

# I lavoratori in somministrazione che hanno richiesto la prestazione di sostegno al reddito

(Anni 2009-2010)

Direzione scientifica: Giovanna Altieri

Le attività di ricerca e analisi sono state realizzate dal gruppo di lavoro composto da:

Lorenzo Birindelli e Francesca Dota.

## Indice

1.	Percorsi di ricerca e monitoraggi certificati storici: un primo monitoraggio dei lavoratori che hanno richiesto la prestazione a sostegno del reddito.....	4
1.1	Un sistema di monitoraggio continuo del “sistema” interinale. Possibili sviluppi futuri .....	5
2.	Le principali caratteristiche anagrafiche e professionali dei lavoratori del campione Ebitemp .....	7
3.	I percorsi di lavoro dei lavoratori indennizzati del campione Ebitemp.....	12
3.1	Anzianità nel mercato del lavoro e nel segmento della somministrazione di lavoro	13
3.2	Percorsi differenziati: esclusivamente a carattere temporaneo vs. alternanza tra lavoro standard-non standard .....	15
3.3	Numero di contratti, settori e durate .....	16
4.	I percorsi dei lavoratori interinali. Alcune riflessioni.....	22
4.1	Il lavoro interinale: opportunità o trappola?.....	23
	4.1.1 <i>I percorsi di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici interinali del campione IRES (2010)</i> .....	23
	4.1.2 <i>Gli esiti occupazionali al termine dell’esperienza di lavoro in somministrazione</i>	24
5.	Caratteristiche delle elaborazioni sulle retribuzioni .....	31
6.	Retribuzioni medie orarie.....	32
7.	Giornate coperte contrattualmente nel periodo di osservazione ( <i>Grado di copertura</i> ) .....	35
8.	Retribuzioni annualizzate .....	38
9.	Statistiche delle tre variabili: <i>Retribuzione annualizzata, Retribuzione oraria e Giornate coperte contrattualmente (“Grado di copertura”)</i> .....	40
10.	Relazione tra <i>Grado di copertura e Retribuzione oraria</i> .....	42
11.	<i>Retribuzioni annualizzate per Genere, Area geografica e Cittadinanza</i> .....	43
12.	Retribuzioni annue degli individui con grado di copertura del 100% .....	46
	Allegato .....	48

## **1. Percorsi di ricerca e monitoraggi certificati storici: un primo monitoraggio dei lavoratori che hanno richiesto la prestazione a sostegno del reddito**

Il sistema della bilateralità, attraverso Ebitemp, offre ai lavoratori somministrati un insieme di prestazioni aggiuntive che vanno ad integrare le misure di welfare pubblico accessibili ai lavoratori in somministrazione. In caso di perdita di lavoro, per tutti i lavoratori in somministrazione a tempo determinato che abbiano lavorato almeno 6 mesi (almeno 132 giorni retribuiti), nell'arco dei 12 mesi precedenti alla richiesta, e che risultino disoccupati da almeno 45 giorni, è prevista la corresponsione di un *una tantum* di 700 euro lordi.

La prestazione di sostegno al reddito è stata introdotta con il contratto di categoria di luglio del 2008. In poco più di un anno, in seguito alla crisi subita dal comparto, sono stati numerosi i lavoratori in somministrazione a tempo determinato che, avendo maturato i requisiti, hanno fatto richiesta dell'indennità di sostegno al reddito erogata dall'Ente Bilaterale. Sono pervenute circa 11.200 domande all'Ente, delle quali ben il 75% è stato seguito dall'erogazione del sussidio. Un primo monitoraggio<sup>1</sup> ha permesso di rilevare che la maggioranza dei beneficiari è di nazionalità italiana (63%) e ha un'età media di circa 35 anni. La classe di età più numerosa è quella compresa fra i 35 e i 49 anni, nella quale si concentra il 43% dei beneficiari, mentre tra i lavoratori interinali avviati a missione nel 2008, i lavoratori compresi in questa fascia di età rappresentavano solo il 28%. La maggior parte dei sussidi è stata erogata al Nord Ovest: prevalentemente in Lombardia (22,4% del totale), Piemonte (20%) ed Emilia Romagna (20,5%); area notevolmente sovra rappresentata rispetto alla quota relativa di lavoratori interinali (complessivamente il 49% del totale).

Il profilo dei lavoratori beneficiari delle prestazioni di sostegno al reddito presenta, quindi, una sua specificità rispetto a quello dell'universo dei lavoratori interinali, plausibilmente a causa dei requisiti richiesti per l'accesso al sussidio.

Questa tendenza viene confermata dai dati elaborati dall'IRES-CGIL a partire da un campione casuale di 2.000 mila individui, dei quali sono state caricate in un apposito data-base informazioni tratte dai "certificati storici" della vita lavorativa, allegati alle domande di sostegno al reddito<sup>2</sup>. Dall'analisi di tali informazioni è stato possibile rilevare le principali caratteristiche socio-anagrafiche e i percorsi di lavoro dei lavoratori indennizzati.

In particolare, i percorsi dei lavoratori in somministrazione sono stati ricostruiti in un'ottica longitudinale, considerando le transizioni tra i diversi stati occupazionali e le forme contrattuali che hanno caratterizzato la biografia lavorativa dei soggetti che hanno fatto richiesta di sostegno al reddito.

Già nel 2010, un'indagine diretta compiuta dall'Ires (Dota, Pedaci, 2010) su un campione di oltre 1200 lavoratori in somministrazione ha raccolto informazioni su un panel di lavoratori

---

<sup>1</sup> Ebitemp-Osservatorio Centro Studi, 2010, *Le prestazioni Ebitemp per i lavoratori in somministrazione nel 2009*, Marzo 2010.

<sup>2</sup> Al modulo di richiesta della prestazione di sostegno al reddito erogata dall'Ente, i lavoratori interinali devono allegare una documentazione che attesti il possesso dei requisiti per accedere alla prestazione. Nella documentazione richiesta è stato inizialmente incluso il *certificato storico anagrafico* della vita lavorativa rilasciato dal centro per l'impiego (CPI), in seguito sostituito dall'*Estratto conto previdenziale* dell'INPS.

che era stato coinvolto in una precedente indagine compiuta dall'IRES sul sistema della somministrazione (Altieri, Dota, Piersanti, 2009), al fine di analizzare gli esiti occupazionali al termine dell'esperienza della somministrazione di lavoro e i percorsi lavorativi individuali<sup>3</sup>. I dati reperibili dai certificati storici, in modo analogo, anche se non esaustivo, consentono di ricostruire le principali transizioni contrattuali e di quantificare il percorso lavorativo (numero contratti, di cui in somministrazione, numero settori, giornate lavorative complessive).

A partire dal confronto tra dati di fonte diretta, derivanti da indagine campionaria sui lavoratori e le lavoratrici in somministrazione, e dati di fonte secondaria, rilevati a scopo amministrativo, è stato elaborato un set di indicatori utile alla definizione di un sistema di monitoraggio continuo dei percorsi dei lavoratori in somministrazione che afferiscono al sistema di E.Bi.Temp. In particolare, l'insieme degli indicatori elaborati, seguendo un'ottica retrospettiva, consente di ricostruire le esperienze di lavoro che precedono o si alternano a quella complessivamente maturata nella somministrazione di lavoro.

I dati disponibili all'interno dei certificati storici ha reso, inoltre, possibile ricostruire i percorsi di lavoro in rapporto, in questo segmento lavorativo, alle paghe medie orarie corrisposte a confronto con le retribuzioni contrattuali medie dei lavoratori dipendenti standard. Si è, inoltre, tentata una stima delle retribuzioni complessivamente percepite in un anno.

## **1.1 Un sistema di monitoraggio continuo del “sistema” interinale. Possibili sviluppi futuri**

Il sistema di monitoraggio sui percorsi lavorativi sperimentato in questa prima indagine, a partire dai dati contenuti nei certificati storici di disoccupazione allegati alle domande di sostegno al reddito presentate dai lavoratori ad Ebitemp presenta delle notevoli potenzialità conoscitive.

La sua continuità è garantita dalla nuova fonte disponibile, rappresentata dagli *estratti conto previdenziali INPS*, che sostituiscono i *certificati storici* dei Centri Per l'Impiego nella documentazione da allegare alla domanda di sostegno al reddito erogata da Ebitemp. Questa nuova fonte garantisce maggiore omogeneità ed affidabilità delle informazioni rispetto a quelle contenute nei *certificati storici* dei CPI, a fronte di una relativa perdita di informazioni. Quella più significativa riguarda la tipologia di contratto, in particolare la distinzione tra tempo determinato e tempo indeterminato.

I dati contenuti negli estratti previdenziali INPS consentono di distinguere tra due grandi gruppi:

---

<sup>3</sup> È stata condotta un'indagine longitudinale “pilota” che ha interessato 424 lavoratori e lavoratrici che nel 2007 avevano in corso una missione di lavoro in somministrazione. È emerso che l'esperienza di lavoro in somministrazione per alcuni lavoratori rientra in un percorso cumulativo, piuttosto lungo, di esperienze a carattere temporaneo: almeno un lavoratore su 3 di questo gruppo, dopo 3 anni dall'ultima intervista, aveva un'esperienza di somministrazione in corso. Il 44,6%, invece, era occupato con un'altra forma contrattuale, il 19% era in cerca di occupazione e poco più del 3% era studente o in altra condizione di inattività. Escludendo dal panel i lavoratori che nel 2010 erano ancora nel segmento della somministrazione, la maggioranza relativa è rimasta nell'area dell'occupazione (ben il 66,5%), raggiungendo nella maggior parte dei casi una posizione di lavoro stabile (59%). Molti lavoratori, soprattutto tra i dipendenti a tempo indeterminato, hanno continuato a lavorare nell'azienda in cui sono stati interinali (65,2%).

- lavoratori dipendenti (estratto regime generale);
- parasubordinati (estratto gestione separata).

Le variabili che è possibile elaborare per i lavoratori dipendenti sono:

- Numero aziende
- Durate contrattuali (e relativo numero di contratti da confrontare con il numero di aziende/datori di lavoro)
- La ragione sociale del datore di lavoro, a partire dalla quale si potrebbero isolare i casi di Agenzie per il lavoro in somministrazione, attraverso la denominazione delle 72 aziende del settore, così da poter distinguere le esperienze di lavoro in somministrazione da altre a tempo determinato.
- Tipo di contribuzione, che consente di distinguere il lavoro a tempo pieno da quello a part-time
- Retribuzione o reddito.

Le variabili che è possibile elaborare per i lavoratori parasubordinati sono:

- il numero di committenti
- il reddito imponibile
- la tipologia di attività/contribuzione, che generalmente è “Attività di collaborazione”.
- prestazioni pensionistiche individuali della Gestione Separata.

Nel complesso, per entrambi i gruppi è possibile ricostruire, distintamente:

- *il numero di datori di lavoro;*
- *i periodi di lavoro e di non lavoro;*
- *la presenza di datori di lavoro con più contratti;*
- *le retribuzioni individuali, rapportate a mese/anno, distintamente per il tempo pieno ed il tempo parziale (per i dipendenti) e i redditi imponibili per anno solare per i parasubordinati.*

Infine, distintamente per ciascun regime contributivo è possibile simulare le prestazioni pensionistiche future. Un nodo critico dei percorsi di lavoro caratterizzati da discontinuità.

Rispetto ai lavoratori che fanno richiesta di sostegno al reddito, Ebitemp raccoglie anche le buste paga degli ultimi 12 mesi dalle quali si ha la possibilità di definire un quadro più completo delle caratteristiche del lavoro in somministrazione dal punto di vista del rapporto contrattuale:

- CCNL applicato;
- qualifica;
- retribuzione oraria;
- livello di inquadramento.

Le richieste di sussidio all'EBITEMP erogate a partire dal 2009, anno in cui hanno raggiunto un picco notevole in concomitanza alla crisi (quota di 13 mila), hanno continuato ad essere erogate, seppur in numero più ridotto, nel 2010 e nel 2011 (3000- 4000 domande). È plausibile ritenere che anche in fasi normali del ciclo economico si possa disporre di un

numero ragionevole di domande di sostegno al reddito (almeno 1500), delle quali è possibile utilizzare, ai fini di un monitoraggio continuo del sistema di lavoro in somministrazione, dati contenuti negli estratti conto previdenziali INPS e nelle buste paga allegati dai lavoratori.

Il lavoro di *data entry* delle informazioni, che ai fini della qualità dei dati raccolti prevede un lavoro di ricognizione preliminare delle caratteristiche dei documenti disponibili, andrebbe affidato, anche in rapporto alla normativa sulla privacy, ad una ditta specializzata esterna (es. società di archiviazione), definendo le dimensioni del campione in rapporto alle risorse disponibili.

La documentazione degli estratti previdenziali viene inviata sia telematicamente che in formato cartaceo, pertanto sarebbe prevedibile una modalità di lettura/archiviazione dei dati differenziata, a seconda che si tratti di certificati informatizzati (del tipo pdf) o di informazioni da acquisire manualmente dagli estratti cartacei. Questa doppia modalità consentirebbe una riduzione dei costi di data entry/archiviazione.

Più complesso si presenta un eventuale lavoro di inserimento delle informazioni sulle buste-paga, che andrebbe realizzato con un'attività di *data entry* esclusivamente manuale (non supportata da applicazioni specifiche).

La proposta "massima" (almeno 1500 individui), dal punto di vista della massa di informazioni da raccogliere, prevede un'integrazione tra i dati degli *Estratti conto previdenziali* e quelli delle buste-paga. Si potrebbe configurare in tal modo un'attività di monitoraggio a carattere continuo del mondo della somministrazione, realizzata a partire dalle richieste di sostegno al reddito (*una tantum*) richieste ad Ebitemp.

La proposta "minima" (circa 1000 individui) limiterebbe l'analisi ai soli *Estratti conto previdenziali* inviati per posta elettronica, laddove i costi di *data entry* unitari (per singolo individuo) sarebbero di gran lunga inferiori a quelli della proposta "massima".

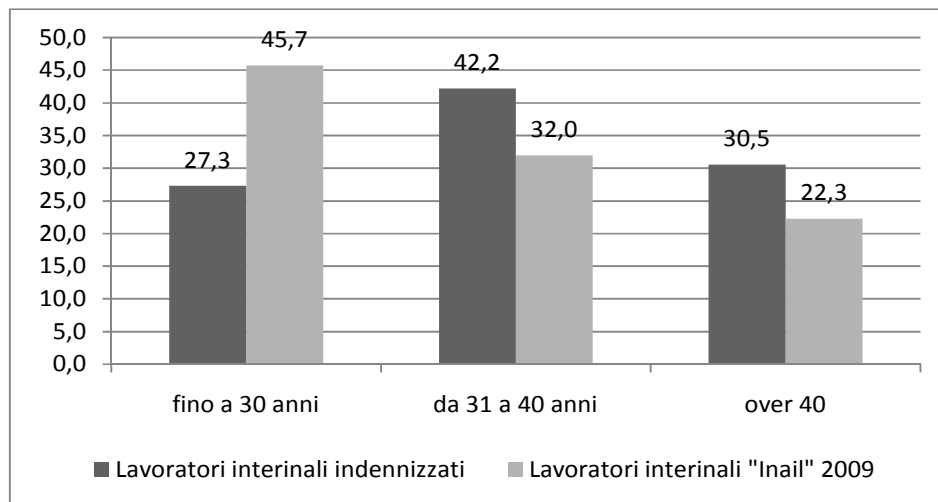
## **2. Le principali caratteristiche anagrafiche e professionali dei lavoratori del campione Ebitemp**

I lavoratori che hanno fatto domanda sono mediamente *più adulti rispetto all'universo dei lavoratori interinali*<sup>4</sup>. La maggior parte (il 42,2%) ha dai 31 ai 40 anni (rispetto al 32% dei lavoratori del comparto) e una quota altrettanto rilevante, pari al 30,5%, ha più di 40 anni (mentre gli *over 40* del settore ammontano al 22,3%), soltanto il 27% circa ha meno di 30 anni (mentre nell'intero comparto i giovani fino ai 30 anni rappresentano la stragrande maggioranza, pari al 45,7%).

---

<sup>4</sup> I dati riferiti all'intero segmento della somministrazione di lavoro riguardano l'anno 2009 e sono stati elaborati dall'Osservatorio Centro-Studi di Ebitemp a partire dai dati dei lavoratori assicurati Inail; cfr. Osservatorio Centro-Studi Ebitemp, 2010, *Rapporto di attività Formatemp 2009*.

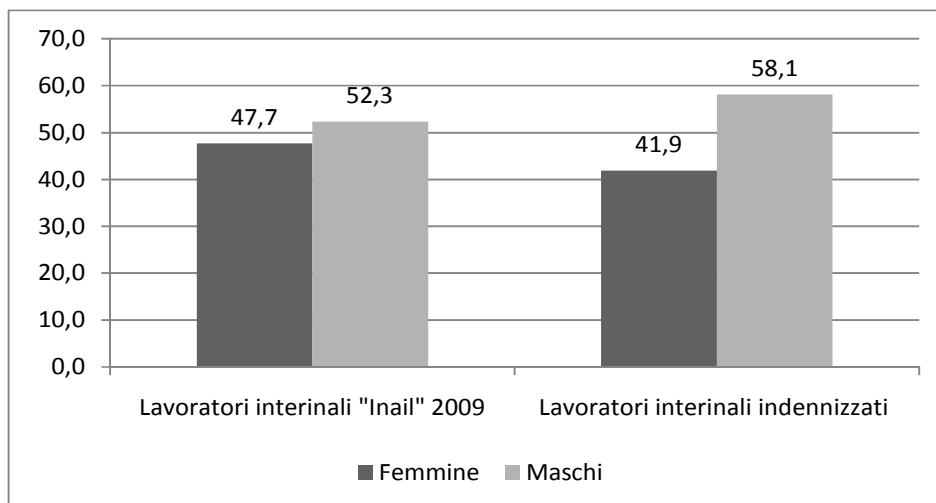
**Grafico 1 – Lavoratori per classe di età**



Fonte: Elaborazioni IRES-Cgil su campione dati Ebitemp-Osservatorio Centro Studi

Il campione di lavoratori indennizzati si distingue, rispetto ai lavoratori dell'intero comparto, anche per una presenza più significativa di maschi (58% del totale rispetto al 52% di maschi tra i lavoratori del comparto), di lavoratori del Nord (il 72% rispetto al 67% del comparto) e di stranieri (il 29% rispetto al 21% circa di immigrati presenti nell'intero segmento)<sup>5</sup>.

**Grafico 2 – Lavoratori per sesso**

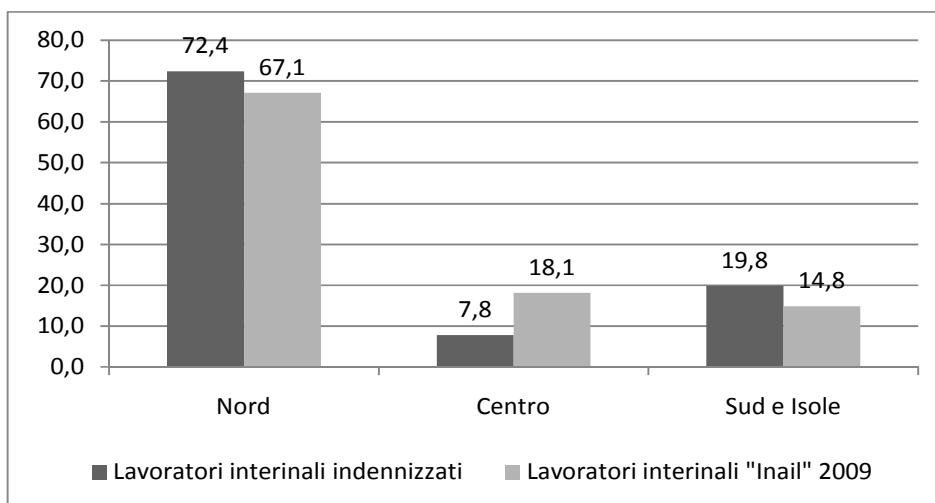


Fonte: Elaborazioni IRES-Cgil su campione dati Ebitemp-Osservatorio Centro Studi

<sup>5</sup> I lavoratori stranieri del campione di indennizzati sono per lo più di provenienza extra-europea (20,1%).

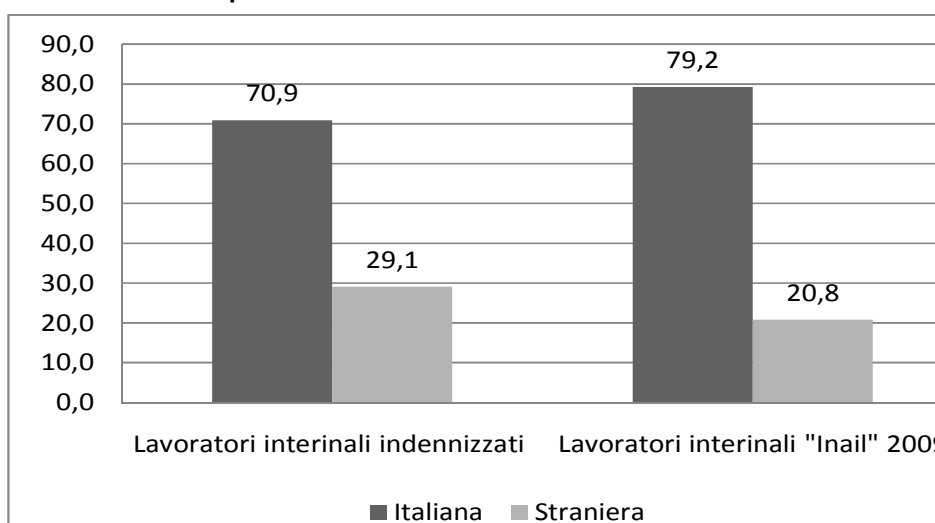


**Grafico 3 – Lavoratori per ripartizioni geografiche**



Fonte: Elaborazioni IRES-Cgil su campione dati Ebitemp-Osservatorio Centro Studi

**Grafico 4 – Lavoratori per cittadinanza**



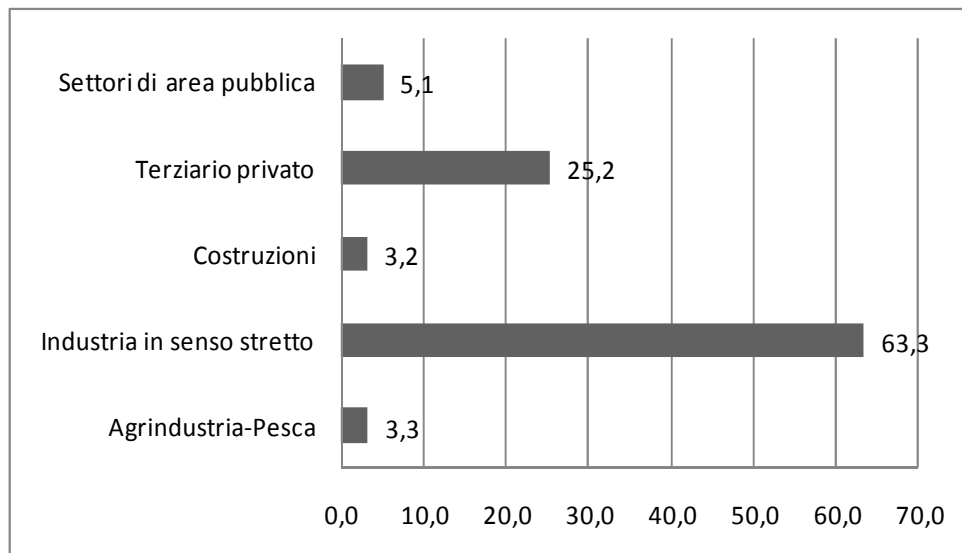
Fonte: Elaborazioni IRES-Cgil su campione dati Ebitemp-Osservatorio Centro Studi

Tra gli indennizzati va segnalata anche la quota di lavoratori del Sud e Isole che è più numerosa della percentuale di interinali meridionali presenti nell'intero comparto (il 20% circa rispetto al 15%).

La sovra-rappresentazione dei lavoratori del Nord è dovuta principalmente all'effetto "traino" del comparto manifatturiero, settore più colpito dalla crisi economica; nel Mezzogiorno, invece, i lavoratori indennizzati provengono prevalentemente dai settori dell'area pubblica. In entrambi i territori, è plausibile l'effetto combinato della crisi economica e delle durate contrattuali dei lavoratori interinali che, in alcuni comparti, sono tali da consentire l'accesso ai requisiti per l'indennità.

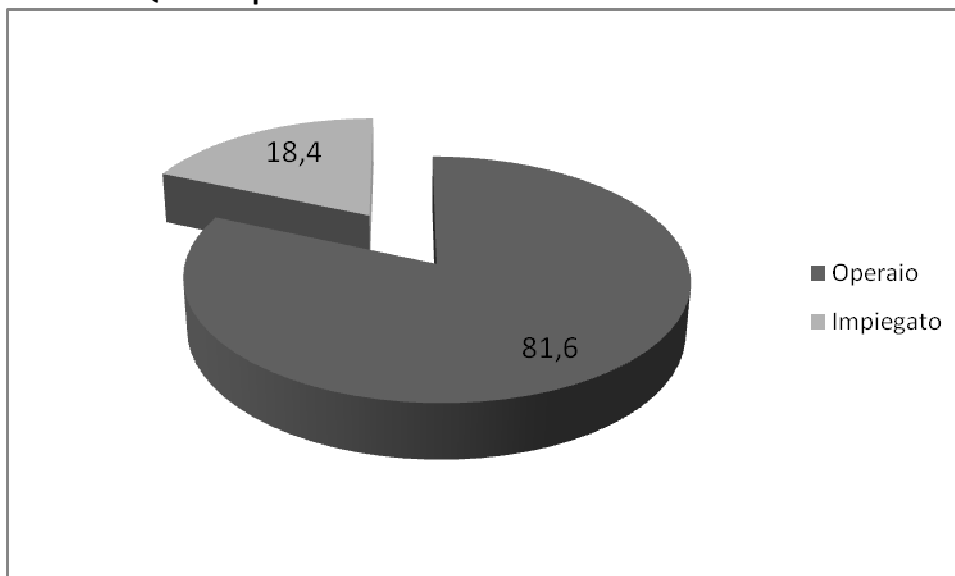
Se si entra nel dettaglio dei profili, rileviamo una netta prevalenza di *operai* (82% circa) e di *lavoratori del comparto industriale* (63% circa), gruppi professionali e settori che hanno subito maggiormente il contraccolpo della crisi economica.

**Grafico 5 – Lavoratori per settore di attività economica prevalente**



Fonte: Elaborazioni IRES-Cgil su campione dati Ebitemp-Osservatorio Centro Studi

**Grafico 6 - Qualifica prevalente dei lavoratori**



Fonte: Elaborazioni IRES-Cgil su campione dati Ebitemp-Osservatorio Centro Studi

Entrando nel dettaglio di alcune caratteristiche del profilo di questo sottogruppo di lavoratori, emerge una forte differenziazione per sesso ed età: tra i maschi prevalgono i giovani fino a 30 anni (64% circa rispetto al 58% dei maschi del campione) e tra le femmine primeggiano le *over 40* e le lavoratrici tra i 31 e i 40 anni (rispettivamente il 45% circa e il 43% rispetto al 41,9% delle donne del campione). Recenti indagini sui lavoratori e le lavoratrici del

comparto della somministrazione (Altieri, Dota, Piersanti, 2009; IRES, 2010) hanno evidenziato, tra gli interinali, la presenza di una quota significativa di ultraquarantenni donne che prima dell'esperienza di lavoro in somministrazione erano fuori dal mercato del lavoro, più spesso per far fronte al carico di lavoro non retribuito per la famiglia. In tal senso, va tenuta presente la maggiore propensione delle donne a gravitare nell'area delle occupazioni instabili per le medesime ragioni (Altieri, Dota, Ferrucci, 2008).

**Tabella 1 – Lavoratori per classi di età e sesso**

Classi di età	Sesso		Totale
	Maschio	Femmina	
<i>fino a 30 anni</i>	63,8	36,2	100,0
<i>da 31 a 40 anni</i>	57,0	43,0	100,0
<i>over 40</i>	54,6	45,4	100,0
Totale	58,1	41,9	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES-Cgil su campione dati Ebitemp-Osservatorio Centro Studi

Nel campione tende a riprodursi il tradizionale *sex typing* per professione: *maschi operai* (63,2%) e *donne impiegate* (63,1%). Di conseguenza, i primi sono concentrati prevalentemente nelle *costruzioni* (93,8%) e nell'*industria in senso stretto* (64,8%) e le seconde nei *settori dell'area pubblica* (62,3%) e nel *terziario privato* (53%).

**Tabella 2 – Lavoratori per qualifica prevalente e sesso**

Qualifica prevalente	Sesso		Totale
	Maschio	Femmina	
<i>Operaio</i>	63,2	36,8	100,0
<i>Impiegato</i>	36,9	63,1	100,0
Totale	58,4	41,6	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES-Cgil su campione dati Ebitemp-Osservatorio Centro Studi

**Tabella 3 – Lavoratori per attività economica prevalente e sesso**

Attività economica prevalente	Sesso		Totale
	Maschio	Femmina	
<i>Agrindustria-Pesca</i>	60,0	40,0	100,0
<i>Industria in senso stretto</i>	64,8	35,2	100,0
<i>Costruzioni</i>	93,8	6,3	100,0
<i>Terziario privato</i>	47,0	53,0	100,0
<i>Settori di area pubblica</i>	37,7	62,3	100,0
Totale	59,7	40,3	100,0

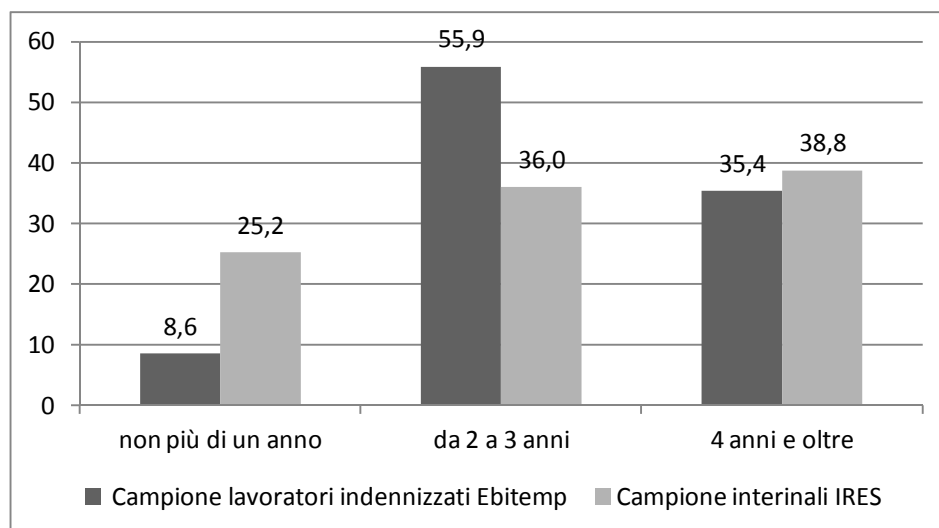
Fonte: Elaborazioni IRES-Cgil su campione dati Ebitemp-Osservatorio Centro Studi

### 3. I percorsi di lavoro dei lavoratori indennizzati del campione Ebitemp

Se entriamo nel merito dei percorsi di lavoro, *per la gran parte dei lavoratori si rileva una lunga presenza nel comparto della somministrazione*: il 56% circa ha avuto la prima esperienza *da almeno 2 anni e da non più di 3* e il 35% circa *da 4 anni e più*.

Dal confronto con le risultanze emerse dall'indagine IRES realizzata su un campione rappresentativo dei lavoratori interinali italiani (IRES, 2010) si evidenziano alcune peculiarità dei percorsi di lavoro del gruppo di lavoratori indennizzati Ebitemp. Nel campione di interinali italiani la quota dei lavoratori che da 2-3 anni gravitano nel comparto è inferiore e ammonta al 36% circa; viceversa, rispetto al campione di disoccupati indennizzati Ebitemp, è molto più elevata la percentuale di chi è nella somministrazione da appena un anno (il 25% circa rispetto all'8,6%)<sup>6</sup>. Nel campione di lavoratori indennizzati Ebitemp è quindi sovrarappresentata la quota di lavoratori più adulti, che da tempo lavorano nella somministrazione<sup>7</sup>.

**Grafico 7 – Anzianità lavorativa nella somministrazione di lavoro**



Fonte: Elaborazioni IRES-Cgil su campione dati Ebitemp-Osservatorio Centro Studi e su dati di Indagine diretta "Lavoratori in somministrazione 2010"

Una più elevata permanenza nel sistema interinale, anche se intermittente, è legata all'età: *all'aumentare dell'età cresce anche la percentuale di chi è entrato da più tempo nel segmento della somministrazione di lavoro*. Tra i giovani fino a 30 anni disoccupati indennizzati Ebitemp è prevalente la quota di chi ha svolto la prima missione di lavoro *da almeno 2 anni e da non*

<sup>6</sup> Tuttavia, in entrambi i gruppi la maggioranza relativa dei lavoratori del campione ha avuto la prima esperienza da interinale da oltre 3 anni (vedi grafico 7).

<sup>7</sup> Al contrario, nel campione di interinali italiani (IRES, 2010) la maggioranza dei lavoratori è composta da giovani alle prime esperienze lavorative (nel campione la quota di giovani era analoga a quella presente nell'intero segmento nel 2010: 45%).

*più di 3* (63%); tra i più adulti, invece, si concentrano quanti hanno avuto la prima esperienza da somministrati *almeno 4 anni fa* (il 37,3% di quelli tra i 31 e i 40 anni e il 40% degli *over 40*).

Una tendenza analoga si rileva anche nel campione di lavoratori interinali intervistati dall'IRES, nel quale oltre la metà degli *over 30* e degli *over 40* è nel comparto da più di 3 anni, a differenza dei più giovani che hanno mediamente una minor anzianità nel comparto. Nel campione di interinali italiani (IRES, 2010), almeno un lavoratore su quattro non ha avuto alcuna esperienza precedentemente alla prima missione in somministrazione. Tale sottoinsieme è composto in prevalenza dai più giovani (il 68,7% ha meno di 30 anni, contro il 44,8% dell'intero campione), che ricorrono all'intermediazione delle agenzie per il lavoro per fare il primo ingresso nel mondo del lavoro.

**Tabella 4 – Anzianità lavorativa nella somministrazione di lavoro per classi di età**

Anzianità nella somministrazione	classi età			Totale
	<i>fino a 30 anni</i>	<i>da 31 a 40 anni</i>	<i>over 40</i>	
<i>non più di un anno</i>	9,4%	8,0%	8,8%	8,6%
<i>da 2 a 3 anni</i>	63,0%	54,7%	51,2%	55,9%
<i>4 anni e oltre</i>	27,6%	37,3%	40,0%	35,4%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborazioni IRES-Cgil su campione dati Ebitemp-Osservatorio Centro Studi

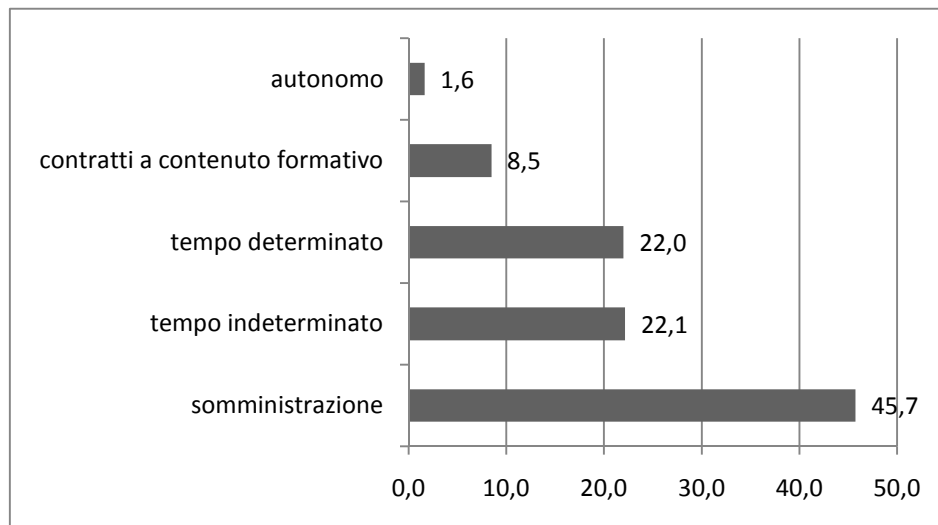
Chi vanta una maggiore anzianità nel comparto, quindi, è mediamente più adulto dei lavoratori appena entrati nel segmento della somministrazione. Di conseguenza, è più probabile che alla prima esperienza da somministrato vi sia giunto dopo un percorso lavorativo pregresso e avendo lavorato con altri tipi di contratto.

### **3.1 Anzianità nel mercato del lavoro e nel segmento della somministrazione di lavoro**

Dai certificati storici di disoccupazione è stato possibile rielaborare informazioni relative al pregresso lavorativo dei lavoratori indennizzati, a partire dal primo contratto di lavoro ("contratto iniziale"). Vediamo alcuni risultati.

Il 22% dei lavoratori del campione proviene da un percorso standard, da dipendente a tempo indeterminato, un altro 22% ha iniziato con esperienze di lavoro a termine, l'8,5% con contratti a contenuto formativo e poco meno del 2% come lavoratore autonomo. Una parte significativa di lavoratori indennizzati, pari al 46% circa, invece, ha fatto il proprio ingresso nel mercato del lavoro con un contratto di somministrazione.

**Grafico 8 – Tipo di contratto iniziale**



Fonte: Elaborazioni IRES-Cgil su campione dati Ebitemp-Osservatorio Centro Studi

*Dunque, una peculiarità dei lavoratori del campione di disoccupati indennizzati è relativa al fatto che l'anzianità nel comparto della somministrazione del lavoro tende a sovrapporsi a quella maturata complessivamente nel mercato del lavoro.*

Del resto, confrontando l'anzianità lavorativa generale e quella nella somministrazione, emerge che la totalità dei lavoratori che hanno *4 anni e più di anzianità lavorativa nella somministrazione di lavoro*, sono entrati dallo stesso tempo nel mercato del lavoro (ben 744 unità, il 60% circa di chi ha un'anzianità lavorativa complessiva di almeno 4 anni). Dunque, è plausibile che l'esperienza lavorativa complessiva e quella nel segmento della somministrazione, seppur non completamente coincidenti, tendano a sovrapporsi (vedi tab. 5).

Anche considerando *chi è nella somministrazione da 2 anni e da non più di 3*, si rileva che quasi il 60% è entrato nel mercato del lavoro ricorrendo alla mediazione delle agenzie per il lavoro; tuttavia, il restante 40% circa era nel mercato del lavoro da almeno 4 anni (vedi tab. 5), a testimonianza dell'efficacia della somministrazione di lavoro come canale privilegiato, non solo di primo ingresso, ma anche di re-ingresso nel mercato del lavoro. In tal senso, si segnala che nell'intero segmento della somministrazione di lavoro la quota di lavoratori *over 40* è aumentata negli anni, passando dal 21% circa del 2008 (II trimestre) al 26% del 2011 (II trimestre), con incrementi più accentuati durante la crisi<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Ebitemp-Osservatorio Centro Studi, *Il lavoro interinale nel II trimestre del 2011 attraverso i dati Inail*, settembre 2011.

**Tabella 5 – Lavoratori per anzianità generale e nel comparto interinale**

Anzianità lavorativa complessiva	Anzianità nella somministrazione			Totale
	non più di un anno	da 2 a 3 anni	4 anni e oltre	
non più di un anno	<b>57,5</b>	-	-	5,0 (104)
da 2 a 3 anni	15,5	<b>59,5</b>	-	34,6 (727)
4 anni e oltre	27,1	40,5	<b>100,0</b>	60,4 (1268)
<b>Totale</b>	100,0 (181)	100,0 (1174)	100,0 (744)	100,0 (2099)

Fonte: Elaborazioni IRES-Cgil su campione dati Ebitemp-Osservatorio Centro Studi

### 3.2 Percorsi differenziati: esclusivamente a carattere temporaneo vs. alternanza tra lavoro standard-non standard

Chi vanta una minor anzianità lavorativa (*non più di un anno*) ha avuto solo esperienze di lavoro temporaneo, per lo più nella somministrazione di lavoro (96%). La percentuale di chi ha fatto il proprio ingresso nel mondo del lavoro attraverso un'esperienza di lavoro in somministrazione rimane elevata anche se si considera il sottogruppo di chi è nel mercato del lavoro da almeno 2 anni e da non più di 3 (79%).

Viceversa, almeno un lavoratore su tre (33,7%) di quelli con maggior anzianità lavorativa (4 anni e oltre) ha iniziato come dipendente a tempo indeterminato. I percorsi dei lavoratori riflettono, quindi, i cambiamenti avvenuti nel mercato del lavoro a seguito della progressiva deregolamentazione delle forme di lavoro avvenuta negli ultimi anni. Chi è da meno anni nel mercato del lavoro (anche fino a tre anni) ha alle spalle esclusivamente esperienze di lavoro di carattere temporaneo.

**Tabella 6 – Lavoratori per anzianità lavorativa complessiva e tipo di contratto iniziale**

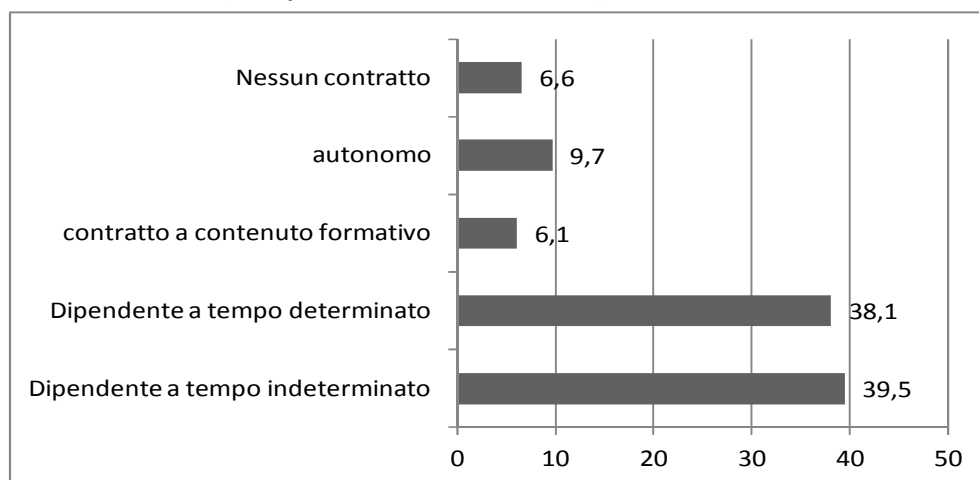
Anzianità generale	Contratto iniziale				Totale
	somministrazione	tempo indeterminato	tempo determinato	altro	
non più di un anno	<b>96,2</b>		3,8		100,0 (105)
da 2 a 3 anni	79,1	5,1	11,1	4,8	100,0 (732)
4 anni e oltre	22,6	<b>33,7</b>	<b>29,7</b>	<b>14,0</b>	100,0 (1286)
<b>Totale</b>	45,7 (971)	22,1 (470)	22,0 (467)	10,1 (215)	100,0 (2123)

Fonte: Elaborazioni IRES-Cgil su campione dati Ebitemp-Osservatorio Centro Studi

Nel campione di interinali italiani (IRES, 2010) un'informazione relativa al progresso lavorativo antecedente la prima missione di lavoro è data dalla condizione occupazionale a 6 mesi dalla

prima esperienza da somministrato. Prima di fare il proprio ingresso nella somministrazione, quasi un lavoratore su 3 era occupato, un altro terzo dei lavoratori era disoccupato in senso stretto e il restante terzo era costituito da persone in cerca di prima occupazione o inserite in percorsi di studio, che quindi hanno utilizzato il lavoro interinale per muovere i primi passi nel mercato del lavoro. Tra gli occupati, poco meno di 4 lavoratori su 10 erano dipendenti a tempo indeterminato e una quota analoga (38%) aveva un contratto di lavoro dipendente a tempo determinato. Una percentuale minoritaria di lavoratori proveniva invece dal lavoro autonomo (9,7%), da esperienze di formazione-lavoro e dal lavoro irregolare (vedi graf. 9).

**Grafico 9 – Contratto di lavoro occupati a 6 mesi dalla prima missione di lavoro in somministrazione (Campione interinali IRES 2010)**



Fonte: IRES-CGIL, Indagine diretta "Lavoratori in somministrazione 2010"

Entrambe le indagini evidenziano che nel segmento del lavoro in somministrazione gravita un sotto-insieme assai eterogeneo di lavoratori, con profili differenti, con storie lavorative diverse per lunghezza, complessità e intensità di occupazione (IRES, 2011; Altieri, Birindelli, Dota, Ferrucci, 2011).

### 3.3 Numero di contratti, settori e durate

Esaminiamo nel dettaglio alcune caratteristiche del percorso. I lavoratori del campione di disoccupati indennizzati Ebitemp sono entrati nel mercato del lavoro da circa 7 anni (6,8 anni) e da quasi quattro hanno avuto la prima esperienza da interinali (3,6 anni). La durata complessiva dei diversi contratti di somministrazione incide per il 39% sulla durata complessiva dei contratti di lavoro cumulati nella propria carriera lavorativa.



**Tabella 7 – Il percorso di lavoro: alcune caratteristiche**

Indicatori del percorso di lavoro	Valori medi
Anzianità lavorativa (anni)	6,8
Anzianità lavoro somministrazione (anni)	3,6
Durata complessiva contratti (gg.)	1.500
Durata somministrazioni a t. determinato (gg.)	590
Incidenza lavoro in somministrazione su durata complessiva dei contratti di lavoro (%)	39,3
Numero settori	2
Numero tipologie contratti	2
Numero contratti in somministrazione a t. determinato	6
Numero complessivo contratti	8

Fonte: Elaborazioni IRES-Cgil su campione dati Ebitemp-Osservatorio Centro Studi

I lavoratori sono transitati mediamente per almeno 2 tipologie contrattuali, cambiando 2 settori lavorativi e totalizzando ben 8 contratti di lavoro, di cui 6 come lavoratori in somministrazione.

Per questi lavoratori, quindi, l'esperienza di lavoro interinale, anche se frammentata in diverse esperienze, ha occupato circa la metà del tempo trascorso nel mondo del lavoro e corrisponde in termini di giornate lavorative al 39% del totale delle giornate di lavoro cumulate nella propria biografia lavorativa.

Tra gli interinali del campione IRES (IRES, 2010), invece, l'anzianità lavorativa media è più lunga, pari a circa 12 anni<sup>9</sup> (l'età media dei lavoratori intervistati è di 32 anni e l'età media di ingresso nel mondo del lavoro si attesta intorno ai 20 anni). Prima di avere il primo contratto di somministrazione i lavoratori del campione hanno cumulato in media 3 contratti di lavoro; e dal proprio ingresso nella somministrazione hanno realizzato in media almeno 3 missioni, avendo effettuato mediamente almeno 4 anni di lavoro (3,6 mesi) nel comparto.

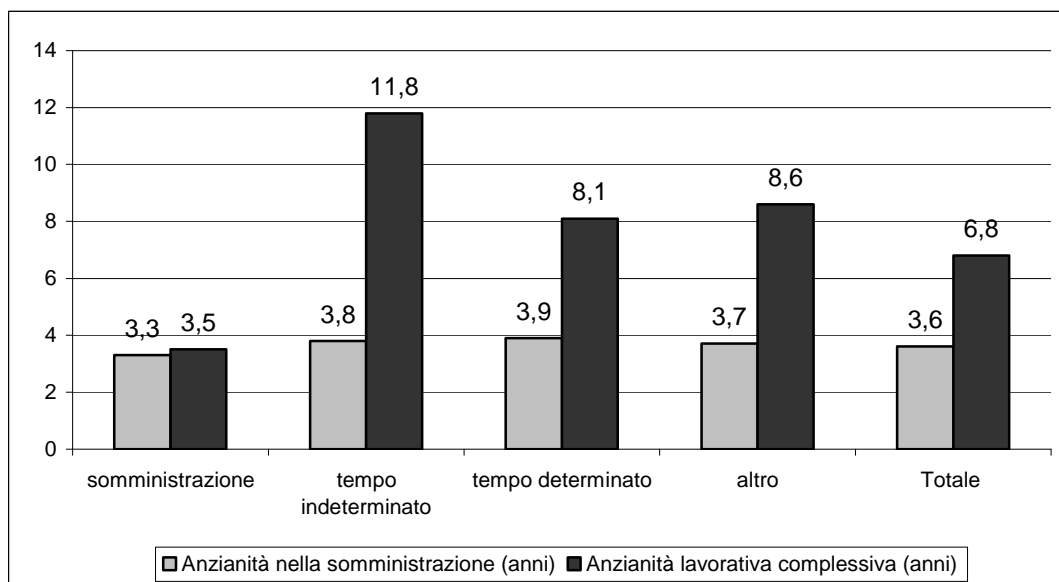
Dunque, anche se non è possibile fare un confronto puntuale, *si segnala una presenza persistente nel comparto dell'interinale dei lavoratori disoccupati indennizzati, che pur avendo maturato esperienze lavorative diverse dalla somministrazione di lavoro, è in questo segmento che mantengono una posizione prevalente*, sia per assenza di altre opportunità di lavoro, sia per ragioni di convenienza che possono rendere desiderabile l'alternanza di periodi di lavoro in somministrazione con brevi periodi di disoccupazione o con altre forme di lavoro, anche irregolari.

Per **chi ha avuto come primo contratto uno in somministrazione**, l'anzianità nella somministrazione tende quasi a coincidere con quella complessiva maturata nel mercato del lavoro (3,3 anni rispetto a 3,5 anni). Le giornate di lavoro da somministrato, infatti, incidono per l'82% sul totale delle giornate di lavoro cumulate nella propria biografia lavorativa (equivalenti a ben 5 contratti di somministrazione su 6 complessivi). Dunque, una volta

<sup>9</sup> La deviazione standard è molto elevata (9,74817), a dimostrazione dell'eterogeneità delle durate dei percorsi di lavoro.

entrati nel segmento della somministrazione questi lavoratori hanno continuato a lavorare prevalentemente come interinali, rimanendo nello stesso settore di attività economica (vedi graf. 10; tab. 9).

**Grafico 10 – Tipo di contratto iniziale per anzianità lavorativa (complessiva e da somministrato)**



Fonte: Elaborazioni IRES-Cgil su campione dati Ebitemp-Osservatorio Centro Studi

Al contrario, **chi proviene da percorsi di lavoro standard**, è nel mondo del lavoro da quasi 12 anni (11,8 anni in media) e da appena 4 è transitato nel segmento della somministrazione di lavoro (3,8 anni in media). In questo percorso, i lavoratori che hanno alternato al lavoro standard quello non standard hanno cumulato in media ben 7 contratti di somministrazione (rispetto agli 11 contratti di lavoro complessivi). Di conseguenza, per effetto della più lunga esperienza lavorativa, vedono incidere le esperienze di somministrazione di lavoro per poco meno del 22% sul totale delle giornate lavorative cumulate (vedi graf. 10; tab. 8).

**Tabella 8 – Il percorso di lavoro per tipo di contratto iniziale**

<b>Tipo di contratto iniziale</b>	<b>Durata complessiva contratti (gg.)</b>	<b>Durata contr. Somm. (gg.)</b>	<b>Incidenza durata contr. somm. (gg.) su tot. gg. lavoro (%)</b>	<b>Num. settori ATECO</b>	<b>Num. tipologie contratti</b>	<b>Num. contr. somm.</b>	<b>Numero totale contratti</b>
<i>somministrazione</i>	691	566	81,9	1	1	5	6
<i>tempo indeterminato</i>	2905	629	21,7	2	3	7	11
<i>tempo determinato</i>	1603	616	38,4	2	2	6	10
<i>altro</i>	1857	559	30,1	2	3	5	9

Fonte: Elaborazioni IRES-Cgil su campione dati Ebitemp-Osservatorio Centro Studi

**Tabella 9 – Il percorso di lavoro per tipo di contratto finale**

<b>Tipo di contratto finale</b>	<b>Durata complessiva contratti (gg.)</b>	<b>Durata contr. Somm. (gg.)</b>	<b>Incidenza durata contr. somm. (gg.) su tot. gg. lavoro (%)</b>	<b>Num. settori ATECO</b>	<b>Num. tipologie contratti</b>	<b>Num. contr. somm.</b>	<b>Numero totale contratti</b>
<i>somministrazione</i>	1513	598	39,5	2	2	6	8
<i>tempo indeterminato</i>	1269	611	48,1	2	3	5	8
<i>tempo determinato</i>	1306	458	35,1	2	3	4	9
<i>altro</i>	1465	559	38,2	2	3	4	6

Fonte: Elaborazioni IRES-Cgil su campione dati Ebitemp-Osservatorio Centro Studi

Tali evidenze si confermano anche se consideriamo i lavoratori indennizzati per anzianità lavorativa complessiva: *per chi è appena entrato nel mercato del lavoro*, il lavoro in somministrazione rappresenta il canale di ingresso privilegiato e l'esperienza di lavoro interinale è quella più significativa: le giornate di lavoro da somministrato incidono per il 97,6% sul totale delle giornate di lavoro effettuato. Tale incidenza rimane elevata anche per chi nel mercato del lavoro è entrato da 2-3 anni, alternando ad altre esperienze di lavoro, presumibilmente a carattere temporaneo, il lavoro interinale (3 contratti di lavoro interinale su 4 contratti di lavoro complessivi).

Infine, per chi vanta una maggiore anzianità lavorativa, aumenta il numero di esperienze in somministrazione cumulate nel tempo (in media 7 contratti sugli 11 cumulati nel percorso di lavoro complessivo), ma diminuisce l'incidenza del lavoro interinale sull'insieme delle esperienze di lavoro svolte (le giornate di lavoro da somministrati sono pari al 33% del totale delle giornate di lavoro cumulate). Ciò vuol dire che le esperienze di lavoro precedenti alla somministrazione di lavoro, in particolar modo per i lavoratori più anziani, hanno garantito percorsi di lavoro più lineari e meno discontinui.

Se si considera l'età dei lavoratori, è evidente la segmentazione generazionale del mercato del lavoro, i giovani fino a 30 anni (27,1% del campione) iniziano quasi esclusivamente con contratti di somministrazione (31,9% del campione) e con contratti a contenuto formativo o con lavoro autonomo (52,1%); viceversa, i più adulti over 40 (il 30,5% del campione) hanno iniziato con contratti di lavoro standard nel 45,7% dei casi, a fronte del 32,5% che ha iniziato con contratti a termine.

**Tabella 10 - Contratto iniziale per classi di età**

	<b>Somministrazione</b>	<b>Tempo indeterminato</b>	<b>Tempo determinato</b>	<b>Altro</b>	<b>Totale</b>
Fino a 30 anni	<b>31,9</b>	11,5	22,3	<b>52,1</b>	27,3
Da 31 a 40 anni	41,1	42,8	<b>45,2</b>	39,5	42,2
Over 40	27,0	<b>45,7</b>	<b>32,5</b>	8,4	30,5

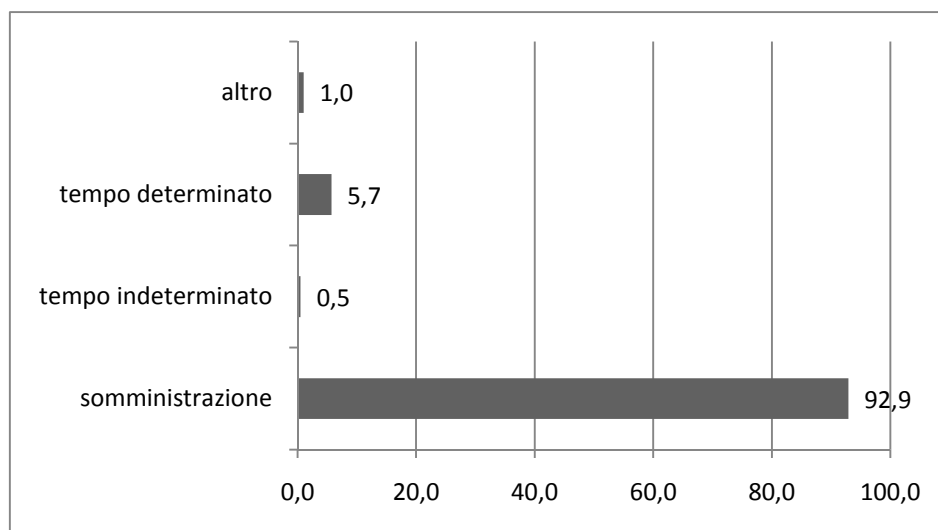
**Tabella 11 – Il percorso di lavoro per anzianità lavorativa complessiva**

Anzianità lavorativa	Durata complessiva contratti (gg.)	Durata contr. Somm. (gg.)	Incidenza durata contr. somm. su tot. gg. di lavoro (%)	Num. settori ATECO	Num. tipologie contratti	Num. contr. somm.	Numero totale contratti
<i>non più di un anno</i>	210	205	97,6	1	1	2	2
<i>da 2 a 3 anni</i>	472	412	87,3	1	1	3	4
<i>4 anni e oltre</i>	2190	723	33,0	2	3	7	11

Fonte: Elaborazioni IRES-Cgil su campione dati Ebitemp-Osservatorio Centro Studi

L'ultima esperienza di lavoro, invece, per la quasi totalità dei lavoratori del campione è stata come lavoratore somministrato (93% circa), per il 6% circa si è trattato comunque di un'esperienza lavorativa di carattere temporaneo, mentre è residuale la quota di chi aveva un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (0,5%).

**Grafico 11 – Tipo di contratto finale**



Fonte: Elaborazioni IRES-Cgil su campione dati Ebitemp-Osservatorio Centro Studi

Dall'incrocio della situazione contrattuale di partenza e di quella finale, a conferma di quanto già evidenziato in precedenza, si evince che *della maggioranza di chi era in somministrazione prima di perdere il proprio lavoro (il 93% circa del totale), il 46% proveniva da un percorso interamente svolto nel comparto dell'interinale, il 22,4% di chi è transitato alla somministrazione di lavoro, invece, proveniva dal lavoro a tempo indeterminato e il 21,5% dal lavoro subordinato a tempo determinato. Poco meno del 10% è transitato all'interinale avendo iniziato con altre formule contrattuali (autonomo e a contenuto formativo).*

**Tabella 12 – Transizioni dei lavoratori per tipologia contrattuale finale**

Contratto iniziale	Contratto finale				Totale
	somministrazione	tempo indeterminato	tempo determinato	altro	
somministrazione	46,3	30,0	40,0	33,3	45,7
tempo indeterminato	22,4	20,0	19,2	19,0	22,1
tempo determinato	21,5	40,0	30,0	19,0	22,0
altro	9,9	10,0	10,8	28,6	10,1
<b>Totale</b>	100,0 (1.972)	100,0 (10)	100,0 (120)	100,0 (21)	100,0 (2.123)

Fonte: Elaborazioni IRES-Cgil su campione dati Ebitemp-Osservatorio Centro Studi

#### 4. I percorsi dei lavoratori interinali. Alcune riflessioni

Le peculiarità dei percorsi di lavoro dei lavoratori disoccupati indennizzati Ebitemp sono strettamente connesse al flusso di informazioni disponibili. I dati elaborati provengono dai certificati storici di disoccupazione, allegati alla domanda di sostegno al reddito richiesta dai lavoratori interinali disoccupati ad E.bi.temp. Le caratteristiche dei lavoratori di questo sottogruppo sono associate ai requisiti che l'accesso a questa forma di welfare integrativo prevede: un'esperienza pregressa di somministrazione di almeno 6 mesi nel corso di un anno. Un'esperienza piuttosto significativa se si considera che tra i lavoratori interinali del campione IRES (Dota, Pedaci 2010), nel corso di un anno, un lavoratore su due ha cumulato un'esperienza di lavoro nella somministrazione superiore a 6 mesi; mentre nel segmento della somministrazione, la durata media di un contratto di lavoro (numero giornate retribuite) nel 2010 ammontava a 45,6 giornate<sup>10</sup> (Ebitemp-Osservatorio Centro Studi, 2010).

Per la gran parte di loro l'esperienza di lavoro in somministrazione è il punto di partenza e – il più delle volte – di arrivo del proprio percorso lavorativo. Si tratta, quindi, di un gruppo di lavoratori "fidelizzati", veri e propri "interinali di professione" (Altieri, Dota, Piersanti, 2009), sia che hanno iniziato a lavorare da somministrati, sia che, una volta transitati nel mercato della somministrazione di lavoro, vi sono rimasti in modo per lo più continuativo.

Tuttavia, i percorsi dei lavoratori interinali sono eterogenei, non solo con riferimento al pregresso lavorativo, ma anche se si considerano gli esiti occupazionali successivi ad una o più esperienze di lavoro in somministrazione. Nel gruppo degli indennizzati l'esperienza di lavoro in somministrazione è l'ultima rilevata e le informazioni desunte dai certificati storici di disoccupazione permettono di ricostruire "in retrospettiva" le biografie lavorative dei lavoratori in somministrazione, ma non consentono di andare oltre l'esperienza o le esperienze di lavoro in somministrazione in seguito alle quali è stato possibile fare richiesta dell'indennità di disoccupazione *una tantum* garantita dall'Ente Bilaterale del lavoro temporaneo.

Questo tipo di approfondimento empirico, che si basa sull'analisi delle transizioni occupazionali dei lavoratori interinali, è possibile ricorrendo ai dati dell'ultima indagine IRES

<sup>10</sup> Ebitemp- Osservatorio centro Studi, *Indicatori del lavoro interinale, 1998-2010*.

sul segmento della somministrazione di lavoro che ha permesso di evidenziare luci e ombre del mondo del lavoro in somministrazione, con particolare attenzione ai percorsi in uscita da questa formula contrattuale.

## 4.1 Il lavoro interinale: opportunità o trappola?

L'esperienza di ricerca diretta compiuta sul campione di lavoratori e lavoratrici interinali (IRES, 2010) ha permesso di evidenziare luci e ombre del mercato del lavoro atipico, a partire da un osservatorio privilegiato, quello del lavoro in somministrazione. L'analisi delle caratteristiche individuali e professionali dei lavoratori e delle lavoratrici intervistati ha mostrato come nel segmento del lavoro in somministrazione graviti un sotto-insieme assai eterogeneo di lavoratori, con profili differenti, con storie lavorative diverse per lunghezza, complessità e intensità di occupazione<sup>11</sup>. Per alcuni di loro il lavoro interinale, come altre forme di lavoro atipico, ha rappresentato un'opportunità, per altri una trappola, un'ulteriore esperienza di insicurezza lavorativa. Vediamo nel dettaglio i risultati più significativi dell'indagine.

### 4.1.1 I percorsi di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici interinali del campione IRES (2010)

Per la maggior parte dei lavoratori l'approdo al lavoro interinale ha avuto immediati effetti positivi, contribuendo a rendere i percorsi di lavoro più coerenti e favorendo l'emersione dal lavoro nero: la percentuale di chi ha svolto prevalentemente un solo mestiere (o un solo tipo di lavoro) da quando ha avuto la prima esperienza di lavoro in somministrazione è aumentata, passando dal 41% al 56%<sup>12</sup>. Per oltre l'80% di quelli che hanno sperimentato l'irregolarità lavorativa, invece, la somministrazione ha comportato una fuoriuscita dal segmento sommerso del mercato del lavoro.

Tuttavia, le possibilità di trarre dei vantaggi di lungo periodo dall'esperienza di lavoro interinale si riducono all'aumentare delle missioni effettuate (in media 3 missioni per lavoratore) e al dilatarsi della durata della propria permanenza nel segmento della somministrazione di lavoro. Il numero dei diversi mestieri svolti cresce all'aumentare del numero di missioni concluse (in media, si passa da 3 missioni per chi ha svolto prevalentemente un tipo di mestiere a 5 per chi ne ha svolti 3 diversi). Tanto più si prolunga la propria permanenza nell'interinale, maggiore è la probabilità di cumulare una serie di esperienze lavorative poco coerenti. La percentuale di chi ha cambiato dai 2 ai 3 mestieri passa dal 25% circa di chi la prima esperienza di somministrazione di lavoro l'ha avuta da

---

<sup>11</sup> L'esperienza di lavoro nel segmento della somministrazione si è rivelata *una tra tante*. La maggior parte dei lavoratori (78,1%) è arrivata all'interinale dopo aver compiuto almeno un'altra esperienza di lavoro. Alcuni lavoratori hanno avuto un *percorso breve* (27,1% del campione), fatto di poche esperienze, molto brevi, a volte con contratti atipici, altre volte senza alcun tipo di contratto. Un altro gruppo ha avuto invece un *percorso lungo lineare* (26,3% del campione), che include solitamente un'esperienza lunga, il più delle volte a tempo indeterminato. Infine, alcuni hanno avuto un *percorso lungo frammentato* (22,7% del campione), con molteplici esperienze e non sempre coerenti tra loro. In particolare, si è deciso di considerare *breve* un periodo della lunghezza di non oltre 4 anni e *lungo* un periodo superiore a tale soglia. Mentre, in merito al numero di esperienze, si classifica come *frammentato* un percorso composto da più di 3 esperienze e *lineare* un percorso composto da non più di 3 esperienze.

<sup>12</sup> Questa tendenza trova conferma nel fatto che oltre il 70% di chi ha fatto più missioni nel corso di un anno ha svolto attività di lavoro che prevedevano mansioni per lo più simili o collegate tra loro.

appena un anno al 40% di quelli che, invece, in questo mercato hanno fatto il proprio ingresso da oltre 3 anni.

L'aver svolto un numero elevato di missioni di lavoro si associa ad alcune caratteristiche dei lavoratori (età adulta e bassi livelli di istruzione) che ne determinano, già in partenza, una condizione di svantaggio<sup>13</sup>. Inoltre, l'aver cumulato un maggior numero di esperienze di lavoro in somministrazione si combina con una serie di condizioni sfavorevoli: percorsi lunghi, frammentati in diverse esperienze di lavoro e transizione all'interinale dalla disoccupazione, possibili effetti della condizione di intrappolamento nel segmento dell'instabilità lavorativa.

Una situazione che si riproduce anche nell'esperienza di lavoro in somministrazione: più sono lunghi e articolati i percorsi pregressi alla somministrazione, più è probabile che si svolgano numerose missioni, di breve durata, all'interno del segmento del lavoro interinale, correndo il rischio di rimanere intrappolati in percorsi di lavoro frammentati e discontinui. Un più elevato numero di missioni è stato svolto prevalentemente da chi, prima di iniziare a lavorare in somministrazione, aveva già un *percorso di lavoro pregresso lungo e articolato* (3,7) e per chi è transitato all'interinale *provenendo dall'area della disoccupazione* (3,4). Se si considera il percorso di lavoro successivo all'ingresso nella somministrazione, chi da più tempo ha avuto la prima esperienza di lavoro interinale (oltre 3 anni) ha svolto mediamente più missioni (5 missioni circa) di chi ha avuto la propria esperienza da non più di un anno (2 missioni circa).

Le caratteristiche individuali e professionali che espongono maggiormente al rischio di discontinuità lavorativa, anche dopo aver conosciuto l'interinale, sono i bassi livelli di scolarità (68%), i *low skills* legati allo svolgimento di professioni non qualificate (il 71% degli interinali inseriti in professioni non qualificate) e il fatto di vivere in un contesto socio-economico meno dinamico, che offre minori opportunità di inserimento lavorativo (lavoratori del Sud e Isole: 72%).

*In generale, a profili poco qualificati si associano condizioni di svantaggio che limitano le opportunità di inserimento stabile nel mercato del lavoro esponendo maggiormente al rischio di marginalità lavorativa, oltre che di progressivo impoverimento professionale per i lavoratori.*

Nel segmento della somministrazione, i lavoratori inseriti delle professioni non qualificate (circa il 37% del campione) hanno esperienze di lavoro mediamente più brevi (6 mesi in media rispetto agli 8 mesi di tecnici e operai specializzati), nonostante il maggior numero di proroghe per missione<sup>14</sup>. Ciò vuol dire che i lavoratori di questo gruppo, più frequentemente, vedono prolungare il proprio rapporto di lavoro nel corso della missione, vivendo verosimilmente una condizione di maggiore difficoltà lavorativa.

#### 4.1.2 Gli esiti occupazionali al termine dell'esperienza di lavoro in somministrazione

L'aver ricostruito le principali condizioni di svantaggio pregresse e costitutive dell'esperienza di lavoro in somministrazione, ci introduce alla descrizione degli esiti occupazionali consecutivi all'esperienza medesima. L'esperienza di lavoro in somministrazione complessivamente aumenta il grado di occupabilità dei lavoratori e per una quota non meno

---

<sup>13</sup> Mediamente i lavoratori in somministrazione intervistati hanno svolto 3,2 missioni da quando hanno avuto il primo contratto di lavoro in somministrazione. I valori superiori alla media si registrano tra i più adulti (*over 30*: 3,4) e i meno istruiti (3,8).

<sup>14</sup> Circa 3,1 proroghe in media, rispetto alle 2,7 dei lavoratori delle professioni tecniche/intellettuali.

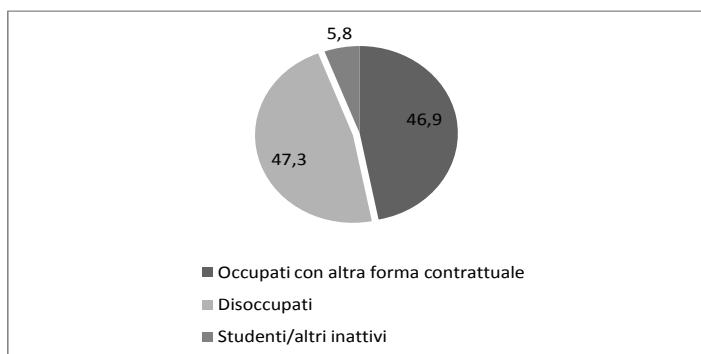


significativa di essi costituisce un canale di accesso al lavoro stabile. *Più sono brevi e lineari i percorsi di lavoro, più possibilità vi sono di conseguire migliori standard occupazionali, rimanendo nell'area dell'occupazione, al termine dell'esperienza di lavoro somministrato, attraverso una posizione di lavoro stabile.* I dati di indagine hanno evidenziato che la riuscita dell'esperienza di lavoro in somministrazione dipende dalle caratteristiche individuali dei lavoratori, dai loro percorsi di lavoro e dalle caratteristiche del contesto. *Per chi ha più elevati livelli di istruzione e da poco ha fatto il proprio ingresso nel mercato del lavoro, l'interinale costituisce un'esperienza professionalizzante in grado di offrire buone opportunità nel mercato del lavoro. Al contrario, per chi ha più bassi livelli di istruzione e numerose esperienze di lavoro alle spalle, l'interinale rappresenta un'ulteriore esperienza di un percorso di lavoro di carattere instabile.*

In generale, l'esperienza nell'interinale tende a favorire la permanenza nel mercato del lavoro e l'uscita dalla disoccupazione<sup>15</sup>. *Per molti giovani la somministrazione di lavoro è uno strumento efficace per fare il proprio ingresso nel mercato del lavoro, anche se per la maggior parte di loro la permanenza nel mercato del lavoro è limitata all'area dell'instabilità lavorativa.* Per i più adulti, invece, si segnala il ruolo di ricollocamento che la somministrazione di lavoro assume per i lavoratori espulsi dal sistema produttivo<sup>16</sup>.

*Al termine dell'esperienza in somministrazione, il 47% circa dei lavoratori e delle lavoratrici risulta occupato con altre forme contrattuali e un altro 47% rimane disoccupato<sup>17</sup>.*

**Grafico 12 - I lavoratori usciti dall'interinale nel 2010**



N=486

Fonte: IRES, 2010, Indagine diretta

<sup>15</sup> Considerando la condizione occupazionale a 6 mesi dalla prima missione e quella attuale (al momento dell'intervista), si rileva che è aumentato il numero degli occupati, passati dal 31% circa al 74%, e si è dimezzato quello dei disoccupati, che erano circa il 47% prima di fare l'ingresso nella somministrazione e sono scesi al 23% successivamente. La quota di inattivi, per lo più studenti, rimane residuale (3%), mentre all'ingresso nella somministrazione ammontava al 22%.

<sup>16</sup> Del resto, la quota di lavoratori *over 40* presente nel segmento della somministrazione è aumentata negli anni, passando dal 21% circa del 2008 (II trimestre) al 26% del 2011 (II trimestre), aumentando particolarmente durante la crisi (Ebitemp-Osservatorio Centro Studi, *Il lavoro interinale nel II trimestre del 2011 attraverso i dati Inail*, settembre 2011).

<sup>17</sup> Il restante 6% circa è transitato ad una condizione di inattività, prevalentemente come studente.

**Gli occupati.** La permanenza nell'area dell'occupazione (con altre formule contrattuali) è strettamente legata ai livelli di scolarizzazione e agli *high skills* in possesso dei lavoratori, che ne aumentano la spendibilità dei profili professionali nel mercato del lavoro, facendo sì che per una quota non trascurabile di loro la somministrazione costituisca una fase di transizione verso posizioni di lavoro stabili.

Hanno più possibilità di rimanere nell'area dell'occupazione i lavoratori più istruiti (il 52% rispetto al 35% degli occupati con basso livello di istruzione), che vivono al Nord-Ovest (53% circa) inseriti in professioni tecniche e intellettuali e in posizioni impiegate (rispettivamente il 53% circa). Viceversa, andando avanti con l'età e scendendo nei livelli di istruzione aumenta la probabilità di rimanere disoccupati: soprattutto per chi ha bassi livelli di istruzione (59,4%), per gli *over 40* (53% circa) e per i lavoratori del Sud e Isole (62,5%)<sup>18</sup>. Se si tiene conto del percorso pregresso alla somministrazione, l'aver avuto un percorso di lavoro "lungo semplice", fatto di poche e più lunghe esperienze di lavoro, favorisce la permanenza nell'area dell'occupazione (52,4%), così come l'aver avuto un percorso prevalentemente caratterizzato da regolarità (49% circa).

In generale, *la transizione all'occupazione con altre forme contrattuali sembra dipendere dal tempo di permanenza nel segmento della somministrazione e dal numero di esperienze effettuate*. Meno tempo è trascorso dalla prima missione tanto più elevata è la possibilità di continuare ad essere occupati all'uscita dall'interinale: rimane occupato il 49% di chi ha avuto la prima esperienza di lavoro interinale da appena un anno, rispetto al 41% di chi, invece, è transitato alla somministrazione da oltre 3 anni.

**I disoccupati.** Chi rimane disoccupato, nella maggior parte dei casi, è transitato all'interinale avendo già alle spalle un percorso lavorativo lungo e articolato (52%), connotato prevalentemente dall'irregolarità (62%), che si somma ad un percorso piuttosto lungo, anche all'interno della somministrazione, (oltre tre anni: il 55% circa) e articolato in diverse esperienze di lavoro interinale. Da interinali, quelli che al termine dell'esperienza di lavoro in somministrazione rimangono disoccupati, hanno svolto mediamente più missioni degli occupati (3,2 rispetto a 2,8); e la probabilità di rimanere disoccupati al termine dell'esperienza interinale cresce all'aumentare del grado di frammentarietà del percorso effettuato all'interno della somministrazione. Rimane disoccupato il 56% di chi ha avuto un percorso nell'interinale connotato da elevata frammentarietà, rispetto al 36% di chi, invece, ha realizzato un'esperienza più lineare e continuativa.

Le possibilità di rimanere disoccupati aumentano se si hanno competenze e *skills* poco spendibili: risultando più elevata per i lavoratori inseriti in professioni non qualificate (53%) e per gli operai specializzati (56%) (rispetto al 42% dei profili tecnici).

Il rischio di intrappolamento, quindi, è minore per i lavoratori più qualificati, per i quali, come emerso da una precedente indagine sul mondo dell'interinale compiuta dall'IRES (Altieri, Dota, Piersanti, 2009), il lavoro interinale rappresenta un'opportunità di mobilità occupazionale; mentre per quelli meno qualificati, già espulsi dal sistema produttivo, soprattutto in una fase negativa della congiuntura economica, l'esperienza di

---

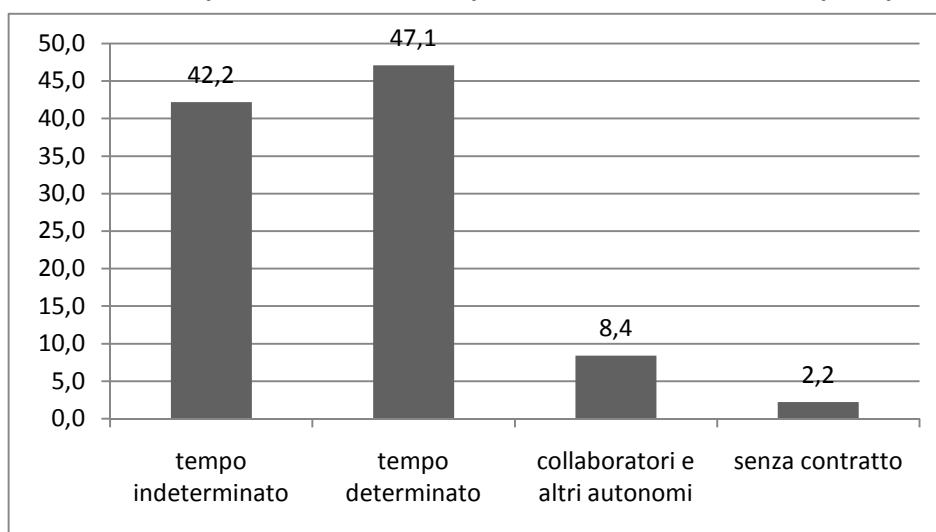
<sup>18</sup> Anche se con distribuzioni percentuali diverse, nella precedente indagine compiuta dall'IRES (Altieri, Dota, Piersanti, 2009), al profilo socio-anagrafico di occupati e disoccupati si associavano le medesime caratteristiche: vivere in un contesto dinamico come quello del Nord-Ovest e avere elevati livelli di istruzione rende più occupabili; al contrario, maggiori probabilità di transitare alla disoccupazione si combinano con più bassi livelli di istruzione, residenza nel Meridione ed età più adulta (*over 40*). Caratteristiche che si associano allo stato di disoccupazione anche nel mercato del lavoro più ampio.

somministrazione costituisce solo una breve opportunità di transitare nuovamente nel mercato del lavoro.

Se entriamo nel dettaglio delle *posizioni lavorative degli occupati in uscita dall'interinale*, rileviamo che *una maggioranza relativa di essi è rimasta nell'area del lavoro temporaneo*, transitando ad una posizione di lavoro subordinato a tempo determinato (47%). Rispetto alla precedente indagine compiuta dall'Ires (Altieri, Dota, Piersanti, 2009), si mantiene costante la quota di lavoratori che, transitati nel lavoro in somministrazione, ne escono conquistando una posizione di lavoro standard: come nel 2007 (*ibidem*, 2009), il 42% circa dei lavoratori dopo l'esperienza di lavoro in somministrazione è passato al lavoro dipendente a tempo indeterminato<sup>19</sup>. Oltre un lavoratore su due ha stabilizzato la propria posizione lavorativa in un'azienda nella quale aveva lavorato come interinale<sup>20</sup>. Dunque, per una quota significativa di lavoratori, il lavoro interinale rappresenta un vero e proprio «trampolino» (Ichino *et al*, 2004) verso il lavoro stabile.

Tuttavia, per la maggioranza relativa dei lavoratori si è trattato di un'esperienza, *tra tante*, di lavoro a termine, a seguito della quale, verosimilmente, si transiterà a brevi periodi di disoccupazione, ovvero ad ulteriori esperienze di lavoro a carattere temporaneo, sperimentando una condizione di intrappolamento nella instabilità lavorativa.

**Grafico 13 - Occupati al termine dell'esperienza di lavoro interinale per tipo di contratto**



N=228

Fonte: IRES, 2010, Indagine diretta

<sup>19</sup> I due gruppi più rilevanti, quello dei dipendenti a tempo indeterminato e quello dei dipendenti a termine presentano le medesime distribuzioni rilevate per i lavoratori in uscita dall'esperienza in somministrazione intervistati nel 2007: nella precedente indagine compiuta dall'Ires (Altieri, Dota, Piersanti, 2009) la quota di lavoratori passati all'area del lavoro permanente era pari al 42%, mentre quella dei lavoratori transitati ad un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato ammontava al 48% degli occupati in uscita dall'interinale.

<sup>20</sup> Si tratta di una tendenza consolidata, già riscontrata nella precedente indagine, dalla quale era emerso che ben il 54% dei lavoratori passati a tempo indeterminato continuavano a lavorare nell'azienda utilizzatrice in cui avevano svolto la propria missione.

Transitano al lavoro standard prevalentemente gli uomini (47% rispetto al 38,6% delle donne), gli adulti in età centrale (30-39 anni) (49% circa rispetto al 39% dei giovani), i lavoratori più istruiti (il 53% dei laureati rispetto al 44% dei poco istruiti) e i residenti al Nord-Ovest (52% circa rispetto al 25% del Sud e isole e al 33% del Nord Est). Viceversa, sono maggiori le possibilità di permanere nell'area del lavoro a termine per le donne (50,5%), per i giovani (56%), i diplomati (53% rispetto al 35% dei laureati) e i residenti al Sud e Isole (64% rispetto al 39% del Nord-Ovest).

Come emerso altrove (Altieri, 2009; Altieri, Ferrucci, Dota, 2010), il lavoro instabile ha una maggiore prevalenza tra le donne, tra i giovani e tra i residenti nelle regioni meridionali<sup>21</sup>. Di conseguenza, nel lavoro interinale alcune categorie deboli di lavoratori (donne, giovani, lavoratori meridionali) sperimentano condizioni comuni a quelle tipiche di altri segmenti del lavoro temporaneo.

La conquista del lavoro stabile riguarda prevalentemente i profili più specializzati delle professioni tecniche e intellettuali, che nel 75% dei casi hanno conquistato un impiego stabile (contro il 34% delle professioni non qualificate). È verosimile che per molti di loro la somministrazione di lavoro abbia rappresentato un periodo di prova finalizzato all'inserimento di nuove figure professionali da parte delle imprese utilizzatrici che ricorrono all'intermediazione delle agenzie per il lavoro anche per selezionare nuovi lavoratori. Lo conferma il fatto che *le possibilità di stabilizzazione sono state maggiori per chi ha avuto un breve percorso come interinale* (il 47% ha svolto una sola missione rispetto al 40% di chi ne ha effettuate di più), avendo come canale di intermediazione una sola agenzia (51% circa). Non solo, le probabilità di stabilizzarsi al termine della missione aumentano per quanti hanno avuto una missione più lunga (6 mesi in media) in corrispondenza di un minor numero di proroghe (2 in media), rispetto a quanti, invece, hanno continuato a lavorare a termine, avendo avuto un'esperienza nella somministrazione mediamente più breve (5 mesi), che verosimilmente è diventata più lunga in seguito ad un numero maggiore di proroghe (3 in media).

Per i lavoratori inseriti in profili meno qualificati, quindi, l'opportunità "migliore" resta quella di continuare a lavorare in modo instabile: per il 59% di essi la permanenza nell'area dell'occupazione avviene per lo più con forme di lavoro a termine. Si tratta di un gruppo di lavoratori più esposto ad una condizione di debolezza già all'interno del segmento della somministrazione (numerose missioni, di breve durata e con basse retribuzioni).

Pertanto, *la qualità dell'esperienza di lavoro in somministrazione (poche missioni e di lunga durata) è predittiva della qualità dell'esito occupazionale raggiunto al termine dell'esperienza stessa*. Se si rimane a lungo nel segmento della somministrazione di lavoro, cumulando brevi e intermittenti esperienze di lavoro, si rischia di rimanere intrappolati in percorsi di lavoro instabili. Del resto, la somministrazione di lavoro, come tutte le altre forme di lavoro flessibile, rappresenta un'opportunità, se transitoria e finalizzata all'inserimento stabile di lavoratori nel *core* dell'impresa, diversamente costituisce un vincolo alla realizzazione di percorsi lineari e orientati alla stabilità lavorativa.

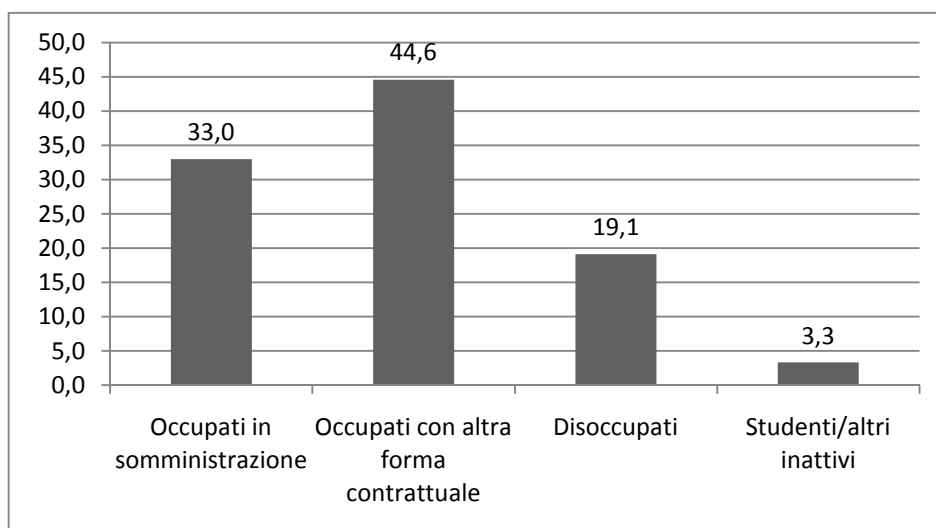
Per i lavoratori interinali, le condizioni appena descritte non cambiano, anche a distanza di tempo, l'indagine compiuta nel 2010, ha incluso nel campione di intervistati un gruppo di lavoratori che nel corso dell'indagine IRES realizzata nel 2007 avevano una missione in

<sup>21</sup> In particolare, il 40% degli instabili ha meno di 30 anni e il 52% è rappresentato da donne (elaborazioni su microdati Istat-Rilevazione Continua Forze di Lavoro - I semestre, 2009).

corso<sup>22</sup>. È emerso che *l'esperienza di lavoro in somministrazione per alcuni lavoratori rientra in un percorso cumulativo, piuttosto lungo, di esperienze a carattere temporaneo: almeno un lavoratore su 3 di questo gruppo, dopo 3 anni dall'ultima intervista, aveva un'esperienza di somministrazione in corso*. Si tratta verosimilmente di *lavoratori più esposti al rischio di instabilità lavorativa*<sup>23</sup>. Il 44,6%, invece, era occupato con un'altra forma contrattuale, il 19% era in cerca di occupazione e poco più del 3% era studente o in altra condizione di inattività.

Escludendo dal *panel* i lavoratori che nel 2010 erano ancora nel segmento della somministrazione, *la maggioranza relativa è rimasta nell'area dell'occupazione (ben il 66,5%), raggiungendo nella maggior parte dei casi una posizione di lavoro stabile (59%)*. Molti lavoratori, soprattutto tra i dipendenti a tempo indeterminato, hanno continuato a lavorare nell'azienda in cui sono stati interinali (65,2%). Peraltro, come per il campione di intervistati nel 2010, anche tra i lavoratori del *panel* si conferma la relazione di associazione tra numero di missioni svolte da interinali e posizione contrattuale conseguita al termine dell'esperienza di somministrazione: *chi ha raggiunto la stabilità lavorativa ha svolto in media meno missioni (2,6 missioni) di chi è ancora un lavoratore a termine (3,7 missioni)*.

**Grafico 14 – Condizione occupazionale di un *panel* di lavoratori interinali nel 2007, a 3 anni di distanza (%)**

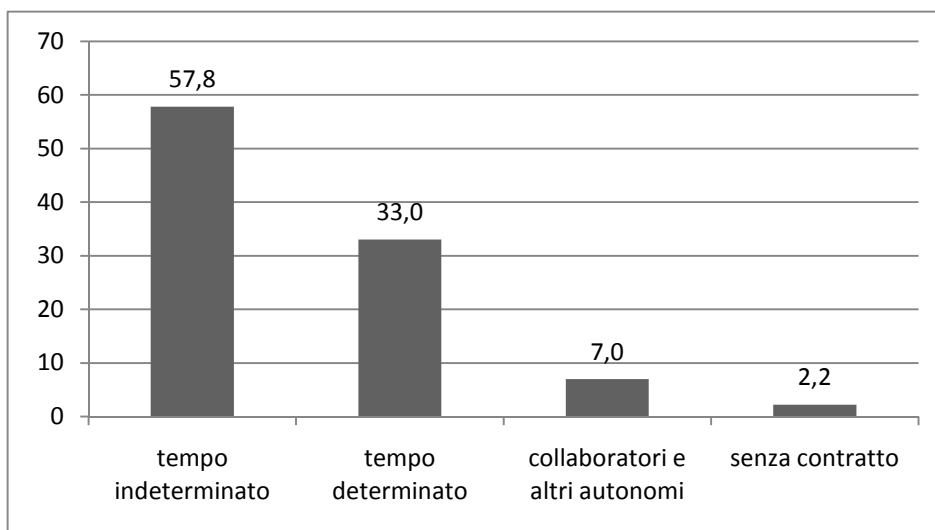


Fonte: IRES, 2010, Indagine diretta; N=424

<sup>22</sup> Al fine di avviare un'analisi longitudinale dei percorsi dei lavoratori e delle lavoratrici che nella propria biografia lavorativa hanno avuto un'esperienza di lavoro da somministrati, nell'indagine IRES sui lavoratori interinali realizzata nel 2010, è stato intervistato un *panel* di circa 400 lavoratori e lavoratrici che avevano partecipato all'indagine compiuta dall'Ires nel 2007 e che allora avevano una missione in corso.

<sup>23</sup> Si tratta per lo più di giovani (fino a 29 anni: 45,5%) e di lavoratori con bassi livelli di istruzione (52,2%).

**Grafico 15 - *Panel* di lavoratori interinali nel 2007, a 3 anni di distanza – Occupati non più in somministrazione per tipo di contratto (%)**



Fonte: IRES, 2010, Indagine diretta; N=185

Tra i lavoratori del *panel transitati allo stato di disoccupazione* si rilevano le condizioni di svantaggio che, in parte, abbiamo già rilevato per i lavoratori intervistati la prima volta nel 2010: i bassi livelli di istruzione (59%), la nazionalità straniera (35,7%), tanto la giovane età (fino a 29 anni: 30%) quanto quella più matura (*over 40*: 30%). Peraltro, si tratta di *persone che anche nel corso dell'ultimo anno sono state impegnate in una missione di lavoro interinale, a dimostrazione che per molti il lavoro interinale, più che un'opportunità di accesso al lavoro stabile, costituisce un'ulteriore condizione di intrappolamento nel segmento del lavoro temporaneo (il 26% di questo sottogruppo è entrato nella somministrazione da oltre 6 anni)*. Per almeno uno su cinque, invece, all'esperienza in somministrazione è seguita la fuoriuscita prolungata dall'area dell'occupazione: il 22% circa cerca lavoro da più di un anno.

I risultati di indagine hanno confermato la centralità assunta dai percorsi di lavoro precedenti e successivi all'ingresso nel lavoro interinale. Più sono brevi e lineari i percorsi di lavoro, più possibilità vi sono di conseguire migliori standard occupazionali, rimanendo nell'area dell'occupazione, al termine dell'esperienza di lavoro somministrato, attraverso una posizione di lavoro stabile. Di conseguenza, *l'aver svolto un maggior numero di missioni di lavoro più che essere un indicatore di maggior occupabilità dei lavoratori si associa ad una più elevata probabilità di rimanere nell'area del lavoro discontinuo. Una condizione che espone al rischio di marginalità lavorativa ed economica tanto i giovani con bassi livelli di istruzione, quanto gli adulti con le medesime caratteristiche che sono stati espulsi dal sistema produttivo, soprattutto in seguito alla crisi.*

## 5. Caratteristiche delle elaborazioni sulle retribuzioni

Per quanto riguarda l'analisi dei redditi dei lavoratori del campione EBITEMP di lavoratori che hanno richiesto il sussidio di sostegno al reddito, si è optato per utilizzare complessivamente le informazioni di base disponibili, per fornire un quadro che racchiudesse sia la retribuzione oraria, sia la quantità di lavoro complessivamente prestata nell'intervallo di osservazione, cioè le componenti che determinano la retribuzione annua effettiva. Per ciascun individuo, si è scelto di osservare l'intervallo temporale che va dall'inizio della prima missione di lavoro in somministrazione fino al termine dell'ultimo contratto/missione. Non sono stati considerati le situazioni individuali in cui l'intervallo di osservazione dall'inizio della prima missione in somministrazione presente in archivio fosse inferiore ai 12 mesi (360 giorni). Non viene considerato quindi il periodo di disoccupazione che molto probabilmente è successivo all'ultimo contratto indicato e che è la causale della domanda di sussidio. A riprova dell'osservazione, una quota non trascurabile degli individui ha una copertura contrattuale piena nel periodo di osservazione (che termina con l'ultimo contratto), nonostante la richiesta di sussidio. Nello stesso tempo la recessione del 2009-2010 ha avuto caratteri di eccezionalità, ed è quindi probabilmente fondato ai fini di un'indagine di tipo sostanzialmente strutturale non considerare tale elemento, legato ad una fase congiunturale negativa di eccezionale gravità, specie per quanto attiene il lavoro in somministrazione.

Le retribuzioni medie orarie lorde di ciascun anno (dal 2007 al 2010) sono state riportate ai livelli 2011 attraverso l'incremento dell'indice ISTAT delle retribuzioni contrattuali orarie del settore privato; si è in tal modo si potuta calcolare una media delle retribuzioni orarie disponibili per il complesso del periodo, che consente di avere per ciascun individuo un valore comparabile anche dal punto di vista inter-temporale.

La retribuzione annualizzata lorda è stata ottenuta moltiplicando la retribuzione media oraria lorda con le ore retribuite annue per un full-time (convenzionalmente, ma anche realisticamente, poste eguali a 2100), **corrette per la percentuale di giornate coperte contrattualmente nel periodo di osservazione a partire dall'inizio della prima missione** che risulta nell'archivio di partenza. Si è quindi applicata, ove disponibile (cioè nella grande maggioranza, ma non nella totalità, dei casi) la retribuzione oraria del lavoro in somministrazione anche alle altre tipologie contrattuali eventualmente presenti nel periodo che si è scelto di osservare. Si è quindi voluta valutare la performance individuale, recente ed anche meno recente, a partire dall'ingresso dell'individuo nel mondo del lavoro in somministrazione. Nella rielaborazione, non è presente (mancanza di informazioni al riguardo) la retribuzione derivante dalle ore di straordinario e di lavoro supplementare. Tale sottostima è in qualche misura compensata dal non avere considerato l'effetto del lavoro ad orario ridotto.

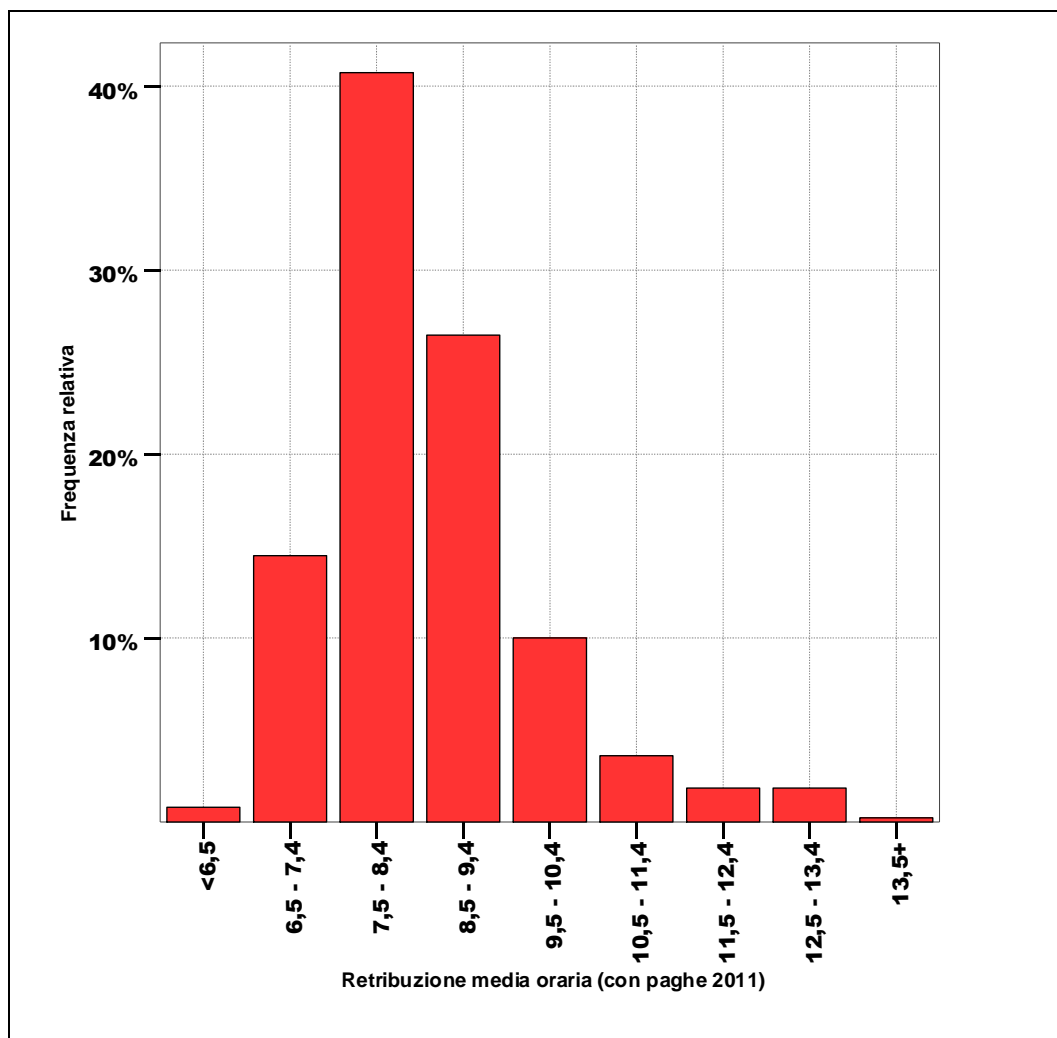
Attraverso le elaborazioni descritte, si è quindi cercato di disegnare la continuità/discontinuità strutturale connessa al mondo del lavoro in somministrazione, e di coniugarla con le paghe medie orarie, anch'esse in una dimensione strutturale (media dei valori annui disponibili). Si sottolinea che la retribuzione media oraria a livello individuale è stata applicata a tutti contratti del singolo lavoratore, anche quelli per i quali l'informazione non era disponibile.

## 6. Retribuzioni medie orarie

Nella Figura 1, le retribuzioni orarie medie lorde riportate al 2011 secondo il procedimento sopra illustrato sono state raggruppate in classi di ampiezza. La maggior frequenza, che supera il 40%, si riscontra per l'intervallo 7,5–8,4 euro; la seconda maggior frequenza si riscontra per la classe successiva (8,5–9,4 €) con il 26% e la terza per la classe 6,5–7,4 (il 14,5%). Un 10% si colloca nella classe 9,5–10,4. Le altre classi fanno registrare frequenze nettamente inferiori al 5%.

Si riscontra quindi un forte addensamento su valori che corrispondono ad un livello di inquadramento medio - basso nel settore metalmeccanico: infatti i 2/3 dei dipendenti in somministrazione percepiscono una retribuzione compresa nell'intervallo 7,5-9,4 euro/ora.

**Figura 1 - Retribuzioni medie orarie (stima paghe 2011) per classe (valori in euro). Frequenza percentuale**



Fonte: elaborazioni IRES su dati EBITEMP ed ISTAT.



Nell'insieme, rispetto alcune tradizionali tassonomie (Genere, Aria geografica, Cittadinanza) le differenze in termini di medie sono modeste (Tabella 13), con un'eccezione per i cittadini stranieri nel Centro-Sud, relativamente penalizzati.

**Tabella 13 - Retribuzioni medie orarie (stima paghe 2011) in euro per Genere, Area geografica e Cittadinanza**

		Maschio	Femmina	TOTALE
Nord	Italiana	9,0	8,8	8,9
	Altra UE + Europea non UE + Altra	8,5	8,2	8,3
	Asiatica + Africana + Latinoamericana	8,3	8,3	8,3
	TOTALE	8,7	8,6	8,6
Centro	Italiana	8,6	8,9	8,7
	Altra UE + Europea non UE + Altra	7,9	7,8	7,9
	Asiatica + Africana + Latinoamericana	8,0	.	8,0
	TOTALE	8,4	8,8	8,6
Mezzogiorno	Italiana	8,3	8,4	8,4
	Altra UE + Europea non UE + Altra	7,3	7,6	7,5
	Asiatica + Africana + Latinoamericana	7,5	.	7,5
	TOTALE	8,2	8,4	8,3
ITALIA	Italiana	8,8	8,7	8,7
	Altra UE + Europea non UE + Altra	8,4	8,1	8,3
	Asiatica + Africana + Latinoamericana	8,2	8,3	8,2
	TOTALE	8,6	8,6	8,6

Fonte: elaborazioni IRES su dati EBITEMP ed ISTAT.

Nell'insieme, non sussiste un effetto-carriera nella somministrazione: come si può verificare dalla Tabella 14, la retribuzione media oraria è invariante rispetto all'anzianità di presenza nel mondo del lavoro in somministrazione.

**Tabella 14 - Retribuzione media oraria in € (stima 2011) per anno di ingresso nel mondo della somministrazione/interinale**

2000	8,3
2001	8,5
2002	8,5
2003	8,4
2004	8,6
2005	8,5
2006	8,5
2007	8,6
2008	8,7
2009	8,5

Fonte: elaborazioni IRES su dati EBITEMP ed ISTAT.

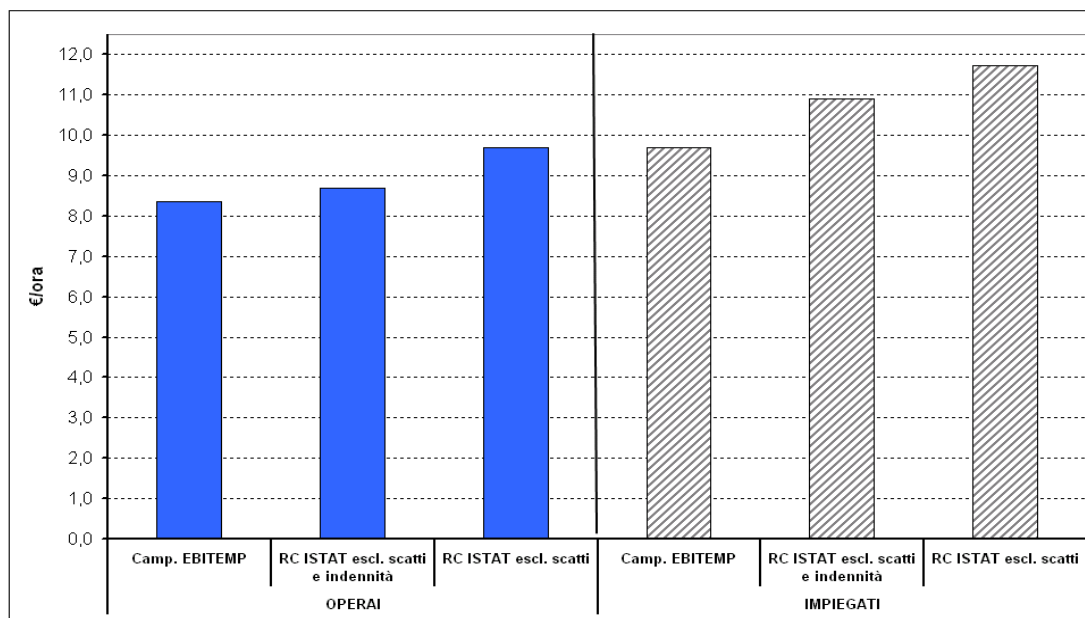
Per un confronto con le retribuzioni contrattuali medie, si è sono utilizzati le informazioni dell'Indagine ISTAT sulle Retribuzioni Contrattuali. Utilizzando i valori medi in euro della base

(dicembre 2005) e il valore dell'indice delle retribuzioni contrattuali (IRC) per dipendente del settore privato si sono ricostruiti, in prima battuta, i valori annui 2011 per un dipendente full-time. Per un confronto con le retribuzioni orarie è ovviamente necessario riportare il dato annuo ad un dato orario: in analogia alla metodologia utilizzata per ricostruire le Retribuzioni annualizzate si pertanto diviso il dato annuale per 2100 (corrispondente alle ore retribuite, incluse ferie e mensilità aggiuntive).

Le retribuzioni contrattuali calcolate dall'ISTAT non si limitano tuttavia alla paga base dei contratti nazionali, "in quanto esse considerano un'anzianità media convenzionale e numerosi importi generalizzati e continuativi quantificabili sulla base della contrattazione nazionale"<sup>24</sup>. Sulla scorta di una pubblicazione ISTAT del 2005<sup>25</sup> si sono pertanto scomutate dalla retribuzioni secondo il criterio della cassa gli scatti periodici di anzianità, non applicabili per il lavoro in somministrazione a tempo determinato. Inoltre si è anche prodotto un dato al netto anche degli importi "generalizzati e continuativi" non riconducibili alla paga-base, vale a dire indennità di turno *et similia* (che per i profili professionali prevalenti dei lavoratori in somministrazione difficilmente possono avere la stessa incidenza della ricostruzione ISTAT dell'universo del lavoro dipendente operaio ed impiegatizio).

Nella figura si riportano i valori medi che si riscontano per il campione EBITEMP, distintamente per Operai ed Impiegati (occupazione prevalente) e i dati medi orari che abbiamo tratto dall'Indagine ISTAT, relativi al settore privato. Il dato medio Operai ed Impiegati non viene riportato, poiché il peso dell'occupazione operaia è nel campione EBITEMP nettamente maggiore di quello rilevato nel Settore privato dall'ISTAT (4/5 rispetto a 3/5)

**Figura 2 - Retribuzione oraria lorda al 2011 in € per Qualifica. Stime sul campione EBITEMP a confronto con i dati sulle Retribuzioni Contrattuali (CCNL) ISTAT**



Fonte: elaborazioni IRES su dati EBITEMP ed ISTAT.

<sup>24</sup> <http://dati.istat.it/>.

<sup>25</sup> ISTAT, "Lavoro e retribuzioni. Anno 2001", Roma, 2005.

I risultati dell'esercizio (Figura 2) indicano che le retribuzioni orarie del Campione EBITEMP sono per gli Operai solo leggermente inferiori (-4%) alla paga-base media desumibile dai dati ISTAT (al netto cioè sia di scatti, sia di indennità). Per gli Impiegati lo scarto rispetto a quest'ultima grandezza raggiunge il 10%. Si tratta di differenze largamente spiegabili con le differenze nella struttura occupazionale per contratto e livello di inquadramento tra i richiedenti il sussidio EBITEMP e il quadro ricostruito dall'ISTAT (ad esempio, per gli Impiegati le figure professionali dei Quadri). Rispetto alla retribuzione contrattuale esclusi gli scatti di anzianità, ma incluse le indennità, lo scarto sale al 14% per gli Operai e al 17% per gli Impiegati. Con tutte le cautele del caso, si può quindi concludere che la remunerazione del lavoro in somministrazione si avvicina alla retribuzione base media secondo gli inquadramenti previsti dai CCNL.

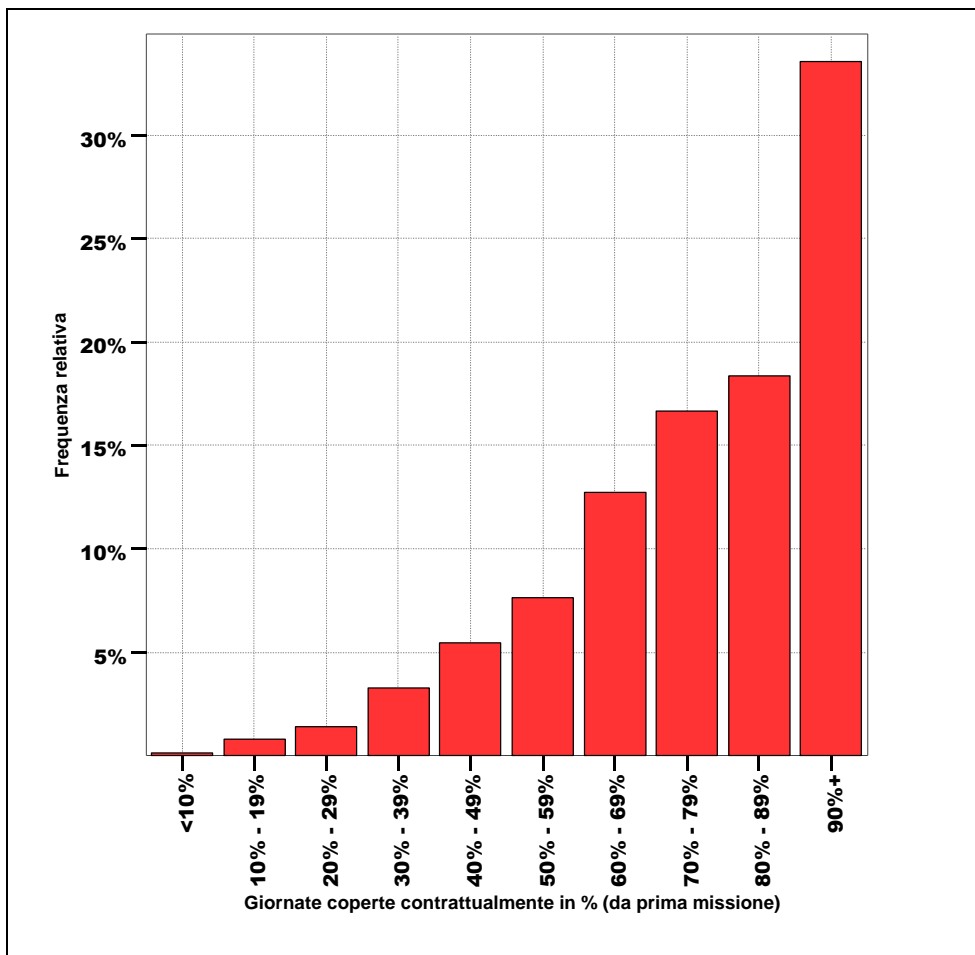
## **7. Giornate coperte contrattualmente nel periodo di osservazione (*Grado di copertura*)**

La retribuzione complessivamente percepita in un determinato intervallo temporale da un lavoratore in somministrazione è evidentemente risultato della combinazione tra la quantità di lavoro prestata e la retribuzione per unità di tempo. Risulta quindi essenziale anche la quota relativa delle giornate coperte contrattualmente in rapporto all'intervallo di osservazione (*Grado di copertura*).

Le frequenze dei valori di tale variabile, espresse in classi di ampiezza, sono riportati nella Figura 3. Un terzo dei soggetti ha un Grado di copertura (che comprende anche eventuali contratti non in somministrazione) pari o superiore al 90% del periodo complessivamente osservato (giorni di calendario).

La frequenza relativa decresce col diminuire del Grado di copertura. Per oltre i 2/3 il grado di copertura è pari o superiore al 70%. Nella "coda" sinistra, che corrisponde ai valori del Grado di copertura più bassi, si trovano con ogni probabilità essenzialmente errori di *reporting*, del tutto comprensibili considerando la fonte originaria (certificati dei Centri Per l'Impiego – CPI).

**Figura 3. Percentuale di giornate coperte contrattualmente (in somministrazione e non) sulla durata dell'osservazione dall'inizio della prima missione alla fine dell'ultimo contratto/missione. Frequenze relative per classe di ampiezza**



Fonte: elaborazioni IRES su dati EBITEMP.

Nell'insieme, rispetto alcune tradizionali tassonomie (Genere, Aria geografica, Cittadinanza) le differenze in termini di medie sono modeste (Tabella 15). Si può comunque osservare un Grado di copertura relativamente più elevato per i cittadini europei maschi (non Italiani) in tutte le Aree del Paese; l'opposto si verifica per i cittadini extra-europei maschi.

**Tabella 15 - Grado di copertura per Genere, Area geografica e Cittadinanza (%)**

		Maschio	Femmina	TOTALE
Nord	Italiana	79,8%	76,5%	78,0%
	Altra UE + Europea non UE + Altra	83,7%	84,5%	84,1%
	Asiatica + Africana + Latinoamericana	74,4%	79,8%	75,1%
	TOTALE	78,0%	77,8%	77,9%
Centro	Italiana	79,2%	73,5%	76,7%
	Altra UE + Europea non UE + Altra	82,6%	70,0%	77,0%
	Asiatica + Africana + Latinoamericana	74,7%	.	74,7%
	TOTALE	78,2%	73,2%	76,4%
Mezzogiorno	Italiana	75,5%	75,0%	75,3%
	Altra UE + Europea non UE + Altra	81,8%	66,2%	74,9%
	Asiatica + Africana + Latinoamericana	70,8%	.	70,8%
	TOTALE	75,4%	74,7%	75,1%
ITALIA	Italiana	78,5%	76,0%	77,3%
	Altra UE + Europea non UE + Altra	83,5%	82,8%	83,1%
	Asiatica + Africana + Latinoamericana	74,3%	79,8%	75,0%
	TOTALE	77,5%	77,0%	77,3%

Fonte: elaborazioni IRES su dati EBITEMP ed ISTAT.

Può essere di un qualche interesse verificare se l'anzianità di permanenza nel mondo della somministrazione (misurata con la data del primo rapporto in somministrazione/interinale) possa influenzare il Grado di copertura. Nella tabella 16 si può effettivamente osservare una tendenza, se si eccettuano i primi due anni in tabella (2000 e 2001), alla riduzione del Grado di copertura con la crescita della distanza temporale dall'anno di ingresso nel mondo del lavoro in somministrazione (che corrisponde in generale ad un più lungo intervallo di osservazione).

**Tabella 16 - Grado di copertura medio per anno di ingresso nel mondo della somministrazione/interinale (%)**

2000	62,8%
2001	68,1%
2002	60,9%
2003	67,0%
2004	69,9%
2005	71,7%
2006	76,1%
2007	81,5%
2008	84,0%
2009	91,6%

Fonte: elaborazioni IRES su dati EBITEMP.

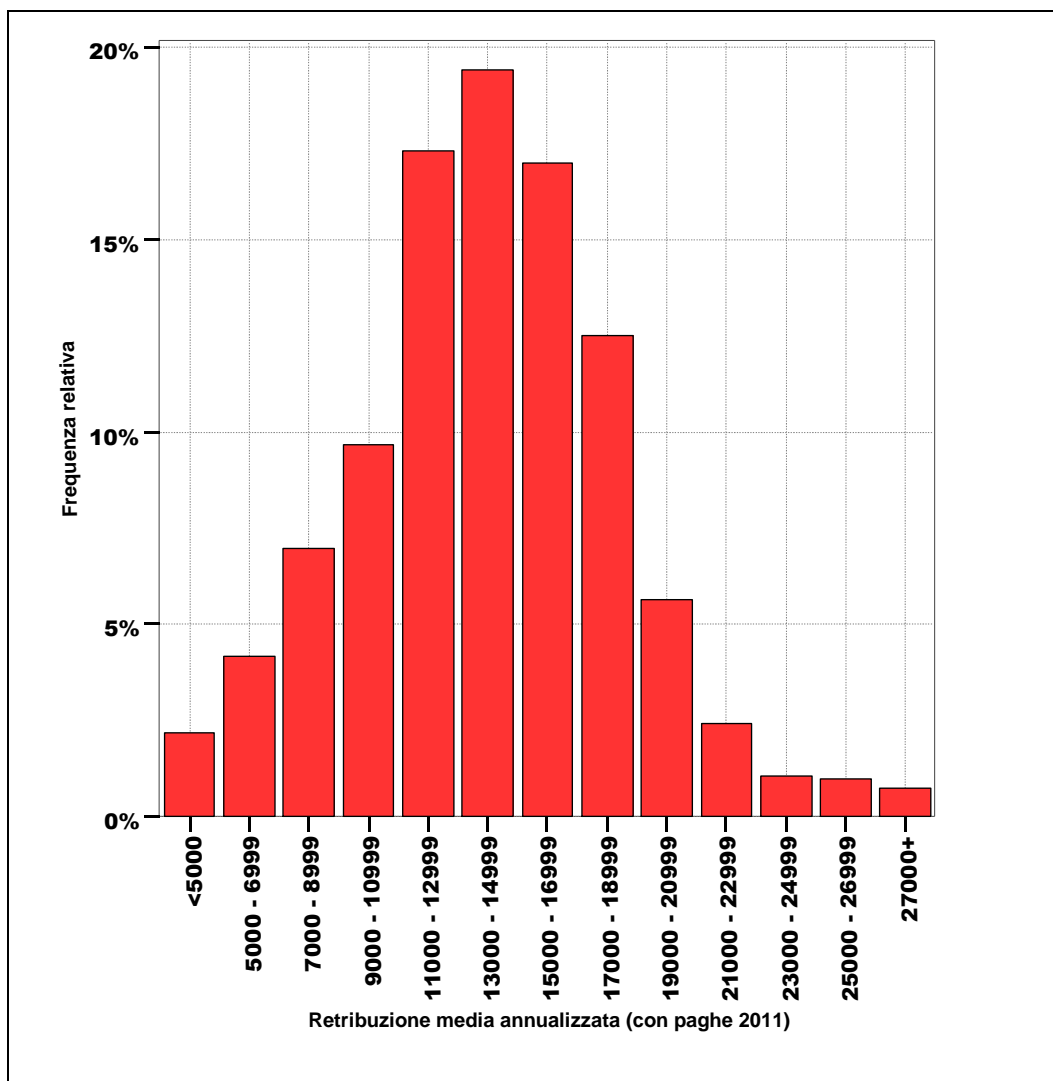
## 8. Retribuzioni annualizzate

Dalle informazioni sulle retribuzioni medie orarie e delle giornate coperte contrattualmente si è calcolata una *Retribuzione annualizzata* (per 12 mesi teorici).

Si tratta di una stima dell'ammontare della retribuzione complessivamente percepita in un anno, tenendo conto della riduzione determinata dall'assenza di reddito per mancanza di un rapporto di lavoro attivo in alcuni periodi.

Il massimo addensamento (Figura 4) si registra tra gli 11 ed i 17 mila euro, dove si colloca oltre il 50% degli individui del sub-campione (quelli con una "anzianità" dalla prima missione alla fine dell'ultimo contratto di almeno 12 mesi). La classe immediatamente successiva (17-19 mila €) rappresenta una quota del 12,5%. Nella "coda sinistra" (meno di 11 mila euro) si colloca il 23% degli individui considerati ed in quella destra (almeno 19 mila) quasi l'11%.

**Figura 4 - Retribuzione medie annualizzate (con paghe 2011) per classe di ampiezza (in euro)**



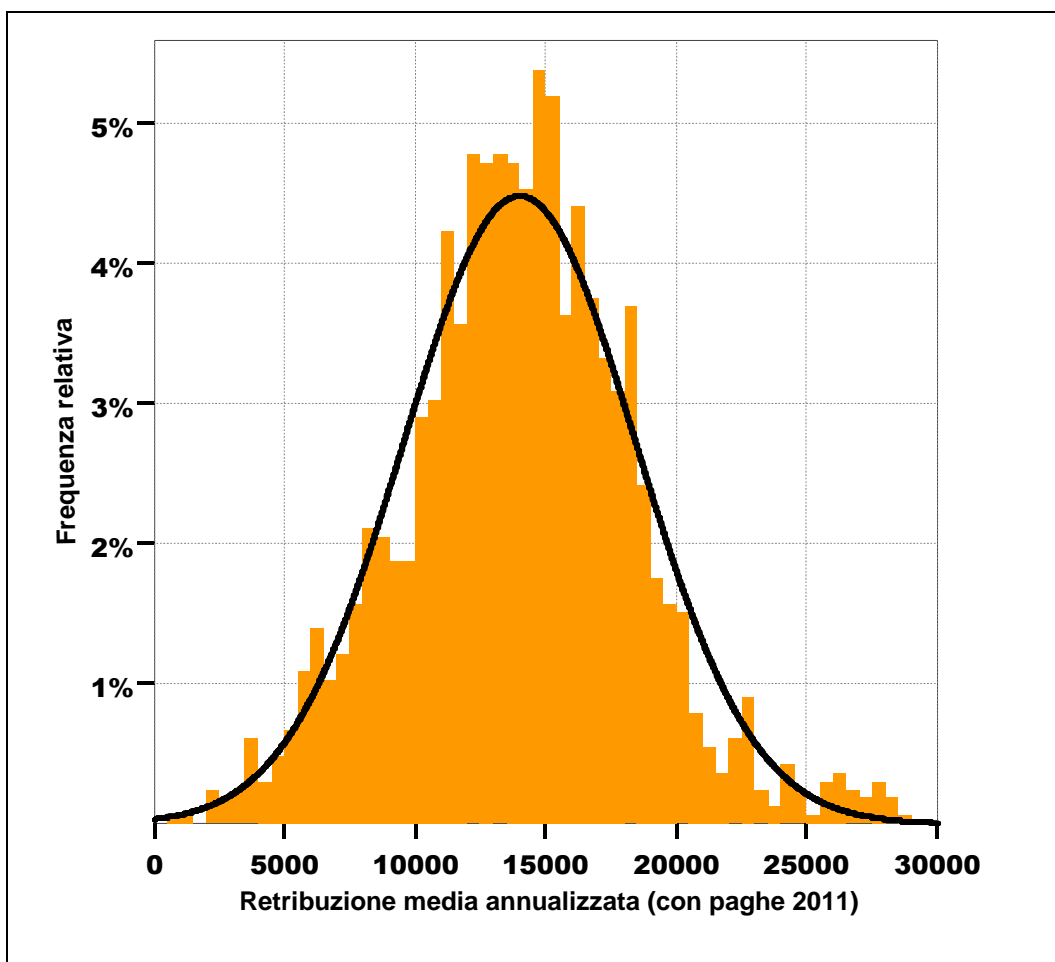
Fonte: elaborazioni IRES su dati EBITEMP ed ISTAT.

Nella Figura 5 viene riportata la stessa variabile della figura precedente, con però classi di ampiezza minore (500 euro). Nella Figura 5 viene riportata anche la curva di distribuzione Normale (“Gaussiana”), che come si può verificare ben approssima la distribuzione effettiva, che è leggermente più concentrata intorno al valore medio (14 mila euro), e presenta una “coda” sinistra (cioè le retribuzioni più elevate) con frequenze relativamente più elevate della distribuzione teorica di riferimento.

Si è quindi in presenza di una popolazione di tipo *normale*, che rappresenta la grandissima maggioranza del sub-campione, che si ricorda è costituito da individui con una “anzianità” dalla prima missione alla fine dell’ultimo contratto di almeno 12 mesi.

Il piccolo gruppo con retribuzioni più elevate (da 27 mila euro in su) sembra appartenere dal punto di vista statistico ad una “popolazione” distinta, un gruppo di lavoratori in somministrazione con retribuzioni medio-alte.

**Figura 5. Retribuzione medie annualizzate (con paghe 2011) per classe di ampiezza (500 €) e funzione teorica di distribuzione Normale (“Gaussiana”)**



Fonte: elaborazioni IRES su dati EBITEMP ed ISTAT.

## **9. Statistiche delle tre variabili: *Retribuzione annualizzata*, *Retribuzione oraria* e *Giornate coperte contrattualmente* (“*Grado di copertura*”)**

La tabella 17 riassume le informazioni già esposte per via grafica.

Per quanto riguarda i valori medi:

- media aritmetica e mediana (valore che divide in due gruppi di eguale numerosità i casi osservati) della *Retribuzioni annualizzate* sono intorno ai 14 mila euro;
- media e mediana delle *Retribuzione orarie* sono intorno agli 8,5 euro, con al mediana leggermente inferiore alla media;
- il *Grado di copertura* medio è del 77%, il valore mediano è più elevato, oltre l'80%.

Si verifica rapidamente dall'esame dei *percentili* anche che:

- il 90% ha una *Retribuzione annualizzata* non superiore ai 19,1 mila euro;
- il 70% ha una *Retribuzione oraria* inferiore ai 9 euro;
- il 50% ha un *Grado di copertura* superiore ai 4/5 dell'intervallo di osservazione.

Il basso valore dell'indice di Asimmetria per le *Retribuzioni annualizzate* conferma che ci troviamo di fronte ad una popolazione di tipo *normale*; anche il coefficiente di Curtosi, positivo e abbastanza basso, segnala anch'esso una distribuzione di tipo normale, anche se leggermente più “addensata” intorno alla media e con una coda più “spessa”, ovvero con frequenze sui “fianchi” leggermente inferiori a quelle della distribuzione teorica (v. la Figura 5).



**Tabella 17 - Statistiche di *Retribuzione annualizzata, Retribuzione oraria e Giornate coperte contrattualmente***

		Retribuzione media annualizzata (con paghe 2011)	Retribuzione media oraria (con paghe 2011)	Giornate coperte contrattualmente in % (da prima missione)
N	Validi	1653	1653	1708
	Mancanti	456	456	401
Media		13994	8,6	77,3%
Mediana		14015	8,4	81,1%
Asimmetria		0,151	1,423	-0,895
Errore std dell'asimmetria		0,060	0,060	0,059
Curtosi		0,455	2,833	0,241
Errore std della curtosi		0,120	0,120	0,118
Percentili	10	8255	7,3	47,9%
	20	10503	7,6	61,2%
	30	11849	7,9	68,9%
	40	12988	8,1	75,9%
	50	14015	8,4	81,1%
	60	15015	8,6	86,9%
	70	16150	8,9	91,5%
	80	17495	9,3	95,8%
	90	19110	10,0	100,0%

Fonte: elaborazioni IRES su dati EBITEMP ed ISTAT.

## 10. Relazione tra *Grado di copertura* e *Retribuzione oraria*

La *Retribuzione annualizzata* dipende dalla combinazione della variabile *Grado di copertura* con la variabile *Retribuzione oraria*.

Dall'esame della Tabella 18 si evince che non si può ipotizzare una relazione tra *Grado di copertura* (*Giornate coperte contrattualmente in %*) e *Retribuzione oraria*. Infatti retribuzioni orarie tra 7,5 ed 8,4 euro rappresentano la classe modale in corrispondenza di un Grado di copertura dal 20 al 90%. Tuttavia per il grado di copertura più elevato (dal 90% in su) la classe modale è diversa, più elevata (8,5–9,4) della precedente. Si presenta inoltre maggiore l'incidenza delle retribuzioni orarie medio-alte (10,5–13,4).

**Tabella 18 - Grado di copertura (%) e Retribuzione oraria (€). Distribuzione percentuale per Grado di copertura (riga)**

	<6,5	6,5 - 7,4	7,5 - 8,4	8,5 - 9,4	9,5 - 10,4	10,5 - 11,4	11,5 - 12,4	12,5 - 13,4	13,5+	TOTALE
<10%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
10%										100,0%
-										
19%	0,0%	0,0%	46,2%	<b>53,8%</b>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
20%										100,0%
-										
29%	4,2%	20,8%	<b>33,3%</b>	25,0%	12,5%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%	
30%										100,0%
-										
39%	1,9%	18,5%	<b>40,7%</b>	25,9%	3,7%	5,6%	3,7%	0,0%	0,0%	
40%										100,0%
-										
49%	1,1%	20,0%	<b>52,2%</b>	20,0%	4,4%	1,1%	1,1%	0,0%	0,0%	
50%										100,0%
-										
59%	0,8%	12,7%	<b>47,6%</b>	23,0%	11,1%	1,6%	1,6%	0,8%	0,8%	
60%										100,0%
-										
69%	1,4%	15,1%	<b>48,6%</b>	20,3%	12,7%	1,4%	0,5%	0,0%	0,0%	
70%										100,0%
-										
79%	0,4%	17,5%	<b>42,5%</b>	18,9%	13,8%	4,0%	1,5%	0,7%	0,7%	
80%										100,0%
-										
89%	0,3%	14,6%	<b>45,8%</b>	26,3%	6,8%	3,6%	1,0%	1,6%	0,0%	
90%+	0,7%	11,7%	30,8%	<b>34,1%</b>	10,2%	<b>4,9%</b>	<b>3,3%</b>	<b>4,2%</b>	0,2%	100,0%

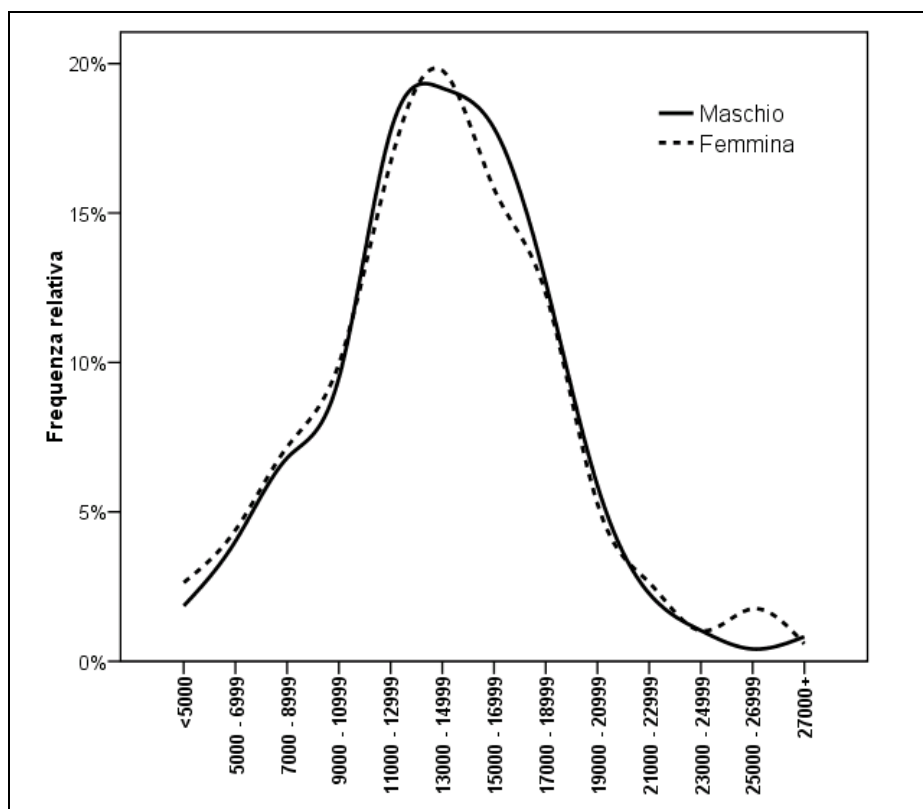
Fonte: elaborazioni IRES su dati EBITEMP ed ISTAT.

## 11. Retribuzioni annualizzate per Genere, Area geografica e Cittadinanza

Dall'esame della Figura 6, il Genere non risulta elemento discriminante rispetto alla retribuzione percepita. Le due curve, relative a Machi e Femmine, infatti, sostanzialmente si sovrappongono. Come elemento di distinzione, si registra per la componente femminile una quota relativamente maggiore di retribuzioni medio-alte (25–27 mila euro). Ciò viene confermato dal confronto dei dati medi (Tabella 19- Retribuzione annualizzata media per Area geografica, Cittadinanza e Genere), che sostanzialmente coincidono per Maschi e Femmine.

Tuttavia, come si può sempre verificare sempre nella Tabella 19, per quanto riguarda i lavoratori con cittadinanza italiana del Centro-Nord lo scarto tra Maschi e Femmine è piuttosto consistente; una situazione simile caratterizza anche i cittadini di altri paesi europei; a livello complessivo, tale differenziale "nazionale - territoriale" viene sostanzialmente riassorbito, per effetto di una parità di genere nel Mezzogiorno e, soprattutto, del verificarsi di una situazione opposta per quanto riguarda i cittadini extra-europei, dove si registra un differenziale di genere almeno apparentemente a favore della componente femminile.

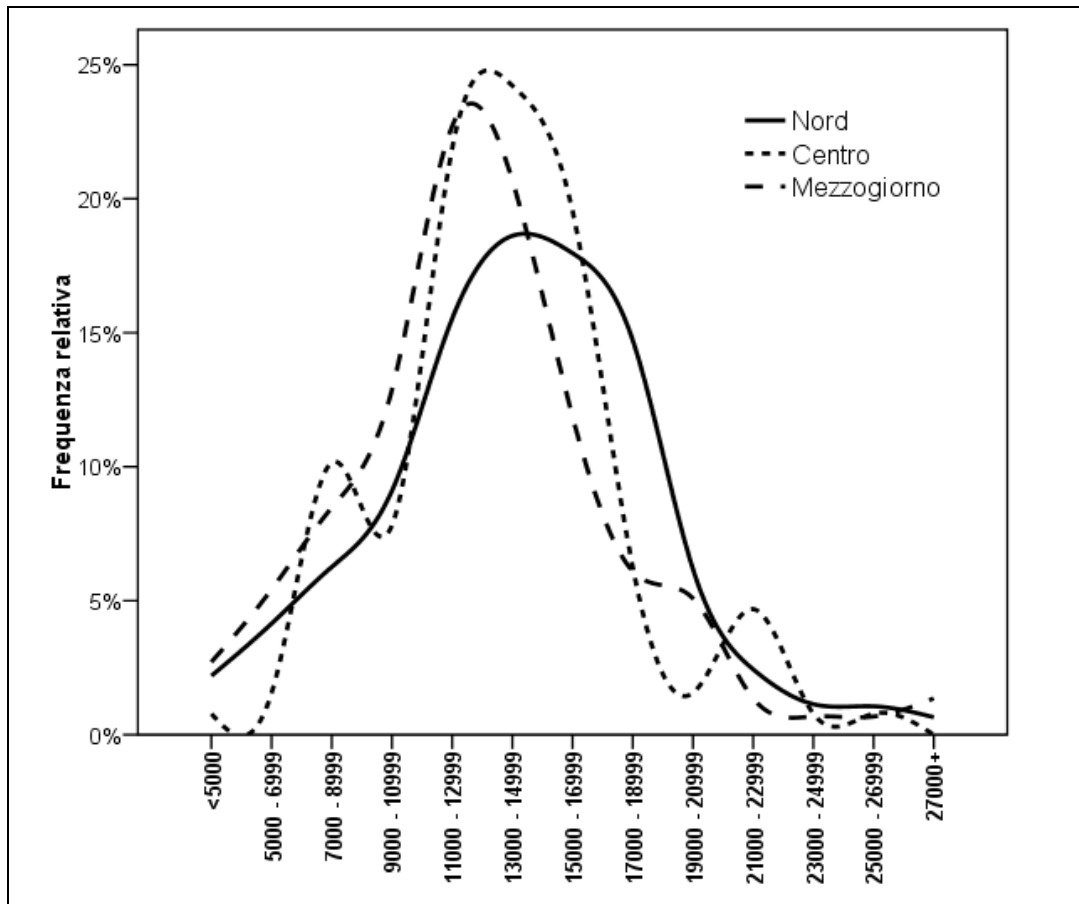
Figura 6 - Retribuzioni medie annualizzate per Genere



Fonte: elaborazioni IRES su dati EBITEMP ed ISTAT.

Una maggiore differenziazione sembra emergere dalla componente territoriale ( Figura 7), dove le regioni settentrionali si differenziano per una distribuzione spostata verso destra, cioè con una frequenza relativa delle classe 17 –19 mila euro nettamente più elevata, e parallelamente una minor incidenza di quella della classe 11–13 mila euro. Si tratta di una distribuzione meno addensata rispetto al proprio valore medio di quella delle altre due aree. Per le regioni del Centro, la distribuzione è caratterizzata dalla presenza di due “gobbe”, una in corrispondenza della classe 7–9 euro e l’altra di quella 21–23 mila. Mezzogiorno ed anche Centro hanno un valore medio inferiore ai 14 mila euro (Tabella 19), livello invece superato nelle regioni settentrionali.

**Figura 7. Retribuzioni medie annualizzate per Area geografica**

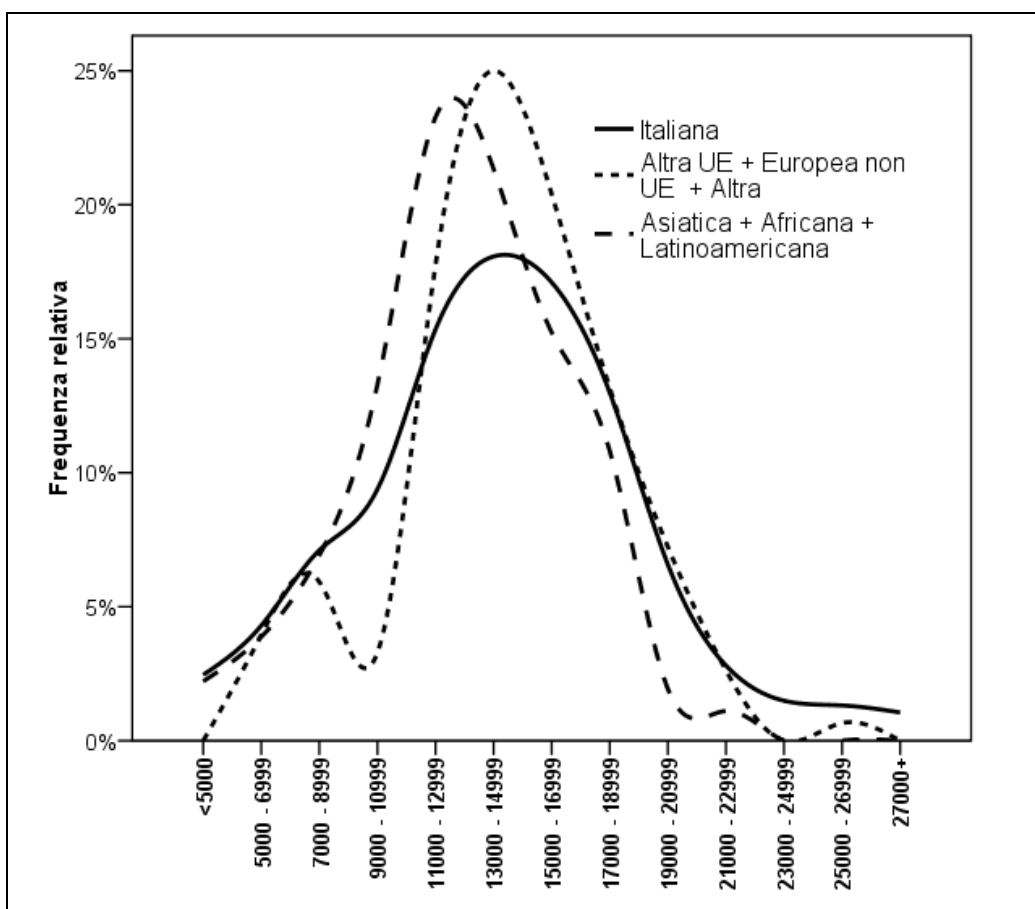


Fonte: elaborazioni IRES su dati EBITEMP ed ISTAT.

Per quanto riguarda la distribuzione delle Retribuzioni annualizzate per *Cittadinanza*, in analogia con quanto visto per l'Area geografica per il Nord rispetto alle altre aree del paese, l'addensamento intorno alla media è maggior per i cittadini non italiani (europei ed extra-europei). In media (Tabella 19), le retribuzioni dei cittadini di altri paesi europei sono leggermente superiori a quelle degli italiani, mentre i cittadini extra-europei hanno una retribuzione annualizzata media di oltre 1000 euro inferiore a quella degli italiani.

Lo scarto tra Italiani e cittadini di altri paesi europei si spiega comunque essenzialmente con fattori di composizione territoriale: a parità di Genere ed Area (Tabella 19) le retribuzioni degli Italiani superano generalmente quelle dei cittadini degli altri paesi europei, con la sola eccezione della componente femminile settentrionale.

**Figura 8. Retribuzioni medie annualizzate per Cittadinanza**



Fonte: elaborazioni IRES su dati EBITEMP ed ISTAT.

**Tabella 19 - Retribuzione annualizzata media per Area geografica, Cittadinanza e Genere**

		Maschio	Femmina	TOTALE
Nord	Italiana	15.145	14.201	14.645
	Altra UE + Europea non UE + Altra	14.956	14.577	14.761
	Asiatica + Africana + Latinoamericana	12.996	13.745	13.097
	<b>TOTALE</b>	<b>14.268</b>	<b>14.213</b>	<b>14.245</b>
Centro	Italiana	14.337	13.741	14.075
	Altra UE + Europea non UE + Altra	13.884	11.273	12.723
	Asiatica + Africana + Latinoamericana	12.436	.	12.436
	<b>TOTALE</b>	<b>13.816</b>	<b>13.531</b>	<b>13.711</b>
Mezzogiorno	Italiana	13.209	13.200	13.205
	Altra UE + Europea non UE + Altra	12.655	10.518	11.705
	Asiatica + Africana + Latinoamericana	11.102	.	11.102
	<b>TOTALE</b>	<b>13.053</b>	<b>13.107</b>	<b>13.074</b>
ITALIA	Italiana	14.525	13.967	14.250
	Altra UE + Europea non UE + Altra	14.731	14.195	14.459
	Asiatica + Africana + Latinoamericana	12.887	13.745	12.992
	<b>TOTALE</b>	<b>14.006</b>	<b>13.978</b>	<b>13.994</b>

Fonte: elaborazioni IRES su dati EBITEMP ed ISTAT.

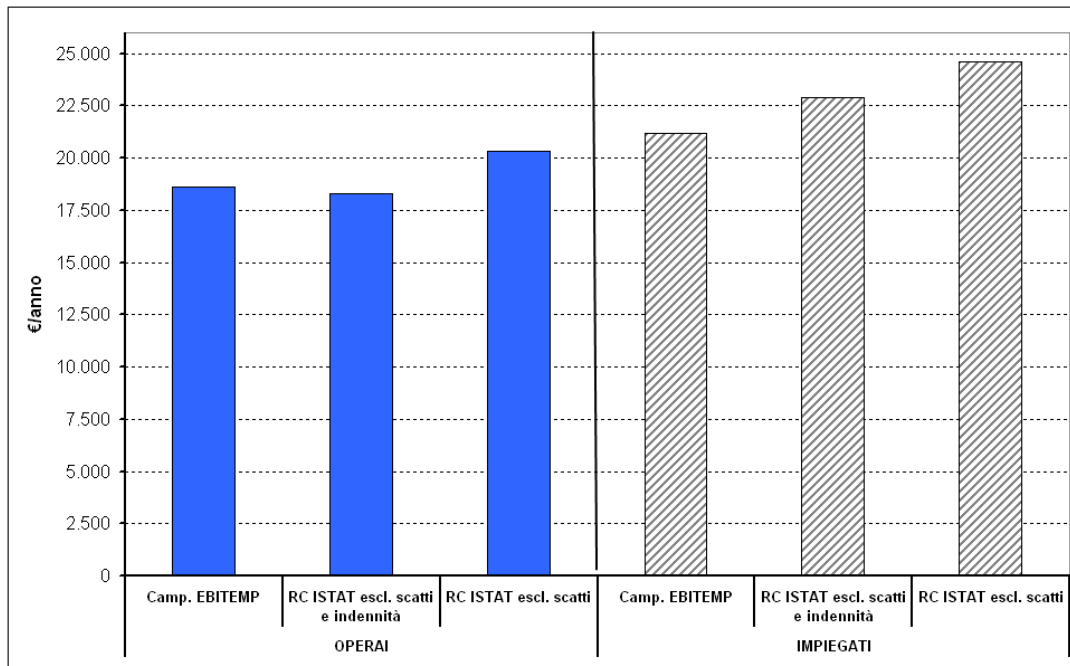
## 12. Retribuzioni annue degli individui con grado di copertura del 100%

Per un dieci per cento del campione (circa 200 individui, 2/3 Operai ed 1/3 Impiegati) il grado di copertura nell'intervallo di osservazione è pari al 100%, fatto salvo il periodo di mancanza di lavoro successivo all'ultima missione, periodo per il quale viene richiesto il sussidio.

Può essere interessante confrontare i livelli retributivi annui al 2011 per questa porzione del Campione con modalità analoghe a quelle utilizzate alle fine del § 0. In questo caso, ovviamente, le Retribuzioni contrattuali ISTAT non sono tradotte in importi per ora retribuita, ma vengono lasciate come valori annui.

Cresce, rispetto a quanto osservato per le retribuzioni orarie medie, la corrispondenza con la paga base contrattuale media. In particolare, per quanto riguarda gli Operai, si registra anzi un dato leggermente superiore (+2%) al dato ISTAT. Per gli Impiegati, si restringe decisamente la forbice (-7% contro il -11% registrato per le retribuzioni orarie per l'insieme del campione). Lo scarto per quanta riguarda la retribuzione contrattuale comprensiva delle indennità si ridimensiona al -9% per gli Operai (rispetto al -14% delle orarie) ed al -14% per gli Impiegati (dal -17%). Se ne può inferire che quando il lavoro in somministrazione assume caratteristiche di continuità prossime a quella lavoro a tempo indeterminato, anche la qualità dell'inquadramento ne riceva un beneficio.

**Figura 9. Retribuzione annua lorda al 2011 in € per Qualifica. Stime sugli individui del campione EBITEMP con copertura integrale a confronto con i dati sulle Retribuzioni Contrattuali (CCNL) ISTAT**



Fonte: elaborazioni IRES su dati EBITEMP ed ISTAT.

Allegato

### Nota metodologica

Il database originale è composto da circa 17.300 record, relativi a posizioni lavorative (contratti/missioni) di lavoratori in somministrazione estratti tra quelli che hanno richiesto nella fase più acuta della recessione (2009-2010) il sussidio di sostegno al reddito erogato da EBITEMP.

La lista delle variabili originali è riportata nella Tabella 20. I dati originano dai *certificati storici* rilasciati dai Centri Per L'Impiego (CPI), e sono integrati da informazioni specifiche sul lavoro in somministrazione desunti dalle buste-paga, anch'esse richieste dalla procedura di erogazione del sussidio. Per le caratteristiche legate ai requisiti di erogazione (Lavoratori in somministrazione a tempo determinato, disoccupati da almeno 45 giorni, che abbiano almeno 132 giorni di missione nell'ultimo anno (6 mesi di lavoro), si tratta di lavoratori con continuità di presenza nella somministrazione (anche se non necessariamente per l'intero intervallo di osservazione a livello individuale).

**Tabella 20 - Variabile nel database di partenza sulle posizioni (contratti/missioni)**

Variabile	Etichetta
id	ID individuo
genere	Genere
a_nascit	Anno di nascita
durata	Durata rapporto (gg.)
cittad	Cittadinanza
istru	Livello di istruzione
posiz	Tipo contratto
ateco	ATECO 2002
qualif	Qualifica
regione	Regione
livello	Livello di inquadramento
prov	Sigla provincia
dtinizio	Data inizio contratto
dtfine	Data fine contratto
orario	Regime di orario
cessaz	Motivo cessazione rapporto
paga_h	Paga oraria
eta	Età al rapporto
disp	Data disponibilità
rila	Data rilascio certificato
a_iniz	Anno inizio
a_fine	Anno fine

Fonte: elaborazioni IRES su dati EBITEMP.

Si è scelto di lavorare su un database organizzato per individui, riportando con alcune procedure informatiche e statistiche i record dei singoli contratti/missioni agli individui. Come è ovvio, infatti, a maggior ragione nel mondo del lavoro in somministrazione, ad ogni individuo sono associate più posizioni. Nel caso delle variabili anagrafiche ciò non comporta



particolari problemi, mentre la *riduzione* delle variabili relative ai contratti/missioni implica delle scelte sul tipo di informazione di sintesi che si intende restituire. La lista delle variabili elaborate è riportata nella Tabella 21.

Nel passaggio dal database organizzato per posizioni a quello organizzato per individui, i dati sono stati sottoposti preliminarmente ad un controllo di coerenza sulla data di inizio e fine di ciascun contratto/missione, in modo da evitare sovrapposizioni e duplicazioni, ed eliminare eventuali dati spuri. Si è giunti così ad un database relativo a circa 2100 individui.

Alcune variabili non sono riportate nel database individuale o perché il numero di riposte valide è molto basso (*Livello di inquadramento, Motivo cessazione*), o perché si tratta di dati esclusivamente amministrativi (*Data disponibilità e Data rilascio certificato*) o ancora perché i dati non sono statisticamente significativi (*Provincia*). Inoltre, si è riscontrato per quanto riguarda i *Livello di istruzione* la modalità "Nessuno" sembrerebbe, visto l'incidenza molto elevata anche nel caso di qualifiche medio-alte, corrispondere in realtà a "Non disponibile". Infine, per quanto riguarda il *Regime di orario*, la variabile non è stata elaborata in ragione dell'incidenza molto bassa (il 3% delle posizioni complessive) che si riscontra per la modalità del tempo parziale.

Si sono ovviamente riportate nel database le caratteristiche individuali:

- il *Genere*;
- la *Cittadinanza*;
- la *Cittadinanza per grandi aree geografiche* (a 7 e a 3 modalità);
- il *Livello di istruzione* (con i limiti sopra illustrati);
- la *Regione* (trattata alla stregua di una variabile individuale), che è stata ulteriormente rielaborata per arrivare all'*Area geografica* (a 3 modalità).

L'attribuzione delle variabili relative alle posizioni agli individui è stata fatta in parte secondo il criterio della prevalenza ponderato con la durata in giorni di ciascuna posizione. Secondo la prevalenza, si sono ricostruiti:

- il *Settore di attività* economica (originale e riaggregato);
- il *Tipo di contratto* (il database ha l'ambizione di ricostruire l'intera vita professionale dei soggetti richiedenti il sussidio);
- la *Qualifica*.

Si è anche ricostruita per somma dei singoli record/posizione del database originale per ciascun individuo:

- la *Durata complessiva dell'intervallo di osservazione*
- la *Durata complessiva dei contratti/missioni*,
- il *Numero di contratti/missioni*,
- la *Data di inizio del primo contratto*;
- la *Data di cessazione dell'ultimo contratto disponibile*.

Variabile analoghe sono state ricostruite per ciascun individuo per quanto riguarda la sola *somministrazione a tempo determinato*.

Per quanto riguarda l'informazione sulla *Paga oraria*, si sono ricostruite le medie annue dal (disponibili dal 2007), ponderando i valori disponibili con la durata di ciascuna missione.

La rielaborazione per individui non si è limitata comunque alla “fotografia” statica dei somministrati: si è anche cercato di misurare la dimensione longitudinale dei percorsi individuali.

A tal fine si sono ricostruiti a livello individuale:

- il *Tipo di contratto iniziale*;
- il *Tipo di contratto finale*;
- il *Numero di settori presenti a livello individuale*;
- il *Numero delle tipologie di contratti*.

Per cogliere la situazione individuale dal momento dell'ingresso dell'individuo nel mondo del lavoro in somministrazione, in rapporto essenzialmente alla questione reddituale (che si illustrerà più avanti) si sono ulteriormente ricostruite:

- la *Durata complessiva dei contratti (in somministrazione e non) dalla prima missione*;
- la *Durata dell'intervallo di osservazione dalla prima missione all'ultimo contratto (in generale, missione) disponibile*.
- la *Percentuale di giornate coperte contrattualmente (in somministrazione e non) in rapporto alla durata dell'osservazione dall'inizio della prima missione alla fine dell'ultimo contratto (in generale, missione)*.

Per quanto riguarda l'analisi dei redditi, si è optato per utilizzare complessivamente le informazioni di base disponibili, per fornire un quadro che comprendesse sia la retribuzione oraria, sia la quantità di lavoro complessivamente prestata nell'intervallo di osservazione, cioè le componenti che determinano la retribuzione annua effettiva. Per ciascun individuo, si è scelto di osservare l'intervallo temporale che va dall'inizio della prima missione di lavoro in somministrazione fino al termine dell'ultimo contratto/missione. Non sono state considerate le situazioni individuali in cui l'intervallo di osservazione dall'inizio della prima missione in somministrazione fosse inferiore ai 12 mesi (360 giorni). Le retribuzioni medie orarie di ciascun anno (dal 2007 al 2010) sono state riportate ai livelli 2011 attraverso l'incremento dell'indice ISTAT delle retribuzioni contrattuali orarie del settore privato; si è in tal modo si è potuta calcolare una media delle retribuzioni orarie disponibili per il complesso del periodo, che consente di avere per ciascun individuo un valore comparabile, anche dal punto di vista intertemporale.

La retribuzione annualizzata è stata ottenuta moltiplicando il risultato con le ore retribuite annue per un full-time (convenzionalmente poste eguali a 2100), **corrette per la percentuale di giornate coperte contrattualmente nel periodo di osservazione a partire dall'inizio della prima missione** che risulta nell'archivio di partenza. Si è quindi applicata la retribuzione oraria del lavoro in somministrazione anche alle altre tipologie contrattuali eventualmente presenti nel periodo che si è scelto di osservare. Si è quindi voluta valutare la performance individuale, recente ed anche meno recente, a partire dall'ingresso dell'individuo nel mondo del lavoro in somministrazione. Nella rielaborazione, non è presente (mancanza di informazioni al riguardo) la retribuzione derivante dalle ore di straordinario e di lavoro supplementare. Tale sottostima è in qualche misura compensata dal non avere considerato l'effetto del lavoro ad orario ridotto.

**Tabella 21 - Variabili nel database sugli individui, utilizzato per la stesura del rapporto**

<b>Variabile</b>	<b>Etichetta</b>
id	ID individuo
genere	Genere
a_nascit	Anno di nascita
cittad	Cittadinanza
cittad2	Cittadinanza (7 aree)
cittad3	Cittadinanza /3 aree)
istru	Livello di istruzione
regione	Regione
area_g	Area geografica (a 3)
ateco	ATECO 2002 prevalente
ateco2	Attività economica prevalente
mxate	ATECO 2002 prevalente in % della durata complessiva
atenum	Numero settori ATECO
posiz	Tipo contratto prevalente
mxpos	Tipo contratto prevalente in % della durata complessiva
posini	Tipo contratto iniziale
posfin	Tipo contratto finale
posnum	Numero tipologie contratti
n_pos	Numero complessivo contratti
n_possd	Numero contratti in somministrazione a t. determinato
qualif	Qualifica prevalente
iniz	Data inizio primo contratto
fine	Data fine ultimo contratto
duross	Durata osservazione (gg.)
durpos	Durata complessiva contratti (gg.)
inizsd	Data inizio primo contratto di somministrazione a t. determinato
finesd	Data fine ultimo contratto di somministrazione a t. determinato
durosssd	Durata osservazione somministrazioni a t. determinato (gg.)
durpossd	Durata somministrazioni a t. determinato (gg.)
a_iniz	Anno ingresso
a_fine	Anno finale
a_inizsd	Anno ingresso somministrazione
a_finesd	Anno finale somministrazione
pagm2007	Paga media oraria 2007
pagm2008	Paga media oraria 2008
pagm2009	Paga media oraria 2009
pagm2010	Paga media oraria 2010
durpost	Durata complessiva contratti da prima missione (gg.)
durost	Durata osservazione da prima missione (gg.)
discont	Giornate coperte contrattualmente in % (da prima missione)
pay07_11	Paga media oraria 2007 riportata a 2011
pay08_11	Paga media oraria 2008 riportata a 2011
pay09_11	Paga media oraria 2009 riportata a 2011
pay10_11	Paga media oraria 2010 riportata a 2011
pay_m_2011	Retribuzione media oraria (con paghe 2011)
wage_2011	Retribuzione media annualizzata (con paghe 2011)

Fonte: elaborazioni IRES su dati EBITEMP.