



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

**GRUPPO DI LAVORO PER IL MONITORAGGIO DEGLI INTERVENTI  
DI POLITICA OCCUPAZIONALE E DEL LAVORO**

*Istituito con Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale 17 dicembre 1999*

**Lavoro interinale (o somministrato):  
un aggiornamento del quadro statistico**

**giugno 2005**

## Lavoro interinale (o somministrato): un aggiornamento del quadro statistico<sup>1</sup>

In questa nota si aggiorna al 2004 il quadro complessivo sul ricorso al lavoro interinale, un istituto per molti aspetti ridefinito dalla legge Biagi nell'ambito della "somministrazione di lavoro". L'ambizione non è peraltro quella di valutare gli effetti di tale ridefinizione, o dei più complessivi effetti sul mercato dell'intermediazione con il passaggio dalle vecchie agenzie interinali alle nuove agenzie generaliste (ché tali sono diventate pressoché tutte le agenzie interinali). Più limitatamente si presenta il quadro statistico complessivo sul lavoro interinale nel momento in cui tale modifica ha iniziato, gradualmente<sup>2</sup>, ad avere luogo (in relazione alle agenzie iscritte nel nuovo albo delle agenzie per il lavoro si veda la breve nota riportata in appendice).

La consueta fonte INPS, costituita dalle dichiarazioni presentate all'istituto<sup>3</sup> a scopi contributivi dalle agenzie di lavoro interinale, viene integrata dai primi dati derivanti dalla nuova indagine ISTAT sulle forze di lavoro, che, a partire dal 2004, consente di identificare, all'interno dei soggetti occupati nella settimana di riferimento (il dato delle singole settimane essendo poi come presentato come media delle 13 settimane del trimestre), quanti dichiarino di avere un contratto con una agenzia di lavoro interinale. Ciò consente una misurazione del lavoro interinale pienamente comparabile con quella dell'occupazione complessiva, anche se per molti aspetti, tanto la natura campionaria del dato - riferito ad un segmento limitato del mercato del lavoro e quindi soggetto ad un errore campionario non piccolo e comunque influenzato dal filtro soggettivo del rispondente - quanto la natura stessa del lavoro interinale - alquanto variabile nel tempo - possono creare problemi di significatività del dato così ottenuto. Al di là della comparazione tra misure di natura diversa, su cui si ritornerà brevemente in seguito, la nuova fonte consente anche di approfondire l'analisi del comparto esaminando aspetti quali le caratteristiche dei lavoratori interinali (per sesso, età e anche titolo di studio, un attributo sino ad ora poco considerato, per indisponibilità di dati, nelle indagini sul lavoro interinale), il tipo di lavoro da essi svolto e l'eventuale ricerca di alternative rispetto all'attuale lavoro.

Per quanto riguarda la fonte INPS, il quadro censuario - a frequenza mensile e relativo al numero di lavoratori coinvolti, alle giornate lavorate ed alle retribuzioni soggette ad obbligo contributivo (retribuzioni al lordo dei contributi a carico del lavoratore) dell'intero comparto interinale - è aggiornato al mese di settembre 2004 e disponibile a cadenza mensile.

Il primo indicatore del volume di attività del comparto interinale è costituito dal monte retributivo complessivo<sup>4</sup>. La Fig. 1 mostra un netto trend di crescita di questo indicatore che, seppur rallentato nel periodo 2002-2003, mostra segni di ripresa nel 2004. Al termine del periodo

---

<sup>1</sup> A cura di Caterina Gallina.

Le opinioni espresse sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.

Si ringrazia l'INPS-Coordinamento Generale Statistico attuariale per la fornitura dei dati.

<sup>2</sup> Si tenga conto che il passaggio alle agenzie generaliste è ad esempio avvenuto solo col 2005, sebbene la previsione normativa al riguardo fosse del 2003.

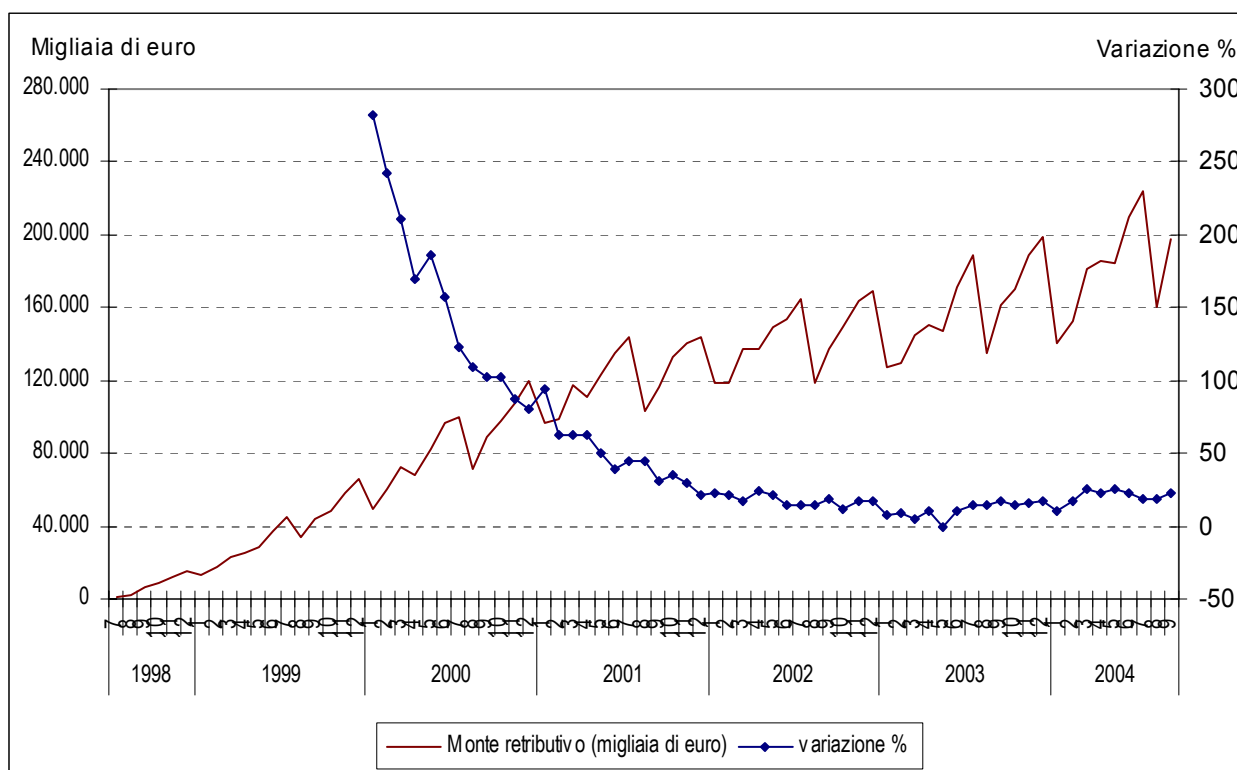
<sup>3</sup> La banca dati INPS raccoglie i moduli DM10/M che le agenzie interinali, in quanto titolari del rapporto di lavoro che è alla base della missione di lavoro interinale medesima, sono obbligate ad inviare mensilmente all'istituto. I moduli riportano mensilmente, per ogni agenzia, il numero complessivo di lavoratori in missione interinale, le giornate retribuite, l'ammontare delle retribuzioni corrisposte e dei contributi previdenziali versati.

L'aggiornamento della banca dati dell'INPS risente dei tempi con cui i moduli pervengono all'istituto e vengono lavorati amministrativamente; per le analisi presentate in questa nota si è reso necessario stimare alcuni dati mancanti (relativamente a mesi per i quali i modelli, pur se già inviati dalle società interinali all'INPS, non hanno ancora concluso l'iter amministrativo di validazione degli stessi). La stima è stata effettuata applicando alle agenzie mancanti la media tra la variazione registrata dall'insieme delle imprese presenti nei mesi considerati e la variazione rilevata per quella stessa impresa tra i due medesimi mesi nell'anno precedente.

<sup>4</sup> Le retribuzioni sono state espresse a valori costanti (settembre 2004) utilizzando l'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

considerato l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte mensilmente ai lavoratori interinali si assesta intorno ai 200 milioni di euro.

**Fig. 1 Monte retributivo (migliaia di euro - a prezzi di settembre 2004) e tassi di crescita del monte retributivo rispetto allo stesso mese dell'anno precedente**



nt

e: nostre elaborazioni su dati INPS

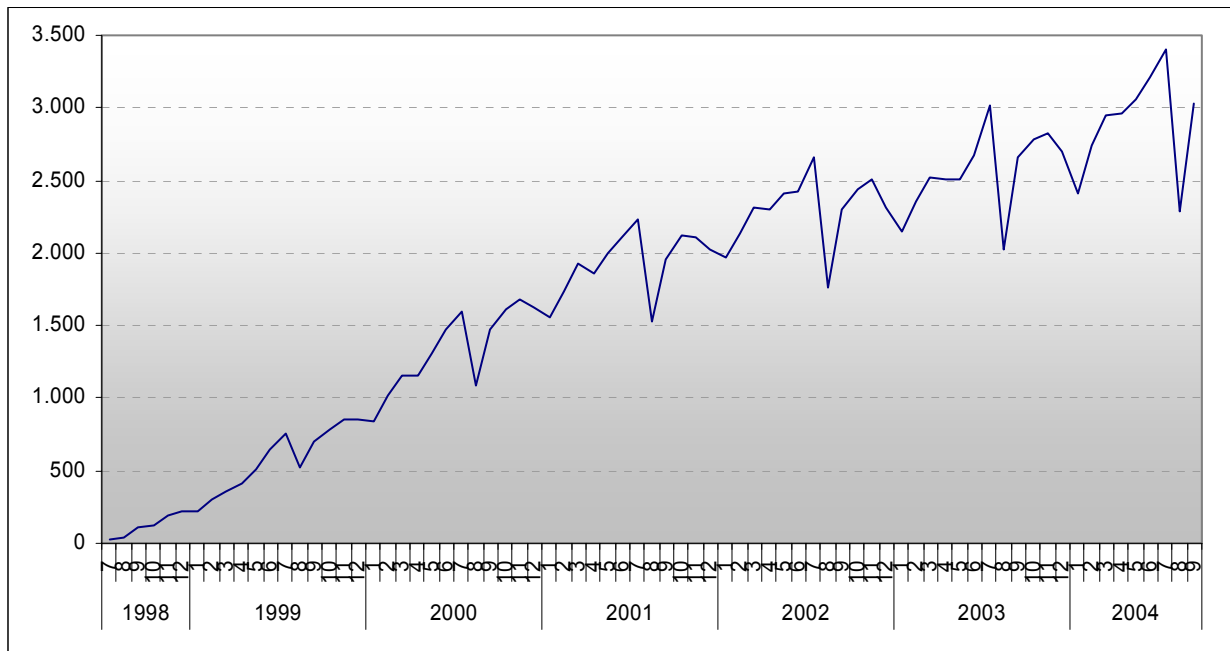
L'evoluzione evidenziata nelle figure precedenti è sostanzialmente legata alla crescita del volume del lavoro interinale e non alla crescita delle retribuzioni unitarie. Le figure 2, 3 e 4 misurano il volume di lavoro in termini di giornate retribuite<sup>5</sup> e di lavoratori coinvolti nel mese, in quest'ultimo caso distinguendo tra soggetti - ossia tutti coloro che hanno svolto almeno un giorno di lavoro con questo tipo di contratto<sup>6</sup> - ed una stima in termini di unità standard di lavoro (per la precisione si tratta di lavoratori occupati per tutte le giornate del mese, indipendentemente dall'orario di lavoro<sup>7</sup>). Nel corso del 2004 continua il trend di crescita di tutti e tre gli indicatori. Nel mese di luglio, che corrisponde a un picco stagionale del comparto interinale, le giornate lavorate raggiungono il livello di 3,4 milioni, coinvolgendo oltre 200mila lavoratori, pari a 130mila unità in termini di occupati equivalenti.

<sup>5</sup> Si tenga conto che sono le giornate retribuite calcolate sulla base delle convenzioni proprie INPS. Anche nel caso di lavoro su 5 giornate nella settimana, che è poi lo standard abituale nel mercato del lavoro italiano, si computano perciò sei giornate.

<sup>6</sup> Per maggior precisione si deve ricordare che lo stesso singolo individuo potrebbe essere conteggiato più volte qualora abbia lavorato nello stesso mese per conto di due o più agenzie interinali.

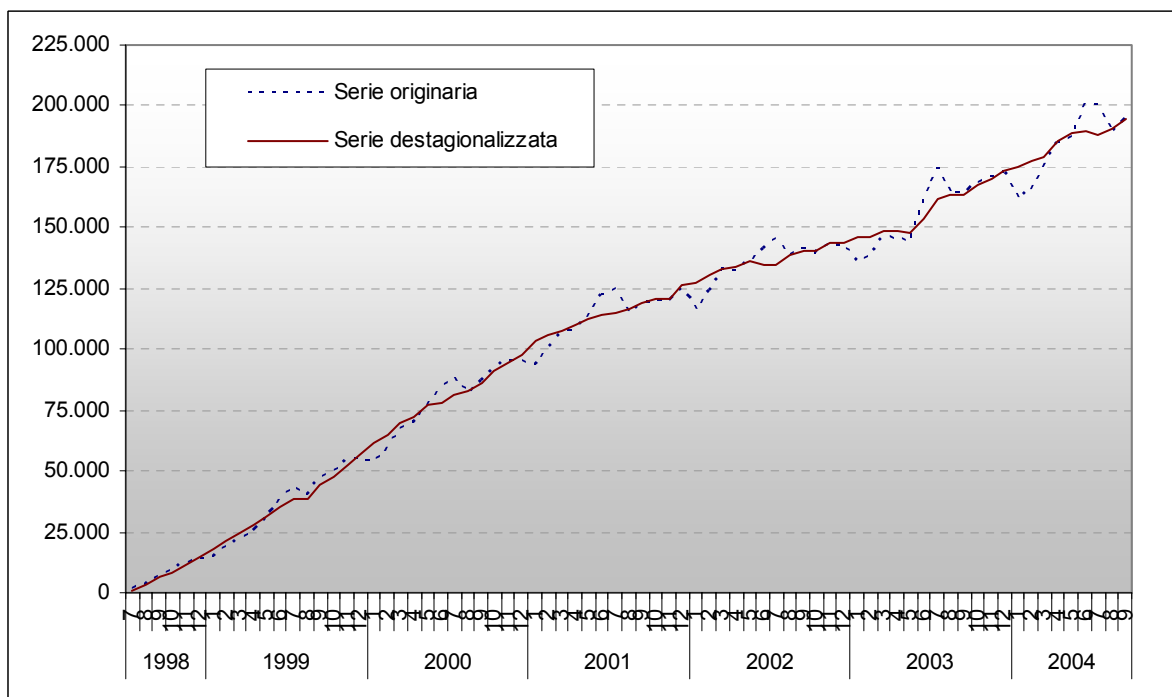
<sup>7</sup> La normalizzazione viene effettuata dividendo il monte giornate mensile per 26 (numero medio di giornate lavorative in un mese), così da ottenere il numero di lavoratori impegnati per l'intero mese.

**Fig. 2 Giornate lavorate nel mese (migliaia)**



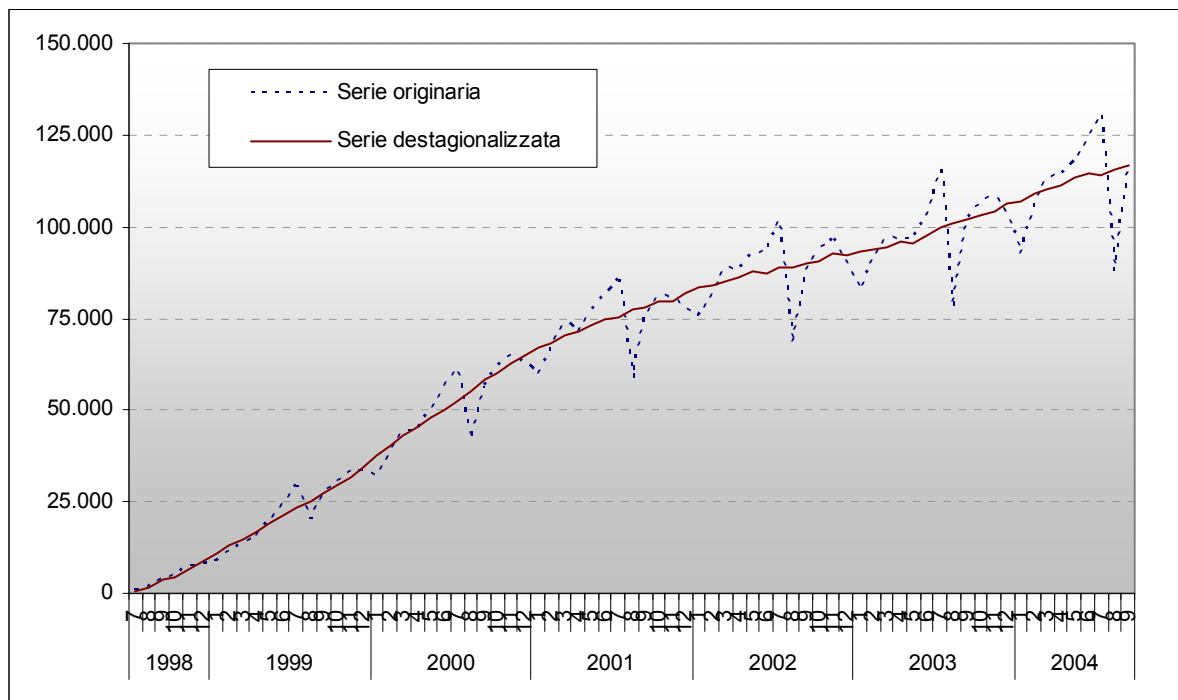
Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS

**Fig. 3 Lavoratori interinali: dati originali e serie destagionalizzata**



Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS

**Fig. 4** Lavoratori interinali equivalenti (26 giorni lavorativi): dati originari e serie destagionalizzata



Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS

Come detto, per il 2004 una fonte alternativa è quella desumibile dall'indagine ISTAT. Gli occupati interinali sono in questo caso le persone che, con almeno un'ora di lavoro nella settimana d'indagine, dichiarino di avere un contratto in corso con un'agenzia interinale. Si tratta di una definizione che a priori dovrebbe situarsi a metà strada tra le due definizioni immediatamente precedenti, perché un soggetto che abbia avuto rapporti nel mese con più di una agenzia sarà contato una sola volta e solo per la frazione di settimane di effettivo lavoro (laddove il dato INPS della figura 2 lo conteggia addirittura più volte) ed un individuo che abbia lavorato per pochi giorni in tutte le settimane del mese sarà conteggiato pienamente (laddove il dato INPS della figura 3 lo conteggia per una frazione data dal numero di giorni di effettivo lavoro nel mese). In effetti, i dati della tavola 4 confermano questa conclusione. Il dato ISTAT, disponibile sino a tutto il quarto trimestre, sembrerebbe anche evidenziare un rallentamento della crescita, o comunque una stagionalità peculiare, su di cui però i problemi di precisione statistica discendenti dalla natura campionaria del dato consigliano una certa cautela.

Va infatti ricordato che le dimensioni comunque ridotte del comparto interinale rendono difficile l'identificazione di trend e fenomeni stagionali in un arco di tempo così ridotto. Inoltre, va rammentato che l'identificazione del lavoro interinale nell'indagine è di per sé soggetta a possibili errori, errori la cui rilevanza è ad esempio segnalata dal fatto che circa metà dei soggetti identificati come interinali dall'indagine risulterebbero avere un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Anche tenendo conto del fatto che potrebbero rientrare in tale ambito i dipendenti delle agenzie – non quelli inviati in missione di lavoro interinale – e della possibilità, preesistente e confermata dalla legge Biagi, di una simile situazione<sup>8</sup>, il dato appare alquanto ambiguo e testimonia, in un'indagine come quella sulle forze di lavoro, dell'importanza (e delle approssimazioni implicite nell'uso) del filtro del rispondente nell'identificazione della fattispecie giuridiche.

<sup>8</sup> Le agenzie già prima potevano assumere a tempo indeterminato soggetti poi da inviare in missione temporanea. Con la legge Biagi, a tempo indeterminato può anche essere il contratto di somministrazione posto in essere tra agenzia e impresa utilizzatrice (cd. somministrazione a tempo indeterminato o staff leasing), peraltro ad oggi ben poco usata, i lavoratori coinvolti in tale attività potendo poi avere un rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato.

**Tav. 1 Lavoratori interinali – dati ISTAT e INPS a confronto**

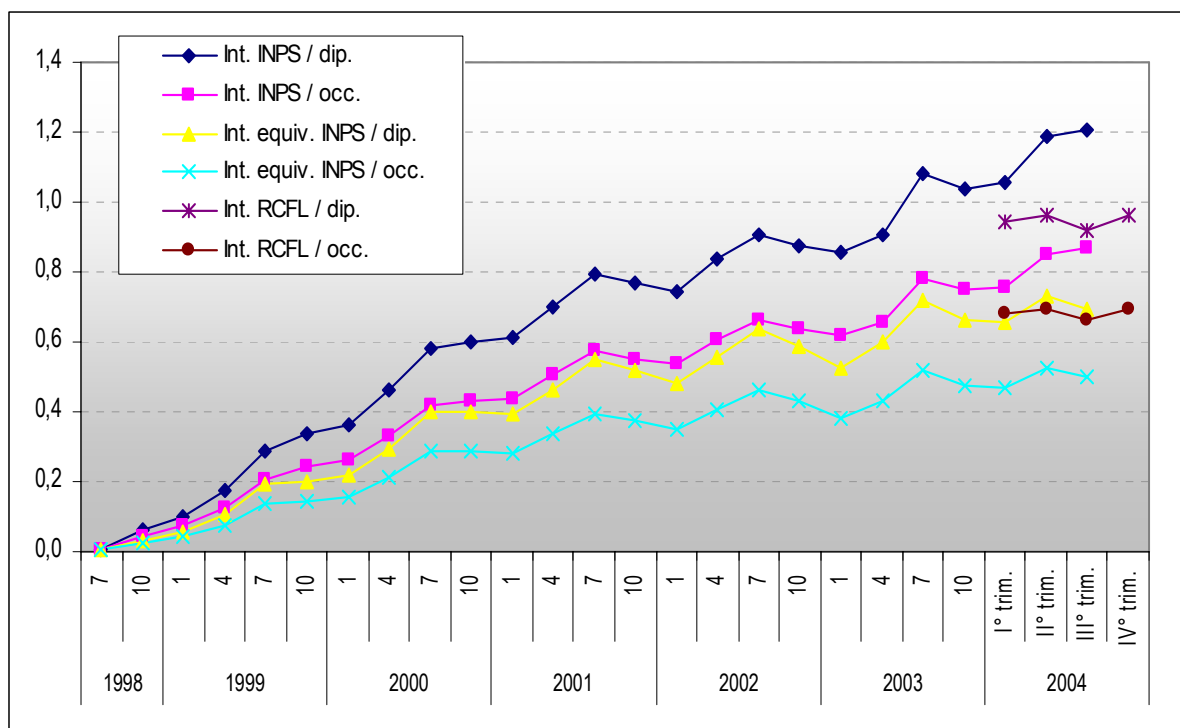
	I trim.	II trim.	III trim.	IV trim.	2004*
RCFL ISTAT: lavoratori interinali	150.006	155.759	148.776	157.009	151.514
INPS: lavoratori interinali (posizioni)	167.207	191.195	194.700	n.d.	184.367
INPS: lavoratori interinali equivalenti (26gg.)	103.930	118.455	111.769	n.d.	111.385

\* media calcolata sui primi tre trimestri

Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS e su Rilevazione Continua Forze di Lavoro 2004, ISTAT

Ritourneremo alla fine di questa sezione sui dati ISTAT per evidenziare le informazioni sulla composizione interna del comparto interinale che da essi emerge. Nella fig.5 il numero di posizioni lavorative e di lavoratori interinali equivalenti derivato dai dati amministrativi INPS e il dato ISTAT ora citato vengono rapportati al complesso di lavoratori, dipendenti e totali, desunti dalle indagini ISTAT sulle forze di lavoro<sup>9</sup>. La presenza del lavoro interinale mostra un trend di crescita che si fa particolarmente sostenuto nel 2004.

**Fig. 5 Rapporto tra lavoratori interinali e lavoratori nel complesso (valori %)**



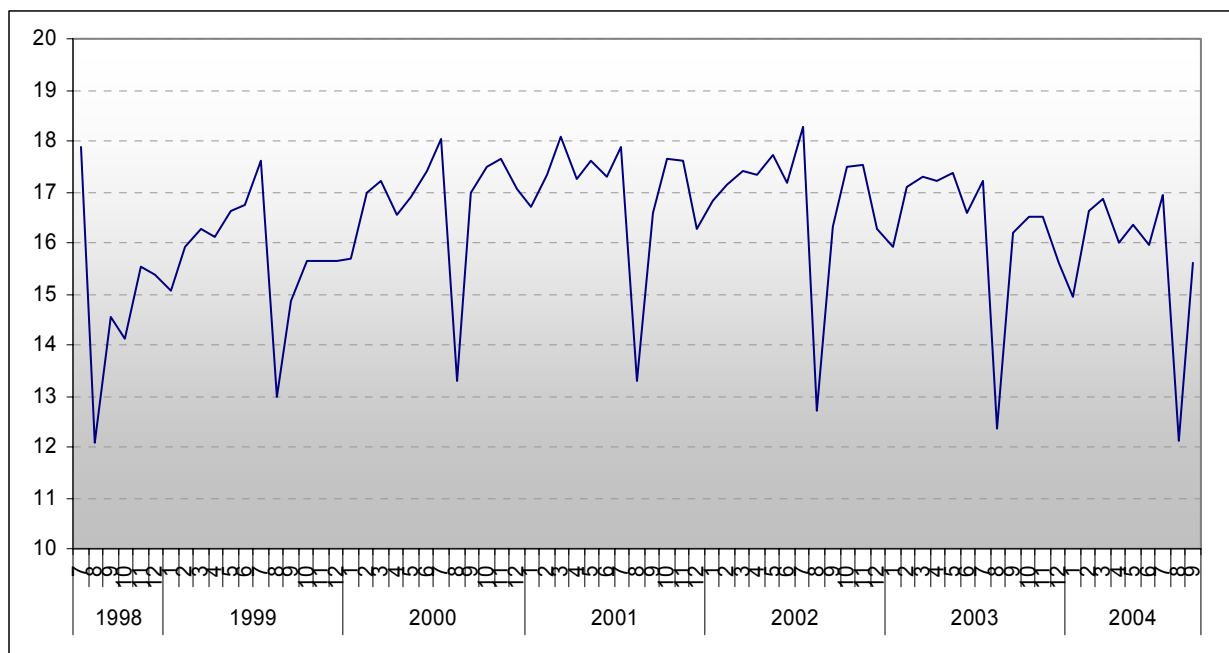
Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS e su Indagine ISTAT sulle Forze di Lavoro

Lo scarto tra posizioni lavorative e occupati equivalenti a tempo pieno discende dal fatto che molte missioni interinali non coprono l'intero arco temporale del mese (o perché comunque di durata inferiore al mese o perché avviate nel corso del mese o perché, se avviate in precedenza, interrottesi nel corso del mese); esso mostra in termini percentuali una notevole stagionalità. Il numero delle giornate pro-capite medie nel mese (fig. 6), indicatore che esprime il grado di

<sup>9</sup> Sono state utilizzate, per il periodo 1998-2003, le serie storiche ricostruite dall'ISTAT a partire dalla Rilevazione Trimestrale delle Forze Lavoro; per l'anno 2004 i dati risultanti dalla nuova Rilevazione Continua delle Forze Lavoro. Per il periodo 1998-2003 i numeratori sono costituiti dai dati INPS relativi ai mesi di gennaio, aprile, luglio e ottobre (corrispondenti ai mesi di rilevazione della RTFL); per il 2004 il riferimento è ai trimestri sia per i dati INPS che per quelli ISTAT.

coinvolgimento dei lavoratori interinali nel corso del mese<sup>10</sup>, mostra, oltre a forti oscillazioni stagionali - valori minimi (12 giorni) e massimi (18 giorni) in corrispondenza dei mesi di agosto e di luglio - un trend decrescente a partire dal 2002.

**Fig. 6 Giornate pro-capite**



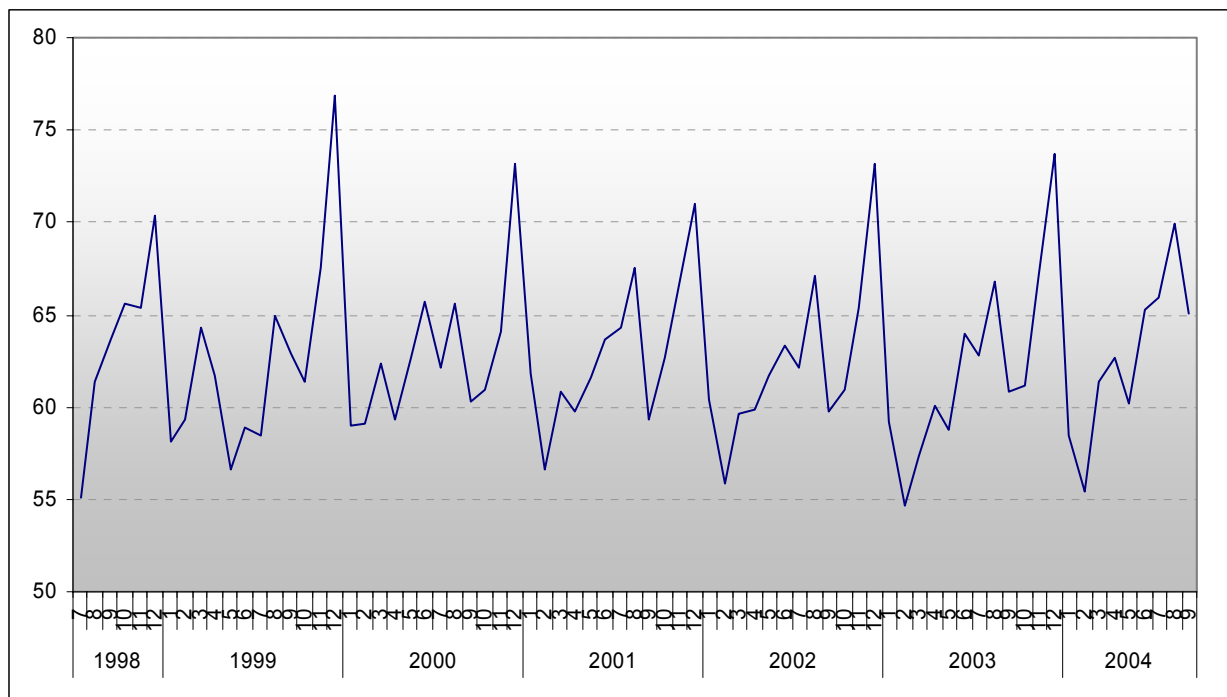
Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS

Nella Fig. 7 sono riportate le retribuzioni medie giornaliere (al lordo dei contributi a carico del lavoratore); l'indicatore misura il livello retributivo dei soggetti interessati dal lavoro interinale, che dipende sia dal livello professionale del lavoratore che dal numero di ore lavorate<sup>11</sup>. La retribuzione media giornaliera, eccetto i picchi corrispondenti al mese di dicembre ascrivibili all'erogazione delle mensilità aggiuntive, oscilla intorno ai 61 euro giornalieri. Tra 2000 e 2002 si evidenzia una fase di leggero calo, con una inversione, verso una certa crescita, col 2004.

<sup>10</sup> Esso non può essere inteso come un indicatore della durata delle missioni dato che, in ciascun mese, vengono considerate non solo le durate complete delle missioni iniziate e terminate nell'arco del mese, ma anche le missioni iniziate nei mesi precedenti e/o da concludersi nei mesi successivi.

<sup>11</sup> I dati di fonte INPS si riferiscono alla giornata lavorativa, ma non viene rilevato il numero di ore di lavoro svolte.

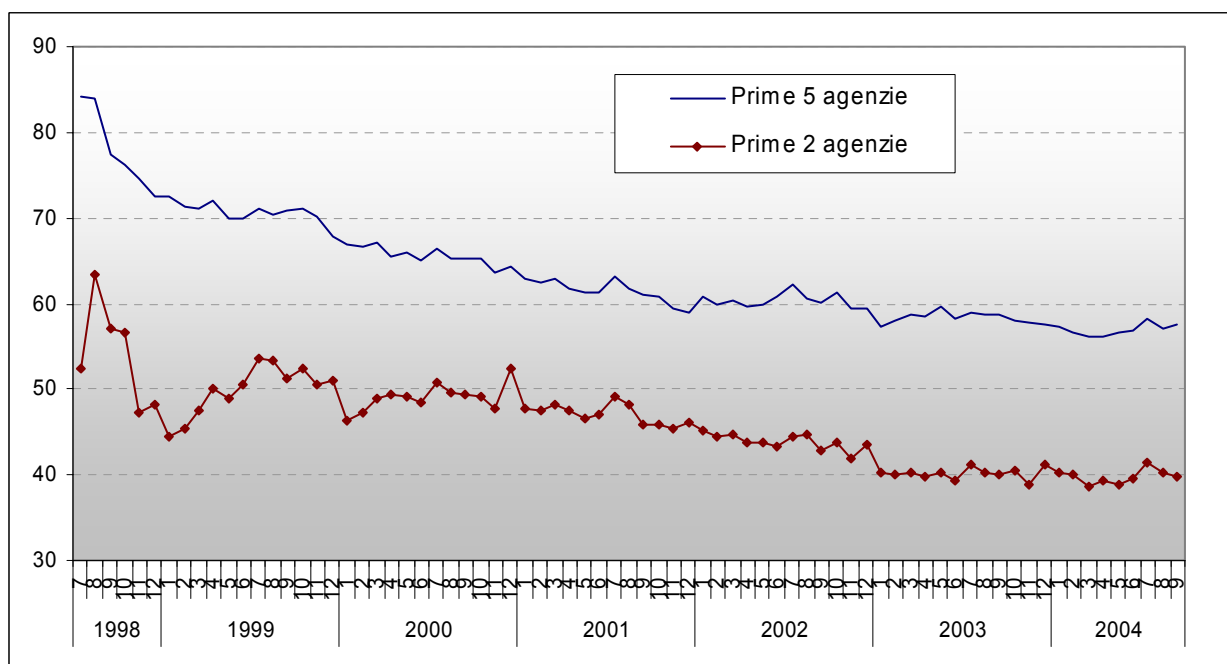
**Fig. 7 Retribuzione media giornaliera\* (prezzi costanti settembre 2004)**



\* al lordo dei contributi a carico del lavoratore

Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS

**Fig. 8 Quota di mercato delle prime due e cinque agenzie in termini di monte retributivo**



Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS

La Fig. 8 riporta infine le quote di mercato (in termini di monte retributivo) delle prime due e delle prime cinque agenzie di lavoro interinale (indipendentemente dalla loro identità). La concentrazione, pur rimanendo sempre alquanto elevata, mostra un trend decrescente, soprattutto per quanto riguarda la quota delle prime due agenzie. La quota di mercato delle prime cinque imprese, da un iniziale 80% di fine 1998, si assesta intorno al 60% nel 2002, per poi continuare a calare fino a raggiungere il 56-57% nel 2004; quella relativa alle due maggiori agenzie, dopo un periodo di stabilità intorno al 50% nel 2000-2001, si assesta attorno al 40% nel periodo 2003-2004.



L'indagine ISTAT costituisce una preziosissima fonte per approfondire l'analisi dei lavoratori interinali. E' infatti possibile analizzare tutte le principali caratteristiche personali dei lavoratori in questione (sesso, età ed anche titolo di studio), il tipo di lavoro svolto (posizione nella professione, settore di attività, tipo di orario) e l'eventuale ricerca di alternative al lavoro interinale, un dato che può cogliere quanto la situazione del lavoratore interinale sia più o meno stabile. Nella tabella 2 tutte queste variabili sono incrociate con i dati relativi a sesso, età e ripartizione territoriale.

Confermandosi quanto già noto, si evidenzia come la larga maggioranza dei lavoratori interinali si trova nelle regioni settentrionali (il 33% nel Nord-ovest ed il 25% nel Nord-est), il 22% nel Centro ed il restante 20% nel Mezzogiorno.

Poco più della metà di essi è di sesso maschile (52%), ma la quota risulta più elevata nelle classi di età estreme e, soprattutto, nel Mezzogiorno (62%). Quasi la metà degli interinali è al di sotto dei 35 anni di età con una quota molto consistente nella fascia 25-34 anni (41%); l'età dei lavoratori interinali tende inoltre a crescere passando dal nord-ovest al nord-est e poi scendendo verso il sud della penisola. Per quanto riguarda il titolo di studio quasi il 40% dei lavoratori interinali si ferma alla licenza media, quasi la metà di essi è in possesso di un diploma di scuola superiore ed il 14% ha un titolo universitario. Notevoli sono le differenze di genere, di età e territoriali: il grado di istruzione risulta più elevato tra gli elementi di sesso femminile, tra i più giovani e nelle ripartizioni geografiche Centro e Mezzogiorno.

Per quanto riguarda più specificamente il lavoro svolto dagli interinali, la maggioranza di essi è inquadrata come operaio/apprendista (57.6%), poi come impiegato (38%) ed una piccola quota come quadro o dirigente (2.7% e 1.6%). La quota di operai/apprendisti risulta più alta per il genere maschile, nella classe d'età 15-24 anni e nel Nord-est; la qualifica impiegatizia è invece più diffusa tra le donne, nella fascia di età 25-34 e nel Centro; dirigenti e quadri si trovano soprattutto tra i maschi, nella classe di età sopra i 45 anni e nelle ripartizioni Centro e Mezzogiorno.

I settori di attività in cui gli interinali risultano maggiormente presenti sono le altre attività del terziario (escluso il commercio, categoria a sé stante, pari al 10%) (44.2%) e l'industria in senso stretto (40.4%). Notevoli appaiono le differenze in base a sesso, età e territorio: l'industria in senso stretto è più diffusa tra i maschi, nelle classi di età più giovani e nelle regioni settentrionali; le costruzioni tra i maschi, gli ultra 45enni e nel Mezzogiorno; il settore terziario tra le donne, nelle classi di età sotto i 45 anni (commercio) o al di sopra dei 45 (altra attività), e nel Mezzogiorno (altre attività). La tutto sommata ridotta caratterizzazione manifatturiera del lavoro interinale appare un dato relativamente nuovo, presumibilmente frutto d'un graduale processo (laddove molti dati sulla composizione settoriale ad oggi disponibili erano relativi a periodi precedenti).

La larga maggioranza degli interinali lavora a tempo pieno. L'incidenza del part-time; tale (13.7%) è solo di poco superiore a quella complessiva nell'intero mercato del lavoro (12,7%). Tale quota risulta più elevata tra le donne (23.3%), nella classe d'età 35-44 anni (20%) e nel Nord-est (18%).

Il 21.6% degli interinali dichiara di essere alla ricerca di un altro lavoro, nuovo (20.4%) o da svolgere contemporaneamente all'interinale come secondo lavoro (1.2%). Tali quote sono più elevate tra le donne (24.4% e 1.7%), tra i più giovani (alla ricerca di un nuovo lavoro nel 25-26%); tra gli ultra 45enni e nel Mezzogiorno più spesso che nella media complessiva si cerca un secondo lavoro (rispettivamente 2.7% e 1.8%). Nella grande maggioranza dei casi tale ricerca è ascritta alla precarietà dell'attuale lavoro (57%), tale motivazione risulta più diffusa tra le donne, i soggetti più giovani (62% tra i 25-34enni) e nel Nord-ovest. Rilevanti sono anche le più tradizionali motivazioni di tipo economico (21.6%); in particolare per gli uomini (25.9%), i lavoratori del Mezzogiorno (27%) e, soprattutto, per le classi di età 35-44 e 45+ (43.7% e 35.5%). Diffusa è anche, come motivazione, la ricerca di un lavoro più qualificato (13.5%); questa motivazione è particolarmente diffusa tra le donne (15.5%) nelle classi di età più giovani (16-17%) e nelle ripartizioni Mezzogiorno (15.2%) e, soprattutto, Centro (27%).

**Tav. 2 Lavoratori interinali secondo diverse caratteristiche, 2004 (percentuali di colonna)**

	Totale	Sesso		Classe d'età				Ripartizione territoriale			
		Maschi	Femmine	15-24	25-34	35-44	45 e +	Nord ovest	Nord est	Centro	Mezzogiorno
<b>Totale (v.a.) migliaia</b>	153	80	73	26	63	35	28	51	38	33	30
<b>Sesso</b>											
Maschi	52,1			59,4	48,0	50,0	56,9	51,9	48,5	47,4	61,9
Femmine	47,9			40,6	52,0	50,0	43,1	48,1	51,5	52,6	38,1
<b>Classe d'età</b>											
15-24	17,0	19,3	14,4					21,3	16,6	13,5	14,0
25-34	41,3	38,1	44,8					40,9	47,1	39,6	36,7
35-44	23,1	22,2	24,1					22,9	21,9	25,0	22,9
45 e +	18,6	20,4	16,7					15,0	14,3	21,9	26,5
<b>Ripartizione territoriale</b>											
Nord ovest	33,4	33,3	33,6	42,0	33,1	33,1	26,9				
Nord est	24,8	23,1	26,6	24,3	28,3	23,6	19,1				
Centro	21,8	19,9	24,0	17,4	20,9	23,6	25,7				
Mezzogiorno	19,9	23,7	15,8	16,4	17,7	19,7	28,3				
<b>Titolo di studio</b>											
Nessun titolo – Lic. elementare	5,2	5,9	4,5	0,0	1,9	6,3	15,9	6,6	4,8	4,0	4,7
Licenza media (o avv. prof.)	32,7	37,7	27,2	31,3	25,7	43,8	35,7	32,7	36,7	31,4	29,2
Dipl. di scuola sup. 2-3 anni	6,5	5,3	7,8	6,5	7,4	7,2	3,9	9,3	8,4	2,3	4,1
Dipl. di scuola sup. 4-5 anni	41,4	39,8	43,0	59,8	43,9	32,1	30,4	38,9	35,7	47,4	45,9
Dipl. universitario, laurea, ecc. <sup>a</sup>	14,2	11,2	17,5	2,4	21,1	10,7	14,0	12,4	14,5	14,9	16,1
<b>Posizione nella professione</b>											
Dirigente	1,6	2,2	1,0	0,0	0,7	2,2	4,4	1,4	0,6	2,7	2,0
Quadro	2,7	3,2	2,3	0,0	1,3	4,7	6,0	1,7	1,9	3,4	4,9
Impiegato	38,0	26,2	50,7	34,7	40,5	36,3	37,3	38,4	31,0	43,2	40,2
Operaio/apprendista	57,6	68,4	46,0	65,2	57,4	56,8	52,3	58,6	66,5	50,7	52,9
<b>Settore d'attività</b>											
Agricoltura	1,1	1,7	0,4	0,9	0,9	1,0	1,8	0,1	0,9	0,6	3,3
Industria in senso stretto	40,4	47,8	32,3	51,4	43,7	37,0	27,1	48,6	46,4	32,7	27,5
Costruzioni	4,0	7,0	0,7	3,8	3,0	3,8	6,6	3,3	2,8	4,4	6,3
Commercio	10,3	8,7	12,0	11,6	10,6	12,4	5,8	9,6	10,9	11,7	9,3
Altre attività	44,2	34,7	54,6	32,3	41,8	45,8	58,7	38,4	39,0	50,6	53,7
<b>Orario di lavoro</b>											
Tempo pieno	86,3	95,1	76,7	87,0	88,5	80,2	88,3	88,8	82,2	84,8	88,8
Part-time	13,7	4,9	23,3	13,0	11,5	19,8	11,7	11,2	17,8	15,2	11,2
<b>Ricerca di altro lavoro</b>											
Un nuovo lavoro	20,4	16,6	24,4	25,2	26,5	15,9	7,8	20,8	21,6	19,0	19,6
Un secondo lavoro	1,2	0,8	1,7	0,0	1,0	1,4	2,7	1,0	2,0	0,2	1,8
No	78,4	82,5	73,9	74,8	72,5	82,7	89,5	78,3	76,3	80,8	78,6
<b>Motivo ricerca altro lavoro <sup>b</sup></b>											
Precarietà dell'attuale lavoro	56,8	53,8	59,0	59,9	61,7	47,0	41,5	61,7	51,5	60,0	52,8
Motivi economici	21,6	25,9	18,5	14,4	14,2	43,7	35,5	22,6	24,5	10,2	27,1
Lavoro attuale poco qualificante	13,5	10,7	15,5	16,6	15,7	6,8	7,1	7,8	9,5	26,9	15,2
Motivi logistici (orario/distanza)	2,7	3,7	2,1	3,4	3,2	2,1	0,0	1,1	6,3	0,4	3,0
Altri motivi	5,4	5,9	5,0	5,7	5,2	0,5	15,8	6,8	8,2	2,4	2,0

<sup>a</sup> In questa voce ricadono i seguenti titoli di studio:

- Accademia Belle Arti, Istituto Superiore Industrie Artistiche, Accademia di arte drammatica, Perfezionamento Accademia di Danza, Perfezionamento Conservatorio e Istituto Musica Pareggiato, Scuola Interpreti e Traduttori, Scuola Archivistica, Paleografia e Diplomatica; Diploma universitario, Laurea breve (vecchio ordinamento), Scuola diretta a fini speciali, Scuola parauniversitaria; Laurea di 3 anni di primo livello (nuovo ordinamento); Laurea specialistica di 2 anni di secondo livello (nuovo ordinamento); Laurea di 4 anni o più (vecchio ordinamento o nuova laurea specialistica a ciclo unico); Specializzazione post-laurea; Dottorato di ricerca.

- <sup>b</sup> La variabile “Motivazioni ricerca altro lavoro” è stata ricodificata in 5 classi secondo lo schema:
- Precarietà dell’attuale lavoro: “Lavoro attuale è a termine (lavoro a tempo determinato)”  
“Teme di perdere l’attuale lavoro”  
“Considera l’attuale lavoro occasionale”
  - Motivi economici: “Guadagnare di più”
  - Lavoro attuale poco qualificante: “Cerca un lavoro più qualificante per le proprie capacità/competenze e con maggiori prospettive di carriera”
  - Motivi logistici (orario/distanza): “Raggiungere più facilmente il luogo di lavoro”  
“Orario più adatto a prendersi cura dei figli e/o di altri familiari”  
“Orario diverso per altri motivi”,
  - Altri motivi: “Cerca un lavoro più adatto alla propria disabilità”  
“Altri motivi”

Fonte: nostre elaborazioni su Rilevazione Continua Forze di Lavoro 2004, ISTAT

## Appendice: Le agenzie per il lavoro già autorizzate<sup>12</sup>

Alla data del 15 marzo 2005 risultavano autorizzate, e conseguentemente iscritte nell'albo nazionale, 450 Agenzie per il Lavoro.

Dei 450 operatori autorizzati, circa 40 sono in realtà soggetti che, come risulta dalle mere evidenze contenute nell'albo (unicità dell'amministratore delegato, della sede, del sito web o di altri recapiti), sono intrinsecamente collegati. L'esistenza di una pluralità di agenzie autorizzate facenti capo al medesimo gruppo è da ricollegarsi per lo più a ragioni di differenziazione dell'attività, per tipologia o per livello professionale delle posizioni lavorative ricercate.

La sezione dell'albo che registra il maggior numero (363) di autorizzazioni è quella relativa alla ricerca e selezione di personale (IV). L'elevato numero di agenzie di ricerca e selezione del personale è probabilmente anche l'effetto della restrizione posta dal D.Lgs. 276/03, che ha ribadito, con più enfasi rispetto al passato, il divieto di svolgere, al di fuori del regime di autorizzazione, qualsiasi attività considerabile di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Segue (con 70 iscrizioni) la sezione I, quella delle agenzie cd. generaliste, in cui sono andate a collocarsi le vecchie agenzie interinali, che a seguito dell'eliminazione dell'obbligo di esclusività dell'oggetto sociale e della nuova struttura "a cascata" del regime di autorizzazione, sono inserite anche nelle sezioni III, IV ed V (così come quelle della sezione III possono anche operare con riferimento alle attività delle sezioni IV e V).

Si noti che ancora al 31/10/2004 (poco più di un anno dall'entrata in vigore del decreto legislativo) le agenzie autorizzate erano 303, di cui 293 nella sezione IV e le restanti 10 nella sezione V. Nessuna agenzia risultava infatti ancora iscritta nella sezione I, svolgendosi l'operatività delle vecchie agenzie interinali sulla base di una sorta di regime provvisorio, ai sensi dell'articolo 11 del DM 23 dicembre 2003 di istituzione dell'albo<sup>13</sup>.

Solo tre sono le iscrizioni alla sezione III dell'albo, dedicata alle Agenzie di intermediazione, a comprova della scarsa economicità di questa attività se condotta isolatamente; saranno dunque le Agenzie "generaliste" della sezione I eventualmente a svolgere questa attività ottenendo vantaggi dalla intrinseca complementarità della stessa con quella di somministrazione di lavoro (almeno di quella a tempo determinato).

Nessuna agenzia risulta invece ancora iscritta nella sezione II, dedicata alle agenzie di somministrazione "specialiste", il cui scopo è quello di somministrare lavoro esclusivamente a tempo indeterminato in una o più delle attività individuate dall'articolo 20. Pesa, probabilmente, la natura di nicchia dell'attività, ma soprattutto la vicinanza, in termini di requisiti richiesti, alle agenzie di somministrazione "generaliste" (il capitale minimo da versare è pari a 350.000 € a fronte di 600.000 € per le agenzie della sezione I), tale probabilmente da non giustificare una restrizione tanto rilevante alla attività da espletare. Residuale, ma comunque di una certa importanza, è la sezione V, relativa alle aziende di supporto alla ricollocazione professionale, che conta ormai su 14 agenzie autorizzate.

---

<sup>12</sup> A cura di Raffaella Russo. Le opinioni espresse sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.

<sup>13</sup> Il citato DM recitava infatti che "in attesa della autorizzazione a tempo indeterminato, alle agenzie di fornitura di lavoro temporaneo che abbiano presentato apposita richiesta di autorizzazione alla somministrazione di lavoro è consentito operare ai sensi degli articoli 20 e seguenti del decreto legislativo".

**Tav. 1 Distribuzione delle Agenzie per regione e per sezione (situazione al 15 marzo 2005)**

Regione	Sezione					Totale complessivo
	I	II	III	IV	V	
Piemonte	7			23	2	32
Valle d'Aosta						0
Lombardia	41			180	4	225
Trentino Alto Adige				10		10
Veneto	3			44	2	49
Friuli Venezia Giulia	1			10		11
Liguria				3	1	4
Emilia Romagna	3			49	1	53
Toscana	2			10		12
Umbria				2		2
Marche				8		8
Lazio	8		2	17	3	30
Abruzzo				1		1
Molise						0
Campania	3			2		5
Puglia	1			1	1	3
Basilicata						0
Calabria						0
Sicilia				3		3
Sardegna	1					1
n.d.			1			1
<i>Nord-Ovest</i>	48	0	0	206	7	261
<i>Nord-Est</i>	7	0	0	113	3	123
<i>Centro</i>	10	0	2	37	3	52
<i>Centro-Nord</i>	65	0	2	356	13	436
<i>Mezzogiorno</i>	5	0	0	7	1	13
n.d.			1			1
<b>Totale nazionale</b>	<b>70</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>363</b>	<b>14</b>	<b>450</b>

Legenda:

sezione I) - agenzie di somministrazione di lavoro di tipo c.d. generalista, abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'art. 20 del decreto legislativo;

sezione II) - agenzie di somministrazione di lavoro di tipo c.d. specialista, abilitate allo svolgimento di una delle attività specifiche di cui all'art. 20, comma 3, lettere da a) a h) del decreto legislativo;

sezione III) - agenzie di intermediazione;

sezione IV) - agenzie di ricerca e selezione del personale;

sezione V) - agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.

Ben 436 (su 450) agenzie sono localizzate al Centro-Nord; 225 (il 50% del totale nazionale) nella sola Lombardia. Seguono l'Emilia Romagna (53), il Veneto (49), il Piemonte (32) ed il Lazio (30). Una sola agenzia è ascrivibile ad Abruzzo e Sardegna, mentre nessuna ha sede legale in Valle d'Aosta, Basilicata, Calabria o Molise.

Quanto alla tipologia di autorizzazione, la tavola 2 mostra che 377 Agenzie (l'83% del totale) possiede un'autorizzazione temporanea. Le autorizzazioni definitive risultano tutte (tranne una) concentrate nella sezione I. In proposito, va ricordato che il DM 23 dicembre 2003 concedeva solo alle agenzie già titolari di autorizzazione a tempo indeterminato alla fornitura di lavoro temporaneo la possibilità di richiedere immediatamente una autorizzazione definitiva: non stupisce perciò che oltre i tre quarti delle agenzie iscritte nella sezione I (54 su 70) posseggano già una autorizzazione definitiva.

**Tav. 2 Distribuzione delle agenzie per autorizzazione e per sezione**

Autorizzazione	Sezione					Totale complessivo
	I	II	III	IV	V	
Definitiva	55		1			56
Temporanea	8			355	14	377
n.d.	7		2	8		17
<b>Totale complessivo</b>	<b>70</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>363</b>	<b>14</b>	<b>450</b>

Venendo infine al capitale versato, circa 2 agenzie su 3 hanno un capitale versato appena superiore (non oltre il 10%) del minimo previsto per la rispettiva sezione di appartenenza. Maggiori dimensioni, in termini di capitale versato, hanno in genere le agenzie di somministrazione della sezione I: circa la metà delle autorizzate hanno un capitale versato superiore al 110% del minimo richiesto ed una su quattro ha un capitale più che triplo rispetto al minimo. All'estremo opposto si situano le società di supporto alla ricollocazione, in cui ben 10 delle 14 società autorizzate si collocano entro il 10% del minimo previsto dalla legge.

**Tav. 3 Distribuzione delle agenzie autorizzate per classe di capitale versato**

	Sezione				Totale complessivo
	I	III	IV	V	
entro il 110% del minimo	32	1	248	10	291
dal 110% al 300% del minimo	17	1	80	3	101
oltre il 300% del minimo	17		33	1	51
n.d.	4	1	2		7
<b>Totale complessivo</b>	<b>70</b>	<b>3</b>	<b>363</b>	<b>14</b>	<b>450</b>

Nota: i minimi ammontano rispettivamente a € 600.000, 50.000, 25.000 e 25.000 per le sezioni I, III, IV e V. Per la sezione II, ove non è ancora inserita alcuna agenzia, il minimo ammonta ad € 350.000.