 giorni dell'anno più vicino a noi.

Risultato questo che, se confermato a livello nazionale, darebbe un significato diverso alla crescita del numero delle prestazioni a termine. Ci direbbe infatti che una parte, al momento

non sappiamo quanto importante, ma certo non trascurabile, di questa crescita non può essere considerata una espressione di un aumento della domanda di lavoro di questo tipo di prestazioni ma, più semplicemente, di una maggiore frammentazione nei rapporti di lavoro. Sarebbe espressione di una tendenza, in altre parole, che difficilmente potrebbe essere considerata positiva dal punto di vista dei lavoratori che sarebbero costretti a cambiare più volte lavoro per riuscire a fare lo stesso numero di giornate lavorative.

Tab. 1.04 - Tendenze della durata del lavoro nei vari periodi
(solo rapporti di lavoro inferiori ad 1 anno)

Tutto l'Universo					
	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno	5° anno
Totale Avviamenti					
Numero	30789	40068	62954	74327	57366
Durata Media	116,8	117,6	107,6	103,0	62,9
Durata Mediana	87	89	77	74	42
Avviamenti a tempo Indeterminato					
Numero	14554	9977	11976	15472	9914
Durata Media	121,4	146,1	145,4	143,1	93,5
Durata Mediana	92	123	123	121	72
Avviamenti a tempo Determinato*					
Numero	16235	30091	50978	58855	47452
Durata Media	112,6	108,2	98,7	92,4	56,5
Durata Mediana	79	73	64	61	34

* Include anche CFL e apprendistato

1.5 - Prime conclusioni

I risultati presentati nelle tavole riportate in questo primo capitolo possono essere così riassunti:

1. il lavoro interinale in Umbria, pur non toccando le punte di alcune aree del Nord, ha un peso non trascurabile e crescente nel tempo;
2. si può parlare del lavoro interinale come di una tipologia contrattuale che ha caratteristiche specifiche, la più importante delle quali è la bassa durata relativa delle missioni;
3. non è tuttavia valida l'associazione tra avviamenti molto brevi e lavoro interinale, che pure sembrerebbe ovvia se si pensa agli obiettivi che si intendevano raggiungere quando si è introdotto l'istituto del lavoro interinale;
4. i soggetti che hanno effettuato missioni interinali sembrano caratterizzarsi per una certa diversità (segnalata dalla minore durata delle prestazioni lavorative non interinali svolte da questi soggetti);

Quest'ultima considerazione apre le porte ad una serie di domande alle quali si tenterà di dare una risposta nel capitolo che segue. Il problema con il quale si deve misurare la nostra ricerca è, a questo punto, quello di capire come si distribuiscono gli avviamenti tra le persone. E' indubbio, infatti, che durate lavorative di 1 o 2 giorni riguardino aree del mercato del lavoro diverse da quelle in cui le durate delle prestazioni superano i tre mesi. Questo vuol dire che diventa indispensabile passare da uno studio che concentra l'attenzione sostanzialmente sugli avviamenti ad uno che si pone dal punto di vista dei soggetti. Si tratta in sostanza di trovare una qualche risposta alle domande: esistono e quali sono le caratteristiche specifiche dei soggetti che hanno svolto missioni di lavoro interinale? In altre parole, esistono i lavoratori interinali, cioè una categoria di soggetti specializzata, che fa *solo* missioni di lavoro brevissime, al limite indipendentemente dalla forma giuridica che assume il contratto; oppure più o meno *tutte* le persone si trovano, sia pure per una certa fase della loro vita, ad espletare questo tipo di prestazioni lavorative? Sono queste le due con le quali ci confronteremo nelle pagine che seguono. Alla prima tenteremo di dare una risposta con l'analisi sviluppata nel secondo capitolo. All'analisi dei soggetti e, in particolare dei percorsi lavorativi è dedicato invece il terzo capitolo.

CAPITOLO 2
I SOGGETTI DEL LAVORO INTERINALE

2.1 - Avviamenti interinali e altri rapporti di lavoro

Come abbiamo già avuto modo di sottolineare, la quasi totalità delle analisi che hanno per oggetto il lavoro interinale[11] si avvale di informazioni statistiche relative al solo lavoro interinale. Questa impostazione più che espressione di una scelta consapevole dei ricercatori dipende quasi sempre dalla qualità dei dati esistenti e dalla difficoltà di elaborarli compiutamente. Il limite ed il pericolo per l'analisi è in ogni caso evidente: non conoscendo la complessiva esperienza lavorativa dei soggetti si finisce per creare una figura, quella del "lavoratore interinale" senza conoscerne la consistenza reale. L'immagine che ne risulta è un po' schizofrenica: da un lato c'è un mercato del lavoro con le sue logiche, che comprende tutti, dall' altro lato ci sono i lavoratori interinali che, in qualche caso, riescono ad accedervi. Ma, quando non sono impegnati nel lavoro interinale, cioè per la grande maggioranza del tempo, i lavoratori interinali in quale mercato stanno?

Avendo impostato la base dati proprio per superare il problema della separazione tra i due mercati del lavoro e rispondere alla domanda basilare appena posta abbiamo voluto dedicare una parte importante della riflessione – questo capitolo e soprattutto il seguente - ai soggetti che si trovano coinvolti in missioni di lavoro interinale e non solo al tipo di avviamento effettuato. Soggetti intesi come insieme di caratteristiche più o meno specifiche e soggetti intesi come percorsi di lavoro. A questo fine, la scelta che abbiamo fatto, ed alla quale avevamo gia accennato in precedenza, è stata quella di estrarre dall'universo complessivo degli avviamenti un sub-universo comprendente il complesso delle prestazioni lavorative di ogni tipo svolte da tutti i soggetti che avevano avuto, nell'arco di tempo considerato, almeno una esperienza di lavoro interinale.

[11] F. Carmignani, E. Rustichelli, G. Marzano, *Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi*, Isfol, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, novembre 2001. G. Marzano, il lavoro interinale in Emilia Romagna *rapporto di monitoraggio – anno 2000*, Regione Emilia-Romagna, settembre 2001. Si veda anche Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro*, n.1/2001. Si veda anche il contributo di B. Anastasia, M. Gambuzza, D. Maurizio e M. Rasera (*Il lavoro interinale in Veneto*, in Regione Veneto (2001), *Il mercato del lavoro nel Veneto – rapporto 2001*, Franco Angeli, Milano, nel quale troviamo un primo tentativo di osservare i percorsi lavorativi. Giovanna Altieri , Cristina Oteri, Il lavoro atipico in Italia: le tendenze del 2001 Working Paper n. 3, IRES,gennaio 2002

Questa scelta, anche se forse ha reso in certi passaggi l'esposizione più complessa, si è dimostrata estremamente produttiva per studiare il fenomeno dal punto di vista dei soggetti. Abbiamo visto che nel corso del periodo di tempo considerato le prestazioni lavorative interinali sono state 13.466. Ebbene, i soggetti che le hanno svolte, 5.944 persone in tutto, hanno cumulato, negli stessi anni, un numero di prestazioni lavorative superiore (13.545) *non utilizzando* le Agenzie di lavoro interinale come strumento di avviamento al lavoro (e facendo evidentemente ricorso ai canali tradizionali secondo le ampie tipologie di contratto ormai previste dalla legislazione).

Come era ragionevole prevedere, questo risultato ci fa capire fin da ora come sia impossibile considerare l'area del lavoro interinale come qualcosa di separato dal resto e analizzabile di per sé stessa. Il mercato del lavoro interinale, è in comunicazione con il resto del mercato del lavoro e lo è in una misura rilevante. E ci fa capire ugualmente come non possa essere dato un significato scontato alla nozione, di "lavoratore interinale". Questi, per definizione, dovrebbe essere una persona la cui attività lavorativa si sviluppa attraverso contratti numerosi e di breve periodo con un'agenzia di lavoro interinale che lo "affitta" ad imprese diverse. E dovrebbe anche essere una persona che gravita solo sporadicamente sull'altro mercato del lavoro.
Rimandando al capitolo successivo di questo stesso rapporto gli approfondimenti su questo tema, al momento, pur mantenendo come unità d'analisi gli avviamenti, è possibile trarre altre utili informazioni dal sub universo che abbiamo appena identificato.
Nella Tabella 2.01 abbiamo riportato l'informazione più semplice e cioè la distribuzione degli avviamenti a secondo del tipo di contratto di lavoro sottoscritto, estraendo però dal complessivo universo degli avviamenti, il sub-universo di tutti gli avviamenti non interinali di quanti hanno avuto almeno una esperienza di lavoro interinale.
Il confronto tra le due colonne riportate nella tabella mette, chiaramente, in evidenza il fatto che le due distribuzioni sono abbastanza simili, ma con una sola eccezione, che tuttavia non solo è rilevante da un punto di vista quantitativo ma è anche significativa. Gli avviati al lavoro del secondo insieme – quello delle Agenzia di Lavoro Interinale, per intenderci – *hanno svolto più frequentemente un lavoro a tempo determinato anche quando erano impegnati in contratti di lavoro diversi dall'interinale*. Oltre il 58,5 per cento dei contratti non interinali di questi soggetti è, infatti, a tempo determinato contro il 51,9 per cento dell'intero universo degli avviamenti.. Al contrario, i contratti a tempo indeterminato hanno rappresentato, nel secondo insieme, il 27 per cento del totale, contro il 38 per cento rilevabile per l'insieme degli avviamenti.

Tabella 2.01 - Distribuzione degli avviamenti per tipologia contrattuale

	Tutto l'universo degli avviamenti	Avviamenti di quanti hanno svolto almeno una missione interinale (escludendo le missioni interinali)
Apprendistato	7,7	8,5
Appr. Tempo Parziale	0,2	0,2
Formaz. Lavoro	4,3	7,0
Formaz. T. Parziale	0,4	0,5
Tempo Determinato	47,8	54,1
T. Determinato Parziale	4,1	4,4
Tempo Indeterminato	30,1	22,7
Tempo indeterminato Parziale	5,3	2,7
Totale	100	100

Questo primo risultato sembra confermare l'ipotesi già emersa nel capitolo precedente che i soggetti che si sono rivolti alle Agenzia di Lavoro Interinale nella loro ricerca di lavoro possano in qualche modo essere considerati diversi dagli altri, diversi nel senso di meno favoriti. Risultano aver infatti trovato, nel periodo considerato, attività contrattualmente meno stabili e, a parità di quest'ultimo requisito, meno durevoli nel tempo anche quando si sono rivolti alle istituzioni tradizionali del mercato del lavoro.

In effetti, considerando che le missioni interinali costituivano circa la metà dell'insieme degli avviamenti di questi soggetti, se ne teniamo conto e le inseriamo nel computo del totale, vediamo alla fine che tra i soggetti che si sono rivolti almeno una volta alle Agenzia di Lavoro Interinale, solo il 13 per cento delle prestazioni lavorative si è svolta secondo la modalità contrattuale del tempo indeterminato e continuativo.

Questi primi risultati, ci consentono di fornire alcune prime risposte alla domanda che ci eravamo posti all'inizio del nostro lavoro (esistono i lavoratori interinali?) che possono essere così riassunte:

a) l'identificazione dei "lavoratori interinali" con il lavoro interinale è sicuramente una approssimazione che, almeno a questo stadio dell'analisi, appare del tutto ingiustificata. E' evidente che i soggetti che si rivolgono alle Agenzie di lavoro interinale non sembrano farlo in maniera esclusiva;

b) sembra invece essere ragionevole considerare i lavoratori che si rivolgono alle Agenzie di lavoro interinale come un sottoinsieme particolare dell'offerta del lavoro; particolare, va detto, nel senso di meno favorito;
c) l'ipotesi che il lavoro interinale possa costituire un ponte di passaggio verso forme di lavoro più stabili appare, sulla base di quanto abbiamo appena visto, e cioè della relativa marginalità del lavoro a tempo indeterminato nel nostro sub-universo, ancora più interessante da verificare. Se infatti l'ipotesi dovesse trovare una qualche conferma vorrebbe dire che il lavoro interinale potrebbe essere visto come un canale di ingresso per una componente del lavoro tradizionalmente in difficoltà.

Rimandando ai prossimi capitoli l'approfondimento di queste prime conclusioni, alla luce dei risultati appena visti, quello che ci si deve chiedere non sembra essere tanto (o meglio non solo) quello che ci sarà *dopo* il lavoro interinale quanto quello di capire come si arriva al lavoro interinale. Diventa dunque importante studiare come il mondo del lavoro interinale si caratterizzi da vari punti di vista, e in particolare, da quello dell'età.

2.2 - I giovani e gli adulti tra due mercati del lavoro

La distribuzione per età di coloro che hanno sottoscritto un contratto di lavoro, di qualunque tipo, in Umbria, negli anni che vanno dal 1997 al 2002 è riportata nella parte di sinistra della Tabella. 2.02; come nel paragrafo precedente, nella parte destra della stessa tabella troviamo invece la distribuzione per età per il sub-universo di coloro i quali hanno svolto almeno una missione di lavoro interinale. Da un primo confronto tra le due parti della tabella, il primo elemento che si può facilmente osservare è che il gruppo degli utilizzatori delle Agenzia di Lavoro Interinale si caratterizza rispetto all'universo degli avviati al lavoro, per una presenza di giovani relativamente più elevata: le persone con meno di 30 anni che fanno parte del primo gruppo sono infatti il 57,8 per cento contro il 47,7 per cento che si rileva per l'universo. Simmetricamente, la percentuale di soggetti con oltre 45 anni risulta essere meno di un terzo di quella rilevata per l'universo (5,1 per cento contro 15,5 per cento).

Un risultato questo che non stupisce e che può essere considerato solo la conferma di un dato già rilevato in precedenti ricerche[12]. Il lavoro interinale viene, infatti, correntemente considerato come un possibile strumento per facilitare la fase d'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Quello che lascia abbastanza sorpresi, e costringe a rivedere in qualche misura questa conclusione, che pure è abbastanza condivisa, è invece la considerazione che, se è vero che la percentuale delle persone con oltre 45 anni è particolarmente bassa, la componente dei soggetti in età centrale (cioè con età compresa tra i 30 ed i 44 anni) che si sono rivolti alle Agenzia di Lavoro Interinale (37.0 per cento circa) è praticamente coincidente con quella dell'universo complessivo degli avviamenti. Ed é, soprattutto, troppo elevata per poter essere trascurata.

La presenza di soggetti non più giovani tra gli avviati al lavoro mette in evidenza l'esistenza di problemi nuovi sul mercato del lavoro. Si tratta di soggetti che dovrebbero costituire il reddito primario delle famiglie. Se accettiamo l'idea che si tratti di adulti in fase di reinserimento dopo la perdita di un lavoro a tempo indeterminato, occorre capire per quanto tempo questi soggetti permangono in una posizione di debolezza sul mercato del lavoro.

Tab. 2.02 - avviamenti per classe di età

	Tutto l'Universo degli avviamenti	Avviamenti di quanti hanno svolto almeno una missione interinale
15-19	6,1	3,6
20-24	20,9	27,0
25-29	20,7	27,2
30-34	16,4	18,7
35-39	12,1	11,8
40-44	8,4	6,6
45-49	6,0	3,0
50 e oltre	9,5	2,1
Totale	100	100

Se viceversa questi risultati possono essere spiegati con una forte presenza di donne che si inseriscono nel mercato del lavoro per la prima volta in età non più giovanili, o tentano il reingresso dopo un lungo periodo di inattività, i problemi si pongono in maniera diversa ma non meno importante.

[12] I dati più recenti parrebbero anzi indicare un certo innalzamento dell'età media, il che concorderebbe con l'innalzamento dell'età media dei disoccupati confermato dalle rilevazioni Istat

2.3 - Uomini e donne nell'area del lavoro temporaneo

Le ricerche condotte fino ad ora sul lavoro interinale hanno messo in evidenza il fatto che le Agenzie di lavoro interinale avviano soprattutto manodopera maschile. Indicazione per la verità non sorprendente se si tiene conto del fatto che, come vedremo, la mansione rilevata più frequentemente è quella di operaio generico dell'industria metalmecanica. Una mansione dunque chiaramente maschile. Il fatto che, nel nostro sub universo di persone che hanno svolto almeno una prestazione attraverso un'Agenzia di Lavoro Interinale, sia netta la prevalenza maschile è dunque cosa scontata: gli avviamenti femminili per questo sub universo sono infatti il 32,8 per cento mentre nell'universo complessivo degli avviamenti sono il 41,9 per cento.

D'altra parte, la posizione relativa delle donne nell'universo degli avviamenti e nel nostro sub-universo di persone che hanno avuto almeno un'esperienza di lavoro interinale sembra abbastanza caratterizzata. La chiave di lettura fondamentale per comprendere come si distribuisce il lavoro femminile è quella della maggiore precarietà-marginalità. Nel complesso degli avviamenti (tabella 2.03) le donne sono infatti meno presenti nelle forme contrattuali più durevoli (tempo indeterminato, apprendistato e formazione-lavoro) ed a parità di contratto sono comunque coinvolte più degli uomini nel lavoro a tempo parziale.

Tab. 2.03 - Distribuzione degli avviamenti per sesso e tipologie di rapporto
(Universo complessivo esclusi soggetti interinali)

	Maschi	Femmine	Totale
Apprendistato	8,6	6,5	7,7
Appr. Tempo Parziale	0,1	0,4	0,2
Formaz. Lavoro	5,8	2,3	4,3
Formaz. T. Parziale	0,2	0,6	0,4
Tempo Determinato	45,3	51,2	47,8
T. Determinato Parziale	1,9	7,2	4,1
Tempo Indeterminato	35,7	22,4	30,1
Tempo indeterminato Parziale	2,4	9,4	5,3
Totale	100	100	100

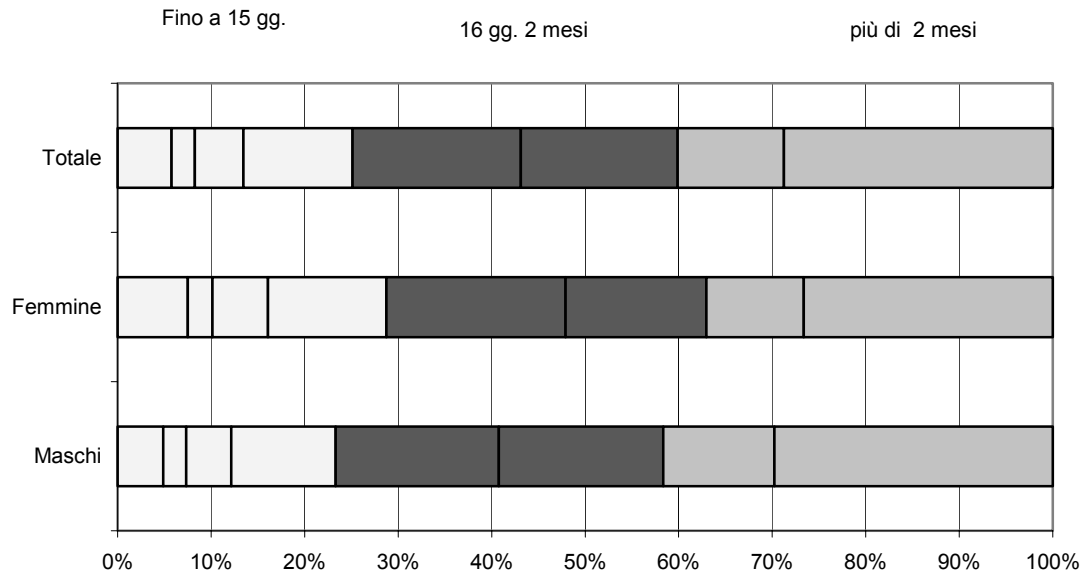
Se passiamo al nostro sub-universo (tabella 2.04) notiamo in primo luogo che le donne sono coinvolte al pari degli uomini negli avviamenti di tipo interinale (anche se in misura maggiore nella modalità a tempo parziale). E' tuttavia diversa la composizione degli avviamenti per l'altro tipo di contratti: tra le donne è più alta la quota del lavoro a tempo parziale e a tempo determinato. In sintesi, si potrebbe dire che nel nostro sub-universo la chiave di lettura per quel che riguarda la componente femminile è più o meno la stessa dell'universo, tenendo conto che ci troviamo nel complesso ad un maggior livello di precarietà.

Tab. 2.04 - Distribuzione degli avviamenti per sesso e tipologie di rapporto
(sub-universo con almeno un'esperienza di lavoro interinale)

	Maschi	Femmine	Totale
Interinale	46,0	40,6	44,2
Interinale T. Parz	2,3	8,2	4,2
Apprendistato	4,5	3,8	4,3
Appr. Tempo Parziale	0,0	0,2	0,1
Formaz. Lavoro	4,7	1,5	3,6
Formaz. T. Parziale	0,1	0,4	0,2
Tempo Determinato	26,6	29,2	27,5
T. Determinato Parziale	1,1	4,3	2,1
Tempo Indeterminato	14,0	8,9	12,3
Tempo indeterminato Parziale	0,8	2,8	1,4
Totale	100	100	100

La differenza di durata delle singole prestazioni lavorative tra uomini e donne all'interno del nostro sub universo non è molto rilevante ma sistematica in tutte le tipologie contrattuali: ogni rapporto di lavoro dura mediamente 83,3 giorni per le donne e 93 giorni per gli uomini. La durata media dell'interinale è di 44,1 giorni per gli uomini e di 40,1 per le donne. Se facciamo riferimento alle classi di durata, non ci sono concentrazioni particolari e non emergono novità sostanziali rispetto a questa prima indicazione (Graf. 1.10).

Graf. 1.10 - Distribuzione della durata del lavoro per sesso



2.4 - Le professioni del lavoro interinale

Le indagini fino ad ora condotte sul lavoro interinale hanno messo in evidenza che il lavoro intermediato dalle Agenzie di lavoro interinale è di tipo operaio, interessa il settore industriale, si caratterizza infine per un livello di qualificazione normalmente basso. Anche se i dati a nostra disposizione dovrebbero essere sottoposti ad un processo di revisione sostanziale[13], la classificazione è tuttavia sufficientemente articolata per poter contribuire ad arricchire il quadro informativo su questo tema: il fatto di disporre di un data base in cui è possibile distinguere le professioni attivate dalle Agenzie di lavoro interinale da quelle esercitate dagli stessi soggetti quando hanno svolto un lavoro diverso dal contratto interinale, ci consente di pervenire ad informazioni di sicuro interesse.

[13] La Classificazione delle professioni adottata dai Centri per l'impiego è derivata da quella Istat, a sua volta derivata dalla ISCO88.COM adottata dall' Eurostat. Qust'ultima non è un semplice elenco di professioni, come troppi pensano, ha dietro una logica forse discutibile ma assai stringente e per nulla ovvia. che, se non rispettata porta a risultati paradossali. La figura di gran lunga prevalente in tutti gli avviamenti "L'operaio generico di produzione", senza alcun attributo, semplicemente non può esistere come classe professionale, ed è di fatto una mancata informazione. Una codifica a 6 digit 863937 per una figura così generica è un non senso. D'altro canto, la collocazione nel Grande gruppo 8 è certamente errata. Quest'ultimo dovrebbe includere nel caso di professioni operaie "gli addetti a mansioni estremamente semplici che comportano il prevalente utilizzo della forza fisica". Si è evidentemente generata una confusione tra "Professioni non qualificate" appunto quelle del grande gruppo 8 e "operai non specializzati" ai quali appartiene evidentemente l 'operatore generico di produzione che dovrebbe dunque rientrare nel Grande Gruppo 7. Ciò detto è indubbio che ci troviamo di fronte ad una figura di bassa qualificazione. Il problema di classificazione rilevato non si verifica solo in Umbria ma in diversi Centri per l' Impiego: l'origine evidentemente è nella adozione di un sistema di classificazione del tutto sfasato rispetto ai criteri internazionali.

La Tabella 2.05 riporta la distribuzione delle professioni rispettivamente per l'universo degli avviamenti,[14] per gli avviamenti non mediati dalle Agenzie di lavoro interinale del nostro sub universo ed infine la distribuzione degli avviamenti interinali. Il primo elemento che emerge in modo evidente dalla tabella è costituito dal fatto che i lavoratori che si sono rivolti alle Agenzie di lavoro interinale *si caratterizzano in generale per un livello di qualificazione particolarmente basso, livello che diviene ancora più basso nei contratti di lavoro interinali.* In particolare, la quota di avviati con la qualifica di "operatore generico di produzione" nell'universo complessivo è di poco inferiore al 30 per cento, sale quasi al 40 per cento tra le persone del nostro sub-universo quando vengono avviate secondo le modalità tradizionali, *ma sfiora il 60 per cento nel caso di avviamenti interinali.*

Tab. 2.05 - Distribuzione degli avviamenti per professione

	Universo degli avviamenti	Sub-Universo con esperienze interinali	
		Lavoro Interinale	Altri rapporti di lavoro
Professioni ad elevata specializzazione	0,8	0,7	0,7
Professioni tecnico-scientifiche	1,3	0,8	1,1
Professioni tecniche di ufficio	7,2	6,1	5,3
Impiegati	6,3	8,5	6,6
Profess. commerciali	4,1	2,1	4,4
Profess.nelle attività turist. ed alberghiere	10,0	4,0	9,6
Professioni negli altri servizi	2,2	1,6	1,8
Artigiani e operai industria estratt. e edilizia	4,3	0,3	2,2
Agricolt. e lavor. agricoli, forestali e zootecn.	0,7	0,0	0,2
Professioni operaie di mestiere	7,4	5,8	8,3
Addetti macchina	3,3	4,5	5,1
Condutt. veicoli, macchinari mobili e di sollevamento	3,2	1,0	2,1
personale non qualificato nei servizi	4,0	1,8	3,6
Person. non qualif.agricolt., allevam.,pesca	14,3	0,0	6,6
Pers. non qualif. miniere, costruz.,attiv.ind.	2,0	2,6	2,5
operatori generici di produzione	29,8	60,0	39,8
Totale	100	100	100

In sostanza, i soggetti che hanno svolto un lavoro interinale sembrano caratterizzarsi per un livello di qualificazione non elevato che tuttavia sembra essere esaltato da una sorta di "effetto di trascinamento" da parte del lavoro interinale verso le qualifiche più basse.

[14] Abbiamo qui ricompattato le professioni in ragione soprattutto dell'incidenza che avevano nel nostro sub-universo. Una classificazione più articolata sarebbe infatti risultata piena di "vuoti". Per una analisi esauriente si rimanda al "Rapporto sulle Professioni in Umbria" redatto dall'Agenzia Umbria lavoro nel 2002.

Quello che emerge chiaramente è il fatto che i contratti di lavoro interinale sembrano particolarmente poco vantaggiosi dal punto di vista dell'offerta di lavoro. Tre sono le possibili interpretazioni compatibili con quanto è emerso dall'evidenza empirica, e cioè:

a) il lavoro interinale richiede soprattutto prestazioni lavorative di tipo operaio e, più in generale, di livello molto basso, alle quali la manodopera deve adattarsi pur possedendo una qualificazione migliore;
b) all'interno del nostro sub-universo, la domanda di lavoro interinale si rivolge a persone con bassa qualifica che vengono avviate più spesso delle altre in contratti di tipo interinale; in altri termini, nel nostro campione gli operai generici svolgono missioni interinali più spesso degli altri, mentre le persone con qualifica più elevata sono impegnate maggiormente in rapporti di lavoro di tipo diverso, facendo solo sporadiche comparse nell' ambito dell'interinale.
c) ci troviamo semplicemente di fronte ad un fenomeno di sotto-inquadramento contrattuale rispetto alla natura del lavoro effettivamente svolto.

Le prime due possibilità, che possono chiaramente coesistere in una qualsivoglia proporzione, sembrano suggerire una conclusione rilevante per quel che riguarda le politiche di formazione. La qualificazione già posseduta dalla manodopera che gravita sul mercato del lavoro interinale sembra infatti più che sufficiente rispetto alle necessità della domanda.
Dalla stessa tabella si possono anche ricavare alcune indicazioni sulle quali può essere utile soffermarsi. In particolare si può vedere che:

- nel lavoro interinale sono sottorappresentate le professioni commerciali e le attività turistico alberghiere; il fatto è un po' paradossale poiché si tratta di attività tipicamente discontinue che hanno dei picchi di produzione non solo stagionali ma addirittura settimanali. Sembrerebbero dunque il terreno tipico per una modalità di rapporto di lavoro di tipo interinale.
- il lavoro interinale sembra abbastanza diffuso nelle "professioni tecniche di ufficio" e di "impiegati di ufficio"; evidentemente anche il mondo dei colletti bianchi sembra essere coinvolto dalle spinte legate alle esigenze di flessibilità dei processi produttivi.
- il lavoro interinale richiede pochissimo operai edili qualificati mentre rispetto all'universo degli avviamenti fa largo uso di manovali edili.

Se colleghiamo a questo punto quanto abbiamo appena visto con quanto avevamo rilevato nei paragrafi precedenti, possiamo concludere che

- le persone che hanno avuto almeno una esperienza di lavoro interinale si trovano in un segmento particolare del mercato del lavoro nella quale i contratti di lavoro sono in misura maggiore a tempo determinato, hanno una durata inferiore ed e si collocano ad un livello inferiore di professionalità;
- all'interno di questo segmento di mercato, le prestazioni di lavoro interinale sono a loro volta di durata minore e ad un livello minore di professionalità.

2.5 - Professioni e differenze per sesso

La divisione del lavoro tra uomini e donne nell'universo degli avviamenti è quella tradizionalmente conosciuta: le donne sono maggiormente presenti nelle professioni di ufficio, in quelle turistico-commerciali mentre sono nettamente sottorappresentate nelle professioni operaie. Come abbiamo appena detto, questo fatto pone il lavoro femminile in posizione marginale rispetto al lavoro interinale che si rivolge soprattutto a professioni operaie.

Nel nostro sub universo (Tabella 2.06) troviamo una quota consistente di avviamenti femminili, sia qualificati che non, nelle professioni di ufficio. La cosa più interessante da sottolineare tuttavia avviene sul versante del lavoro operaio generico. La sempre maggiore presenza di professioni di questo tipo man mano che ci si avvicina alla zona del lavoro interinale (che già avevamo avuto modo di rilevare) coinvolge, infatti, non solo gli uomini, ma anche le donne. Le indicazioni che si ricavano dai dati sono particolarmente chiare: nell'universo complessivo, tra i maschi, la quota di avviati con la qualifica di "operatore generico di produzione" è del 33 per cento; sale quasi al 44,3 per cento tra le persone del nostro sub-universo quando vengono avviate secondo le modalità tradizionali; *sfiora addirittura il 66 per cento nel caso degli avviamenti interinali.* Tra le donne dell'universo, le "operaie generiche" sono il 24,6 per cento, salgono al 30 per cento negli avviamenti non interinali del nostro sub-universo, e toccano il 48,6 per cento nel caso di avviamenti interinali (Tabella 2.07).

Quello che avevamo definito effetto di trascinamento verso il lavoro operaio generico da parte del lavoro interinale, sembra dunque agire in maniera chiara anche per le donne. Si tratta di prime indicazioni che, per trovare una loro qualificazione, andrebbero approfondite. Anche in questo caso il problema è quello di sviluppare l'analisi in termini diversi, passando cioè da un'analisi centrata sugli avviamenti ad un'altra in cui si guarda alla questione dal punto di

vista della coppia soggetto-avviamento. Cosa che, come già detto, faremo nei prossimi capitoli.

Tab. 2.06 - Distribuzione degli avviamenti per sesso, e professione. Confronti universo e sub-universo

	Tutti i tipi di avviamento					
	Universo			Sub-Universo con esper. Interinali		
	Maschi	Femmine	M e F	Maschi	Femmine	M e F
Professioni ad alta specializz.	0,6	1,0	0,8	0,5	1,2	0,7
Professioni tecnico-scientifiche	1,7	0,8	1,3	1,2	0,5	1,0
Professioni tecniche di ufficio	3,7	11,8	7,2	3,1	10,9	5,7
Impiegati	3,9	9,5	6,3	5,4	11,8	7,5
Profess. commerciali	2,0	6,9	4,1	1,7	6,5	3,3
Profess. Turistico-Alberghiere	7,2	13,6	10,0	5,2	9,9	6,8
Professioni negli altri servizi	0,8	4,0	2,2	0,7	3,9	1,7
Operai Edili	7,2	0,2	4,3	1,9	0,1	1,3
Lavoratori Agricoli , Forestali e zoot	1,1	0,1	0,7	0,1	0,0	0,1
Professioni operaie di mestiere	8,8	5,3	7,4	8,7	3,7	7,1
Addetti macchina	3,7	2,6	3,3	5,1	4,2	4,8
Condutt. veicoli, macchinari mobili	5,4	0,1	3,2	2,3	0,0	1,5
personale non qualificato nei servizi	2,7	5,9	4,0	2,2	3,8	2,7
Person. non qualif.agricolt.	15,2	12,8	14,3	3,8	2,3	3,3
Pers. non qualif. Costruzioni	2,9	0,7	2,0	3,0	1,6	2,6
operatori generici di produzione	33,1	24,6	29,8	55,0	39,7	49,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tav. 2.07 - Distribuzione degli avviamenti per sesso, e professione. Confronti tra lavoro interinale e altri

	Sub-universo con esperienze interinali					
	Maschi			Femmine		
	Interinale	Non Inter.	Totale	Interinale	Non Inter.	Totale
Professioni ad alta specializz.	0,4	0,5	0,5	1,4	1,1	1,2
Professioni tecnico-scientifiche	1,1	1,4	1,2	0,4	0,6	0,5
Professioni tecniche di ufficio	3,1	3,1	3,1	12,0	9,7	10,9
Impiegati	6,1	4,7	5,4	13,2	10,4	11,8
Profess. commerciali	1,0	2,5	1,7	4,5	8,5	6,5
Profess. Turistico-Alberghiere	2,5	8,0	5,2	6,9	12,9	9,9
Professioni negli altri servizi	0,5	0,9	0,7	4,0	3,7	3,9
Operai Edili	0,5	3,2	1,9	0,0	0,3	0,1
Lavoratori Agricoli , Forestali e zoot	0,1	0,2	0,1	0,0	0,1	0,0
Professioni operaie di mestiere	7,6	9,9	8,7	2,2	5,1	3,7
Addetti macchina	5,1	5,1	5,1	3,3	5,1	4,2
Condutt. veicoli, macchinari mobili	1,5	3,1	2,3	0,0	0,0	0,0
personale non qualificato nei servizi	1,7	2,7	2,2	2,0	5,5	3,8
Person. non qualif.agricolt.	0,0	7,6	3,8	0,0	4,5	2,3
Pers. non qualif. Costruzioni	3,2	2,9	3,0	1,4	1,8	1,6
operatori generici di produzione	65,7	44,3	55,0	48,6	30,7	39,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

2.6 - Conclusioni

L'indicazione più significativa che abbiamo potuto ricavare da questo capitolo è che l'area del mercato del lavoro interinale sembrerebbe delinearsi sostanzialmente come un'area connotata dalla marginalità. I soggetti che hanno svolto almeno una missione interinale, anche quando svolgono lavori di tipo diverso, hanno una capacità minore di ottenere lavori a tempo indeterminato, ottengono contratti relativamente più brevi, hanno, o almeno sono inquadrati, ad un più basso livello di professionalità, sono relativamente spesso soggetti avanti negli anni. La componente femminile, all'interno di questo contesto di marginalità, è quella che appare la più debole.

Ma è ragionevole leggere tutti i risultati visti fino ad ora in una chiave di lettura di precarietà? Probabilmente, se si vuol descrivere a grandi tratti il fenomeno, questa chiave di lettura può essere considerata valida. Non si deve dimenticare, tuttavia, che all'area del lavoro interinale mal si adattano i criteri di valutazione che vengono in genere applicati per gli altri tipi di lavoro. La brevità delle "missioni", ad esempio, non può essere considerata un fatto necessariamente negativo. Come avevamo già avuto modo di sottolineare, una breve durata del singolo rapporto di lavoro è elemento, per così dire, costitutivo di questa forma di lavoro. Parlare di precarietà in questo caso implica una evidente forzatura. O meglio è una forzatura se non si integra l'analisi per comprendere se, attraverso un insieme di rapporti di lavoro, l'individuo riesce a cumulare un tempo di lavoro consistente o, in ogni caso sufficiente, a garantirgli un reddito adeguato; e se non si fa chiarezza sulla questione che già ci eravamo posti nella premessa di questo lavoro e cioè: il lavoro interinale può essere considerato un'area di transizione che porta a forme di lavoro più stabili nel tempo, oppure prefigura una situazione di precarietà che tende a consolidarsi e divenire cronica?

Come già avevamo rilevato più volte all'interno dei precedenti paragrafi, queste risposte sono difficili da dare se si resta all'interno di un sistema di informazioni come quello che abbiamo utilizzato fino ad ora. Per poter rispondere, infatti, dobbiamo in primo luogo allargare il quadro delle informazioni sul quale concentrare la nostra attenzione. Studiare i soggetti coinvolti per comprendere in che misura la chiave di lettura della precarietà sia adeguata nel descrivere il lavoro temporaneo. L'oggetto della riflessione non può essere più costituito dai soli avviamenti ma deve estendersi anche ai periodi di non lavoro. Questo è quello che faremo nel prossimo capitolo. Dobbiamo poi, in qualche modo, incorporare nell'analisi il "tempo" che finora ne era rimasto escluso. Dobbiamo ricostruire insomma i percorsi lavorativi dei

soggetti che sono stati coinvolti in attività di lavoro interinale. Dobbiamo guardare a come avviamenti e vuoti lavorativi – che altro non sono che gli elementi costitutivi dei percorsi lavorativi individuali – si succedono tra loro.

Dunque occorre utilizzare un approccio più complesso di quello utilizzato in questi due primi capitoli che, da un lato, faccia riferimento agli individui e, dall'altro, ci permetta di studiarne i comportamenti sul mercato del lavoro nel tempo. Un approccio che si tenterà di sviluppare nel quarto capitolo.

CAPITOLO 3
LAVORO INTERINALE E PRECARIETA'

3.1 - Dalle prestazioni lavorative ai soggetti

Nel capitolo precedente era emersa più volte l'insoddisfazione verso i risultati che si possono trarre da un'analisi imperniata esclusivamente sugli avviamenti. Ed era altresì emersa la necessità di allargare gli orizzonti dell'analisi includendo gli avviamenti non interinali, approfondendo il modo in cui le diverse posizioni lavorative si distribuiscono tra gli individui e, soprattutto, secondo quale sequenza.
L'obiettivo più immediato che ci si propone è evidentemente quello di riuscire a cogliere il grado di continuità lavorativa che i soggetti riescono a conseguire attraverso l'insieme delle prestazioni lavorative. Riuscire quindi a qualificare meglio quella precarietà che era emersa nei due capitoli precedenti come uno dei tratti caratterizzanti il nostro sub universo. Passare dalle prestazioni ai soggetti ci consente di fare qualche altro passo in avanti nella nostra ricerca. Ci permette in altre parole di verificare se nella mobilità tra lavori prevalgano i pieni o i vuoti, prevalgano i periodi di occupazione o quelli di mancanza di occupazione.
Ci mette poi in condizione di chiarire meglio il significato, e quindi i limiti, del termine "lavoratore interinale", così spesso utilizzato da molti tra coloro che si sono occupati del tema. Ci permette in ultimo di cominciare a rispondere ad una domanda che ci siamo posti più volte dall'inizio di questo lavoro, e cioè con quale frequenza questo tipo di lavori sono uno strumento, una modalità per arrivare ad una attività lavorativa stabile e in quanti casi identificano invece un segmento del mercato del lavoro che, per le sue caratteristiche, rimante scarsamente comunicante con il resto del mercato.

3.2 - Soggetti e prestazioni lavorative

La totale mancanza d'informazioni disponibili sui percorsi lavorativi sembra essere spiegabile in parte con un'oggettiva carenza di dati in materia ed in parte con il fatto che l'analisi dei percorsi lavorativi si presenta in ogni caso complessa. Molte ricerche utilizzano la tecnica del panel confrontando la diversa condizione lavorativa delle persone in due momenti relativamente distanti tra loro. Questa tecnica consente di semplificare notevolmente l'analisi ma comporta anche uno svantaggio, peraltro decisivo, che è costituito dal fatto che in questo

modo non sappiamo cosa è avvenuto tra i due momenti presi in esame. Anche il secondo modo utilizzato nelle ricerche sul campo, con il quale si tenta di ricostruire "a ritroso", la storia lavorativa implica difficoltà serie. Il numero delle esperienze avute non è infatti definibile a priori e per ognuna è necessario prevedere uno stock di domande che ne fissino le caratteristiche. Ci si scontra alla fine con le carenze di memoria del soggetto, con l'esigenza di semplicità del questionario e di brevità dell'intervista.

La nostra ricerca da questo punto di vista parte da una situazione privilegiata poiché si dispone di informazioni statistiche che rendono possibile la ricostruzione di tutte le esperienze lavorative delle persone in un arco di tempo relativamente lungo. L'unica difficoltà è costituita dal fatto che la successione nel tempo dei periodi di lavoro e di non lavoro, la durata ed il tipo di esperienza lavorativa, sono variabili che possono comporsi tra loro in un numero molto elevato di combinazioni. In altre parole, l'analisi che si deve sviluppare diventa abbastanza complessa perché occorre in una prima fase scomporre le diverse situazioni per poi ricomporle in situazioni omogenee e numericamente significative.

Nel sub universo di coloro che hanno utilizzato almeno una volta l'istituto del lavoro interinale nel corso del periodo considerato sono state individuate 27.011 posizioni lavorative che fanno capo a 5.944 soggetti, ognuno dei quali ha quindi avuto in media quasi cinque esperienze di lavoro nell'arco dei cinque anni studiati.

Il primo problema è valutare in modo sintetico quanto i seimila soggetti del nostro sub universo sono riusciti a lavorare dal momento in cui si sono presentati sul mercato del lavoro e come si sono distribuiti e quanto lunghi sono stati nel complesso i periodi d'occupazione e quelli di disoccupazione. A questo fine abbiamo bisogno di un indicatore in grado di discriminare tra la semplice mancata presenza sul mercato del lavoro e l'effettiva disoccupazione.

Il problema si comprende meglio se esposto in termini pratici. La presenza teorica massima per ciascun individuo, cioè il numero massimo di giornate che ciascun individuo avrebbe potuto lavorare nel periodo di tempo coperto dal nostro data base è di cinque anni, cioè di 1.827 giornate. Il problema sta nel fatto che questo valore sovrastima, per definizione, l'ammontare di giornate lavorative che i lavoratori avrebbero potuto svolgere perché, in realtà, i soggetti hanno potuto presentarsi per la prima volta sul mercato del lavoro lungo tutto l'arco dei cinque anni considerati. Non ci si deve dimenticare, infatti, che il nostro universo è costituito in buona misura da giovani, una quota consistente dei quali, quasi il 20 per cento, all'inizio del periodo considerato addirittura non era in età lavorativa. D'altro canto bisogna tener conto del fatto che molti soggetti hanno terminato l'ultimo rapporto di lavoro *prima*

della data di riferimento che abbiamo scelto come chiusura del periodo di osservazione. Da questo momento li perdiamo di vista, potrebbero aver abbandonato il mercato del lavoro oppure trovarsi tra le persone in cerca d'occupazione.

Il periodo in cui abbiamo potuto osservare i nostri soggetti deve dunque scontare un "vuoto medio iniziale" ed anche un "vuoto medio finale" ma non possiamo dire quanta parte di questi vuoti è fatta di disoccupazione e di effettiva ricerca del lavoro e quanta di semplice inattività. Dal nostro angolo di osservazione i soggetti sono sul mercato del lavoro dal momento di inizio del primo lavoro fino alla conclusione dell'ultimo lavoro *e consideriamo questo come periodo effettivo di presenza in base al quale rapportare le giornate effettivamente lavorate ed i periodi di vuoto tra un lavoro e l'altro*. E' evidente che in questo modo, considerando come periodi di disoccupazione solo i periodi di vuoto tra un lavoro e l'altro finiamo, con tutta probabilità, per sopravvalutare la quota di giornate lavorate effettivamente svolte[15]. In rapporto agli esiti della ricerca non è necessariamente un male anzi, come vedremo, alcune conclusioni potranno considerarsi valide "a maggior ragione", come si suol dire.

Per il nostro sub universo, di 5.944 soggetti, il periodo medio di presenza sul mercato del lavoro è stato di 666 giornate (Tabella. 3.01a) . In questo arco di tempo le giornate coperte da contratti di lavoro sono risultate 405 delle quali 97 per lavoro interinale e 308 per lavori di tipo diverso. I periodi di non lavoro, intesi come somma dei vuoti tra un lavoro e l'altro, sono stati mediamente di 261 giornate per persona. Il che significa che, stando a questi dati, in media i soggetti del nostro universo hanno lavorato il 60,8 per cento del tempo disponibile.

Tab. 3.01a - Soggetti con esperienze di lavoro interinali

	Totale	Maschi	Femmine
Giornate contrattuali teoriche	1.827	1.827	1.827
Periodo di vuoto iniziale	962	937	1.010
Periodo di vuoto finale	198	194	206
Somma dei periodo di vuoto tra un lavoro e l'altro	261	265	253
Giornate di presenza sul mercato del lavoro	666	696	610
Totale Giornate di lavoro cumulate in tutto il periodo	405	431	357
Giornate di lavoro interinale	97	103	86
Giornate di lavoro diverse dall'interinale	308	328	271
Numero soggetti	5.944	3.882	2.062
Tempo di lavoro/Giornate di presenza	60,8	61,9	58,5

[15] In rapporto ad una accezione canonica di disoccupazione la questione è in verità più complessa: non è detto infatti che nei periodi tra un lavoro e l'altro le persone siano state *sempre* sul mercato del lavoro; questo errore a nostro avviso è ampiamente compensato dall'altro che compiamo non calcolando il periodo di disoccupazione incluso nel vuoto iniziale ed in quello finale.

Confrontiamo ora questi primi risultati con quelli relativi agli altri 172.500 soggetti, cioè quelli che, nell'arco di tempo considerato non hanno avuto alcuna esperienza di lavoro interinale (Tabella 3.01b), quelli che chiamiamo i lavoratori non interinali. Anche per questi la presenza teorica massima può essere calcolata in 1.827 giornate. La presenza teorica effettiva, cioè quella che tiene conto del fatto che esistono soggetti che si sono presentati sul mercato del lavoro nel corso dei cinque anni presi in considerazione ed altri che ne sono usciti prima, è invece di 705 giorni.

Il numero di giornate di lavoro effettivo cumulate in tutto il periodo da questi lavoratori risulta essere di 572 giornate. Molto più alto del corrispondente valore rilevato per i lavoratori interinali. Se calcoliamo a questo punto il rapporto tra giornate effettive di presenza e tempo di lavoro teoricamente disponibile per i due gruppi di lavoratori, possiamo vedere che i lavoratori interinali hanno lavorato poco più del 60 per cento del tempo disponibile, mentre quelli non interinali oltre l'80 per cento del tempo disponibile.
Dunque, anche prima di approfondire meglio la questione, possiamo già osservare che i soggetti che si rivolgono alle Agenzie di lavoro interinale si distinguono dagli altri per una minore capacità di occupazione. Sembrano essere, anche da questo punto di vista, soggetti "deboli".

Tab. 3.01b - Soggetti senza esperienze di lavoro interinali

	Totale	Maschi	Femmine
Giornate contrattuali teoriche	1.827	1.827	1.827
Periodo di vuoto iniziale	857	872	834
Periodo di vuoto finale	265	259	273
Somma dei periodo di vuoto tra un lavoro e l'altro	133	118	156
Giornate di presenza sul mercato del lavoro	705	696	719
Totale Giornate di lavoro cumulate in tutto il periodo	572	577	563
Numero soggetti	172.516	104.035	68.481
Tempo di lavoro/Giornate di presenza	81	83	78

Tornando ora ai risultati relativi al sub universo di coloro che hanno effettuato almeno una missione il lavoro interinale, i risultati visti ci permettono, in primo luogo, di avere una misura abbastanza chiara dell'importanza del lavoro interinale nel funzionamento recente del mercato del lavoro nella regione. Nel capitolo precedente avevamo visto che il numero delle prestazioni interinali e il numero di prestazioni di tipo diverso si equivalevano da un punto di

vista numerico. Se si va a considerare anche la durata di queste missioni si scopre che il lavoro interinale – che già sapevamo di durata mediamente più breve – costituisce una parte relativamente minore del lavoro cumulato dai soggetti del sub universo. Per essere più precisi, il lavoro interinale raggiunge appena la metà delle giornate lavorative che si riescono a fare con contratti di natura diversa.

Questi risultati ci mettono in condizione di fare una seconda considerazione che è, in qualche modo, anche una risposta ad una domanda più o meno implicita che emerge in quasi tutte le ricerche effettuate sul lavoro interinale in questi ultimi anni: visto che le missioni di lavoro interinale si caratterizzano per un'accentuata saltuarietà e brevità, che cosa fanno i soggetti negli intervalli di tempo, lunghi, in cui non sono impegnati nel lavoro interinale? I dati riportati nella Tabella 3.01a segnalano, fin troppo chiaramente, che quelli che vengono chiamati lavoratori interinali, negli intervalli di tempo, fanno lavori regolati da un diverso assetto contrattuale. Dunque fanno i lavoratori "non interinali".

Approfondendo l'analisi per genere, possiamo rilevare che le diversità tra maschi e femmine sono abbastanza contenute nel caso dei lavoratori interinali. Le femmine riescono, in effetti, a lavorare una quota più bassa del loro tempo disponibile (il 58,5 per cento) che tuttavia non è molto diversa dal 61,9 per cento dei maschi. In altre parole, anche guardando solo alla componente maschile il giudizio complessivo di precarietà che avevamo fino ad ora tratto dai dati, risulta confermato.

Ritorniamo a questo punto a riflessioni di carattere più generale. Come giudicare la partecipazione al lavoro nel nostro sub universo, al di là del fatto che è inferiore a quella degli altri lavoratori? Il fatto che i seimila soggetti considerati, come abbiamo visto, risultavano aver lavorato una parte abbastanza consistente del loro tempo disponibile va giudicato all'interno di un insieme di altre valutazioni che possiamo così riassumere:

1. stiamo parlando di lavori che nella gran parte dei casi, come abbiamo visto nel capitolo precedente, sono di tipo temporaneo;
2. siamo costretti ad utilizzare un indicatore di presenza sul mercato del lavoro che ragionevolmente, sottostima la disoccupazione ma potrebbe anche sottostimare l'effettiva attività lavorativa svolta. Non sappiamo se i nostri soggetti, nei momenti di non lavoro, erano disoccupati ma neppure se svolgevano un lavoro autonomo, prestavano una collaborazione coordinata e continuativa o erano coinvolti in prestazioni lavorative non registrate. Per chiarire quest'ultimo dubbio abbiamo cercato di effettuare un controllo nell'indagine sul campo; ne daremo conto nella parte relativa ma possiamo anticipare che il coinvolgimento del sub universo nel lavoro autonomo o para-subordinato è del tutto

ininfluente. Il lavoro non registrato incide poco nella media ma può aver avuto un peso considerevole per un numero però molto ristretto di soggetti.

Fatte queste considerazioni non possiamo non rimarcare che nel complesso i nostri soggetti sono riusciti a lavorare in termini di giornate il 30 per cento in meno del loro tempo disponibile rispetto al complesso degli avviati in Umbria nello stesso periodo.

Quanto avevamo visto nel capitolo precedente ci aveva indotto a parlare della precarietà come il carattere distintivo del lavoro interinale. Questi risultati non ridimensionano certo quella prima conclusione. Forse la ridefiniscono nel senso che la precarietà che emerge, stando a quanto visto finora, pur non avendo implicato vuoti profondi nella continuità lavorativa, certo non ha garantito con la somma dei lavori svolti un tempo di lavoro effettivo paragonabile a quello che si realizza nel resto del mercato del lavoro.

3.3 - Permanenza sul mercato e durata del lavoro

L'analisi dei dati medi d'utilizzo del tempo di lavoro ci ha messo in condizioni di avviare lo studio dei percorsi lavorativi, ma prima di affrontare compiutamente il tema dobbiamo compiere un ulteriore passaggio. Abbiamo, infatti, un periodo medio di permanenza sul mercato del lavoro che è stato di 666 giorni; sappiamo anche che questo periodo è stato riempito di lavoro mediamente per 405 giorni. Dobbiamo ora andare oltre il dato medio e tenere conto delle differenze. La domanda alla quale bisogna rispondere è la seguente: all'aumentare del periodo di permanenza aumenta anche la quota di giornate effettivamente lavorate? In altri termini i soggetti che stanno sul mercato per un periodo di tempo superiore riescono più degli altri a "riempire di lavoro" il tempo di permanenza sul mercato? Questa informazione ci può essere, ovviamente, di grande aiuto se vogliamo riuscire a rispondere ad una delle domande che c'eravamo poste al principio di questa ricerca e cioè se il lavoro interinale può essere considerato una fase di passaggio, o meno, verso situazioni lavorative più stabili.

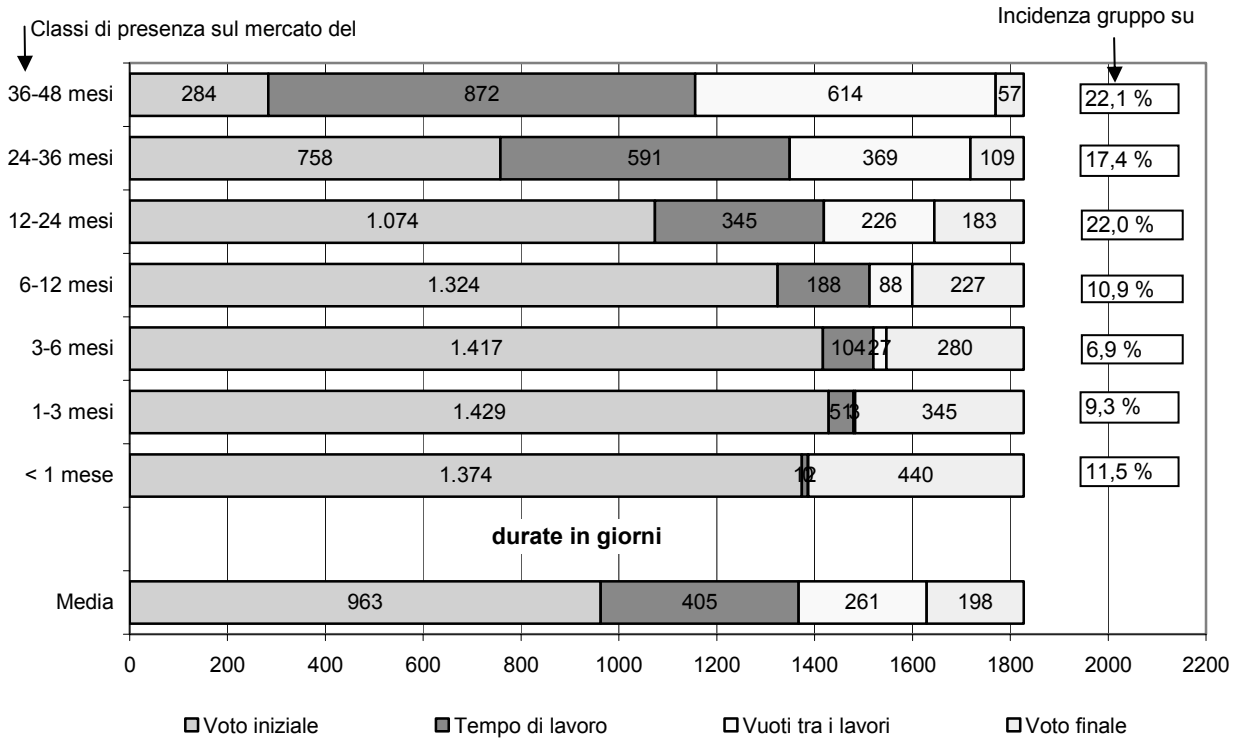
La Tabella 3.02 ed il relativo grafico forniscono una "mappa" completa della partecipazione al mercato del lavoro del nostro sub universo distinguendo i periodi di lavoro e di non lavoro in ragione dei diversi tempi di permanenza sul mercato. La realtà che emerge è quanto mai significativa: il tempo di lavoro e la somma dei vuoti tra un lavoro e l'altro sono strettamente collegati: chi è stato per molto tempo sul mercato del lavoro *è vero che ha lavorato di più ma è altrettanto vero che ha cumulato un periodo ugualmente più lungo di non lavoro*. Fanno

eccezione le classi di permanenza brevi, inferiori ai 6 mesi, nelle quali il tasso di saturazione (cioè il rapporto tra tempo di lavoro e giornate di presenza sul mercato) è molto alto. La cosa è abbastanza ovvia, in queste classi si concentrano infatti coloro che hanno avuto una sola esperienza lavorativa ai quali non si può applicare il concetto di vuoto tra un lavoro e l'altro.

Tab. 3.02 - Tempo di lavoro e non lavoro in ragione del periodo di presenza sul mercato del lavoro

Numero soggetti in ciascuna classe di partecipazione	Classi di presenza sul mercato	Tempo medio di vuoto iniziale prima dell'ingresso	Giornate lavorative cumulate	Somma dei periodi di vuoto tra un lavoro e l'altro	Vuoto finale	Tempo di lavoro su giornate di presenza
683	< 1 mese	1.374	12	0	440	98,0
550	1-3 mesi	1.429	51	3	345	94,2
412	3-6 mesi	1.417	104	27	280	79,5
647	6-12 mesi	1.324	188	88	227	68,2
1.305	12-24 mesi	1.074	345	226	183	60,4
1.033	24-36 mesi	758	591	369	109	61,5
1.314	36-48 mesi	284	872	614	57	58,7
5.944	Media Totale	963	405	261	198	60,8

Graf. 3.02 - Distribuzione del tempo di lavoro per classi di presenza



Se torniamo ai gruppi di soggetti con le più alte presenze sul mercato del lavoro si può osservare che il tasso di saturazione si mantiene non lontano dal valore medio, cioè il 60 per cento. Resta dunque la considerazione che una più lunga presenza sul mercato non solo non sembra in media aver garantito, alcun sensibile miglioramento nella stabilità dell'occupazione ma, mette in evidenza le difficoltà a garantirsi nel tempo un adeguato utilizzo del tempo di lavoro.

Nella Tabella 3.03 abbiamo voluta approfondire la questione della distribuzione dei soggetti, all'interno di ciascuna classe d'anzianità di presenza sul mercato, a seconda del tasso di saturazione del tempo di lavoro. Le domande alle quali vogliamo dare una risposta sono: quale è la quota di soggetti, all'interno del quadro visto in precedenza, che possono essere considerati veramente precari. Il guardare ai dati medi ci nasconde una parte di quello che volevamo sapere. Un dato medio può essere espressione di una distribuzione molto polarizzata, che nel nostro caso indicherebbe la presenza di una componente fortemente precaria che bilancia una seconda componente abbastanza stabile, oppure di una precarietà abbastanza distribuita. Guardando a queste distribuzioni per classi d'anzianità possiamo capire meglio la dimensione della componente non precaria del nostro sub universo.

Bisogna ovviamente concentrare l'attenzione sulla parte "bassa" della tabella, in alto troviamo, infatti, i lavoratori che stanno sul mercato del lavoro da poco tempo e, come abbiamo già notato per la tabella precedente, è evidente che è difficile parlare di stabilità per lavoratori che stanno sul mercato da meno di sei mesi: molti hanno avuto una sola esperienza lavorativa e quindi per definizione non hanno ancora potuto cumulare "vuoti" tra un lavoro e l'altro.

Tab. 3.03 - Distribuzione dei soggetti per tassi di saturazione e durata della presenza

Durata presenza	Tassi di saturazione valori %					
	fino a 30	31-50	51-70	71-84	85 e oltre	Totale
< 1 mese	0,6	0,6	0,9	0,6	97,4	100
1-3 mesi	0,9	2,7	2,7	5,5	88,2	100
3-6 mesi	7,0	7,0	14,3	10,0	61,7	100
6-12 mesi	13,8	13,3	15,1	14,5	43,3	100
12-24 mesi	20,9	16,5	17,2	14,9	30,5	100
24-36 mesi	17,2	17,2	21,4	16,9	27,2	100
36-48 mesi	16,7	21,5	22,7	18,5	20,5	100
Media Totale	13,4	13,6	15,5	13,2	44,3	100

Se concentriamo l'attenzione sulle classi di permanenza superiori ai sei mesi (e con ciò comprendiamo i 3/4 del nostro sub universo), l'indicazione che emerge abbastanza chiaramente è quella che avevamo visto in precedenza quando si analizzavano i valori medi. La percentuale di soggetti che riesce a garantirsi una situazione di stabilità sul lavoro diminuisce mano a mano che si allunga il tempo di presenza sul mercato. Se volessimo quantificare quale parte del lavoro interinale può essere definita garantita dal punto di vista della continuità del lavoro possiamo avere come punto di riferimento le percentuali dell'ultima colonna che si riferiscono alle durate superiori ai 24 mesi, e cioè tra il 20,5 per cento ed il 27,2 per cento.

3.4 - Soggetti e percorsi lavorativi

3.4.1 - Soggetti, lavoro interinale e lavori di altro tipo: il lavoro interinale in senso stretto

Nel paragrafo precedente si è visto che un periodo di permanenza lungo sul mercato del lavoro non comporta un maggior peso del tempo di lavoro rispetto al tempo di non lavoro. Cercheremo ora di verificare se, comunque, la sequenza temporale delle prestazioni lavorative identifica nel complesso uno spostamento dai lavori più stabili a quelli meno stabili. Prima di affrontare il problema è comunque opportuno soffermarci sulla figura del "lavoratore interinale puro", cioè di quella persona che ha avuto solo esperienze di lavoro interinale. Per queste persone, infatti, non ha senso parlare di percorsi lavorativi visto che, per il periodo in cui abbiamo potuto osservarli hanno gravitato esclusivamente nell'ambito del lavoro interinale. La tabella 3.04 consente di valutarne la consistenza: si tratta in tutto di 1.722 persone (il 29,9 per cento del sub–universo), delle quali la maggioranza, circa il 60 per cento, ha avuto una sola esperienza di lavoro ed un restante 20 per cento ne ha avute solo due.

Consideriamo questi dati in rapporto all'accezione del lavoro interinale come "lavoro in affitto", tuttora utilizzata. Quando si cominciò a discuterne, si pensava al lavoro interinale come un mezzo per raccogliere una domanda di lavoro composta di spezzoni lavorativi riunificandola in un singolo individuo attraverso la mediazione attiva delle Agenzie. Il lavoro interinale è un istituto particolare poiché il lavoratore interinale è formalmente un dipendente dell'Agenzia interinale che viene temporaneamente inviato a lavorare in un'altra impresa. Da qui la definizione di "lavoro in affitto" e la definizione della prestazione lavorativa come "missione", conclusa la quale, il dipendente può essere inviato a lavorare in un'altra impresa.

Tab.3.04 - Soggetti e avviamenti interinali e non interinali per persona

N° Lavori svolti per soggetto	Soggetti solo con esperienze interinali	Soggetti con esperienze sia interinali che di altro tipo	Totale soggetti	N avviamenti	Avviamenti Interinali	Avviamenti di altro tipo	Quota avv. Interinali su totale
1	1.039		1.039	1.039	1.039	0	100,0
2	361	645	1.006	2.012	1.368	644	68,0
3	141	753	894	2.682	1.441	1.241	53,7
4	70	673	743	2.972	1.384	1.588	46,6
5	39	552	591	2.955	1.336	1.619	45,2
6	28	460	488	2.928	1.248	1.680	42,6
7	7	307	314	2.198	876	1.322	39,9
8	13	212	225	1.800	717	1.083	39,8
9	4	150	154	1.386	594	792	42,9
10 e più	20	470	490	6.953	3.463	3.490	49,8
Total	1.722	4.222	5.944	26.925	13.466	13.459	50,0

I dati riportati, dimostrano quanto la situazione odierna sia lontana da quelle ipotesi: il lavoro interinale inteso come prestazione lavorativa diversa dalle altre per contenuti, durate e caratteristiche dei soggetti coinvolti certamente esiste e va diffondendosi; ma il lavoratore interinale inteso come persona specializzata in questo tipo di lavoro, contrattualmente legata ad una azienda dalla quale viene inviato a svolgere ripetute "missioni" in aziende diverse, è figura più unica che rara.

Se guardiamo alle altre informazioni fornite dalla tabella 4.01 vediamo, infatti, che al crescere del numero delle prestazioni lavorative, la quota di lavoro interinale si mantiene abbastanza stabile ed oscilla tra il 42-48 per cento. Da questi e dagli altri dati presentati in precedenza, il lavoro interinale sembra dunque configurarsi da un lato come forma di partecipazione del tutto sporadica e occasionale al mercato del lavoro e dall'altro lato come un modo per colmare i "vuoti" di percorsi lavorativi altrimenti impostati.

3.4.2 - Lavoro interinale e percorsi lavorativi

Quello dei percorsi lavorativi è tema complesso e difficile da trattare e risolvere anche statisticamente. Introduce, infatti, l'elemento dell'ordinamento temporale in serie di rapporti di lavoro che possono essere anche numerosi. Affronteremo il problema in modo compiuto nella seconda parte di questo lavoro, cercando di coniugare i dati amministrativi con i risultati della ricerca sul campo. Gli elementi che presentiamo qui di seguito sono da considerarsi dunque come premessa introduttiva all'analisi che verrà svolta in quella sede.

Spesso si pensa al lavoro interinale come uno strumento per chi non ha *ancora* un lavoro stabile, rivolto quindi soprattutto ai giovani per attenuare le difficoltà di primo inserimento nel mondo del lavoro. I dati per classe d'età che abbiamo presentato, del tutto convergenti con quanto è rilevato a livello nazionale, sollevano forti perplessità su questa lettura. Per il nostro sub-universo abbiamo un'altra e più chiara evidenza in proposito poiché il 40 per cento dei nostri soggetti era sul mercato del lavoro *già prima* che il lavoro interinale si diffondesse e dunque ha iniziato la propria attività lavorativa con un'altra forma di rapporto di lavoro (tab. 3.05).

Tab. 3.05 - Distribuzione dei soggetti in rapporto al periodo di inizio e fine dell'attività lavorativa

	V. Ass.	Comp. %
Erano già attivi prima che il lavoro interinale si diffondesse e lo sono ancora	1.672	28,1
Erano già attivi prima che il lavoro interinale si diffondesse ma non sono più attivi	753	12,7
Sono Entrati nel mercato dopo la diffusione del lavoro interinale e sono ancora attivi	2.032	34,2
Sono Entrati nel mercato dopo la diffusione del lavoro interinale e non sono più attivi	1.487	25,0
Totale	5.944	100,0

Le implicazioni in termini di percorso lavorativo sono evidenti poiché per questi soggetti, visto che rientrano nel campione e devono aver avuto almeno una esperienza interinale, deve essersi verificato almeno un passaggio inverso, cioè un passaggio da un lavoro di altro tipo ad un lavoro interinale. I dati che presenteremo nelle tabelle successive non devono dunque sorprendere.

La tabella 3.05a distingue gli avviamenti, interinali e non, a seconda che si tratti di prime assunzioni in rapporto al tipo di lavoro o di successive conferme della stessa tipologia di lavoro. Sono poi distinti i passaggi da una tipologia lavorativa all'altra. E' importante sottolineare che in questa fase l'unità di analisi è il soggetto al quale sono riferiti i concetti di "conferma" e di "passaggio" lavorativo. In altri termini, se un soggetto passa da un lavoro ad un altro lavoro dello stesso tipo e cambia al contempo anche impresa per noi si tratterà comunque di una conferma. In questa fase siamo interessati ai percorsi lavorativi complessivi dei soggetti e non teniamo conto della variabile azienda utilizzatrice che verrà introdotta nel capitolo successivo.

Un primo elemento da notare è che le conferme dello stesso tipo di lavoro sono nettamente superiori ai passaggi ad un lavoro diverso. Ciò significa che se una persona ha un lavoro interinale è più probabile che il contratto di lavoro successivo sia egualmente interinale. In

altri termini i percorsi lavorativi tendono ad organizzarsi in sequenza dello stesso tipo di lavoro interrotte (dopo due o tre contratti) con un passaggio ad un lavoro diverso.

Un secondo elemento da notare è che i passaggi da lavoro interinale a lavori di tipo diverso di fatto si equivalgono con i passaggi in senso contrario. La domanda sul destino futuro di chi si trova a fare un lavoro interinale è pienamente legittima ma lo è altrettanto l'interrogativo sulla provenienza dei "lavoratori interinali". Per una buona metà l'interrogativo è risolto: non si tratta di giovani in cerca di prima occupazione ma di persone che hanno già avuto esperienze lavorative di tipo diverso (mediamente 1,8 esperienze considerando solo quelle iniziate dopo i primi mesi del 1997, inizio del periodo di osservazione).

Tab. 3.05a - avviamenti interinali e non: prime esperienze, conferme e passaggi di condizione

	Valore ass.	Comp. %
Esperienze uniche interinali	1.036	3,8
Avviamenti interinali come prima esperienza	1.949	7,2
Avviamenti interinali come conferme	7.093	26,3
Avviamenti non interinali come prima esperienza	2.959	11,0
Avviamenti non interinali come prime conferme	3.027	11,2
Passaggio dal lavoro interinale a non interinale	3.240	12,0
Passaggio dal lavoro non interinale ad interinale	3.387	12,6
Successive conferme non interinali	4.284	15,9
Total	26.975	100,0

Nel momento in cui si cominciano ad organizzare i dati in sequenze lavorative dei soggetti la gamma degli interrogativi si amplia e si approfondisce. Da questo punto di vista il data base che abbiamo organizzato consente analisi a diversi livelli di dettaglio. Nella Tab. 3.06a abbiamo messo in rapporto la tipologia dell'ultimo rapporto di lavoro registrato con quella del lavoro precedente. Se incentriamo l'attenzione sul lavoro interinale, vediamo che nel lavoro precedente era svolto da 2.884 persone. Nel lavoro successivo, di queste persone, 1.369 (cioè un po' meno della metà) fanno ancora un lavoro interinale mentre le altre sono passate ad altri tipi di rapporto di lavoro; in particolare 554 sono passate ad un rapporto a tempo indeterminato e 425 sono state assunte con contratto di formazione lavoro o apprendistato. *Per tutte queste persone si è dunque verificato un progresso sostanziale della posizione lavorativa*.

Vediamo però che si è verificato anche un flusso in senso inverso e 377 persone sono passate dal lavoro a tempo determinato all'interinale e addirittura vi sono 210 persone che sono passate da un contratto a tempo indeterminato ad un contratto interinale. Possiamo dire che nel corso del periodo si è verificata una consistente stabilizzazione del rapporto di lavoro per

buona parte dei soggetti ma vi sono stati anche sensibili ritorni indietro: di fatto, per ogni 2,5 persone uscite dal lavoro interinale ne troviamo una che ha compiuto il percorso inverso.

Tab. 3.06a - Lavoro attuale e lavoro precedente

Lavoro precedente	Lavoro attuale					
	Interinale	Apprendistato	Formaz. Lavoro	Tempo Determ.	Tempo Indeter.	Totale
Nessun lavoro	1.039					1.039
Interinale	1.369	200	225	536	554	2.884
Apprendistato	89	45	13	13	14	174
Formaz. Lavoro	68	5	21	14	56	164
T. Determinato	377	39	64	434	340	1.254
T. Indeterminato	210	13	14	65	127	429
Totale	3.152	302	337	1.062	1.091	5.944

Se osserviamo la Tab. 3.06b, costruita nello stesso modo ma con riferimento al penultimo ed al terz'ultimo lavoro troviamo una situazione sostanzialmente diversa poiché di fatto *non si verifica alcun progresso*: il flusso di uscita dal lavoro interinale verso gli altri contratti ed il flusso inverso praticamente si eguagliano e, fatto importante, le uscite dall'interinale verso i contratti a tempo indeterminato sono nettamente inferiori, quasi la metà del flusso inverso.

Tab. 3.06b - Lavoro precedente e terz'ultimo lavoro

Terz' ultimo lavoro	Lavoro precedente						
	Nessun lavoro	Interinale	Apprendistato	Formaz. Lavoro	Tempo Determ.	Tempo Indeter.	Totale
Nessun lavoro	1.039	729	46	32	109	90	2.045
Interinale		1.363	58	70	489	139	2.119
Apprendistato		96	25	7	14	13	155
Formaz. Lavoro		41	6	18	20	34	119
T. Determinato		431	32	27	536	84	1.110
T. Indeterminato		224	7	10	86	69	396
Totale	1.039	2.884	174	164	1.254	429	5.944

Insomma il processo di fuoriuscita dal lavoro interinale verso forme di lavoro non stabili non è una legge come avremmo potuto affrettatamente concludere esaminando gli ultimi due rapporti di lavoro. Da un lato è necessario risalire più indietro nel tempo, dall'altro lato, visto che i flussi di uscita dal lavoro interinale sembrano concentrarsi nella fase finale del periodo in esame converrà integrare i dati dei Centri per l'impiego fino a questo momento elaborati con quanto emerso dalla ricerca sul campo che abbiamo condotto. In questo modo perdiamo

dei casi visto che la ricerca è campionaria ma acquistiamo un anno di osservazione, fatto che si rileva di importanza fondamentale dopo che abbiamo verificato che il periodo più recente potrebbe essere stato cruciale per l'evoluzione del lavoro interinale in Umbria.

3.5 - Conclusioni

In questo capitolo ci eravamo posti l'obiettivo di comprendere meglio il legame tra lavoro interinale e precarietà, legame che era stato suggerito dai risultati ottenuti nei capitoli precedenti. Per raggiungere questo obiettivo ci siamo incamminati su una strada forse originale ma senz'altro impervia. Abbiamo guardato ai soggetti e non agli avviamenti. Guardare ai soggetti vuol dire non identificare i lavoratori interinali come coloro i quali, in un dato momento, stanno svolgendo un'attività con un contratto di lavoro interinale, come talora si fa. Vuol dire scegliere i soggetti che hanno svolto almeno un'attività lavorativa con un contratto interinale *per verificare cosa nel complesso hanno fatto*.

In questo modo abbiamo potuto concentrare l'attenzione in primo luogo sulla permanenza dei lavoratori sul mercato, cosa che ci ha messo in grado di trarre alcune conclusioni significative. I soggetti che si sono rivolti almeno una volta alle Agenzie di lavoro interinale pur essendo, in media, riusciti a lavorare per una parte non trascurabile del proprio tempo di lavoro disponibile, restano soggetti che, pur sommando tutti i tipi di avviamento, non sono riusciti a cumulare un numero di giornate lavorative paragonabile a quello ottenuto dai lavoratori non interinali, cioè quelli che non hanno mai ottenuto un lavoro attraverso le Agenzie di lavoro interinale.

Riprendendo le conclusioni dei capitoli precedenti, coloro che hanno fatto almeno un avviamento di tipo interinale si caratterizzano non solo come marginali dal punto di vista della qualificazione, per il fatto che, nell'insieme, svolgono lavori di durata più breve, ma anche perché sembrano, nella maggior parte dei casi, avere maggiori difficoltà a saturare il tempo di lavoro a propria disposizione. Se si esclude un 25 per cento dei soggetti che lavora praticamente a tempo pieno, il restante 75 per cento (di coloro che sono rimasti sul mercato del lavoro un tempo sufficiente per poter valutare l'ipotesi di precarietà) non riesce a garantirsi un'attività lavorativa adeguata.

E' difficile stabilire quanta parte di questa precarietà sia da collegare all'istituzione del lavoro interinale. E' probabilmente più ragionevole l'ipotesi che i soggetti che si rivolgono alle Agenzie di lavoro interinale siano soggetti strutturalmente "deboli", come peraltro era emerso

nei capitoli precedenti. Sarebbe ovviamente interessante capire se la precarietà di questi soggetti è aumentata o diminuita per effetto dell'istituzione del lavoro interinale. Ma questo non può essere fatto da una ricerca come la nostra. L'unica considerazione che possiamo fare a questo punto della nostra analisi nasce dal fatto che solo un quarto del tempo di lavoro effettuato dai soggetti presi in considerazione nel nostro sub universo, quelli che abbiamo chiamato i lavoratori interinali, è legato a contratti di tipo interinale. E quindi che i contratti di lavoro interinale svolgono un ruolo tutt'ora secondario nei percorsi lavorativi di questi stessi lavoratori.

L'analisi fatta nei due ultimi paragrafi di questo capitolo ha consentito anche di individuare la figura del lavoratore interinale "puro" tuttora minoritaria e di affrontare una prima ricostruzione della logica con cui si sono sviluppati i percorsi lavorativi. Abbiamo visto che questi si presentano tutt'altro che lineari, sono infatti caratterizzati da passaggi dal lavoro interinale a lavori di tipo diverso ma anche da passaggi inversi della stessa entità .

Le conclusioni raggiunte in questo capitolo sono una base di partenza per analisi più approfondite che verranno svolte nei capitoli successivi. Occorre capire meglio il ruolo delle strategie delle imprese nel determinare i risultati appena visti, cosa che faremo nel capitolo che segue. Occorre anche ricostruire quali sono le logiche di comportamento delle diverse Agenzie di lavoro interinale. Di questo ci occuperemo nel capitolo 5. E' necessario ancora guardare ai processi di stabilizzazione del lavoro da un punto di vista qualitativo, meglio di quanto fatto in questo capitolo. Ricostruire cioè i passaggi dei lavoratori interinali verso forme più stabili di lavoro. L'indagine sul campo, i cui risultati sono riportati nella seconda parte di questo rapporto, ci aiuterà a comprendere meglio come questi processi si stiano evolvendo. L'ultima osservazione che può essere fatta è che qualunque siano i risultati che potremo ottenere dovranno essere valutati all'interno di un contesto particolarmente favorevole dal punto di vista della congiuntura, almeno per quel che riguarda il mercato del lavoro. E' ragionevole infatti che nelle fasi cicliche positive i lavoratori precari siano i primi a migliorare le proprie posizioni, come siano i primi a pagare le conseguenze di una fase ciclica di segno opposto.

CAPITOLO 4
LE IMPRESE UTILIZZATRICI

4.1 - I problemi da analizzare

In questo capitolo riprenderemo l'analisi svolta nei capitoli precedenti spostandoci dall'angolo visuale degli individui a quello delle imprese cercando di rispondere in primo luogo a domande di carattere sostanzialmente informativo: quanta parte dell'apparato produttivo in Umbria sta, attualmente utilizzando le Agenzie Interinali come strutture di intermediazione sul mercato del lavoro? O ancora, come si stanno evolvendo le strategie di assunzione delle imprese ora che si dispone di uno strumento nuovo di avviamento al lavoro?
Si tratta in fondo di domande del tutto speculari rispetto a quelle che abbiamo affrontato finora. Abbiamo visto ad esempio che i soggetti che utilizzano il lavoro interinale sono una minoranza con tratti caratteristici ben definiti; in che modo possiamo dire la stessa cosa delle imprese? In altri termini, le imprese che fanno ricorso all'istituto sono una parte ristretta e ben definita dell'apparato produttivo oppure l'utilizzo del lavoro interinale è diffuso orizzontalmente senza toccare però punte particolari in imprese o settori specifici?
Come abbiamo già avuto modo di osservare, il lavoro interinale, anche se in crescita, ha una incidenza tuttora limitata ma, se si è concentrato su un insieme limitato di imprese, può aver avuto un impatto non indifferente sulle strategie di assunzione. In quest'ultimo caso in che modo ha interferito o si è integrato con le altre tipologie di rapporto di lavoro?
Si tratta di interrogativi non secondari ai quali possiamo rispondere sulla base dei dati a disposizione inserendo un ulteriore tassello per comprendere lo nuova e complessa fisionomia del mercato del lavoro. Più difficile è fornire risposte a domande più generali sul rapporto del lavoro interinale con la complessiva evoluzione dell'occupazione. Ci troviamo di fronte a nuove opportunità di lavoro, ad una domanda potenziale in precedenza insoddisfatta (o soddisfatta attraverso il lavoro non regolare) o, più semplicemente, il lavoro interinale ha dato una diversa cornice contrattuale a prestazioni che sarebbero state comunque svolte?
Occupazione aggiuntiva o sostitutiva? E' l'interrogativo di sempre di fronte a nuove normative del mercato del lavoro e su questo versante non siamo in grado di fornire risposte compiute ma qualche serio indizio emergerà comunque.

4.2 - Le informazioni disponibili

Purtroppo il quadro informativo di cui disponiamo appare di più problematico utilizzo quando lo si elabora ponendoci dal punto di vista delle imprese; presenta infatti lacune e discontinuità, che in molti casi possono essere ricostruite con una certa attendibilità, ma che ci costringono ad usare maggiori cautele sulle indicazioni che si possono trarre dall'evidenza empirica.

Il primo problema che ritroviamo nel nostro data base è che, in un numero abbastanza elevato di avviamenti, quasi tutti interinali, risulta mancante l'indicazione dell'impresa che domanda lavoro alle Agenzie Interinali. L'identificazione delle imprese, che è stata fatta attraverso i codici fiscali, è stata resa impossibile perché, per circa tremila avviamenti, il codice fiscale riportato non è quello dell'impresa che ha richiesto l'avviamento bensì quello dell'Agenzia di Lavoro Interinale. Si tratta di un numero di avviamenti tale da non poter essere trascurato nell'analisi, corrispondendo circa al 18 per cento del totale degli avviamenti che abbiamo preso in considerazione. Tuttavia, il valore dei risultati raggiunti, non dovrebbe risultare alterato, visto che l'errore non sembra essere legato ad alcun fattore sistematico.

Un secondo ordine di problemi è legato al fatto che, spesso, una medesima impresa utilizza più codici fiscali contemporaneamente e quindi il nostro data base finisce col sopravvalutare il numero delle imprese utilizzatrici. La questione è resa più complessa dalla considerazione che l'esistenza di una molteplicità di codici fiscali sembra essere relativamente indipendente dall'esistenza, o meno, delle unità produttive diverse (localizzate magari in territori differenti). Per evitare questa sopravvalutazione e per identificare meglio le strategie delle imprese maggiori, la scelta fatta è stata quella di procedere ad una ricostruzione, laddove ciò è stato possibile, delle imprese nella loro unitarietà.

Il terzo ordine di problemi è il più complesso poiché è in relazione con l'estensione della base di dati necessaria. Il data base utilizzato per i soggetti è chiaramente inadeguato a dare conto della situazione del punto di vista delle imprese poiché queste ultime vi compaiono solo nel rapporto con soggetti che hanno avuto esperienze interinali ma nulla possiamo sapere delle assunzioni svolte da queste imprese al di fuori dell'ambito del mercato del lavoro interinale, assunzioni che sono ovviamente la maggioranza.

Di fatto, il quadro informativo necessario anche solo per iniziare un'analisi dal punto di vista delle imprese coincide con il data base complessivo delle quasi 450.000 assunzioni effettuate in Umbria nei cinque anni considerati. Di questo e dei problemi che comportava, eravamo consapevoli fin dall'inizio ed abbiamo a lungo discusso sull'opportunità di investire risorse in

un lavoro non solo impegnativo ma anche dall'esito incerto. Si è dunque deciso di posporre l'analisi dal punto di vista delle imprese alle conclusioni della ricerca sul campo. Quest'ultima, fortunatamente, si è svolta senza i tradizionali inconvenienti, il che ha consentito di liberare tempo e risorse per l'intervento sul file complessivo degli avviamenti. L'analisi delle imprese che presentiamo è dunque in ordine di tempo l'ultima svolta; si avvale nel complesso di un file più pulito e per così dire "esaustivo" e apre la possibilità in futuro di analizzare i percorsi lavorativi di tutti i soggetti, non solo quelli degli interinali.

4.3 - Imprese flessibilità e lavoro interinale

Nel corso del periodo considerato hanno operato in Umbria 43.941 aziende che hanno dato luogo ai 447.113 avviamenti dei quali è composto il nostro data base complessivo. Le imprese che hanno effettuato almeno una assunzione interinale sono 1.238, quindi solo il 2,8 per cento delle imprese. Nella tabella. 4.01 abbiamo voluto scorporare fin da questo momento quelle che possiamo definire Aziende Interinali "spurie" poiché l'incidenza del lavoro interinale sul totale delle assunzioni è davvero marginale (meno dell' 1 per cento). Si tratta solo di 39 aziende ma, come vedremo, molto peculiari ed in grado di spostare notevolmente le medie dei vari aggregati. Le aziende che definiremo interinali senza ulteriori aggettivi sono 1.199, il 2,6 per cento del totale ma pesano in misura ben maggiore esattamente per il 10,8 per cento sulle assunzioni complessive. Mediamente ciascuna azienda interinale nel corso del periodo considerato ha effettuato 40 assunzioni contro le 8 delle non interinali. Una posizione del tutto particolare occupano le aziende che abbiamo definito Interinali spurie: sono solo 39 ma hanno effettuato ben 41.190 assunzioni, pari all'8.6 per cento del totale. Ognuna mediamente ha attivato più di 1.000 avviamenti.

Tab. 4.01 - Assunzioni e durate medie per tipologia aziendale

	Numero Aziende	Numero Ass. Interinali	Numero Ass. Non Interinali	Totale Assunzioni	Durata Media Assunzioni Interinali	Durata Media Assunzioni Non Interinali	Durata Media Totale	Numero Totale Assunzioni per Azienda
Aziende interinali	1.199	10.000	37.932	47.932	37	275	226	40
Aziende interinali spurie	39	116	41.190	41.306	36	102	101	1059
Aziende non Interinali	42.703	0	354.523	354.523		242	242	8
Totale	43.941	10.116	433.645	443.761	37	232	227	10
Aziende senza codice		3.348	4	3.352	59	112	60	

Un primo elemento da rilevare è che tra le imprese che ricorrono al lavoro interinale, quest'ultimo comincia ad avere un'incidenza non trascurabile pari quasi al 21 per cento del totale delle assunzioni. Bisogna considerare che stiamo considerando dati medi su un periodo lungo all'inizio del quale il lavoro interinale non era ancora diffuso: nel corso dell'ultimo anno infatti l'incidenza è stata del 35,5 per cento. In termini di giornate lavorate il lavoro interinale ha invece un'incidenza nettamente minore pari al 3,5 per cento, salita al 5,6 per cento nell'ultimo anno.

Le imprese interinali sono una piccola minoranza e quindi sono diverse dalle altre quasi per definizione, visto che ricorrono ad un istituto poco diffuso. Ma continuano ad operare ampiamente anche sul mercato del lavoro "normale". L'interrogativo che ci poniamo a questo punto è quasi ovvio: si tratta di aziende che hanno esigenze di flessibilità molto elevate e tendono dunque a diminuire anche la durate dei rapporti di lavoro diversi dall'interinale oppure esauriscono le esigenze di flessibilità con il ricorso a quest'ultimo?

La tabella 4.01 mostra in modo abbastanza netto che si verifica la seconda eventualità: le Aziende interinali, quando operano sul mercato del lavoro "normale" fanno assunzioni mediamente più lunghe delle Aziende non interinali, 275 giornate di durata media contro le 242 giornate. Il lavoro interinale dunque assorbe interamente le esigenze di flessibilità aggiuntiva che queste aziende dimostrano *proprio* con l'utilizzo di questa forma contrattuale. Le esigenze di flessibilità delle aziende interinali non determinano una contrazione della durata anche dei lavori di altro tipo, anzi, accade esattamente l'opposto: una volta raggiunta la flessibilità necessaria attraverso l'utilizzo del lavoro interinale, queste aziende allungano la durata media dei lavori di altro tipo. Il saldo dell'operazione rimane alla fine vantaggioso poiché, se guardiamo alla durata complessiva di tutte le prestazioni, queste aziende finiscono per avere una durata media inferiore, 226 giorni contro i 242 delle non interinali.
Ancora una volta le Interinali spurie si distaccano da tutte le altre aziende perché fanno assunzioni di durata molto più breve, pari mediamente a 102 giornate. Le interinali spurie hanno evidentemente bisogno di flessibilità più delle altre ma riescono ampiamente a raggiungerla sul mercato del lavoro normale: il ricorso assai sporadico all'interinale di queste aziende sembra solo un esperimento per verificare un'alternativa ad una flessibilità già raggiunta con altri mezzi.

4.4 - Flessibilità e settori produttivi

Sulla base dei risultati ottenuti nel paragrafo precedente, che hanno mostrato l'importanza delle aziende interinali e non che hanno effettuato molte assunzioni è parso opportuno elaborare i dati per settore, sia per l'universo totale, sia per le aziende che hanno effettuato almeno 100 assunzioni. E' forse opportuno chiarire fin da ora che non necessariamente si tratta delle aziende più grandi: la grande erraticità delle durata dei rapporti di lavoro ha ormai intaccato il rapporto obbligato tra dimensione dell'azienda e numero degli avviamenti[16].

La situazione delle aziende che hanno assunto di più ci interessa in modo particolare perché una politica delle assunzioni per realizzarsi necessita di una base minima di avviamenti sui quali poter esercitare un minimo di discrezionalità.

Nel complesso i tratti caratteristici dell'universo complessivo sono gli stessi del sub-universo, in quest'ultimo caso però alcuni fenomeni sono più accentuati e quindi più evidenti. Per questo motivo nella descrizione faremo riferimento al sub-universo. D'altra parte, le aziende che hanno effettuato almeno 100 assunzioni rappresentano una realtà particolarmente corposa: si tratta di 550 aziende in tutto che da sole hanno effettuato la metà di tutte le assunzioni interinali ed il 40 per cento di tutti gli avviamenti registrati in Umbria nel periodo considerato.

Possiamo così sintetizzare le caratteristiche delle assunzioni e delle durate medie del lavoro interinale e non in rapporto ai vari settori produttivi (tabella 4.02):

A. Il lavoro interinale incide molto poco, per il 3 o 4 per cento nei settori tradizionali (Agricoltura, Alimentari, Abbigliamento, Costruzioni) mentre raggiunge la quota del 10-11 per cento nel Metalmeccanico e nel resto dell'industria. E' invece quasi assente nei servizi con la parziale eccezione della Sanità e del Commercio.

B. Tranne qualche eccezione poco significativa in termini di incidenza la durata media del lavoro interinale è abbastanza omogenea. In relazione alle durate il fenomeno più significativo riguarda il lavoro interinale: praticamente in tutti i settori, la durata media delle assunzioni non interinali è inversamente correlata all'incidenza del lavoro interinale. In particolare in due branche dei servizi (Pubblica Amministrazione-Difesa e Poste-Telecomunicazioni) dove il lavoro interinale è quasi assente, la durata media del non

[16] Purtroppo siamo costretti a fare a meno di una variabile essenziale come la dimensione aziendale. Il numero delle assunzioni svolte è indubbiamente un indicatore di questa dimensione ma nell'ambito di una variabilità molto elevata. Come vedremo, vi sono infatti aziende che effettuano moltissime assunzioni ma tutte di durata brevissima. Una analisi esauriente dei comportamenti delle aziende utilizzatrici di lavoro interinale in rapporto alla dimensione è in A. Accornero, G. Altieri, C. Oteri. M.T. Bartoli, Ragioni e articolazione territoriale del lavoro interinale, Rapporto Ires, Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Roma 2003.

interinale è rispettivamente di 79 giorni e di 97 giorni. Per avere un'idea comparativa dell'importanza di questi dati, possiamo notare che si tratta di durate medie inferiori a quelle dell'Agricoltura e dell' Alimentare, settori noti e tipici per l'utilizzo di manodopera stagionale: che il loro posto sia stato preso da quelli che una volta erano gli emblemi del "posto fisso" può apparire paradossale ma ben rappresenta le trasformazioni che hanno investito il mercato del lavoro.

C. C'è un settore, quello della ristorazione alberghiera che utilizza poco e con durate brevissime il lavoro interinale ma che riesce ad effettuare nel lavoro normale assunzioni della durata media di 34,3 giorni: in altri termini, con il lavoro normale realizza durate medie inferiori del lavoro interinale.

Tab. 4.02 - Aziende e assunzioni per settore

	Assunzioni Interinali	Assunzioni Non Interinali	Totale Assunzioni	Quota Assunzioni Interinali su Totale	Durata Media Interinale	Durata Media Non Interinale	Durata Media Totale
A - Tutte le aziende							
Agricoltura, silvicoltura e pesca	31	66.755	66.786	0,0	45,0	135,1	135,0
Alimentari, bevande e tabacco	454	14.902	15.356	3,0	49,6	210,6	205,8
Tessili, abbigliamento, calzature	273	20.080	20.353	1,3	43,0	323,9	320,1
Metalmeccanica	3.744	50.025	53.769	7,0	39,3	296,2	278,3
Altre Industrie	2.238	32.128	34.366	6,5	33,6	315,4	297,0
Costruzioni	365	49.792	50.157	0,7	54,9	278,4	276,7
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	923	40.519	41.442	2,2	35,1	319,3	312,9
Alberghi e ristoranti	540	59.556	60.096	0,9	13,2	105,1	104,2
Poste e Telecomunicazioni	18	3.425	3.443	0,5	69,0	112,6	112,4
Trasporti e altri servizi privati	720	35.983	36.703	2,0	39,6	320,4	314,9
Pubblica Amm. e Difesa, Istruzione	85	35.563	35.648	0,2	57,3	117,8	117,7
Sanità e altri servizi pubblici e privati	720	22.390	23.110	3,1	33,4	293,9	285,8
Totale	10.111	431.118	441.229	2,3	37,2	230,4	226,0
B - Aziende che hanno effettuato più di 100 assunzioni nel corso del periodo							
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0	26.266	26.266	0,0		117,2	117,2
Alimentari, bevande e tabacco	355	8.702	9.057	3,9	52,9	157,1	153,1
Tessili, abbigliamento, calzature	126	4.365	4.491	2,8	40,1	232,9	227,5
Metalmeccanica	2.381	20.489	22.870	10,4	37,7	259,5	236,5
Altre Industrie	1.046	8.031	9.077	11,5	31,4	225,6	203,2
Costruzioni	197	5.769	5.966	3,3	55,1	244,3	238,1
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	238	7.469	7.707	3,1	33,9	250,0	243,4
Alberghi e ristoranti	329	35.587	35.916	0,9	6,4	34,3	33,9
Poste e Telecomunicazioni	1	3.254	3.255	0,0	13,0	97,2	97,2
Trasporti e altri servizi privati	217	10.526	10.743	2,0	27,8	282,4	277,2
Pubblica Amm. e Difesa, Istruzione	15	23.527	23.542	0,1	34,9	78,9	78,9
Sanità e altri servizi pubblici e privati	442	8.961	9.403	4,7	29,0	225,3	216,1
Totale	5.347	162.946	168.293	3,2	35,0	148,9	145,2

Da questa prima analisi dal punto di vista delle imprese emergono alcuni elementi. Il primo è che il lavoro interinale è solo una delle possibili vie che le imprese percorrono per conseguire l'obiettivo della flessibilità (intendendo con ciò il perseguimento di assunzioni di durata media non elevata). Tra le varie forme, il lavoro interinale non è neppure la più efficace: in alcuni settori produttivi infatti le imprese riescono ad effettuare assunzioni di durata media molto bassa, ricorrendo pochissimo al lavoro interinale. Evidentemente nell'assetto normativo dei rapporti di lavoro vi sono righe (o pieghe tra le righe) che consentono di raggiungere l'obiettivo.

Il secondo elemento è che le imprese che utilizzano lavoro interinale, diffuse soprattutto nel settore industriale, non sembrano aver bisogno di flessibilità elevatissime, né perseguono una flessibilità fine a sé stessa: una volta conquistata la flessibilità "necessaria", si rivolgono al mercato del lavoro "normale" e tendono a stabilire rapporti di lavoro di durata maggiore delle altre. Prima di proseguire su questa linea di ragionamento dobbiamo però affrontare il problema delle imprese interinali "spurie".

4.5 - Lavori di breve durata e lavoro interinale: le imprese interinali spurie

Nell'analizzare i comportamenti di assunzione delle imprese interinali e non ci siamo imbattuti in un fenomeno che abbiamo faticato parecchio ad individuare nella sua rilevanza. Riguarda alcune imprese che avevamo all'inizio incluso tra le interinali, visto che avevano fatto ricorso ad assunzioni di questo tipo. Il fenomeno consiste nel ricorso massiccio da parte di queste imprese ad assunzioni di durata brevissima (1-3 giorni). Se si trattasse di assunzioni interinali concentrate in particolari periodi di tempo non ci sarebbe nulla di strano, il lavoro interinale dovrebbe avere proprio una funzione di questo tipo; il fatto è che non sono assunzioni interinali e non sono temporalmente concentrate. Il fenomeno riguarda poche aziende, ma in alcune ha una tale incidenza quantitativa da influenzare profondamente le medie di durata del lavoro di tutto il gruppo delle aziende interinali delle quali queste aziende dovrebbero far parte.

Per dare conto dell'entità del fenomeno sono sufficienti pochi dati: tre aziende di questo gruppo, da sole, hanno effettuato ben 16.652 assunzioni (quindi esattamente un terzo delle assunzioni effettuate dalle altre 1.200 aziende interinali). La distribuzione per durata delle assunzioni è sorprendente perché ben 12.500 sono costituite da contratti di lavoro della durata di un solo giorno e 2500 non superano i 3 giorni.

Queste assunzioni riguardano in tutto solo 550 soggetti con la conseguenza che ogni individuo ha firmato mediamente 30 contratti di lavoro con la stessa azienda. Anche in questo caso la dispersione è elevata, molte persone lavorano una sola volta mentre all'estremo opposto troviamo cinquanta individui ciascuno dei quali ha firmato più di 100 contratti di lavoro con la stessa azienda. (il record è di 415 contratti di lavoro stipulati dalla stessa persona con la stessa azienda).

Le aziende delle quali stiamo discutendo sono indubbiamente atipiche nel loro praticare una flessibilità quasi allo stato puro. E' importante rilevare che il risultato non viene raggiunto attraverso assunzioni interinali, bensì attivando una forma particolare di contratto a tempo determinato. Dal nostro punto di vista le conseguenze sono rilevanti poiché uno degli obiettivi analitici che stiamo perseguendo è verificare se le aziende che utilizzano lavoro interinale si differenziano dalle altre non solo perché utilizzano questa forma di contratto di lavoro ma anche nel modo in cui utilizzano il lavoro normale, attivando anche in questo caso rapporti di lavoro di durata inferiore rispetto alle altre aziende.
Il comportamento anomalo delle aziende in questione interferiva fortemente con questo obiettivo: si tratta infatti di aziende che formalmente hanno utilizzato il lavoro interinale, sia pure in misura minima (meno dell' 1 per cento) ma hanno poi perseguito per altra via l'obiettivo della flessibilità. Il loro peso in termini d'assunzioni è però tale da influenzare tutti i risultati del sottoinsieme delle aziende interinali. Per questo motivo si è deciso di scorporare queste aziende creando la categoria delle "interinali spurie" costituita appunto da aziende che hanno utilizzato il lavoro interinale in misura minima. La categoria non è omogenea naturalmente ed include aziende del tutto "normali" che alla fine diluiscono un fenomeno che ci è invece parso utile evidenziare nella sua essenza.

4.6 - Imprese e soggetti: assunzioni, conferme e trasformazioni del rapporto di lavoro

Nei capitoli precedenti si è visto che i soggetti interinali sono svantaggiati anche sul mercato del lavoro esterno, fanno cioè assunzioni di durata più breve anche quando vengono assunti con contratti di lavoro diversi dall'interinale. Possiamo ora verificare il modo in cui il fenomeno si compone con le caratteristiche delle imprese. La domanda cui vogliamo rispondere è abbastanza centrale e possiamo così formularla: i soggetti interinali sono più deboli rispetto agli altri ed ottengono durate medie minori ma in che misura questa debolezza,

quando si rivolgono al mercato del lavoro non interinale li porta a gravitare su aziende che strutturalmente praticano assunzioni di durata media inferiore?

La tabella 4.03 mostra che esistono entrambi i fenomeni che si compongono in modo estremamente lineare; in ciascuna tipologia di impresa i soggetti interinali risultano discriminati rispetto agli altri che non hanno avuto esperienze di questo tipo e ciò si verifica anche quando si rivolgono al mercato del lavoro esterno. Ma vediamo anche che in questo caso si rivolgono ad aziende che comunque praticano contratti di durata media inferiore.

Tab. 4.03 - Imprese e soggetti per tipologia d'impresa e forma di contratto

	Numero Assunzioni			Durate Medie		
	Assunzioni con contratto interinale	Assunzioni con altri contratti	Totale Assunzioni	Durata Media Assunzioni Interinali	Durata Media Non Interinali	Media Totale
Az. Interinali: Assunzioni di soggetti Interinali	10.000	3.794	13.794	37,2	151,5	68,7
Az. Interinali: Assunzioni di soggetti Non Interinali	0	34.138	34.138		289,0	289,0
Interinali Spurie: Assunzioni di soggetti Interinali	116	1.445	1.561	35,9	76,6	73,6
Interinali Spurie: Assunzioni di soggetti Non Interinali	0	39.828	39.828		102,9	102,7
Az.Non Interinali che hanno assunto anche soggetti interinali: Assunzioni di soggetti Interinali	0	8.258	8.258		138,7	138,7
Az.Non Interinali che hanno assunto anche soggetti interinali: Assunzioni di soggetti Non Interinali	0	135.222	135.222		203,3	203,3
Aziende del tutto estranee al mercato del lavoro interinale	0	210.957	210.957		271,1	271,1
Totale	10.116	433.645	443.761	37,2	231,7	227,2

I soggetti interinali si trovano in svantaggio anche quando vengono assunti da esterni, dalle aziende interinali ma con un contratto diverso. E' importante sottolineare che in questo caso non stiamo parlando di trasformazioni del rapporto di lavoro da interinale a non interinale all'interno della stessa azienda. Quest'ultimo è senz'altro un aspetto centrale per valutare il ruolo assunto dal lavoro interinale nel mercato del lavoro e la sua eventuale funzione come strumento per l'accesso al lavoro stabile. Riprenderemo quindi in modo più articolato il problema quando esamineremo i risultati dell'indagine sul campo ma già con i dati amministrativi possiamo fissare considerazioni interessanti. Il modo in cui abbiamo organizzato il data base permette infatti di incrociare i dati delle imprese con i dati dei soggetti distinguendo per ciascun soggetto la prima assunzione dalle eventuali successive conferme e trasformazioni del rapporto di lavoro.

Se guardiamo alle aziende interinali vere e proprie, vediamo in primo luogo (tabella 4.04) che 2.978 assunzioni interinali pari al 29,8 per cento del totale costituiscono l'unica assunzione

che l'impresa ha fatto al soggetto corrispondente, il contratto cioè non è stato rinnovato né trasformato. Che significato dare a queste assunzioni uniche? Potrebbe trattarsi di un bisogno di manodopera del tutto eccezionale e sporadico ma questa eventualità riguarda meno del 15 per cento dei casi. La grande maggioranza delle assunzioni interinali si concentra infatti in imprese che hanno effettuato diverse decine di assunzioni interinali accanto a centinaia di assunzioni di altro tipo. Il soggetto assunto una sola volta viene dunque ben presto rimpiazzato da un altro. Le assunzioni uniche non confermate approssimano dunque con sufficiente attendibilità un mancato gradimento del lavoratore da parte dell'azienda. (In verità potrebbero rappresentare anche esattamente l'opposto ma la rilevazione degli atteggiamenti condotta nella ricerca sul campo induce a concludere che questa seconda eventualità è molto meno diffusa). Vediamo poi che altre 2.148 assunzioni interinali, pari al 21,5 per cento del totale costituiscono delle "prime assunzioni" che verranno poi rinnovate mediamente 2,2 volte.

Tab. 4.04 - Assunzioni, Conferme e Trasformazioni del rapporto di lavoro

	Aziende Interinali		Interinali spurie		Aziende Non
	Assunzioni Interinali	Assunzioni non Interinali	Assunzioni Interinali	Assunzioni non Interinali	Interinali
Assunzioni Uniche	2.978	16.819	41	7.622	179.147
Prime assunzioni	2.168	7.541	24	5.313	58.203
Conferme	4.647	12.756	40	28.235	117.173
Trasformazioni	207	816	11	20	0
Totale	10.000	37.932	116	41.190	354.523
Composizione percentuale					
Assunzioni Uniche	29,8	44,3	35,3	18,5	50,5
Prime assunzioni	21,7	19,9	20,7	12,9	16,4
Conferme	46,5	33,6	34,5	68,5	33,1
Trasformazioni	2,1	2,2	9,5	0,0	0,0
Totale	100	100	100	100	100

Le trasformazioni del rapporto di lavoro da interinale a non interinale sono 836 (includendo anche le interinali spurie). Se le rapportiamo alla somma delle assunzioni uniche e delle prime assunzioni (depurata dei rapporti interinali ancora vigenti che sono 618) otteniamo un "tasso di trasformazione" del 20,5 per cento, del tutto in media con le stime su questo terreno[17].

[17] Le stime su questo punto sono divergenti. Il "Rapporto di monitoraggio" 2000 del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale dava una stima del 20 per cento. Per il Veneto, sempre nel 2000 gli archivi NetLabor danno una quota del 14 per cento (B. Anastasia e altri, op. cit.); Confinterim fornisce per il 2000 una quota di trasformazione del 32 per cento (www.confinterim,it); più realistiche le dichiarazioni delle stesse imprese nella ricerca Ires che indicano una percentuale di trasformazione del 27 per cento (A. Accornero e alt.op. cit.).

Un fenomeno sul quale vorremmo attirare l'attenzione è tuttavia quello delle "trasformazioni inverse", cioè dei passaggi da un rapporto di lavoro non interinale ad uno interinale. Sono 218, cioè un quarto delle trasformazioni positive e quindi un fenomeno non del tutto trascurabile. Trattandosi di pochi casi abbiamo potuto effettuare un controllo ad hoc verificando che nella maggioranza dei casi si tratta di un comportamento tipico di alcune aziende che, prima dell'avvento del lavoro interinale effettuavano assunzioni ripetute e di durata medio-lunga degli stessi soggetti con contratti a tempo determinato. Con l'avvento del lavoro interinale queste assunzioni sono state trasformate in assunzioni di durata breve ed a scadenza più ravvicinata.
Nel complesso dunque le aziende interinali sono molto più inclini a confermare un lavoro interinale che non a trasformarlo in un lavoro d'altro tipo nonostante quest'ultima eventualità non significhi necessariamente trasformazione in un contratto a tempo determinato. Su questo punto conviene fare chiarezza perché troppo spesso si tende ad interpretare la trasformazione del rapporto di lavoro interinale come una transizione definitiva verso il lavoro stabile. Non è così, oltre la metà delle trasformazioni è un passaggio verso un lavoro a tempo determinato, un po' più del 25 per cento è un passaggio verso un contratto di formazione lavoro o apprendistato e solo il restante 25 per cento è un passaggio verso il lavoro a tempo indeterminato. Per un lavoratore interinale l'eventuale "trasformazione" del rapporto di lavoro non è dunque la conclusione di un percorso lavorativo ma solo una prima tappa per conquistare, alla fine, quel rapporto di lavoro a tempo determinato che si continua a considerare "tipico" anche se è sempre più raro.

Il concetto di "conferma" dunque può essere applicato con legittimità anche al lavoro non interinale vista la diffusione dei rapporti diversi dal tempo indeterminato. Un incrocio tra conferme e varie forme del rapporto di lavoro sarebbe troppo complesso per gli scopi che ci proponiamo ma già dalla tabella 5.04 possiamo ottenere informazioni interessanti su questi aspetti: nelle aziende non interinali pesano più le assunzioni uniche, mentre in quelle interinali, quando si rivolgono al mercato esterno, pesano più i rapporti di lavoro plurimi.
Questo dato acquista ulteriore significato se coniugato con il tipo di lavoro svolto: nelle aziende interinali il contratto di lavoro a tempo indeterminato è meno diffuso, riguarda infatti il 33 per cento delle assunzioni rispetto al 39,6 per cento delle aziende non interinali. (Tab. 4.05).

Tab. 4.05 - Assunzioni per tipologia aziendale e tipo di contratto

	Aziende Interinali	Interinali spurie	Aziende Non Interinali	Totale
Apprendistato	2.954	142	32.355	35451
Formazione Lavoro	4.248	746	16.168	21162
Tempo Determinato	18.197	35.435	165.563	219195
Tempo Indeterminato	12.533	4.867	140.437	157837
Totale	37.932	41.190	354.523	433.645
Composizione percentuale				
Apprendistato	7,8	0,3	9,1	8,2
Formazione Lavoro	11,2	1,8	4,6	4,9
Tempo Determinato	48,0	86,0	46,7	50,5
Tempo Indeterminato	33,0	11,8	39,6	36,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Per avere un quadro abbastanza esauriente dei dati sulle strategie delle imprese rimane da affrontare un ultimo problema: abbiamo visto che, indipendentemente dal tipo di contratto, il rapporto del soggetto con l'impresa può limitarsi ad un unico rapporto di lavoro oppure può essere costituito da una prima assunzione seguita da una o più conferme. Possiamo chiederci quale delle due modalità sia più efficace per conseguire una maggior durata complessiva della prestazione lavorativa. I risultati sono abbastanza evidenti nella tabella 4.06: in tutte le tipologie aziendali l'assunzione unica è la modalità di rapporto che consente di raggiungere i risultati migliori.

Tab. 4.06 - Giornate di lavoro cumulate con prime assunzioni e conferme del rapporto di lavoro

	Assunzioni interinali			Assunzioni non Interinali		
	Assunzioni Uniche	Prime Assunzioni più Conferme	Trasformazioni	Assunzioni Uniche	Prime Assunzioni più Conferme	Trasformazioni
Aziende interinali	33,6	38,4	51,7	362,1	262,8	186,1
Aziende interinali spurie	38,9	35,2	28,7	271,4	99,9	119,8
Aziende non Interinali				334,4	208,5	

4.7 - L'evoluzione nel tempo delle strategie di assunzione

Fino a questo momento abbiamo analizzato in modo aggregato i 5 anni di informazioni disponibili e ciò è stato utile per chiarire alcune elementi strutturali che differenziano le strategie di assunzione di aziende interinali e non interinali. Possiamo ora analizzare, sia pure in modo sintetico, il modo in cui le diverse tipologie di assunzione si sono sviluppate nel tempo. Dalla tabella 4.07 vediamo in primo luogo che, in un periodo di elevata espansione per tutti i tipi di aziende, le interinali propriamente dette sono le più dinamiche, hanno infatti quadruplicato le assunzioni mentre le non interinali le hanno raddoppiate.[18]

L'introduzione del lavoro interinale non ha comunque trasformato la fisionomia delle aziende: già nel 1997 le aziende interinali erano molto più flessibili visto che solo il 38,3 per cento delle assunzioni era a tempo indeterminato, rispetto al 57,3 per cento delle aziende non interinali. Rispetto a questo dato, nel corso del periodo, *la differenza si è mantenuta sostanzialmente inalterata nell'ambito di un declino complessivo delle assunzioni stabili*.

Tab. 4.07 - Evoluzione delle assunzioni per tipo di azienda e tipo di rapporto di lavoro

Valori assoluti	Aziende Interinali				
	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002
Interinale		173	1.448	3.194	5.185
Apprendist.-Formaz. Lavoro	784	1.214	1.759	1.772	1.673
Tempo Determinato	1.728	2.099	3.788	4.921	5.661
Tempo Indeterminato	1.557	1.807	2.394	3.355	3.420
Totale	4.069	5.293	9.389	13.242	15.939
	Aziende Interinali Spurie				
Interinale		5	15	20	76
Apprendist.-Formaz. Lavoro	149	182	246	149	162
Tempo Determinato	2.958	4.001	8.046	10.053	10.377
Tempo Indeterminato	1.418	699	884	864	1.002
Totale	4.525	4.887	9.191	11.086	11.617
	Aziende Non Interinali				
Interinale					
Apprendist.-Formaz. Lavoro	5.569	8.037	12.678	11.360	10.879
Tempo Determinato	13.850	24.049	38.150	44.172	45.342
Tempo Indeterminato	26.035	21.575	27.176	32.628	33.023
Totale	45.454	53.661	78.004	88.160	89.244

[18] Naturalmente, vista la drastica riduzione nel tempo della durata media di tutti gli avviamenti e l'introduzione del lavoro interinale la crescita degli avviamenti non si traduce in una crescita corrispettiva del numero delle giornate di lavoro in ogni azienda: da una stima approssimata l'incremento delle giornate è stato di circa il 30 per cento nelle aziende interinali e di circa la metà nelle altre.

Composizione percentuale	Aziende Interinali				
	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002
Interinale	0,0	3,3	15,4	24,1	32,5
Apprendist.-Formaz. Lavoro	19,3	22,9	18,7	13,4	10,5
Tempo Determinato	42,5	39,7	40,3	37,2	35,5
Tempo Indeterminato	38,3	34,1	25,5	25,3	21,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Aziende Interinali Spurie				
Interinale	0,0	0,1	0,2	0,2	0,7
Apprendist.-Formaz. Lavoro	3,3	3,7	2,7	1,3	1,4
Tempo Determinato	65,4	81,9	87,5	90,7	89,3
Tempo Indeterminato	31,3	14,3	9,6	7,8	8,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Aziende Non Interinali				
Interinale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Apprendist.-Formaz. Lavoro	12,3	15,0	16,3	12,9	12,2
Tempo Determinato	30,5	44,8	48,9	50,1	50,8
Tempo Indeterminato	57,3	40,2	34,8	37,0	37,0
Totale	100	100	100	100	100

4.8 - Conclusioni: Imprese interinali e flessibilità dei rapporti di lavoro

L'orientamento delle aziende interinali verso la flessibilità è evidente e traspare, sia nel ricorso al lavoro interinale, sia nella tendenza, quando non lo utilizzano, a stabilire con maggiore frequenza delle altre rapporti di lavoro a tempo determinato. Queste aziende dunque puntano su rapporti di lavoro che, nel complesso, consentirebbero maggiori libertà nella gestione delle uscite. Ma poi, nei fatti, questa flessibilità formalmente conquistata, viene utilizzata solo in parte e solo nei confronti dei soggetti interinali. Questi ultimi devono affrontare una severa selezione: circa la metà viene infatti espulsa dopo il primo contratto, ed un altro 20 per cento dopo i successivi rinnovi.

Per quanto riguarda i soggetti non interinali invece, hanno più spesso rapporti di lavoro a tempo determinato ma sono mediamente di durata maggiore e vengono rinnovati con pari frequenza. Alla fine il numero di giornate lavorate è nettamente superiore rispetto a quanto avviene nelle aziende non interinali.

Quanto emerso non può essere disgiunto dalla fase attraversata dal mercato del lavoro che è stata di continua crescita dell'occupazione: le imprese più grandi hanno utilizzato meno del consentito la flessibilità formale conquistata anche sul terreno del lavoro non interinale

semplicemente perché non ne hanno avuto bisogno ma, in caso di crisi e di necessità, potranno ridurre sostanzialmente lo stock di occupazione, semplicemente non rinnovando i contratti di lavoro. Le imprese interinali praticano dunque due forme di flessibilità diverse sul terreno dei soggetti interinali e non; nel primo caso applicano un tipo di flessibilità che potremmo definire "selettiva" nel secondo caso applicano un tipo di flessibilità che potremmo definire "preventiva" in relazione a possibili eccedenze di manodopera.

Da questo punto di vista, le imprese non interinali hanno avuto un comportamento meno preventivo e tendono maggiormente ad utilizzare la flessibilità in relazione ai bisogni del momento. La cosa ci pare comprensibile, si tratta in maggioranza di imprese piccole o piccolissime che fanno poche assunzioni l'anno e non hanno bisogno di prepararsi all'eventualità di massicce espulsioni di forza lavoro. Praticano dunque una flessibilità che potremmo definire "strutturale" poiché è in relazione alle esigenze di medio periodo.
Quelle che abbiamo definito imprese interinali "spurie" si collocano in una posizione del tutto particolare poiché attuano, attraverso il lavoro non interinale, una flessibilità intensa che ha come punto di riferimento il brevissimo periodo. Nelle punte massime si tratta di una flessibilità giornaliera che consente di eliminare ogni spreco di forza lavoro ma che è anche l'abolizione di fatto del concetto stesso di contratto di lavoro.

Il fenomeno che emerge con nettezza sopra tutti è la generale precarizzazione dei rapporti di lavoro, *indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro*. Da questo punto di vista la situazione delle aziende che abbiamo definito interinali spurie è significativa: l'utilizzo del lavoro interinale è irrilevante, ma già nel 1997 il lavoro a tempo determinato costituiva il 65,4 per cento delle assunzioni, nel 2002 questa quota sfiora il 90 per cento. Sappiamo che si tratta di aziende e assunzioni particolari, ma il dato non perde certo significato considerando il peso non indifferente rispetto al totale delle assunzioni.

Sulla base dell'analisi condotta possiamo dire che il lavoro interinale è niente altro che uno dei modi che consente di realizzare l'obiettivo della flessibilità che tutte le aziende hanno perseguito in questi 5 anni. Alcune aziende lo hanno utilizzato in modo più o meno intensivo, altre hanno fatto ricorso ad altri strumenti che si sono rivelati non meno efficaci. Le aziende industriali hanno puntato soprattutto, ma non solo, allo strumento del lavoro interinale, le aziende del terziario pubblico e privato hanno invece puntato soprattutto allo strumento del

tempo determinato. Dietro questi comportamenti vi sono evidentemente ragioni di normativa giuridica nella ormai davvero complessa regolazione dei rapporti di lavoro.

Quel che ci pare di poter aggiungere è che il lavoro interinale, anche osservando il fenomeno dal punto di vista delle aziende ha finito per diventare qualcosa di completamente diverso da quel ricorso eccezionale per far fronte ai picchi produttivi che doveva essere all'inizio. Al di là delle dichiarazioni degli imprenditori in materia[19] tutti i dati, dalla crescente incidenza delle assunzioni, alla stessa distribuzione di queste nel tempo, indicano che il lavoro interinale, nelle aziende che lo utilizzano è diventato ormai un elemento organicamente integrato nella politica di gestione del personale nelle aziende.

[19] A. Accornero e alt.op. cit. pagg. 123 segg.

CAPITOLO 5
LE IMPRESE FORNITRICI

5.1 - Il significato dell'analisi

L'ipotesi di partenza che giustifica questa parte della ricerca e che, peraltro, è stata largamente confermata da molte delle analisi fatta su questi temi, è che le imprese fornitrici di lavoro interinale sviluppino la loro attività di intermediazione sul mercato del lavoro seguendo logiche di comportamento anche molto diverse tra loro. Ipotesi tutt'altro che ovvia, e per certi versi sorprendente, se si pensa al fatto che l'azienda fornitrice, in quanto soggetto che si colloca istituzionalmente tra la domanda e l'offerta di lavoro e che si pone l'obiettivo di mettere in contatto le parti tra loro, sembrerebbe poter disporre di margini di discrezionalità estremamente ridotti. In astratto, infatti l'operare delle Agenzie Interinali dovrebbe dipendere unicamente dalle caratteristiche degli altri soggetti presenti sul mercato del lavoro locale.
Il semplice fatto che si possa parlare di strategie diverse tra le Agenzie Interinali va dunque considerato una cosa non ovvia che da un lato impone un approfondimento della questione, dall'altro ci fa capire come i risultati che si stanno realizzando sul mercato del lavoro, in particolare per quanto riguarda il lavoro interinale possono essere determinati – ovviamente sia nel bene, che nel male – da un insieme complesso di interazioni in cui la soggettività di tutti gli attori coinvolti gioca un ruolo non marginale. Gioca un ruolo sia se le diverse strategie sono il frutto di una specializzazione delle Agenzie Interinali nei diversi segmenti del mercato del lavoro, sia, e a maggior ragione, se viceversa sono il frutto di scelte diverse in termini di politiche occupazionali.
Le agenzie di lavoro interinale accreditate presso il Ministero del lavoro attualmente sono circa 60. Si tratta di imprese abbastanza diverse tra loro da vari punti di vista e, in primo luogo, dal punto di vista della dimensione. Le quattro o cinque agenzie più grandi in qualche caso fanno parte di gruppi multinazionali e si caratterizzano per una presenza diffusa su tutto il territorio nazionale. Questo primo gruppo di Agenzie Interinali da sole copre circa l'80 per cento del mercato. Il grado di concentrazione è quindi molto elevato. La considerazione che il restante 90 per cento delle imprese controlli solo il 20 per cento del mercato mette in evidenza il fatto che una parte cospicua delle restanti agenzie ha dimensioni ridotte ed è sovente legata a situazioni locali.
La separazione tra questi due gruppi di imprese, come è stato rilevato in precedenti ricerche, non individua solo una diversità in termini di dimensioni ma, se si vuole, anche di filosofia di

intervento. Le Agenzie Interinali minori sembrano aver trovato la ragione essenziale della loro esistenza in un rapporto privilegiato con il territorio. In molti casi questo rapporto é espressione di un sistema di relazioni creatosi sulla base di una integrazione di competenze preesistente alla nascita dell'attività connessa con il lavoro interinale. Sono abbastanza diffuse Agenzie Interinali nate come emanazioni di organizzazioni socio-produttive nell'area della piccola imprenditoria, o anche dell'artigianato e della cooperazione, o che possono essere considerate derivazioni del sistema della formazione professionale. Si tratta di imprese che, potendo contare su basi di questo tipo, sono riuscite a ritagliare e conquistare spazi non solo interstiziali fronteggiando la concorrenza delle aziende più grandi. Le ricerche fatte fino ad ora ci dicono che, a livello nazionale, le loro strategie si caratterizzano normalmente per una certa specializzazione nell'avviamento di quelle figure socio-professionali che rappresentano qualitativamente l'area in questione.

Le aziende più grandi tendono invece ad essere soggetti meno passivi rispetto alle caratteristiche produttive dell'area in cui operano: agiscono su un ventaglio più largo di settori e di competenze professionali cercando di dare una risposta alle esigenze *complessive* dell'area; anche a quelle relativamente marginali. Proprio questo ruolo più attivo rende le imprese maggiori un oggetto privilegiato di indagine.

5.2 - I risultati dell'indagine per l'Umbria

Guardiamo a questo punto ai dati relativi alle Agenzie Interinali presenti in Umbria. La prima osservazione che si può ricavare dalla prima tabella riportata (Tabella 5.01) nella quale si riporta la distribuzione delle missioni e delle giornate di missione tra le diverse Agenzie Interinali, é che il livello di concentrazione del mercato, pur essendo anche in Umbria molto forte, è chiaramente inferiore a quello nazionale. Mentre le prime tre agenzie, a livello nazionale, gestiscono circa i tre quarti delle missioni, in Umbria la percentuale è lievemente inferiore al 60 per cento, se la si calcola in termini di numero delle missioni, ed é addirittura inferiore al 55 per cento quando il calcolo è fatto in termini di giornate di missione. La spiegazione di questa diversità può essere trovata proprio in quello che abbiamo appena detto a proposito delle agenzie interinali minori, e cioè può essere trovata nella presenza di un tessuto di piccola impresa diffusa integrata da un'altrettanto diffusa struttura di istituzioni di supporto.

Tab.5.01 - Agenzie Fornitrici per numero e durata degli avviamenti

	N. Avviamenti	distribuzione %	Totale gg. Di lavoro	distribuzione %
Impresa A	4.173	31	130.306	22,6
Impresa B	1.588	11,8	74.013	12,8
Impresa C	1.563	11,6	69.652	12,1
Impresa D	2.205	16,4	110.029	19,1
Impresa F	886	6,6	66.765	11,6
Impresa G	1.637	12,2	63.666	11
Impresa H	280	2,1	12.980	2,3
Impresa L	506	3,8	19.673	3,4
Altre	628	4,7	29.420	5,1
tot interinale	13.466	100	576.504	100
Non Interinale	14.340		2.032.309	
Totale	27.806			

Ovviamente le indicazioni più interessanti ci vengono dalle Agenzie Interinali di maggiori dimensioni. Tra queste l'Impresa A è di gran lunga quella che ha fatto più avviamenti interinali ed anche che ha fatto lavorare il maggior numero di giornate alle persone che si sono rivolte a lei. Seguono altre quattro imprese di dimensioni non troppo diverse tra loro in termini di numero di missioni. L'esistenza di una certa diversità nelle strategie d'impresa è resa evidente dal fatto che quando le percentuali sono calcolate in termini di giornate i risultati relativi alle singole Agenzie Interinali risultano abbastanza differenti. L'Impresa D raggiunge quasi l'Impresa A (19,1 per cento contro 22,6) e l'impresa F (che in termini di numero di missioni aveva un peso del 6,6 per cento) si colloca all'incirca sullo stesso livello di un gruppo delle altre tre maggiori imprese, e cioè intorno all'11-12 per cento[20].

Risultati questi che possono evidentemente essere spiegati solo dal fatto che le durate medie delle missioni sono state molto differenti tra le diverse agenzie. La Tabella 5.02 ci permette di approfondire la questione riportando le durate medie delle missioni per le varie agenzie. Come si può vedere, alcune agenzie sembrano essersi specializzate in missioni relativamente brevi. Per l'impresa A la durata media è di un mese. Per le imprese L e G la durata è lievemente più lunga. Per l'impresa F la durata media è risultata due volte e mezzo rispetto a quella della Impresa A (75,4 giorni contro 31.2). Si tratta di un risultato, per la verità, non nuovo. Anche nel resto d'Italia, infatti, la Impresa A sembra l'Agenzie Interinali che tende a specializzarsi maggiormente nelle missioni di durata breve.

[20] La quota degli avvitamenti delle prime tre imprese da noi rilevata è del tutto simile a quella rilevabile per l'Emilia Romagna. L'indice complessivo di concentrazione è tuttavia diverso a partire dalla quarta impresa.

Tab. - 5.02 Durata media degli avviamenti per Agenzie Fornitrici

	Durata Media Avviamenti
Impresa A	31,2
Impresa B	46,6
Impresa C	44,6
Impresa D	49,9
Impresa F	75,4
Impresa G	38,9
Impresa H	46,4
Impresa L	38,9
Altre	46,8
Tot interinale	42,8
Non Interinale	135,7

Poiché in precedenti ricerche sulle aziende fornitrici era emerso chiaramente che le missioni di durata brevissima costituiscono la parte dell'attività di un'agenzia di lavoro meno appetibile sia in rapporto ai margini di redditività, sia, e per certi versi soprattutto, in rapporto al sovraccarico di lavoro ed alla complessità dello sforzo organizzativo che comportano per l'azienda fornitrice, se ne deve dedurre o che l'Impresa A goda di un qualche vantaggio competitivo su questo segmento del mercato o che la sua strategia sia quella di puntare molto sulla quantità per ridurre i costi di intermediazione.
Il problema degli avviamenti ha, come abbiamo già visto nei capitoli precedenti, una seconda dimensione. Quanti soggetti hanno fatto l'insieme degli avviamenti? La domanda è fondamentale per capire il significato che ha assunto nel tempo un istituto come il lavoro interinale che per definizione ha a che fare con contratti di breve durata. Se ogni soggetto fa in media una sola missione la strategia della Agenzie Interinali assumerà un certo significato qualunque sia la lunghezza della missione stessa; se viceversa le Agenzie Interinali tendono a stipulare un certo numero di contratti gli stessi soggetti e le stesse imprese, è chiaro che la strategia seguita dall'azienda fornitrice viene a delinearsi in termini abbastanza diversi.

Nella Tabella 5.03 abbiamo raccolto informazioni relative sia al numero di avviamenti fatti dalle Agenzie Interinali per ciascun soggetto sia al tempo complessivo di lavoro per ciascun soggetto. Ovviamente diventa interessante guardare subito all'Impresa A la cui attività avevamo visto essere stata caratterizzata da un alto numero di avviamenti di durata tuttavia relativamente breve.

Tab. 5.03 - La distribuzione dei soggetti tra le Agenzie di Lavoro Interinale in Umbria

	Totale persone	Avviamenti per persona	Durata media per persona
Impresa A	1627	2,6	80,1
Impresa B	790	2	93,7
Impresa C	949	1,6	73,4
Impresa D	1243	1,8	88,5
Impresa F	476	1,9	140,3
Impresa G	625	2,6	101,9
Impresa H	168	1,7	77,3
Impresa L	280	1,8	70,3
Altre	390	1,6	75,4
Tot. Interinale	6548	2	88,1
Tot non interinale	4284	3,3	474,4

L'indicazione che si ricava immediatamente dall'esame dei dati riportati nella tabella è che se è vero che questa Agenzie Interinali è quella che è riuscita a garantire ad ogni soggetto il numero più alto di missioni (2,6), è altrettanto vero che non è stata quella che è riuscita a garantire il tempo più lungo di lavoro a questi stessi soggetti. Anzi la durata complessiva delle missioni fatte da ciascun soggetto è tra le più basse, ben al di sotto della media (80 giornate per l'Impresa A contro le 88 giornate medie per soggetto). Dunque i soggetti che si rivolgono a questa Agenzie Interinali pur facendo più missioni riescono a lavorare un tempo relativamente breve. Un'altra Agenzia, l'Impresa G, sembra muoversi seguendo una strategia nettamente diversa. Il tasso d'utilizzo dei soggetti è lo stesso dell'Impresa A (2,6 avviamenti per ciascun soggetto) ma la durata totale in termini di giornate di lavoro è più alta di un 25 per cento (oltre 100 giornate). La F che avevamo visto specializzata in missioni relativamente lunghe, è anche quella che riesce a garantire il più alto numero di giornate lavorate ai soggetti coinvolti (oltre 140 giornate) nonostante un numero di missioni per soggetto inferiore alla media (1,9 avviamenti per persona).

Per capire meglio come si distribuiscono gli avviamenti tra i soggetti è stata costruita la Tabella 5.04 nella quale i soggetti vengono suddivisi per numero di avviamenti (oltre ovviamente che per società fornitrice). Il primo elemento che si può ricavare dalla tabella è che l'80 per cento dei soggetti che hanno lavorato per le Agenzie Interinali ha fatto solo una o due missioni. Risultato che era già emerso in un precedente capitolo di questo rapporto ma che non può non far riflettere se si tiene conto del fatto che il periodo di tempo esaminato è abbastanza lungo (nei fatti tre anni e mezzo) e che il lavoro interinale è un lavoro che, almeno

nelle intenzioni del legislatore, si doveva caratterizzare per missioni brevi (come in parte è successo) ma anche relativamente frequenti.

Tab. 5.04 - Soggetti avviati, per numero avviamenti

	Numero avviamenti per persona					
	1	2	3 - 5	6 - 10	oltre 10	Total
Impresa A	854	336	306	88	43	1627
Impresa B	472	172	108	29	9	790
Impresa C	649	156	123	19	2	949
Impresa D	778	255	169	37	4	1243
Impresa F	273	114	76	11	2	476
Impresa G	286	145	127	52	15	625
Impresa H	105	33	29	1		168
Impresa L	176	58	39	3	4	280
Altre	272	74	34	7	3	390
Totale	3865	1343	1011	247	82	6548
	Composizione percentuale					
Impresa A	52,5	20,7	18,8	5,4	2,6	100
Impresa B	59,7	21,8	13,7	3,7	1,1	100
Impresa C	68,4	16,4	13	2	0,2	100
Impresa D	62,6	20,5	13,6	3	0,3	100
Impresa F	57,4	23,9	16	2,3	0,4	100
Impresa G	45,8	23,2	20,3	8,3	2,4	100
Impresa H	62,5	19,6	17,3	0,6	0	100
Impresa L	62,9	20,7	13,9	1,1	1,4	100
Altre	69,7	19	8,7	1,8	0,8	100
Totale	59	20,5	15,4	3,8	1,3	100

Non può non far riflettere sul modo in cui il mercato reinterpreta gli istituti del lavoro trasformandoli con una logica diversa da quella del legislatore. Guardando ora all'interno del mondo delle Agenzie Interinali, l'Impresa G è quella per la quale si può rilevare la più alta percentuale di soggetti che hanno fatto 5 o più missioni nel periodo in esame (oltre il 10 per cento) seguita dall'Impresa A (con l'8 per cento). Tutte le altre imprese si collocano su percentuali inferiori al 5 per cento con un minimo per l'Impresa H dello 0,6 per cento. Le percentuali più alte di soggetti con una o due missioni si riscontrano per l'insieme delle Agenzie Interinali più piccole (88,7 per cento) e per l'Impresa C con l'84,8 per cento. Le percentuali più basse si rilevano per l'Impresa F (69 per cento) e per la A (73,2 per cento).

PARTE II

L’ INDAGINE SUL CAMPO

CAPITOLO 1
L' IMPOSTAZIONE DELLA RICERCA SUL CAMPO

1.1 - Gli obiettivi dell'indagine

Il disegno della ricerca prevedeva, accanto ad un'analisi dei dati amministrativi, un'indagine sul campo con interviste dirette ad un campione di soggetti scelti tra quelli che avevano avuto almeno un'esperienza di lavoro interinale. Lo scopo della ricerca era duplice e cioè:

- verificare, ad un anno di distanza, se, e quanto, era cambiata la posizione sul mercato del lavoro e la situazione lavorativa dei soggetti;
- sondare gli atteggiamenti e le opinioni sul lavoro interinale e, più in generale, sulla flessibilità del lavoro da parte di soggetti che avevano avuto un'esperienza diretta della stessa.

La metodologia della ricerca è stata quella dell'intervista con questionario somministrato per via telefonica. Su questo metodo vi era un'iniziale perplessità di tutto il gruppo di ricerca, che è stata superata in virtù di una serie di considerazioni che riassumiamo brevemente. Le interviste domiciliari con contatto diretto tra intervistatore e intervistato avrebbero indubbiamente consentito una maggiore accuratezza e avrebbero altresì garantito la possibilità di adottare un questionario esauriente e articolato. Il problema tuttavia a cui si andava incontro era quello di un metodo assai costoso e complesso, la cui adozione avrebbe comportato sia una restrizione numerica del campione al di sotto delle soglie accettabili di significatività, sia una limitazione delle aree territoriali coperte dall'indagine, con il sacrificio delle aree non strettamente urbane.
La scelta delle interviste telefoniche ha alla fine prevalso in virtù di due considerazioni: 1) sui soggetti che dovevano essere intervistati si aveva già a disposizione una mole non indifferente di informazioni, cosa che rendeva possibile una notevole semplificazione del questionario; 2) nella ricerca sugli iscritti al collocamento, condotta dall'Agenzia Umbria Lavoro due anni fa, una serie pur limitata di interviste rispetto al lotto complessivo, era stata svolta sperimentalmente per via telefonica, con esiti senz'altro positivi.
Per quanto riguarda la formazione del campione, date le caratteristiche e la numerosità dell'universo, non sono state necessarie procedure particolari. Rispetto all'universo totale di 5.944 soggetti che avevano avuto almeno un'esperienza di lavoro interinale, si è deciso di

concentrare la ricerca sui circa 3.500 soggetti che risultavano ancora attivi nei primi mesi del 2002. Di questi, circa 1.000 sono stati eliminati per motivi di forza maggiore, poiché non risultava un numero di telefono dagli archivi del Centro per l'impiego. E' così rimasto un sub-universo di circa 2.500 soggetti che, di fatto, si è selezionato da solo.

Da esperienze precedenti sapevamo, infatti, che nelle ricerche di questo tipo le "cadute" sono notevoli, per mutamento di residenza e/o del numero di telefono o per errata registrazione di quest'ultimo, per difficoltà generali di reperibilità o per impedimenti dovuti alla attività lavorativa del soggetto. Fissato ed estratto casualmente un campione teorico di 900 soggetti si sono mantenuti gli altri come riserva. Le interviste utili sono state 873[21]. Tenendo conto delle piccole dimensioni dell'universo, si tratta di una numerosità che ha consentito di contenere il margine di errore entro il 2,5 per cento sull'aggregato, ed entro il 5-7 per cento negli incroci più significativi.

Le interviste sono state effettuate nel mese di maggio 2003, esattamente ad 1 anno di distanza rispetto alla data di chiusura degli archivi, presa come riferimento per la parte di indagine relativa ai dati amministrativi. Attraverso la "chiave" costituita dal codice fiscale, le informazioni ricavate dall'intervista diretta sono state poi unificate con quelle provenienti dagli archivi dei Centri per l'impiego. Per ciascuna delle 873 persone intervistate si è dunque costruito un unico file contenente tutte le informazioni disponibili.

1.2 - Le caratteristiche del campione

Nella Tab. 1 e nel relativo grafico sono riportate le distribuzioni per sesso e classe di età del campione. Rispetto all'universo costituito dai 5.944 soggetti il campione degli intervistati è un po' meno giovane. Questo risultato peraltro é del tutto normale se si considera, il fatto che la distribuzione per età dell'universo aveva come riferimento l'età del soggetto al momento in cui era stato avviato, mentre in questo momento stiamo esaminando l'età del soggetto al momento dell'intervista, cioè alla fine del periodo considerato. Tra le due rilevazioni vi è quindi almeno ad un anno di distanza. Nel nostro campione è più elevata la quota di adulti o, meglio, di quasi adulti, visto che la classe di età più rappresentata è quella tra i 25-29 anni. Dunque, non ci troviamo di fronte ad un universo spiccatamente giovanile; le persone con 30

[21] Alcuni soggetti non risultavano aver svolto lavoro interinale. Circa 20 soggetti invece avevano svolto lavoro interinale ma erano stati inviati all'Agenzia dall'Azienda Utilizzatrice che era disposta ad assumerli solo con quel tipo di contratto. Si è preferito eliminarli perché erano di notevole disturbo nelle elaborazioni.

anni e più sono il 45 per cento del totale mentre la presenza dei 15-24enni è limitata al 23,3 per cento.

Tenendo conto di questo risultato, acquista particolare significato il fatto che sia coniugato solo il 32 per cento dei 30-34enni, cioè meno della metà della media della popolazione della stessa classe di età. Possiamo considerare questa una conferma delle difficoltà occupazionali del nostro campione o, se le consideriamo acquisite, dopo l'analisi svolta nella parte prima, una conferma di chi vede nelle difficoltà occupazionali la causa dello spostamento in avanti dell'età del matrimonio.

Tab. 1 - Composizione del campione per sesso e classe di età

	Valori assoluti		Composizione percentuale		
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Totale
15-24	124	79	24,6	21,5	23,3
25-29	164	119	32,5	32,3	32,4
30-34	98	93	19,4	25,3	21,9
35-39	55	29	10,9	7,9	9,6
40 e 0ltre	64	48	12,7	13,0	12,8
Totale	505	368	100	100	100

Anche la presenza femminile è sovra-rappresentata di circa 3 punti rispetto all'universo. In questo caso, tuttavia, la distorsione è legata alle modalità dell'intervista: le donne, anche quando svolgono una attività lavorativa, sono in genere più presenti in casa e sono, di conseguenza, più facilmente reperibili dall'intervistare. Tra le donne ci sono state dunque meno cadute e, in alcuni casi, interviste femminili hanno sostituito quelle maschili.

1.3 - Il titolo di studio

Il livello di istruzione dichiarato dagli intervistati è piuttosto elevato; dato questo che non stupisce visto che l'Umbria è, insieme al Lazio, la regione con i livelli medi di istruzione più elevati. Solo 1/4 degli intervistati non è andato oltre la scuola dell'obbligo (Tab. 2); il 57,4 per cento dichiara di essere in possesso di un diploma, mentre il 12,4 per cento ha conseguito la laurea. Quest'ultima quota supera il 18 per cento tra le donne. Anche nel nostro campione di persone con esperienza di lavoro interinale si conferma dunque il maggior livello di istruzione delle donne rispetto agli uomini, soprattutto nelle generazioni più giovani.

Tab. 2 - Distribuzione per titolo di studio

	Maschi	Femmine	Totale
fino a obbligo	25,3	24,2	24,9
qual. professionale	6,5	4,1	5,5
dipl. professionale	8,3	10,9	9,4
dipl. commerc.	12,7	19,0	15,3
dipl. tecnico	28,7	3,0	17,9
liceo-magistr.	10,5	20,7	14,8
laurea	7,9	18,2	12,3
Totale	100	100	100

Le differenze tra uomini e donne non sono comunque relative solo al livello del titolo di studio ma anche, e soprattutto, alla tipologia del titolo stesso. Da questo punto di vista il nostro campione è in linea con profili abbastanza noti, che tuttavia è il caso di evidenziare: ad ogni livello di istruzione, tra le donne prevalgono nettamente gli indirizzi di tipo classico-umanistico, mentre sono del tutto marginali gli indirizzi di tipo tecnico-scientifico. In particolare, il 28,7 per cento dei maschi è in possesso di un diploma di tipo tecnico-industriale contro il 3 per cento delle femmine, mentre tra i laureati gli indirizzi di carattere scientifico sono il 70 per cento tra i maschi e solo il 3 per cento tra le femmine. E' ovvio che queste differenze di specializzazione influenzano propensioni e percorsi anche in un mercato del lavoro particolare come quello che stiamo esaminando e dovremo tenerne conto.

Nel complesso, il livello d'istruzione dichiarato dagli intervistati è un po' più elevato di quello desumibile dall'archivio "iscritti" dei Centri per l'impiego, che indica comunque una quota di diplomati-laureati vicina ai 2/3 del totale. Anche in questo caso la divergenza suona come conferma dell'attendibilità del dato di indagine ed una conseguenza di quanto già detto a proposito dell'età: è normale che i nostri soggetti siano un po' più istruiti visto che l'informazione relativa è più recente e che l'archivio iscritti è oltretutto sempre in ritardo rispetto all'evoluzione reale dell'istruzione.

Per quanto riguarda il titolo di studio, possiamo per il momento sospendere l'analisi. Il dato assume interesse se incrociato con la professione svolta, argomento che affronteremo dopo aver esaminato la posizione sul mercato del lavoro dei soggetti intervistati ad un anno di distanza.

CAPITOLO 2
LA CONDIZIONE ATTUALE

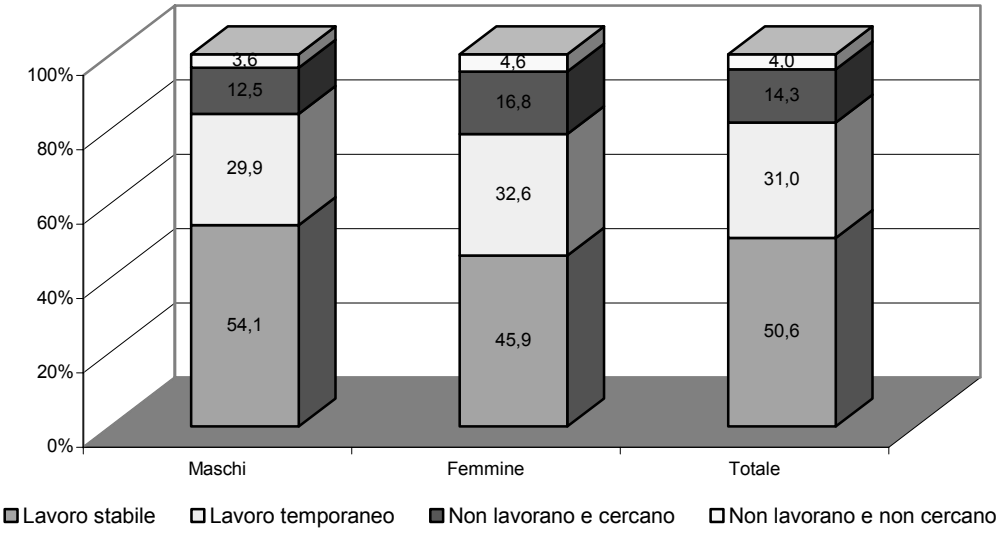
2.1 - La posizione sul mercato del lavoro

L'attuale condizione lavorativa degli 873 soggetti intervistati è riportata nella Tab. 3 e nel Graf. 2: al momento dell'intervista il 50,6 per cento dei soggetti svolgeva un lavoro stabile, il 31 per cento un lavoro temporaneo, mentre il 14,3 per cento ha dichiarato di non lavorare ma di essere alla ricerca di un lavoro. Il restante 4 per cento infine ha dichiarato di non lavorare e di non cercare lavoro. Come era prevedibile, la componente femminile si trova in una posizione di relativa "debolezza". Tra le donne, la percentuale di occupate è più bassa, e l'area della ricerca del lavoro è più ampia (ma le differenze sono meno evidenti di quelle esistenti nel complesso del mercato del lavoro).

Tab. 3 - Rapporto con il mercato del lavoro

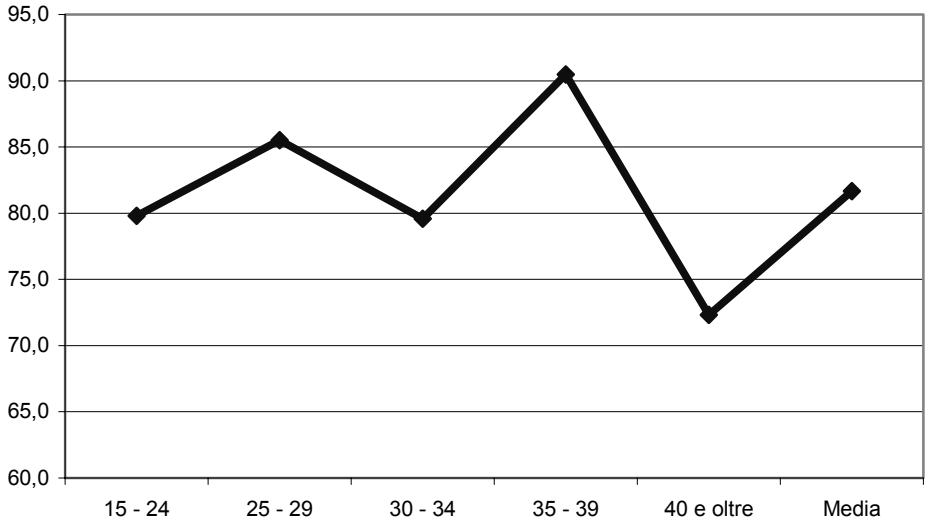
	Maschi	Femmine	Totale
Lavoro stabile	54,1	45,9	50,6
Lavoro temporaneo	29,9	32,6	31,0
Non lavorano e cercano	12,5	16,8	14,3
Non lavorano e non cercano	3,6	4,6	4,0
Totale	100	100	100

Graf. 2 - Rapporto con il mercato del lavoro



Una cosa da sottolineare è che la percentuale di occupati non sembra seriamente discriminata dall'età: le oscillazioni del graf. 3 appaiono più di tipo campionario che non logicamente ricollegabili a tendenze definite. L'indicazione può apparire sconcertante, visto che in Italia siamo abituati ad utilizzare la variabile età come un asse esplicativo portante delle diversità esistenti sul mercato del lavoro. Ma da alcuni anni a questa parte la realtà italiana è diventata più differenziata e non può essere più letta ed interpretata in modo tradizionale. Quanto è emerso ci sembra una conferma importante di tendenze ormai rilevabili da diversi angoli di osservazione.

Graf. 3 - percentuale di occupati per classe di età



Ad un anno di distanza il nostro campione si conferma dunque come una zona di difficoltà lavorativa: sulla base dei dati presentati, il tasso di disoccupazione del nostro campione (facendo riferimento alla nozione allargata di disoccupazione che include anche le forze di lavoro potenziali[22]) risulta del 15 per cento rispetto all' 8-9 per cento stimato dall'Istat per l'Umbria. D'altro canto anche la quota di lavoro temporaneo è ancora molto elevata, considerando che in Umbria non supera mediamente l'11 per cento.

Fatte queste premesse, possiamo tuttavia agevolmente verificare se, nel corso dell'ultimo anno, la posizione sul mercato del lavoro dei soggetti intervistati sia in media peggiorata o, al contrario, sia migliorata. La tab. 4 mostra con evidenza che si è verificata questa seconda

[22] L'impostazione del questionario consente infatti di calcolare per il nostro campione un tasso di disoccupazione del tutto compatibile con quello ufficiale istat, di derivazione Eurostat. Il nostro campione d'interinale viene ad avere un tasso di disoccupazione del 9 per cento rispetto al 5-5,5 per cento del tasso Istat per l'Umbria. Su questi aspetti è aggiornato ed esauriente "Il trimestrale" curato dall' Agenzia Umbria Lavoro.

eventualità: vediamo infatti che dell' 81,7 per cento di soggetti che lavorano attualmente, il 65,1 per cento figurava già titolare di un rapporto di lavoro nei primi mesi del 2002 ma il restante 16,6 per cento non era occupato e quindi ha trovato lavoro in seguito. Ci sono stati anche dei ritorni indietro e vediamo che l' 8,6 per cento del campione aveva un lavoro un anno fa ma lo ha perduto nel frattempo senza trovarne un altro.

Nel complesso la tendenza ad un miglioramento della posizione lavorativa dei lavoratori intervistati è evidente ma va inquadrata in un contesto più ampio. Bisogna considerare che l'85 per cento dei soggetti è sul mercato del lavoro da oltre 2 anni, e 2/3 da oltre tre anni. Tenendo conto di ciò, non può essere considerata sorprendente la tendenza ad un certo miglioramento delle posizioni lavorative, mentre, la situazione di disoccupazione o precarietà del lavoro che permane per la metà degli intervistati assume un connotato di maggior gravità. In altri termini, se da un lato non è possibile affermare che tutto il lavoro interinale coincide con un'area del mercato del lavoro stabilmente marginale, è anche vero che si sta formando un'area di "debolezza" sul mercato del lavoro per la quale la permanenza nel mondo dei "lavori" non è una fase transitoria ma rischia di trasformarsi in un destino durevole. L'analisi svolta nelle pagine successive sarà dedicata all'approfondimento di questa questione, che ha evidentemente una posizione centrale nella nostra riflessione.

Tab. 4 - Posizione attuale e posizione nel mese d'aprile 2002

	Lavorava	Non lavorava	Totale
Lavora attualmente	65,1	16,6	81,7
Cerca Lavoro	8,6	5,7	14,3
Non Lavora e non cerca	2,7	1,3	4,0
Totale	76,4	23,6	100

2.2 - Lavoro stabile e lavoro temporaneo

Un questionario rivolto a soggetti che hanno avuto esperienze di lavoro interinale e, come avevamo appurato nella prima fase dell'indagine, prevalenti esperienze di lavoro a tempo determinato, doveva essere imperniato sul problema della stabilità lavorativa e sui diversi modi di misurarla: esiste infatti, una accezione istituzionale della stabilità lavorativa che viene identificata con il contratto di lavoro a tempo indeterminato, ma esiste anche un modo di intendere la stabilità lavorativa che potremmo definire sostanziale e che prescinde da qualsiasi

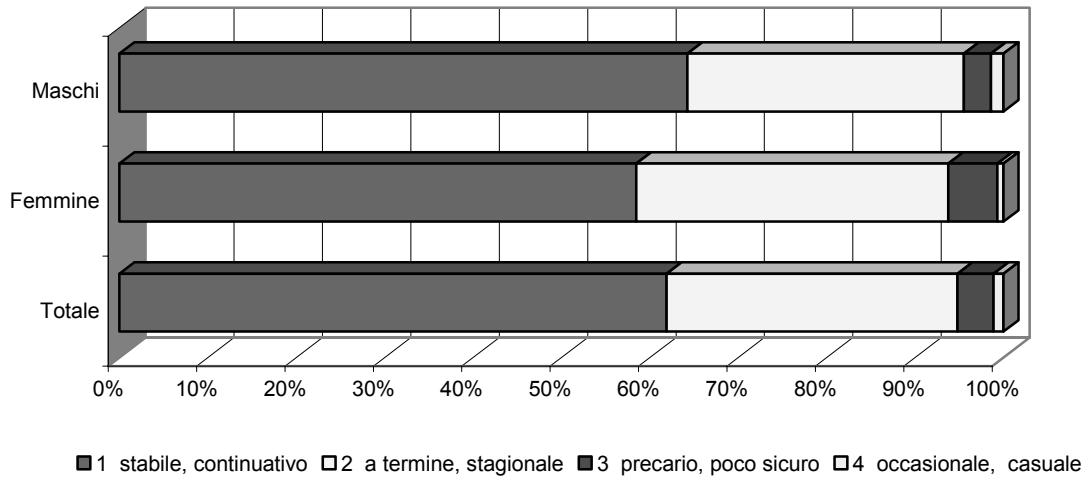
accezione istituzionale: si può lavorare per anni presso la stessa impresa con continuità ma con definizioni contrattuali diverse, tutte a tempo determinato o addirittura al nero.

Abbiamo dunque cercato di approfondire entrambi questi aspetti: con una delle domande centrali del questionario si chiedeva infatti al soggetto di definire il proprio lavoro in relazione alla stabilità dello stesso, senza fare però alcun riferimento alla definizione contrattuale del lavoro. Le modalità di risposta ed i risultati sono mostrati nella Tab. 5. e nel relativo grafico 4. Come si vede, il grado d'instabilità lavorativa può essere considerato, in generale, significativo: 1/3 delle persone intervistate afferma di svolgere un lavoro a termine, il 4,1 per cento un lavoro considerato comunque precario o poco sicuro e l' 1,1 per cento, infine, un lavoro puramente occasionale (quest'ultima modalità è, in definitiva, riconducibile alla precedente ed è stata inserita con l'unico scopo di evidenziare le persone che stanno sul mercato del lavoro in modo del tutto episodico; la marginalità delle preferenze che ha ricevuto è dunque una conferma del fatto che i nostri intervistati sono sul mercato del lavoro a pieno titolo e non in modo marginale o occasionale).

Tav. 5 - stabilità del lavoro

	Maschi	Femmine	Totale
1 stabile, continuativo	64,2	58,5	61,9
2 a termine, stagionale	31,3	35,3	32,9
3 precario, poco sicuro	3,1	5,5	4,1
4 occasionale, casuale	1,4	0,7	1,1
Totale	100	100	100

Graf. 4 - Grado di stabilità del lavoro



Contrariamente poi a quello che ci si poteva attendere, le risposte ottenute *non sono seriamente discriminate* né in rapporto al sesso né all'età: in altri termini i giovani non hanno un lavoro sensibilmente più precario degli adulti, mentre le differenze tra uomini e donne sono a svantaggio di queste ma, nel loro insieme, delineano divari abbastanza contenuti.

E' il caso di sottolineare che il lavoro temporaneo nella quasi totalità dei casi, nel 93,1 per cento per l'esattezza, *non è una scelta* ma un ripiego di fronte alla impossibilità di trovare un lavoro stabile[23]. Questa unanimità non viene incrinata significativamente in relazione a variabili quali il sesso, l'età o il titolo di studio: in altri termini, non ci sono nel nostro campione *sottogruppi significativi omogenei non interessati alla sicurezza del lavoro*. D'altra parte, come vedremo meglio in seguito, di fronte a tre aspetti essenziali e costitutivi del lavoro quali una buona retribuzione, l'interesse intrinseco del lavoro e la sicurezza, la maggioranza del campione propende per quest'ultima alternativa. Insomma i nostri intervistati accettano e praticano la flessibilità come necessità ma di certo non la considerano come un diverso e possibile modo di lavorare alternativo al classico schema del lavoro stabile e a tempo pieno.
Diverso è il caso del part-time: incide solo per il 5,2 per cento tra i maschi e per il 19,4 per cento tra le femmine ed è volontario nel 31,8 per cento dei casi tra i primi e nel 40 per cento tra le seconde. Il part-time si conferma dunque come fenomeno diverso dal lavoro temporaneo, nella struttura e nelle motivazioni dei soggetti ed è poco comprensibile l'ostinazione con la quale si continuano ad accomunare questi fenomeni all'interno della generica nozione di lavoro atipico.

Che non ci sia un rapporto univoco tra la stabilità del lavoro intesa in senso sostanziale e la definizione contrattuale del lavoro, è dimostrato dalla Tab. 6 nella quale le due variabili vengono incrociate. Come era prevedibile, la quasi totalità dei soggetti che ha un lavoro a tempo indeterminato definisce stabile il proprio lavoro. Meno ovvio è che la stessa risposta venga data anche dal 45,5 per cento di quanti hanno un rapporto di formazione lavoro e dal 51,4 per cento di quanti hanno un contratto di apprendistato, che sono contratti a termine per definizione.

[23] Su questo punto convergono le opinioni delle Agenzie, cfr. A. Accornero, G. Altieri, C. Oteri. M.T. Bartoli, *Ragioni e articolazione territoriale del lavoro interinale*, Rapporto Ires, Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Roma 2003. p. 86.

Tab. 6 - Raffronto tra percezione soggettiva e definizione istituzionale del lavoro svolto

Tipo di contratto	Autodefinizione del lavoro					
	stabile, continuativo	a termine, stagionale	precario, poco sicuro	occasionale, casuale	Totale	Totale (valori assoluti)
Tempo indeterminato	97,5	1,1	1,4	0,0	100	357
A termine	11,0	85,9	2,5	0,6	100	163
Interinale	14,3	81,0	2,4	2,4	100	42
Collaborazione	26,1	30,4	21,7	21,7	100	23
Form. Lavoro	45,5	52,7	1,8	0,0	100	55
Apprendistato	51,4	45,9	2,7	0,0	100	37
Autonomo	88,2	0,0	11,8	0,0	100	17
Altro	57,1	28,6	14,3	0,0	100	7
Non registrato	7,7	15,4	69,2	7,7	100	13
Total	61,9	32,9	4,1	1,1	100	714

La realtà è che questo tipo di contratti ha una durata relativamente lunga, di uno o due anni, e portano abbastanza spesso ad una conferma definitiva. Tra quanti hanno un normale contratto di lavoro a termine la percentuale di quanti lo definiscono stabile, continuativo è dell'11 per cento e si ferma al 14,3 per cento per quanto riguarda il lavoro interinale.

2.3 - Il lavoro autonomo, le Collaborazioni coordinate e continuative, il lavoro senza contratto

Nella prima parte di questo rapporto, quando c'eravamo posti il problema di approfondire la questione di quanta parte del tempo teorico disponibile fosse stata effettivamente utilizzata dai lavoratori interinali e da quelli non interinali, ci eravamo dovuti fermare di fronte alla totale mancanza di informazioni sia sul lavoro autonomo che su quello parasubordinato nonché, ovviamente, sul lavoro effettuato senza contratto, il cosiddetto lavoro "nero" cioè. La domanda che era rimasta allora senza risposta era quella del ruolo che poteva avere avuto questo tipo di attività nella vita lavorativa dei cosiddetti lavoratori interinali. In altre parole, si trattava di capire se i periodi di non lavoro rilevati potevano in realtà essere stati utilizzati per svolgere un lavoro autonomo, oppure collaborazioni coordinate e continuative, o infine un lavoro in "nero". Per questo tipo di forme di lavoro gli archivi dei Centri per l'Impiego non dispongono evidentemente di alcun tipo di informazione.

Il problema si poneva con particolare urgenza per i contratti di lavoro para-subordinato cioè per le Collaborazioni Coordinate e Continuative che apparivano come una delle forme più

probabili di attività di lavoro che i cosiddetti lavoratori interinali potevano aver utilizzato nei periodi che a noi risultavano di non lavoro.

Questi sono stati i motivi che ci hanno spinto a dare al problema particolare rilevanza nell'indagine su campo. La prima indicazione che si è potuta trarre è che il lavoro autonomo ha avuto un ruolo del tutto trascurabile come forma d'integrazione degli altri tipi di lavoro. E questo è vero, in particolare, anche per quel che riguarda le Collaborazioni Coordinate e Continuative. Nel questionario questi contratti venivano esplicitamente menzionati e distinti dal lavoro autonomo come una delle possibili qualificazioni del lavoro eventualmente svolto al momento dell'intervista. La loro incidenza si è però rivelata del tutto trascurabile e solo il 3,2 per cento degli intervistati ha dichiarato che stava svolgendo un lavoro regolato da tale forma contrattuale.

Si è cercato di raccogliere informazioni anche per il passato, con risultati che confermano pienamente quanto rilevato in merito al lavoro attuale: l'85 per cento degli intervistati afferma di non aver mai lavorato con contratti di collaborazione e chi lo ha fatto, nella stragrande maggioranza, non ha cumulato un periodo di lavoro superiore al mese. Si conferma dunque quanto avevamo ipotizzato nella prima parte di questo lavoro: l'area del lavoro interinale e quella delle collaborazioni coordinate e continuative, troppo spesso accomunate all'interno della generica nozione di "lavori atipici", *non sono in realtà in comunicazione tra loro* , o, in ogni caso, lo sono molto poco, e si rivolgono a segmenti dell'offerta diversi per professionalità e propensioni.

Il problema di un'errata interpretazione dei vuoti lavorativi si era posto anche in rapporto al lavoro non registrato che ovviamente non risulta in nessun archivio. Censirlo non è impresa facile, come è noto, si è perciò pensato ad una formulazione della domanda il più possibile neutrale che non attivasse troppo eventuali reazioni difensive. Si è chiesto dunque agli intervistati se era loro mai capitato di lavorare senza contratto di lavoro.

La gran parte degli intervistati (all'incirca i 2/3) afferma di non aver mai lavorato senza contratto di lavoro. Il restante 35 per cento si divide equamente tra quanti hanno lavorato senza una sola volta, 2 volte e più di due volte. A fronte di una domanda successiva che tendeva a dare una dimensione al lavoro "nero", che chiedeva cioè la durata complessiva di questo, in termini di giornate lavorative, le risposte delineano un quadro che può essere considerato abbastanza chiaro. La metà di questo 35 per cento non ha lavorato in nero per più di 6 mesi.

Come valutare queste risposte? La prima considerazione che va fatta è che le domande sul lavoro irregolare erano genericamente rivolte al passato. Questo non vuol dire che il lavoro

"nero" sia stato effettuato negli anni presi in considerazione dalla nostra indagine. Gli intervistati potrebbero aver avuto rapporti di lavoro irregolari prima di tale periodo, ed in tal caso non vi sarebbe interferenza con i "vuoti" lavorativi da noi registrati. Concentrando l'attenzione su coloro i quali avevano dichiarato di aver fatto più di sei mesi di lavoro irregolare, e guardando alla durata ed alla struttura dei periodi di non lavoro di questi soggetti, oltre ovviamente all'età, si è giunti alla conclusione che in un numero abbastanza elevato di casi (80 su 150) buona parte del periodo di lavoro irregolare era stato, con ogni probabilità, effettuato in anni precedenti a quelli da noi studiati.

Partendo da questa considerazione, si è potuti pervenire ad una stima di circa un mese di lavoro irregolare per ognuno dei soggetti presi in considerazione nel sub-universo dei lavoratori interinali. Quindi, considerando il tempo di permanenza media di questi lavoratori sul mercato, si può parlare in media di poco più di dieci giorni di lavoro irregolare per ogni anno effettivamente lavorato.

Il lavoro nero dunque, nel complesso, non ha inciso in modo significativo in termine di giornate lavorate. Conclusione questa confortata anche dalle dichiarazioni in merito al lavoro attuale, visto che meno del 2 per cento degli intervistati dichiara di lavorare senza contratto di lavoro. E' tuttavia ragionevole pensare che, per una quota ristretta dei soggetti, il lavoro irregolare possa aver comportato una sottostima sensibile dei periodi di attività lavorativa e ad una sovrastima dei vuoti tra un lavoro e l'altro.

La scarsa incidenza del lavoro nero per la verità non ci ha sorpreso eccessivamente: stiamo infatti parlando di un sub universo lavorativo che, pur gravitando nell'area del lavoro precario, è ampiamente coinvolta nel lavoro regolare sia pure nella forma della temporaneità.

2.4 - Posizione nella professione e titolo di studio

Nella prima parte della ricerca abbiamo verificato che una quota significativa dei soggetti rilevati nel nostro sub-universo erano impiegati in lavori di tipo operaio non qualificato. E ciò sia quando svolgevano un lavoro di tipo interinale sia quando erano impegnati con contratti di tipo diverso. Come mostra la Tab. 7, questa indicazione è sostanzialmente confermata anche dall'indagine su campo: anche se è indubbio che si è avuto un qualche spostamento verso il lavoro impiegatizio, il lavoro di tipo manuale-operaio rimane comunque nettamente prevalente e interessa circa la metà degli intervistati. Un ulteriore 18,1 per cento svolge un lavoro di "addetto ai servizi", nozione nella quale si è cercato di sintetizzare tutti quei lavori

di carattere terziario (camerieri, commessi, addetti al settore turistico-alberghiero o all'industria del tempo libero) che non hanno caratteristiche industriale-operaio ma non rientrano nel novero dei lavori comunemente considerati di tipo impiegatizio.

Tab. 7 - Posizione nella professione

	Maschi	Femmine	Totale
imprenditore dirigente	0,7	0,0	0,4
libero professionista	1,9	1,4	1,7
lavoratore in proprio	1,2	0,0	0,7
coadiuvante familiare	0,7	0,0	0,4
commerciante	1,2	1,0	1,1
rappresentante	0,9	0,0	0,6
impiegato	13,6	36,8	23,0
tecnico	6,6	0,0	3,9
operaio specializzato	22,6	6,6	16,1
operaio generico	38,4	27,4	33,9
addetto ai servizi	12,2	26,7	18,1
Totale	100	100	100

Le informazioni raccolte con le interviste rendono tuttavia possibile un'analisi più articolata dei rapporti tra il tipo di titolo di studio conseguito ed il tipo di lavoro svolto. Considerando che, come si é detto in precedenza, il campione a nostra disposizione si caratterizza da un lato per un titolo di studio di livello medio alto e, dall'altro, per una certa concentrazione verso lavori a basso livello di qualificazione, possiamo a questo punto cercare di capire come l'inquadramento dei soggetti si compone con il tipo di titolo di studio.

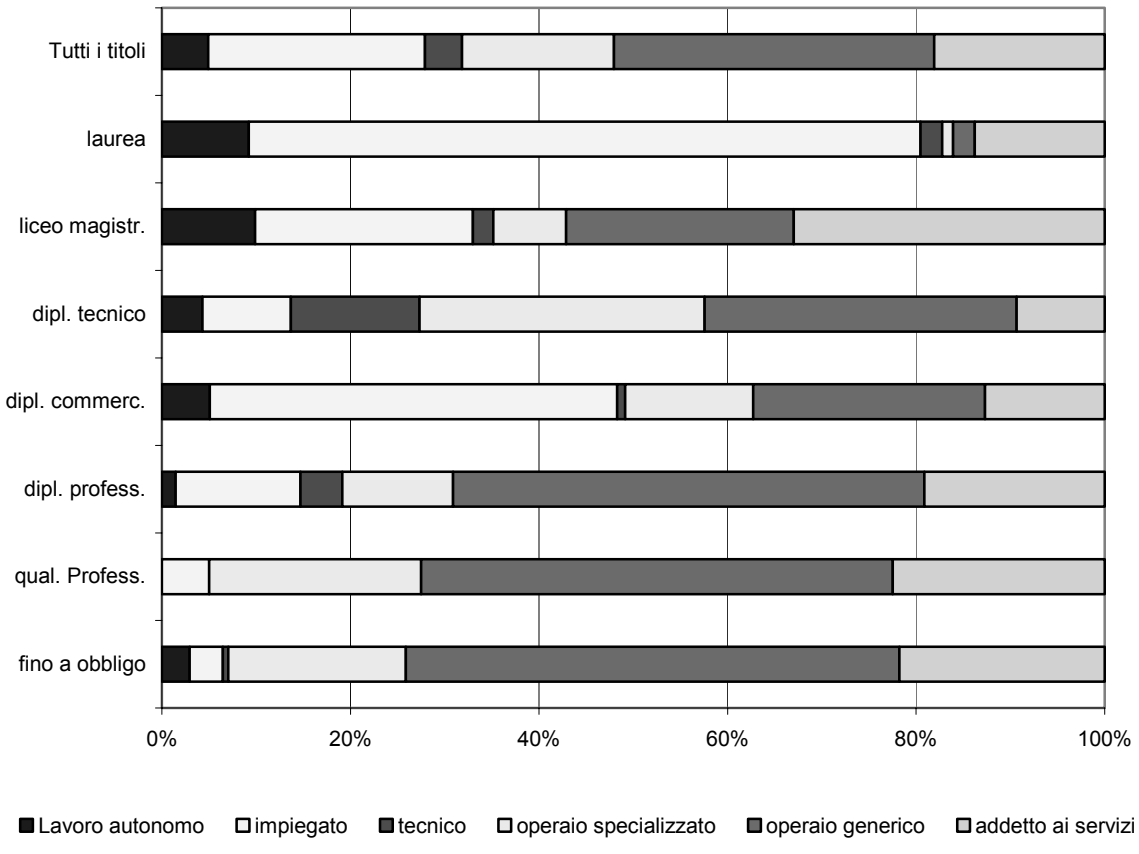
Iniziando dalla licenza media (che dovremmo più propriamente considerare come assenza di un titolo di studio) vediamo nella Tabella 8 che poco più della metà delle persone con questo titolo svolge un lavoro di carattere operaio generico, il 18,8 per cento un lavoro operaio qualificato mentre il 21,8 per cento si definisce addetto ai servizi.
Una distribuzione del tutto analoga si può rilevare per i soggetti in possesso di una qualifica professionale di durata triennale. Il possesso di un diploma professionale quinquennale comporta invece un piccolo spostamento, nella distribuzione, dalle professioni operaie qualificate verso le impiegatizie.

I diplomati degli istituti tecnico industriale riescono solo in piccola percentuale ad avere accesso alle qualifiche tecniche; la parte più consistente tra loro si avvia sia verso le professioni operaie qualificate (che coinvolgono il 30,2 per cento delle persone con questo titolo di studio) sia verso professioni operaie non qualificate (che vengono svolte dal 33,1 per cento).

Tab. 8 - Composizione professionale per titolo di studio

	fino a obbligo	qual. Profess.	dipl. profess.	dipl. commerc.	dipl. tecnico	liceo magistr.	laurea	Tutti i titoli
Lavoro autonomo	2,9	0,0	1,5	5,1	4,3	9,9	9,2	4,9
impiegato	3,5	5,0	13,2	43,2	9,4	23,1	71,3	23,0
tecnico	0,6	0,0	4,4	0,8	13,7	2,2	2,3	3,9
operaio specializzato	18,8	22,5	11,8	13,6	30,2	7,7	1,1	16,1
operaio generico	52,4	50,0	50,0	24,6	33,1	24,2	2,3	33,9
addetto ai servizi	21,8	22,5	19,1	12,7	9,4	33,0	13,8	18,1
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100

Graf. 4a - Composizione professionale per titolo di studio



Tra i soggetti con il diploma di liceo, la quota complessiva degli operai scende al 32 per cento, ma sale al 33 per cento la quota degli addetti ai servizi; tra i diversi tipi di diploma, quello che consente un lavoro più congruente con il titolo di studio sembra quello di ragioniere. I soggetti in possesso di questo titolo riescono nel 43,2 per cento dei casi a fare l'impiegato, superati in ciò solo dai laureati, che toccano la quota del 70 per cento.

Nel complesso, è evidente l'esistenza di una significativa incongruenza tra attività effettivamente svolta dai soggetti ed il loro titolo di studio. Il significato di queste differenze diventa più chiaro se si tiene conto del fatto che, nella media nazionale, quanti svolgono un lavoro operaio o assimilato, pur essendo in possesso di un diploma, sono meno del 20 per cento. A titolo di paragone, per la regione dell'Umbria, possiamo utilizzare i risultati della ricerca sugli iscritti al collocamento, già citata in precedenza, che riguarda un universo che dovrebbe avere caratteristiche relativamente simili al nostro campione. In quella ricerca la quota di diplomati con mansioni operaie era inferiore al 50 per cento, nettamente più bassa quindi di quella da noi rilevata che supera il 65 per cento.

Anche in rapporto alle professioni, dunque, le persone che ruotano attorno all'area del lavoro interinale evidenziano caratteristiche specifiche. Esiste un importante problema d'incongruenza tra titolo di studio conseguito e tipo di lavoro svolto che, va sottolineato, non è un fatto momentaneo: l'attuale configurazione professionale, rilevata con l'indagine sul campo ad un anno di distanza, ricalca infatti quella già emersa dai dati amministrativi; il divario dunque non è affatto occasionale e tende a durare e consolidarsi nel tempo.

I nostri intervistati non sono solo e semplicemente sotto-inquadrati rispetto al titolo di studio ma sembrano *gravitare strutturalmente* in un'area del mercato del lavoro in certi casi distante, in altri del tutto estranea, a quello che è stato il loro *iter* formativo: si tratta di diplomati che, per ragioni non ancora individuate, frequentano da tempo un'area del mercato del lavoro prevalentemente manuale-operaia. Considerando la progressione dell'istruzione e la relativa stabilità dei contenuti del lavoro, queste caratteristiche tenderanno ad estendersi in futuro a strati più ampi dell'offerta di lavoro. Ma, al momento, nell'assetto attuale del mercato del lavoro italiano, un'incongruenza di questo livello tra istruzione conseguita e tipo di lavoro svolto coinvolge soprattutto i giovani nelle prime fasi dell'attività lavorativa.

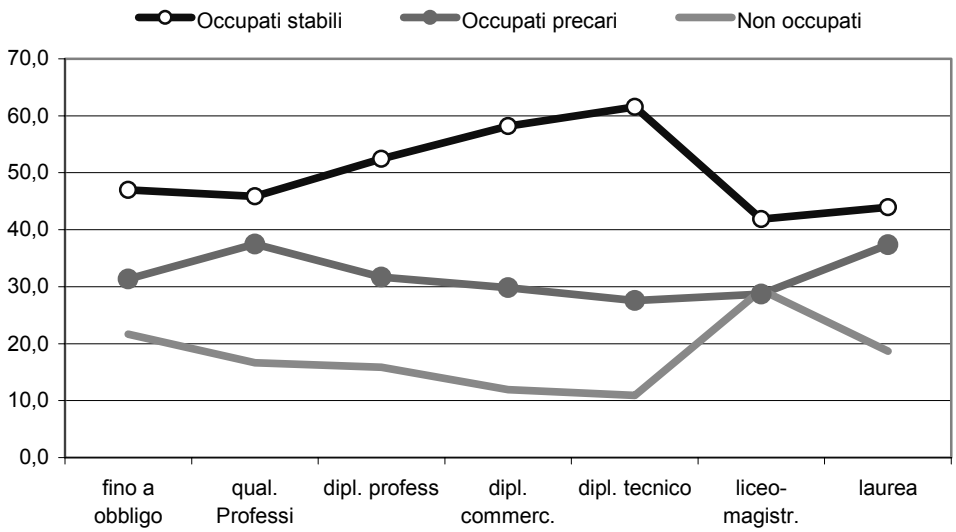
Come si è visto invece il nostro campione si trova strutturalmente e da anni in una situazione di questo tipo alla quale sembra essersi ormai adattato. Ne è un indizio proprio l'elevata quota di operai qualificati fra i diplomati di istituto tecnico industriale che, non riuscendo ad ottenere un lavoro congruo, spendono e adattano le loro conoscenze industriali per un avanzamento nell'ambito del lavoro manuale.

2.5 - Posizione sul mercato del lavoro e titolo di studio

Quanto detto nel paragrafo precedente risulta rafforzato, incrociando il titolo di studio conseguito con la attuale situazione sul mercato del lavoro (Tab. 8a). La probabilità di ottenere un lavoro stabile è direttamente connessa al livello del titolo di studio, *ma solo se questo ha dei contenuti prettamente tecnici*. I diplomati dell'istituto tecnico industriale sono i più avvantaggiati da questo punto di vista perché il loro titolo li rende meno distanti dalle opportunità di lavoro che si presentano e più disposti ad accettare un lavoro di tipo operaio. I "ragionieri" sono a loro volta avvantaggiati perché sul terreno a loro più vicino, il lavoro impiegatizio, non hanno concorrenza. I più svantaggiati sono i diplomati ad indirizzo umanistico perché distanti, dal punto di vista della formazione, sia dal lavoro operaio che da quello impiegatizio. Quanto emerso ha implicazioni importanti per l'analisi dell'area del lavoro interinale ma anche, per il complesso del mercato del lavoro: nel momento in cui il diploma si sta diffondendo sempre più, se vogliamo capire l'influenza del titolo di studio sulle possibilità occupazionali, diventa importante considerare non più solo *il livello* ma anche *il tipo*.

Tab. 8a - Posizione attuale sul mercato del lavoro per titolo di studio

	Occupati stabili	Occupati precari	Non occupati	Totale
fino a obbligo	47,0	31,3	21,7	100
qual. Professi	45,8	37,5	16,7	100
dipl. profess	52,4	31,7	15,9	100
dipl. commerc.	58,2	29,9	11,9	100
dipl. tecnico	61,5	27,6	10,9	100
liceo-magistr.	41,9	28,7	29,5	100
laurea	43,9	37,4	18,7	100
Media	50,6	31,2	18,2	100



2.6 - Lavoro attuale e lavoro precedente

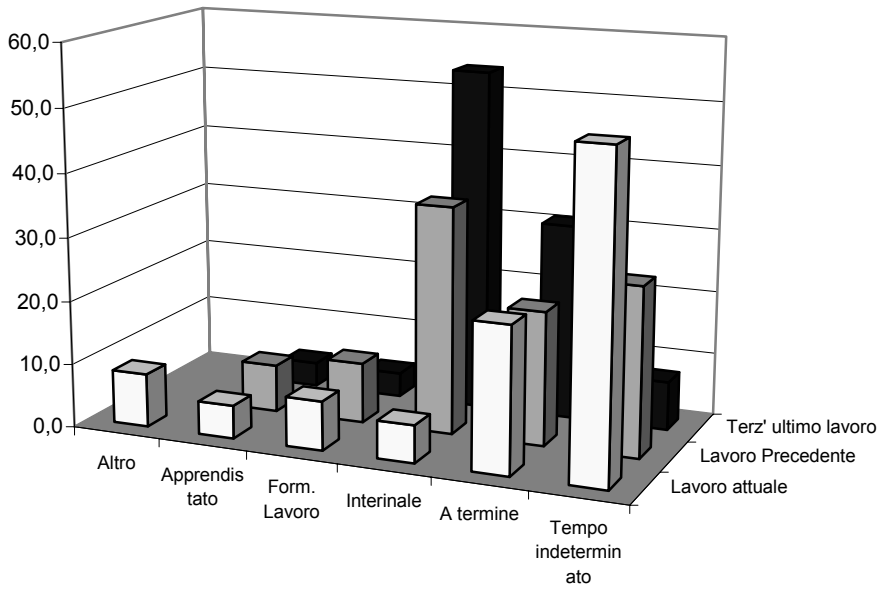
La congiunzione tra le informazioni degli archivi dei Centri per l'impiego e le interviste successive ci consente di raffrontare l'inquadramento contrattuale che avevano i soggetti con quello attuale. La tabella 9 mostra con chiarezza la progressione lavorativa che si è verificata. Nella penultima esperienza lavorativa quale risulta dagli archivi, solo il 7,6 per cento dei soggetti aveva un contratto a tempo indeterminato ed un altro 7,6 per cento di formazione lavoro o apprendistato; più della metà degli intervistati svolgeva un lavoro interinale, ed il 30,8 per cento un lavoro a termine.

Già nella posizione successiva si rileva un netto miglioramento della stabilità del lavoro. Cresce infatti sia la quota del lavoro a tempo indeterminato sia quelle relative alla formazione lavoro e all'apprendistato: la percentuale relativa al lavoro interinale diminuisce di 18 punti e quella relativa ai contratti a termine di 10 punti. Nella rilevazione condotta ad un anno di distanza, infine, oltre la metà dei soggetti ha un contratto a tempo indeterminato e solo il 5,9 per cento svolge un lavoro interinale.

Nel complesso si è dunque realizzato un progressivo passaggio da una posizione di grande precarietà ad una posizione di migliore stabilità lavorativa. Non va tuttavia dimenticato che queste percentuali si riferiscono ai soggetti che lavoravano al momento dell'indagine sul campo. Rimane fuori una quota apprezzabile, pari al 18,2 per cento, che era senza lavoro al momento della rilevazione.

Tab. 9 - Composizione per tipo di contratto degli ultimi tre lavori

Tipo di rapporto di lavoro	Terz' ultimo lavoro	Lavoro Precedente	Lavoro attuale
Tempo indeterminato	7,6	26,5	50,0
A termine	30,8	21,0	22,8
Interinale	53,9	35,6	5,9
Form. Lavoro	3,8	9,5	7,7
Apprendistato	3,8	7,4	5,2
Altro			8,4
Totale	100	100	100



Per comprendere meglio quanto è successo nell'ultimo anno diventa necessario ragionare in termini di flussi tra una posizione e l'altra, e, in particolare, è necessario rispondere alle due domande seguenti:

a) dove sono andate e con che percorso le 311 persone che un anno fa svolgevano un lavoro interinale visto che quest'ultimo ha ormai una incidenza quasi irrilevante?
b) Quali tipi di attività svolgevano i soggetti che, nel corso del periodo considerato, hanno perduto il lavoro?

Le informazioni contenute nella tabella 10 ci permettono di rispondere a queste domande. Nella tabella[24] si incrocia la posizione attuale dei soggetti con la posizione lavorativa

[24] Va precisato che il confronto offerto con la tabella non è completamente omogeneo, poiché confrontiamo una posizione istantanea, quella odierna, con una posizione precedente, rilevata nell'arco di 3 mesi che era lavorativa per definizione. In realtà una quota di soggetti non era istantaneamente attiva al momento in cui abbiamo

precedente (quest'ultima divisa semplicemente tra quanti svolgevano un lavoro interinale e quanti un lavoro di tipo diverso). La tabella offre una serie di informazioni interessanti e centrali che ci consentono di porre su nuove basi il problema dei percorsi dei lavoratori che hanno avuto una esperienza interinale. Possiamo così sintetizzarle:

- il 27,7 per cento delle persone che faceva un lavoro interinale, ad un anno di distanza, risulta essere senza lavoro. Questa stessa percentuale scende al 13 per cento tra i soggetti che facevano un lavoro di tipo diverso. Il fatto che la probabilità di rimanere disoccupati sia più alta tra coloro che svolgono un lavoro interinale non è sorprendente, essendo del tutto ragionevole che un'attività più precaria "produca" più disoccupazione;
- il 10,9 per cento dei soggetti fa ancora un lavoro interinale;
- il 19,3 per cento degli intervistati lavora invece presso la stessa azienda, ma con un contratto diverso dall'interinale. Nel 60 per cento dei casi si tratta di un contratto a tempo indeterminato oppure di formazione lavoro-apprendistato, nel restante 40 per cento dei casi si tratta di un contratto a termine;
- la maggioranza relativa di quanti svolgevano un lavoro interinale pari al 42,1 per cento fa invece un lavoro non interinale (si tratta nel 45 per cento dei casi di un contratto a tempo indeterminato o di formazione lavoro-apprendistato) ma in una azienda diversa; quindi è uscito dal lavoro interinale con i propri mezzi, cambiando azienda.

Tab 10 - Posizione attuale rispetto al lavoro svolto in precedenza

Posizione attuale	Posizione precedente (val. assoluti)			Posizione precedente (comp. %)		
	Facevano interinale	Facevano lavoro diverso	Total	Facevano interinale	Facevano lavoro diverso	Total
Non lavorano	86	73	159	27,7	13,0	18,2
Fanno lavoro interinale	34	8	42	10,9	1,4	4,8
Sono stati assunti dall'azienda	60	122	182	19,3	21,7	20,8
Fanno un lavoro diverso in un'altra azienda	131	359	490	42,1	63,9	56,1
Totale	311	562	873	100	100	100

Le persone che hanno visto trasformato il loro rapporto di lavoro interinale in una assunzione sono dunque il 19,3 per cento. Ma non bisogna dimenticare che i risultati visti si riferiscono a ciò che è accaduto nell'ultimo anno; se si estende l'analisi ai periodi precedenti si può osservare che 122 persone (il doppio delle persone assunte nell'ultimo anno) erano già passate

considerato chiusi gli archivi. Considerando che il 90 per cento aveva comunque una posizione lavorativa ancora aperta nel mese di marzo 2002 ed il margine di incertezza sugli aggiornamenti delle date di apertura e chiusura dei rapporti di lavoro si è preferito includerli per non scontare una forte perdita di casi.

dal lavoro interinale ad una assunzione da parte dell'azienda in precedenza e dunque già figuravano tra i non interinali un anno fa. Questo risultato è reso più significativo dalla considerazione che questi soggetti continuano a lavorare nella stessa azienda dalla quale hanno avuto il contratto trasformato.

Per riassumere quanto visto sino ad ora, possiamo dire che il lavoro interinale viene ad occupare una posizione ambivalente nel mercato del lavoro: da un lato comporta durate più brevi e, anche in conseguenza di ciò, si accompagna ad un più alto rischio di disoccupazione; dall'altro lato però, nei casi in cui il contratto viene trasformato, produce un rapporto di lavoro un po' più stabile e sicuro rispetto agli altri.

I dati presentati inducono ad una serie di riflessioni. Indubbiamente si delinea un processo di stabilizzazione dei percorsi lavorativi, che però diventa evidente solo in un arco di tempo abbastanza lungo. L'indagine su campo ci ha messo in condizione di cogliere la fase finale di questo arco di tempo, quello che coincide con l'accentuarsi della fuoriuscita dal lavoro interinale. Come abbiamo visto in precedenza, tuttavia, anche in questo caso, si tratta di una tendenza alla stabilizzazione che non assume mai carattere di linearità; i ritorni indietro, verso l'inoccupazione, sono abbastanza frequenti e non riguardano solo i soggetti interessati dal lavoro interinale.

La non linearità dei percorsi emerge nettamente se torniamo ancora indietro nel tempo e consideriamo i due lavori precedenti, così come risultano dagli archivi dei centri per l'impiego (Tab. 11). Vediamo così che nel penultimo lavoro, 451 soggetti svolgevano un lavoro interinale; di questi, 170 facevano un lavoro dello stesso tipo nel contratto successivo mentre la parte rimanente, costituita da 281 persone, passa ad un lavoro di altro tipo. D'altra parte vediamo anche che 141 soggetti fanno un percorso inverso. I ritorni al lavoro interinale non sono dunque affatto trascurabili; possiamo anzi dire che per "due persone e mezza" che escono dal lavoro interinale ce n'è una che fa il percorso inverso.

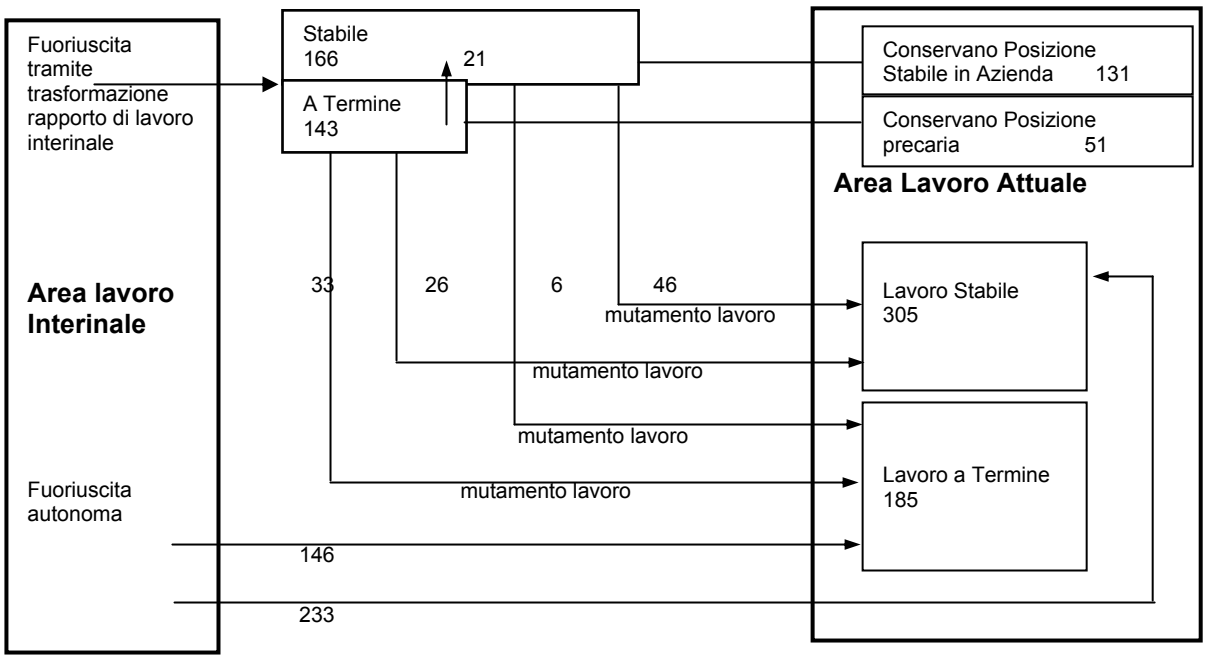
Tab. 11 - Tipi di rapporto di lavoro nel terz'ultimo e nel penultimo contratto

Terz' ultimo lavoro	Penultimo lavoro					
	Tempo indeter.	A termine	Interinale	Form. Lavoro	Appren.to	Totale
Nessuno			36			36
Tempo indeterminato	23	6	30	3	2	64
A termine	89	89	53	15	12	258
Interinale	102	82	170	57	40	451
Form. Lavoro	11	4	10	6	1	32
Apprendistato	6	2	12	2	10	32
Totale	231	183	311	83	65	873

Sulla base dei dati presentati emerge con chiarezza quanto sia limitativo l'interrogativo sulla percentuale dei contratti trasformati da lavoro interinale in contratti di tipo diverso; nel mercato dei lavori, un singolo passaggio lavorativo rischia di dire poco e niente. Verrebbe anzi da dire che la domanda stessa è frutto di una concezione tradizionale del mercato del lavoro, che vede la precarietà come una fase transitoria e quindi collegabile essenzialmente alla forza lavoro giovanile. Si tratta di una domanda che discende direttamente da quella che doveva essere la funzione del lavoro interinale, cioè di favorire l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

La realtà invece è diversa e più complessa. Diversa perché il lavoro interinale ha finito per interessare anche, e soprattutto, un ambito di soggetti diversi, composto in buona parte di adulti e per il resto di giovani "quasi adulti". Si tratta di soggetti non più alle prime esperienze lavorative. Per questo la variabile età funziona poco come variabile esplicativa.
La realtà è anche più complessa perché la fuoriuscita dal lavoro interinale non è un *passaggio* ma un *percorso*. Le persone che hanno visto trasformato il rapporto di lavoro da interinale a non interinale e lavorano ancora nell'azienda, come si è visto, sono 182, cioè il 21,8 per cento del totale; ma, se guardiamo all'intero periodo, le trasformazioni sono molte di più: c'è infatti un 12,7 per cento di soggetti che, dopo aver avuto il contratto di lavoro trasformato, ha lasciato o ha dovuto lasciare il lavoro e ne ha trovato un altro per proprio conto. D'altro canto, non si deve dimenticare che le trasformazioni del rapporto di lavoro non significano necessariamente assunzioni a tempo indeterminato: per quasi la metà dei casi il contratto interinale viene infatti a sua volta trasformato in un rapporto a termine.
Nel Grafico 5 si riporta una ricostruzione complessiva, anche se semplificata, di questi movimenti, distinguendo i soggetti che sono arrivati al lavoro attuale senza aver mai avuto una trasformazione del rapporto di lavoro interinale, quelli la cui condizione attuale è il risultato di un passaggio dal lavoro interinale ed infine i soggetti che hanno di nuovo cambiato lavoro dopo essere stati assunti dall'azienda con la quale avevano avuto un rapporto interinale. Un fatto da sottolineare è che c'è una tendenza a cambiare attività anche quando si viene assunti dall' azienda in modo stabile. In questo caso, tuttavia, lo spostamento avviene nella quasi totalità dei casi verso un altro lavoro stabile. Invece quando si cambia di nuovo lavoro dopo essere stati assunti con un contratto a termine si finisce, nel 60 per cento dei casi, per trovare un altro lavoro anch'esso a termine.

Graf. 5 - percorsi di Uscita dal lavoro interinale per trasformazione rapporto ed autonomi



2.7 - L'ingresso nel lavoro interinale

Dopo aver analizzato i flussi in uscita dal lavoro interinale, vale la pena concentrare l'attenzione anche sui flussi di segno opposto, su quelli cioè di ingresso nel lavoro interinale. Questo tema è stato a lungo trascurato nella convinzione che i soggetti interessati a questi tipo di contratti sarebbero stati sostanzialmente i giovani alla ricerca del primo impiego. La realtà, come abbiamo visto, è sostanzialmente diversa e, nella grande maggioranza dei casi, i soggetti coinvolti nei rapporti di lavoro interinale non sono soggetti alla ricerca della prima occupazione.

Il modo in cui affronteremo il problema è strettamente condizionato dalla specificità (e dall'organizzazione) dei dati in nostro possesso; come abbiamo illustrato nella parte prima della ricerca, il campione dei soggetti intervistati deriva da un universo ottenuto estraendo dall'archivio dei Centri per l'impiego l'insieme delle esperienze lavorative di tutti i soggetti che, dalla metà del 1997 in poi, avevano svolto almeno una missione interinale. Ciò significa che se una persona aveva iniziato un lavoro interinale nel 1998 e non aveva lavorato dal 1997 fino a quel momento a noi risulterà un ingresso nel lavoro interinale dall'esterno; se invece

aveva lavorato prima dell'ingresso nel lavoro interinale a noi risulterà come un passaggio da un altro lavoro.

Per poter compiere un'analisi di questo tipo, il data base contenente le posizioni amministrative è stato riorganizzato per soggetti e collegato alle 873 persone intervistate. Per ognuno di questi soggetti si è quindi ricostruita una storia lavorativa che si spinge fino ai 12 lavori svolti (eventualità che naturalmente abbraccia pochi soggetti). Il vantaggio di una struttura del data base di questo tipo consiste nel fatto che si riesce a tener conto di tutti i passaggi e a cogliere la tipologia del lavoro di ingresso nel mercato del lavoro[25]. Lo schema di flusso che presentiamo (Graf. 5a) ci permette di pervenire ad un insieme di conclusioni.

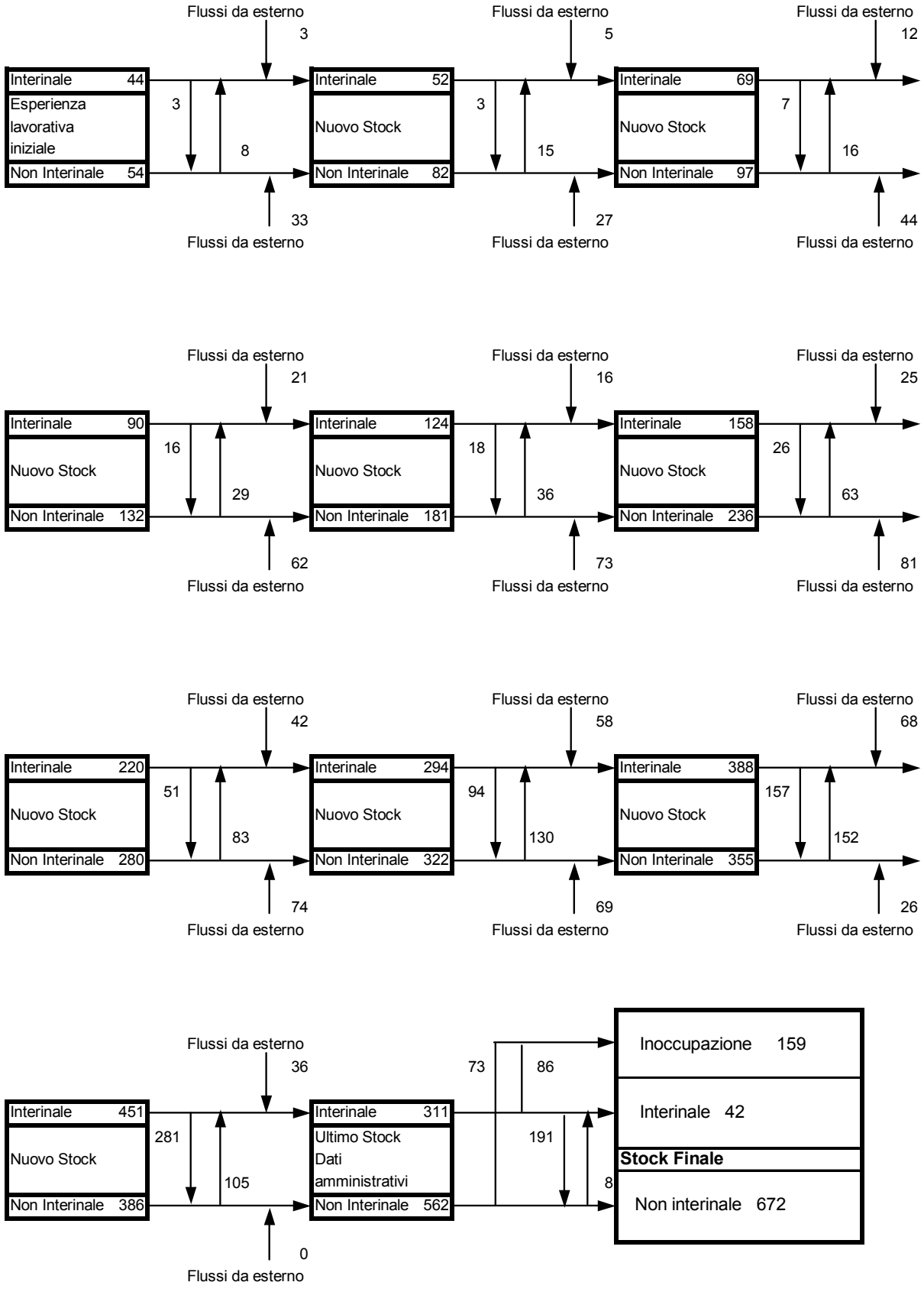
1. la maggior parte degli ingressi nel lavoro interinale non avviene dall'esterno, e quindi da parte di soggetti al loro primo lavoro, ma avviene da persone già presenti in qualche modo sul mercato del lavoro: solo il 38 per cento delle persone sono entrate nell'area dell'occupazione attraverso il lavoro interinale, il restante 62 per cento, prima di stipulare un rapporto di lavoro interinale, aveva svolto almeno un'altra prestazione lavorativa di tipo diverso (nella grande maggioranza dei casi si tratta di lavoro a tempo determinato);

2. nel corso di tutto il periodo, i soggetti si muovono continuamente tra lavoro interinale e non: nel complesso si possono registrare 847 passaggi dal lavoro interinale verso un contratto di tipo diverso; ma si rilevano anche 645 passaggi che si sviluppano in senso inverso;

3. per una lunga fase, tra gli spostamenti che avvengono all'interno dell'occupazione, prevalgono nettamente i passaggi inversi da rapporti di lavoro diversi dall'interinale verso il lavoro interinale; è *solo verso la fine del periodo* che i due flussi raggiungono la stessa dimensione per poi giungere, negli ultimi due passaggi, a quella fuoriuscita totale dal lavoro interinale che abbiamo già avuto modo di sottolineare. Sappiamo anche che solo alla fine del periodo prima fa la sua comparsa, e poi prende consistenza, il lavoro stabile e a tempo indeterminato.

[25] Il difetto è che nella sequenza delle prestazioni lavorative l'elemento temporale diventa un parametro medio imprecisato: in altri termini è mediamente vero che chi ha svolto più lavori è anche entrato prima nel mercato del lavoro ma non sempre è così.

Grafico 5a - Ingressi nell'occupazione e flussi tra lavoro interinale e non nelle ultime 12 esperienze lavorative



L'evoluzione che abbiamo tratteggiato acquista un senso più chiaro se ricolleghiamo gli andamenti individuati in precedenza con i profondi mutamenti che hanno interessato il mercato del lavoro in Italia e in Umbria in questi ultimi anni. Dopo una fase di profonda crisi dell'occupazione[26], la tendenza si è invertita e, verso la fine del 1997, il numero degli occupati ha ripreso a crescere considerevolmente[27]. La ripresa dell'occupazione, almeno in una prima fase, ha interessato soprattutto il lavoro temporaneo nelle sue varie forme tra le quali l'interinale, con la legge che era appena entrata in vigore. Solo nel corso del 1999 l'occupazione stabile ha ripreso ad aumentare, in modo molto timido all'inizio, e poi a ritmi crescenti.

E' all'interno di questo quadro complessivo che occorre collocare l'evoluzione rilevata per il nostro campione. All'inizio, soggetti che erano già sul mercato perdono il lavoro e cercano soluzioni anche nell'ambito del lavoro interinale, per questo in una prima fase troviamo soprattutto "passaggi inversi". In una fase successiva, dopo un periodo di permanenza non breve nell'ambito del lavoro precario, una parte (circa la metà) riesce ad inserirsi nell'area del lavoro stabile.

La tendenza al passaggio al lavoro stabile non ha riguardato solo l'Umbria. Al contrario; quanto accade in questa regione segue, con un certo ritardo, quanto succede a livello nazionale. I soggetti da noi intervistati, dopo una permanenza media di circa 2 anni e mezzo nel mondo dei lavori, incluso l'interinale, cominciano a stabilizzare la propria presenza. Quale sia stato il ruolo in questo processo di un periodo congiunturale eccezionalmente favorevole dal punto di vista dell'occupazione (con un tasso di disoccupazione che nella regione si situa intorno al 5 per cento), è cosa difficile da valutare.

Il fatto tuttavia che non siamo in grado di fare questa valutazione non è una ragione sufficiente per eludere il problema. Abbiamo seguito per 5 anni la situazione di un'area del mercato del lavoro decisamente svantaggiata e confinata per quasi tutto il periodo nel mondo dei lavori precari. Solo alla fine del periodo si sono manifestate chiare tendenze di fuoriuscita dalla precarietà e solo dopo un lungo periodo d'eccezionale espansione dell'occupazione. Cosa sarebbe accaduto in una fase "normale"?

[26] In soli due anni, tra il 1993 ed il 1995 in Italia e in Umbria l'occupazione è diminuita del 5 per cento.

[27] Per maggiori approfondimenti si rimanda a "Storia e tendenze del mercato del lavoro in Umbria" realizzato dall'Agenzia Umbria Lavoro nel 2002.

CAPITOLO 3
LE TIPOLOGIE DI STABILIZZAZIONE DEL LAVORO

3.1 - Lavoro stabile e numero dei lavori

Abbiamo visto che, nonostante la tendenza emersa negli ultimissimi anni verso una stabilizzazione del lavoro, gli intervistati si trovano sul mercato del lavoro in posizioni anche molto diverse tra loro: poco più della metà di essi ha un lavoro stabile; il 31,2 per cento fa un lavoro precario, mentre il 18,2 per cento è senza lavoro. Abbiamo anche visto che tra le variabili tradizionalmente utilizzate per inquadrare la posizione sul mercato del lavoro la classe d'età funziona sempre meno a livello generale e quasi per nulla in rapporto al nostro sub-universo di persone che gravitano o hanno gravitato nell' area del lavoro interinale. Per quanto riguarda il titolo di studio, questo sembra funzionare ancora come variabile esplicativa, ma non tanto in rapporto al livello quanto al tipo.

Vista la scarsa influenza delle variabili indipendenti, cioè esterne allo stretto ambito del mercato del lavoro, rimangono da esaminare le variabili interne: in termini non tecnici, il problema è il seguente: esistono dei percorsi lavorativi tipici in termini di durata e numerosità degli avviamenti che danno luogo a diverse probabilità di raggiungimento di una posizione di lavoro stabile?[28]

La Tabella 12 ci dice in primo luogo che *lo svolgimento di numerose prestazioni interinali non favorisce la trasformazione del rapporto di lavoro da precario a stabile* ed anzi, superato un certo numero di missioni, diventa addirittura controproducente da questo punto di vista. Cosa confermata, del resto, dall'analisi svolta dal lato delle imprese. La singola impresa può utilizzare il lavoro interinale come lavoro "variabile", escludendo per principio assunzioni definitive di lavoratori interinali, indipendentemente dal numero di volte che li ha utilizzati. Ma può anche scegliere di utilizzare il lavoro interinale come un sistema di preselezione, assumendo quindi una parte dei lavoratori interinali dopo un numero non eccessivo di contratti. In questa ottica, dal punto di vista di chi sceglie di lavorare su questo segmento del mercato, la probabilità di essere assunti viene a dipendere unicamente dalla scelta dell'impresa giusta.

[28] L'analisi è più insidiosa di quella svolta in precedenza poiché aumentano le possibilità di autocorrelazione.

Se permanere troppo nel mercato dei lavori interinali non favorisce l'assunzione, anche l'aver avuto troppe esperienze lavorative di qualsiasi genere non favorisce il conseguimento di una posizione lavorativa stabile. Ciò appare evidente nella Tabella 13 nella quale il numero di esperienze lavorative precedenti è messo in relazione con la posizione che hanno oggi gli intervistati sul mercato del lavoro: come si vede, la quota di occupati stabili aumenta in modo regolare fino ad un numero di 4 lavori ma poi diminuisce e si stabilizza ad un livello più basso.

Il raggiungimento di una buona posizione sul mercato del lavoro sembra invece essere connesso con la durata complessiva delle esperienze di lavoro precedenti: chi fa un lavoro stabile ha cumulato nelle esperienze lavorative precedenti una media di 660 giornate lavorative; chi fa un lavoro precario ne ha cumulate 480, mentre chi non lavora non è andato oltre le 320.

Tab 12 - N. lavori interinali per posizione sul mercato del lavoro

	Occupati stabili	Occupati precari	Non occupati	Totale	Totale (v. ass.)
1	52,2	30,0	17,8	100	393
2	52,4	27,0	20,5	100	185
3	45,5	35,7	18,8	100	112
4	55,7	29,5	14,8	100	61
5	43,2	35,1	21,6	100	37
6-8	40,0	40,0	20,0	100	40
9 e più	51,1	37,8	11,1	100	45
Totale	50,6	31,2	18,2	100	873

Tab 13 - N. totale rapporti di lavoro per posizione sul mercato del lavoro

	Occupati stabili	Occupati precari	Non occupati	Totale	Totale (v. ass.)
1	33,3	50,0	16,7	100	36
2	46,8	27,7	25,5	100	94
3	50,4	27,6	22,0	100	127
4	57,8	28,4	13,8	100	116
5	49,1	32,1	18,9	100	106
6-8	51,8	32,5	15,8	100	228
9 e più	51,2	31,3	17,5	100	166
Totale	50,6	31,2	18,2	100	873

La stabilità della posizione lavorativa sembra dunque essere connessa fortemente al tipo, più che al numero, delle esperienze precedenti. Si tratta di un'affermazione in larga parte coerente con l'analisi svolta in precedenza ma è indubbio che, proseguendo in questa direzione, si finisce inevitabilmente col giungere ad una contraddizione: sappiamo, infatti, che il numero totale di giornate lavorative che i nostri intervistati sono riusciti a cumulare è direttamente connesso al numero di esperienze lavorative avute. Per tener conto congiuntamente delle due variabili, abbiamo suddiviso il campione in quattro gruppi (tabella 14) sulla base della classificazione seguente:

Gruppo A – Persone con pochi lavori di breve durata.
Gruppo B – Persone con molti lavori di breve durata.
Gruppo C – Persone con molti lavori di lunga durata.
Gruppo D - Persone con pochi lavori di lunga durata.

Gruppo A – Persone con pochi lavori di breve durata. Il peso percentuale di questo gruppo è del 29,4 per cento del totale. Il gruppo è formato da persone che hanno avuto mediamente 3 esperienze lavorative delle quali solo 1 interinale; la durata media di ciascun lavoro è inferiore ai 50 giorni.
Gruppo B – Persone con molti lavori di breve durata. Il peso percentuale di questo gruppo è del 28,5 per cento del totale. Il gruppo è composto da soggetti che hanno avuto un numero elevato di esperienze lavorative (mediamente 9, delle quali 3 interinali) di durata media di circa 60 giorni.
Gruppo C – Persone con molti lavori di lunga durata. Il peso percentuale è del 16,6 per cento del totale. Si caratterizza per un numero di esperienze lavorative superiore alla media e per un numero relativamente basso di esperienze interinali. Rispetto al gruppo precedente, la durata media dei rapporti di lavoro è più che doppia, circa 130 giorni. Nel complesso è il gruppo che ha cumulato il maggior numero di giornate lavorative per ciascun soggetto (più di mille).
Gruppo D - Persone con pochi lavori di lunga durata. E' un gruppo abbastanza consistente, raccogliendo circa 1/4 degli intervistati. Si caratterizza sia per un numero di esperienze lavorative inferiori alla media, mediamente 4, delle quali solo una interinale, sia per una durata media di ciascun rapporto di lavoro elevatissima, di circa 200 giorni. Con appena 4 esperienze lavorative questo gruppo riesce dunque a cumulare 730 giornate lavorative, cioè circa il 50 per cento in più delle giornate messe insieme dal Gruppo B con un numero di esperienze lavorative più che doppio.

Un elemento da sottolineare è che negli ultimi due gruppi è più elevata non solo la durata complessiva dei lavori ma anche la durata media di quello interinale: siamo infatti ad una durata media di 42-45 giorni contro i 25 dei primi due gruppi. Dunque gli appartenenti agli ultimi due gruppi sembrano essere soggetti particolarmente forti poiché riescono a spuntare contratti di durata media superiore anche nei rapporti di lavoro interinale, nel quale sono comunque meno coinvolti.

Tab. 14 - Tratti caratteristici delle tipologie individuate

	Incidenza dei 4 gruppi	Numero medio rapporti di lavoro	Totale giornate lavorate	Durata media	N. lavori interinali	Durata media interinale
Gruppo A	29,4	3	139	49	1	27
Gruppo B	28,5	9	541	60	3	25
Gruppo C	16,6	7	1058	132	2	42
Gruppo D	25,4	4	727	202	1	47
Total	100	5	513	85	2	31

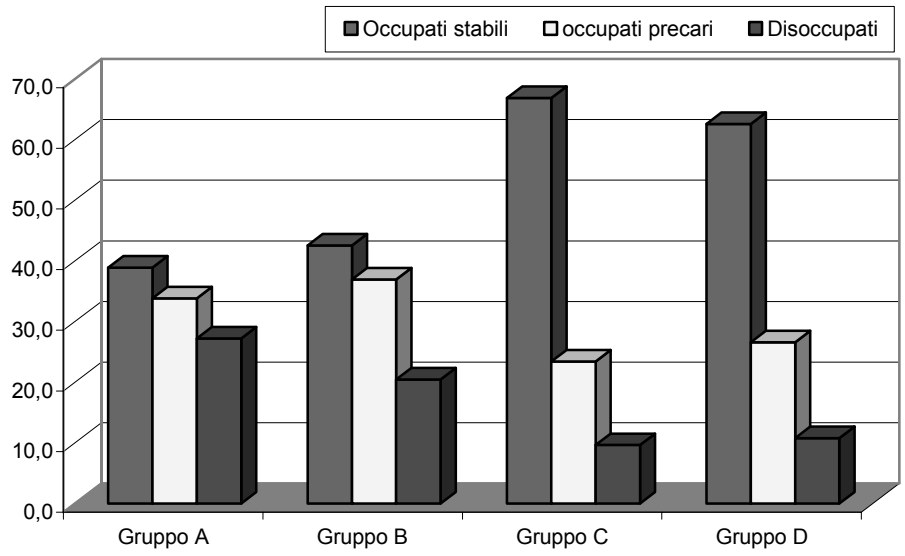
3.2 - Tipologie di percorso e posizione attuale

Le diverse tipologie di percorso individuate nelle pagine precedenti sono state ricostruite a partire dall'esperienza passata dei soggetti. Risulta dunque interessante collegare questi percorsi derivati dai dati amministrativi con la posizione finale raggiunta dai soggetti, posizione rilevata ad un anno di distanza, attraverso la nostra indagine su campo. La Tabella 15, ed il grafico ad essa collegato, mostrano una situazione complessiva che è così riassumibile:

- nei primi due gruppi, cioè tra le persone con contratti di durata breve, la percentuale di quanti fanno oggi un lavoro stabile si situa intorno al 40 per cento, con una differenza abbastanza evidente con quanto si può rilevare per gli ultimi due gruppi, dove la percentuale di lavori stabili supera il 60 per cento;
- nei primi due gruppi sono relativamente più frequenti sia il lavoro precario che la disoccupazione.

Tab. 15 - Occupati stabili, precarie disoccupati nei tre gruppi

	Occupati stabili	occupati precari	Disoccupati	Totale
Gruppo A	38,9	33,9	27,2	100
Gruppo B	42,6	36,9	20,5	100
Gruppo C	66,9	23,4	9,7	100
Gruppo D	62,6	26,6	10,8	100
Total	50,6	31,2	18,2	100



Le implicazioni di quanto è emerso in termini di efficacia delle strategie di inserimento lavorativo ci sembrano evidenti: nel mercato dei "lavori" ai fini della cumulazione di un numero elevato di giornate lavorative e, soprattutto, ai fini del raggiungimento di una posizione di lavoro stabile, è più importante la durata di ciascun lavoro che non il numero di lavori che si riescono a svolgere. Pur nell'abbondanza dei lavori, l'attivismo di per sé non paga ed alla fine chi riesce a fare pochi lavori di durata medio-lunga ottiene più risultati di chi ne fa tantissimi ma non seleziona o non è in grado di selezionare i lavori in rapporto alla durata.

I quattro gruppi si distinguono tra loro anche in rapporto al periodo di ingresso sul mercato del lavoro. Questo è particolarmente vero per il Gruppo A che si distingue dagli altri per entrate nel mercato del lavoro relativamente recenti. I soggetti che fanno parte di questo

gruppo non hanno cumulato dunque molte esperienze lavorative anche soprattutto perché non hanno avuto il tempo per farle. Probabilmente, gran parte degli appartenenti a questo gruppo, con il passare del tempo, continuerà ad effettuare lavori di breve durata, e finirà col confluire nel Gruppo B, nel gruppo cioè dove i soggetti cumulano giornate di lavoro senza aumentare sensibilmente le probabilità di accesso al lavoro stabile e senza diminuire sensibilmente il rischio di disoccupazione. Quello che si vuol dire è che, alla luce di quanto si è visto fino ad ora, quando si comincia con i lavori brevi è poi difficile uscirne.

Il gruppo C si distingue perché è composto da soggetti che hanno una anzianità media di ingresso nel mercato del lavoro molto elevata, quasi 4 anni, e che hanno raggiunto la stabilità lavorativa solo alla fine di un percorso fatto di diverse esperienze, in genere di durata medio-lunga. Va detto che è possibile che anche i lavori precedenti fossero stabili, anche se sono stati abbandonati.

Il Gruppo D ha una anzianità di ingresso un po' meno elevata rispetto al precedente (circa 3 anni , quindi come il Gruppo B) e ciò ha la sua importanza: il minor numero di giornate lavorate rispetto al Gruppo C dipende infatti unicamente da un più ritardato ingresso sul mercato del lavoro. Nel complesso dunque questo gruppo ottiene gli stessi risultati del precedente sia in termini di probabilità di raggiungimento di una posizione più solida sul mercato del lavoro sia in termini di cumulazione di giornate lavorative.

Il significato complessivo di questi dati è che una posizione più solida sul mercato del lavoro è il risultato di un percorso di durata non breve (abbiamo visto che alla penultima esperienza lavorativa solo il 7,6 per cento dei soggetti aveva un lavoro a tempo indeterminato), di circa 2 - 3 anni, ed imperniato su rapporti di lavoro di durata medio lunga.

3.3 - Strategie lavorative e capacità contrattuale dei soggetti

Abbiamo visto che la strategia migliore per raggiungere una posizione più stabile sul mercato del lavoro o, almeno, per cumulare un numero più elevato di giornate lavorative è quella che passa per pochi lavori di durata abbastanza lunga. La domanda che si pone a questo punto è: perché i soggetti adottano comportamenti che danno esiti così diversi? La ragione non sta in una possibile diversità degli obiettivi, sappiamo già che gli intervistati condividono largamente l'obiettivo del lavoro stabile e non puntano a lavori di breve durata come fine. Sembrerebbe dunque che una parte dei soggetti non comprenda le logiche di funzionamento di un mercato che tende a confinare nel precariato coloro che fanno lavori di breve durata.

Il problema in fondo è il seguente: *gli appartenenti al primo e al secondo gruppo adottano una strategie di ricerca errata oppure sono costretti ad accettare lavori di breve durata per effetto di una loro debolezza intrinseca sul mercato del lavoro*? La prima ipotesi potrebbe essere plausibile, soprattutto se si tiene conto del modo in cui la questione della flessibilità è trattata dai mezzi di comunicazione. Ma c'è un elemento che rende questa ipotesi meno convincente. Coloro che fanno questo tipo di scelta non sono soggetti di scarsa esperienza lavorativa. Stanno sul mercato del lavoro da un tempo sufficiente per comprendere le logiche con cui si muove il mercato stesso.

La seconda ipotesi è logicamente più plausibile anche se non è facile da sostenere attraverso le variabili empiriche di cui disponiamo. La prima variabile a cui si può guardare è l'età che, di nuovo, non spiega molto: gli appartenenti al primo gruppo sono mediamente di tre anni più giovani rispetto alla media ma sono anche entrati nel mercato in un periodo più recente, sicché la loro posizione è del tutto logica e non arriviamo ad alcuna conclusione di rilievo.

Otteniamo indicazioni più utili introducendo la variabile sesso poiché le donne sono un po' meno presenti nel terzo gruppo e più presenti nel primo, fanno dunque meno lavori mediamente più brevi. La relazione non risolve il problema, visto che la stratificazione per gruppi esiste anche tra gli uomini, ma è un indizio importante poiché dimostra che lo svantaggio di mercato della forza lavoro femminile che abbiamo già individuato, non eccessivo ma sistematico, influenza la distribuzione nei gruppi.

La terza variabile da prendere in considerazione è il titolo di studio. Avevamo infatti individuato nel gruppo dei diplomati umanistici un'area di particolare difficoltà, contraddistinta da un'alta incidenza del non lavoro e del lavoro precario tra i soggetti che abbiamo intervistato (e quindi alla fine del periodo considerato). L'analisi per gruppi conferma questa indicazione. Nel loro percorso lavorativo questi soggetti, nel complesso, tendono a fare solo lavori di durata breve ed in numero limitato: in particolare tra di essi, l'incidenza del Gruppo A è del 42,6 per cento rispetto ad una media per l'insieme dei gruppi del 29,4 per cento.

L'ultima variabile che possiamo prendere in considerazione è la posizione nella professione. Anche in questo caso emergono relazioni abbastanza nitide: in particolare tra gli addetti ai servizi la consistenza complessiva dei gruppi 3 e 4 non supera il 43 per cento mentre supera il 55 per cento tra gli operai. In altre parole, gli addetti ai servizi che, come abbiamo già visto, sono un gruppo strutturalmente debole (con titoli di studio medio-alti ma privo di competenze specifiche) tendono ad essere sovrarappresentati nei primi due gruppi.

In conclusione, nei Gruppi A e B vengono a concentrarsi in misura superiore alla media persone che si trovano in una posizione di debolezza di mercato in rapporto a variabili quali l'appartenenza di genere, il tipo di titolo posseduto o l'ambito professionale in cui gravitano. Non abbiamo a disposizione altre variabili per quantificare meglio ciò che si definisce la capacità contrattuale dei soggetti, il loro "potere di mercato", ma sembra evidente, a questo punto, che gli appartenenti ai Gruppi C e D svolgono lavori di durata media più lunga, anche quando fanno lavoro interinale, per il semplice fatto che possono permettersi di rifiutare i lavori di breve durata.

Nel caso del lavoro interinale evidentemente le Agenzie riservano a questo tipo di manodopera le missioni di maggior durata[29]. Ed hanno tutto il vantaggio a farlo poiché gli appartenenti ai Gruppi C e D hanno molta più probabilità degli altri di essere assunti a tempo indeterminato (33 per cento contro il 12 per cento). Si tratta dunque di una risorsa preziosa per l'Agenzia di Lavoro Interinale, facilmente collocabile che viene ceduta "definitivamente" in cambio di un contratto di maggior durata che comporta un maggior introito per l'Agenzia stessa.

[29]E' quanto era gia emerso nella ricerca Isfol citata in precedenza

CAPITOLO 4
GLI ATTEGGIAMENTI VERSO IL LAVORO

4.1 - La flessibilità e il mondo del lavoro

Gli atteggiamenti verso la flessibilità da parte dei lavoratori coinvolti nella flessibilità non sono stati un elemento di ricerca e di dibattito in questi ultimi anni ed i pochi dati disponibili in materia sono stati in larga parte trascurati. A volte è parso che abbia prevalso implicitamente una logica di questo tipo: a) se la flessibilità fa aumentare l'occupazione è comunque un bene, indipendentemente dall'opinione di chi vi è coinvolto; b) poiché la flessibilità fa aumentare l'occupazione è del tutto inutile (e potenzialmente dannoso) sondare le opinioni di chi vi è coinvolto. E' anche emerso sovente un atteggiamento di una parte dei commentatori che tendeva a fare della flessibilità quasi un valore in sé, ricollegandola alle necessità di adattamento a società e a sistemi produttivi in continuo mutamento.
Ci è parso dunque particolarmente utile sondare le opinioni degli intervistati su questa questione anche in considerazione del fatto che sono persone che sono state, e per la metà sono ancora, impegnate per la conquista di un lavoro stabile. Che sia questo l'obiettivo degli intervistati non ci sono dubbi, visto che abbiamo già avuto modo di notare che tra quanti svolgono un lavoro temporaneo oltre il 90 per cento ha affermato che non si tratta di una scelta ma di un ripiego di fronte alla difficoltà di trovare un lavoro stabile.
La domanda con la quale si è cercato di sondare il valore del lavoro e quella abbastanza classica e ampiamente sperimentata che si rivolge in questi casi chiedendo di scegliere tra tre attributi fondamentali del lavoro costituiti dalla "retribuzione", dalla "sicurezza" e "dall'interesse" per i contenuti del lavoro. Si tratta di tre aspetti chiaramente centrali considerando da un lato che il livello retributivo dei lavori svolti non è certo elevato, che il campione ha un'istruzione medio alta e che dunque dovrebbe essere particolarmente sensibile alla questione dei contenuti del lavoro.
Nel complesso, la maggioranza relativa del campione, il 36,1 per cento per l'esattezza, dà maggiore importanza alla stabilità del lavoro, il 27, 6 per cento alla retribuzione ed il 25,6 per cento ai contenuti del lavoro (Tab. 16). Per quanto riguarda le differenze tra uomini e donne, la sicurezza del lavoro riscuote le stesse preferenze tra entrambi; per il resto, tra gli uomini viene a pesare di più la retribuzione mentre le donne danno maggior peso ad un'attività varia e interessante, cosa non sorprendente visto la maggior presenza di laureate.

Tab. 16 - Cosa ritiene sia più importante nel lavoro (per sesso)?

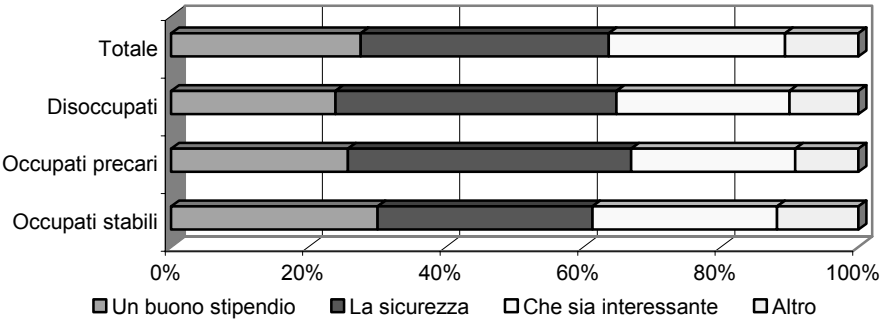
	Maschi	Femmine	Totale
Un buono stipendio	31,3	22,4	27,6
La sicurezza	35,9	36,3	36,1
Che sia interessante	22,0	30,6	25,6
Altro	10,7	10,7	10,7
Totale	100	100	100

Gli orientamenti nei confronti del lavoro sono in genere considerate costellazioni abbastanza stabili e costitutive della personalità, non eccessivamente influenzate dalle esperienze individuali. In effetti, a parità di situazione socio-economica, le diversità nei destini lavorativi delle persone vengono spesso ricollegati ad orientamenti preesistenti. Si parla così d'ideologia del posto fisso, di spirito imprenditoriale, di atteggiamenti espressivi nei confronti del lavoro. E' dunque interessante constatare che gli orientamenti degli intervistati sono influenzati in modo consistente dalla attuale situazione lavorativa: tra quanti hanno un lavoro stabile l'orientamento in favore della sicurezza è inferiore alla media, superando di poco il 30 per cento, mentre tra quanti hanno solo un lavoro precario, o sono senza lavoro, la percentuale di coloro che attribuiscono maggiore importanza alla "sicurezza" sale ad oltre il 40 per cento (Tab. 17).

Tab. 17 - Cosa ritiene sia più importante nel lavoro (per posizione sul mercato nel lavoro)?

	Un buono stipendio	La sicurezza	Che sia interessante	Altro	Totale
Occupati stabili	30,1	31,2	26,9	11,8	100
Occupati precari	25,7	41,2	23,9	9,2	100
Disoccupati	23,9	40,9	25,2	10,1	100
Totale	27,6	36,1	25,6	10,7	100

Graf. 6 - Cosa è più importante nel lavoro? (composizione per condizione)



4.2 - Gli atteggiamenti verso il lavoro interinale

4.2.1 - L'interinale come mezzo per arrivare al lavoro stabile

Nel questionario vi erano due domande specificamente rivolte a sondare la valutazione degli intervistati sia nei confronti del lavoro interinale, sia nei confronti delle altre forme di lavoro a tempo determinato. Le possibilità di risposta alle due domande erano identiche eccetto che per la possibilità di giudizio negativo più drastico che, nel caso del lavoro interinale era riferita alla esperienza personale dell'intervistato e sintetizzata con la frase "una esperienza che preferirei non ripetere" . Nel caso delle altre forme di lavoro la risposta omologa era invece indiretta "vanno solo a vantaggio dei datori di lavoro". Non è stato possibile mantenere le stesse definizioni poiché nel caso del lavoro interinale gli intervistati dovevano aver avuto almeno una esperienza mentre ciò non era scontato negli altri casi.

Le risposte alle due domande sono riportate nelle Tabelle 18 e 19. Il 35 per cento dei soggetti considera il lavoro interinale un buon tramite per il lavoro stabile[30]. Il 38,1 per cento lo giudica "un'opportunità per lavorare un po' " giudizio che possiamo considerare moderatamente negativo, sapendo che "lavorare un po'" non è l'obiettivo del nostro campione. Il 18,2 per cento considera il lavoro interinale "meglio di niente", mentre l'8,7 per cento lo giudica "un'esperienza da non ripetere".

Tab. 18 - Nella sua esperienza, cosa pensa del lavoro interinale

	Maschi	Femmine	Totale
Buona via per lavoro stabile	35,4	34,4	35,0
Meglio di niente	15,8	21,5	18,2
Opportunità per lavorare un po'	39,3	36,5	38,1
Una esperienza da non ripetere	9,5	7,6	8,7
Totale	100	100	100

Tab. 19 - Cosa pensa delle altre forme di flessibilità

	Maschi	Femmine	Totale
Buona via per lavoro stabile	32,9	29,9	31,7
Meglio di niente	20,6	23,9	22,0
Opportunità per lavorare un po'	29,2	30,2	29,6
Vanno solo a vantaggio delle imprese	17,3	16,0	16,7
Totale	100	100	100

[30] La quota è superiore rispetto a quanti dichiarano di aver avuto trasformato il rapporto di lavoro da interinale a stabile che è del 20 per cento ma, come notato dagli intervistatori, parte degli intervistati nel rispondere tendeva ad allargare la nozione di esperienza diretta a quella di amici e conoscenti.

Nel complesso, dunque, l'atteggiamento nei confronti del lavoro interinale non è particolarmente entusiasta anche se è comunque migliore della valutazione che gli stessi soggetti danno delle altre forme di lavoro a termine. D'altra parte, non mancano sia fattori che giocano a favore del lavoro interinale sia fattori che giocano contro. In primo luogo, il lavoro interinale ha una durata mediamente inferiore agli altri tipi di contratto. Comporta quindi maggiori probabilità di ritorno alla disoccupazione. Al tempo stesso, è un modo di accedere ad un lavoro meno impegnativo perché il processo di ricerca del lavoro è più semplice, come peraltro vedremo meglio quando parleremo in modo specifico dei modi di operare delle aziende fornitrici. I contratti interinali, quando vengono trasformati, sono più solidi dei lavori che riesce a trovare chi, trova un lavoro diverso con i propri mezzi. Va infine considerato che stiamo comunque parlando di interinali "di successo" cioè di persone che nel momento in cui si sono rivolte ad una Agenzia hanno ricevuto una offerta di lavoro e l'hanno accettata (non sempre è così, come vedremo meglio in seguito).

4.2.2 - I giudizi sulla durata del lavoro

I giudizi sulla durata del lavoro assumono evidentemente un'importanza cruciale per un campione che ha dichiarato di porsi come obiettivo principale il raggiungimento di un'occupazione stabile. Abbiamo dunque chiesto agli intervistati se consideravano adeguata la durata delle missioni. Nel complesso i giudizi positivi prevalgono su quelli negativi (tabella 20). Il 44,5 per cento, infatti, considera adeguata la durata delle missioni contro il 41,3 per cento che la considera troppo breve. Il restante 14,2 per cento considera brevi le missioni, esprimendo però una predilezione per missioni brevi.

Tab. 20 Come giudica la durata dei contratti di lavoro interinale

	Distribuzione risposte alla domanda	Durata media lavori interinali svolti
Durata Adeguata	44,5	35,7
Troppo brevi	41,3	28,0
Brevi ma preferisce così	14,2	27,0
Totale	100,0	31,0

Nella tabella viene anche riportata la durata media delle missioni interinali in ragione delle modalità di risposta, per verificare la congruenza tra le risposte fornite e l'esperienza concreta

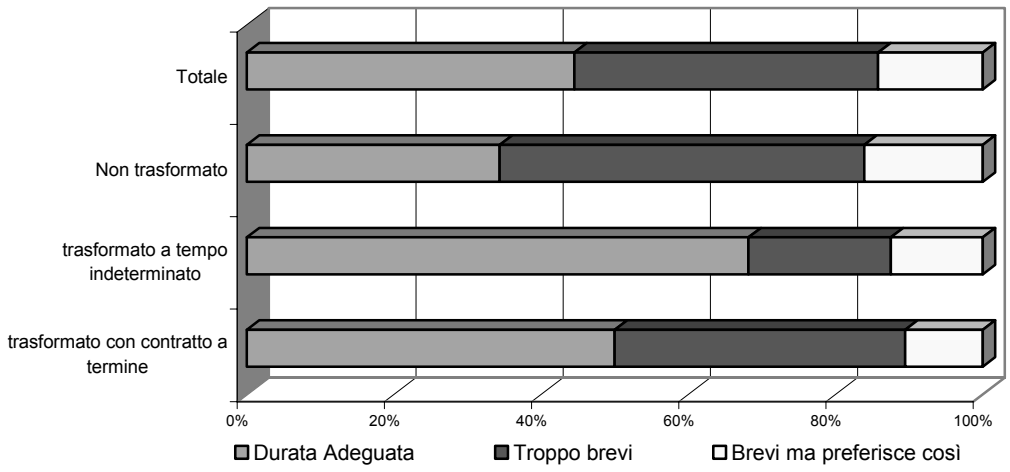
degli intervistati. Una qualche congruenza indubbiamente esiste poiché chi da un giudizio di adeguatezza ha svolto mediamente missioni di 35 giorni mentre chi considera brevi le durate ha svolto missioni di 27-28 giorni. L'entità del divario non sembra però tale da giustificare giudizi così recisi, a meno di non considerare il mese come una specie di soglia psicologica che fa divaricare gli atteggiamenti.

In realtà le cose sono più complesse poiché il giudizio sulla durata è fortemente influenzato dal ruolo complessivo che il lavoro interinale ha avuto sul percorso lavorativo del soggetto. Vediamo infatti che tra quanti sono stati poi assunti dall'azienda con contratto a termine (Tab. 21) la percentuale di chi considera adeguata la durata sale al 50 per cento; sale ulteriormente fino al 68,2 per cento tra chi è stato assunto con contratto a tempo determinato mentre scende al 34,4 per cento tra chi non è stato assunto. E chiaro dunque che chi ha avuto trasformato il contratto di lavoro tende a reinterpretare la domanda sulla durata proiettandola su un arco temporale che va oltre la semplice durata della missione.

Tab. 21 - Giudizio sulla durata delle missioni in rapporto agli esiti del contratto

	Durata Adeguata	Troppo brevi	Brevi ma preferisce così	Totale
trasformato con contratto a termine	50,0	39,4	10,6	100
trasformato a tempo indeterminato	68,2	19,3	12,5	100
Non trasformato	34,4	49,5	16,1	100
Totale	44,5	41,3	14,2	100

Graf. 7 - Giudizio sulla durata dei lavori interinali in rapporto all'esito



La stessa cosa probabilmente si verifica quando si chiede un giudizio sul numero delle occasioni offerte: lo considera adeguato il 65,8 per cento delle persone ma la quota sale al 68,8 tra coloro che sono stati poi assunti dall'azienda in modo temporaneo, sale ulteriormente all'82,4 per cento tra quanti sono stati assunti in modo stabile, mentre scende al 59 per cento tra coloro che non sono stati assunti (Tab. 22).

Tab 22 - Come giudica il numero delle occasioni di lavoro offerte dalle Agenzie interinali?

	occasioni sufficienti	Occasioni scarse	Total
trasformato con contratto a termine	68,8	31,3	100
trasformato con contratto a tempo indeterminato	82,4	17,6	100
Non trasformato	59,0	41,0	100
Total	65,8	34,2	100

4.2.3 - Il giudizio sul tipo di lavoro

Abbiamo visto che, nel complesso, i giudizi sugli aspetti quantitativi del lavoro quali la durata ed il numero delle occasioni offerte sono abbastanza positivi anche perché influenzati dalla tendenza alla stabilizzazione dell'occupazione che si è avuta negli ultimissimi anni. Altrettanto possiamo dire dei giudizi sui contenuti del lavoro: il 67,1 per cento degli intervistati considera il contenuto del lavoro commisurato alle proprie capacità ed esperienze; il 31 per cento inferiore alle proprie capacità ed esperienze, mentre è trascurabile la quota di quanti lo considerano superiore (Tab. 23).

Tab. 23 - Come giudica i lavori offerti?

	Maschi	Femmine	Totale
Inferiori alle mie capacità	30,1	32,2	31,0
Adeguati alle mie capacità	68,5	65,0	67,1
Superiori alle mie capacità	1,4	2,8	2,0
Totale	100	100	100

Questi giudizi sono, in una certa misura, sorprendenti: come abbiamo visto nel capitolo 1, il grado di qualificazione del lavoro interinale è molto basso, mentre il livello di istruzione del nostro campione è invece molto elevato Ci saremmo dunque aspettati dei giudizi meno positivi.

Gli intervistati sembrano mostrare comportamenti ed atteggiamenti inattesi: non solo accettano ripetutamente, e per un lungo periodo di tempo, di svolgere lavori con un contenuto certamente non corrispondente al loro iter scolastico-formativo, ma non mostrano neanche alcuna palese insoddisfazione per i lavori svolti.

Se incrociamo le opinioni sul lavoro svolto con il titolo di studio, i dati acquistano una maggior coerenza. Vediamo infatti che i giudizi tra chi ha un titolo di studio elevato e chi ne è privo tendono a divaricarsi: meno del 20 per cento di chi non ha un diploma quinquennale considera il lavoro non adeguato alle proprie capacità, mentre la quota sale rapidamente al 35-40 per cento tra chi è in possesso di un diploma o di una laurea (Tab. 24).

Tab. 24 - Come giudica i lavori offerti? (per titolo di studio)

	Inferiori alle mie capacità	Adeguati alle mie capacità	Superiori alle mie capacità	Totale
fino a obbligo	19,0	79,2	1,9	100
qual. professionale	12,5	81,3	6,3	100
dipl. professionale	35,4	62,2	2,4	100
dipl. commerc.	32,8	66,4	0,8	100
dipl. tecnico)	38,1	60,6	1,3	100
liceo-magistr.	39,1	57,8	3,1	100
laurea	38,1	61,0	1,0	100
Totale	31,0	67,1	2,0	100

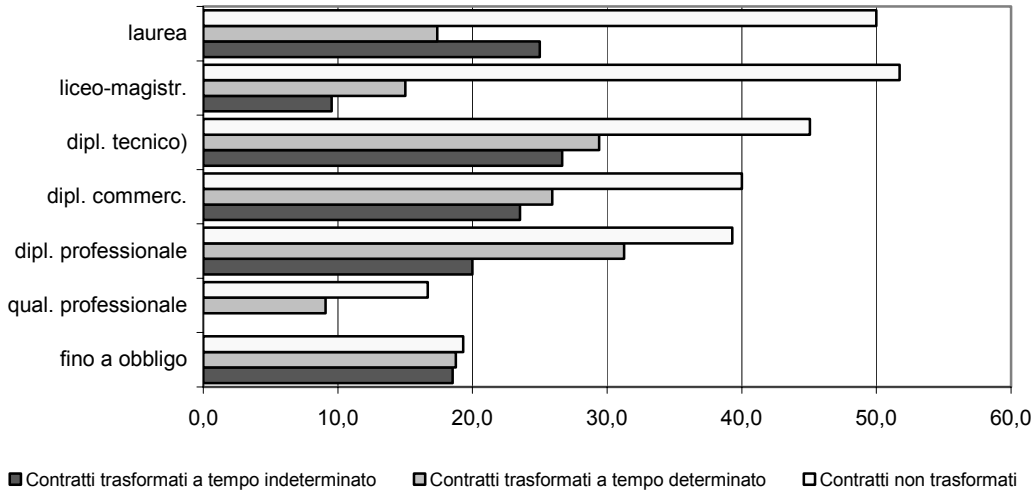
Anche in considerazione di ciò la valutazione del lavoro da parte degli intervistati sembra ancora eccessivamente positiva[31]: il fatto è che, ancora una volta, il giudizio sul lavoro interinale svolto in passato è stato profondamente condizionato dal ruolo che quel lavoro ha avuto nel percorso lavorativo dei soggetti. Accade infatti, che i diplomati danno giudizi positivi paragonabili a quelli dei non diplomati nel caso in cui il contratto di lavoro è stato trasformato in una forma più stabile di occupazione. I diplomati danno invece giudizi di non adeguatezza, con quote che salgono al 40-50 per cento, in tutti quei casi in cui il contratto di lavoro interinale non è stato un momento di transizione verso posizioni lavorative più stabili (Tab.25 e Graf. 8).

[31] In un'ottica di psicologia sociale la spiegazione dell'apparente incongruenza sarebbe più semplice: è stato dimostrato in modo esauriente che se una persona si trova in una situazione non gradita, se non vuol diminuire il proprio livello di autostima, o trova la forza di rifiutare la situazione oppure cambia il giudizio su di essa.

Tab 25 - Come giudica i lavori offerti? (Per esito del contratto e titolo di studio)

Tipo di contratto	Titolo di studio	Inferiore alle capacità	Adeguato alle capacita	Superiore alle capacità	Totale
Contratti trasformati a tempo determinato	fino a obbligo	18,8	81,3	0,0	100
	qual. professionale	9,1	90,9	0,0	100
	dipl. professionale	31,3	68,8	0,0	100
	dipl. commerc.	25,9	74,1	0,0	100
	dipl. tecnico)	29,4	67,6	2,9	100
	liceo-magistr.	15,0	75,0	10,0	100
	laurea	17,4	82,6	0,0	100
	Totale	21,8	76,5	1,7	100
Contratti trasformati a tempo indeterminato	fino a obbligo	18,5	79,6	1,9	100
	qual. professionale	0,0	100,0	0,0	100
	dipl. professionale	20,0	80,0	0,0	100
	dipl. commerc.	23,5	76,5	0,0	100
	dipl. tecnico)	26,7	73,3	0,0	100
	liceo-magistr.	9,5	90,5	0,0	100
	laurea	25,0	75,0	0,0	100
	Totale	19,9	79,5	0,6	100
Contratti non trasformati	fino a obbligo	19,3	78,1	2,6	100
	qual. professionale	16,7	73,3	10,0	100
	dipl. professionale	39,3	57,1	3,6	100
	dipl. commerc.	40,0	58,6	1,4	100
	dipl. tecnico)	45,1	53,8	1,1	100
	liceo-magistr.	51,7	46,0	2,3	100
	laurea	50,0	48,4	1,6	100
	Totale	38,0	59,4	2,5	100

Graf. 8 - Percentuale di coloro che, giudicano inadeguato il lavoro per titolo di studio ed esito del contratto



4.3 – Conclusioni: gli atteggiamenti sul lavoro interinale

Nel complesso i giudizi degli intervistati sul lavoro interinale, sia in rapporto ad aspetti quantitativi, quali il numero delle occasioni offerte e la loro durata, sia in rapporto alla qualità del lavoro svolto sono risultati essere relativamente positivi. Su questo atteggiamento tuttavia ha inciso notevolmente un elemento per certi versi esterno, costituito dall'esito dell'esperienza interinale. Se l'esito del percorso lavorativo del soggetto è positivo e si conclude con una assunzione, il giudizio complessivo sull'esperienza lavorativa precedente tende ad essere positivo.

Il fatto che il giudizio sia fortemente condizionato dall'esito del percorso lavorativo è particolarmente evidente quando gli intervistati sono chiamati a giudicare il contenuto del lavoro. Di fronte ad un'occupazione dai contenuti di professionalità non certo elevati, si è visto che il giudizio dei soggetti con più alta formazione scolastica tende ad essere relativamente poco positivo. Nel momento in cui, tuttavia, il contratto di lavoro viene trasformato in un'assunzione, il giudizio cambia completamente, tornando ad essere del tutto simile a quello più positivo dei non diplomati.

La considerazione conclusiva che si può fare è più o meno la seguente. La storia lavorativa dei nostri intervistati, come abbiamo potuto vedere sia con l'analisi dei dati amministrativi, sia con l'indagine su campo, è stata, nel complesso, non breve e densa di difficoltà. Questa esperienza ha modificato e, in definitiva, abbassato il livello d'aspettative degli intervistati. La legittima aspirazione ad un lavoro congruente con le proprie capacità ed esperienze ha finito col tempo con l'essere sovrastata dalla necessità di trovare un lavoro stabile, anche se forse diverso da quello desiderato inizialmente.

Se l'azienda che ha assunto inizialmente il soggetto con un contratto interinale è riuscita in qualche modo ad assicurare un esito positivo al percorso lavorativo dei soggetti, tutte le opinioni dell'intervistato sulla esperienza, o sulle esperienze di lavoro interinale presso la stessa azienda vengono modificate in meglio; se viceversa l'azienda non si è dimostrata capace di assicurare la continuità lavorativa, o una qualche forma di stabilizzazione dell'occupazione nel tempo, se dunque il soggetto deve cercare da solo la propria strada per raggiungere quella stabilità dell'occupazione indicata da quasi tutti come l'obiettivo prioritario, tutte le opinioni sull'esperienza fatte nel percorso lavorativo si modificano e tendono ad essere meno positive.

CAPITOLO 5
LA RICERCA DEL LAVORO

5.1 - I soggetti in cerca di lavoro

Quando si parla di ricerca del lavoro si pensa in genere ai disoccupati. In realtà si tratta di una nozione che può essere applicata anche agli occupati in relazione ai modi in cui hanno trovato lavoro e/o ai modi in cui lo hanno cercato o ne stanno eventualmente cercando un altro. In questo paragrafo ci occuperemo della ricerca del lavoro da parte di coloro che non hanno lavoro, mentre nel successivo prenderemo in considerazione la ricerca di lavoro da parte di chi già ne ha uno.

Le persone prive di un lavoro al momento dell'intervista, rappresentano senza dubbio un sottoinsieme particolare dei disoccupati, almeno per quanto riguarda l'origine di questa condizione. Sappiamo infatti che poco più della metà, il 54 per cento per l'esattezza, ha fatto una missione interinale come ultimo lavoro, mentre gli altri hanno avuto comunque almeno una esperienza interinale prima di perdere l'ultimo lavoro.

Non si può parlare dunque di "persone in cerca di prima occupazione" e, d'altra parte, nella stragrande maggioranza dei casi, essi stessi non si dichiarano in cerca di prima occupazione; non possono essere considerati neppure disoccupati di lunga durata, nel senso almeno che quasi i 2/3 di loro è senza lavoro da meno di 3 mesi e che la durata media della disoccupazione risulta essere di 4 mesi e mezzo.

Per quanto riguarda l'origine della disoccupazione, quasi il 70 per cento ha lasciato il lavoro precedente in seguito a scadenza di un contratto a tempo determinato (o in generale in seguito a decisione dell'azienda) mentre per un altro 7 per cento si fa riferimento a motivi di studio a ragioni familiari o di altro tipo.

In un universo come quello che stiamo esaminando, composto da persone da un lato con un forte orientamento al lavoro stabile e, dall'altro con una lunga permanenza nel mondo dei "lavori", lo stato di disoccupazione è una realtà ricorrente che viene di fatto a coincidere con quelli che nella prima parte, abbiamo individuato come "vuoti" tra un lavoro e l'altro. In questo senso, viene a coinvolgere, a rotazione, più o meno tutti i soggetti, anche se evidentemente con intensità diverse. Nella parte prima abbiamo visto infatti che i "vuoti" non sono uniformemente distribuiti tra i soggetti ma variano sia in numero che nella durata media.

Per quanto riguarda la composizione del sottoinsieme di soggetti che risultavano disoccupati al momento dell'intervista, avevamo già sottolineato che si può parlare di un sottoinsieme fortemente spostato verso i soggetti strutturalmente più "deboli" sia dal punto di vista del titolo di studio, sia da quello del sesso. In effetti, si tratta di soggetti che risultano essere stati maggiormente esposti alla disoccupazione anche nel passato. Limitandoci al periodo più recente, si può rilevare, ad esempio, che l'ultimo lavoro svolto ha avuto una durata media inferiore rispetto al resto del campione (69 giorni contro 139) e che il periodo d'inoccupazione che ha preceduto quel lavoro è stato superiore a quello medio (3,2 mesi contro 2,7).

Gli attuali disoccupati sono dunque un sottogruppo in difficoltà strutturale ma stanno attraversando evidentemente un periodo difficile poiché, in una situazione particolarmente favorevole dell'occupazione, l'attuale periodo di non lavoro *si è già protratto più a lungo* di quello precedente.

5.2 - Le azioni di ricerca del lavoro

Com'è noto, le azioni di ricerca del lavoro sono un parametro essenziale nella definizione ufficiale di disoccupazione: per essere considerati persone in cerca di occupazione a pieno titolo è infatti necessario aver condotto almeno una azione di ricerca del lavoro nell'ultimo mese; se l' azione è stata compiuta ad una distanza di 2-6 mesi si entra a far parte delle persone in ricerca non attiva, che non rientrano nel tasso di disoccupazione ufficiale.

Ai nostri fini, non si é interessati ad una definizione così stringente di disoccupazione. Lo scopo principale della nostra ricerca non è infatti verificare la posizione ufficiale dei soggetti sul mercato del lavoro D'altra parte abbiamo a disposizione informazioni ben altrimenti dettagliate sulla storia lavorativa che consentono di verificare il grado di presenza sul mercato del lavoro dei nostri soggetti. Per poter confrontare tuttavia i nostri risultati con quelli dell'ISTAT può essere interessante rilevare che quasi la metà degli intervistati che risultava disoccupata aveva condotto l'ultima azione di ricerca a meno di un mese di distanza ed un ulteriore 40 per cento in un lasso di tempo inferiore ai 2 mesi[32].

Nel complesso il campione si dimostra dunque molto attivo sul terreno della ricerca del lavoro, anche perché ogni persona in media ha compiuto più di 4 azioni di ricerca di tipo

[32] Il che conferma a nostro avviso il grado di convenzionalità dell'attuale definizione della disoccupazione: un mese potrebbe essere infatti un periodo troppo breve per la conclusione di un ciclo di ricerca

diverso[33]. Una cosa che va subito sottolineata è che la ricerca del lavoro attraverso una Agenzia di Lavoro Interinale è l'azione di gran lunga più praticata (Tab. 26). Il 60 per cento dei soggetti ha compiuto questa azione. Subito dopo la ricerca di lavoro attraverso l'Agenzia di Lavoro Interinale, l'azione più praticata è la ricerca tramite il Centro per l'Impiego, con il dal 47 per cento dei soggetti e seguita a breve distanza dall'invio di domande e curricula.

Tab. 26 - Ha compiuto una delle seguenti azioni di ricerca del lavoro?

	Visita Centro per l'Impiego	Agenzie Collocamento private	Agenzie Interinali	Invio di domande	Interessato parenti e amici di famiglia	Interessato persone influenti	Concorso pubblico	Interessato amici propri	Risposte ad inserzioni	Visitato datori di lavoro
SI	75	14	96	62	42	6	9	45	41	30
NO	84	145	63	97	117	153	150	114	118	129
TOT	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159
Composizione percentuale										
SI	47,2	8,8	60,4	39,0	26,4	3,8	5,7	28,3	25,8	18,9
NO	52,8	91,2	39,6	61,0	73,6	96,2	94,3	71,7	74,2	81,1
TOT	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quindi i nostri soggetti continuano a puntare sul lavoro interinale come possibilità d'uscita dalla disoccupazione e lo fanno in modo abbastanza intenso, visto che il 40 per cento dichiara di essersi rivolto alle Agenzie 2 o 3 volte ed un ulteriore 10 per cento dice di frequentarle abitualmente. Abbiamo usato il plurale non a caso: l'11,5 per cento dice infatti di essersi rivolto a due Agenzie ed il 53 per cento addirittura a più di due.

Insomma l'Agenzia di lavoro interinale, almeno per i nostri intervistati in cerca di lavoro, sembra essere un punto di riferimento costante. Il fatto è che in rapporto alla situazione attuale non sembra dimostrarsi un riferimento molto produttivo, visto che il sub-campione che stiamo esaminando, pur frequentandole abitualmente, è ancora senza lavoro.

Sappiamo con certezza, in virtù della stessa struttura del campione che per quanto riguarda il passato la ricerca attraverso le agenzie interinali aveva dato i suoi frutti, oltretutto anche in breve tempo, come emerge dalle risposte al questionario: la metà dei soggetti aveva infatti ricevuto un'offerta concreta in un lasso di tempo di 7-10 giorni. Nel frangente attuale le cose stanno in modo diverso e la pur assidua frequentazione delle Agenzie dopo una disoccupazione che dura mediamente da 5 mesi non ha ancora dato i suoi frutti.

[33] A livello nazionale, la media delle azioni di ricerca del lavoro è risultata essere inferiore alle 2 per persona.

Si apre qui un problema fino ad oggi completamente eluso che riguarda l'efficacia/efficienza delle Agenzie interinali nella capacità di allocazione della forza lavoro che, dal punto di vista di chi cerca lavoro, è la probabilità di trovarne uno allorché si rivolge ad una Agenzia di lavoro interinale.

Il problema non è secondario: siamo abituati a considerare le Agenzie interinali come strutture di allocazione, conosciamo ormai abbastanza bene a livello nazionale la quantità e le caratteristiche degli avviamenti ma sappiamo poco e niente del numero e delle caratteristiche delle persone che si rivolgono alle Agenzie, ma non vengono avviate al lavoro.

I dati sugli iscritti sono infatti patrimonio dell'Agenzia e non vengono elaborati e messi a disposizione. Dal punto di vista conoscitivo si tratta di una grave lacuna. E' come se i Centri per l'Impiego fornissero solo dati sugli avviamenti senza comunicare quelli sugli iscritti: la nozione amministrativa di disoccupazione, semplicemente non esisterebbe (né sarebbero mai esistite le polemiche che da sempre l' hanno accompagnata).

Le conseguenze sono notevoli e influenzano la stessa percezione collettiva del lavoro interinale e delle Agenzie che, in questo modo, appaiono esclusivamente come un luogo di avviamento al lavoro e non già anche un luogo in cui il lavoro lo si può cercare senza trovarlo.

Questa "distorsione percettiva" in parte si verifica inevitabilmente anche in questa ricerca; il nostro universo è infatti composto per definizione da interinali "di successo", cioè da persone che non solo hanno cercato lavoro attraverso una Agenzia di lavoro interinale ma certamente, almeno una volta, lo hanno anche trovato. Dai dati amministrativi non sappiamo tuttavia quante volte hanno cercato lavoro tramite un'Agenzia di lavoro interinale senza trovarlo, e considerando la lunghezza del periodo che abbiamo esaminato, è chiaro che stiamo perdendo un'informazione importante.

E' quasi inevitabile, quando si analizzano i percorsi lavorativi, soprattutto se sono orientati progressivamente in positivo, che la disoccupazione appaia come un momento di pausa tra un lavoro e l'altro, una momentanea interruzione di un cammino che porta comunque avanti. Ma è questa una valutazione legittima solo a posteriori: nel momento in cui si verificano, i vuoti lavorativi sono periodi di disoccupazione a pieno titolo e come disoccupati verrebbero considerati i nostri soggetti se venissero intervistati in tali periodi in una indagine sulle forze di lavoro.

5.3 - La ricerca del lavoro degli occupati

Nel questionario abbiamo inserito un insieme di domande pensate espressamente per le persone che già hanno un lavoro che ci consentono di colmare, almeno in parte, la carenza di informazioni in merito alla ricerca del lavoro condotta tramite Agenzie di lavoro interinale che non va a buon fine. Lo stock di domande si basa in primo luogo sul presupposto che chi ha un lavoro deve averlo trovato in qualche modo che sarà però *uno ed esclusivamente uno* mentre può averlo cercato in più modi, solo uno dei quali alla fine si è rilevato produttivo.
Abbiamo dunque rivolto agli intervistati sia una domanda sul modo in cui avevano trovato il lavoro che stanno svolgendo (che prevedeva una sola risposta), sia una domanda relativa ai modi in cui avevano cercato lavoro (che prevedeva anche più risposte). Con un'impostazione delle domande di questo tipo si possono individuare da un lato le azioni di ricerca più praticate e, dall'altro lato, si può calcolare l'efficienza di ciascuna azione di ricerca.

Vediamo in primo luogo che nel corso della ricerca del lavoro, ogni persona ha condotto in media 3,3 azioni di ricerca di tipo diverso. La dispersione intorno alla media è risultata essere abbastanza limitata, nel senso che il 60 per cento dei soggetti ha compiuto un numero di azioni compreso tra 2 e 4. Va a questo punto precisato che non stiamo parlando di numerosità dei tentativi di ricerca del lavoro, ma del ventaglio di azioni di ricerca messe in campo: in altri termini, l'invio di domande di lavoro a diverse aziende configura una singola tipologia di azione così come una o più visite a possibili datori di lavoro configura un'altra tipologia.

Ovviamente il ventaglio di "azioni di ricerca" messo in campo ha un significato diverso se stiamo parlando di disoccupati oppure di occupati: tra i disoccupati, un ventaglio di azioni ristretto può significare una ricerca del lavoro poco differenziata e poco attiva. Tra gli occupati, può significare invece che il lavoro è stato trovato con relativa facilità prima che fosse necessario mettere in campo un più ampio ventaglio di azioni. In questo senso va interpretata la differenza tra disoccupati e occupati nel nostro campione: i primi con 4 azioni di ricerca in media non hanno ancora trovato lavoro, mentre ai secondi sono state sufficienti 3,3 azioni per trovarne uno.[34]

[34] Può essere interessante confrontare questi dati con quanto era emerso nella ricerca sugli Iscritti al Centro per l'Impiego di Perugia condotta nel 2001. Allora agli occupati per trovare lavoro era stato necessario attivare solo 2 azioni di tipo diverso e la grande maggioranza ne aveva svolta solo una.

5.4 - Efficienza della ricerca del lavoro e tipo di azioni

I risultati che abbiamo ottenuto su questi aspetti attraverso le interviste sono raccolti nella Tabella 28. La prima cosa da sottolineare è che tra gli occupati, ancor di più che tra i disoccupati, l'azione di ricerca più praticata è stata la visita ad una Agenzia di lavoro interinale. Quasi tutti gli intervistati hanno dichiarato di aver condotto almeno un'azione di ricerca presso le Agenzie. Si tratta di un dato non ovvio sul quale torneremo in conclusione di questo paragrafo. Nel complesso la ricerca tramite Agenzie ha costituito il 26,6 per cento delle azioni di ricerca compiute. Seguono le azioni di ricerca portate avanti attraverso i parenti e gli amici di famiglia che raggiungono il 9,3 per cento delle azioni totali praticate. Quelle effettuate attraverso gli amici propri raggiungono l'11,8 per cento. Sia le visite che le risposte ad inserzioni costituiscono un 8 per cento delle azioni di ricerca complessivamente condotte.

Confrontando i modi in cui il lavoro è stato cercato con il modo in cui poi è stato effettivamente trovato, possiamo calcolare una sorta d'indice di efficienza di ciascuna azione. Alla luce delle risposte ottenute possiamo, ad esempio concludere che la risposta ad inserzioni ha una efficienza molto bassa. Questo tipo d'azione, infatti, costituisce l'8 per cento delle azioni svolte, ma solo il 3,5 per cento delle persone ha trovato lavoro attraverso questa modalità. Le visite ai datori di lavoro possono essere considerate invece un'azione efficiente, hanno infatti raccolto lo stesso numero di preferenze, l'8 per cento, ma hanno portato al 10 per cento delle assunzioni.

Per quel che riguarda l'efficienza della ricerca del lavoro attraverso le Agenzie di lavoro interinale i risultati riportati nella Tabella 28 ci dicono che questa è abbastanza elevata. Come avevamo visto nelle righe precedenti, più di un quarto delle azioni di ricerca è stato fatto sulla base di questo metodo, ma la quota delle persone che ha poi trovato lavoro in questo modo è superiore di quattro punti (il 30,7 per cento).
Il ricorso infine alla rete delle relazioni personali è un'azione quasi altrettanto diffusa e quasi altrettanto efficiente: nel complesso, infatti, più del 22 per cento delle azioni è stata condotta attivando parenti o amici (di famiglia o propri) e poi il 25 per cento ha trovato lavoro su questa base.

Tab. 28 - Come ha cercato e come ha trovato lavoro

		Come ha trovato il lavoro che sta svolgendo	Come lo aveva cercato*
Centro Impiego	1	2,9	15,2
Agenzie Private	2	0,4	2,2
Agenzie Interinali	3	30,7	26,6
Domande	4	16,4	15,2
Parenti e Amici di Famiglia	5	10,9	9,3
Persone Influenti	6	0,4	0,5
Concorso	7	1,7	2,8
Amici propri	8	14,0	11,8
Inserzioni	9	3,5	8,0
Visite	10	9,8	8,0
E' capitato	11	9,2	0,5
Totale		100	100

5.5 - La ricerca del lavoro: considerazioni conclusive

Abbiamo visto all'inizio di questa seconda parte della ricerca che gli occupati che avevano un lavoro interinale al momento dell'intervista erano solo il 6 per cento e, naturalmente, dichiarano di aver trovato lavoro attraverso un'Agenzia di Lavoro Interinale. Un altro 24 per cento non fa più un lavoro interinale ma, avendo avuto il contratto di lavoro trasformato, dichiara di averlo trovato attraverso questa via.

Ci interessa a questo punto sottolineare la situazione del restante 70 per cento poiché queste persone non fanno lavoro interinale, hanno trovato il lavoro per una via diversa pur avendolo cercato, nella quasi totalità, anche attraverso Agenzie di lavoro Interinali. Quest'ultimo risultato colpisce perché questi soggetti, già nella esperienza lavorativa precedente l'ultimo lavoro, nella maggioranza dei casi (i due terzi) svolgevano un'attività diversa dal lavoro interinale.

E' il caso di riflettere su quanto è appena emerso. Mentre è normale che chi ha appena concluso un contratto interinale, e non è stato assunto dall'Azienda utilizzatrice, cerchi il nuovo lavoro attraverso l'Agenzia che lo aveva avviato (e, d'altro canto, deve necessariamente tornarci per sbrigare le pratiche amministrative relative alla chiusura del rapporto di lavoro), è invece meno ovvio che chi ha avuto un lavoro interinale in passato, ma

ha poi svolto un lavoro di altro tipo, nel momento in cui lo perde, torni a cercare il nuovo lavoro presso l'Agenzia interinale. E' meno ovvio semplicemente perché, nell'universo delle forze di lavoro, il lavoro interinale e la ricerca del lavoro attraverso le Agenzie interinali, continuano ad essere un fatto minoritario e marginale: come abbiamo sottolineato nel primo capitolo di questo rapporto, gli avviamenti interinali sono il 5.6 per cento del totale, mentre, sulla base dei tassi di successo verificati in precedenza, possiamo stimare intorno al 12-15 per cento la quota dell'offerta di lavoro che si rivolge alle Agenzie di lavoro interinale.

La realtà è che, come abbiamo potuto rilevare più volte nel corso di questo rapporto, l'universo di quanti hanno avuto esperienze di lavoro interinale continua a presentarsi con caratteristiche specifiche, diverse dal resto dell'offerta di lavoro che utilizza le Agenzie di lavoro interinale come strumento di ricerca del lavoro in modo del tutto sporadico.

Il campione dei nostri intervistati, nel momento in cui ha cercato l'ultimo, lavoro si trovava evidentemente ancora in una fase di transizione, nel senso che era ancora disponibile ad una esperienza di tipo interinale. E ciò anche se poi ha trovato in modo autonomo un lavoro di altro tipo. Questi risultati non fanno quindi che sottolineare come l'area del lavoro interinale sia un'area a rischio in cui i "ritorni indietro", dei quali abbiamo già parlato, non sono affatto da escludersi.

CAPITOLO 6
LE IMMAGINI DEL MERCATO DEL LAVORO

6.1 - Flessibilità e mercato del lavoro: le opinioni dei "lavoratori interinali"

L'introduzione del lavoro interinale e, più in generale, di norme meno stringenti sull'utilizzo del lavoro a tempo determinato ha comportato, negli ultimi anni, mutamenti consistenti nell'assetto del mercato del lavoro italiano. Sono stati anni in cui si è andato diffondendo l'uso di contratti di lavoro "flessibili" e, contemporaneamente, anni di grande espansione dell' occupazione. Abbiamo tentato con il questionario di sondare il modo in cui gli intervistati hanno percepito questo cambiamento e quale giudizio abbiano maturato su di esso. Ovviamente rilevare in modo esauriente le percezioni e i giudizi complessivi sul mercato del lavoro non era possibile ed altro era lo scopo della ricerca. Si è dunque deciso di includere nel questionario domande a risposta bloccata con le quali si chiedeva all'intervistato se condividesse o meno un insieme di giudizi scelti in modo da poter essere inseriti a posteriori in un quadro logico.

Il risultato di una prima ricostruzione delle risposte raccolte è riportato nella tabella 29. Una minoranza significativa, pari al 16,3 per cento pensa che oggi sul mercato ci sia più lavoro con caratteristiche di maggiore stabilità; il 30,9 per cento pensa invece che ci sia più lavoro ma più precario; una maggioranza relativa pari al 44,9 per cento dichiara invece che oggi sul mercato del lavoro non solo c'è meno stabilità ma c'è anche meno abbondanza di lavoro. Un ultimo 8 per cento dice infine che esistono minori possibilità di lavoro, ma con maggiori caratteristiche di stabilità.

Tab. 29 - Secondo lei qual è oggi la situazione del mercato del lavoro

	V. Ass.	Comp. %
C'è più lavoro ed è più stabile	141	16,3
C'è più lavoro ma è meno stabile	267	30,9
C'è meno lavoro ed è meno stabile	388	44,9
C'è meno lavoro ma è più stabile	69	8,0

E’ evidente che la distribuzione delle risposte non può essere considerata in nessun caso una diagnosi “esatta”, e tanto meno “neutrale” dello stato del mercato del lavoro. Quello che volevamo invece fare era dare voce a un punto di vista. In questo senso l’unica considerazione che si può fare è sulla coerenza delle risposte con la situazione e le aspettative dei soggetti: il giudizio sulla abbondanza di lavoro sarà relativo al lavoro cui si aspira e che si tenta di trovare e non al lavoro che si è disposti o costretti ad accettare.

Da questo punto di vista le risposte sono del tutto congruenti con la condizione dell’intervistato: la quota di coloro che danno un giudizio completamente negativo è infatti del 38 per cento tra gli occupati stabili, sale al 47,6 per cento tra gli occupati precari per arrivare al 58,9 per cento tra quanti hanno perduto il lavoro (Tab 30).

Tab. 30 - Posizione sul mercato del lavoro e percezione del mercato del lavoro

	C'è più lavoro ed è più stabile	C'è più lavoro ma è meno stabile	C'è meno lavoro ed è meno stabile	C'è meno lavoro ma è più stabile	Totale
Occupati stabili	22,4	32,0	38,0	7,6	100
Occupati precari	10,3	33,9	47,6	8,1	100
Disoccupati	9,5	22,8	58,9	8,9	100
Totale	16,3	30,9	44,8	8,0	100

Il nostro campione sente pesantemente la propria condizione di debolezza sul mercato del lavoro, e chiede maggiore sicurezza indipendentemente dal fatto che si abbia una famiglia a carico o meno. Questo risultato può essere considerato ampiamente prevedibile, soprattutto nel momento si fa riferimento alla famiglia. Quello che colpisce, e che deve indurre ad una maggiore riflessione sui costi della “flessibilità”, è il fatto che ci sia stata una convergenza su questa posizione pressoché plebiscitaria che supera il 95 per cento in entrambi i casi. Anche se, tra gli intervistati non sempre c’è omogeneità di vedute sull’origine dell’insicurezza, è poi significativo il fatto che ben i 2/3 del campione pensa comunque che le imprese abbiano troppa libertà.

Se la condizione dei soggetti intervistati sul mercato del lavoro, come abbiamo visto, influenza decisamente il giudizio sul mercato, la nostra indagine mette in evidenza che il giudizio sul mercato, a sua volta, influenza il giudizio sulla libertà concessa alle imprese. La Tabella 31 evidenzia, infatti, una relazione molto netta in proposito: la percentuale di chi giudica che le imprese abbiano troppa liberta è minoritaria, e non supera il 42 per cento, tra quanti pensano che il lavoro sia oggi più stabile: i 2/3 tra coloro i quali pensano che sul mercato del lavoro ci sia oggi più lavoro ma meno stabilità, sono convinti che le imprese abbiano troppa libertà; la percentuale sfiora addirittura l'80 per cento tra quanti danno un giudizio negativo dalla situazione attuale definendola come contraddistinta da meno lavoro per giunta meno stabile.

Tab. 31 - Pensa che oggi le imprese abbiano troppa libertà sul mercato del lavoro?

	Sì	No	Totale
C'è più lavoro ed è più stabile	41,8	58,2	100
C'è più lavoro ma è meno stabile	66,9	33,1	100
C'è meno lavoro ed è meno stabile	78,8	21,2	100
C'è meno lavoro ma è più stabile	42,0	58,0	100
Totale	66,2	33,8	100

Si tratta di una visione del mercato del lavoro complessivamente negativa ma assai coerente ed in completo accordo con la situazione vissuta sul mercato del lavoro. Questi dati confermano quanto è andato emergendo progressivamente sia in questa parte della ricerca svolta attraverso interviste dirette sia nell'analisi condotta sui dati amministrativi in rapporto sia ai soggetti che alle imprese: ci troviamo di fronte ad un'area del mercato del lavoro assai problematica ma differenziata al suo interno, tra soggetti che riescono a trasformare la precarietà in una sorta di continuità lavorativa che porta sovente al lavoro stabile ed un insieme di soggetti che continuano a permanere nell'area dei lavori con poche possibilità di uscirne.

6.2 - Le Agenzie di Lavoro Interinale nella percezione degli utilizzatori

Nell'ultimo paragrafo della prima parte di questa ricerca abbiamo tentato di ricostruire le strategie delle Agenzie di Lavoro Interinale, le loro politiche di assunzione per quanto riguarda sia la durata delle missioni e la tendenza sia il coinvolgimento o meno degli stessi soggetti in missioni diverse. Non abbiamo tuttavia ancora parlato del rapporto che si è andato instaurando tra gli utilizzatori e le Agenzie. Questione questa non marginale se si tiene conto del fatto che, dal punto di vista di chi cerca lavoro, l'esistenza delle Agenzie è una novità di grande importanza. Non bisogna dimenticare infatti che fino a non molti anni fa la legislazione italiana non prevedeva, e non consentiva, l'esistenza di strutture organizzate volte alla intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro. Azienda e lavoratore dovevano cercarsi ed incontrarsi direttamente. In una situazione in cui c'era più stabilità lavorativa, e la domanda era più concentrata in aziende di dimensioni medio grandi, i problemi che derivavano per l'offerta di lavoro da questo tipo di situazione potevano considerarsi tutto sommato tollerabili: la ricerca del lavoro, in condizioni di necessità, non era una esperienza che, nella maggioranza dei casi, si ripeteva molte volte nella vita. In un contesto come quello attuale, caratterizzato sempre più dall'incremento del lavoro temporaneo e da una crescente dispersione della domanda sia in tante piccole aziende sia in professioni specifiche, la ricerca del lavoro è diventata una azione che richiede più tempo, più difficile e, soprattutto, che bisogna compiere più frequentemente.

Questo cambiamento di contesto è ciò che spiega perché oggi sia avvertita più che in passato l'esigenza di soggetti specializzati che siano in grado di mettere in rapporto domanda ed offerta di lavoro.

Quanto si è appena detto è particolarmente vero per il campione di soggetti che stiamo esaminando che, come abbiamo visto, vive, o ha vissuto in passato, una situazione di maggiore precarietà rispetto ad altri lavoratori. L'esistenza di strutture specializzate quali le Agenzie di Lavoro Interinale che hanno la funzione di raccogliere una parte della domanda di lavoro è indubbiamente un elemento d'utilità per coloro che intendono presentarsi sul mercato del lavoro, che bilancia le caratteristiche di minor durata del lavoro interinale.

Non sorprende dunque il fatto che i nostri intervistati sottolineino implicitamente il ruolo positivo delle Agenzie nelle risposte alla domanda, che abbiamo inserito nel questionario, circa l'elemento ritenuto più utile ai fini di una efficace ricerca del lavoro. Per il 34,1 per cento di loro la migliore via al lavoro resta costituita da una base solida di conoscenze

personali e familiari; ma un altro 60% avverte il bisogno di soggetti che abbiano la capacità di assisterli nella ricerca del lavoro. In particolare, il 26,7 per cento sente la necessità di maggiori informazioni sulle opportunità lavorative esistenti, ed un altro 34,5 per cento richiede l'assistenza di personale specializzato.

Il vantaggio che si ha nel rivolgersi alle Agenzie di Lavoro Interinale è che la ricerca del lavoro è più agevole sostanzialmente perché vengono offerte un numero maggiore di possibilità di lavoro, come dichiara il 60,2 per cento degli intervistati. Va detto tuttavia che il 10 per cento degli intervistati sottolinea, contemporaneamente, che i lavori offerti sono di livello inferiore rispetto a quelli che si trovano sul mercato.

In una situazione di relativa difficoltà, quale è quella dei nostri intervistati, la possibilità di utilizzare una struttura "interessata" al collocamento del lavoratore riscuote indubbiamente consensi. Non è probabilmente senza significato il fatto che la metà degli intervistati dichiari di aver trovato subito un lavoro e un'altra metà di essere poi stato contattato direttamente dall'azienda, mentre pochissimi sono i soggetti che sono dovuti passare una seconda volta in Agenzia.

L'ultimo aspetto sul quale abbiamo voluto raccogliere informazioni attraverso la nostra indagine su campo è stato quello della formazione. Un problema quindi di particolare rilevanza per capire quali potrebbero essere i possibili interventi di sostegno, visto che la legge istitutiva delle Agenzie prevede la istituzione di un apposito fondo per la formazione, ma anche una questione relativamente complessa.

Nel questionario è stata inserita una domanda su eventuali proposte ricevute dall'Agenzia per partecipare a corsi di formazione. A questa domanda la gran parte degli intervistati (circa l'85 per cento) risponde in maniera negativa, dichiara cioè di non aver avuto alcuna richiesta di partecipazione a corsi di formazione; del 15 per cento che dichiara di aver ricevute proposte in tal senso, un 10,3 per cento dice di averle accettate mentre il restante 4,7 per cento le ha ricevute ma le ha rifiutate.

Anche se, evidentemente, questi risultati non possono metterci in grado di trarre conclusioni significative su un problema così articolato come quello della formazione, ed anche se non era tra i nostri obiettivi affrontare questo tema, non c'è dubbio che collegando questi risultati con l'analisi sviluppata in precedenza in merito ai rapporti tra professione svolta e titolo di studio conseguito, possano trarsi indicazioni di un qualche interesse.

Avevamo visto infatti nei paragrafi precedenti che accanto ad un problema di formazione inadeguata dei soggetti (quelli con diplomi umanistici, poco richiesti dal mercato), si poneva soprattutto una questione di sotto-utilizzazione delle conoscenze dei lavoratori da parte delle

imprese. Abbiamo visto infatti che molti soggetti fanno lavori di livello inferiore rispetto al titolo di studio conseguito. Sono abbastanza diffusi gli operai con diploma d'istituto tecnico industriale. O soggetti che fanno lavori del tutto estranei rispetto al titolo di studio posseduto. Ad esempio addetti ai servizi con diploma di liceo. In questo senso non stupisce che la formazione per questi soggetti incontri difficoltà e che un terzo dei soggetti intervistati ai quali era stata offerta una nuova possibilità di formazione l'abbia rifiutata.

L'impressione che si ricava dall'insieme delle informazioni emerse dalla ricerca è che la predisposizione di piani di inserimento, e di conseguenti corsi di formazione professionale, non sia una impresa facile.

CONCLUSIONI

Con la ricerca presentata in queste pagine abbiamo cercato di capire alcuni aspetti del fenomeno lavoro interinale rimasti insoluti in precedenti ricerche, alcune da noi stessi condotte. Abbiamo cercato di capire il lavoro interinale partendo dalla realtà dell'Umbria, piuttosto che indulgere in una minuta descrizione del lavoro interinale in Umbria.

Ovviamente non abbiamo trascurato l'importanza di alcuni dati fondamentali in merito all'incidenza relativa del lavoro interinale in Umbria ed alle caratteristiche assunte dal fenomeno in rapporto a quanto si è verificato in altri contesti. Il confronto tra le informazioni da noi raccolte e quanto è emerso in altre regioni, come l'Emilia Romagna o il Veneto, ha messo chiaramente in evidenza che, sia dal punto di vista del numero di missioni che da quello dei soggetti coinvolti (imprese, lavoratori, Agenzie di Lavoro Interinale), in Umbria il lavoro interinale è stato, negli ultimi anni, relativamente meno diffuso. Non troppo diverse da quanto si rileva per il resto d'Italia sono state invece le caratteristiche del lavoro interinale nella regione. Del tutto analoga è stata infatti sia la durata delle missioni interinali, sia la struttura delle professioni coinvolte. Anche per quel che riguarda la distribuzione settoriale degli avviamenti interinali, le diversità non sono apparse significative, soprattutto se si tiene conto della specificità dell'apparato produttivo della regione.

L'originalità e la quantità dei dati a disposizione e la possibilità di compiere una successiva verifica sul campo erano però una occasione troppo promettente che sarebbe andata sprecata se avessimo utilizzato il materiale a disposizione solo per descrivere il fenomeno con maggior dettaglio. Fin dal progetto di ricerca abbiamo invece scelto un percorso di riflessione relativamente nuovo e che ci è parso particolarmente promettente. Nell'impostazione della ricerca siamo infatti partiti dall'ipotesi forse drastica, ma per certi versi anche abbastanza ovvia, che fosse poco produttivo e, in definitiva, distorcente studiare il lavoro interinale concentrando l'attenzione esclusivamente su di esso. In effetti le ricerche su questo tema ci hanno permesso ormai di sapere abbastanza sulla durata delle missioni, sul numero di missioni per lavoratore, sui tratti socio-anagrafici delle persone coinvolte (età, sesso, cittadinanza), sulle tipologie di imprese che utilizzavano il lavoro interinale.
Quasi nulla però si sapeva sul posto e sul tempo che tale esperienza ha nella realtà lavorativa dei soggetti. L'interrogativo di fondo dal quale siamo partiti dunque era semplice: cosa fa "il lavoratore interinale" quando non è impegnato con il lavoro interinale? Esce dal mercato del

lavoro, fa altri lavori, oppure è disoccupato e aspetta la chiamata per un'altra missione? La domanda si estendeva naturalmente al periodo che segue e precede la o le esperienze interinali.
Porre il problema in questi termini ha comportato alcune conseguenze. Assume in primo luogo connotati del tutto diversi la stessa nozione di "lavoratore interinale", diventando più ambigua e fonte di confusione: che esistesse un soggetto con una durevole identità di questo tipo era cosa tutta da dimostrare. Così come in fondo era da dimostrare che esistesse un "lavoro interinale" inteso naturalmente non come modalità di rapporto contrattuale ma come un insieme di prestazioni lavorative di durata contenuti e caratteristiche specifiche rispetto ad altre forme di lavoro temporaneo.

La scelta fatta imponeva quindi di superare, fin nell'impostazione della ricerca, l'artificiosa separazione tra il mercato del lavoro interinale ed il resto del mercato del lavoro. In un primo momento, e sulla base di precedenti esperienze, è sembrato che l'obiettivo fosse raggiungibile solamente con una apposita ricerca sul campo ed interviste mirate a soggetti che avevano avuto una esperienza di lavoro interinale.
Ma dopo una attenta ricognizione, si è giunti alla conclusione che i nuovi archivi dei Centri per l'Impiego, potevano offrire un materiale di analisi non indifferente, anche se con difficoltà di elaborazione da non sottovalutare. Gli esperti dell'Agenzia Umbria Lavoro sono riusciti ad unificare in un unico file tutte le notizie su tutti gli avviamenti effettuati in Umbria dal 1997 al 2002 eliminando le duplicazioni e le incongruenze più evidenti.
Su questa base, fin dalle prime elaborazioni, abbiamo avuto a disposizione un insieme di informazioni che ci ha permesso di trovare una immediata conferma alle ipotesi che ci eravamo proposti di verificare: nel periodo considerato, i quasi 6.000 soggetti avevano svolto circa 13.500 missioni interinali ma, contemporaneamente, avevano avuto altrettanti rapporti di lavoro con altri tipi di contratto, in grande maggioranza a tempo determinato.
L'area del lavoro interinale è dunque ampiamente in relazione con il resto del mercato del lavoro. Questo non significa tuttavia che non si possa parlare del lavoro interinale come di una tipologia contrattuale che in qualche modo ha mantenuto caratteristiche specifiche. Caratteristiche proprie delle missioni, la più importante delle quali è quella della minore durata media rispetto ad altre forme contrattuali anche a tempo determinato. Caratteristiche, del resto già note, del lavoro interinale in merito alle professionalità coinvolte che sono soprattutto di tipo operaio non specializzato.

Le maggiori sorprese sono però venute dall'analisi svolta sui soggetti coinvolti dal lavoro interinale. Una loro diversità è ovvia ed è legata proprio al coinvolgimento nel lavoro interinale: nel corso del periodo considerato, in Umbria, sono state avviate al lavoro circa 170.000 persone e solo i nostri 6.000 soggetti sono stati coinvolti nel lavoro interinale. Come abbiamo visto, queste persone frequentano però ampiamente anche il mercato del lavoro "normale", ma lo fanno in un modo assolutamente specifico. I soggetti coinvolti nel lavoro interinale infatti quando fanno lavori di tipo diverso:

- hanno una capacità minore di ottenere lavori a tempo indeterminato;
- svolgono lavori più brevi;
- hanno, o almeno sono inquadrati, ad un più basso livello medio di professionalità.

Per i nostri soggetti il lavoro interinale è dunque solo un aspetto di una realtà lavorativa connotata, nel complesso, dalla marginalità: sommando tutte le prestazioni lavorative, interinali e non, lavorano per un periodo di tempo inferiore del 30 per cento rispetto a quanti non frequentano l'area del lavoro interinale. Il lavoro interinale è dunque solo un aspetto, e neppure il più rilevante, di una marginalità più complessiva. I seimila soggetti del nostro sub universo coprono infatti solo un quarto delle giornate lavorate attraverso le prestazioni interinali.

Verificato che la figura del lavoratore interinale, cioè della persona che si specializza in questo tipo di lavoro svolgendo ripetute missioni è del tutto minoritaria, anzi quasi inesistente (diffusa è invece la figura dell'interinale occasionale, che svolge una sola missione e poi scompare dalla lista degli avviati) non potevamo che affrontare il problema in termini di percorsi lavorativi. La domanda a cui rispondere era sostanzialmente la seguente: i nostri soggetti vivono una condizione di marginalità strutturale oppure nei percorsi lavorativi può vedersi una qualche progressione verso una maggiore stabilità lavorativa? Ed in questo eventuale percorso quale é il ruolo del lavoro interinale? In particolare, visto che il lavoro interinale è la forma contrattuale che assicura prestazioni lavorative meno durevoli, questo tipo di attività può essere vista come un momento di transizione verso forme di lavoro più stabili e durevoli?
L'analisi dei dati ha dimostrato immediatamente che le domande che stanno alla base di una ricerca sono spesso influenzate da "premesse di valore" implicite; premesse che non solo influenzano il dibattito corrente, ma dalle quali non è facile distaccarsi. La domanda sul

destino lavorativo di chi svolge un lavoro interinale è indubbiamente legittima, ma lo è anche la domanda opposta: come si arriva al lavoro interinale?
Proprio su questo aspetto la nostra analisi ha portato ai risultati di maggiore interesse: la metà dei soggetti rilevati nel sub universo, infatti, prima di intraprendere il lavoro interinale aveva già avuto una o più esperienze lavorative di tipo diverso. Nella metà dei casi, dunque, il lavoro interinale non è uno strumento di primo ingresso nel mercato del lavoro, non coinvolge primariamente i soggetti in cerca di prima occupazione, come forse ci si aspettava al momento d'introduzione della legge. Ha finito invece per interessare soggetti diversi. Questo risultato, già emerso in recenti ricerche, rende tuttavia l'analisi degli esiti del lavoro interinale anche più importante.

La ricostruzione puntuale dei percorsi, condotta sui dati amministrativi, ha evidenziato il fatto che i soggetti hanno teso a gravitare nella marginalità per un periodo non breve (di circa 2 anni) con continui scambi tra esperienze interinali ed esperienze di altro tipo, intervallate da consistenti periodi di disoccupazione. Solo in una fase successiva – durata circa 1 anno e coincidente con gli ultimi due rapporti di lavoro registrati dai dati amministrativi e con il periodo successivo coperto con la ricerca sul campo - i passaggi dal lavoro interinale a lavori di tipo diverso hanno cominciato progressivamente a prevalere. Alla fine del periodo preso in considerazione dalla nostra ricerca, circa la metà dei soggetti aveva un lavoro stabile, poco meno di 1/3 aveva un lavoro precario, mentre il 18 per cento era senza lavoro. Rispetto alla situazione media emersa per gli anni precedenti la tendenza è stata indubbiamente verso un miglioramento.

Il fatto che deve far riflettere è che la stabilizzazione è avvenuta solo nella fase finale di un percorso lavorativo durato più di 3 anni ed è coincisa con il momento culminante di una lunga fase di sviluppo dell'occupazione. Quello che non è chiaro, in altre parole, è in che misura i soggetti del nostro campione siano riusciti finalmente a passare al lavoro stabile in virtù di una strutturale logica evoluzione di un percorso lavorativo e in che misura invece questo passaggio sia stato il frutto di particolari tensioni dal lato della domanda. Quello che si vuol sottolineare è che, in questa seconda ipotesi, quanto è successo potrebbe non ripetersi in contesti di mercato del lavoro diversi.
D'altra parte il fatto che il passaggio per il lavoro interinale abbia conseguenze positive per la metà dei soggetti non deve far dimenticare che il 32 per cento permane nell'area della precarietà ed il 18 per cento in quella della disoccupazione. In fondo potremmo rovesciare la

domanda: quante persone in cerca di occupazione che non frequentano l'area del lavoro interinale riescono a trovare un lavoro stabile in un periodo di 3 o 4 anni? Il fatto è che la forza lavoro "normale", nel senso che ha "normali" probabilità di trovare lavoro, semplicemente non utilizza le Agenzie Interinali (si tratta dell' 80-85 per cento delle persone).

Nell'esperienza dei nostri soggetti il lavoro interinale sembrerebbe aver avuto funzioni ed effetti diversi a secondo della fase storica in cui si è collocato. Negli anni di scarsa crescita dell'occupazione il lavoro interinale ha probabilmente consentito di colmare in parte i vuoti tra un lavoro e l'altro e di trasformare in precarietà quella che altrimenti sarebbe stata soprattutto disoccupazione. Negli ultimi anni, in cui le condizioni del mercato del lavoro sono nettamente migliorate, sembrano essere aumentate le possibilità di trasformazione del rapporto di lavoro. Circa il 20 per cento dei soggetti ne ha usufruito mentre all'incirca il doppio è uscito dal lavoro interinale per proprio conto, trovando un lavoro diverso in un'altra azienda. Il lavoro interinale ha funzionato per molti come uno strumento di sopravvivenza. Sembra invece essere riuscito ad essere anche un percorso verso una stabilità difficile e comunque contrastata, per la parte più forte e integrabile di un'area del mercato del lavoro strutturalmente debole.

E' difficile dire quanto la debolezza strutturale dei nostri soggetti sia stata attenuata o quanto incrementata *proprio* dall'introduzione del lavoro interinale. Significa chiedersi cosa avrebbero fatto le imprese senza la possibilità di ricorrere a questo strumento. Le risposte alla domanda sono negli uffici del personale delle imprese. Quello che possiamo fare a conclusione del lavoro è esternare qualche impressione ricavata dall'analisi che abbiamo condotto dal lato delle imprese. Ne è emerso un uso strategico del lavoro interinale complementare e combinato con le altre tipologie di assunzione a differenza delle aziende non interinali che hanno invece puntato in modo massiccio sul lavoro a tempo determinato. Nella impossibilità di ricorrere al lavoro interinale probabilmente lo si sarebbe sostituito con contratti a tempo determinato, magari in numero maggiore ma di durata più lunga. Quello che non possiamo dire è in che misura questi contratti avrebbero coinvolto i nostri soggetti.

APPENDICE METODOLOGICA
LA COSTRUZIONE DEL DATA BASE

Le informazioni utilizzate sono tratte dagli archivi Netlabor dei 5 Centri per l'Impiego umbri. Da questi archivi si è ottenuta una banca dati di lavoro contenente le informazioni che ci consentivano di ricostruire i percorsi lavorativi dei soggetti.
Il processo di costruzione della banca dati è stato particolarmente laborioso e complesso. In questo capitolo delineeremo le modalità da noi seguite, i problemi incontrati e le scelte che sono state effettuate lungo il percorso.
Si tratta dell'unione di atti amministrativi e ovviamente ogni atto amministrativo è relativo non solo al soggetto avviato o cessato, ma definisce anche la tipologia di rapporto ed individua l'azienda coinvolta. Più in particolare, le informazioni disponibili su Netlabor, utili a questa analisi, possono essere classificate in 4 gruppi:

1. dati relativi al lavoratore;
2. dati relativi agli atti di avviamento e cessazione;
3. dati relativi al rapporto contrattuale;
4. dati relativi all'azienda.

Per quanto riguarda i lavoratori, individuati sia dal nome che dal codice fiscale, le variabili considerate sono il sesso, la data di nascita, il titolo di studio e la cittadinanza. Per quanto riguarda gli atti amministrativi, disponiamo della data di avviamento, della data di cessazione, della tipologia di avviamento e del motivo della cessazione.
Rispetto al contratto, le informazioni riguardano la qualifica, la tipologia del contratto e la posizione o livello che il lavoratore ha ricoperto o andrà a ricoprire.
Infine, per quanto riguarda l'azienda, sono disponibili la partita I.V.A. (o il codice fiscale) contenente anche un identificativo della localizzazione dell'impresa stessa, la ragione sociale e il codice di attività. Nel caso del lavoro interinale le informazioni sono relative alla società interinale. Sono altresì disponibili anche le informazioni sull'azienda utilizzatrice quando però nella registrazione della missione è riportata la sua partita I.V.A. (o il codice fiscale).
Per illustrare questo punto, conviene entrare nel dettaglio di alcune variabili disponibili e delle elaborazioni che esse possono consentire.

Nel processo di costruzione della banca dati, si possono distinguere quattro fasi in cui si è proceduto a:

- importare i files di Netlabor contenenti le diverse informazioni utili all'analisi;
- mettere in relazione le informazioni riguardanti i soggetti interessati da avviamenti o cessazioni e quelle relative alle aziende presso cui tali soggetti sono stati avviati o da cui sono stati licenziati e nel caso delle missioni interinali a quelli dell'azienda utilizzatrice;
- eliminare eventuali duplicazioni;
- ricodificare le variabili più interessanti (e con meno missing) e calcolarne di nuove.

I files Netlabor relativi a ciascun Centro per l'Impiego, importati nella costituenda banca dati sono ISCR, ISCAVV, AZIENDE, ALTRI e ISCSTU.
La variabile chiave per collegare le diverse informazioni sugli iscritti presso un determinato Centro è il Codice Fiscale, mentre per le aziende è la Partita IVA.
Premesso ciò, le informazioni relative alla domanda di lavoro di flusso sono contenute nel file ISCAVV.dbf. In questo file sono registrati tutti gli avviamenti e le cessazioni di ogni soggetto che trova lavoro, oltre ad informazioni sulla sua vita professionale (trasferimenti, passaggi diretti, acquisizione di qualifica, sospensioni, ecc). Di "lui" si conosce il codice fiscale, la data dell'avviamento, la tipologia dell'avviamento, il tipo di rapporto di lavoro, la qualifica, il grado o livello ricoperto, il codice della qualifica secondo il contratto collettivo di lavoro, la data e il motivo di licenziamento, il Centro per l'impiego d'iscrizione, la partita IVA dell'azienda presso cui viene avviato e quella dell'eventuale azienda utilizzatrice nel caso si tratti di lavoro interinale, e altre variabili raramente compilate.
Il file ISCAVV costituisce il database di partenza. Ad esso, per aumentare la conoscenza dei soggetti avviati e delle aziende presso cui essi trovano lavoro, occorre collegare altri file. Le notizie sui soggetti avviati o licenziati sono disponibili in due files denominati ISCR e ALTRI. Si è pertanto proceduto a collegare questi due files al file ISCAVV.
I problemi che possono insorgere nel corso di questa operazione e che abbiamo dovuto affrontare sono molteplici.
In primo luogo è possibile che nel file ISCR lo stesso codice fiscale - e quindi lo stesso soggetto - sia presente più volte. Può essere il caso di un soggetto già iscritto che segnala la variazione di uno o più dati personali e che l'ufficio iscrive una seconda volta invece di apportare le modifiche al suo record. Lo stesso problema può verificarsi per i soggetti avviati da fuori, le cui generalità sono contenute nel file ALTRI. Uno dei problemi ricorrenti è stato

poi quello della molteplice registrazione della stessa pratica. Per evitare ciò è stata posta la condizione che un soggetto non possa essere assunto più di una sola volta nello stesso giorno dalla stessa azienda.

Sono inoltre state considerate anche le informazioni contenute nel file ISCSTU relative al titolo di studio dei soggetti iscritti (informazione questa non presente in ISCR). Può anche succedere che allo stesso codice fiscale siano associati diversi titoli di studio; in questo caso si è scelto di considerare il titolo di studio più elevato.

Va precisato che in realtà non vengono messi in relazione tra di loro i singoli files Netlabor ma delle "query" applicate su di essi che vanno a filtrare records da escludere.

Oltre ai 5 file di cui sopra, sono state messi in relazione altri files di codifica importati da netlabor e altri creati ad hoc:

- i files Netlabor contenenti la codifica dei titoli di studio, che abbiamo provveduto a riclassificare in un singolo file in modo che i titoli di studio vengano presentati in una scala gerarchica ordinata;
- il file Netlabor che contiene l'elenco delle qualifiche professionali (7.400 circa) che abbiamo provveduto a riclassificare in categorie professionali (circa 500) in base alla classificazione ISTAT a 4 digit
- il file Netlabor che contiene l'elenco dei settori produttivi secondo la classificazione Ateco 91 a 5 digit, che abbiamo provveduto a riclassificare a 2digit e per sezioni;
- il file Netlabor che contiene i codici di comune, provincia e Centro.
- il file Netlabor che contiene i codici dei Centri.
- il file Netlabor che contiene i codici relativi alla cittadinanza.
- il file Netlabor che contiene i codici delle tipologie di rapporti di lavoro.
- il file Netlabor che contiene i codici delle modalità di assunzione.
- il file Netlabor che contiene i codici delle cause di cessazione.

Per ogni singolo Centro si è quindi ottenuto un file contenente informazioni relative alle singole pratiche e ai soggetti interessati nel quale sono infine state create appositamente nuove variabili quali la classi di età dei soggetti avviati, la durata in giorni del periodo lavorativo e altre necessarie per la successiva analisi con il programma statistico (SPSS).

Si è poi provveduto all'unione dei 5 file in un unico archivio regionale, mantenendo comunque, una chiave identificativa del Centro di provenienza. Ottenuto il database regionale dall'unione dei 5 archivi dei Centri per l'Impiego, è stato necessario applicare nuovi filtri

escludendo eventuali ulteriori duplicazioni dovuta alla registrazione della stessa pratica in più Centri.

Successivamente si è provveduto ad eliminare i record che presentavano una data di avviamento precedente il primo gennaio 1996 per ridurre la dimensione del file altrimenti difficilmente gestibile. L'analisi è stata rivolta quindi alle esperienze lavorative iniziate tra il 1° gennaio 1996 e il 30 aprile del 2002, data d'aggiornamento degli archivi al momento dell'inizio delle elaborazioni.

Nelle analisi successive si è tenuto conto solamente di quegli atti amministrativi che appartengono propriamente alla tipologia degli avviamenti e delle cessazioni vale a dire che individuano entrate nell'area dell'occupazione ed uscite dalla stessa, escludendo pratiche relative a trasferimenti, passaggi diretti o trasformazioni senza interruzione del contratto. Nel caso delle missioni interinali la proroga (codificata come AF3) è stata considerata al pari dell'assunzione interinale (AF1) mentre non si è tenuto conto delle modifiche del rapporto interinale (AF2) che registrano ad esempio l'eventuale modifica dell'orario di lavoro (per esempio da part-time a full time).