



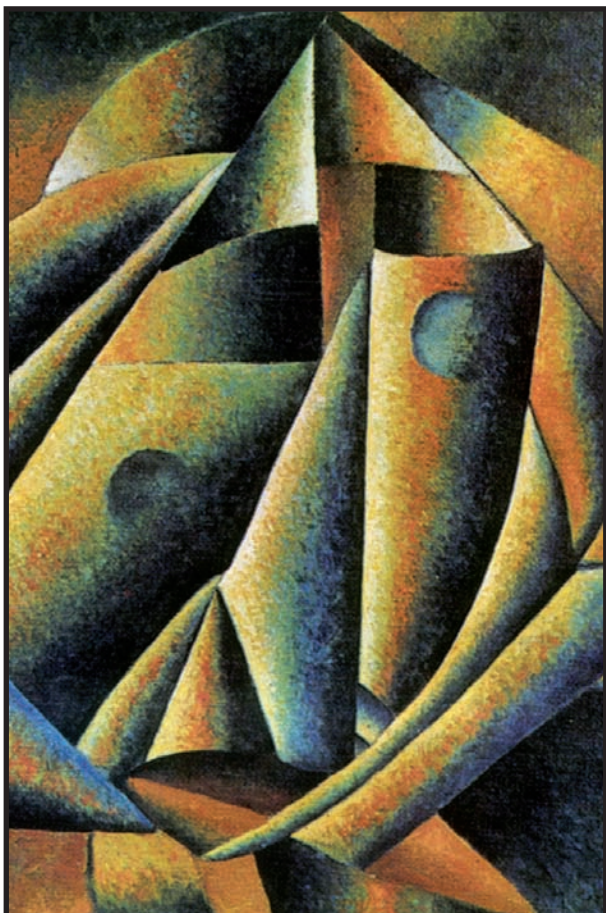
Osservatorio Centro Studi

**Giovanna Altieri
Francesca Dota
Mariangela Piersanti**

**PERCORSI
NEL LAVORO
ATIPICO**

**Il caso dei lavoratori
interinali**

FrancoAngeli



I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: www.francoangeli.it e iscriversi nella home page al servizio "Informatemi" per ricevere via e.mail le segnalazioni delle novità o scrivere, inviando il loro indirizzo, a "FrancoAngeli, viale Monza 106, 20127 Milano".

to 4, Giovanna Altieri e Mariangela Piersanti; capitolo 5, Giovanna Altieri e Francesca Dota; capitolo 6, Giovanna Altieri e Francesca Dota; capitolo 7, Mariangela Piersanti; capitolo 8, Francesca Dota; capitolo 9, Giovanna Altieri. L'appendice statistica è stata curata da Francesca Dota; infine, l'appendice metodologica è stata redatta da Francesca Dota nei paragrafi 1 e 2 e il paragrafo 3 è stato curato da Giuliano Ferrucci.

La Codres ha realizzato l'indagine telefonica Cati.

Un ringraziamento particolare va ad Ebitemp e ai membri della Commissione direttiva dell'Osservatorio Centro Studi di Ebitemp: Vincenzo Mattina, Raffaele De Luca Tamajo, Luciano Silvestri, Franco Raffo, Gianni Bocchieri, Agostino Di Maio, Franco Salvaggio, Pasquale Inglisano, Carmelo Prestileo, Filomena Trizio. Per il contributo offerto nel corso del lavoro e la loro disponibilità, inoltre, si ringraziano il dottor Antonio Ruda e Lisa Cecchi.

Ancora si ringraziano le Agenzie per il lavoro che, attraverso i propri referenti, nel pieno rispetto della normativa sulla privacy, hanno messo a disposizione gli elenchi dei propri lavoratori consentendo al gruppo di ricerca di raggiungere lavoratori e lavoratrici interinali.

Ma soprattutto vogliamo ringraziare tutte le lavoratrici e i lavoratori intervistati che hanno accettato di dare voce alla loro esperienza, dando a noi la possibilità di realizzare il nostro lavoro.

*In copertina: Kasimir Malevich, Testa di contadina, particolare, 1913.
Amsterdam Stedelijk Museum*

Copyright © 2009 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni specificate nel sito www.francoangeli.it

Indice

Prefazione di Enzo Mattina	pag. 9
1. Presentazione	» 11
Premessa	» 11
1.1 L'indagine sui lavoratori interinali	» 15
2. I lavoratori e le lavoratrici del “sistema” interinale	» 17
2.1 L'identikit dei lavoratori interinali	» 17
2.2 I lavoratori stranieri	» 25
2.3 Condizioni familiari ed autonomia economica	» 28
3. Professione “interinale”: esigenze delle imprese e profili dei lavoratori	» 31
3.1 Fabbisogni delle imprese e specificità territoriali dell'interinale	» 31
3.2 Le professioni degli interinali	» 37
4. Lavorare da interinali: durate e condizioni del lavoro	» 47
4.1 Le missioni: numero, durata e mansioni	» 47
4.2 Le condizioni di lavoro	» 62
5. Percorsi di lavoro precedenti l'esperienza di lavoro interinale	» 71
Premessa	» 71
5.1 L'ingresso nel lavoro interinale	» 72
5.2 Prima di essere interinali	» 75
5.3 L'area dell'inattività	» 76

5.4	L'area della disoccupazione	pag. 76
5.5	L'area dell'occupazione	» 77
6.	Le transizioni	» 85
6.1	La condizione occupazionale: prima e dopo l'ingresso nell'interinale	» 85
6.2	La differenziazione degli esiti	» 91
6.3	Transizioni: flussi in entrata e in uscita dall'interinale	» 109
7.	L'esperienza di lavoro interinale: cosa ne pensano i lavoratori...	» 117
	Premessa	» 117
7.1	Un'esperienza a termine... ma soddisfacente	» 117
7.2	La coerenza dei percorsi: l'utilizzo delle competenze	» 120
7.3	La formazione nel lavoro in somministrazione	» 122
7.4	Il lavoro in somministrazione: i pro e i contro	» 124
7.5	Le diverse identità dei lavoratori: precari, interinali o dipendenti dell'agenzia	» 131
7.6	La propensione al lavoro in somministrazione	» 133
8.	Il lavoro nella percezione dei lavoratori	» 139
	Premessa	» 139
8.1	Cosa dovrebbe garantire il lavoro...	» 140
8.2	Le preoccupazioni maggiori dei lavoratori	» 144
8.3	Flessibilità vs. precarietà	» 147
8.4	Lavoro temporaneo e sistema di welfare: il punto di vista dei lavoratori	» 151
9.	Una sintesi e alcune considerazioni conclusive	» 155
	Premessa	» 155
9.1	Un insieme di lavoratori sempre più eterogeneo e con provenienze differenziate	» 156
9.2	Le figure professionali caratteristiche: operai e impiegate	» 158
9.3	Un lavoro "tipico" di breve durata	» 161
9.4	Dopo l'interinale: le probabilità di rimanere occupati	» 164
9.5	Donne interinali: alcune trappole di genere	» 167
9.6	I lavoratori stranieri: un gruppo emergente	» 169

9.7 I profili-percorsi: sei tipi di interinali	pag. 171
9.8 Comunque, un'esperienza positiva	» 174
9.9 ...ma occorre contrastare la precarietà	» 175
Bibliografia di riferimento	» 177
Appendice metodologica	» 181
Appendice statistica	» 201
Questionario	» 245

Prefazione

L'indagine pubblicata in questo volume rappresenta una nuova tappa della collaborazione tra l'Osservatorio-Centro Studi dei due enti bilaterali del settore delle Agenzie per il Lavoro, Ebitemp e Formatemp, e l'IRES, l'Istituto di Ricerche economiche e sociali della CGIL, per lo studio di un segmento del mercato del lavoro, quello della somministrazione, che ne è ormai un elemento portante.

Quando, oltre dieci anni fa, il lavoro temporaneo, antesignano dell'attuale istituto del lavoro in somministrazione, fu introdotto nell'ordinamento italiano, si aveva solo una percezione indefinita del ruolo che esso avrebbe potuto svolgere nell'incontro di domanda e offerta di lavoro. Anzi, ripercorrendo la discussione politica e sindacale che ne accompagnò la definizione nell'ambito di quello storico accordo trilaterale che porta il nome del Ministro che lo ispirò (il cd. Pacchetto Treu), gli accenti furono posti sul contributo alla modernizzazione del mercato del lavoro, per l'apporto di flessibilità che esso avrebbe prodotto nella organizzazione dell'impresa.

Ebbene, il lavoro *interinale* si è affermato in Italia, non solo come strumento di flessibilità duttile e efficace – mettendo a disposizione delle imprese una leva eccezionale per la gestione delle punte di maggiore attività, per le sostituzioni di lavoratori assenti, ecc. – ma anche come canale di accesso all'occupazione stabile e di qualità per centinaia di migliaia di lavoratori.

Lo studio dell'IRES si concentra su questo aspetto, indagando i *percorsi* occupazionali dei lavoratori che, nel corso della loro carriera, hanno *incrociato* una Agenzia per il Lavoro.

Ne risulta un quadro confortante di indicazioni scientificamente solide che dimostrano come, attraverso una o più esperienze di lavoro in somministrazione, i lavoratori acquisiscano un bagaglio professionale e formativo che ne accresce l'*occupabilità*, ossia la possibilità di reperire una nuova e più qualificata attività lavorativa al termine dei periodi di "missione".

Così, se solo il 28% degli intervistati aveva una occupazione sei mesi prima di essere assunto da una Agenzia per il Lavoro, il 55,6% di essi dichiara di disporre di un'occupazione dopo l'esperienza nel lavoro in somministrazione.

Anche per i lavoratori stranieri il lavoro in somministrazione si è rivelato un canale efficace per reperire una occupazione di qualità e con pieni diritti. Anzi, per questa categoria di soggetti esso ha rappresentato una delle poche, reali *chances* di ingresso regolare al lavoro, con tassi di occupazione al termine dell'esperienza con le Agenzie che sono superiori alla media complessiva.

In altre parole, come si può leggere nella ricerca, “il lavoro in somministrazione rappresenta, in assenza di servizi pubblici per l'impiego efficienti, un utile meccanismo d'intermediazione professionale nel mercato del lavoro, che aumenta la mobilità nel mercato e le opportunità di lavoro e che per almeno un quarto della platea dei lavoratori coinvolti, si trasforma in un lavoro stabile”. Secondo una indagine realizzata dall'ISFOL nel 2006, il lavoro di mediazione dell'Agenzia, cioè, consente di avvicinare più realtà di lavoro, che sarebbe difficile raggiungere proprio per la mancanza di informazioni sui posti disponibili, viste le carenze su questo fronte del nostro sistema di servizi all'impiego di carattere pubblico.

Dallo studio emerge, infine, che gli stessi lavoratori esprimono un giudizio molto positivo in merito all'esperienza di lavoro in somministrazione: “nonostante la temporaneità del contratto, l'84% si è dichiarato molto o abbastanza soddisfatto dell'esperienza di lavoro svolta”. Allo stesso modo, non risulta dall'indagine sul campo che i lavoratori in somministrazione condividano con gli altri lavoratori atipici, e in particolare con coloro che hanno contratti di collaborazione, quella “sofferenza” legata alla mancanza di tutele e di diritti: solo il 4,5% l'ha indicata come la principale preoccupazione.

La pregevole ricerca dell'IRES che l'Osservatorio presenta in questo volume costituisce, in conclusione, un contributo essenziale per gli studi sul lavoro in somministrazione, inserendosi in un filone da cui – ormai inequivocabilmente – emerge che questo istituto, lungi dal rappresentare soltanto una leva per la flessibilità organizzativa, costituisce con ogni probabilità il più efficiente e protetto strumento di politica del lavoro previsto dal nostro ordinamento giuridico.

Enzo Mattina
Presidente di Ebitemp

1. Presentazione

Premessa

Il presente rapporto di ricerca riporta i risultati di un'indagine empirica condotta su un campione di lavoratori che avevano avuto nel corso dei 12 mesi antecedenti l'intervista un contratto di lavoro in somministrazione, con l'obiettivo di mettere a fuoco caratteristiche, esito e valutazione dell'esperienza di lavoro, che possano fornire utili suggerimenti su come orientare una nuova stagione di politiche del lavoro, coerenti con le nuove dinamiche della competizione, ma che evitino i rischi della precarietà associati alla temporaneità dell'impiego.

Le politiche di flessibilizzazione avviate a partire dalla metà degli anni '90, in sintonia con le direttive della Unione Europea, hanno fortemente ampliato la gamma delle forme di impiego utilizzabili nel nostro sistema del lavoro. Per questa via si è alterato in maniera radicale il tradizionale modello occupazionale italiano, fortemente ancorato al lavoro dipendente standard, senza però che a queste modifiche si sia accompagnato un altrettanto radicale ripensamento del nostro sistema di tutele e di welfare connesso al lavoro.

D'altra parte, gli attuali schemi di protezione sociale pubblici, basati su una logica di tipo assicurativo, si rivelano in molti casi inadeguati a tutelare i soggetti con carriere lavorative atipiche, così che il lavoro, ovvero la discontinuità lavorativa, diventa una fonte di insicurezza sociale.

Ricerche qualitative mostrano chiaramente come ad influenzare le modalità ed i percorsi di vita e di lavoro siano proprio le forme contrattuali. A parità di titolo di studio e di età sia le scelte finanziarie, come l'acquisto di una casa o la creazione di una pensione integrativa, o quelle familiari, come il matrimonio o i figli, ormai variano a seconda del tipo di contratto più che del territorio di appartenenza.

I dati quantitativi attestano la crescita dell'occupazione a termine nelle

sue diverse forme (dipendente a tempo determinato, interinale, in collaborazione, sia coordinata e continuativa che occasionale, ecc.). Alcune stime recenti indicano, infatti, una dimensione dell'area dell'instabilità per il IV trimestre del 2006 pari a oltre 3milioni e 400mila persone, di cui 608.000 (il 18%) non occupate da non più di 12 mesi (IRES, 2008). Questi dati ci descrivono un mercato del lavoro nel quale una quota crescente di persone è occupata con rapporti di lavoro a termine ed atipici, che generano insicurezza e precarietà sociale. Non a caso, sulla base di recenti ricerche sul tema della soddisfazione dei lavoratori italiani, è risultato un giudizio nell'insieme negativo e un numero crescente di persone insoddisfatte che lamentano l'insicurezza, le modalità e l'orario di lavoro, tutte "dimensioni" della flessibilità¹. Un rischio crescente per le fasce più deboli delle forze di lavoro, e che coinvolge soprattutto i nuovi entrati nel mercato del lavoro, ovvero i giovani e le donne. Le difficoltà incontrate dai giovani in cerca di occupazione – e in particolare di occupazione stabile – sono ben documentate da ricerche empiriche. In particolare, un'indagine longitudinale sulle famiglie italiane, che ha raccolto le storie lavorative di diverse generazioni, mostra che i percorsi di lavoro maturati a 35 anni di età sono molto diversi tra le coorti di nati negli anni 1948-57, 1958-62 e 1963-67. La percentuale di chi ha potuto conseguire, conservare o riprendere un impiego stabile passa rispettivamente dal 55% al 52%, fino al 48%. Inoltre, muovendo dalle generazioni più anziane verso le più giovani, la proporzione di chi – all'età di 35 anni – ha avuto soltanto esperienze di lavoro instabile aumenta di oltre 10 punti percentuali².

Per il sistema delle imprese, ad ogni modo, l'utilizzo flessibile del lavoro rappresenta una delle più importanti chiavi del processo di modernizzazione. Alla base della diffusione delle forme flessibili d'impiego ci sono, infatti, ragioni strutturali: prime fra tutte la necessità di aumentare la competitività, così come la disponibilità delle tecnologie, che impongono e permettono un utilizzo più flessibile del lavoro.

Modelli del lavoro più flessibili, in ogni caso, rispondono anche alle mutate esigenze degli individui, più colti ed istruiti e con differenti bisogni nelle diverse fasi della vita, sebbene va anche sottolineato che per i lavoratori la sicurezza sociale rimane, seppure in mutate forme, un bisogno fondamentale. Dunque, il nodo problematico non è la flessibilità, ma la sua dissociazione dalla sicurezza. In ogni caso, le conseguenze di una occupa-

¹ Si vedano le ripetute indagini realizzate dalla Fondazione Europa di Dublino.

² Barbieri P., Scherer S., *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro*, in "Stato e mercato", n. 2, il Mulino, Bologna, 2005.

zione con un contratto a termine dipendono molto dal carattere permanente o transitorio dell'esperienza e dal momento specifico in cui l'esperienza stessa si colloca nel proprio corso di vita. Le esigenze e la situazione delle persone cambiano nel corso del tempo e delle fasi di vita. Così, l'impatto di un lavoro instabile sulla vita delle persone, ma anche il suo significato, non è lo stesso se si è un giovane laureato in ingresso nel mercato del lavoro, un *over 45* poco scolarizzato, una donna con esigenze di conciliazione con accanto un partner "forte" *breadwinner*, ovvero una donna con esigenze di conciliazione ma separata o con un marito disoccupato.

Decisivo, rispetto all'esito del percorso, è anche il contesto territoriale di vita, infatti, le occasioni e le possibilità di uscire da una condizione di instabilità e precarietà lavorativa sono fortemente condizionate dalla dinamicità della domanda di lavoro del proprio bacino d'impiego. La condizione di instabile assume, cioè, connotazioni molto differenti nei diversi contesti territoriali italiani, pur a parità di condizioni soggettive dei lavoratori. I diversi mercati del lavoro locali offrono, infatti, opportunità e soluzioni decisamente diverse in termini di modalità e tempi di presenza nell'area dell'instabilità, che condizionano fortemente i margini delle scelte e le possibilità di rifiutare o meno le condizioni offerte dal mercato.

In sostanza, occorre considerare il fatto che i rischi legati alla permanenza nella condizione di lavoratore temporaneo, ovvero che tale condizione si trasformi in precarietà, e la capacità, anche individuale, di proteggersi da tale rischio e di trasformare un lavoro discontinuo in opportunità, non riguardano tutti gli individui nello stesso modo. Sono ormai numerose le ricerche qualitative che ci segnalano l'importanza degli elementi biografici nel comporre la mappa dei rischi e delle opportunità e di come la condizione lavorativa instabile non venga vissuta necessariamente come una situazione negativa e si pensi anche al piacere di poter cambiare e di poter scoprire delle potenzialità inaspettate. D'altra parte, molte scelte sono fatte non in base alla stabilità o al reddito, ma alla gratificazione che se ne può ricavare. La questione della precarietà, in sostanza, non va letta in termini di fotografie di una o più forme contrattuali, ma piuttosto va osservata come si genera nel tempo in termini di percorsi-transizioni da una forma occupazionale ad un'altra o da una condizione di occupato, anche se con contratto temporaneo, ad altra condizione, sia essa la disoccupazione o l'inattività; percorsi che si differenziano sulla base delle caratteristiche soggettive dei soggetti stessi, ma anche dal sistema e tipologia di opportunità offerte loro.

In generale, possiamo comunque dire che non è tanto la temporaneità dell'impiego in sé a generare difficoltà e rischi sociali. Temporaneità si può

associare anche a mobilità e questa ultima non conduce necessariamente ad un peggioramento della propria vita lavorativa e sociale. D'altra parte esiste anche il lavoro flessibile di buona qualità. È il lavoro che favorisce e permette la massima autonomia del soggetto; moltiplica le esperienze, apre nuove prospettive professionali, assicura un reddito apprezzabile e un congruo riconoscimento sociale e professionale³. Va detto, tuttavia, che le esperienze dei soggetti coinvolti in lavori discontinui sono spesso caratterizzate da percorsi confusi e incerti, perché le occasioni trovate sono casuali o subite; così come preoccupano gli effetti erosivi che si determinano nella rottura del circuito tra lavoro salariato, sistema fiscale, welfare state e diritti di cittadinanza. L'aspetto più critico è certo il tempo trascorso in condizione di precarietà lavorativa. Di fatto, all'aumentare dell'età crescono le aspettative in merito alla possibilità e necessità di progettazione del futuro, mentre proprio là dove si cumulano esperienze di lavoro soltanto di carattere discontinuo sembrano ridursi, invece che accrescersi, le probabilità di transitare in un impiego garantito.

Ma, le forme di lavoro flessibile, sono una via per raggiungere il lavoro stabile? Ciò in verità, dipende molto dallo strumento e dalla sua regolazione, dai contesti territoriali e aziendali in cui gli strumenti flessibili vengono utilizzati, nonché dalle caratteristiche socio-professionali dei lavoratori coinvolti, ma anche dagli assetti normativi complessivi.

Il percorso di ricerca che presentiamo nelle prossime pagine ha cercato proprio di entrare nel mondo del lavoro della somministrazione cogliendo soprattutto gli aspetti dinamici e processuali che attiva questa forma occupazionale flessibile. Infatti, si sono approfondite non solo le caratteristiche delle missioni, in termini di durate e condizioni di lavoro, ma si è cercato soprattutto di ricostruire i percorsi di lavoro e le storie lavorative attivate proprio a partire dall'esperienza di lavoro in somministrazione.

In materia di flessibilità, ormai, molti osservatori, anche europei, sembrano consapevoli della necessità di porre un limite alle politiche di espansione indiscriminata delle forme di lavoro flessibili. Nel caso italiano l'esigenza appare essere quella di una politica di semplificazione e razionalizzazione delle diverse opportunità contrattuali a disposizione del sistema, assicurando che coloro i quali si trovano nel mondo del lavoro con un contratto flessibile lavorino in "condizioni di sicurezza e tutela e con un alto stato occupazionale". Dunque, un mercato del lavoro regolato, ma semplificato e che superi l'estrema segmentazione dei diritti e delle tutele legate alle diverse formule contrattuali.

³ Gallino L., *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Bari, 2005.

1.1 L'indagine sui lavoratori interinali

L'indagine sui lavoratori interinali che qui presentiamo ha avuto come principale obiettivo quello di esplorare le condizioni di lavoro di un campione tipologicamente rappresentativo dei lavoratori interinali italiani.

L'indagine empirica ha messo a fuoco non solo le caratteristiche delle missioni svolte e dei principali settori di impiego dell'interinale, ma anche le percezioni dei lavoratori inviati in missione. Così da cogliere, proprio dal punto di vista dei lavoratori del comparto, le opportunità che questo particolare segmento può offrire e le criticità che sembrano caratterizzarlo.

Oltre a ricostruire una fotografia delle condizioni dei lavoratori all'interno dell'interinale, un approfondimento specifico è stato dedicato all'analisi dei percorsi dei lavoratori interinali, prima e dopo l'esperienza di lavoro in somministrazione⁴, con particolare attenzione all'evoluzione dei percorsi professionali in uscita dalla somministrazione. In questo modo, è stato possibile verificare la condizione occupazionale successiva a questa esperienza di lavoro a termine e individuare le caratteristiche socio-professionali dei lavoratori, che sembrano favorire il passaggio ad un'occupazione stabile, o quantomeno la possibilità di rimanere nell'area dell'occupazione, seppure con altre forme di lavoro temporaneo.

Va sottolineato che per individuare i profili tipici dei lavoratori di questo segmento è stata analizzata l'esperienza di lavoro interinale (lavoro svolto, caratteristiche delle imprese utilizzatrici e delle mansioni svolte, ecc.) maturata nel corso dei 12 mesi antecedenti all'indagine⁵.

Rispetto a questa esperienza nel mondo della somministrazione è stata valutata la qualità dei percorsi, in termini di soddisfazione per il tipo di esperienza effettuata, di coerenza del percorso di lavoro nell'interinale rispetto alle competenze formative e professionali pregresse, fino a considerare complessivamente i potenziali vantaggi e gli inevitabili svantaggi associati a questa particolare modalità contrattuale.

Considerando le criticità vissute dai lavoratori atipici, infine, un ultimo ambito di approfondimento dell'indagine ha interessato le motivazioni, le aspettative e i bisogni dei lavoratori interinali, al fine di prospettare anche idonee forme di intervento in termini di *policies*, orientate alla predisposi-

⁴ In particolare, è stata valutata la situazione occupazionale antecedente alla somministrazione, in modo da ricostruire la tipologia di percorsi *in entrata* nell'interinale (giovani studenti, adulti disoccupati, donne che rientrano nel mercato del lavoro, ecc.).

⁵ Il periodo di riferimento temporale considerato è compreso tra maggio 2006 e maggio 2007.

zione di tutele e garanzie di protezione sociale per i lavoratori temporanei a rischio di precarietà.

I risultati di ricerca che presentiamo nelle prossime pagine, infatti, offrono un ricco patrimonio informativo sulle potenzialità della somministrazione in termini di inserimento lavorativo, ma anche sulle criticità da contrastare con nuovi diritti di welfare associati alla condizione lavorativa.

2. *I lavoratori e le lavoratrici del “sistema” interinale*

2.1 **L'identikit dei lavoratori interinali**

Dall'introduzione del lavoro interinale in Italia ad oggi sono trascorsi dieci anni, nel corso dei quali si è ampliata sia la platea delle imprese utilizzatrici che quella dei lavoratori interinali. Le Agenzie per il lavoro, dall'essere prevalentemente generaliste, hanno iniziato a specializzarsi in quelle nicchie del mercato che maggiormente interessano la domanda di lavoro e a differenziare le proprie attività¹. Se si considerano le dinamiche infra-settoriali, anche il “sistema interinale”, pur essendo tuttora utilizzato prevalentemente dalle imprese del comparto industriale, è stato investito dai processi di terziarizzazione e di graduale femminilizzazione, seguendo le tendenze che hanno interessato il sistema economico-produttivo italiano².

¹ L'introduzione della legge 30/2003 ha apportato dei cambiamenti significativi nella regolamentazione del lavoro interinale, ampliando e liberalizzando in massima parte il suo impiego: “la nuova normativa di riforma del mercato del lavoro ha ampliato il campo d'azione delle Agenzie di lavoro interinale, oggi Agenzie per il lavoro, che hanno ora la possibilità di svolgere altre attività di mediazione nel mercato del lavoro, dalla selezione al collocamento dei lavoratori. Il decreto legislativo n. 276/2003 di attuazione della legge 30 ha inoltre ampliato la platea dei soggetti abilitati all'intermediazione sia privati che pubblici” cfr. IRES, 2006, Altieri G., Oteri C., Pedaci M., *Dal lavoro interinale alla somministrazione di lavoro: primo monitoraggio su cosa cambia per le agenzie per il lavoro e per le imprese utilizzatrici*, Collana dell'Osservatorio-Centro Studi Ebitemp. Per ulteriori approfondimenti si vedano anche: Aa.Vv., 2004, (IRS, Studio APS, Enaip Lombardia; Ial Piemonte), *Lavoro interinale e formazione. Analisi delle caratteristiche socio-professionali dell'offerta di lavoro interinale*, dicembre 2004; Olivelli P., Tiraboschi M., *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, collana Adapt-Fondazione “Marco Biagi” n. 5, Giuffrè Editore, Milano, 2005.

² D'altra parte, la crescita sperimentata dal lavoro interinale è avvenuta all'interno di un graduale processo di “deindustrializzazione” dovuto al maggior peso assunto dal settore terziario nel sistema economico-produttivo italiano. Cfr. Osservatorio-Centro Studi Ebitemp, *Il lavoro interinale (in somministrazione a tempo determinato) da fattore dell'industria a input del terziario*, Luglio 2005 – Nota informativa 3/05.

L'indagine condotta ha confermato e approfondito la conoscenza delle dinamiche in corso in questo comparto. Tra i nostri intervistati si registra una presenza femminile pari al 44,9%; un dato piuttosto allineato a quanto segnalato dalle fonti ufficiali che pur registrando, tra il 2005 e il 2006, un lieve calo dell'incidenza della componente femminile tra i lavoratori interinali, la colloca al 43%³. La componente femminile tra gli interinali italiani rimane decisamente sovradimensionata rispetto alla presenza femminile media nell'occupazione complessiva, che nel 2006 ha raggiunto il 39,4%⁴.

Se passiamo a considerare l'età, una peculiarità del lavoro interinale è la sua diffusione tra gli *under 30*: infatti, i nostri intervistati hanno in prevalenza meno di 30 anni (48,5%). Complessivamente, se teniamo conto anche della classe di età centrale (30-34 anni), poco più del 67% dei lavoratori ha un'età inferiore ai 34 anni⁵. Questo dato mette in evidenza una specificità del

³ Secondo dati di fonte Ebitemp, nel 2005 le percentuale delle donne era pari al 43,4%. Tale andamento potrebbe essere attribuito alla relativa diminuzione dell'impiego di lavoratori interinali nel terziario che, nel 2006, ha subito una riduzione del 2,4% rispetto all'anno precedente. Cfr. Osservatorio, Ebitemp, 2007, *op. cit.*; si tratta di un decremento numericamente poco significativo che, tuttavia, segnala un'inversione di tendenza rispetto agli anni precedenti, nei quali si era riscontrata una progressiva femminilizzazione del comparto interinale; basta pensare che solo nel 2001 la presenza delle donne tra i lavoratori interinali, rilevata dal Ministero del Lavoro, era pari al 38% circa, risultando in linea con la presenza femminile nell'occupazione totale, ma inferiore al peso fatto registrare dalle donne in altre forme di lavoro atipico. Ciò era spiegabile con la forte concentrazione del lavoro interinale nel settore industriale a prevalente presenza maschile; cfr. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e lavoro*, n. 1/2001, FrancoAngeli, Milano; IRES, *Ragioni e articolazione territoriale del lavoro interinale*, Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, 2003; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Monitoraggio delle Politiche occupazionali e del lavoro*, 2003; Ichino A., Mealli F., Nannicini T., 2003, *Il lavoro interinale in Italia. Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?*, Rapporto per il Ministero del Lavoro; Aa.Vv., 2004, (IRS, Studio APS, Enaip Lombardia; Ial Piemonte), *op. cit.*; IRES, 2006, (Altieri G., Oteri C., Pedaci M.), *op. cit.*

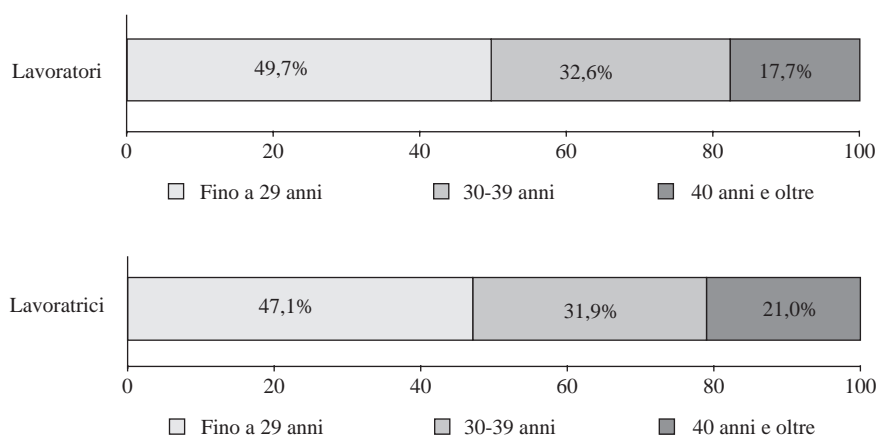
⁴ Istat, 2007, *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2006*. Inoltre, va sottolineato che l'incidenza della presenza femminile è molto più elevata rispetto all'occupazione complessiva non soltanto nel lavoro interinale, ma in generale in tutte le diverse forme di lavoro atipico. In base ai dati diffusi dal Cnel (Cnel, 2007, *Rapporto sul mercato del lavoro 2006*) relativi ad elaborazioni su microdati Istat della Rilevazione continua delle Forze di lavoro, nonostante il peso complessivo della componente femminile sull'occupazione totale sia pari al 39,4% (Istat, 2007), la percentuale di donne nelle diverse forme di contratto non standard è superiore a quella maschile: infatti, rispetto a quella maschile la presenza femminile è pari a circa il doppio tra i collaboratori e i prestatori d'opera (3,1% rispetto all'1,5%), così come tra i temporanei (15,7% vs. 9,3%) e tra i dipendenti a tempo determinato (12,5% vs. 7,8%).

⁵ Il dato è in linea con quello ufficiale diffuso dall'Inail nel 2006 che attesta una percentuale di lavoratori interinali tra gli *under 34* pari al 69,4% del totale (Osservatorio Ebitemp, 2007).

profilo dei lavoratori interinali rispetto agli occupati italiani nel complesso, tra i quali i lavoratori al di sotto dei 34 anni sfiorano a stento il 32%⁶.

Tuttavia, anche se il lavoro interinale riguarda soprattutto i più giovani, nel tempo si è manifestato un tendenziale e progressivo spostamento verso le fasce di età più adulte⁷; una tendenza che peraltro sta interessando l'intero segmento del lavoro atipico⁸. Tra i nostri intervistati gli *over 40* rappresentano il 19% circa del totale e aumentano se si considerano distintamente le donne, le quali tra gli ultraquarantenni raggiungono una percentuale pari al 21%, rispetto al 17,7% dei colleghi maschi. In tutte le altre classi di età, invece, si rileva una sostanziale parità percentuale tra lavoratori e lavoratrici interinali⁹.

Graf. 2.1 e 2.2 – Lavoratori e lavoratrici interinali per classi di età



Fonte: IRES, indagine diretta

⁶ Elaborazioni IRES su microdati Istat RCFL, 2006.

⁷ Si vedano IRES, 2006, *op. cit.* e Aa.Vv., 2004, (IRS, Studio APS, Enaip Lombardia; Ial Piemonte), *op. cit.* In proposito, va sottolineato, che le fonti Inail segnalano una crescita degli *over 40* tra gli interinali, che sono passati dal 15,6% del 2005 al 18% circa del 2006 (cfr. Osservatorio Ebitemp, 2007).

⁸ Cnel, 2007, *op. cit.*

⁹ Se consideriamo l'occupazione complessiva, nella quale prevalgono i lavoratori "standard", si rilevano andamenti opposti: considerando tutti gli occupati, infatti, l'incidenza degli uomini è superiore tra gli ultraquarantenni (53,6% rispetto al 50,3% delle donne), mentre le donne si concentrano in prevalenza tra gli adulti in età centrale (30-39 anni: il 32% circa rispetto al 30% degli uomini) e tra i lavoratori più giovani (*under 30*: il 17,6% rispetto al 16,5% degli uomini) (Elaborazioni IRES su microdati Istat RCFL, 2006).