



LAVORO INTERINALE E FORMAZIONE

ANALISI DEL FENOMENO DEL LAVORO INTERINALE, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI FABBISOGNI FORMATIVI DEI LAVORATORI OCCUPATI ED OCCUPABILI E DELLE IMPRESE UTILIZZATRICI, E ALL'INDIVIDUAZIONE E SPERIMENTAZIONE DI MODELLI E Percorsi DI QUALIFICAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Indagine quantitativa e qualitativa sull'utilizzo del lavoro interinale[♦]

Dicembre 2004

[♦] A cura di Giuseppe Della Rocca (ref.), Anna Fantozzi (ref.), Luca Faregna (ref.)



ref.

STUDIO APS
Analisi PsicoSociologica



Executive summary

La presente indagine è stata realizzata mediante la somministrazione di un questionario telefonico ad un campione probabilistico di 500 imprese utilizzatrici di lavoro interinale, 50 delle quali sono state successivamente sottoposte ad una intervista qualitativa approfondita. Mediamente gli interinali sono risultati il 6,5% della forza lavoro. Se ne riscontra una maggiore presenza tra le imprese industriali, di piccole dimensioni, con occupati prevalentemente poco qualificati ed una bassa quota di stabilizzazioni. Confrontando questi dati con quelli dell'indagine Excelsior, si osserva che per quanto riguarda i settori, margine intensivo ed estensivo sono entrambi maggiori nell'industria piuttosto che nei servizi. La situazione è differente sotto il profilo della dimensione: la quota di aziende utilizzatrici cresce al crescere del numero di addetti, ma le aziende piccole che utilizzano l'interinale lo fanno in maniera più intensa.

Prevalgono gli uomini nel 56% dei casi, la prevalenza di interinali al di sotto dei 35 anni si riscontra in quasi 9 aziende su 10, e i livelli di scolarizzazione sono simili a quelli del resto della forza lavoro per l'85% delle aziende, anche se probabilmente inferiore a quello del complesso dei lavoratori, a parità di età. Le donne inoltre sono maggiormente presenti nelle aziende più grandi, ed in quelle dei servizi lo sono in maniera paritaria rispetto agli uomini.

Il 56% delle aziende hanno dichiarato di avere prevalentemente dei lavoratori interinali con un livello di professionalità basso, tuttavia non è trascurabile la restante quota con livelli medi o alti. Il 62% delle aziende ha dichiarato di avere prevalentemente missioni di durata fino a 3 mesi. Missioni più lunghe si associano spesso ad aziende con elevata intensità di capitale umano e a elevate professionalità degli interinali. Il 56% delle aziende ha dichiarato inoltre di aver stabilizzato almeno un interinale. Maggiori quote di stabilizzazione si associano anche a missioni più lunghe, elevati livelli di qualificazione del capitale umano.

Con riferimento agli aspetti formativi, il 60% indica la necessità di un ulteriore addestramento iniziale, (ed ancora più tra le grandi aziende, tra quelle industriali e quelle con bassa intensità di capitale umano) che è poi la tipologia prevalente di formazione che le imprese erogano a favore dei lavoratori interinali. L'ulteriore confronto tra i nostri dati e quelli Istat e Ministero del Welfare inducono a propendere per una parziale relazione di sostituzione reciproca tra lavoro interinale

e tempo determinato: molti dei contratti che precedentemente venivano stipulati nella forma del tempo determinato ricadono ora nell'interinale; tra le aziende utilizzatrici inoltre l'utilizzo del tempo determinato è inferiore alla media complessiva italiana. E tuttavia, il tempo determinato viene spesso utilizzato come forma contrattuale successiva all'interinale, laddove il rapporto tra lavoratore ed azienda prosegue. L'analisi longitudinale dei casi di studio sembra confermare questa ipotesi.

Indice

1. INTRODUZIONE.....	2
1.1 <i>Il fenomeno.....</i>	2
1.2 <i>La letteratura e il disegno della ricerca</i>	5
1.3 <i>Le variabili indipendenti.....</i>	8
1.4 <i>Le ipotesi</i>	9
2. LA PRESENZA DI LAVORATORI INTERINALI NELLE AZIENDE DEL CAMPIONE	12
2.1 <i>Il rapporto tra lavoro interinale e le altre forme flessibili.....</i>	16
3. LE CARATTERISTICHE SOCIO PROFESSIONALI DEI LAVORATORI INTERINALI	19
4. LA GESTIONE DEL LAVORO INTERINALE E LE ATTIVITA' DI FORMAZIONE	28
4.1 <i>La durata delle missioni.....</i>	29
4.2 <i>Le stabilizzazioni ed i rapporti con le aziende clienti.....</i>	33
4.3 <i>Le attività di formazione</i>	39
5. LE MOTIVAZIONI	49
6. CONCLUSIONI	59
7. APPENDICE METODOLOGICA.....	61
7.1 <i>Il campione di aziende</i>	61
7.2 <i>Il questionario.....</i>	62
7.3 <i>La somministrazione</i>	63
7.4 <i>L'indagine qualitativa</i>	64
8. APPENDICE - QUESTIONARIO TELEFONICO - AZIENDE	66

1. INTRODUZIONE

1.1 Il fenomeno

Del lavoro interinale si è parlato sin dal 1993, segnatamente nel Protocollo del luglio del medesimo anno sottoscritto da governo, sindacati e imprenditori, ma esso ha anche trovato fin dall'inizio molti avversari. È stato introdotto nell'ordinamento italiano nel 1997, con la precisa finalità di rendere disponibile alle imprese forza lavoro temporanea e legata a particolari situazioni contingenti. Nel 1998 le prime agenzie hanno avviato concretamente la propria attività. Da quasi sette anni quindi l'apparato produttivo del Paese ha a disposizione questo strumento di flessibilità del lavoro. È recente l'approvazione della cosiddetta Legge Biagi, e la sua applicazione con il decreto legislativo n. 276 del 10 Settembre 2003 e con i successivi regolamenti attuativi, che, oltre ad introdurre nuove tipologie di lavoro flessibile, ha introdotto importanti novità anche nell'ambito del lavoro interinale, in particolare ampliando le attività che le Agenzie per il lavoro (prima società di fornitura di lavoro temporaneo) possono svolgere, con il superamento della somministrazione di lavoro temporaneo come oggetto sociale unico, aumentando significativamente l'importanza del loro ruolo all'interno del mercato del lavoro. Di fatto si è liberalizzato il settore del job-matching, poiché l'attività di incontro domanda – offerta verrà effettuata anche da associazioni non riconosciute, università, scuole superiori, enti non profit e consulenti, aumentando la concorrenza in un settore che fino ad ora è stato dominato dalle agenzie, piuttosto che dai centri per l'impiego.

Nel corso di tale periodo, partendo da zero, si sono moltiplicate le ricerche in questo ambito con l'obiettivo di indagarne cause ed effetti, e sono aumentate le fonti statistiche cui poter fare riferimento. Per il censimento Istat gli interinali ammontavano alla data del 22 ottobre 2001 a 119.000, impiegati quasi esclusivamente nelle imprese e nelle istituzioni pubbliche (rispettivamente 84,5% e 12,3%) e in misura residuale nelle istituzioni no profit (3,2%) nelle quali la forza lavoro è in maggior parte composta da volontari. Sempre secondo l'Istat i collaboratori coordinati continuativi (co.co.co.) attivi alla stessa data, sono 827 mila di cui il 75,9% lavora per imprese, il 12,2% per istituzioni no profit e il rimanente 11,9% per istituzioni pubbliche. Al nord è occupata la maggior parte dei lavoratori atipici, il 61,2% degli interinali e il 69,8% dei co.co.co, in particolare nel Nord Ovest

si osserva più della metà dei lavoratori interinali e circa un terzo dei co.co.co. impiegati nelle imprese¹.

L'avvio dell'attività di Ebitemp, l'Ente Bilaterale Nazionale per il Lavoro Temporaneo, del cui ruolo e funzioni si da diffusamente conto in altra parte della ricerca, e dell'Osservatorio – Centro Studi per il Lavoro Temporaneo, permette di avere un quadro ufficiale al 2002 con altri tipi di informazioni. Complessivamente nell'anno risultano attive oltre 827.000 missioni, per una durata media di 69 giorni di calendario. Il monte retributivo lordo erogato è stato di quasi 1 miliardo e 700 milioni di euro, il 62% erogato dalle prime 5 agenzie per il lavoro. Questi dati aiutano certamente a delineare i contorni di un fenomeno di dimensioni significative, e di un mercato piuttosto concentrato; essi non consentono tuttavia di apprezzare il reale contributo in termini di occupazione (Confinterim stima che nel 2003 il 40% dei lavoratori interinali siano stati avviati a più di una missione, di conseguenza il numero delle missioni attive poco dice circa il numero effettivo di lavoratori coinvolti).

Il Ministero per il Welfare², a partire dai dati Inps, ha stimato con riferimento all'intero 2002 95mila unità equivalenti annue di lavoro interinale, pari allo 0,61% degli occupati dipendenti stimati dall'Istat. Confinterim calcola, per l'anno successivo – il 2003 – un numero di unità di lavoro equivalenti annue pari a circa 130.000 (nel 2001 se ne stimavano 70.000). Questi dati appaiono coerenti, ed in linea con i tassi di sviluppo del settore i quali, sebbene oramai decrescenti, nelle opinioni degli osservatori privilegiati che abbiamo interpellato, dovrebbero continuare a mantenersi su livelli a due cifre.

I dati dell'indagine Excelsior – UnionCamere relativa al 2002, mostrano come la somministrazione di lavoro temporaneo non sia ancora una forma di lavoro diffusa in maniera omogenea nel Paese, e che esistono margini di ulteriore espansione. La tabella alla pagina successiva mostra poi come il lavoro interinale è, tra quelle indicate, la forma di flessibilità del lavoro impiegata da un minor numero di imprese, con alti differenziali tra le diverse aree geografiche e tra le diverse tipologie di aziende per classe dimensionale e settore.

¹ "Dinamiche dell'occupazione, qualità del lavoro e comportamenti individuali", in Rapporto annuale 2003, capitolo 4 paragrafo 4.3.4.

² In "Monitoraggio delle politiche occupazionali e per il lavoro 2003" – Ministero per il Lavoro e le Politiche Sociali.

Incidenza delle imprese che nel corso del 2002 hanno utilizzato personale con contratti temporanei per settore, ripartizione territoriale e classe dimensionale

ITALIA

	% Imprese che hanno utilizzato			
	dipendenti tempo determinato	lavoratori interinali	collaboratori coordinati continuativi	apprendisti/formazione lavoro
TOTALE	20.7	9.4	21.5	27.6
INDUSTRIA	24.9	14.3	21.6	35.6
SERVIZI	17.8	6.1	21.4	22.2
RIPARTIZIONE TERRITORIALE				
Nord Ovest	20.3	12.3	22.6	27.8
Nord Est	23.7	12.8	24.1	31.3
Centro	22.4	8.5	22.9	29.1
Sud e Isole	17.0	3.5	16.4	22.8
CLASSE DIMENSIONALE				
1-9 dipendenti	14.0	3.8	15.3	22.6
10-49 dipendenti	50.6	34.2	49.0	51.1
50-249 dipendenti	78.2	59.1	75.7	65.2
250 dipendenti e oltre	80.3	64.8	64.9	60.7

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2003

In particolare, i dati di Excelsior sul margine estensivo di utilizzo nel 2002, ci dicono che si tratta di un fenomeno maggiormente diffuso al nord, nell'industria e tra le aziende di dimensione medio grande. Il confronto con i dati di Excelsior relativi all'anno successivo, il 2003, mostra un lieve incremento della percentuale complessiva di aziende che utilizza l'interinale (che passano dal 9,4% al 10%) ed incrementi appena più consistenti tra le aziende dei servizi e tra quelle del sud; in calo invece gli utilizzatori tra le grandi imprese. I dati di Ebitemp relativi questa volta solamente al secondo semestre del 2002, confermano tuttavia che permane una prevalenza dell'industria: delle oltre 400.000 missioni attivate nel periodo, il 50% ha luogo in aziende industriali, il 31% in aziende dei servizi ed il 19% in altri settori. Rispetto a qualche anno prima tuttavia il peso dei servizi è cresciuto, e potrebbe continuare ad aumentare ancora: secondo l'Isfol³ nel 2000 i due terzi

³ Il lavoro interinale – prime analisi su dati amministrativi, "Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", n. 5/2001, Isfol.

delle missioni erano relative all'industria, mentre appena il 20% afferiva ai servizi. Infine, l'indagine "I rapporti di lavoro flessibile nelle Amministrazioni Pubbliche" dell'Istituto G. Tagliacarne, consente di apprezzare l'incidenza dell'interinale nel complesso della Pubblica Amministrazione: nel 2002 i dati del Conto Annuale indicano complessivamente oltre 5500 unità annue equivalenti di lavoro interinale, pari allo 0,16% del totale dei pubblici dipendenti, una percentuale molto inferiore allo 0,61% relativo all'intera economia ricordato prima. Tuttavia, la maggioranza di questi (oltre 4000) si trova nel comparto Regioni ed Autonomie Locali, e qui l'incidenza sale allo 0,68%, un dato persino maggiore a quello medio.

1.2 La letteratura e il disegno della ricerca

Esistono numerose ricerche che hanno indagato il fenomeno, nei suoi aspetti specifici, oppure nell'ambito di un approccio generale al lavoro flessibile. Senza dubbio di rilievo è l'indagine di Ichino, Mealli e Nannicini "Il lavoro interinale in Italia – Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?" che conclude sostanzialmente a favore della seconda ipotesi, quella del trampolino verso il lavoro stabile, sebbene in misura non superiore a quanto accade con altre forme di lavoro a termine. Possiamo poi sicuramente richiamare in questa sede l'indagine dell'Ires "Ragioni ed articolazione territoriale del lavoro interinale" pubblicata nel febbraio del 2003, che comprendeva anche una rilevazione quantitativa presso un campione non probabilistico di 439 imprese utilizzatrici, tra Lombardia, Veneto, Lazio e Puglia, su dati che si riferiscono al periodo 2000-2001. L'indagine ha permesso di individuare risultati apprezzabili. Quasi la metà delle aziende intervistate utilizzano anche altre tipologie di lavoro flessibile, ed in maniera piuttosto intensiva; si è visto poi che l'interinale è meno diffuso tra le piccole aziende, ma che le piccole che lo impiegano lo fanno in misura maggiore delle grandi: la percentuale media di interinale riscontrata è stata comunque del 7,4% sul totale degli occupati. Si conferma ancora che l'interinale è un fenomeno prevalentemente maschile e giovanile, e si è rilevata una prevalenza di titoli di studio medio bassi. Si è riscontrata una prevalenza di missioni più lunghe per i lavoratori con qualifiche più elevate, ed oltre la metà delle aziende ha proceduto a consolidare il rapporto di lavoro con gli interinali, trasformandolo in rapporto a tempo indeterminato, più frequentemente tra le aziende di maggiori dimensioni. Le imprese inoltre mostrano di apprezzare particolarmente l'elevata prontezza di impiego; rispetto alle altre tipologie contrattuali flessibili viene tuttavia lamentato il costo.

Oltre a questi, vanno senza dubbio citati altri due importanti contributi. Il primo è il lavoro di Montanino e Sestito "Le molte funzioni del lavoro interinale in Italia – da strumento di flessibilità a contratto di prova" che ha proficuamente indagato la relazione tra la durata delle missioni e la probabilità che un contratto interinale si trasformi in un rapporto di lavoro diretto con l'impresa utilizzatrice, probabilità che, come gli autori hanno osservato, diventa massima in corrispondenza di durate intermedie, che permettano cioè di effettuare una prova del lavoratore, ma che non risultino troppo onerose rispetto a forme alternative di lavoro flessibile. Il secondo contributo è quello a cura di Mauro Magatti e Giovanna Fullin "Percorsi di lavoro flessibile" edito da Carocci nel 2002. Si tratta di una ricerca che ha impiegato differenti modalità di indagine: questionari ai lavoratori, focus group, interviste a testimoni privilegiati, interviste in profondità. L'indagine, promossa dalla Cisl, riguarda al contempo sia lavoratori interinali che collaboratori (in prevalenza con professionalità medio alte), ed è limitata alla Lombardia. La parte preponderante del lavoro è costituita da 450 interviste ai lavoratori, si tratta tuttavia di un campione non rappresentativo. L'indagine ha restituito un quadro complessivamente positivo della situazione in Lombardia, arrivando a concludere che non si riscontrano fenomeni di polarizzazione dell'offerta di lavoro tra lavoratori stabili e protetti e lavoratori instabili e privi di tutele; in altri termini, non sembra si sia consolidata una divisione tra alcuni gruppi intrappolati nell'atipicità rispetto a quelli in grado di evitare questa condizione.

In questa fase della ricerca, partendo da questi dati, si è rivolta l'attenzione al margine intensivo di utilizzo del lavoro interinale. Si sono interpellate cioè le aziende utilizzatrici di lavoro interinale, somministrando loro un questionario telefonico e contattando successivamente una parte dei rispondenti per effettuare studi di caso che consentissero di confermare, problematizzare o meglio interpretare le risultanze dell'indagine telefonica. Si sono indagati i livelli di utilizzo, la domanda di lavoro interinale, le modalità di gestione, ed il ruolo delle attività formative, nonché le valutazioni che complessivamente l'apparato produttivo fornisce di questo strumento. La presente ricerca è la prima in Italia ad analizzare i dati provenienti da un campione di aziende utilizzatrici di lavoro interinale statisticamente rappresentativo a livello nazionale, che rivolge l'attenzione quindi al margine intensivo, ed ha come principali ed inedite finalità l'indagine delle relazioni fra durata delle missioni, professionalità degli interinali e quota di stabilizzazioni, livelli di preparazione in ingresso degli interinali. Inoltre l'intensità di utilizzo

dell'interinale verrà posta in relazione con il margine estensivo e con l'utilizzo delle altre forme di lavoro flessibile, riferendosi tuttavia alle sole aziende utilizzatrici.

A questo scopo è stato contattato un campione probabilistico di 500 aziende utilizzatrici distribuite su tutto il territorio nazionale, stratificato per settore e classe dimensionale sulla base della varianza di una grandezza rilevante ai fini della ricerca. Il campione utilizzato quindi differisce da quello della ricerca Ires, pure rivolta alle aziende utilizzatrici ma che si avvaleva di un campione non probabilistico e relativo a sole quattro regioni. La ricerca Excelsior al contrario riguardava il margine estensivo: interpellava cioè tutte le aziende, utilizzatrici o meno, con finalità molto più ampie, sulla base di un campione di circa 100.000 rispondenti. Le altre ricerche citate, Montanino e Sestito, ed Ichino Mealli e Nannicini, si basavano su dati riguardanti rispettivamente le missioni ed i lavoratori, e non sono pertanto direttamente comparabili con la presente. È importante quindi tenere presente le diverse fonti da cui originano i dati alla base delle ricerche ricordate: lavoratori, imprese, con dati che in entrambi i casi possono essere forniti dalle agenzie o dai diretti interessati, oppure missioni. La differenza nella tipologia o nella fonte del dato naturalmente limita la diretta comparabilità dei risultati delle ricerche, sebbene tutte contribuiscano ad indagare lo stesso macro fenomeno.

Come viene dettagliato nel paragrafo dedicato all'illustrazione delle ipotesi, la ricerca ha permesso di indagare i livelli di utilizzo del lavoro interinale, fattore quest'ultimo non preso in considerazione dalle precedenti ricerche, potendo così operare un confronto tra margine intensivo ed estensivo. Si cercherà poi di indagare il rapporto fra lavoro interinale ed altre forme di flessibilità, di appurare il ruolo e l'importanza delle attività formative, e di esaminare le caratteristiche gestionali ed in particolare le relazioni tra durata delle missioni, quota di stabilizzazioni e le professionalità richieste agli interinali.

L'indagine è stata condotta con metodologia Cati, ovvero alle 500 aziende del campione è stato somministrato un breve questionario telefonico, della durata di circa 15 minuti, effettuando in totale circa 1900 contatti. Cinquanta delle 500 aziende sono state successivamente ricontattate per lo svolgimento della parte qualitativa dell'indagine. L'indagine qualitativa e quella quantitativa sono poi confluite entrambe nel presente rapporto di ricerca. La metodologia di entrambe viene dettagliata nell'Appendice che conclude il rapporto.

1.3 Le variabili indipendenti

I vari aspetti del lavoro interinale sono stati analizzati sulla base di sei variabili strutturali: il settore, la dimensione, la situazione ciclica, lo svolgimento di attività di formazione, l'intensità del capitale umano, l'appartenenza a gruppi. Esse vengono di seguito precisate.

Il settore e la dimensione sono stati utilizzati anche per la stratificazione del campione, facendo riferimento ai due macrosettori industriale e dei servizi, mentre per quanto riguarda la variabile dimensionale, poiché nell'intervista veniva chiesto il dato puntuale sul totale dei dipendenti, nella fase di elaborazione è stato possibile impiegare classi dimensionali differenti da quelle utilizzate originariamente per la stratificazione (3 classi – 1/10 dipendenti, 11/50 dipendenti, oltre 50 dipendenti), riportandole a due classi con il valore soglia dei 15 dipendenti. Inoltre, è stato chiesto agli intervistati se l'azienda appartenesse o meno ad un gruppo, italiano o estero.

Le due variabili indipendenti successive sono lo svolgimento non occasionale di attività di formazione (indipendentemente se si ricorra a terzi o se gli interventi vengano svolti internamente), e l'intensità di capitale umano. A proposito di quest'ultima grandezza, occorre chiarire che ci si riferisce al livello di professionalità prevalente tra la forza lavoro complessiva dell'impresa, e che consente quindi di distinguere aziende con un preponderante profilo di qualificazioni elevate da una predominanza di profili a media o bassa qualificazione.

Per la costruzione dell'ultima variabile, denominata "situazione ciclica" sono stati combinate 4 differenti domande dell'intervista, che si riferivano all'andamento per il 2003 ed alle previsioni per il 2004 di fatturato ed occupazione. Per tutte le quattro domande vi tre opzioni di risposta, che permettevano di delineare una previsione o un andamento positivo, stabile o in declino (corrispondenti rispettivamente a valori 3, 2 ed 1). Da quattro si è poi passati a due variabili, sommando due a due le domande sull'andamento di occupazione e fatturato, e sulle previsioni di occupazione e fatturato. Si è quindi giunti ad avere una variabile "andamento 2003" ed una variabile "previsioni 2004". Tali variabili (con un range da 2 a 6) sono state rese dicotomiche (negativo – positivo) considerando positivo, sulla scala dal 2 a 6, i due valori più alti, 5 e 6. In altri termini, per avere un andamento o una previsione positiva è necessario che ad almeno una delle domande originarie sia stato fornita una risposta del tutto positiva. Il risultato di questo trattamento è stata l'individuazione di 4 differenti "situazioni cicliche" o di sviluppo, delle quali due

stabili, nel caso cioè per entrambi i periodi si individuassero performance negative (situazione “stagnante”) o viceversa positive (situazione “stabile positiva”) e due dinamiche, nel caso cioè l’andamento 2003 sia negativo e le previsioni per il 2004 positive (situazione “in miglioramento”) e viceversa (situazione “in peggioramento”). Per le modalità di costruzione della variabile situazione ciclica, non è stato possibile individuare a quale delle quattro classi appartenessero tutte quelle aziende che non hanno risposto anche solamente ad una delle quattro variabili combinate, e sono pertanto classificate come missing value. Si tratta complessivamente di 213 casi, un numero elevato che parzialmente inficia la rilevanza dell’elaborazione in questione, che tra l’altro, come si vedrà nel prosieguo dell’analisi, non è risultata particolarmente significativa.

Infine, occorre specificare che non è stato possibile includere una variabile territoriale. Questo è accaduto per le difficoltà riscontrate nella ricerca di aziende utilizzatrici localizzate nel Meridione: è peraltro noto e confermato ad esempio dalle recenti indagini UnionCamere – Excelsior che nel sud Italia il lavoro interinale sia molto poco diffuso. Non viene perciò intaccata la rappresentatività statistica del campione, costruito secondo una procedura rigorosa. Si è cercato di superare questo limite nella realizzazione dell’indagine qualitativa, riservando una cospicua quota di interviste alle aziende utilizzatrici del sud.

1.4 Le ipotesi

La presente indagine mira ad analizzare il margine intensivo di impiego del lavoro interinale, si riferisce cioè esclusivamente alle aziende utilizzatrici. Tale scelta è stata dettata dal fatto che molti dati sono disponibili sull’altro versante, quello del margine estensivo, dati certamente validi riportati in parte nei paragrafi precedenti. D’altra parte concentrarsi sul margine estensivo avrebbe limitato le possibilità d’indagine su quello intensivo. Conseguentemente i primi obiettivi che si sono posti riguardano proprio la misurazione dell’intensità di utilizzo del lavoro interinale, l’esame delle relazioni con le variabili indipendenti illustrate nel paragrafo precedente, e l’esame del confronto tra il margine intensivo ed estensivo di utilizzo.

In altri termini, si cerca innanzitutto di capire in che misura le aziende ricorrono al lavoro interinale, e se è possibile spiegare la varianza di tale ricorso, sulla base delle variabili indipendenti prima ricordate, e sulla base di alcune caratteristiche di gestione. A questo riguardo le ipotesi più rilevanti sono:

-
- L'intensità del ricorso all'interinale diminuisce al crescere della dimensione aziendale
 - L'intensità del ricorso all'interinale è maggiore tra le aziende dell'industria;
 - L'intensità del ricorso all'interinale è maggiore tra le aziende con bassa intensità del capitale umano;
 - L'intensità del ricorso al lavoro interinale è minore tra le aziende con prevalenza di missioni di lunga durata e tra le aziende con elevata professionalità degli interinali.

Si cercherà di validare queste ipotesi nel secondo capitolo, e sempre nello stesso capitolo sarà poi possibile confrontare quanto riscontrato sul versante del margine intensivo di utilizzo con quanto noto sul margine estensivo, delineando le principali analogie e differenze: in particolare si indagherà in quale settore e classe dimensionale è maggiore la quota di aziende che impiegano interinale ed in quale è maggiore la quota di personale interinale impiegato. Si vuole poi indagare la relazione esistente tra questo istituto di flessibilità del lavoro e le altre forme contrattuali flessibili, ipotizzando in prima battuta, nonostante le notevoli differenze e specificità rispetto agli altri contratti di lavoro flessibile, un rapporto di sostituzione.

Il terzo capitolo prende in considerazione le caratteristiche socio professionali dei lavoratori interinali: dapprima si tenta di cogliere analogie e differenze con la generalità della forza lavoro in termini di genere, età e livelli di scolarizzazione. Di seguito viene approfondito il tema della professionalità degli interinali, ipotizzando che essa non cresca al crescere della professionalità del resto della forza lavoro, e che sia più elevata nei servizi che nell'industria.

Successivamente, nel quarto e quinto capitolo, le variabili dipendenti relative a caratteristiche di gestione, formazione e valutazione, verranno tabulate sulla base delle variabili indipendenti e tra loro, con l'obiettivo di cogliere variazioni significative. Questi i successivi step dell'analisi:

- in primo luogo si cercherà di capire se la durata prevalente delle missioni sia effettivamente breve (tenuto conto delle varie proroghe spesso utilizzate), se si riscontrino delle differenze per settore e dimensione, e se a lunghe durate si associno prevalentemente qualifiche elevate;

-
- in secondo luogo verrà presa in considerazione la quota di stabilizzazioni, analizzando dapprima le differenze in termini di settore e dimensione, e quindi verificando se, come viene qui ipotizzato, elevate quote di stabilizzazioni si associano a durate elevate;
 - ci si chiederà infine quale sia la preparazione dei lavoratori avviati alle missioni nella percezione delle aziende, e se tra i lavoratori pronti per la missione vi sia una prevalenza di professionalità elevate.
 - si analizzeranno infine quali motivazioni spingono le agenzie di servizi ad usare lavoro interinale, se si fa un utilizzo dell'interinale per ricoprire emergenze di personale o per sostituzioni non programmate, oppure se si usa l'agenzia come servizio per il reclutamento. Ci si aspetta che siano le piccole imprese quelle che in maggiore misura apprezzano il contenuto selettivo del servizio, ovvero quelle che in misura maggiore ricorrono all'interinale con il preciso scopo di selezionare personale da inserire stabilmente nella propria struttura.

2. LA PRESENZA DI LAVORATORI INTERINALI NELLE AZIENDE DEL CAMPIONE

In questo capitolo rispondiamo ai primi interrogativi posti nell'introduzione:

- L'intensità del ricorso all'interinale è maggiore tra le piccole imprese?
- L'intensità del ricorso all'interinale è maggiore tra le aziende dell'industria?
- L'intensità del ricorso all'interinale è maggiore tra le aziende con bassa intensità del capitale umano?
- L'intensità del ricorso al lavoro interinale è minore tra le aziende con prevalenza di missioni di lunga durata e tra quelle con elevata intensità degli interinali?

Si opererà poi un confronto tra margine intensivo ed estensivo dell'utilizzo di lavoro interinale, e si indagherà la natura del rapporto tra interinale ed altre forme di lavoro flessibile.

Poiché è stata chiesta all'intervistato una percentuale, che viene differentemente approssimata a seconda che la base di calcolo (il totale dei dipendenti) sia un numero molto basso o molto elevato, al fine di eliminare l'effetto di *rounding*, si è proceduto a classificare le risposte per intervalli di cinque unità percentuali, che sono stati poi codificati con il rispettivo valore intermedio. In secondo luogo, occorre registrare anche un effetto dimensionale che determina una significativa differenza nel computo delle percentuali di aziende con un diverso numero di dipendenti.

Tabella 2.1 - Incidenza media di interinale, collaborazioni, formazione lavoro, apprendistato e tempo determinato per classe dimensionale

Medie percentuali

Classe dimensionale	Tipologie contrattuali				
	Inter.	Collab.	Form. lavoro	Appr.	Tempo det.to
Fino a 15 dip.					
<i>Media percentuale</i>	8,3	3,1	1,1	1,7	1,8
16 dip. ed oltre					
<i>Media percentuale</i>	5,8	1,7	0,9	1,1	4,6
Totale					
<i>Media percentuale</i>	6,5	2,1	1,0	1,3	3,8

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

La tabella 2.1 permette di apprezzare sia le medie complessive dell'incidenza dell'interinale e delle altre tipologie contrattuali, sia le differenze sulla base delle dimensioni aziendali. È opportuno sottolineare nuovamente che l'indagine è stata rivolta esclusivamente alle aziende utilizzatrici di lavoro interinale. Con riferimento al differente impiego di interinali tra le aziende di diverse dimensioni, si nota come siano le aziende fino a 15 dipendenti quelle che impiegano una maggiore percentuale di interinali. Tale differenziale potrebbe tuttavia essere ampliato dagli effetti di *rounding* e dimensionale che sono stati ricordati in apertura di paragrafo. Entrambi questi effetti sembrano invece non avere alcun impatto nei confronti del contratto a tempo determinato, utilizzato in misura molto maggiore dalle grandi aziende rispetto alle piccole: esso sembra anzi uno strumento poco usato dalle piccole aziende che impiegano interinale.

Tabella 2.2 - Incidenza media di interinale, collaborazioni, formazione lavoro, apprendistato e tempo determinato per settore

Medie percentuali

Settore	Tipologie contrattuali				
	Inter.	Collab.	Form. lavoro	Appr.	Tempo det.to
Industria					
<i>Media percentuale</i>	7,2	2,5	1,0	1,5	4,4
Servizi					
<i>Media percentuale</i>	5,3	1,5	0,9	0,9	2,6
Totale					
<i>Media percentuale</i>	6,5	2,1	1,0	1,3	3,8

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Tabella 2.3 - Incidenza media di interinale, collaborazioni, formazione lavoro, apprendistato e tempo determinato per intensità del capitale umano

Medie percentuali

Intensità del capitale umano	Tipologie contrattuali				
	Inter.	Collab.	Form. lavoro	Appr.	Tempo det.to
Elevata					
<i>Media percentuale</i>	5,4	2,3	1,1	1,2	3,3
Bassa					
<i>Media percentuale</i>	8,5	2,0	0,8	1,5	4,7
Totale					
<i>Media percentuale</i>	6,5	2,2	1,0	1,3	3,8

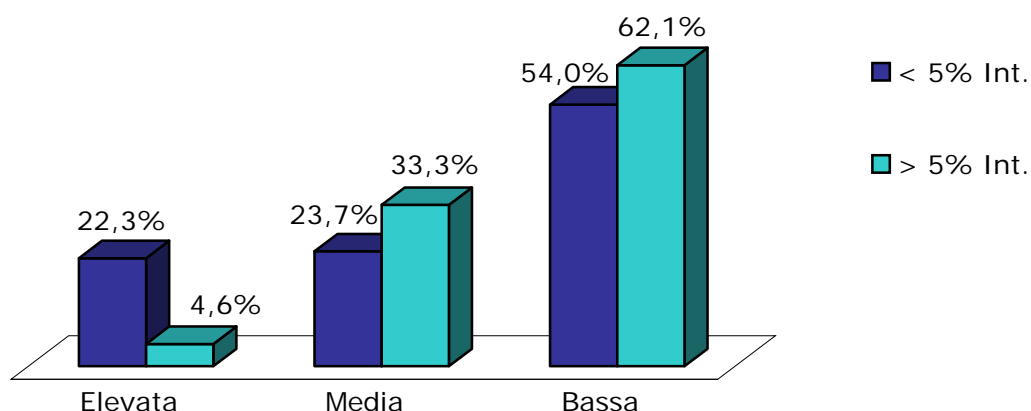
Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Per quanto attiene alle differenze tra i settori, riportate nella tabella 2.2, si nota che le aziende dell'industria fanno mediamente ricorso ad una maggiore percentuale di interinali, di quanto non facciano le aziende dei servizi. Tale differenza è mediamente del 2%, ed appare piuttosto significativa. Analoga la differenza per quanto riguarda il tempo determinato, più intensamente utilizzato nell'industria che nei servizi. Con l'esclusione di 2 aziende outlier tra i servizi, tali differenze non sono in alcun modo ascrivibili alle differenze in termini di media dimensionale delle imprese dei due differenti settori.

Significative ed interessanti le differenti percentuali di utilizzo dell'interinale tra le aziende con differenti profili di intensità del capitale umano, mostrate in tabella 2.3: quelle con una forza lavoro dequalificata impiegano una percentuale di interinale (8%) considerevolmente maggiore delle aziende con una migliore intensità, che si attestano su un'incidenza di interinali di tre punti inferiore, pari al 5%. Neppure in questo caso le differenze sono risultate correlate ad un fattore dimensionale o legato ai settori, in seguito a precisi controlli effettuati per escludere o segnalare tali evenienze. Diversamente da quanto accade per l'interinale, non molto differenti appaiono le intensità di utilizzo delle altre tipologie di contratto flessibile.

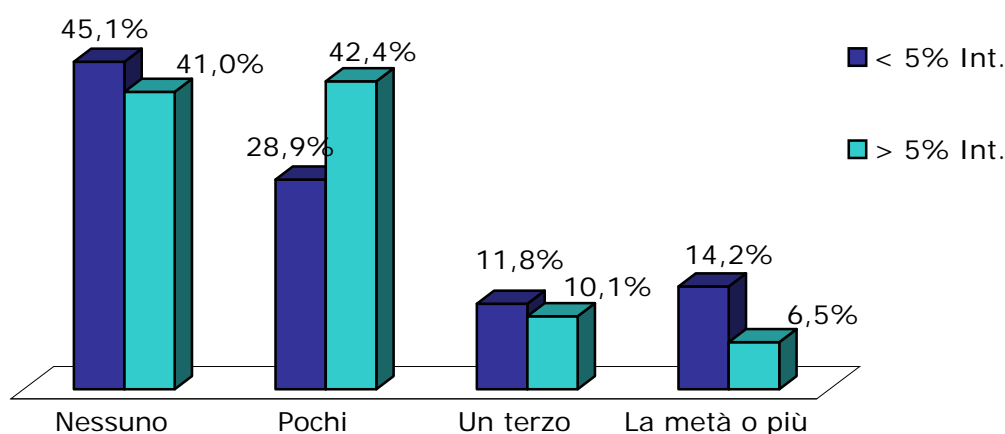
I due grafici che seguono riguardano ancora l'intensità di utilizzo del lavoro interinale, sulla base della soglia del 5% di interinali sul totale dei dipendenti. Si sono cioè distinte le aziende rispondenti a seconda che avessero più del 5% di interinali (colonne azzurre) o meno del 5% (colonne blu), e si è vista per i due sottoinsiemi la distribuzione di frequenza delle variabili "professionalità degli interinali" e "quota di stabilizzazioni". Le motivazioni della scelta di questa soglia riguardano innanzitutto la numerosità dei due sotto insiemi che si sono venuti a creare, e che deve essere tale da garantire la validità delle elaborazioni. Inoltre, piuttosto che usare il valore medio vero e proprio, che è lievemente più elevato, si è scelto questo sia perché ha un evidente valore simbolico, sia perché minimizza le distorsioni dovute all'effetto di *rounding*. Per quanto riguarda la professionalità, mostrata in figura 2.1, si vede come la percentuale di aziende che hanno interinali con media o bassa professionalità sia maggiore laddove l'intensità di utilizzo è superiore al 5%. Viceversa, le elevate professionalità sono molto più frequenti tra le aziende con meno del 5% di interinali. In altre parole, un'elevata professionalità degli interinali si associa con un utilizzo minore, ed all'opposto professionalità medie o basse sono più frequenti tra le aziende che utilizzano l'interinale più intensamente.

Figura 2.1 - Professionalità degli interinali



Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Figura 2.2 - Quota di stabilizzazioni



Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Il secondo caso, cui si riferisce la figura 2.2, riguarda la quota di stabilizzazioni. La percentuale di aziende che ne stabilizza un terzo o più è del 26% tra quelle che hanno un'intensità di utilizzo inferiore al 5%, e del 16% tra quelle che hanno un'intensità di utilizzo superiore al 5%. Ovvero, mediamente chi ne stabilizza di più, ne utilizza pochi e viceversa.

Riassumendo quanto sin qui visto circa il maggiore o minore impiego di lavoratori interinali, possiamo affermare che le aziende che ne fanno un uso maggiore sono quelle di piccole dimensioni, dell'industria, con una prevalenza di forza lavoro poco

qualificata, cui si associano una professionalità prevalentemente medio bassa, ed una minore quota di stabilizzazioni.

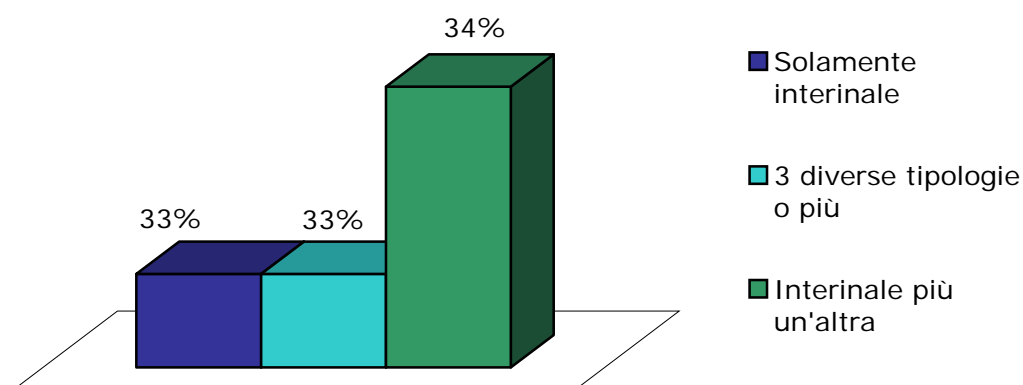
A questo punto è possibile operare un confronto su due aspetti che a volte possono essere confusi: la quota di aziende che utilizza interinale, e la quota di interinale utilizzato dalle aziende. Ad esempio, potrebbe accadere che le aziende di una certa regione siano quelle che utilizzano più *frequentemente* l'interinale rispetto alle altre, ma che lo utilizzino meno *intensamente*. Nel primo caso ci si riferisce al margine estensivo, nel secondo di margine intensivo.

Dai dati dell'indagine di UnionCamere Excelsior, sappiamo che è nell'industria la quota maggiore di aziende utilizzatrici (cfr. Introduzione par. 1.1). Dalla nostra indagine si vede poi come sia nuovamente l'industria il settore che utilizza gli interinali con una maggiore intensità: tra i settori, quindi, margine intensivo ed estensivo tendono a coincidere. Dall'indagine Excelsior emerge inoltre che la quota di aziende utilizzatrici cresce al crescere della dimensione aziendale. Sotto questo profilo, il margine intensivo è di segno diverso: sono infatti le aziende piccole che quando lo utilizzano lo fanno più intensamente.

2.1 Il rapporto tra lavoro interinale e le altre forme flessibili

Si è visto in precedenza che le aziende che utilizzano interinale hanno a volte un livello di impiego delle altre forme di flessibilità del lavoro basso. Più precisamente, la figura 2.3 mostra che il 33% delle aziende non utilizza altre tipologie di lavoro atipico oltre l'interinale, che un altro 34% utilizza l'interinale più una sola ulteriore tipologia di lavoro flessibile. Complessivamente quindi, i due terzi delle aziende utilizzano solamente l'interinale o al massimo un'altra tipologia di rapporto di lavoro non standard. Diversamente, il restante 33% di aziende impiega almeno 3 tipologie di flessibilità. Sembra quindi emergere un rapporto di sostituzione, come natura prevalente - ma non unica - della relazione tra interinale ed altre forme flessibili. I fattori che concorrono a determinare se due tipologie contrattuali sono sostituiti ovvero complementi hanno a che vedere sia con i differenti profili di costo, sia con i molteplici aspetti regolativi che li caratterizzano, e si tratta di un confronto complesso e delicato.

Figura 2.3 - Aziende con solo interinali come forma di lavoro flessibile o meno



Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Con alcune cautele, è possibile confrontare i dati della presente indagine, relativi alle imprese utilizzatrici di lavoro interinale nel 2002, con quelli delle rilevazioni trimestrali delle forze di lavoro dell'Istat e con alcune elaborazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, relativi alla popolazione delle imprese italiane nel medesimo periodo. Le cautele riguardano innanzitutto il fatto che si confrontano dati medi relativi al 2002 (dell'indagine dell'Ati) con dati relativi al solo luglio 2002 (dell'Istat e del Ministero). In secondo luogo, non è possibile esprimersi sulla significatività statistica del confronto che si opererà tra le due medie.

Le rilevazioni dell'Istat relative al luglio 2002 evidenziano la presenza di 1.685.000 lavoratori con un contratto a termine, classificazione che comprende contratti a tempo determinato, di formazione lavoro, di apprendistato ed interinale. Il Ministero del Lavoro, sulla base di dati Inps, ha calcolato che nello stesso periodo erano circa 150.000 gli interinali in missione⁴, da cui desumiamo che le altre forme di lavoro a termine ammontavano complessivamente a circa 1.535.000 unità. In termini percentuali sul totale degli occupati, nel momento considerato, gli interinali erano pari allo 0,7%, gli altri contratti a termine arrivavano al 7%, per un totale del 7,7%. Per quanto riguarda invece i dati del campione, il totale dei contratti a termine è pari al 7,3%, un dato molto simile e che tra l'altro conforta circa la validità dell'indagine. Occorre precisare che il dato riferito all'interinale è stato corretto, considerando i dati di Ebitemp sulla durata media delle missioni nel 2002

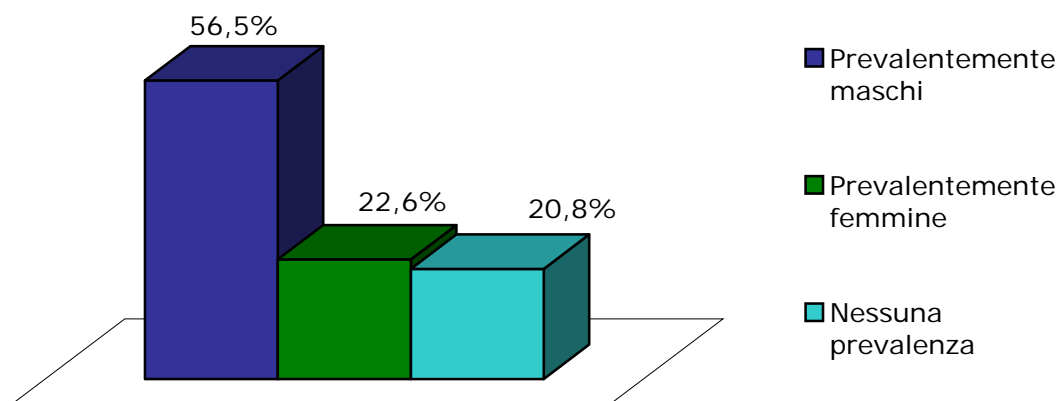
(69 giorni di calendario) e si è riportata la percentuale di interinali denunciata dalle aziende intervistate (6,5%) ad un valore medio annuo che tenga conto del fatto che le missioni non sempre (raramente) hanno una durata uguale o superiore all'anno. Si è così ottenuto un valore pari a 1,2%: in altre parole, in termini di unità di lavoro equivalenti annue, nelle imprese del campione gli interinali sarebbero stati l'1,2% dei dipendenti; gli altri contratti flessibili sono invece pari al 6,1% del totale dei dipendenti. Se si confrontano i due dati, quelli dell'indagine presso le imprese che utilizzano l'interinale, e quelli relativi alla generalità dell'occupazione, si osserva che chi utilizza l'interinale ha mediamente un livello inferiore di impiego delle forme di contratto a termine diverse dall'interinale: 6,1% contro il 7% generale, a fronte di un livello complessivo di utilizzo molto simile delle forme di contratto a termine (7,3% contro 7,7%). Se ne deduce che chi utilizza meno delle altre forme di flessibilità impiega maggiormente interinale, e viceversa; questo confronto lascerebbe quindi trasparire una parziale relazione di sostituzione tra l'interinale e le altre forme di contratto a termine.

⁴ Monitoraggio delle politiche occupazionali per il lavoro 2003, Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

3. LE CARATTERISTICHE SOCIO PROFESSIONALI DEI LAVORATORI INTERINALI

Il campione di aziende intervistate ci permette di individuare quelle che sono le principali caratteristiche socio professionali dei lavoratori intervistati. Non sono poche le ricerche che si sono confrontate con questo tema, delineando un profilo di massima oggetto di sostanziale consenso e frequentato da molta pubblicistica. Una parte dell'indagine consente di fare il punto su questo aspetto. In questa sede, come illustrato nel capitolo introduttivo e nelle ipotesi, ci interessa capire quali e quanti siano i gradi di somiglianza dei lavoratori interinali nei confronti dei loro colleghi stabili, e per fare questo abbiamo preso in considerazione il genere, l'età ed il livello di scolarizzazione. In secondo luogo, verranno esaminati i livelli di professionalità degli interinali, ipotizzando che la professionalità richiesta agli interinali sia più elevata nei servizi che nell'industria, e che essa non cresca al crescere della professionalità del resto della forza lavoro.

Figura 3.1 - Prevalenza di interinali maschi o femmine



Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Il primo aspetto analizzato in questa sezione è la prevalenza di genere degli interinali. Da precedenti ricerche è noto che prevalgono gli uomini: secondo l'indagine dell'Ires le donne costituiscono il 35% del totale; è tuttavia interessante analizzare la situazione anche in considerazione del crescente peso del terziario,

fenomeno che secondo alcuni sta aprendo maggiori spazi per donne e meno giovani. Per quanto riguarda l'intero campione, la prevalenza degli uomini è netta: essi sono preponderanti in oltre la metà dei casi, contro appena il 23% delle donne, ed un 21% di casi di sostanziale equilibrio fra i due sessi.

Con riferimento alla differente distribuzione dei generi tra i settori, si osserva che tra le aziende dei servizi uomini e donne sono distribuiti in maniera equa, a differenza di quanto accade nell'industria dove, come era lecito attendersi, la prevalenza degli uomini è schiacciante. Dallo studio dei casi emerge inoltre che le donne sono particolarmente numerose tra gli impiegati amministrativi, e che il lavoro interinale in molti casi viene utilizzato per la sostituzione del personale in maternità. Le donne inoltre sono meglio inserite anche nelle aziende di dimensioni maggiori, rispetto alle piccole, come mostra la tabella 3.1. Al crescere delle dimensioni aziendali infatti la prevalenza degli uomini si riduce dal 69% al 51%, aumenta l'incidenza delle distribuzioni paritarie dall'11% al 25%, ed aumentano anche i casi in cui la prevalenza delle donne è netta, dal 19% al 24%.

Tabella 3.1 - Prevalenza di interinali maschi o femmine e classi dimensionali

Valori assoluti e percentuali

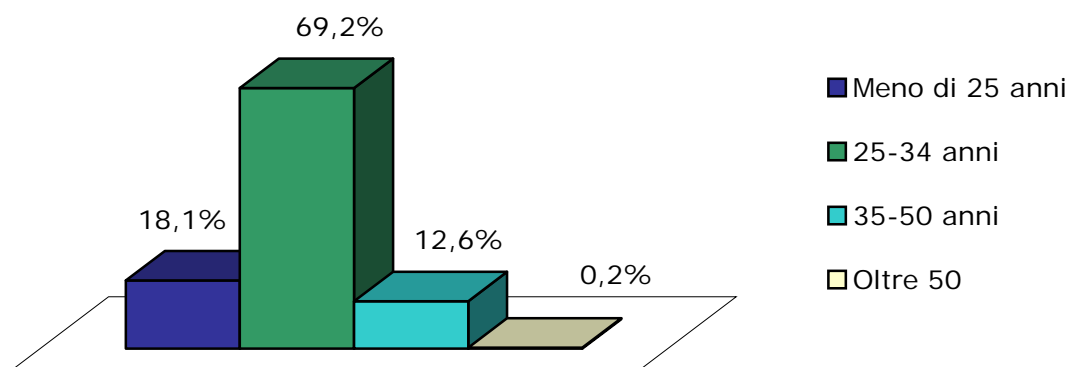
Classi dimensionali		<i>Val. ass.</i>	<i>Val. perc.</i>
Fino 15 dip.	Princ. femmine	29	19,5
	Princ. maschi	103	69,1
	Nessuna prevalenza	17	11,4
	Totale	149	100,0
16 dip. ed oltre	Princ. femmine	84	24,0
	Princ. maschi	179	51,1
	Nessuna prevalenza	87	24,9
	Totale	350	100,0

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Per quanto riguarda l'età, è stato chiesto agli intervistati a quale classe di età appartenessero prevalentemente i lavoratori interinali impiegati nella propria azienda. La figura 3.2 mostra i dati relativi all'intero campione. I giovanissimi prevalgono nel 18% delle aziende; la somma con la classe d'età successiva (25-34 anni) arriva complessivamente ad interessare l'87% dei casi; in altri termini quasi nove aziende su dieci hanno interinali che appartengono prevalentemente alla classe di età che arriva fino a 34 anni. I lavoratori maturi, tra i 35 ed i 50 anni,

prevalgono invece nel 13% dei casi. L'analisi degli scostamenti fra i diversi settori non mostra particolari rilevanze, se non una maggiore propensione delle aziende dei servizi all'impiego di lavoratori interinali giovanissimi, superiore a quanto accade nell'industria (15% contro 22%).

Figura 3.2 - Età prevalente



Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Una differenza rilevante nell'impiego dei molto giovani si osserva pure fra aziende di diversa dimensione (tabella 3.2): tra quelle fino a 15 dipendenti i giovani fino a 24 anni prevalgono nel 24% dei casi, nelle aziende con un numero di dipendenti maggiore la percentuale scende al 16%. A bilanciare questa differenza interviene però la classe d'età successiva, quella tra 25 e 34 anni: nelle aziende piccole l'incidenza percentuale di questa classe è di dieci punti inferiore rispetto alle grandi.

Tabella 3.2 - Età prevalente degli interinali e classe dimensionale

Valori assoluti e percentuali

Classe dimensionale		Val. ass.	Val. perc.
Fino a 15 dip.	Meno di 25 anni	35	23,5
	25-34 anni	92	61,7
	35-50 anni	21	14,1
	Oltre 50	1	0,7
	Totale	149	100,0
16 dip. ed oltre	Meno di 25 anni	54	15,7
	25-34 anni	249	72,4
	35-50 anni	41	11,9
	Oltre 50	0	0,0
	Totale	344	100,0

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

L'ultima distinzione che si è tentata in associazione all'età è quella relativa alla qualità professionale del capitale umano, riportata nella tabella 3.3. In questo caso le differenze rilevanti riguardano proprio i lavoratori nella fascia tra 35 e 50 anni. Essi infatti sono maggiormente presenti tra le aziende con una forza lavoro dequalificata, ovvero con un basso livello di intensità del capitale umano. Più precisamente, tra le aziende con una forza lavoro qualificata tale fascia di età prevale nel 9% dei casi, percentuale che raddoppia al 19% tra le aziende con una minore intensità di capitale umano. Anche la percentuale di quanti sono a cavallo dei trent'anni varia significativamente, ed è maggiore tra le aziende ad elevata qualificazione del capitale umano.

Tabella 3.3 - Età prevalente degli interinali ed intensità del capitale umano

Valori assoluti e percentuali

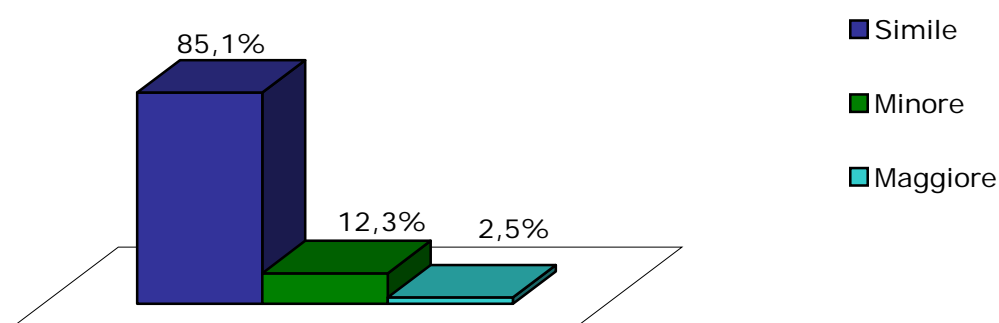
Intensità del capitale umano		<i>Val. ass.</i>	<i>Val. perc.</i>
Elevata			
	Meno di 25 anni	58	18,6
	25-34 anni	225	72,1
	35-50 anni	28	9,0
	Oltre 50	1	0,3
	Totale	312	100,0
Bassa			
	Meno di 25 anni	31	17,7
	25-34 anni	111	63,4
	35-50 anni	33	18,9
	Oltre 50	0	0,0
	Totale	175	100,0

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Per quanto attiene la scolarizzazione, è stato chiesto agli intervistati se il livello di scolarità media degli interinali fosse simile, maggiore o minore di quello del resto dei dipendenti. La figura 3.3, che riporta la distribuzione di frequenze per l'intero campione, mostra che i quattro quinti delle aziende hanno impiegato interinali che mediamente avevano livelli di scolarità analoghi al resto della forza lavoro. Molto pochi i casi in cui il gap tra i livelli di scolarità era a favore degli interinali; nel 12% dei casi invece, questi avevano una scolarità inferiore a quella mediamente presente in azienda. È certamente possibile porre a confronto questi dati con quelli relativi all'età anagrafica dei lavoratori interinali, che abbiamo visto essere in 9 casi su dieci in prevalenza sotto i trentacinque anni. Confrontiamo quindi i due gruppi:

lavoratori interinali, in maggioranza giovani, ed il complesso dei lavoratori, con un'età media certamente superiore. Consideriamo che dalla nostra indagine risultano livelli medi di scolarità analoghi tra i due gruppi. Consideriamo infine che è noto che mediamente i lavoratori più giovani hanno livelli di scolarità superiori ai propri colleghi anziani. Se mettiamo insieme tutto questo, diventa lecito ipotizzare che a parità di età gli interinali abbiano titoli di studio inferiori a quelli dei propri colleghi coetanei non interinali.

Figura 3.3 - Scolarizzazione prevalente degli interinali a confronto con gli altri dipendenti



Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Sia la dimensione aziendale che il settore di appartenenza non hanno nessuna relazione con questo aspetto, ovvero non si segnalano differenze significative tra la scolarità degli interinali e degli altri dipendenti, tra industria e servizi e tra piccole e grandi imprese; tali differenze non superano il 4% e non garantiscono contro eventuali errori.

Tabella 3.4 - Scolarizzazione prevalente degli interinali e svolgimento di attività di formazione

Valori assoluti e percentuali

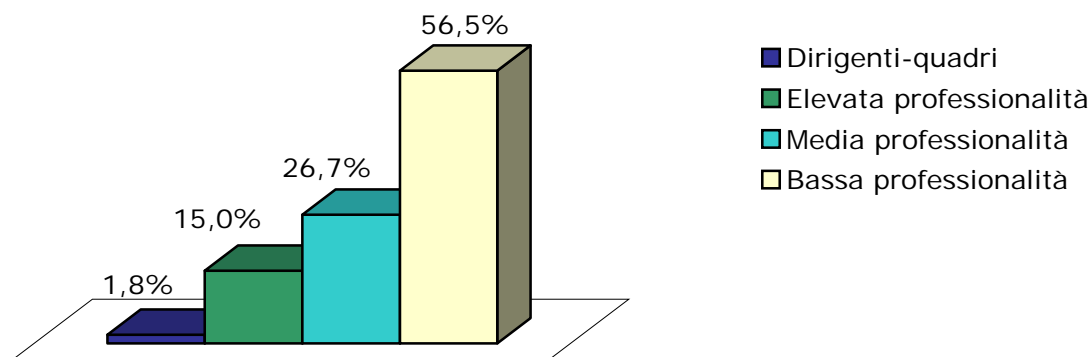
Svolgimento attività di formazione		Val. ass.	Val. perc.
No	Maggiore	4	3,8
	Minore	20	18,9
	Simile	82	77,4
	Totale	106	100,0
Si	Maggiore	8	2,2
	Minore	38	10,6
	Simile	314	87,2
	Totale	360	100,0

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Una qualche differenza si osserva tra le aziende che fanno formazione e quelle che non svolgono questo tipo di attività. Tra quelle che non investono nel proprio capitale umano infatti è maggiore la quota dei meno scolarizzati (19%) rispetto a quanto accade nell'altro gruppo, delle aziende che fanno formazione (11%), come riporta la tabella 3.4. È quindi possibile distinguere tra aziende che pongono una elevata attenzione al proprio capitale umano, sia sotto il profilo della formazione pregressa (il livello di scolarità) che della formazione finanziata e svolta in azienda.

Contrariamente a quanto ci si poteva aspettare, le differenze di scolarizzazione non variano al variare dell'intensità del capitale umano delle aziende: sia che prevalga una forza lavoro qualificata oppure una forza lavoro poco professionale, il livello di scolarità degli interinali rimane complessivamente analogo a quello del resto dei dipendenti delle aziende. Più precisamente, i lavoratori con un livello di scolarità inferiore sono il 13% nelle aziende con un'elevata intensità del capitale umano, contro l'11% delle aziende con una bassa intensità. La differenza appare quindi trascurabile, come pure nel caso di un livello di scolarizzazione simile, rispettivamente 85% ed 86%.

Figura 3.4 - Professionalità più richieste come interinali



Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Essendo noto il carattere industriale dell'interinale italiano, che si riflette in una alta percentuale di operai, si è preferito insistere sui livelli di professionalità piuttosto che sui profili professionali, e se ne sono distinte quattro diverse tipologie, tre a seconda del livello basso medio od elevato, ed aggiungendo separatamente una

quarta categoria, per quadri e dirigenti⁵. La figura precedente (3.4) mostra la distribuzione di frequenza per l'intero campione. Si osserva una netta preponderanza di qualifiche basse, in oltre la metà dei casi. Tutt'altro che insignificante tuttavia la quota di aziende che dichiara di utilizzare prevalentemente lavoratori interinali con media o elevata professionalità, complessivamente pari al 42%. Trascurabile è l'incidenza di quadri e dirigenti (il dato Istat relativo a dirigenti e quadri indica una incidenza pari a oltre il 6% sul totale degli occupati, molto distante dall'1,8% qui rilevato). L'analisi dei casi di studio ha confermato questo quadro, consentendo poi di rilevare come, al di là delle qualifiche, difficilmente le aziende utilizzino l'interinale per le figure professionali e le posizioni chiave, su cui basano gran parte del proprio successo.

Tabella 3.5 - Professionalità più richieste come interinali e settore

Valori assoluti e percentuali

Settore		<i>Val. ass.</i>	<i>Val. perc.</i>
Industria	Dirigenti-quadri	3	0,9
	Elevate prof.tà	23	7,1
	Medie prof.tà	96	29,6
	Basse prof.tà	202	62,3
	Totale	324	100,0
Servizi	Dirigenti-quadri	6	3,4
	Elevate prof.tà	52	29,7
	Medie prof.tà	37	21,1
	Basse prof.tà	80	45,7
	Totale	175	100,0

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

A questi valori medi per l'intero campione corrispondono però significative differenze se si suddivide il campione in sottoinsiemi. Considerevoli le differenze che si osservano tra i due macro settori, come riportato in figura 3.5. Nelle aziende dei servizi infatti le professionalità non basse (dirigenti quadri e professionalità medie ed elevate) prevalgono complessivamente nel 54% dei casi, contro il 38% delle aziende industriali: l'ipotesi avanzata all'inizio può essere considerata valida.

⁵ Si è considerato di "elevata professionalità" il personale tecnico e professionale, di "media professionalità" gli operai specializzati ed il personale dei servizi specializzato, e di "bassa professionalità" gli operai generici ed il personale poco qualificato.

Con riferimento ai diversi livelli di intensità di capitale umano si osservano ad esempio distribuzioni delle professionalità richieste agli interinali molto differenti. La tabella 3.6 mostra che tra le aziende con un basso livello di intensità di capitale umano le richieste di interinali con scarse qualifiche prevalgono nell'80% dei casi, un valore che tra le aziende con livello elevato quasi si dimezza al 44%. Questi risultati si spiegano in parte con la maggiore probabilità di avere bisogno di interinali più qualificati che si ha nelle aziende con una maggiore intensità di capitale umano. Tuttavia era stato ipotizzato che anche le aziende con una forza lavoro prevalentemente professionale utilizzassero il lavoro interinale prevalentemente per le mansioni poco qualificate; non appare quindi scontato il risultato riportato, che mostra una compresenza di livelli di professionalità differenti e diversificati, pur con una maggioranza di profili bassi.

Tabella 3.6 - Professionalità più richieste come interinali ed intensità del capitale umano

Valori assoluti e percentuali

Intensità del capitale umano		<i>Val. ass.</i>	<i>Val. perc.</i>
Elevata	Dirigenti-quadri	8	2,5
	Elevate prof.tà	63	19,9
	Medie prof.tà	107	33,9
	Basse prof.tà	138	43,7
	Totale	316	100,0
Bassa	Dirigenti-quadri	1	0,6
	Elevate prof.tà	12	6,8
	Medie prof.tà	23	13,0
	Basse prof.tà	141	79,7
	Totale	177	100,0

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Complessivamente quindi si osserva una conferma a quanto in parte già noto sui lavoratori interinali: prevalgono gli uomini, al di sotto dei 35 anni, con livelli di scolarizzazione simili a quelli del resto dell'azienda. I casi di studio confermano che la quota maggiore appartiene alla fascia di età tra i 20 e i 30 anni, in maniera piuttosto generalizzata, anche per una preferenza accordata da molte aziende utilizzatrici ad assumere preferibilmente lavoratori giovani. Dai casi invece risulta più consistente la quota di aziende in cui la scolarità degli interinali è inferiore al resto dei dipendenti, sebbene prevalgano comunque i casi di sostanziale parità.

Considerando comunque che le giovani generazioni hanno titoli di studio mediamente più elevati delle precedenti, sembra emergere che i lavoratori interinali hanno probabilmente titoli di studio medio bassi se confrontati con lavoratori della stessa età. Nelle aziende che non fanno formazione si concentra un maggior numero di interinali meno scolarizzati rispetto al contesto; non si osserva tuttavia un'associazione con il livello di professionalità dell'intera forza lavoro. I lavoratori "maturi", cioè tra 35 e 50 anni, sono maggiormente presenti nelle aziende con una struttura professionale poco qualificata; in questo segmento si concentrano forse soggetti deboli che potrebbero subire più di altri fenomeni di precarizzazione. Il fatto che non si osservino differenze nei livelli di scolarizzazione tra aziende con diversa intensità del capitale umano presumibilmente sta a significare che coesistono livelli di scolarizzazione differenti, ma che l'azione delle agenzie di lavoro riesce ad effettuare gli inserimenti in contesti diversi, più e meno qualificati, in maniera efficace. Le donne inoltre sono maggiormente inserite nelle aziende più grandi, ed in quelle dei servizi lo sono in maniera complessivamente paritaria rispetto agli uomini. Per quanto riguarda i livelli di professionalità, il 42% delle aziende impiega prevalentemente lavoratori interinali con medie o alte professionalità; inoltre le aziende dei servizi e quelle con un profilo superiore di capitale umano tendono ad impiegare una quota maggiore di interinali con buone professionalità, diversamente da quanto accade per le aziende con una minore intensità di capitale umano e per le aziende industriali.

4. LA GESTIONE DEL LAVORO INTERINALE E LE ATTIVITA' DI FORMAZIONE

L'indagine ha permesso di esaminare le modalità di gestione del lavoro interinale da parte delle aziende utilizzatrici, e di soffermarsi sulle attività formative. I principali punti in discussione a cui la ricerca ha cercato di dare una risposta sono i seguenti:

1. in primo luogo si è cercato di capire se la durata prevalente delle missioni sia effettivamente breve (tenuto conto delle varie proroghe spesso utilizzate), se si riscontrino delle differenze per settore e dimensione, e se a lunghe durate si associno prevalentemente qualifiche elevate;
2. in secondo luogo si è presa in considerazione la quota di stabilizzazioni, analizzando dapprima le differenze in termini di settore e dimensione, e quindi verificando se, come viene qui ipotizzato, elevate quote di stabilizzazioni si associano a durate elevate;
3. ci si è chiesto infine quale sia la preparazione dei lavoratori avviati alle missioni nella percezione delle aziende, e se tra i lavoratori pronti per la missione vi sia una prevalenza di professionalità elevate.

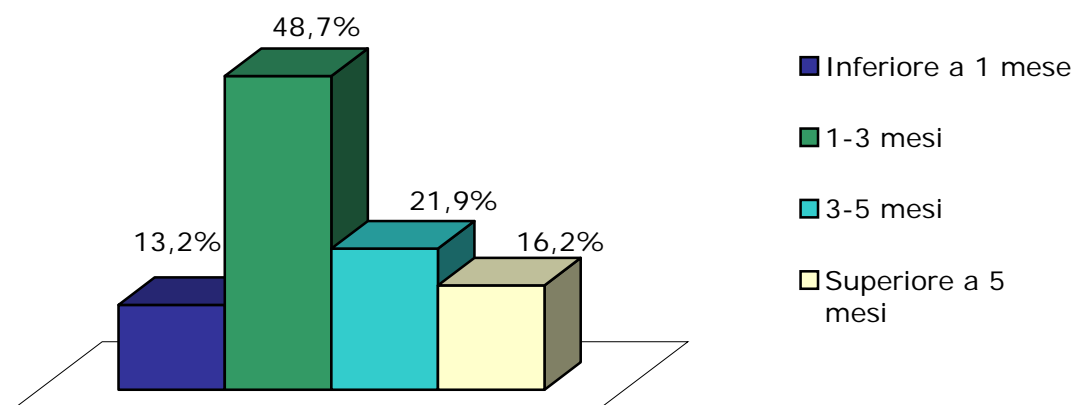
Prima di affrontare in maniera analitica questi aspetti, è opportuno evidenziare come dai casi di studio emerga una sostanziale e diffusa parità di trattamento tra interinali ed altri lavoratori. Tale parità di trattamento si manifesta sia nel momento dell'inserimento, che di frequente avviene con l'affiancamento del neo assunto, interinale o meno, a personale con una significativa esperienza in azienda, sia nel momento della gestione, con riferimento ai tempi di lavoro, all'organizzazione del lavoro, spesso – ma non sempre – anche ai premi di produttività. Rimane una zona d'ombra sulla parità di trattamento economico ricevuto dagli interinali: dalle organizzazioni sindacali infatti emerge una forte preoccupazione su questo aspetto, e diversi casi di conflitto. Dalle interviste a dirigenti e responsabili della gestione del personale non si è riscontrato alcun elemento che corrobori queste preoccupazioni su una diffusa discriminazione a livello retributivo dei lavoratori interinali, e tuttavia in questo senso vi è spazio per indagini mirate: non si può escludere che si sia verificato un fenomeno di autoselezione delle aziende virtuose. Occorre ricordare inoltre, che le preoccupazioni dei sindacati a questo proposito si rivolgono anche

verso le agenzie per il lavoro. Una illustrazione puntuale dei differenti punti di vista in materia è comunque fornita nel rapporto sulla fase D dell'indagine, "Ruolo e funzioni delle parti sociali".

4.1 La durata delle missioni

Fino a poco tempo fa i dati sulla durata delle missioni non erano univoci. Se secondo il Rapporto Annuale 2002 dell'Istat per poco meno della metà degli interinali la durata media delle missioni era inferiore al mese, per Confinterim la durata media è complessivamente di tre mesi. Montanino e Sestito stimano la durata media in 77,5 giorni di calendario, Ichino Mealli e Nannicini in 73. Di recente tuttavia sono stati pubblicati i dati ufficiali di Ebitemp, che per il 2002 indica una durata media di 69 giorni di calendario. Alla luce di ciò, si è scelto di chiedere alle aziende quale fosse la durata prevalente delle missioni, indicando una quadruplica classificazione tra prevalenza di missioni inferiori ad un mese, tra uno e tre mesi, tre e cinque, superiori ai cinque mesi. È stato chiesto agli intervistare di includere nella durata indicata le eventuali proroghe, nel caso di permanenza dello stesso lavoratore. Le proroghe sono state oggetto di indagine nei casi di studio qualitativi.

Figura 4.1 - Durata prevalente delle missioni



Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

La figura che riporta la distribuzione di frequenza per l'intero campione mostra che quasi i due terzi delle aziende hanno una prevalenza di missioni di durata fino a tre

mesi. Sebbene prevalgano durate brevi come era stato ipotizzato in apertura di capitolo, occorre evidenziare come le missioni inferiori ad un mese siano prevalenti in una percentuale di casi (13%) inferiore a quanto ci si poteva attendere. Specularmente, ma in misura assai meno sorprendente, le missioni che durano più di cinque mesi sono preponderanti in appena il 16% dei casi. La distinzione tra settori, industria e servizi, mostra delle interessanti peculiarità (tabella 4.1): le maggiori differenze riguardano le missioni tra 1 e 3 mesi, che prevalgono nel 52% dei casi tra le aziende industriali e nel 42% tra quelle dei servizi. Molto differenti anche le missioni lunghe, oltre cinque mesi, ed in misura speculare: nell'industria prevalgono nel 13% dei casi, nei servizi nel 23%, come previsto nelle ipotesi.

Tabella 4.1 - Durata prevalente delle missioni e settori

Valori assoluti e percentuali

Settore		<i>Val. ass.</i>	<i>Val. perc.</i>
Industria	Inferiore a 1 mese	39	12,1
	1-3 mesi	167	52,0
	3-5 mesi	74	23,1
	Superiore a 5 mesi	41	12,8
	Totale	321	100,0
Servizi	Inferiore a 1 mese	26	15,1
	1-3 mesi	73	42,4
	3-5 mesi	34	19,8
	Superiore a 5 mesi	39	22,7
	Totale	172	100,0

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Con riferimento poi alla dimensione, tra le aziende piccole si osserva una notevole rilevanza delle missioni brevissime (quelle inferiori ad un mese prevalgono nel 19% dei casi, uno su cinque), rispetto alle aziende più grandi (11%). Tuttavia le differenze tra le altre durate delle missioni non appaiono significative in relazione alle dimensioni aziendali. Tutti i dati sono riportati nella tabella 4.2. In questo caso, i dati confutano quanto prevedeva la relativa ipotesi, ovvero che le aziende di maggiore dimensione avessero una maggiore prevalenza di missioni lunghe.

Tabella 4.2 - Durata prevalente delle missioni e classi dimensionali*Valori assoluti e percentuali*

Classi dimensionali		<i>Val. ass.</i>	<i>Val. perc.</i>
Fino 15 dip.	Inferiore a 1 mese	28	18,8
	1-3 mesi	65	43,6
	3-5 mesi	35	23,5
	Superiore a 5 mesi	21	14,1
	Totale	149	100,0
16 dip. ed oltre	Inferiore a 1 mese	37	10,8
	1-3 mesi	175	50,9
	3-5 mesi	73	21,2
	Superiore a 5 mesi	59	17,2
	Totale	344	100,0

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Anche il differente livello di capitale umano delle aziende ha un certo impatto sulla grandezza osservata. Si nota infatti (i dati sono riportati nella tabella 4.3) che le aziende con una bassa intensità di capitale umano denunciano una maggiore prevalenza di missioni fino a 5 mesi (89% contro 81%) ed una corrispondente minore incidenza di missioni di durata superiore (11% contro 19%).

Tabella 4.3 - Durata prevalente delle missioni e intensità del capitale umano*Valori assoluti e percentuali*

Intensità del capitale umano		<i>Val. ass.</i>	<i>Val. perc.</i>
Elevata	Inferiore a 1 mese	43	13,8
	1-3 mesi	143	46,0
	3-5 mesi	66	21,2
	Superiore a 5 mesi	59	19,0
	Totale	311	100,0
Bassa	Inferiore a 1 mese	21	11,9
	1-3 mesi	95	54,0
	3-5 mesi	40	22,7
	Superiore a 5 mesi	20	11,4
	Totale	176	100,0

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Differenze significative circa la durata media prevalente delle missioni si riscontrano anche tra le aziende indipendenti e quelle appartenenti a gruppi, i cui dati sono mostrati nella tabella 4.4. Possiamo in questo caso esemplificare utilizzando il

valore soglia dei tre mesi: tra le aziende che fanno capo ad un gruppo, nel 55% dei casi le missioni prevalenti sono al massimo di tre mesi, mentre tra le aziende indipendenti le missioni fino a tre mesi prevalgono nel 66% dei casi. Considerazioni analoghe e speculari valgono per le missioni lunghe, oltre i cinque mesi, che sono maggiormente presenti tra le aziende appartenenti ai gruppi.

Tabella 4.4 - Durata prevalente delle missioni e appartenenza ad un gruppo

Valori assoluti e percentuali

Appartenenza ad un gruppo		<i>Val. ass.</i>	<i>Val. perc.</i>
No			
	Inferiore a 1 mese	41	13,1
	1-3 mesi	164	52,6
	3-5 mesi	70	22,4
	Superiore a 5 mesi	37	11,9
	Totale	312	100,0
Si			
	Inferiore a 1 mese	24	13,3
	1-3 mesi	76	42,0
	3-5 mesi	38	21,0
	Superiore a 5 mesi	43	23,8
	Totale	181	100,0

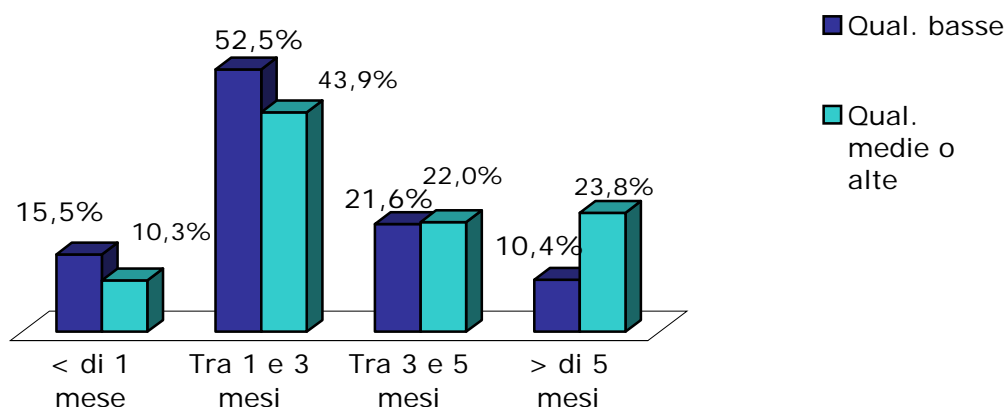
Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Lo svolgimento o meno di attività di formazione si accompagna a differenze poco elevate nella durata media prevalente delle missioni di lavoro interinale. Le aziende che fanno formazione si caratterizzano infatti per una prevalenza lievemente superiore di missioni oltre i tre mesi rispetto a quelle che non fanno formazione, tuttavia questa varianza (intorno al 4%) non appare sufficientemente ampia per essere considerata robusta. Dall'analisi dei cinquanta casi di studio emerge poi un diffuso impiego delle proroghe delle missioni, spesso fino al massimo delle quattro consentite, come un ulteriore elemento di flessibilità. Le aziende infatti frequentemente iniziano il rapporto con il lavoratore con una missione brevissima, che di fatto è un periodo di prova, in seguito al buon esito del quale la missione viene riconfermata per periodi più lunghi fino al permanere dell'esigenza di mantenere quella posizione.

Il dato successivo, dai contorni molto netti come si può vedere dalla figura 4.2, riguarda la durata prevalente delle missioni in riferimento alla qualifica. Se si sommano le prime due colonne, ovvero ci si riferisce alle imprese con una prevalenza di missioni brevi, fino a 3 mesi, esse sono il 68% tra le aziende che

richiedono interinali con qualifiche basse (colore scuro), dato che scende al 54% tra le imprese che al contrario chiedono interinali con una maggiore professionalità (colore chiaro). Sommando poi le due colonnine di destra, si ha un dato speculare, e cioè che le missioni oltre i tre mesi prevalgono nel 44% delle imprese con interinali più professionali, ed appena nel 32% delle imprese con interinali meno qualificati.

Figura 4.2 - Durata prevalente delle missioni



Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

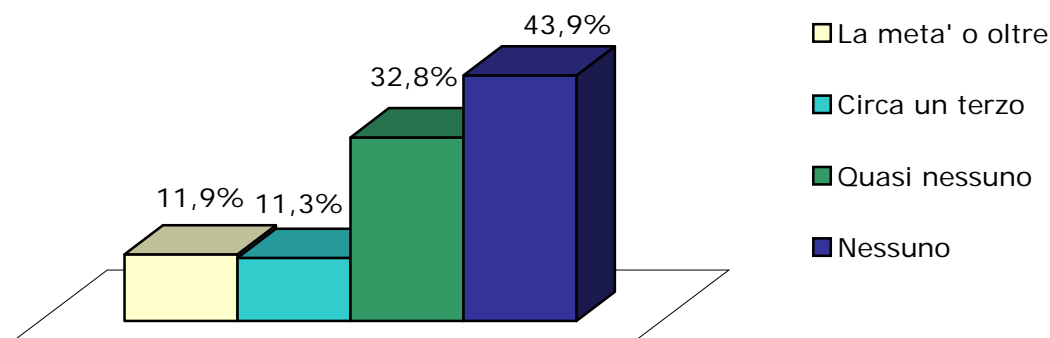
La durata delle missioni quindi sembra essere positivamente correlata con la professionalità del personale temporaneo richiesto, in misura considerevole: l'ipotesi formulata a questo proposito all'inizio del capitolo può essere considerata valida. Per quanto attiene alla durata delle missioni, si può concludere che prevalgono nettamente quelle tra 1 e 3 mesi, e si nota che nelle piccole aziende prevalgono le missioni molto brevi, in quelle dei servizi le missioni molto lunghe. Inoltre, quelle di cinque mesi o più sono più frequenti tra le aziende con una elevata intensità di capitale umano e tra quelle appartenenti a gruppi, e si associano pure ad elevate professionalità degli interinali.

4.2 Le stabilizzazioni ed i rapporti con le aziende clienti

L'interinale è stato introdotto nell'ordinamento italiano per mettere a disposizione delle imprese forza lavoro temporanea, in situazioni specifiche e contingenti. La

funzione che il legislatore ha assegnato al lavoro interinale non è dunque la stabilizzazione del lavoratore. Eppure una quota non trascurabile di lavoratori viene assunta dalle aziende in seguito alle missioni. D'altronde, è opportuno ricordare che l'anno della ricerca, il 2002, è un anno ancora positivo per la domanda di lavoro, ed occorrerebbe depurare il fenomeno da un effetto ottico: sarebbe a dire che una quota delle agenzie avrebbe comunque proceduto ad una o più assunzioni, indipendentemente dall'impiego del contratto interinale. In ogni caso, si è innanzitutto cercato di sapere quanti sono mediamente gli interinali successivamente assunti con un contratto a tempo indeterminato. Non si è richiesta una percentuale precisa, ma si sono indicati quattro distinti livelli tra cui l'intervistato poteva scegliere, come mostra la figura 4.3. Complessivamente, il 44% delle aziende non ha proceduto a nessuna stabilizzazione. Un terzo ne ha assunti "quasi nessuno". Il 23%, oltre una impresa su cinque, ne ha assunti circa un terzo o più. Un ulteriore dato che emerge dai casi di studio è che nel corso degli ultimi due anni, in coincidenza con una fase di stagnazione del ciclo economico, le percentuali di stabilizzazione sono diminuite rispetto al passato.

Figura 4.3 - Assunzioni di interinali con contratto a tempo indeterminato



Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Anche in questo caso si sono ricercate le caratteristiche strutturali che si associano a differenti livelli di stabilizzazioni. Occorre precisare che le differenze tra i due settori considerati in termini di stabilizzazioni sono pressoché nulle. Questo fatto falsifica quindi l'ipotesi che prevedeva una maggiore durata delle missioni nelle aziende dei servizi. Molto più significative le differenze in base alla dimensione

aziendale. È infatti evidente dai dati, mostrati nella tabella 4.5, che le aziende piccole hanno proceduto molto meno di quelle più grandi ad assumere stabilmente interinali. A titolo esemplificativo vale certamente la percentuale delle aziende che non ne hanno stabilizzato alcuno: il 56% tra le piccole, contro il 39% di quelle di maggiori dimensioni. Inoltre, se il 26% delle aziende con 16 o più dipendenti ne ha stabilizzati almeno un terzo, la stessa percentuale scende al 16% nella classe dimensionale inferiore.

Tabella 4.5 - Assunzioni di interinali a tempo indeterminato e classi dimensionali

Valori assoluti e percentuali

Classe dimensionale		<i>Val. ass.</i>	<i>Val. perc.</i>
Fino 15 dip.	Nessuno	82	56,2
	Quasi nessuno	40	27,4
	Circa un terzo	11	7,5
	La meta' o oltre	13	8,9
	Totale	146	100,0
16 dip. ed oltre	Nessuno	128	38,6
	Quasi nessuno	117	35,2
	Circa un terzo	43	13,0
	La meta' o oltre	44	13,3
	Totale	332	100,0

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Tabella 4.6 - Assunzione di interinali con contratti a tempo indeterminato ed intensità del capitale umano

Valori assoluti e percentuali

Intensità del capitale umano		<i>Val. ass.</i>	<i>Val. perc.</i>
Elevata	Nessuno	137	44,9
	Quasi nessuno	89	29,2
	Circa un terzo	35	11,5
	La meta' o oltre	44	14,4
	Totale	305	100,0
Bassa	Nessuno	71	42,5
	Quasi nessuno	67	40,1
	Circa un terzo	16	9,6
	La meta' o oltre	13	7,8
	Totale	167	100,0

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

La successiva dimensione in base alla quale si è scisso il campione è l'intensità del capitale umano. Come si osserva dalla tabella 4.6, sono le aziende con una maggiore professionalità del personale ad aver proceduto al maggior numero di assunzioni: il 26% ne ha stabilizzati un terzo o più, contro il 17% delle aziende con un profilo delle risorse umane inferiore. Non molto evidenti ed ampie le differenze nei livelli di stabilizzazione tra le aziende che svolgono attività di formazione o meno. Se si guarda a quante aziende non hanno assunto stabilmente alcun interinale, la differenza tra i due gruppi è del 6%, troppo debole per bilanciare il margine di errore che le elaborazioni possono incorporare. Analoghe considerazioni possono essere fatte per la distribuzione di frequenza delle altre risposte.

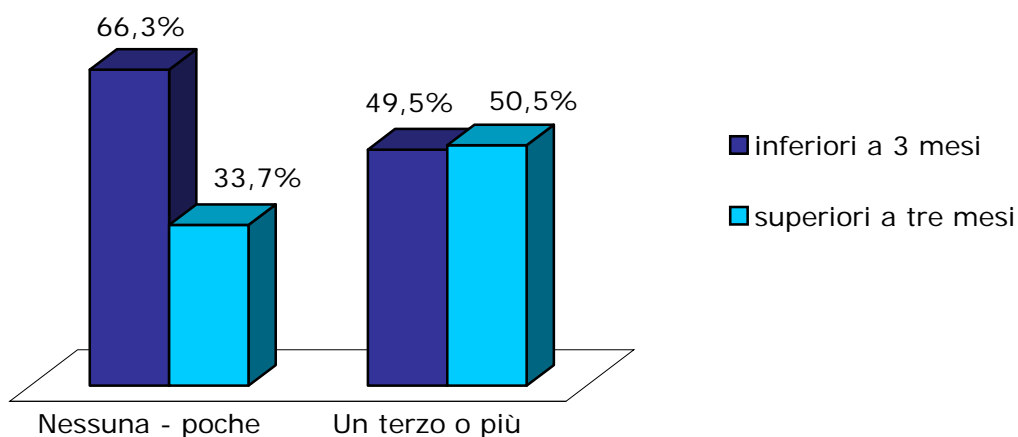
Tabella 4.7 - Assunzione di interinali con contratti a tempo indeterminato e durata delle missioni

Valori assoluti e percentuali di colonna

Quota di stabil.ni	Nessuna		Poche		Un terzo		La metà		Totale	
	V. A.	%	V. A.	%	V. A.	%	V. A.	%	V. A.	%
Durata missioni										
Inferiore ad 1 mese	38	18%	16	10%	6	11%	4	7%	64	14%
Tra 1 e 3 mesi	102	49%	84	54%	20	37%	24	44%	230	49%
Tra 3 e 5 mesi	35	17%	31	20%	17	31%	16	29%	99	21%
Oltre 5 mesi	32	15%	24	15%	11	20%	11	20%	78	17%
Totale	207	100%	155	100%	54	100%	55	100%	471	100%

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Figura 4.4 - Durata delle missioni e stabilizzazioni



Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Si è poi cercato di capire se esistesse qualche relazione tra la quota di personale temporaneo stabilizzato e la durata delle missioni. Ci si chiede cioè se le aziende che intendono procedere ad assunzioni preferiscano utilizzare la missione di lavoro interinale per un periodo breve, entro i tre mesi, o se viceversa prevalgano in questi casi missioni più lunghe, come previsto nell'ipotesi. La tabella 4.7 incrocia i due dati, e riporta le percentuali di colonna, ovvero le percentuali di come si distribuiscono le diverse durate per ciascuna classe di stabilizzazioni (nessuna, poche, circa un terzo, la metà o oltre). Proprio dal confronto delle percentuali di colonna si osserva come le missioni lunghe si accompagnino con una maggiore frequenza a più elevati livelli di stabilizzazioni. Viene quindi provata l'ipotesi in questione. Per rendere immediato questo risultato, la figura 4.4 riassume le percentuali di colonna distinguendo fra missioni di durata minore o maggiore di 3 mesi, e tra una quota di stabilizzazioni inferiore o superiore ad un terzo. Come si vede, la quota di missioni superiore a tre mesi è nettamente maggiore tra le aziende che hanno stabilizzato un terzo o più degli interinali impiegati, rispetto alle aziende che ne hanno assunti meno. Questi dati confortano l'ipotesi, adottata da più autori⁶, secondo cui le aziende che utilizzano l'interinale come strumento di selezione avviano missioni più lunghe, più adatte a fungere da periodo di prova.

Box 4.1 - I sindacati e la contrattazione integrativa

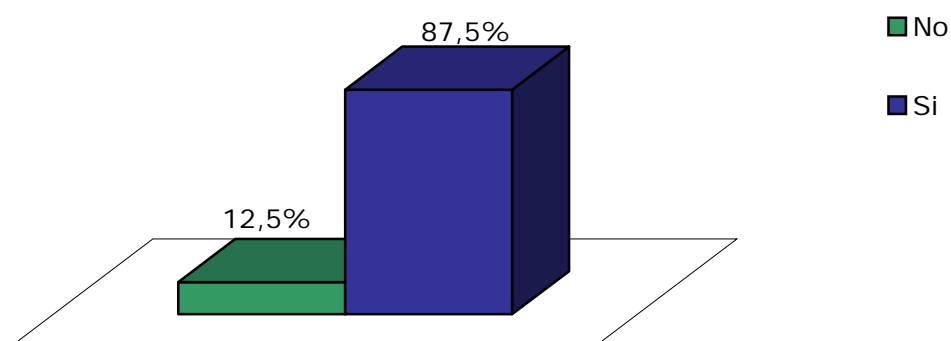
Come viene più diffusamente illustrato nel report della fase D dell'indagine "Ruolo e funzioni delle parti sociali", i sindacati di categoria dei lavoratori interinali hanno come interlocutori le agenzie di lavoro interinale, non le aziende utilizzatrici, sia che operino a livello aziendale, sia che operino a livello territoriale, per esplicita previsione contrattuale. Dallo studio dei casi si conferma questo rapporto esclusivo, ed emerge inoltre il fatto che in nessuna delle aziende intervistate si registra la presenza del delegato aziendale dei lavoratori interinali; sono le R.S.U. o parte di esse, quelle che talvolta – ma non sempre e su esclusiva base volontaristica – si fanno carico di rappresentare gli interessi dei lavoratori interinali rispetto all'azienda. Lavoratori che comunque si trovano in uno status negoziale non al livello dei loro colleghi con contratto di lavoro standard, e che quindi possono in qualche caso beneficiare della posizione di maggiore forza di questi. I sindacati vengono spesso informati preventivamente dell'inserimento di lavoratori interinali, e nei casi in cui si mostrano più attenti alle loro problematiche si

⁶ Isfol, Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi. – Montanino A., Sestito P., Le molte funzioni del lavoro interinale in Italia: da strumento di flessibilità a contratto di prova – Nannicini T., Temporary Workers: how temporary are they?

preoccupano che tali lavoratori svolgano mansioni adeguate alla propria professionalità; a volte cercano anche di premere in favore di eventuali stabilizzazioni. D'altra parte, nelle poche aziende in cui si è giunti ad un contratto integrativo, in nessun caso esso disciplinava il ricorso al lavoro interinale o ad aspetti di esso. Sotto questo profilo probabilmente sono prevedibili ulteriori evoluzioni nel medio periodo, parallelamente alla maggiore diffusione del lavoro interinale tra le aziende, ed al maggiore impiego di interinale all'interno delle singole aziende, se all'affacciarsi di una fase di sviluppo esse utilizzeranno questo contratto come strumento di crescita iniziale in attesa delle condizioni di stabilità necessarie per consolidare la crescita.

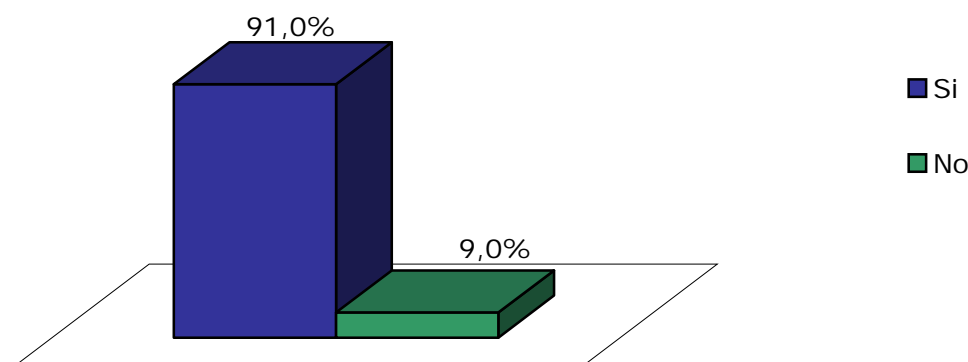
A conclusione di questa sezione, si riportano le distribuzioni di frequenza di due variabili che hanno fatto registrare risposte molto omogenee, non differenziate in base a nessuna delle caratteristiche strutturali utilizzate per questa indagine. Nel primo caso è stato domandato se venissero utilizzate sempre le stesse agenzie di somministrazione di lavoro interinale, l'87% degli intervistati ha risposto affermativamente, mostrando che le agenzie e le filiali hanno saputo sviluppare efficaci strategie di fidelizzazione dei clienti (figura 4.5). Dai casi di studio emerge inoltre che alcune aziende utilizzano almeno due diverse agenzie quale ulteriore strumento di flessibilità (si preferisce avere a disposizione più di una opzione tra cui poter scegliere); risulta infine che le aziende di maggiori dimensioni, con politiche di gestione delle risorse umane più articolate, tendono a stipulare accordi quadro con le agenzie di fornitura.

Figura 4.5 - Utilizzo stessa agenzia di lavoro interinale



Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Figura 4.6 - Soddisfazione sugli interinali selezionati dall'agenzia



Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Si è quindi chiesto se gli interinali selezionati dalla filiale avessero buone esperienze di lavoro alle spalle (figura 4.6) e il 91% degli intervistati ha risposto affermativamente. Questo dato è probabilmente leggibile come un positivo riscontro circa le capacità sviluppate dalle agenzie di ricercare e selezionare in maniera efficace. Esso tuttavia indica anche che nella stragrande maggioranza dei casi si tratta di personale che non è alla prima esperienza lavorativa.

In sintesi, un quarto delle aziende ha stabilizzato almeno un interinale su tre, rispetto a quelli impiegati nel corso del 2002. Le stabilizzazioni sono più frequenti tra le imprese più grandi e tra quelle con un elevato livello di intensità del capitale umano, mentre non si riscontrano differenze significative tra i settori. Vi è inoltre una evidente associazione tra la durata delle missioni e la quota di stabilizzazioni, per cui ad una prevalenza di missioni lunghe si associano più frequentemente maggiori quote di stabilizzazione successiva. Infine, quasi nove imprese su dieci dichiarano di rivolgersi alle stesse agenzie per la ricerca di lavoratori temporanei da inserire in azienda, un successo probabilmente da ascrivere in larga parte alle politiche di fidelizzazione messe in campo dalle agenzie.

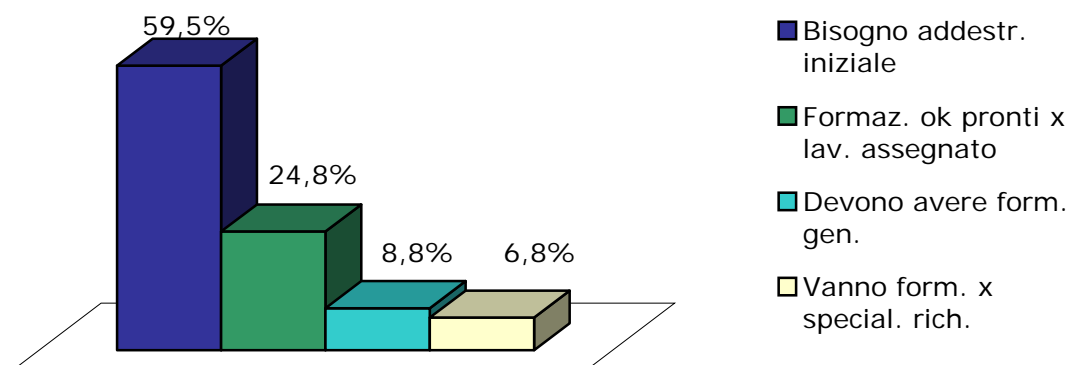
4.3 Le attività di formazione

Le attività formative che gravitano attorno al lavoro interinale sono una degli elementi peculiari di questa tipologia contrattuale. Rischi ed opportunità si accavallano per i tre attori, ovvero aziende, agenzie e lavoratori. Per le aziende

esiste infatti un trade off tra tempi di formazione, qualità del servizio e tempestività del servizio. Per le agenzie il trade off riguarda il vantaggio di vendere (affittare) lavoratori più preparati e produttivi (e quindi un servizio di migliore qualità) e il rischio di perdere questi lavoratori (a causa della loro assunzione direttamente da parte delle imprese). Per questi ultimi, in prima approssimazione possiamo invece considerare che essi abbiano tutto l'interesse a prendere parte a tanti corsi di formazione quanto è possibile, e della migliore qualità. Contemperare interessi così diversi e divergenti spesso per lo stesso soggetto non è certo impresa immediata. L'attuale quadro normativo lo fa con l'istituzione del contributo obbligatorio del 4% per il finanziamento di brevi interventi formativi.

Abbiamo quindi chiesto alle aziende fornire un giudizio sulla preparazione dei lavoratori interinali impiegati in azienda. Per il complesso del campione, come riporta la figura 5.1, solamente il 25% indica che erano pronti per svolgere la mansione prevista, mentre il 59% indica la necessità di un addestramento iniziale. Molto più contenuti i riscontri per le altre opzioni previste: solamente il 7% dichiara che gli interinali avevano bisogno di una formazione specialistica, il 9% indica la necessità di una formazione generale. Non emergono quindi dati a sostegno dell'ipotesi secondo la quale si sarebbe dovuta riscontrare una prevalenza di lavoratori pronti per la missione assegnata. Tale ipotesi veniva formulata in considerazione dell'estesa azione formativa operata da Formatemp, della diffusione di qualifiche non elevate, e del lavoro di selezione svolto dalle agenzie: tutti elementi che tuttavia non risultano sufficienti secondo la percezione delle imprese. I dati raccolti delineano quindi una realtà piuttosto diversa, ed anzi dai casi di studio emerge che i lavoratori interinali hanno spesso un livello di competenze in ingresso inferiore a quello degli altri lavoratori flessibili, poiché se pure hanno delle esperienze professionali alle spalle, queste sono frequentemente disomogenee. Nelle tabelle successive si cercherà di vedere come variano le risposte sulla preparazione media degli interinali, al variare di alcune delle caratteristiche strutturali prese in considerazione.

Figura 4.7 - Valutazione della preparazione dei lavoratori interinali



Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Se si guarda ai settori (tabella 4.8) ed alle classi dimensionali (tabella 4.9), si possono osservare differenziali significativi e simili per entità. Tra le aziende fino a 15 dipendenti è minore la quota di quanti dichiarano la necessità dell'addestramento iniziale (55%) e maggiore la quota dei pienamente soddisfatti (33%), rispetto a quanto accade fra le aziende con oltre 15 dipendenti. Tra i settori, è nei servizi che è maggioritaria la quota di quanti dichiarano che la formazione degli interinali era adeguata (36%), e viceversa tra le aziende dell'industria cresce la percentuale delle aziende che denuncia la necessità dell'addestramento iniziale.

Tabella 4.8 - Valutazione della preparazione dei lavoratori interinali e settore

Valori assoluti e percentuali

Settore		Val. ass.	Val. perc.
Industria	Formaz. ok	61	18,9
	Bisogno addestr. iniz.	206	63,8
	Necessaria form. spec.	27	8,4
	Necessaria form. gen.	29	9,0
	Totale	323	100,0
Servizi	Formaz. ok	63	35,8
	Bisogno addestr. iniz.	91	51,7
	Necessaria form. spec.	7	4,0
	Necessaria form. gen.	15	8,5
	Totale	176	100,0

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Tabella 4.9 - Valutazione della preparazione dei lavoratori interinali e classe dimensionale

Valori assoluti e percentuali

Classe dimensionale		<i>Val. ass.</i>	<i>Val. perc.</i>
Fino a 15 dip.	Formaz. ok	49	32,7
	Bisogno addestr. iniz.	82	54,7
	Necessaria form. spec.	4	2,7
	Necessaria form. gen.	15	10,0
	Totale	150	100,0
16 dip. ed oltre	Formaz. ok	75	21,5
	Bisogno addestr. iniz.	215	61,6
	Necessaria form. spec.	30	8,6
	Necessaria form. gen.	29	8,3
	Totale	349	100,0

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Per quanto riguarda poi l'intensità di capitale umano la tabella 4.10 mostra che la percentuale di quanti si dichiarano pienamente soddisfatti della preparazione dei lavoratori interinali sale al 31% tra le aziende con un maggiore professionalità della forza lavoro, e viceversa crolla al 15%, dimezzandosi, tra le aziende con una minore intensità. Speculare l'andamento dell'opzione in cui si dichiara la necessità dell'addestramento iniziale: essa viene scelta dal 52% dei rispondenti delle aziende di livello elevato, e dal 71% degli intervistati appartenenti ad aziende meno qualificate. Una possibile interpretazione di questo dato, apparentemente contro intuitivo, è che le agenzie di lavoro interinale svolgono la funzione di ricerca e selezione in maniera più efficace per le aziende con un profilo del capitale umano migliore.

Tabella 4.10 - Valutazione della preparazione dei lavoratori interinali e intensità del capitale umano

Valori assoluti e percentuali

Intensità del capitale umano		<i>Val. ass.</i>	<i>Val. perc.</i>
Elevata	Formaz. ok	97	30,7
	Bisogno addestr. iniz.	165	52,2
	Necessaria form. spec.	26	8,2
	Necessaria form. gen.	28	8,9
	Totale	316	100,0
Bassa	Formaz. ok	27	15,3
	Bisogno addestr. iniz.	126	71,2
	Necessaria form. spec.	8	4,5
	Necessaria form. gen.	16	9,0
	Totale	177	100,0

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Tabella 4.11 - Valutazione della preparazione dei lavoratori interinali e svolgimento di attività di formazione

Valori assoluti e percentuali

L'azienda fa formazione		<i>Val. ass.</i>	<i>Val. perc.</i>
No	Formaz. ok	39	33,6
	Bisogno addestr. iniz.	61	52,6
	Necessaria form. spec.	8	6,9
	Necessaria form. gen.	8	6,9
	Totale	116	100,0
Si	Formaz. ok	83	22,0
	Bisogno addestr. iniz.	234	61,9
	Necessaria form. spec.	25	6,6
	Necessaria form. gen.	36	9,5
	Totale	378	100,0

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

La tabella 4.11 mostra dati differenti, ottenuti distinguendo tra aziende che svolgono attività di formative e aziende che non fanno formazione. Questi dati lasciano pensare che le aziende più interessate alla qualità delle risorse umane (e che quindi investono nella formazione) percepiscono maggiormente la necessità di interventi formativi per i propri dipendenti, anche interinali. Tra le aziende che fanno formazione, infatti, la percentuale di quanti si dichiarano soddisfatti dei livelli di preparazione è più bassa (22%) rispetto a quella relativa alle aziende che non fanno questo tipo di interventi (34%).

Tabella 4.12 - Bisogno di addestramento on the job e appartenenza ad un gruppo

Valori assoluti e percentuali

Appartenenza ad un gruppo		<i>Val. ass.</i>	<i>Val. perc.</i>
Si	Bisogno addestr. on the job	67	36,4%
No	Bisogno addestr. on the job	147	46,5%

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Rispetto a quanto già visto in relazione ai settori ed alle dimensioni aziendali, alla formazione, all'intensità del capitale umano, l'unico elemento di ulteriore interesse riguarda la distinzione in base all'appartenenza o meno a gruppi. La tabella 4.12 mostra infatti che le aziende appartenenti a gruppi denunciano con minore frequenza la necessità dell'addestramento on the job (36%) rispetto alle aziende indipendenti (46%). È ipotizzabile che tale differenza sia riconducibile alla presenza di strutture, meccanismi e processi organizzativi riferiti alla gestione del personale ed in particolare agli aspetti di selezione, inserimento e formazione, che le aziende facenti parte di gruppi più spesso hanno rispetto alle aziende indipendenti, che spesso sono più pervasivi e si fondano su una successione di norme e procedure sedimentate nel corso degli anni, e che in definitiva finiscono con il migliorare l'efficienza e l'efficacia dei processi di selezione. Dall'analisi qualitativa è emerso che molte delle aziende appartenenti a gruppi organizzano veri e propri corsi di formazione professionale in aula, che contemplano spesso anche uno o più moduli on the job, ma costituiscono senza dubbio un'esperienza di livello superiore. Tra l'altro questo comportamento si ritrova anche nell'indagine quantitativa, quando si osserva che il bisogno di formazione professionale specifica viene indicato come necessario dal 6% delle aziende non appartenenti a gruppi e dall'11% di quelle che invece vi appartengono: questo dato sembra coerente con la tendenza delle aziende afferenti a gruppi ad erogare interventi formativi più completi e complessi.

Tabella 4.13 - Valutazione della preparazione dei lavoratori interinali e professionalità più richieste per gli interinali

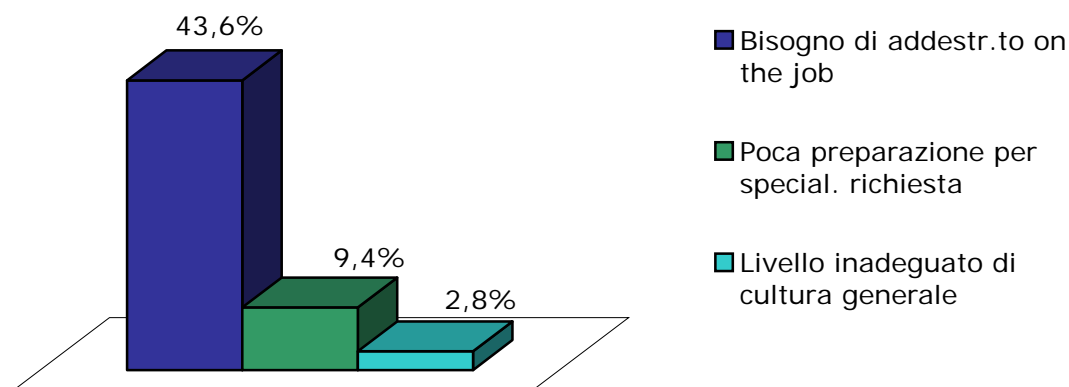
Valori assoluti e percentuali

Professionalità più richieste		<i>Val. ass.</i>	<i>Val. perc.</i>
Bassa	Formaz. ok	54	19,1
	Bisogno addestr. iniz.	184	65,2
	Necessaria form. spec.	14	5,0
	Necessaria form. gen.	30	10,6
	Totale	282	100,0
Media	Formaz. ok	38	28,6
	Bisogno addestr. iniz.	73	54,9
	Necessaria form. spec.	13	9,8
	Necessaria form. gen.	9	6,8
	Totale	133	100,0
Elevata	Formaz. ok	27	36,5
	Bisogno addestr. iniz.	37	50,0
	Necessaria form. spec.	6	8,1
	Necessaria form. gen.	4	5,4
	Totale	74	100,0
Quadri e dirigenti	Formaz. ok	5	55,6
	Bisogno addestr. iniz.	3	33,3
	Necessaria form. gen.	1	11,1
	Totale	9	100,0

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

È possibile a questo punto testare l'ultima ipotesi, secondo la quale i lavoratori pronti per lavorare hanno mediamente qualifiche più elevate. In effetti la tipologia di elaborazione condotta, i cui risultati sono riportati nella tabella 4.13, rovescia l'argomentazione, e dimostra che al crescere della qualifica cresce la quota di lavoratori pronti per la missione assegnata: l'ipotesi si intende comunque non falsificata. Il fatto che la domanda di formazione percepita dalle imprese riguardi le qualifiche più basse lascia intravedere una polarizzazione dei lavoratori interinali, per cui esiste una fascia professionale, minoritaria e che necessita di meno supporto sul piano formativo, ed una fascia più debole, meno soddisfacente per le aziende dal punto di vista della preparazione in ingresso, maggioritaria e che concerne qualifiche non complesse, per le quali è sufficiente un breve periodo di addestramento iniziale.

Figura 4.8 - Problemi a carattere formativo connessi all'impiego dell'interinale



Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Oltre al bisogno di addestramento on the job, vi erano due possibili risposte, con rilevanza formativa, alla domanda (trattata anche nel capitolo successivo) sui principali problemi connessi all'interinale. Esse erano il livello inadeguato di cultura generale e la insufficiente preparazione per la specializzazione professionale richiesta. Come riportala figura 4.8, i livelli di cultura generale sono indicati come problematici da appena il 3% degli intervistati: è evidente quindi che alle aziende questo aspetto non interessa se non in pochissimi casi, oppure che gli interinali impiegati hanno tutti un livello culturale adeguato. Molto probabilmente le due possibili spiegazioni convivono in un mix di reale disinteresse o di reale soddisfazione. Più significativa, ma comunque minoritaria, la quota di coloro che indicano nella scarsa specializzazione una problematica rilevante: precisamente il 9% degli intervistati.

Questo dato deve essere letto innanzitutto alla luce del fatto che, come si vede nei dati riguardanti le professionalità richieste agli interinali, esse sono di livello basso nella maggioranza dei casi, e si tratta quindi di situazioni in cui sarebbe anomalo parlare di specializzazioni. Per gli altri casi invece tale dato può essere letto come un successo dell'attività di ricerca e selezione del personale da parte delle agenzie, che nella restante maggioranza delle situazioni riescono a fornire lavoratori preparati, eccetto, appunto, nel 9% dei casi.

Ulteriori considerazioni circa le attività formative sono suggerite dall'analisi dei casi. Si è infatti chiesto alle aziende di quali tipologie di formazione fossero destinatari i lavoratori interinali, e nella stragrande maggioranza dei casi ad essi è riservata

solamente formazione on the job, che molto spesso si esaurisce nella fase di inserimento, dopo pochi giorni. Coerentemente, le stesse aziende indicano questo tipo di formazione come la più utile per questo tipo di lavoratori, poiché consente di acquisire tecniche e conoscenze specifiche richieste da quella particolare mansione. Sono poche invece le aziende che indicano nella riqualificazione e nell'aggiornamento (formazione continua) e nella formazione trasversale le tipologie più utili per i lavoratori, e l'argomentazione che viene frequentemente riportata riguarda il fatto che questi lavoratori hanno percorsi professionali discontinui e disomogenei, e che quindi possono trarre maggiormente vantaggio per la costruzione di un proprio profilo da tipologie formative differenti da quella on the job.

Alcune aziende tuttavia indicano che investono in formazione anche per gli interinali, facendoli partecipare, in maniera più o meno regolare a corsi di formazione rivolti alla generalità dei dipendenti. Si tratta generalmente di aziende che utilizzano l'interinale con finalità di selezione, per una scelta programmata ex ante. In linea generale, questa sembra essere una caratteristica più comune nelle aziende grandi, che probabilmente dispongono con più facilità di veri e propri percorsi formativi standard per i propri dipendenti.

Uno scarsissimo interesse emerge poi in relazione alle iniziative formative eventualmente organizzate dalle agenzie per il lavoro per gli interinali assunti: quasi nessuno è al corrente della partecipazione dei propri lavoratori interinali a questi corsi. Inoltre, coloro che dichiarano che gli interinali impiegati nella propria azienda hanno partecipato a queste attività formative, poco sanno dei contenuti dei corsi; in nessun caso si sono riscontrate forme di coordinamento delle attività formative tra azienda utilizzatrice ed agenzia di somministrazione. Difficilmente le aziende chiedono che i potenziali candidati partecipino prima ad un qualche corso, anche perché spesso si avrebbe un impatto negativo sulla tempestività del servizio.

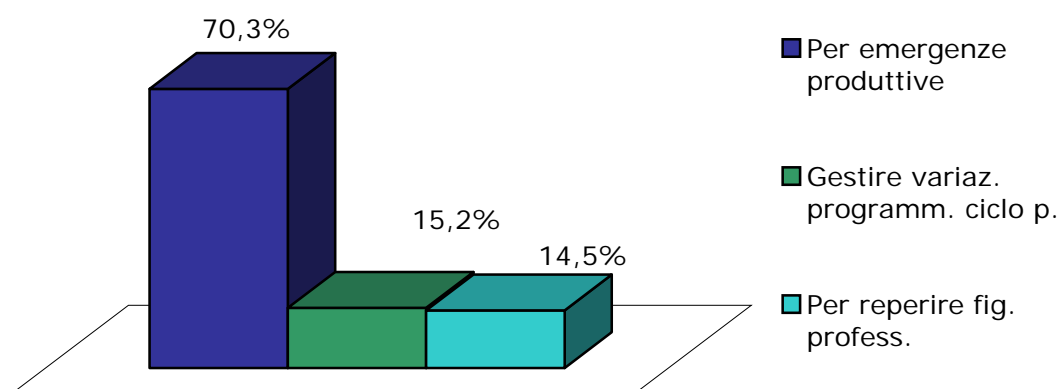
In sintesi, una larga maggioranza dei rispondenti indica la necessità di un addestramento iniziale. La percentuale di quanti, al contrario, dichiarano che il personale è pronto per l'inserimento immediato è maggiore tra le aziende con un'elevata professionalità della forza lavoro, tra le aziende che non fanno abitualmente formazione, tra le aziende di piccole dimensioni, tra quelle dei servizi e tra quelle appartenenti ai gruppi. Basso livello di cultura generale e scarsa specializzazione sono problematiche denunciate da una esigua percentuale di imprese. Le aziende svolgono prevalentemente formazione on the job, non si

mostrano interessate alla formazione fatta dalle agenzie, nonostante a si dichiarino poco soddisfatte dei livelli di preparazione degli interinali. In altri termini, le aziende preferiscono sacrificare sull'altare della rapidità di reclutamento una maggiore formazione dei lavoratori.

5. LE MOTIVAZIONI

Quali motivazioni spingono le agenzie di servizi ad usare lavoro interinale? Si fa un utilizzo dell'interinale per ricoprire emergenze di personale o per sostituzioni non programmate, oppure si usa l'agenzia come servizio per il reclutamento, in particolare per alcune professioni? È vero, come ci si aspetta, che sono le piccole imprese quelle che in maggiore misura apprezzano il contenuto selettivo del servizio, ovvero quelle che in misura maggiore ricorrono all'interinale con il preciso scopo di selezionare personale da inserire stabilmente nella propria struttura? Il lavoro interinale viene preferito rispetto ad altre forme di lavoro atipico? In particolare il rapporto a tempo determinato rappresenta una alternativa al rapporto d'impiego a tempo determinato? Si cercherà ora di dare una risposta a queste domande.

Figura 5.1 - Motivazione prevalente all'uso di interinale



Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Per quanto riguarda le principali ragioni, sono state previste tre possibili risposte, riportate in figura 5.1: a riscuotere di gran lunga i consensi maggiori è stata quella inerente le emergenze produttive, scelta come principale motivazione da oltre i due terzi degli intervistati. Molto più basse le percentuali di quanti dichiarano che l'interinale serve essenzialmente a gestire le variazioni programmate del ciclo

produttivo ed al più facile reperimento di figure professionali, entrambe attestate intorno al 15%.

L'analisi qualitativa presso le 50 aziende oggetto degli studi di caso ha permesso di articolare maggiormente l'esigenza di flessibilità che nel questionario telefonico ha riscosso tanti consensi. Se la maggior parte delle aziende fa riferimento ad una richiesta da parte del mercato di livelli produttivi improvvisamente superiori al previsto, una quota non trascurabile utilizza l'interinale per la sostituzione di personale che manca per periodi non brevissimi, come nei casi di infortuni di qualche entità o delle maternità. Inoltre, anche le aziende con un tipo di produzione stagionale o che risente di picchi stagionali, hanno la possibilità di apportare variazioni anche marginali all'organico, finalizzate a raggiungere la configurazione ottima per il periodo necessario, il che consente di mantenere un buon livello di efficienza.

Dall'indagine qualitativa emerge inoltre che in diversi casi coesistono motivazioni differenti, che possono variare per diversi profili professionali o in diversi momenti del ciclo produttivo aziendale; in definitiva in alcune occasioni parlare di motivazione prevalente costituisce una forzatura; e tuttavia appare evidentemente confermata l'ipotesi che prevedeva un utilizzo prevalentemente non programmato dell'interinale. L'indagine qualitativa ha poi evidenziato, in considerazione della fase di basso ciclo del sistema economico, un minore ricorso all'interinale per finalità di selezione e reclutamento, rispetto al 2000 o 2001, ed ha consentito di escludere un ricorso all'interinale finalizzato al contenimento della conflittualità aziendale (solamente in uno dei 50 casi di studio l'esternalizzazione del rapporto avvenuta con il ricorso all'interinale ha – tra l'altro – consentito all'azienda di depotenziare un conflitto latente con le organizzazioni sindacali sui temi della flessibilità del lavoro, frequentemente vissuta come precarietà).

La tabella 5.1 mostra che le aziende più piccole apprezzano con più frequenza delle grandi la funzione delle agenzie per la ricerca e selezione del personale. Quelle grandi probabilmente dispongono di strutture più adeguate a svolgere questa funzione in modo autonomo. Viceversa sono le aziende di dimensioni inferiori ad avere spesso deficit di competenze in fatto di selezione delle risorse umane, è per queste dunque che assume una importanza relativa maggiore la funzione di reclutamento del personale rispetto agli altri elementi del servizio, che quindi ha un costo maggiormente giustificabile.

Tabella 5.1 - Motivazione prevalente all'uso di interinale e classe dimensionale

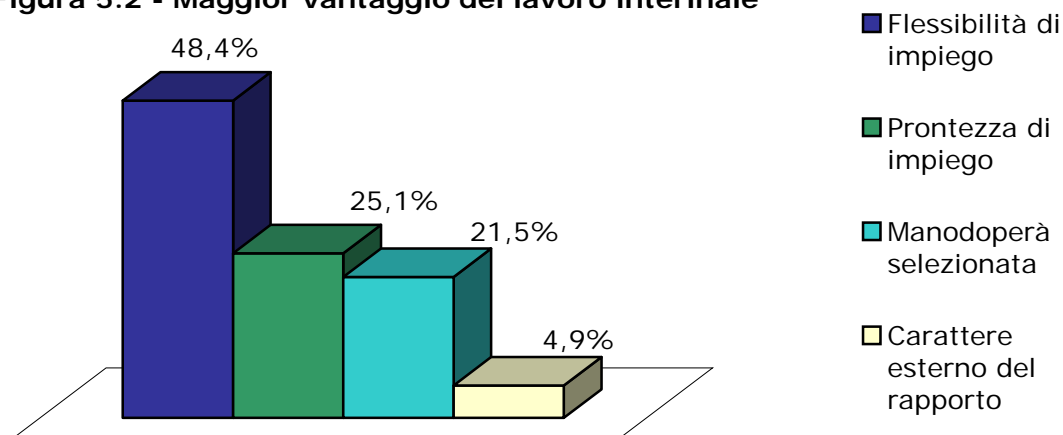
Valori assoluti e percentuali

Classe dimensionale		Val. ass.	Val. perc.
Fino 15 dip.	Gestire variaz. programm. ciclo p.	24	17,5%
	Per reperire fig. profess.	26	19,0%
	Per emergenze produttive	87	63,5%
	Totale	137	100,0%
16 dip. e oltre	Gestire variaz. programm. ciclo p.	47	14,2%
	Per reperire fig. profess.	42	12,7%
	Per emergenze produttive	242	73,1%
	Totale	331	100,0%

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Occupiamoci ora dei vantaggi percepiti connessi al ricorso al lavoro interinale, messo a confronto con le altre tipologie di lavoro flessibile. Come mostra la figura che segue, il vantaggio che viene indicato con la frequenza maggiore fa riferimento al carattere estremamente flessibile dal punto di vista organizzativo e dell'orario di lavoro dell'interinale. Il 48% indica infatti "impiegarlo come e quando si vuole". Nettamente più basse le percentuali che ottengono le altre due alternative: la funzione di ricerca e selezione del personale, e la tempestività di reperimento del personale sono entrambe avvertite come maggiore vantaggio da un quinto degli intervistati, come si vede nella figura 6.2. Qui si conferma quanto visto a proposito delle motivazioni del ricorso: sommando i vantaggi di flessibilità e prontezza si ottiene una percentuale (72%) molto simile a quella (70%) relativa alla motivazione d'impiego per emergenze.

Figura 5.2 - Maggior vantaggio del lavoro interinale



Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

L'indagine qualitativa presso le 50 aziende oggetto di studio di caso ha sostanzialmente confermato queste risultanze, ponendo al primo posto tra i vantaggi percepiti quello della estrema flessibilità dello strumento. In secondo luogo, ed in misura maggiore di quanto non risulti dal questionario telefonico, molti si sono detti particolarmente soddisfatti della tempestività del servizio di reclutamento, che consente di evitare lunghi periodi di vacanza, ed una risposta pressoché immediata: dall'indagine qualitativa i tempi di risposta risultano essere mediamente inferiori ai 5 giorni lavorativi. Viene confermato invece che le aziende che utilizzano l'interinale come un vero e proprio canale di selezione, finalizzato cioè ad essere seguito da assunzioni stabili, sono una minoranza, e sono relativamente più presenti nella classe dimensionale inferiore. Questo dato va comunque rapportato a quello visto nel Cap. 4 sulla quota di stabilizzazioni, secondo il quale il 55% delle aziende si trova poi a stabilizzare almeno un interinale. In prima approssimazione, sottraendo un dato all'altro, si ottiene che circa il 40% delle aziende procede a consolidare il rapporto di lavoro ex – post, senza cioè averlo previsto in precedenza, a differenza di un 15% (quelli che dichiarano di utilizzare l'interinale per il reperimento di figure professionali) che prevede da subito questo tipo di utilizzo. Anche con riferimento alla funzione di reclutamento di nuovo personale che ha il lavoro interinale, si nota quindi come prevalga un utilizzo contingente, non programmato.

Tabella 5.2 - Maggiore vantaggio del lavoro interinale e intensità del capitale umano

Valori assoluti e percentuali

Intensità del capitale umano		<i>Val. ass.</i>	<i>Val. perc.</i>
Elevata			
	Impiegarlo come e quando vuole	133	45,5%
	Carattere esterno rapp. lavoro	11	3,8%
	Manodoperà già selezionata	73	25,0%
	Elevata prontezza impiego	75	25,7%
	Totale	292	100,0%
Bassa			
	Impiegarlo come e quando vuole	80	53,3%
	Carattere esterno rapp. lavoro	11	7,3%
	Manodoperà già selezionata	23	15,3%
	Elevata prontezza impiego	36	24,0%
	Totale	150	100,0%

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Come riportato in tabella 5.2, le aziende con diversa intensità del capitale umano mostrano comportamenti differenti, con riferimento alla funzione di selezione, che

risulta più frequentemente apprezzata dalle aziende con una superiore professionalità del personale: è facile supporre infatti che per questo tipo di aziende, con una forza lavoro qualificata, sia essenziale reperire personale di livello adeguato, a differenza delle aziende con personale dequalificato, meno interessate al curriculum dei propri dipendenti.

Se queste sono le principali motivazioni ed i vantaggi relativi percepiti, la ricerca ha indagato quali potevano essere i principali problemi⁷ che l'utilizzo di questo diverso rapporto d'impiego poteva creare, riportati in tabella 5.3. Il primo riguarda la tematica del clima organizzativo ed era sintetizzata in una prima possibile risposta "gli altri dipendenti vedono negli interinali degli estranei". In questo modo, anche se in maniera approssimativa, si voleva individuare l'esistenza o meno di una percettibile difficoltà di integrazione e di sana convivenza lavorativa. La percentuale di aziende che hanno dichiarato di rilevare questo genere di problematiche è molto bassa, e pari appena al 3%. Si può pertanto supporre che situazioni patologiche del clima organizzativo e del benessere non siano correlate all'utilizzo di lavoratori interinali.

Tabella 5.3 - Problemi connessi all'impiego di lavoratori interinali

Valori assoluti e percentuali

	<i>Val. ass.</i>	<i>Val. perc.</i>
Bisogno di addestramento on the job	218	43,6%
Interinali poco motivati	88	17,6%
Poca preparazione per specializzazione richiesta	47	9,4%
Poco tempo per conoscere le consuetudini az.li	39	7,8%
Interinali estranei per gli altri dipendenti	15	3,0%
Livello inadeguato di cultura generale	14	2,8%
Non indica alcun problema	145	29,0%
Totale (somma della colonna¹)	566	113,2%

¹ A questa domanda era possibile dare più di una risposta: la somma delle percentuali (calcolate sulle 500 aziende rispondenti) eccede quindi il valore 100, come pure il totale dei valori assoluti, maggiore di 500.

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Una seconda problematica è inerente l'efficienza dell'utilizzo di personale interinale, personale che nella maggior parte dei casi rimane in missione nell'azienda per periodi brevi, e ci si chiede quindi se questo costituisca un limite alla possibilità di un positivo inserimento ed alla proficua conoscenza delle consuetudini aziendali.

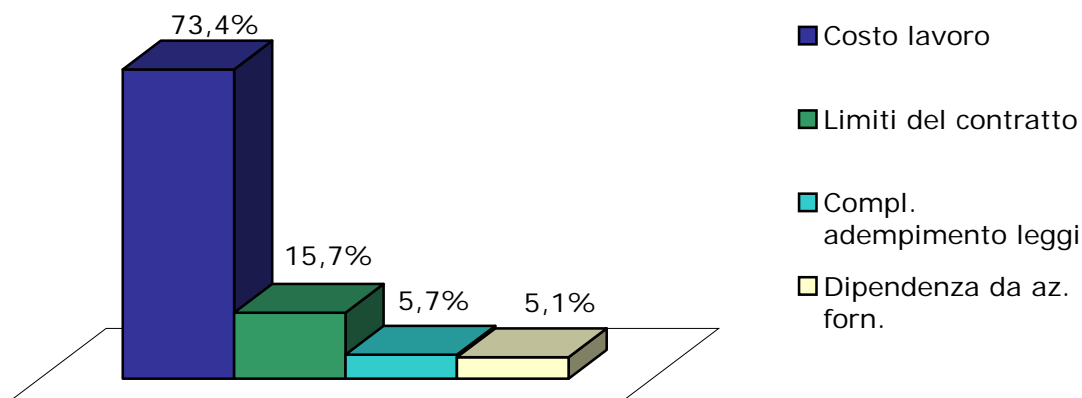
⁷ Alla domanda sulle problematiche connesse all'impiego di lavoratori interinali era possibile dare più di una risposta: di conseguenza, la somma delle percentuali riportate nelle tabelle e nel testo è superiore a 100.

Come mostra la tabella 5.3, tale problematica (“tempo insufficiente per conoscere le consuetudini aziendali”) è giudicata rilevante in circa l’8% dei casi. Da ulteriori analisi, si evince inoltre che le aziende che hanno indicato questo tipo di problematica non indicano una maggiore prevalenza di missioni brevi rispetto alle altre.

Diversamente dalle due precedenti, ottiene maggiori suffragi la difficoltà di ordine motivazionale: il 18% delle aziende indica infatti che gli interinali hanno spesso una motivazione inferiore. Si tratta inoltre di aziende che hanno una presenza di interinali considerevolmente superiore alla media (9%). Di conseguenza, è legittimo sospettare che il fenomeno ricorra con maggiore facilità laddove la percentuale di interinali è maggiore, dove quindi il ricorso all’interinale venga vissuto da parte dei lavoratori come eccessivo e con poche prospettive di sbocco in assunzione stabile. Eppure, non è con sicurezza che si possa stabilire se una percentuale pari al 18% sia fisiologica ed accettabile, oppure spia di un malessere rilevante. Dallo studio dei casi viene confermato che questa situazione riguarda una quota non trascurabile di imprese. Dai casi tuttavia il fenomeno appare maggiormente trasversale, e più riferito ad alcuni lavoratori piuttosto che a tipologie di imprese. Questi lavoratori, a fronte del termine della missione, dell’impossibilità di una proroga o di una prosecuzione in altri termini del rapporto di lavoro, oppure ricoprendo a volte posizioni non all’altezza delle loro aspettative, si sentono disincentivati a mantenere un livello di produttività e di impegno tale da soddisfare i superiori, che quindi denunciano questa problematica laddove è particolarmente evidente o ripetuta.

La domanda successiva, riguardante il maggiore svantaggio, lascia poco

Figura 5.3 - Maggiore svantaggio del lavoro interinale



Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

spazio ai dubbi, ed incorona il costo del lavoro, che per il lavoro interinale è significativamente più elevato dello standard, come principale svantaggio del ricorso a questo istituto. Come osserva Altieri nella ricerca Ires, che registrava un dato molto simile, si tratta probabilmente del combinato disposto tra la mancanza di consuetudine degli imprenditori italiani con l'intermediazione di mano d'opera e la presenza di aziende "costrette" a rivolgersi alle agenzie per i Centri per l'Impiego non sono in grado di soddisfare in maniera efficace ed efficiente i fabbisogni di personale. Gli altri possibili svantaggi disponibili alla scelta dell'intervistato hanno riscosso consensi assai minori, come mostrato nella figura 5.3. Dai casi di studio emerge invece come ulteriore elemento di debolezza del lavoro interinale un livello di preparazione in ingresso non adeguato, che si ricollega alla mancanza di un'esperienza professionale specifica.

Viene poi chiesto quale tipo di contratto potrebbe sostituire l'interinale. Innanzitutto si osserva un'elevata quota di "non so", quasi uno su tre. Altrettanti indicano il contratto a tempo determinato full time come sostituto ideale, a cui si può forse aggiungere il 14% che indica il tempo determinato part time. Le altre tipologie ottengono percentuali modeste. La tipologia di contratto che potrebbe quindi sostituire l'interinale secondo gli intervistati è, nel 44% dei casi, il contratto a tempo determinato, part time o full time. Ciò riconferma quanto già emerso nel Cap. 2, laddove si parlava di relazione di sostituzione fra lavoro interinale ed altre forme flessibili, ed in particolare quanto risulta dall'analisi dei casi di studio, che mostrano una certa tendenza delle aziende ad utilizzare il lavoro interinale in sostituzione dei contratti a tempo determinato.

Tabella 5.4 - Quale contratto flessibile può sostituire l'interinale

Valori assoluti e percentuali

	<i>Val. ass.</i>	<i>Val. perc.</i>
Tempo det. full time	138	30,9%
Tempo det. part-time	61	13,7%
Collab. occasionali	42	9,4%
Apprendistato	37	8,3%
Collaborazioni a progetto	33	7,4%
Non sa	135	30,3%
Totale	446	100,0%

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Anche l'analisi longitudinale dei casi di studio qualitativi sembra confortare questa ipotesi, permettendo di specificare e comprendere meglio i meccanismi che si celano dietro questa relazione che si intravede nei dati (cfr. anche par. 2.1).

Consideriamo infatti le collaborazioni ed i contratti di lavoro dipendente a tempo determinato, che insieme costituiscono certamente la maggioranza di quell'insieme che abbiamo denominato "contratti a tempo determinato diversi dall'interinale". A cominciare dal contratto a tempo determinato, si è reso evidente come siano state relativamente numerose le aziende che hanno dichiarato un impiego dell'interinale in qualche misura sostitutivo del contratto a tempo determinato. Questo avviene perché in certo modo i "gradi di flessibilità" del lavoro interinale appaiono maggiori di quelli (ad esempio) del contratto a tempo determinato, sia per quanto riguarda la durata della prestazione lavorativa, sia per l'attività di selezione svolta a monte dalle agenzie per il lavoro, sia per la grande tempestività che viene molto apprezzata dalla maggioranza degli utilizzatori. In altre parole, è infrequente nella prassi la stipula di un contratto a tempo determinato per una settimana, cui in caso di reciproca soddisfazione segue un contratto di due mesi, prorogato magari per altre due volte; sono più frequenti i contratti a tempo determinato di durata intorno ai 6-12 mesi, con i costi di selezione a carico dell'azienda, ed un maggiore rischio di selezione inefficace (di aver selezionato cioè un lavoratore non adeguato alla posizione) in virtù della maggiore durata della missione e talvolta della scarsa esperienza, specie di alcune piccole aziende, a operare una selezione adeguata. La somministrazione del lavoro temporaneo invece, a fronte di un costo monetario certo e superiore, minimizza questi rischi, poiché si presta a qualunque durata (all'inizio del rapporto anche di una sola settimana) e può essere prorogata fino a quattro volte, riduce molto i tempi necessari per la copertura della posizione ed in definitiva consente di mantenere elevata l'efficienza produttiva, con una variazione o sostituzione dell'organico limitata al tempo necessario. Solo in un paio di casi, fra le aziende di maggiori dimensioni, emerge una preferenza per i contratti a tempo determinato rispetto al lavoro interinale, spiegata con la maggiore efficacia della selezione interna rispetto a quella operata dalle agenzie di fornitura. In questo senso quindi le imprese confermano che il lavoro interinale ha sostituito una parte dei contratti a tempo determinato. Occorre poi osservare che la relazione di sostituzione tra le due tipologie contrattuali opera anche in senso inverso: in seguito ad una soddisfacente missione di lavoro interinale, ed in presenza di condizioni favorevoli, è frequente che gli interinali siano assunti dalle aziende con un contratto a tempo determinato. Non si può tuttavia non osservare come appaiano auspicabili ulteriori indagini più focalizzate su questo aspetto, al fine di ottenere risultati più precisi.

Un secondo aspetto rilevante che emerge dall'analisi dei casi di studio, riguarda un utilizzo congiunto da parte di un gruppo di aziende sia del lavoro interinale sia delle collaborazioni coordinate e continuative. In alcune situazioni infatti, le collaborazioni sono impiegate quasi esclusivamente per figure professionali di livello elevato, spesso per ex dipendenti in pensione che continuano tuttavia ad intrattenere rapporti di lavoro autonomo con l'azienda. L'interinale invece viene impiegato per presidiare le posizioni meno qualificate: solamente in uno dei cinquanta casi di studio gli interinali venivano utilizzati per professionalità elevate (redattori e tecnici editoriali). Del resto le imprese mostrano uno scarso interesse a passare dalle agenzie per il lavoro per consulenze e rapporti professionali, ed infatti la quota di elevate professionalità tra le figure di lavoro interinale richieste è minoritaria anche nei risultati dell'indagine quantitativa. È evidente tuttavia che questo mix di lavoro flessibile, che si può considerare virtuoso perché meglio tutela la fascia di lavoratori più deboli, è per il momento utilizzato da un'élite di imprese, in considerazione anche del fatto che del milione di collaboratori stimati recentemente dall'INPS, solo una minoranza sarebbero "professionali". Rispetto alle collaborazioni di tipo "professionale" quindi, l'interinale sembra essere un complemento piuttosto che un sostituto. Possiamo inoltre escludere che collaborazioni ed interinale siano sostituiti per le qualifiche di operaio, per le quali tradizionalmente si preferisce far ricorso a contratti di lavoro dipendente e non alle collaborazioni.

Schematizzando quindi, da una parte l'interinale è preferito al tradizionale contratto a tempo determinato perché ne accentua le caratteristiche di flessibilità, ed è al contempo veloce ed efficace (per l'azione di selezione e formazione svolta dalle agenzie). D'altra parte, in seguito a missioni concluse con la reciproca soddisfazione del datore e del lavoratore, in presenza di condizioni ambientali che lo consentano, il contratto a tempo determinato è quello che spesso "sostituisce" (nel senso cronologico per cui succede a) il precedente contratto interinale. Ed ancora, in terzo luogo, si può individuare una porzione di aziende che utilizza strumenti diversi di flessibilità per target di lavoratori (o più correttamente di posizioni) diversi: l'interinale per i lavori a bassa qualifica, le collaborazioni per quelli maggiormente professionali.

In sintesi, oltre i due terzi dei rispondenti indicano le emergenze produttive come *casus belli* dell'interinale, e la flessibilità organizzativa e gestionale come maggiore vantaggio. Le piccole aziende e quelle con un'elevata intensità di capitale umano dimostrano di apprezzare in misura maggiore la funzione di selezione svolta dalle agenzie. Non si riscontrano difficoltà di clima e neppure una eccessiva brevità delle

missioni tale da comprometterne una riuscita soddisfacente; diversamente, in un caso su sei vengono segnalate problematiche di ordine motivazionale. Tuttavia, il limite maggiore viene individuato nei costi elevati. Appare inoltre corroborata l'ipotesi di una certa relazione di sostituzione tra interinale e tempo determinato, peraltro reciproca: ovvero non solo l'interinale sostituisce parzialmente il tempo determinato, ma in un secondo momento, nei casi in cui il rapporto di lavoro prosegua, è spesso un contratto a tempo determinato quello che succede ad un impiego intermediato dalle agenzie.

6. CONCLUSIONI

La presente indagine è stata realizzata mediante la somministrazione di un questionario telefonico ad un campione probabilistico di 500 imprese utilizzatrici di lavoro interinale, 50 delle quali sono state successivamente sottoposte ad una intervista qualitativa approfondita. Oggetto di indagine è stata innanzitutto l'intensità di utilizzo del lavoro interinale, che è risultata pari al 6,5% della forza lavoro. Si è riscontrata poi una maggiore presenza di lavoratori interinali tra le imprese industriali, di piccole dimensioni, con una forza lavoro prevalentemente poco qualificata, una prevalenza di lavoro interinale poco qualificato e una bassa quota di stabilizzazioni. Confrontando i nostri dati sul margine intensivo con quelli dell'indagine Excelsior sul margine estensivo, si osserva che per quanto riguarda i settori, margine intensivo ed estensivo sono entrambi più elevati nell'industria piuttosto che nei servizi. La situazione si rovescia se si opera il confronto per classe dimensionale: la quota di aziende utilizzatrici cresce al crescere del numero di addetti, ma le aziende piccole che utilizzano l'interinale lo fanno più intensamente delle grandi.

Prevalgono gli uomini nel 56% dei casi, e nel 21% si riscontra una sostanziale equidistribuzione fra i sessi; la prevalenza di interinali al di sotto dei 35 anni si riscontra in quasi 9 aziende su 10, e i livelli di scolarizzazione sono simili a quelli del resto della forza lavoro per l'85% delle aziende, anche se probabilmente inferiore a quello del complesso dei lavoratori, a parità di età. Le donne inoltre sono maggiormente presenti nelle aziende più grandi, ed in quelle dei servizi lo sono in maniera paritaria rispetto agli uomini.

Il 56% delle aziende hanno dichiarato di avere prevalentemente dei lavoratori interinali con un livello di professionalità basso, tuttavia non è trascurabile la restante quota con livelli medi o alti. La professionalità appare maggiore nelle aziende dei servizi. Il 62% delle aziende ha dichiarato di avere prevalentemente missioni di durata fino a 3 mesi. Missioni più lunghe di associano spesso ad aziende con elevata intensità di capitale umano e a elevate professionalità degli interinali. Il 56% delle aziende ha dichiarato inoltre di aver stabilizzato almeno un interinale; tale percentuale arriva al 61% tra le aziende di maggiori dimensioni. Complessivamente, il 23% ha stabilizzato almeno un lavoratore su tre. Maggiori quote di stabilizzazione si associano anche a missioni più lunghe, elevati livelli di qualificazione del capitale umano. Dall'analisi dei dati si deduce anche, in prima

approssimazione, che circa il 40% delle imprese procede a stabilizzazioni ex post, ovvero sulla base di una decisione contingente, mentre un altro 15% ex – ante, cioè sulla base di una qualche programmazione delle assunzioni. Le agenzie hanno saputo sviluppare efficaci campagne di fidelizzazione delle proprie aziende clienti, che in larghissima maggioranza dichiarano di rivolgersi sempre alle stesse agenzie.

Con riferimento agli aspetti formativi, il 60% indica la necessità di un ulteriore addestramento iniziale, (ed ancora più tra le grandi aziende, tra quelle industriali e quelle con bassa intensità di capitale umano) che è poi la tipologia prevalente di formazione che le imprese erogano a favore dei lavoratori interinali. Le percentuali maggiori di lavoratori adeguatamente preparati per la missione assegnata si sono riscontrate laddove la richiesta di interinali interessava prevalentemente professionalità medie o elevate. Si registra nel 18% dei casi un disagio motivazionale di alcuni lavoratori interinali, appare tuttavia difficile valutare se si tratta di un fenomeno di entità preoccupante o viceversa rimane nell'ambito della fisiologia (visto anche il carattere temporaneo della prestazione lavorativa).

L'ulteriore confronto tra i nostri dati e quelli Istat e Ministero del Welfare inducono a propendere per una parziale relazione di sostituzione reciproca tra lavoro interinale e tempo determinato: molti dei contratti che precedentemente venivano stipulati nella forma del tempo determinato ricadono ora nell'interinale; tra le aziende utilizzatrici inoltre l'utilizzo del tempo determinato è inferiore alla media complessiva italiana. E tuttavia, il tempo determinato viene spesso utilizzato come forma contrattuale successiva all'interinale, laddove il rapporto tra lavoratore ed azienda prosegua. L'analisi longitudinale dei casi di studio sembra confermare questa ipotesi.

Infine, i casi di studio hanno permesso di osservare che una quota consistente di aziende è al corrente dei principali contenuti della riforma del mercato del lavoro, sebbene in maniera non approfondita, e con un giudizio nella maggior parte dei casi sospeso circa le prospettive di concreta ricaduta per ciascuna realtà produttiva.

7. APPENDICE METODOLOGICA

7.1 Il campione di aziende

La ricerca prevedeva di effettuare l'indagine su un campione di 500 aziende utilizzatrici di lavoro interinale, selezionate in maniera che fossero rappresentative della struttura produttiva italiana. È stato quindi individuato un elenco di oltre 5000 aziende, rintracciato grazie a precedenti indagini, e si è proceduto alla stratificazione, optando per due criteri, uno dimensionale ed uno settoriale.

In particolare, come mostra la tabella 7.1, si è distinto tra servizi ed industria, con riferimento alle classi settoriali, ed al numero di dipendenti (meno di 10, tra 10 e 49, 50 ed oltre) per l'individuazione della classi dimensionali. In questo modo si sono determinati sei strati, individuati dalla numerazione indicata in tabella. La numerosità del campione prevista per l'indagine, non eccessiva, non ha consentito di introdurre ulteriori criteri nel processo di stratificazione.

Tabella 7.1 - Strati del campione

<i>Classi dimensionali</i>	<i>Industria</i>	<i>Servizi</i>
1-9 addetti	11	12
10-49 addetti	21	22
50 e più addetti	31	32

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

Tale suddivisione è stata applicata alla popolazione di riferimento, cioè alle imprese italiane nel 2002. Per stabilire la numerosità di ciascuno strato del campione, è stata calcolata la varianza di ciascuno degli strati della popolazione, in riferimento ad alcune variabili inerenti il personale.

In base alle varianze di ciascuno strato, e considerando accettabile un errore del 5%, è stata calcolata, con apposita formula, la numerosità minima di ciascuno strato, che viene riportata in tab. 7.2, in valore assoluto e percentuale.

L'elenco di aziende disponibile ha consentito di aderire al campionamento ottenuto sulla base della varianza calcolata, con l'unica eccezione dello strato 12 (aziende

industriali tra 0 e 9 addetti) che, come mostra la tab. 7.2, è sotto rappresentato. Non si è potuto ovviare a questa difficoltà, per l'impossibilità di rintracciare entro tempi certi il numero di aziende necessario a rispettare il disegno campionario originario. È stato tuttavia possibile calcolare che l'incidenza sul margine d'errore che tale inconveniente comporta è particolarmente basso ed inferiore all'1%, con riferimento alla rappresentatività ed alla validità esterna delle elaborazioni.

Tabella 7.2 - Numerosità minima ed effettiva degli strati

	<i>Minimo in VA</i>	<i>Minimo in %</i>	<i>N. interviste effettuate</i>
Classe 11	18	8	69
Classe 12	82	36	34
Classe 21	29	13	132
Classe 22	68	30	93
Classe 31	14	6	123
Classe 32	17	7	49

Fonte: elaborazioni ATI Irs - ref. - Aps - Enaip - Ial

7.2 Il questionario

Il questionario telefonico, somministrato con modalità CATI, si compone di 34 domande a risposta chiusa, con un numero molto contenuto di risposte (nella maggior parte dei casi 3 o 4) per evitare di disorientare il rispondente. È articolato in 4 sezioni, più una domanda conclusiva finalizzata a sollecitare la disponibilità ad una intervista diretta, preceduta dall'invio della check list, per la realizzazione dei 50 casi di studio che integrano la presente indagine. Tutte le informazioni richieste si riferiscono al 2002, salvo dove diversamente indicato.

La prima sezione si riferisce alle caratteristiche dell'azienda, e consta di 10 domande, che riguardano il ruolo dell'intervistato, l'appartenenza a gruppi, lo svolgimento di attività di formazione, l'andamento del fatturato e dell'occupazione per l'anno 2003 e le previsioni sul 2004, l'eventuale presenza di una fase di espansione (tecnologica, di prodotto, territoriale) il profilo professionale maggioritario tra la forza lavoro, utilizzato come proxy per valutare l'intensità del capitale umano dell'azienda, la tipologia dei nuovi contratti previsti per il 2004.

La seconda sezione riguarda il lavoro interinale, e chiede innanzitutto di quantificare il ricorso a questa ed alle altre forme di lavoro flessibile in termini percentuali sul totale dei dipendenti. Con riferimento esclusivo al lavoro interinale, oggetto di

indagine sono poi le figure professionali maggiormente richieste, il livello medio di scolarizzazione, l'età media, il genere, la funzione in cui è maggiore l'incidenza percentuale degli interinali, la durata delle missioni, la percentuale delle stabilizzazioni, l'utilizzo ripetuto delle stesse agenzie di lavoro interinale, un sintetico giudizio sui servizi offerti da queste, il ruolo della contrattazione decentrata. Questa parte comprende complessivamente 13 domande.

La terza sezione riguarda le attività di formazione, per un totale di 5 domande. Si chiede innanzitutto di valutare i requisiti formativi dell'interinale, della formazione eventualmente svolta dalle società di somministrazione di lavoro interinale, e di quella svolta in azienda, delle tipologie e della durata di tali attività.

La quarta ed ultima sezione è dedicata alle motivazioni che spingono le aziende ad utilizzare il lavoro interinale e ad una valutazione degli esiti di questo strumento. Le 5 domande finali riguardano quindi i problemi che l'utilizzo dell'interinale pone, i vantaggi e gli svantaggi, ed infine la possibilità di sostituire tale strumento con un altro tra quelli di flessibilità del lavoro ora disponibili.

7.3 La somministrazione

Il centro incaricato della somministrazione del questionario è stato il Laboratorio CATI G. Colasanti dell'Università della Calabria, che ha effettuato le interviste nei mesi di gennaio e febbraio 2004. Immediatamente dopo aver provveduto ad una adeguata formazione degli intervistatori, è stata dapprima effettuata un'indagine pilota su 20 casi, al fine di testare il questionario. In seguito al risultato positivo del test è stata avviata la somministrazione vera e propria. La durata media delle interviste è stata di 13/15 minuti.

In totale sono stati effettuati circa 1900 contatti. Di questi, circa il 40% non è andato a buon fine poiché gli intervistati hanno dichiarato di non aver fatto ricorso al lavoro interinale. Era noto in origine che non tutte le aziende nell'elenco disponibile avevano fatto ricorso all'interinale. Appare tuttavia probabile che tra questi vi siano anche soggetti che non abbiano inteso rispondere all'intervista, indipendentemente dall'aver fatto effettivamente ricorso a lavoratori interinali, o meno.

Inoltre, le cadute non hanno superato il 20%, a fronte di un dato medio del 25/28%, desumibile dalla letteratura e considerato accettabile: questo dato conforta circa l'adeguatezza del questionario predisposto, che è stato recepito positivamente dagli intervistati. Infine, il totale dei numeri errati e di quanti non hanno risposto al contatto telefonico, si è attestato su valori prossimi al 15%.

7.4 L'indagine qualitativa

L'indagine qualitativa prevedeva la realizzazione di 50 casi di studio presso altrettante aziende utilizzatrici di lavoro interinale, selezionate tra le 500 contattate per l'indagine telefonica. A tal fine quindi, l'ultima domanda del questionario telefonico sollecitava la disponibilità dell'interlocutore a svolgere una intervista *face to face* di approfondimento. Nei casi in cui il rispondente al questionario telefonico fosse diverso dal responsabile delle risorse umane si è chiesto di poter fare l'intervista con questa figura o con una con ruolo analogo. Sono quindi state effettuate le interviste, nel periodo compreso tra gennaio e giugno 2004. La difficoltà talvolta incontrata nell'effettuare le interviste ha determinato uno slittamento dei tempi inizialmente previsti; tuttavia la gran parte delle interviste è stata effettuata nei mesi di febbraio marzo ed aprile, consentendo quindi un ragionevole lasso di tempo per la formalizzazione dei casi di studio, per eventuali modifiche, e per l'analisi longitudinale degli stessi, analisi che ha integrato quella quantitativa sul questionario, dando quindi origine al report sulla fase A.

Le interviste, di durata variabile tra una e due ore circa, hanno permesso di avere una descrizione maggiormente aderente alla realtà del fenomeno del lavoro interinale dal punto di vista delle aziende. Esse hanno poi consentito di approfondire ed interpretare meglio taluni risultati dell'indagine quantitativa, e in alcuni casi di problematizzarla e contrappuntarla, individuando così alcune aree che meritano ulteriori e più specifici approfondimenti. Per la realizzazione dei casi gli intervistatori, opportunamente formati, hanno basato le interviste su una griglia semi strutturata che si riporta allegata. Essa riprende le tematiche affrontate nel questionario telefonico, e si articola in due sezioni: la prima riguarda l'azienda, e si sofferma su anagrafica aziendale e dati di base, forza lavoro e organizzazione del lavoro, leve gestionali in materia di risorse umane, relazioni sindacali. La seconda sezione riguarda in maniera specifica il lavoro interinale, le sue caratteristiche gestionali, motivazioni, punti di forza e debolezza, le competenze, i fabbisogni e gli

interventi formativi destinati agli interinali; l'ultima parte della griglia chiede poi una valutazione sulle dinamiche evolutive sin qui riscontrate, e sulle prospettive di sviluppo del lavoro interinale, in rapporto anche alle altre forme di lavoro atipico, sia quelle già presenti nel nuovo ordinamento sia quelle introdotte o in fase di introduzione in seguito alla riforma del mercato del lavoro.

8. APPENDICE

QUESTIONARIO TELEFONICO - AZIENDE

Questionario telefonico - aziende 3

questionario:

cod intervistatore:

classe:

Buongiorno, mi chiamo.... .. per conto del Ministero del Lavoro,
stiamo svolgendo una ricerca sul lavoro interinale

Se fosse possibile vorrei porLe alcune domande sugli occupati della vostra azienda. (se non è
presente prendere appuntamento)

Collabora?

1

2

3

Richiamare

Si, collabora Non collabora in altro momento

CARATTERISTICHE DELL'AZIENDA

a2) Inserire nome azienda

(T1) ateco

(T2) n° dipendenti totali nel 2002

T2bis) n° dipendenti

totali nel 2003

(T3) provincia

(T4) telefono

(A1) Il ruolo dell'intervistato (1 sola risposta)

Imprenditore o socio

Direttore o dirigente

Capo del personale

Assistente del personale o responsabile risorse umane

Altro (specificare)

A2) La sua azienda (1 sola risposta)

Appartiene ad un gruppo italiano

Appartiene ad un gruppo multinazionale

Non appartiene a nessun gruppo

A3) L' andamento complessivo del fatturato nel 2003 ?(1 sola risposta)

E' cresciuto

E' diminuito

E' rimasto stabile

Non so

A4) Come valuta le prospettive per il fatturato del prossimo anno ?

- | | |
|---|------------|
| 1 | Buone |
| 2 | Stabili |
| 3 | In declino |
| 4 | Non so |

A5) La sua azienda sta attraversando o sta per attraversare una fase di espansione (max 3 risposte)

- | | |
|---|--------------------|
| 1 | Territoriale |
| 1 | Tecnologica |
| 1 | Di prodotto |
| 1 | Nessuna espansione |
| 5 | Non so |

A6) La sua azienda occupa principalmente (oltre il 50%):

- | | |
|---|---|
| 1 | Tecnici, operai o altro personale qualificato |
| 2 | Personale poco qualificato |
| 3 | Altro |

A7) Quale è stato l'andamento complessivo dell'occupazione nel 2003 ? (1 sola risposta)

- | | |
|---|--------------------|
| 1 | E' cresciuto |
| 2 | E' diminuito |
| 3 | E' rimasto stabile |
| 4 | Non so |

A8) La sua azienda prevede di procedere ad incrementare il personale nel prossimo anno ?(1 sola risposta)

- | | |
|---|--------------------------------------|
| 1 | Si |
| 2 | No (vai alla dom. A10) |
| 3 | Potrebbe ridurlo (vai alla dom. A10) |
| 4 | Non so (vai alla dom. A10) |

A9) Se risponde si, prevede di incrementare il personale attraverso assunzioni: (1 sola risposta)

- | | |
|---|--|
| 1 | con contratti ad interinale |
| 2 | con contratti a tempo determinato [inclusi i collaboratori a progetto] |
| 3 | contratti a tempo indeterminato |
| 4 | Non so |

A10) La sua azienda svolge attività di formazione dei propri dipendenti ? (1 sola risposta)

- Si, in proprio
- Si, con collaborazioni esterne
- Si, in proprio e con con collaborazioni esterne
- Si, altro
- No
- Non so

CARATTERISTICHE DEL LAVORO INTERINALE

b1) Tra i contratti di lavoro a termine, presenti al momento di questa intervista, mi dovrebbe indicare una stima percentuale sul totale dei dipendenti di quelli che ora le elencherò:

Tipologia contrattuale	%
contratti di lavoro temporaneo interinale	<input type="text"/>
contratti di collaborazione coordinata e continuativa	<input type="text"/>
contratti di formazione lavoro (contratto inserimento)	<input type="text"/>
contratti di apprendistato	<input type="text"/>
contratti a tempo determinato	<input type="text"/>

b2) Fra i lavoratori interinali quali sono le figure professionali più richieste della sua azienda ? (massimo 1 risposta)

- Dirigenti e quadri
- Personale tecnico e professionale
- Operai e operatori di servizi specializzati
- Operai generici e personale poco qualificato
- Non so

b3) I lavoratori interinali presenti nella sua azienda hanno prevalentemente? (1 sola risposta)

- Un maggior livello di scolarizzazione del resto dei dipendenti
- Un minor livello di scolarizzazione del resto dei dipendenti
- Un livello di scolarizzazione simile al resto dei dipendenti
- Non so

b4) Quale è l'età media dei dipendenti con contratto interinale nella sua azienda ? (1 sola risposta)

- Sono principalmente giovani "sotto i 25 anni"
- Dai 25 ai 34 anni
- Dai 35 ai 50
- Oltre 50
- Non so

b5) I dipendenti con contratto interinale nella sua azienda sono: (1 sola risposta)

- Principalmente donne
- Principalmente maschi
- Non esiste una netta prevalenza di uno o dell'altro
- Non so

b6) In quali funzioni è maggiore la percentuale di lavoratori interinali rispetto al totale dei dipendenti, approssimativamente ? (1 sola risposta)

- Amministrazione
- Marketing e vendite
- Funzioni tecniche e di staff
- Produzione, servizi o attività dirette di servizio
- Altro (specificare)
- Non so

b7) La durata media delle missioni è prevalentemente ? (1 sola risposta)

- Inferiore ad un mese
- Tra uno e tre mesi
- Tra tre e cinque mesi
- Superiore a cinque mesi
- Non so

b8) Quali di queste funzioni riflette meglio il pensiero della sua azienda sull'utilità del lavoro interinale ? (1 sola risposta)

- Serve a risolvere le emergenze produttive
- Serve soltanto a reperire alcune figure professionali
- Serve a gestire le variazioni programmate del ciclo produttivo durante l'anno
- Altro
- Non so

b9) Quanti di interinali sono stati regolarmente assunti con un contratto a tempo indeterminato negli ultimi 12 mesi ? (1 sola risposta)

- | | |
|---|-----------------|
| 1 | Nessuno |
| 2 | Quasi nessuno |
| 3 | Circa un terzo |
| 4 | La metà o oltre |
| 5 | Non so |

b10) La sua azienda utilizza sempre le stesse agenzie di lavoro interinale ? (1 sola risposta)

- | | | |
|---|--------------------------|-------------------------------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Si (vai alla dom. b11) |
| 2 | <input type="checkbox"/> | No |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Non so (vai alla dom. b11) |

b10bis) Se no, perchè ? (1 sola risposta)

- | | | |
|---|--------------------------|--|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Perchè è stato insoddisfatto della precedente esperienza |
| 2 | <input type="checkbox"/> | dipende dal tipo di produzione e lavoro |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Perchè si intende mantenere diversificato il numero di fornitori |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Non so |

b11) Di solito le agenzie sue fornitrici sono in grado di offrire lavoro interinale con buone esperienze e addestramento al lavoro ? (1 sola risposta)

- | | | |
|---|--------------------------|--------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Si |
| 2 | <input type="checkbox"/> | No |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Non so |

b12) Nella sua azienda il lavoro interinale è oggetto di contrattazione sindacale ? (1 sola risposta)

- | | | |
|---|--------------------------|--------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Si |
| 2 | <input type="checkbox"/> | No |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Non so |

FORMAZIONE

c1) Come valuta in media i requisiti di preparazione dei lavoratori interinali ? (1 sola risposta)

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Hanno già la formazione necessaria e sono pronti ad entrare subito in merito del lavoro assegnato |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Hanno bisogno di avere addestramento iniziale |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Devono essere sostanzialmente formati sulle specializzazioni richieste |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Devono avere una formazione generale |
| 5 | <input type="checkbox"/> | Altro (specificare <input type="text"/>) |

c2) Lei è a conoscenza se almeno uno dei lavoratori interinali da Lei utilizzati abbiano

partecipato a programmi di formazione prima dell'avvio della missione (programma di formazione organizzato dall'agenzia) (1 sola risposta)

- | | | |
|---|----------------------|---|
| 1 | <input type="text"/> | nessuno (vai alla dom. d1) |
| 2 | <input type="text"/> | solo uno o pochi |
| 3 | <input type="text"/> | tutti |
| 4 | <input type="text"/> | solo i più specializzanti |
| 5 | <input type="text"/> | solo alcuni provenienti da un'agenzia formativa |
| 6 | <input type="text"/> | non so (vai alla dom. d1) |

c3) Se gli interinali hanno partecipato ad un'attività formativa, lei è a conoscenza del tipo di formazione che è stata erogata? (1 sola risposta) formazione generale di base valido per qualsiasi tipo di lavoro

- | | | |
|---|----------------------|--|
| 2 | <input type="text"/> | formazione specifica del prodotto nel processo di lavoro |
| 3 | <input type="text"/> | addestramento alla mansione |
| 4 | <input type="text"/> | non so (vai alla dom. d1) |

c4) E' stata fatta formazione in azienda? (1 sola risposta)

- | | | |
|---|----------------------|--|
| 1 | <input type="text"/> | prevalentemente in azienda per affidamento |
| 2 | <input type="text"/> | prevalentemente in azienda in aula |
| 3 | <input type="text"/> | sia sul lavoro che in aula |
| 4 | <input type="text"/> | presso agenzie di formazione e/o clienti |
| 5 | <input type="text"/> | non ha fatto formazione |
| 6 | <input type="text"/> | non so (vai alla dom. d1) |

c5) Se sì, può dirmi se ricorda, quante giornate medie/uomo di formazione sono state fatte nel 2003 ai lavoratori interinali?

(se non ricorda segnare 999)

MOTIVAZIONI E RISULTATI

d1) Quali sono i principali problemi che l'azienda incontra nell'utilizzare lavoratori interinali? (max 2 risposte)

- | | | |
|---|----------------------|---|
| 1 | <input type="text"/> | Gli altri dipendenti vedono in loro degli estranei |
| 1 | <input type="text"/> | Hanno quasi sempre bisogno di un addestramento on the job |
| 1 | <input type="text"/> | Non fanno in tempo a conoscere le consuetudini aziendali |
| 1 | <input type="text"/> | Sono poco motivati perchè sanno di non rimanere |
| 1 | <input type="text"/> | Hanno un livello inadeguato dal punto di vista della cultura generale |
| 1 | <input type="text"/> | Sono poco preparati dal punto di vista della specializzazione professionale richiesta |

d2) Secondo Lei, qual'è il maggior vantaggio dell'interinale rispetto alle altre forme di lavoro flessibile ? (1 sola risposta)

- L'elevata prontezza d'impiego
- La manodopera già selezionata
- Il carattere esterno del rapporto di lavoro .(è assunto dall'agenzia)
- Il poterlo impiegare come e quando voglio
- Altro
- Non so

d3) Qual'è invece il maggior svantaggio ? (1 sola risposta)

- La dipendenza dalle aziende fornitrici
- Il costo del lavoro per il suo impiego
- Il complesso degli adempimenti di legge
- I limiti posti dal contratto
- Altro
- Non so

d4) Se nell'anno 2004 dovesse attivare nuovi contratti di impiego di lavoro temporaneo quali dei seguenti potrebbe sostituire il lavoro interinale ? (1 sola risposta)

- Tempo determinato full time
- Il tempo determinato part time
- L'apprendistato
- Le collaborazioni a progetto
- Le collaborazioni occasionali
- Altro
- Non so

DISPONIBILITA' INTERVISTA QUALITATIVA

e1) Sarebbe disponibile ad essere contattato, in seguito, per una intervista di approfondimento con un nostro consulente, sulla gestione del lavoro interinale nella sua azienda? Se lei fosse disponibile, il colloquio verterà su una griglia di intervista che le invieremo anticipatamente.

- Sì
- No (fine intervista)

e2) Se sì, potrebbe fornirci un numero di fax o una mail a cui inviare la griglia di intervista?

FINE

Erano tutte queste le domande che avevo da porLe. La ringrazio per la cortese collaborazione

Invia

Reimposta