

IL LAVORO INTERINALE

PRIME ANALISI SU DATI AMMINISTRATIVI

di

F. Carmignani, E. Rustichelli, G. Marzano

a cura di

Marinella Giovine ed Enrico Spataro

Hanno collaborato:

M. Emanuele

L. Incagli

V. Menegatti

Elaborazione grafica di ANNA NARDONE



Con la partecipazione di

“Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l’impiego”, n. 5/2001

ISFOL – RP(MDL)-5/01

Con le monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, vengono presentati e divulgati in forma sintetica, i principali risultati di studi realizzati dall'Area di ricerca "Mercato del lavoro" dell'Isfol.

La collana è coordinata da Marinella Giovine

Ultimi numeri pubblicati:

- n. 1, 1998: "La Mobilità degli occupati: tipologie e segmenti"
- n. 1, 1999: "Incentivi alle assunzioni: ipotesi per la valutazione e prime applicazioni"
- n. 2, 1999: "La formazione per i patti territoriali e le aree di crisi"
- n. 3, 1999: "Flessibilità in uscita e occupazione: segmenti e profili dei soggetti a rischio di licenziamento"
- n. 4, 1999: "Le professioni: ipotesi classificatorie e nuove categorie interpretative"
- n. 5, 1999: "Gli incentivi all'imprenditorialità nelle politiche attive del lavoro: gli interventi dello Stato e delle Regioni"
- n. 6, 1999: "Strategia europea per l'occupazione: analisi comparata dei Piani nazionali di azione"
- n. 7, 1999: "Il lavoro interinale indagine esplorativa"
- n. 1, 2000: "La riforma dei Servizi Pubblici per l'Impiego: l'originalità del modello italiano"
- n. 2, 2000: "Valutare le politiche per l'occupabilità le borse lavoro"
- n. 3, 2000: "Modelli per l'occupazione a confronto: strategie OCSE e orientamenti europei"
- n. 4, 2000: "I sistemi di protezione del reddito dei disoccupati in Italia tra politica sociale e strategia per l'occupazione. Analisi e confronti internazionali"
- n. 5, 2000: "Interventi per lo sviluppo locale nel Mezzogiorno e ruolo della formazione - Rapporto 2000 -"
- n. 6, 2000: "Job vacancies in Italia Il quadro teorico, le indagini, le evidenze empiriche"
- n. 7, 2000: "Valutare gli interventi per l'occupazione: I tirocini di orientamento"
- n. 8, 2000: "Obiettivo occupazione: le strategie dei paesi europei"
- n. 1, 2001: "Servizi per l'impiego - Rapporto di monitoraggio 2000"
- n. 2, 2001: "Strumenti per le analisi di flusso nel mercato del lavoro - Una procedura per la ricostruzione della struttura longitudinale della Rilevazione trimestrale Istat sulle forze di lavoro"
- n. 3, 2001: "La riforma del part-time – Il "compromesso tra tutela e flessibilità in Italia ed in Europa"
- n. 4, 2001: "Ict e "New Ecomomy" – Orientamenti della letteratura e primi elementi per la costruzione di un percorso critico"

Isfol – Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori

Via G. B. Morgagni, 33 - 00161 Roma

Tel. 06/44.59.01 – Fax 06/44.29.18.71

Indirizzo Internet <http://www.isfol.it>

PRESENTAZIONE

In un momento di sostanziale riforma dell'assetto normativo del mercato del lavoro, il cui intento è di imprimere maggiore fluidità ai percorsi di entrata nell'occupazione e di mobilità professionale, è importante esaminare i risultati di decisioni già precedentemente assunte e che, per quanto parziali e non inserite in un disegno del tutto organico miravano, comunque, a conseguire analoghi obiettivi.

La costituzione, nell'ambito della Direzione impiego, di un Comitato per la valutazione delle politiche per il lavoro, è stata ispirata dalla evidente necessità di monitorare i principali provvedimenti che si andavano nel tempo adottando, per verificarne le ricadute (attese ed inattese): sugli andamenti dell'occupazione, sul grave fenomeno della disoccupazione di lunga durata, sulla capacità di promuovere l'inserimento delle categorie svantaggiate senza, nel contempo, perdere di vista la sostenibilità di tali interventi, per il settore pubblico, sia in termini di oneri finanziari che di efficienza gestionale.

In seno al Comitato valutazione (costituito da rappresentanti delle Regioni, dell'Istat, dell'Inps, dell'Inail e da esperti della Banca d'Italia, dell'Isfol, dell'Associazione italiana di valutazione e di Istituti universitari) sono state definite le priorità rispetto ai temi da indagare, a cui si è dato seguito, con il supporto dell'Isfol, tramite apposite rilevazioni ed analisi dei fenomeni di maggior spessore.

I risultati del lavoro che viene presentato in questa monografia è uno degli esiti di tale strategia e riguarda uno dei "pilastri" dell'impervio cammino verso la flessibilità "regolata" costruito in questi ultimi anni: il lavoro interinale.

L'intento valutativo consiste nel rintracciare le diverse "fisionomie" che nella fase di decollo questo istituto ha assunto, anche perché, ad ognuna di esse corrispondono altrettante esigenze: di reperimento di addetti con o senza specifiche qualifiche professionali da parte delle imprese, di inserimento e prima esperienza di lavoro da parte dei cittadini in cerca di impiego.

Dalla ricerca, come il lettore avrà modo di constatare, non emerge un unico ed unificante approccio alla flessibilità da parte delle imprese, ma una miriade di "utilizzazioni" differenziate, ciascuna aderente a specifiche esigenze produttive, alcune anche abbastanza distanti da quelle a cui normalmente il lavoro interinale dovrebbe rispondere. Certamente si tratta di fenomeni, questi, in parte correlati al particolare andamento del mercato del lavoro nell'ultimo periodo e ad un quadro normativo in cui i diversi tasselli della flessibilità "regolamentata" si sono posizionati in un puzzle a cui

mancono ancora diverse tessere fondamentali. Tra queste ultime un sistema di *welfare* appropriato per far sì che la “flessibilità” non si risolva in un precariato generalizzato, ma in maggiori e diffuse occasioni di mobilità lavorativa e professionale, anche ascendente, degli individui.

Come tutti sappiamo l’adozione dell’interinale nell’ordinamento italiano è il risultato di un lungo e sofferto *iter*, durante il quale non si è tuttavia mai voluto rinunciare all’imprescindibile criterio della concertazione tra le parti interessate. La recente inaugurazione della gestione del Fondo per la formazione, con il suo assetto bilaterale, rappresenta uno degli esiti significativi del metodo adottato.

Peraltro, anche la Direzione generale per l’impiego, nell’esercizio del ruolo assegnatogli dalla legislazione secondaria – ci si riferisce ai DD. MM. 380 e 381 del 3/9/1997 – ha provveduto, non solo alla gestione delle procedure amministrative relative al regime di autorizzazione all’esercizio dell’attività di fornitura di lavoro temporaneo, ma anche alla predisposizione degli atti “interni” che hanno contribuito a semplificare – si pensi alla Circolare 68/99 del 6 settembre 1999, in tema di modulo unificato temp – e chiarire l’attività delle Agenzie di fornitura – si veda la Circolare 83/99 del 24 dicembre 1999, in tema di modelli organizzativi e mercato del lavoro.

I detrattori del lavoro interinale sono rimasti ormai pochi, per svariate ragioni fra cui quella, non irrilevante (anche se forse “umiliante”), per cui ogni forma di lavoro “regolare” ha un suo connotato di evidente “preferibilità” rispetto alla minaccia costante del ricorso al lavoro sommerso. Ci si augura, anzi, che anche il lavoro interinale, soprattutto nella fascia delle basse qualifiche, possa affrancare da questa piaga una quota sempre più consistente sia di imprese che di cittadini.

È tuttavia evidente che all’immagine positiva dell’interinale ha contribuito anche la rapidità (irrinunciabile) con cui le società hanno saputo dispiegare una fitta rete di agenzie e servirsi delle tecnologie per agevolare l’espressione sia dell’offerta che della domanda di lavoro. Per un giovane in cerca di lavoro presentare la propria candidatura ad una (o più) Agenzie di lavoro interinale è diventata una modalità diffusa tanto quanto recarsi ad un Centro per l’impiego.

Dal momento che la riforma dei Servizi per l’impiego è avvenuta in concomitanza con il varo dell’interinale, in molti applicano a questi fenomeni una perversa proprietà transitiva che approda ad un “perché per il pubblico è così complesso avviare qualcosa che il privato riesce a fare in pochi mesi”?

L’impetosa analisi si appunta soprattutto sul sistema informativo lavoro (Sil).

Non si tratta qui di fare una “difesa di ufficio” della gestione della riforma, quanto di ricordare che se per i Servizi per l’impiego l’attività di *matching* tra domanda ed offerta di lavoro non può costituire un ruolo secondario, è tuttavia evidente che anche ben altro ci si attende dalla riforma, in particolare per quanto riguarda l’accompagnamento al lavoro (anche attraverso la formazione e le altre misure per l’inserimento) di tutte le categorie di cittadini, in base ad un irrinunciabile principio di equità che parifichi le opportunità di accesso dei soggetti in possesso di diversificati livelli di “occupabilità”.

In seguito al Decreto 469 del 1997 e dunque ben prima delle recenti modifiche al dettato costituzionale, il Ministero del lavoro ha ritenuto di operare superando l'arido confine delle "competenze" formali ed instaurando con le amministrazioni locali un dialogo costruttivo i cui esiti sono visibili nei due Accordi, raggiunti presso la Conferenza unificata, tra il Ministro del lavoro e le Regioni, Province, Province autonome di Trento e Bolzano, Comuni, Comunità montane, rispettivamente, del 16/12/1999 "per l'individuazione degli standard minimi di funzionamento dei Servizi pubblici per l'impiego" e del 26/10/2000, "sulle linee guida per la definizione di azioni per l'avvio della funzionalità dei Servizi all'impiego".

Il successo dell'interinale e, soprattutto, il livello di efficienza con cui operano le società di fornitura non può che gratificarci, anche perché costituisce una "esperienza viva" da cui partire per intrecciare, in maniera fattiva, un corretto rapporto fra pubblico e privato in un settore così cruciale per la modernizzazione del nostro sistema produttivo e per la valorizzazione di tante risorse umane sacrificate dalle innumerevoli segmentazioni (geografiche, anagrafiche, di genere ecc.) di cui soffre il nostro mercato del lavoro.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Daniela Carlà

Direttore Generale per l'Impiego

IL LAVORO INTERINALE

PRIME ANALISI SU DATI AMMINISTRATIVI

SINTESI

Nel 2000 sono stati stipulati in Italia oltre 450mila rapporti di lavoro interinale corrispondenti a circa 70.000 occupati full-time equivalenti, il fatturato è stato pari a quasi 3.400 miliardi. Per il 2001 è previsto un incremento superiore al 63% rispetto all'anno precedente. La crescita dell'interinale è avvenuta in un contesto di espansione dell'occupazione, ma di arresto dell'incremento dell'insieme del lavoro temporaneo nelle sue diverse tipologie.

Nell'introduzione al presente rapporto si analizzano quali possano essere stati gli effetti di sostituzione tra le diverse forme contrattuali e si formulano alcune considerazioni sulla validità dell'istituto in quanto strumento di inserimento al lavoro, in particolare dei giovani.

Il corpo centrale della ricerca si basa su una rilevazione effettuata nel secondo semestre 2000 in 10 province distribuite sul territorio nazionale con estrazione, presso i Centri per l'impiego, di tutti gli avviamenti la cui comunicazione sia stata notificata attraverso i moduli "unificato temp". La mancanza di dati di fonte ufficiale, sull'insieme degli avviamenti avvenuti nel periodo, non ha reso possibile la definizione di un campione rappresentativo dell'universo. Nonostante tale limite, l'indagine, avendo considerato 14.765 missioni, effettuate da 7.723 individui, presso 2.106 Imprese utilizzatrici, offre un inedito quadro sulla fisionomia e struttura dei diversi soggetti implicati nell'istituto e dei loro rispettivi abbinamenti.

Tra i risultati principali dell'indagine vi è la ricostruzione di una casistica, del ricorso all'interinale, che si connota per quattro aggregati principali determinati dal numero delle missioni effettuate e dal tempo di lavoro complessivamente

TEMPORARY AGENCY WORK

PRELIMINARY ANALYSIS BASED ON ADMINISTRATIVE DATA

ABSTRACT

In 2000 over 450,000 temporary agency jobs were created in Italy, the equivalent of about 70,000 full-time jobs, for a turnover of almost 3,400 billion lire. For 2001 an increase of more than 63% is expected over 2000. While the expansion in agency work has taken place against a background of overall employment growth, the increase in the various forms of temporary work has come to a halt.

The introduction to this report presents an analysis of possible substitution effects between the various forms of contract and some considerations as to the effectiveness of temporary agency employment as an instrument for labour market insertion, especially for young people.

The central body of the research is based on a survey carried out in the second half of 2000 in 10 provinces throughout Italy by selecting all the job-starts notified through "Unificato Temp" forms at Employment Centres.

The lack of data from official sources on total placements in this period means that it was impossible to define a representative sample of the universe. In spite of this limitation, the survey, having considered 14,765 missions by 7,723 individuals in 2,106 user firms, provides a new insight into the type and structure of the various categories and actors involved in this type of work and the way in which they are combined.

One of the main results of the survey is the setting up different typologies of recourse to agency work made up of four main aggregates based on the number of missions carried out and the overall employment time accumulated as a result. It emerges from this analysis that "classic" agency work, through which individuals should in theory be able to build up a substantial amount of employment time

cumulato. Da tale analisi emerge come l'interinale "classico", che dovrebbe vedere i soggetti cumulare un congruo tempo di lavoro attraverso il susseguirsi di più missioni, rappresenti al momento una quota pari a poco più del 14% dei lavoratori, prevalendo nettamente (47%) una modalità di fruizione dell'istituto simile a quella che in genere caratterizza i contratti a tempo determinato (ovvero poche missioni e lunga durata del tempo di lavoro). A tale fenomeno contribuisce l'ampio ricorso alla proroga delle missioni stesse, fatto questo che riguarda più della metà dei lavoratori avviati.

Sul versante delle Imprese utilizzatrici, dalla ricerca si evincono elementi significativi di un ricorso all'interinale mirato ad un recupero strutturale di flessibilità piuttosto che funzionale a far fronte a situazioni contingenti.

Lo studio presenta inoltre un'analisi delle strategie adottate dalle Società fornitrici per acquisire e mantenere le rispettive quote di mercato. Sotto questo profilo emergono sostanziali differenze di metodo tra le filiali delle piccole e delle grandi Società di fornitura, in particolare in ordine alla gamma delle qualifiche dei lavoratori avviati ed all'appartenenza settoriale delle Imprese utilizzatrici.

Rispetto alla durata delle missioni, quelle più brevi sembrano maggiormente sostenibili da parte delle Società di più ampia dimensione. Solo una delle Società, tuttavia, sembra essersi posizionata nel ruolo "tipico" dell'interinale, riuscendo a garantire forniture anche brevissime, al contempo dando una certa continuità alle prestazioni dei lavoratori.

La ricerca prosegue con l'analisi approfondita di due specifici contesti territoriali di scala diversa quello dell'Emilia-Romagna e quello di Roma.

Il caso dell'Emilia-Romagna, tratto da un puntuale monitoraggio realizzato dall'Agenzia Emilia-Romagna lavoro, riguarda la totalità degli avviamenti al lavoro interinale del 2000 pari a 26.391 soggetti coinvolti ed a 4.724 posizioni di lavoro a tempo pieno equivalente.

through a series of missions, accounts at present for just over 14% of workers, while there is a marked prevalence (47%) in temporary agency jobs contracts in a similar way to that generally characterising fixed term contracts (few missions and long spells in employment). One factor contributing to this phenomenon is the widespread practice of extending the duration of the missions, a feature that involves more than half the workers in question.

In the case of the user firms, there is significant evidence that agency work is used as a means of obtaining a structural increase in flexibility rather than for functional reasons to deal with specific situations as and when they arise.

The study also presents an analysis of the strategies adopted by the agencies themselves to acquire and retain their shares of the market. Substantial differences emerge in this regard in the methods used by the branches of small and large companies, especially with regard to the range of qualifications held by the workers they place and the sectors the user firms belong to. With respect to the duration of the missions, the bigger companies seem to find shorter-term placements easier to handle.

Only one of the companies, however, appeared to have occupied the "typical" agency role by succeeding in guaranteeing the supply of manpower even for very short placements and at the same time providing workers with a degree of employment continuity.

The research then moves on to an in-depth analysis of two specific local contexts with different characteristics and size, Emilia-Romagna and Rome.

The case of Emilia-Romagna, taken from a meticulous monitoring exercise carried out by the Emilia-Romagna Lavoro Agency, concerns all temporary work placements in 2000 for a total of 26,391 individuals and 4,724 full-time job equivalents.

The analysis reveals that recourse to agency work in this context is somewhat piecemeal: 60% of

L'analisi mette in evidenza una certa frammentarietà del ricorso all'interinale: il 60% degli individui ha effettuato una sola missione ed il 46% delle Imprese utilizzatrici ha stipulato un solo contratto nell'anno. La situazione nella regione ricalca quella dell'insieme del paese per quanto attiene alla concentrazione delle Imprese utilizzatrici nel settore manifatturiero ed in particolare nel metalmeccanico. Si nota inoltre la relativa assenza della componente stagionale nel ricorso all'interinale, mentre si osserva in alcuni comparti un ricorso "intermittente" a tale istituto per far fronte ai picchi produttivi.

Anche in questa sezione del Rapporto vengono analizzati i profili degli avviati e delle Imprese utilizzatrici. Inoltre, vista la disponibilità dei dati provenienti dagli archivi amministrativi dei Centri per l'impiego, viene presentata un'analisi longitudinale sperimentale per verificare gli esiti occupazionali delle missioni di lavoro interinale. Il "tasso di permanenza" presso l'azienda ospitante risulta in Emilia-Romagna, pari al 12,1% con un incidenza delle "conversioni" in contratto a tempo indeterminato pari al 38% di tale aggregato. La variabile che appare positivamente e maggiormente correlata con le conversioni è la durata delle missioni.

Il successivo studio di caso che viene presentato riguarda gli avviamenti notificati attraverso il modulo "unificato temp" al Centro per l'impiego il cui bacino territoriale comprende la quasi totalità della popolazione del comune di Roma. In questo caso la rilevazione riguarda il solo mese di settembre 2000, ovvero 1.683 missioni, afferenti a 1.160 lavoratori e 372 Imprese utilizzatrici. Il profilo dell'interinale che emerge appare coerente con la specificità dell'assetto produttivo della Capitale e quindi del tutto dissimile da quello che caratterizza l'insieme del paese. Il 64% delle missioni ha avuto una durata non superiore ai 3 giorni, vi è in questo caso una leggera prevalenza della componente femminile (52,7%) ed una concentrazione delle missioni nelle imprese del

individuals had experienced only one spell in employment and 46% of the user firms had stipulated only one contract during the year. The situation in the region echoes that of the country as a whole in that user firms tend to be concentrated in the manufacturing sector, and mechanical engineering in particular. The seasonal element in recourse to agency work is relatively low, while in some sectors agencies are called upon on an "intermittent" basis in response to production peaks.

In this section of the Report the profiles of workers placed and user firms are both analysed. More over, thanks to the availability of data from the files held by Employment Centres', an experimental longitudinal analysis is also presented to verify the employment outcomes of agency work-placements. The "rate of conversion" in the host firm is 12.1% in Emilia-Romagna, with 38% of this aggregate "converted" into permanent contracts. The variable that appears to be positively and most highly correlated with such conversions is the length of the placement.

The second case study involves the placements notified through the *Unificato Temp* form at the Employment Centre whose catchment area includes nearly the entire population of the municipality of Rome. In this case the survey only covers the month of September 2000 and includes 1,683 placements, involving 1,160 workers and 372 user firms. The agency-worker profile that emerges from this study appears to be consistent with the capital city's specific economic and production context and is therefore dissimilar in practically all respects to the profile applying to the country as a whole. 64% of placements lasted no more than 3 days, there was a slight prevalence of female workers (52.7%), and a concentration of placements in companies in the tertiary sector (65%), particularly commerce, tourism, and transport. With regard to the agencies themselves, as few as 5 companies accounted for 95% of all placements in the month under

terziario (65%) con netta prevalenza dei comparti del commercio, del turismo e dei trasporti. Sul versante delle Società fornitrici si osserva come in cinque abbiano totalizzato il 95% degli avviamenti nel mese considerato. Solo il 3% delle Imprese utilizzatrici si è rivolto a più di una società per effettuare i reclutamenti.

Il Rapporto si conclude con una disamina di metodo e di merito sulla delega alla contrattazione tra le parti dei vari aspetti della disciplina del lavoro interinale e con una sintetica analisi comparativa della regolamentazione dell'istituto nei Paesi dell'Unione, con accenni alle *performances* in tre paesi: Spagna, Paesi Bassi e Francia.

consideration. Only 3% of the user firms used more than one company for their recruitment needs.

The Report concludes with a close and detailed examination of the delegation to the social partners of the negotiation of various aspects of the regulatory framework governing agency work and a brief comparative analysis of the regulations governing this form of employment in other EU countries, with specific reference to Spain, the Netherlands and France.

INDICE

Presentazione	pag.	3
Sintesi – Abstract	“	6
Introduzione	“	15
Metodologia della ricerca	“	26
1 Missioni e lavoratori	“	30
1.1 La durata delle missioni	“	30
1.2 Giovani, adulti ed immigrati	“	33
1.3 I settori di impiego e le professioni svolte	“	35
1.4 Continuità e occasionalità del lavoro interinale: le “missioni” e i soggetti	“	39
1.5 Tipologie e soggetti del lavoro interinale	“	41
2 Le Società fornitrici	“	43
2.1 Il quadro generale	“	43
2.2 La Società fornitrice tra strategia e mercato	“	44
2.3 Società fornitrici e durata delle missioni	“	47
2.4 Durata delle missioni e dislocazione territoriale delle Società fornitrici	“	48
2.5 Società fornitrici, soggetti e durata delle missioni	“	50
2.6 Lavoro interinale e “tempi” del lavoro: prime conclusioni	“	54
3 Le Imprese utilizzatrici	“	56
3.1 Il quadro generale	“	56
3.2 La logica del ricorso al lavoro interinale delle piccole e grandi imprese	“	57
3.3 Le Imprese utilizzatrici: dimensioni aziendali e lavoro interinale	“	61
3.4 Società fornitrici, Imprese utilizzatrici e soggetti	“	61
3.5 I soggetti e le Imprese utilizzatrici	“	62
3.6 Il lavoro interinale come recupero strutturale di flessibilità	“	63
3.7 Il lavoro interinale come fenomeno complesso	“	65
4 Lavoro interinale e mercato del lavoro	“	67
4.1 Il ruolo del lavoro interinale	“	67
4.2 Disoccupazione e lavoro interinale	“	69
5 Profilo dell’interinale in Emilia-Romagna	“	70
5.1 Introduzione	“	70
5.2 Il quadro generale	“	70
5.3 Le caratteristiche della domanda di lavoro interinale	“	72

5.4	L'universo dei lavoratori interinali	pag.	79
5.5	Gli esiti occupazionali delle missioni di lavoro interinale	“	82
5.6	Conclusioni	“	85
6	Profilo dell'interinale a Roma	“	86
6.1	Nota sull'acquisizione dei dati	“	86
6.2	Analisi delle missioni e profilo dei lavoratori	“	86
6.3	Strategie di mercato delle Società fornitrici	“	92
6.4	Conclusioni	“	96
7	“Deregolamentazione controllata” e disciplina del lavoro interinale	“	98
7.1	Il rinvio alla autonomia collettiva come metodologia di regolamentazione	“	98
7.2	Analisi della contrattazione collettiva	“	104
7.3	Conclusioni	“	109
8	Il lavoro interinale in Europa	“	113
8.1	L'Unione europea ed il lavoro interinale	“	113
8.2	Definizioni legislative del lavoro interinale	“	114
8.3	Regolamentazione delle agenzie	“	115
8.4	Regolamentazione del rapporto tra agenzia e lavoratore	“	117
8.5	Condizioni per il ricorso al lavoro interinale	“	120
8.6	Evoluzione del lavoro interinale nell'Unione europea	“	122
	Allegati	“	130

INDICE DELLE TABELLE

Tab. 1	- Missioni di lavoro interinale per sesso (avviamenti+proroghe) - valori assoluti e %	pag.	30
Tab. 2	- Distribuzione di avviamenti e proroghe per durata e sesso - valori %	“	32
Tab. 3	- Missioni di lavoro interinale per classi di età, sesso e cittadinanza (avviamenti+proroghe) - valori %	“	34
Tab. 4	- Missioni di lavoro interinale per sesso e settore - valori assoluti e %	“	36
Tab. 5	- Missioni per sesso, qualifica e titolo di studio (avviamenti+proroghe) - valori %	“	37
Tab. 6	- Distribuzione delle missioni per sesso ed orario di lavoro settimanale - valori %	“	38
Tab. 7	- Persone avviate per numero di missioni e tempo di lavoro cumulato nei 6 mesi - valori assoluti	“	40
Tab. 8	- Distribuzione delle missioni di lavoro interinale per Società fornitrice e sesso - valori %	“	44
Tab. 9	- Distribuzione delle Società fornitrici per settore - valori %	“	46
Tab. 10	- Distribuzione degli avviamenti per Società fornitrice e durata - valori %	“	48
Tab. 11	- Durata delle missioni per Agenzia in alcune province - valori %	“	49
Tab. 12	- Società fornitrici e tipologie del lavoro interinale - valori %	“	51
Tab. 13	- Distribuzione delle Imprese utilizzatrici per numero di missioni - valori assoluti e %	“	57
Tab. 14	- Assunzioni per lavoro interinale nel corso del semestre	“	59
Tab. 15	- Lavoratori interinali per missioni svolte; Imprese utilizzatrici per contratti; Imprese utilizzatrici per lavoratori coinvolti nell'anno 2000 in Emilia-Romagna (valori assoluti e %)	“	72
Tab. 16	- Imprese utilizzatrici di lavoro interinale per settore produttivo di appartenenza -valori assoluti e %; Aziende operanti in Emilia-Romagna nel 2000 - valori %	“	73
Tab. 17	- Distribuzione delle missioni di lavoro interinale realizzate in Emilia-Romagna per qualifiche professionali “di destinazione”	“	78
Tab. 18	- Distribuzione percentuale dell'occupazione interinale, dell'occupazione totale regionale dipendente a tempo determinato e dell'occupazione totale regionale dipendente nel 2000 per caratteristiche specifiche - valori %	“	80
Tab. 19	- Distribuzione dei lavoratori avviati in missioni di lavoro interinale nel 1° semestre 2000 e confermati nelle Imprese utilizzatrici in Emilia-Romagna	“	83
Tab. 20	- Andamento dell'occupazione nella provincia di Roma, anni 1999-2000	“	87
Tab. 21	- Missioni di lavoro interinale a Roma per settore e durata, settembre 2000	“	88
Tab. 22	- Missioni di lavoro interinale a Roma per qualifica, settembre 2000	“	90

Tab. 23	- Missioni di lavoro interinale a Roma per qualifica e soggetti avviati, settembre 2000	pag.	91
Tab. 24	- Lavoratori interinali per sesso, classe di età e caratteristiche delle missioni-Roma, settembre 2000	“	91
Tab. 25	- Lavoratori interinali per sesso, classe di età e caratteristiche delle missioni, Roma, settembre 2000	“	93
Tab. 26	- Lavoratori interinali per sesso e numero di missioni - Roma, settembre 2000	“	94
Tab. 27	- Agenzie di lavoro interinale per numero missioni e aziende clienti - Roma, settembre 2000	“	95
Tab. 28	- I contratti di lavoro in Spagna secondo tipologia, sesso, età, durata, numero di addetti e settore di impiego	“	124
Tab. 29	- Distribuzione dei lavoratori nei Paesi Bassi per tipologia, valori assoluti (000) e % - anni 1996-1999	“	127
Tab. 30	- Distribuzione per età dei lavoratori interinali nei Paesi Bassi, anni 1996-1999 - valori %	“	128
Tab. 31	- Distribuzione dei lavoratori interinali per settore di attività dell'Impresa utilizzatrice nei Paesi Bassi nel 1998	“	128
Tab. 32	- Numero dei contratti di lavoro interinale, loro durata e numero di lavoratori equivalenti a tempo pieno in Francia nel periodo 1995-1999	“	129

INDICE DELLE FIGURE

Fig. 1	- Missioni di lavoro interinale per sesso (avviamenti+proroghe) - valori %	pag.	31
Fig. 2	- Distribuzione di avviamenti e proroghe per durata e sesso - valori %	“	32
Fig. 3	- Missioni di lavoro interinale per classi di età, sesso e cittadinanza - valori %	“	34
Fig. 4	- Missioni per sesso e qualifica (avviamenti+proroghe) - valori %	“	37
Fig. 5	- Tipologie di lavoro interinale per titolo di studio - valori %	“	42
Fig. 6	- Andamento delle giornate di lavoro interinale attivate durante l’arco dell’anno, dal totale delle aziende e dalle aziende appartenenti ad alcuni settori produttivi – valori %	“	77
Fig. 7	- Tassi di conferma contrattuale emersi fra le missioni avviate nel primo semestre 2000, distinte per classi di durata	“	84
Fig. 8	- Distribuzione delle missioni di lavoro interinale per macro-settori	“	87
Fig. 9	- Missioni di lavoro interinale a Roma per settore e durata, settembre 2000	“	89
Fig. 10	- Missioni di lavoro interinale a Roma per qualifica, settembre 2000	“	90
Fig. 11	- Lavoratori interinali per sesso - Roma, settembre 2000	“	92
Fig. 12	- Lavoratori interinali per sesso e numero di missioni - Roma, settembre 2000	“	93
Fig. 13	- Quota d’imprese che si sono rivolte a più di un’agenzia di lavoro interinale - Roma, settembre 2000	“	94
Fig. 14	- Quota di missioni per orario di lavoro in base alla Società fornitrice - Roma, settembre 2000	“	96

INTRODUZIONE

Nel 1997 quando il “pacchetto Treu”, mancando della regolamentazione applicativa, era ancora sigillato, nelle principali vie delle più importanti città italiane comparivano con grandi vetrine fronte strada le prime “Agenzie” di lavoro interinale. Ampi locali, arredamento moderno, insegne sobrie ma evidenti, il tutto rigorosamente deserto. Sui giornali apparivano, a paginate intere, inserzioni che annunciavano piuttosto la loro esistenza che la descrizione dei servizi che prestavano. Ed infatti non ne potevano ancora prestare. In assenza, in quel momento, di un *business* da realizzare, le società stavano “posizionandosi”, investendo molto in immagine. L’esposizione finanziaria deve essere risultata notevole, e per un periodo non breve poiché l’avvio del lavoro interinale è stato alquanto prudente; senza “basse qualifiche” e “picchi produttivi” l’interesse delle imprese per questa nuova forma contrattuale non poteva che essere modesto.

Gli operatori del settore sapevano tuttavia che valeva la pena resistere, l’Italia appariva come un mercato promettente e non occorre analisi troppo sofisticate per osare.

Quali erano le variabili su cui fondare tali ottimistiche previsioni? Sostanzialmente le seguenti:

- l’inevitabile apertura della normativa italiana verso forme di lavoro flessibile anche sotto la pressione delle sollecitazioni Comunitarie;
- una presumibile, anche se non immediata, disponibilità dei sindacati ad accettare un allentamento dei vincoli sugli ingressi al lavoro a condizione (all’epoca ancor più di adesso) di non toccare gli interessi degli *insiders* (occupati o pensionati);
- l’inefficienza dei Servizi per l’impiego nel raccordare la domanda e l’offerta di lavoro;
- ed infine le disparità territoriali dei tassi di disoccupazione, e non solo in termini di dualismo Nord-sud (le macchie di leopardo) che, associata ad un *trend* in forte crescita degli ingressi di lavoratori stranieri, risultava promettente in termini di consistenza dei potenziali bacini di reclutamento.

Tutto sommato anche le previsioni sulla ripresa del ciclo economico erano incoraggianti, l’Italia nella seconda metà degli anni ‘90 usciva dalla fase acuta di recessione e si incamminava, con il concorso delle drastiche misure di risanamento del deficit messe in campo, ad agganciarsi alla ripresa che già si profilava all’orizzonte.

Le Società hanno vinto la scommessa, e le pioniere hanno spianato la strada ad una miriade di altri operatori. Gioiellerie e boutique hanno potuto riprendersi i locali delle vie

esclusive dei centri storici in quanto l’Agenzia di interinale è intanto diventata una specie di “servizio di prossimità”, la si deve poter incrociare nel quartiere come un’agenzia di viaggi, un’immobiliare o una banca. In altre parole vicine piuttosto al potenziale lavoratore che all’Impresa utilizzatrice, poiché questa deve essere sollecitata e incoraggiata con altri mezzi informativi, di contatto diretto, di “compartecipazione”.

Alla fine del 2001 le *performances* appaiono di tutto rispetto, il numero degli avviamenti è in costante incremento e tra tutte le forme di lavoro “a termine” il lavoro interinale è l’unico che non registra flessioni; anzi si può ipotizzare che si sia sostituito ad altre forme di lavoro temporaneo ivi comprese quelle a “finalità formativa” a conferma che si tratta, appunto, di una “finalità” e non di un dato di fatto.

Per il 2000 la Confinterim ha presentato un fatturato di quasi 3.400 miliardi, corrispondenti ad oltre 450mila rapporti di lavoro instaurati nell’anno.

Solo di recente le società e le loro rappresentanze hanno cominciato ad esprimersi non solo in numero di missioni (o rapporti di lavoro instaurati), ma anche in lavoratori equivalenti a full-time. Dal momento che le missioni hanno una durata media di circa 35 ore, l’equivalente full-time è stato pari a circa 70.000 lavoratori nel 2000 i quali, nel loro insieme, hanno rappresentato lo 0,3% dell’occupazione totale, lo 0,5% dell’occupazione dipendente ed il 4,8% dell’occupazione “a termine” (nelle sue varie accezioni).

In uno studio¹ commissionato lo scorso anno dalla Ciett (*International Confederation of Private Employment Agencies*) alla McKinsey & Company i lavoratori interinali² in Europa sono stimati in 2,2 milioni (media giornaliera), pari al 1,5% dell’occupazione totale. In confronto alle altre forme di flessibilità esterna il contributo del lavoro interinale è relativamente modesto (rimanendo prevalenti le altre tipologie di contratto a termine e di autoimpiego) in Europa, tuttavia la sua crescita è stata in media del 10% all’anno dal 1991 in poi.

Lo stesso rapporto formula ipotesi (basate sulle stime degli operatori del settore) di un forte incremento dell’interinale che nel 2010 potrebbe coinvolgere 6,5 milioni di lavoratori (media giornaliera) con un contributo dell’1% alla crescita dell’occupazione; queste previsioni si basano sull’ipotesi di un’ulteriore crescita annua (fino al 2010) del 9%. Tale indice medio per l’insieme dell’Europa si declina in tassi di incremento molto diversi da un paese all’altro in funzione del tasso di penetrazione del lavoro interinale sull’occupazione totale verificatosi nel passato ed ipotizzabile per il futuro. In tal senso, se in paesi come la Gran Bretagna, il Belgio, la Francia per raggiungere nel 2010 un tasso di penetrazione dell’interinale pari al 4,2% la crescita media annua dovrà aggirarsi tra il 2 e l’11%, in paesi come la Germania e la Spagna per raggiungere un tasso di presenza del

¹ “*Orchestrating the evolution of private Employment Agencies toward a stronger society*”.

² Per l’esattezza il rapporto Ciett utilizza il concetto di “interinale” in un’accezione leggermente più vasta utilizzando la sigla PrEA (*Private Employment Agencies*) aderendo alla Ciett anche paesi in cui non è permesso il lavoro interinale inteso come “Imprese che occupano lavoratori per renderli disponibili ad un soggetto terzo che assegna e supervisiona le loro mansioni” ma sono tuttavia presenti agenzie private per l’impiego che agiscono da intermediari tra i lavoratori e le Imprese utilizzatrici.

3,4-3,8% sarà necessario un incremento medio annuo del 15-21%. Per l'Italia è prevista per il 2010 un'incidenza dell'interinale relativamente bassa, pari al 2% dell'occupazione totale, rispetto ad una media europea del 3,7%; tuttavia per ottenere tale risultato è necessaria una crescita (ritenuta probabile dagli estensori del Rapporto) pari al 35-43% all'anno.

Anche ipotizzando nel medio termine un andamento del ciclo economico meno favorevole, ed una normativa che metta in reciproca concorrenza, ancor più che nel passato, le diverse forme di "flessibilità" dei rapporti di lavoro rimangono attendibili stime di crescita dell'interinale, per l'Italia, certamente al 20% su base annua.

Il rapporto della Ciett non appare del tutto convincente laddove sostiene che il contributo dell'interinale alla crescita netta dell'occupazione sarebbe ad orizzonte 2010 pari all'1%; anche se le *survey* su cui si basa il documento offrono alcuni spunti per considerazioni di tipo "controfattuale".

Viene infatti stimato, sulla base di rilevazioni effettuate nel maggio del 2000, che in assenza della possibilità di ricorrere al lavoro interinale le imprese avrebbero rinunciato ad una quota della loro attività pari al 17% del totale dei lavoratori interinali assunti.

L'indice, anche se relativamente grezzo rispetto alla stima del contributo netto dell'interinale alla crescita dell'occupazione (altre imprese avrebbero potuto effettuare quella stessa quota di produzione facendo ricorso ad altre tipologie contrattuali) appare tuttavia utilizzabile almeno come *proxy* di tale risultato occupazionale netto.

Se, con qualche evidente forzatura, mettessimo in relazione questo indice con la consistenza del lavoro interinale rilevata in Italia nel 2000, potremmo concludere che il contributo dello stesso alla crescita occupazionale è stato pari a circa 12.000 lavoratori full-time equivalenti i quali rappresenterebbero a loro volta l'1,8% dell'incremento dell'occupazione totale dello stesso anno.

La fungibilità delle diverse forme di flessibilità del lavoro non è un connotato esclusivo dell'Italia, sull'insieme dei Paesi UE viene infatti rilevato che nel 31% dei casi, in assenza dell'interinale, si sarebbe fatto ricorso ad altre forme di "flessibilità".

In Italia, nell'ultimo anno, nonostante la sostenuta crescita dell'occupazione, i rapporti di lavoro dipendente di natura "temporanea" sono rimasti in numero sostanzialmente invariato. Tale andamento rappresenta il saldo tra una serie di fenomeni sulla natura dei quali, tuttavia, si possono avanzare solo ipotesi. Fra queste vi è la situazione di quasi piena occupazione che caratterizza vaste zone del paese con la conseguente difficile reperibilità di mano d'opera da parte delle imprese. Si può in conseguenza ipotizzare che per un'ampia gamma di posizioni lavorative le imprese stiano modificando le loro strategie di reclutamento ed offrendo trattamenti di miglior favore, rispetto al passato, a soggetti ormai in grado di proporre "le loro" condizioni per accettare una proposta di lavoro.

Peraltro si deve tener presente che la crescita dell'occupazione non ha inciso granché sulla quota dei nuovi ingressi al lavoro in quanto ha, soprattutto, beneficiato di una riduzione del numero delle uscite. Dal momento che in Italia il lavoro "flessibile"

riguarda in prevalenza gli ingressi nel lavoro (poco incidendo sullo stock di occupati), il fenomeno appena descritto può aver contribuito alla stazionarietà del lavoro “a termine”.

Quello che ancor più interessa capire, in questa sede, è a quali altre modalità di lavoro temporaneo l’interinale abbia “fatto concorrenza” anche per desumere da tali osservazioni alcune ipotesi rispetto agli andamenti futuri. Purtroppo le basi informative sono decisamente insufficienti per elaborare stime attendibili. Si può dunque procedere, con cautela, solo per ipotesi.

L’interinale può aver assorbito una quota di potenziale lavoro “parasubordinato”?

Come molte ricerche anche recenti hanno dimostrato, coesistono nell’universo del lavoro coordinato e continuativo tipologie di soggetti e di mansioni molto diversificate ivi compreso un segmento di giovani (25% del totale dei coordinati e continuativi nella fascia di età 15-30 anni) che, (stando ai versamenti contributivi) esercitano mansioni a medio-basso contenuto professionale. La somiglianza tra questo aggregato ed il profilo dell’interinale, oltre che nell’età dei soggetti e nel livello delle loro mansioni, risiede anche nella concentrazione territoriale (Nord Italia e grandi aree urbane) di ambedue le tipologie; le dissomiglianze sono tuttavia anche più marcate. Tra i “parasubordinati”, al contrario che tra gli interinali, vi è un’ampia presenza di forza lavoro femminile (46%) che addirittura supera quella maschile (62%) nella fascia di età 15-30 anni. Vi è inoltre da considerare che, mentre l’interinale si concentra nel settore industriale, il coordinato e continuativo prevale nettamente nel terziario.

Altra ipotesi è che l’interinale abbia sostituito una quota di contratti a tempo determinato. Ipotesi plausibile per il 2000 quando ancora non era stata adottata la nuova regolamentazione in questo settore. In particolare per rispondere alle esigenze delle imprese nei “picchi produttivi” l’interinale può aver sostituito quote di contratti “stagionali”. Certamente questo non è avvenuto in agricoltura, vista la sua scarsa incidenza sul complesso dell’interinale, ma può aver riguardato alcuni comparti dell’industria manifatturiera ed il settore turistico alberghiero.

Vi è un’altra ipotesi, forse la più interessante e che andrebbe verificata puntualmente con un’utilizzazione adeguata dei dati di fonte amministrativa ed anche con rilevazioni apposite, secondo la quale una quota di imprese avrebbe fatto ricorso al lavoro interinale anziché ai diversi dispositivi per l’inserimento al lavoro dei giovani.

Le società di lavoro interinale, e non solo in Italia, mettono fortemente in evidenza la loro capacità di contribuire all’inserimento lavorativo dei soggetti alla ricerca di un impiego; è infatti questo l’aspetto che permette al settore di presentarsi come strumento in grado di conciliare, sul mercato del lavoro, l’efficienza economica con la coesione sociale. In Italia, dove le “politiche per l’inserimento al lavoro” non sono mai state particolarmente robuste c’è chi si chiede, e non a torto, se l’interinale, soprattutto con un corretto impiego delle risorse che ha a disposizione per il training del personale, non possa sostituire quasi adeguatamente la maggior parte delle misure in vigore o sperimentate negli ultimi anni per favorire l’accesso al lavoro in particolare dei giovani.

In effetti l'Italia dispone di ben pochi dispositivi mirati su categorie prioritarie di soggetti e soprattutto (messa a parte la formazione) non possiede dispositivi sottratti ai meccanismi del mercato, ovvero che non siano regolati, in via quasi esclusiva, dalla domanda di lavoro. L'apprendistato, i contratti di formazione lavoro, le borse di lavoro, i piani di inserimento professionale sono rivolti ad un'ampia platea di potenziali beneficiari dalla quale i datori di lavoro attingono utilizzando gli stessi criteri di preferenza che per qualunque altra forma di assunzione.

In sostanza si può dire che l'interinale insiste, forse, sugli stessi aggregati di persone in cerca di impiego e produce gli stessi effetti di *screening*.

Nelle strategie aziendali l'interinale potrebbe dunque sostituire il ricorso ad altre modalità normate di assunzione dei giovani. Anche per quanto riguarda la durata dei rapporti di lavoro l'interinale, vista la prorogabilità delle missioni fino a 24 mesi potrebbe essere considerato non troppo dissimile dalle altre forme di inserimento. La concomitanza con cui si è verificata la crescita dell'interinale, da un lato, e la flessione dei contratti di formazione lavoro e dell'apprendistato dall'altro, potrebbe indurre a supporre una qualche forma di fungibilità tra l'interinale ed i contratti a causa mista; non si deve inoltre trascurare il fatto che nel 2000 le borse di lavoro sono andate ad esaurimento ed è stato fortemente ridimensionato il numero dei Piani di inserimento professionale.

Nonostante tutto ciò appare per il momento azzardato tirare delle conclusioni nel merito anche perché gli ordini di grandezza non tornano. La flessione di tutti i dispositivi menzionati certamente ha inciso sull'arresto della crescita del lavoro di natura temporanea ed ha una consistenza di gran lunga superiore all'ipotetica quota di interinale sostitutivo che, se esistente, sarebbe nei fatti del tutto esigua. Inoltre, anche se la regolamentazione dell'interinale permette una durata delle missioni (con le relative proroghe) fino a 24 mesi, nella pratica tuttavia constatiamo una durata delle missioni decisamente breve se comparata con la durata sia formale che di fatto dei diversi dispositivi per l'inserimento dei giovani e dei contratti a causa mista. Vi è inoltre da considerare la scarsissima convenienza sul piano degli oneri dal momento che, mentre per l'interinale le imprese sostengono un costo del lavoro superiore a quello della retribuzione contrattuale, per i contratti a causa mista, viceversa, possono contare sugli sgravi contributivi e per le altre misure (quali i piani di inserimento professionale) il risparmio è ancora più evidente.

Tuttavia, anche ammettendo che l'interinale e le misure per l'inserimento al lavoro procedano su binari separati, questo non significa che non vi sia un'ampia platea di soggetti (soprattutto giovani) che pur disponendo di requisiti sufficienti di "occupabilità", abbiano difficoltà ad inserirsi nel lavoro e che trovino nell'interinale l'occasione per una prima (o quasi) esperienza.

Ma veniamo adesso a considerare altri aspetti, forse dirimenti, rispetto a tutte le ipotesi fino a qui esposte, in quanto in grado, probabilmente, di spiegare la maggior parte degli eventuali effetti di sostituzione tra i diversi tipi di rapporto di lavoro; essi attengono alle modalità di accesso al lavoro interinale.

All'inizio di questa nota abbiamo messo in evidenza la natura di quasi "servizio di prossimità" che le Agenzie di interinale stanno assumendo, senza contare che gli utilizzatori di Internet (sempre più numerosi tra i giovani) possono agevolmente canalizzare le loro candidature attraverso i siti *on line*, senza costi, ricorrentemente e simultaneamente verso una molteplicità di società ed agenzie sia vicine che lontane dal luogo di residenza. Inviare la propria candidatura ad un'agenzia sta diventando prassi diffusa tra "gli in cerca di lavoro", d'altro canto, per le imprese, specie se localizzate in certe aree del paese, è diventato inevitabile servirsi di un canale di mediazione, visto che i sistemi informali non sono più efficaci; in altri termini occorre spaziare su territori ed ambienti più allargati rispetto al raggio di azione del tradizionale "passaparola".

Con l'avvento dell'interinale è successo qualcosa in Italia che in altri Paesi, in cui esistono da tempo i "job center", declinati in vario modo (sia dal punto di vista organizzativo che istituzionale), non avrebbe rappresentato niente di particolarmente innovativo, ovvero la creazione di un sistema di informazione relativamente trasparente sulle occasioni di lavoro. Ancora una volta il successo di un'innovazione mette in evidenza l'arretratezza dell'intero sistema. Le contorsioni normative e concettuali sul tema dell'orientamento al lavoro hanno impedito, nell'attesa di dirimere tra impostazioni ed interessi divergenti dei soggetti implicati (istituzionali e non), di allestire la cosa più semplice: sportelli e "chioschi" informativi adeguatamente funzionanti.

Dopo tanti aspri e durevoli scontri sull'istituzione dell'interinale si rischia adesso di dover constatare che in fin dei conti, le imprese, necessitavano non tanto e non solo di lavoro flessibile, quanto di strumenti adeguati per la ricerca e la selezione di forza lavoro.

Ma tornando al quesito iniziale: si può affermare (con gli imprenditori del settore) che l'interinale è o può essere un efficace strumento di inserimento al lavoro?

Certamente tra gli avviati esiste un'ampia quota di soggetti che non avrebbero trovato altra strada per inserirsi (altrimenti avrebbero optato per soluzioni meno precarie).

Occorre tuttavia ritornare sul prima citato concetto di "occupabilità" intesa come possesso di quei requisiti senza i quali è preclusa ogni possibilità di inserimento. È evidente che le Agenzie di interinale come ogni altro datore di lavoro (e forse ancora di più se non vogliono perdere quote di mercato), non possono transigere sui prerequisiti dei soggetti che reclutano. Ovviamente tali requisiti saranno per natura e livello commisurati alla tipologia delle mansioni per le quali avviene la maggior parte delle forniture, prevalentemente a medio-basso livello di contenuto di qualificazione. Purtroppo non vi sono dati attendibili sulla condizione da cui provengono i soggetti avviati all'interinale, si può tuttavia supporre che tra i criteri di "occupabilità" vi sia anche quello di aver già avuto esperienze lavorative. Vi sono buone ragioni per presumere che, anche se giovani, la gran parte dei lavoratori interinali non siano di fatto alla loro prima esperienza di lavoro.

L'interinale dunque, cosa del tutto normale vista la sua natura di "business", non è uno strumento utile per l'inserimento al lavoro dei soggetti in cerca di occupazione, ma che debbano ancora maturare, anche se ne hanno le motivazioni e le potenzialità, i requisiti

essenziali di “occupabilità”. Viceversa è uno strumento che può aumentare l’*occupabilità* dei soggetti in quanto può permettere loro di effettuare anche più esperienze lavorative, in altre parole di “costruirsi un curriculum”. Vanno comunque evidenziate, sebbene siano al momento solo allo stato nascente, le iniziative di alcune società che, anche per conseguire un ritorno di immagine, si stanno dedicando all’inserimento di alcune particolari categorie di soggetti svantaggiati.

Qualora si voglia ulteriormente considerare la possibilità di annoverare l’interinale tra i dispositivi utili (anche) per l’inserimento al lavoro occorre vagliare anche altri aspetti del problema. L’addensarsi dell’interinale sulle “basse qualifiche” e nei settori “tradizionali” è relativamente indifferente qualora si ragioni al di fuori delle possibili traiettorie professionali dei soggetti. L’efficacia di un dispositivo di inserimento, viceversa, si valuta in base alle prospettive di crescita e di permanenza nell’occupazione che può garantire agli individui, anche se tali avanzamenti possono avvenire attraverso processi articolati di mobilità di vario tipo nel corso della vita attiva.

Ovviamente è del tutto prematuro interrogarsi su quali sono le prospettive di “carriera” di un individuo che abborde il lavoro attraverso una o più esperienze di interinale. Le molteplici stime e soprattutto considerazioni che si sono elaborate nell’ultimo periodo sulle probabilità di “conversione” dell’interinale in un altro (forse meno precario) rapporto di lavoro impoveriscono la problematica poiché, appunto, non tengono conto delle prospettive di lungo termine. È tuttavia anche vero che, nelle aspettative degli individui, che anche svolgono mansioni relativamente modeste, c’è quella di non ricadere nella disoccupazione. Certamente è così, ad esempio, per la non indifferente quota (20%) di lavoratori interinali extracomunitari e per il consistente aggregato di soggetti con bassi livelli di istruzione e qualificazione.

Posto dunque che la missione specifica delle società di interinale è quella di rispondere con efficienza ad esigenze temporanee di forza lavoro da parte delle imprese, può tuttavia risultare di un certo interesse considerare se tale istituto non dia anche luogo ad un effetto indiretto, ma certamente desiderato almeno dal punto di vista sociale, di agevolazione dell’inserimento lavorativo.

Al momento non si dispone di dati ufficiali, significativi per l’insieme del paese, sulle conversioni da parte delle Imprese utilizzatrici, delle prestazioni svolte a titolo dell’interinale in altre tipologie di rapporto di lavoro subordinato e tanto meno sulle altre destinazioni nel mercato del lavoro. Ci si deve dunque affidare ai dati di Confinterim che stima, per il 2000 e per tutto il comparto, un tasso di conversione pari al 22,6%; si deve notare che tale indice si riferisce ai soli lavoratori confermati presso la stessa Impresa utilizzatrice (e non include dunque chi ha trovato lavoro altrove), ma comprende ogni tipologia di rapporto di lavoro (escluso, in linea di massima, un ulteriore contratto interinale).

I termini di paragone per valutare se tale indice sia basso o alto non sono molti. In generale sappiamo che i soggetti in cerca di occupazione con precedenti lavorativi hanno

maggiori probabilità di inserimento rispetto a chi è in cerca di primo impiego. Nel 2000 il tasso di uscita dalla disoccupazione è stato del 29% tra i primi e del 15,4% tra i secondi.

Un rapporto di lavoro interinale rappresenta comunque un'esperienza di lavoro (spesso anche preceduta da altri trascorsi lavorativi) e dunque contribuisce senz'altro ad aumentare le probabilità di ulteriore inserimento dei soggetti.

Altre considerazioni di un certo interesse emergono dall'analisi degli esiti di tutte le forme di lavoro di natura temporanea. Nel 2000 il 35% degli individui che 12 mesi prima erano occupati con un rapporto di lavoro di natura precaria hanno vista trasformata la propria condizione in quella di lavoratori "stabili". Tra "stabili" e "precari" l'indice di permanenza nella condizione di occupati è pari all'84%. Ovviamente con rilevanti differenze territoriali. I "trasformati" da "precari" a lavoratori "stabili" raggiunge il 42% nel Nord Italia ovvero nelle aree in cui si osservano i tassi di disoccupazione più bassi, ma anche la maggiore concentrazione di lavoro interinale³.

Da tale sia pur sommaria analisi comparativa, l'interinale non dimostrerebbe, sotto il profilo che qui interessa, *performances* di particolare rilievo. Anche l'ipotesi che un'esperienza lavorativa breve (le missioni di interinale hanno durata media di circa 35 giornate senza considerare le proroghe, e di circa 44 includendole) offra meno *chances* di un esito positivo non appare argomento del tutto valido. In Italia i rapporti di lavoro di durata inferiore ai 3 mesi rappresentano meno del 20% di tutti i rapporti di natura temporanea, tuttavia, in termini di conversione in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, mostrano tassi (46,6%) superiori alla media (41,3%). Lo scarto tra i due indici risulta ancora maggiore nel Nord-ovest e soprattutto nel Nord-est.

Il "lavoro in affitto" è stata una delle "innovazioni" del diritto del lavoro maggiormente avversata; ideologicamente percepito come una (ulteriore) mercificazione delle prestazioni degli individui, e troppo poco sostenibile in un paese in cui gli intermediari più noti in questo campo sono quelli dell'esecrabile, ma storico, fenomeno del caporalato.

Molti si chiedono come abbia potuto conquistare, in così poco tempo, una sostanziale fiducia ed apprezzamento. Con un po' di malizia si può dire che "tutto è relativo". La flessibilità all'italiana si gioca quasi per intero in territori molto confinanti con quello dell'irregolarità e dell'elusione. Non vi è ombra di dubbio che rispetto a prestazioni a nero o di tipo subordinato anche se formalmente "coordinato", sia preferibile un contratto interinale che, per quanto precario, gode comunque di una retribuzione grosso modo adeguata, di regole certe e di contributi versati.

Nel guadagnare consensi ha contribuito inoltre la "trasparenza informativa". In un paese in cui, ancora più che in altri, i canali informali giocano un ruolo predominante, la pubblicizzazione delle proposte di lavoro dà, se non altro, la sensazione che

³ Si veda in proposito *Le determinanti territoriali degli esiti del lavoro temporaneo* di Centra M., Linfante G., Mandrone E., contributo presentato al XVI Convegno Nazionale di economia del lavoro; Firenze 2001.

quell'asimmetria informativa che produce, sul mercato del lavoro, tante iniquità e privilegi, sia stata, per una volta almeno in parte attenuata.

Intorno al lavoro interinale si è anche formata una certa aura di modernità, poco importa se gli avviamenti riguardano per la maggior parte qualifiche e mansioni decisamente modeste e tradizionali e per settori produttivi non proprio d'avanguardia, quello che conta è che le agenzie (come è ovvio) proponano i loro servizi con attenzione al cliente, lavoratore o Impresa utilizzatrice, contatto diretto, poca attesa, più poltrone che sportelli, siti interattivi, accessibilità ecc..

Da questo punto di vista la fortuna del lavoro interinale in Italia si è giocata anche su un fortunoso anticipo rispetto alla riforma dei Servizi per l'impiego anzi, l'interinale ha spianato la strada a quella che appare oggi come una forte propensione a ridimensionare il ruolo del pubblico, anche in questo comparto. Sempre su questa linea il sapiente uso di Internet che le Società di interinale hanno saputo fare (siti interattivi, raramente in panne, per l'inserimento *on line* delle candidature) ha immediatamente appannato l'immagine, peraltro solo virtuale del Sil (Sistema informativo lavoro) il quale, già compromesso da un progetto ormai datato, dalla litigiosità dei suoi molteplici "padroni" istituzionali e da innumerevoli pastoie burocratiche, soffre adesso anche di un termine di paragone alquanto imbarazzante. Anche se, è evidente, il Sil dovrebbe rispondere ad esigenze che vanno ben al di là dell'interconnessione *on line* tra domanda ed offerta di impiego.

Le enormi difficoltà che abbiamo incontrato nel realizzare la rilevazione dei fenomeni che presentiamo in questo testo, a loro modo testimoniano della insostenibile assenza di protocolli, definizioni, classificazioni condivise che permettano se non altro la gestione corrente dei servizi minimali che spettano ai cittadini in base anche alla più recente normativa sull'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, la trasparenza informativa su tutto il territorio nazionale e, fattore non del tutto irrilevante, la possibilità di una conoscenza del mercato del lavoro e degli effetti delle misure per l'impiego adeguata, se non altro, a verificare il costrutto di riforme e provvedimenti.

Ad oggi, non esiste fonte informativa ufficiale che permetta di stimare il numero dei lavoratori e delle imprese coinvolte nel lavoro interinale; e questo nonostante che, il percorso di attivazione di una "fornitura" passi attraverso una serie di adempimenti (comunicazioni ai Centri per l'impiego ed agli Uffici del lavoro, Inail, Inps ecc.) ognuno dei quali genera informazioni sui lavoratori, sui fornitori, sulle Imprese utilizzatrici, sulle missioni ecc.. Ma tali informazioni non sono leggibili se non per segmenti, in quanto molto difficilmente estraibili dagli archivi (peraltro non sempre informatizzati) in cui alloggiavano.

Sopperiscono al vuoto informativo le statistiche periodicamente divulgate dalle Associazioni di categoria. Forse varrebbe la pena "certificarle" e rinunciare, almeno per questo segmento degli avviamenti al lavoro, a perseguire altri obiettivi di sistematizzazione dei dati.

Come vedremo nel seguito, l'intento della ricerca che abbiamo effettuato è stato proprio quello di ricostruire il profilo del lavoro interinale attraverso le comunicazioni di

avviamento pervenute ai Centri per l'impiego ma, a conclusione del lavoro, pur nella certezza di fornire uno "spaccato" significativo del fenomeno, non siamo in grado di dare elementi dimostrativi della sua rappresentatività visto che, come detto, l'universo di riferimento non è noto (a nessuno). A questo si aggiunge la disomogeneità degli strumenti utilizzati per le comunicazioni che a loro volta generano livelli diversificati di informazione, il tutto aggravato da una assoluta assenza di "controllo di qualità" sulla compilazione dei moduli che in molti casi presentano una grande quantità di "campi vuoti".

Nonostante tali limiti e difficoltà riteniamo che le analisi che emergono da quanto da noi rilevato possano contribuire a posizionare il ruolo del lavoro interinale allo stato attuale ed anche nell'ambito di un *framework* normativo che appare decisamente in movimento.

Ringraziamenti

La rilevazione è stata resa possibile grazie alla proficua collaborazione dei responsabili e degli operatori dei seguenti Centri per l'impiego:

Fano, via S. Eusebio 32/34; *Pesaro*, via Fermo 33; *Terni*, via Annio Floriano; *Cosenza*, via Trieste 94; *Lecce*, via dello Stadio 3; *Brescia*, via Cefalonia 50; *Roma*, via R. Vignali; *Salerno*, via Irno 57; *Frosinone*, via Tiburtina 321; *Teramo*, vico del canto 21; *Vicenza*, via Torino 11; *Biella*, via Trento 35.

Si ringraziano inoltre per i loro suggerimenti e testimonianze sui diversi aspetti del funzionamento del lavoro interinale i responsabili delle seguenti Agenzie:

Obiettivo Lavoro, *Brescia*; Manpower, *Ferrara*; Manpower Adecco e Obiettivo Lavoro, *Terni*; Adecco e Umata, *Vicenza*; Quanta, Adecco, Manpower, Orienta e Obiettivo Lavoro *Roma*; Adecco, *Rimini*; Obiettivo Lavoro e Adecco, *Frosinone*; Manpower e Adecco, *Pesaro*; Adecco, *Teramo*; Obiettivo Lavoro, Manpower e Adecco, *Biella*; Adecco, *Salerno*.

Un particolare ringraziamento per il suo costante e competente supporto al Dott. Luigi Ielo, Dirigente della divisione I - Direzione impiego del Ministero del lavoro ed affari sociali.

METODOLOGIA DELLA RICERCA

Introduzione

Per rispondere agli obiettivi conoscitivi della nostra indagine sul lavoro interinale, si è deciso di non ricorrere ad indagini statistiche dirette (per altro molto costose e di difficile realizzazione per problemi connessi alla non esistenza di liste di campionamento e alla possibilità di un consistente fenomeno di rifiuto dell'intervista in base alla legge sulla tutela della riservatezza) ma di sfruttare le potenzialità informative degli archivi amministrativi esistenti sul lavoro interinale.

Le unità *di analisi*, nel contesto di questa ricerca, possono essere sia gli individui sia i contratti stipulati; in tal senso, prendendo in considerazione un determinato arco temporale, le stime possono essere riferite a due popolazioni che hanno carattere differente:

- *la popolazione degli individui*, ossia l'insieme dei lavoratori avviati al lavoro interinale;
- *la popolazione dei contratti*, ossia l'insieme dei rapporti di lavoro interinale intercorsi tra individui e aziende.

Il modulo unificato temp

In base alla normativa vigente, le comunicazioni concernenti attività di lavoro interinale possono essere effettuate mediante il cosiddetto modulo unificato temp. Il modulo, compilato dall'Agenzia di lavoro interinale, deve essere riempito in caso di stipula di un contratto di lavoro interinale (avviamento), proroga di un contratto in essere, trasformazione di un contratto in altra tipologia, o cessazione anticipata del rapporto di lavoro. Pertanto a ciascun rapporto di lavoro possono corrispondere più moduli unificato temp. Una volta compilato il modulo deve essere recapitato al *Centro per l'impiego*⁴ competente nel cui ambito territoriale si trova il domicilio del lavoratore.

⁴ A seguito della recente riforma dei Servizi pubblici per l'impiego, le regioni sono tenute ad istituire sul territorio di competenza dei Centri per l'Impiego. Questi coincidono in larga misura con i vecchi Uffici del collocamento (Scica), e svolgono una serie di attività di facilitazione dell'incontro domanda-offerta sul mercato del lavoro, offrono consulenza ed orientamento per le persone in cerca di occupazione, svolgono attività di consulenza alle imprese, ottemperano alle funzioni ad essi attribuite in materia di collocamento obbligatorio (L. 181/2000) e collocamento mirato (L. 68/99).

Il modulo riporta nel frontespizio il Centro per l'impiego cui viene recapitata la comunicazione e l'oggetto di quest'ultima (assunzione, proroga, cessazione, trasformazione del rapporto di lavoro). Il modulo è poi suddiviso in diverse sezioni contenenti rispettivamente:

- I i dati della Società fornitrice: i caratteri identificativi (denominazione, codice fiscale, ecc.) e il codice di attività economica (individuato in base alla classificazione Ateco 91). Tale sezione comprende anche un riquadro con il numero d'iscrizione dell'azienda alla camera di commercio, il numero della posizione assicurativa Inail e la Usl di riferimento;
 - II i dati dell'Impresa utilizzatrice: i caratteri identificativi (denominazione, codice fiscale, ecc.), il codice attività e la dimensione (definita in termini di classe di numerosità addetti). In tale sezione è anche riportato il codice di identificazione del contratto di lavoro interinale, la data di inizio e di fine rapporto, il motivo dell'assunzione (ad es. picchi di produzione, sostituzione di personale in malattia, ecc.). Anche per l'Impresa utilizzatrice viene riservato un riquadro che riporta la posizione assicurativa Inail della stessa;
 - III i dati del lavoratore: dati anagrafici (sesso, età e stato civile e residenza), il titolo di studio, la data di scadenza del permesso di soggiorno ove il modulo si riferisca ad un individuo di cittadinanza straniera;
 - IV le notizie, al momento della sua prima missione, riguardanti l'individuo avviato, ovvero la condizione occupazionale e professionale precedente;
 - V le caratteristiche del rapporto di lavoro: se part-time o full-time e l'orario medio settimanale;
 - VI i dati sulle mansioni svolte dal lavoratore, il Ccnl applicato nell'Impresa utilizzatrice, la qualifica con la quale viene assunto l'individuo e il nome del comune in cui è situata l'unità locale dell'impresa che utilizza il lavoratore;
 - VII le notizie riguardanti eventuali proroghe, cessazioni o trasformazioni di rapporto.
- In calce al modulo sono riportate data e luogo di compilazione.

Raccolta dei dati

Per quanto riguarda la raccolta dei *micro-dati* individuali necessari allo studio del fenomeno del lavoro interinale in Italia si è deciso di acquisire tutti i moduli unificato temp pervenuti nel corso del secondo semestre del 2000 in alcuni Centri per l'impiego.

In particolare sono stati selezionati, mediante una scelta ragionata e non casuale, dieci centri situati nei seguenti comuni capoluogo di provincia: Brescia, Biella, Vicenza, Pesaro, Terni, Teramo, Roma⁵, Frosinone, Salerno, Lecce. Inoltre è stata acquisita la banca dati degli avviamenti tramite lavoro interinale nella Regione Emilia-Romagna,

⁵ Nel caso di Roma sono stati raccolti i soli moduli pervenuti nel mese di settembre 2000.

costruita attraverso l’inserimento in archivi informatici dei moduli unificato temp pervenuti ai Centri per l’impiego della regione.

I motivi che hanno determinato la scelta di raccogliere l’informazione dai centri sopraelencati possono essere riassunti nei seguenti punti:

- l’impossibilità, di natura logistica ed operativa, di acquisire e gestire il flusso informativo relativo all’universo dei moduli compilati ha suggerito la strada, operativamente percorribile, di acquisire i dati da un numero ristretto di centri. Diverso il caso della Regione Emilia-Romagna, dove l’agenzia regionale del lavoro si è fatta carico di raccogliere e gestire tutta l’informazione ricavabile dai moduli;
- la selezione è stata operata essenzialmente in base alle evidenze emerse da un primo rapporto di ricerca curato dalla Fondazione Brodolini⁶ in cui è stata evidenziata la scarsa utilizzazione del modulo in alcuni ambiti territoriali esaminati. Si è quindi provveduto ad identificare quei Centri per l’impiego dove le comunicazioni arrivavano, in base all’indagine esplorativa, con maggiore frequenza e regolarità e che mostravano una maggiore disponibilità a collaborare alla ricerca.

In tutto sono stati raccolti circa 17.000 moduli temp; poiché i dati sono spesso incompleti si è dovuto ridurre drasticamente il numero delle variabili oggetto d’indagine, selezionando quelle risultate più robuste ai test di controllo. Da una prima analisi dei modelli raccolti si è riscontrato che non tutte le parti del modulo vengono correttamente compilate. In particolare si è riscontrato che:

- la sezione IV (vedi elenco riportato nella sezione precedente) è sistematicamente non compilata;
- alcune variabili sono, nella generalità dei casi, mancanti e non ricostruibili in base alle altre informazioni presenti sul modulo. Il caso che sembra danneggiare maggiormente lo sviluppo di modelli interpretativi è quello del titolo di studio, assente nei moduli, in maniera sistematica, in otto centri su dieci.

Sono stati inoltre effettuati lavori di ricostruzione del dato per la riclassificazione delle qualifiche e dei settori di attività in modo da ottenere categorie di numerosità consistente.

Informazioni integrative

Ad integrazione della rilevazione effettuata, ed al fine di verificare la fondatezza di alcune ipotesi emerse dalle elaborazioni, sono state effettuate 30 interviste strutturate ad altrettanti responsabili di Agenzie di Fornitura, filiali di altrettante Società di interinale.

Con il metodo di costruzione del *dataset* adottato si è voluto offrire anche un supporto al sistema pubblico di rilevazione dei dati, mostrando tutte le possibilità conoscitive ma anche tutti i limiti dell’attuale sistema di archiviazione. Si è trattato sostanzialmente

⁶ Fondazione G. Brodolini, *Riconoscimento sugli archivi dei Centri per l’Impiego e possibilità di utilizzo del modulo unificato temp come base per la ricerca*, documento ad uso interno, ottobre 2000.

anche di un investimento in relazione alla possibilità di disporre in futuro di informazioni più attendibili e complete su un fenomeno che andrà comunque tenuto sotto osservazione.

1. MISSIONI E LAVORATORI

1.1 La durata delle missioni

Quando si affronta il problema del lavoro interinale è ovvio concentrare in primo luogo l'attenzione sulle "missioni" in rapporto alla durata e alle figure sociali coinvolte.

Ci adeguiamo a questa impostazione, con l'avvertenza che sarà presto abbandonata perché, come vedremo, oltre un certo punto rischia di diventare fuorviante.

Nella tab. 1 e fig. 1 sono riportate le durate delle missioni per sesso. Il lavoro interinale si conferma come fenomeno soprattutto maschile e le donne sono poco meno del 30% del totale. Naturalmente nel valutare il dato va considerato che le donne sono in minoranza, il 37%, anche nel complesso dell'occupazione.

Tab. 1 - Missioni di lavoro interinale per sesso (avviamenti+proroghe) - valori assoluti e %

Modalità	Maschi		Femmine		Totale	
	Val. ass.	%	Val. ass.	%	Val. ass.	%
Fino a 2 giorni	534	5,3	517	11,1	1.051	7,1
3 - 5 gg.	899	8,9	437	9,4	1.336	9,0
6-15 gg.	2.380	23,6	1.106	23,7	3.486	23,6
16-31 gg.	2.528	25,0	1.148	24,6	3.676	24,9
1-2 mesi	1.837	18,2	629	13,5	2.466	16,7
2-3 mesi	933	9,2	475	10,2	1.408	9,5
Più di 3 mesi	990	9,8	352	7,5	1.342	9,1
<i>Totale</i>	10.101	100,0	4.664	100,0	14.765	100,0

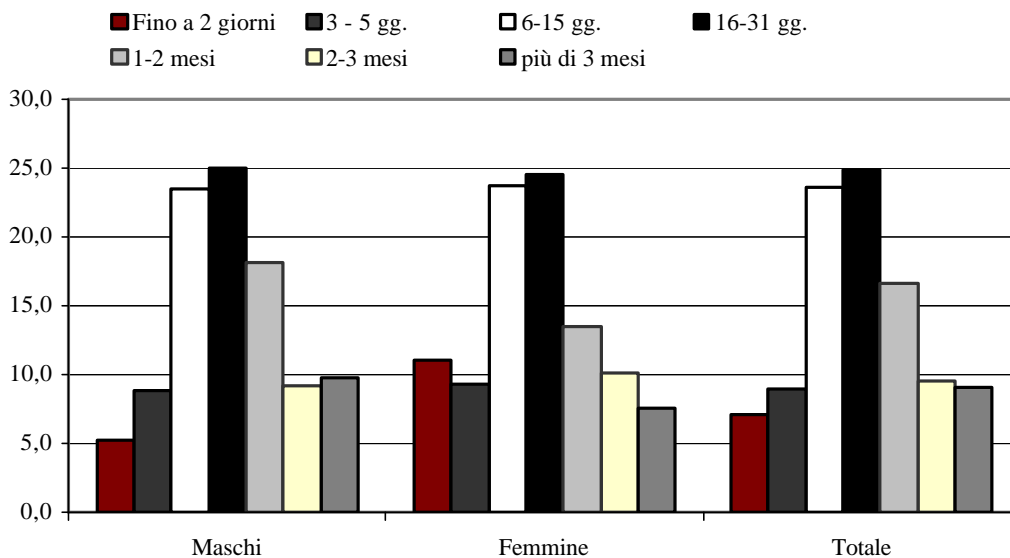
Fonte: Isfol.

La durata media delle missioni è nel complesso breve, quasi i 2/3 delle missioni non superano i 30 giorni e quasi 1/3 è inferiore alla settimana. Le differenze di durata per sesso non sono molto rilevanti anche se le donne sembrano un po' più rappresentate nelle missioni di durata brevissima.

È opportuno chiarire fin da ora l'accezione con la quale viene qui utilizzato il concetto di "missione": si tratta di una singola azione burocratica di registrazione di avviamento

per lavoro interinale, indipendentemente dal fatto che si tratti di un primo avviamento o di una proroga di una missione precedente presso la stessa impresa.

Fig. 1 - Missioni di lavoro interinale per sesso (avviamenti+proroghe) - valori %



Fonte: Isfol.

Adottare questo concetto di missione come unità di analisi non è stata una scelta ma semplicemente un adattamento alle modalità di compilazione e “archiviazione” dei moduli temp: ne viene infatti compilato uno per ogni azione di avviamento e, solo a posteriori, in fase di elaborazione, è possibile ricondurre missioni e proroghe alle singole persone.

Questo sistema di archiviazione comporta indubbiamente una complicazione delle elaborazioni che, se superate, aprono però spazi di analisi nuovi, proprio per la possibilità di mettere in rapporto proroghe e avviamenti che hanno evidentemente ben diversi significati.

Delle 14.793 missioni rilevate, il 63,5 % è costituito da avviamenti e la parte restante da proroghe. Con qualche approssimazione, possiamo dire che su 100 persone⁷ che vengono avviate per lavoro interinale, un po' più della metà usufruisce di una proroga della missione. La notevole incidenza delle proroghe è un dato non scontato, soprattutto

⁷ L'approssimazione non è solo numerica ma è relativa al riferimento alle persone: visto che sono stati raccolti i moduli per un periodo di 6 mesi, per un certo numero di proroghe mancherà il corrispettivo di missione, se la data di inizio è precedente al periodo considerato. Questa sottostima è compensata da una sovrastima dal lato opposto: di molte missioni non possiamo sapere se sono state prorogate.

se coniugato con la durata: come mostrano la tab. 2 e fig. 2, le proroghe hanno infatti una durata del tutto paragonabile a quella degli avviamenti.

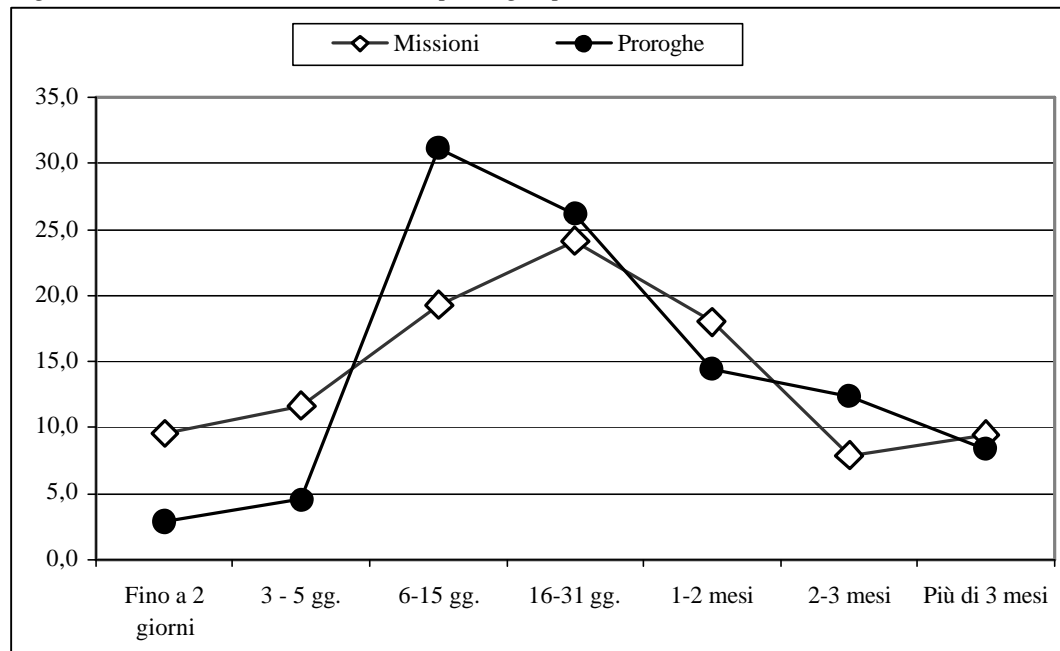
Alla proroga dunque non si ricorre in modo sporadico, per aggiustare marginalmente una programmazione non perfetta delle esigenze di manodopera; la proroga si configura piuttosto come una “flessibilità nella flessibilità” cui le imprese fanno ricorso in modo esteso dopo la conferma delle necessità produttive che avevano portato all’assunzione e dopo la verifica delle capacità e del rendimento del lavoratore.

Tab. 2 - Distribuzione di avviamenti e proroghe per durata e sesso - valori %

Modalità	Avviamenti			Proroghe		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Fino a 2 giorni	7,0	15,1	9,5	2,4	3,9	2,9
3-5 gg.	11,5	11,8	11,6	4,3	5,1	4,5
6-15 gg.	18,7	20,6	19,3	32,0	29,3	31,2
16-31 gg.	24,5	23,3	24,2	25,9	26,9	26,2
1-2 mesi	19,4	14,9	18,0	16,0	10,9	14,4
2-3 mesi	8,3	7,0	7,9	10,8	15,9	12,4
Più di 3 mesi	10,5	7,3	9,5	8,6	8,0	8,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Isfol.

Fig. 2 - Distribuzione di avviamenti e proroghe per durata e sesso - valori %



Fonte: Isfol.

Ulteriori elementi di riflessione vengono dai motivi per cui le imprese ricorrono al lavoro interinale; com'è noto, si può ricorrere a tale tipo di prestazione per sostituire lavoratori assenti, per ricoprire qualifiche non normalmente utilizzate, o in tutti i casi previsti dagli accordi sindacali di categoria. Quest'ultima motivazione è di gran lunga la prevalente, raccogliendo l'85% delle preferenze. Sfortunatamente è anche la più generica, con la conseguenza che non riusciamo a sapere i motivi concreti che hanno indotto l'azienda a preferire il lavoro interinale ad altre forme di rapporto.

Dal punto di vista del lavoratore, sommando avviamenti e proroghe si avrà un allungamento del periodo lavorativo⁸, anche se una unica missione lunga non è l'equivalente di una proroga che si somma ad un avviamento. La durata temporale può essere la stessa ma nel secondo caso il lavoratore si trova, per così dire, a dover sostenere una ulteriore incertezza all'interno di un lavoro già temporaneo per definizione. L'elevata incidenza delle proroghe indica un rapporto di forza sul mercato del lavoro sbilanciato a favore dell'Impresa utilizzatrice che può evidentemente contare sul fatto che il neo-assunto ha un periodo di vuoto lavorativo dopo il termine della missione.

Per chi fa prestazioni di lavoro interinale lo "statuto" di quest'ultimo deriva dalla continuità lavorativa cui si aspira e che eventualmente si conquista, sommando nel tempo le diverse prestazioni. In definitiva è proprio la possibilità di trasformare la temporaneità in continuità il tratto distintivo del lavoro interinale rispetto ad altre forme di lavoro; torneremo dunque su questi aspetti, dopo aver esaminato alcuni tratti essenziali del profilo socio-lavorativo dell'occupazione interinale.

1.2 Giovani, adulti ed immigrati

Nella tab. 3 è riportata la distribuzione del lavoro interinale per sesso e classe di età. La prevalenza delle classi giovanili è netta e circa i 2/3 del campione sia maschile che femminile è costituito da giovani con meno di 30 anni. Troviamo un certo addensamento anche nella classe tra i 30 ed i 40 anni mentre sono quasi assenti i più anziani.

Se la composizione per sesso del lavoro interinale ricalcava quella dell'occupazione, la composizione per età ricalca piuttosto quella della disoccupazione e dei primi ingressi nel lavoro⁹.

Questo dato acquista significato se coniugato con l'altro costituito dalla forte presenza di lavoratori immigrati che svolgono il 20,6% delle missioni. C'è però una differenza importante tra italiani e stranieri: i primi sono per 2/3 giovani (tab. 3 e fig. 3) mentre i secondi sono per il 60% adulti. Inoltre, tra gli stranieri, le donne sono poco più del 10%.

⁸ Unificando avviamenti e proroghe il valore mediano di durata sale dai 25 ai 40 giorni.

⁹ Per la struttura degli ingressi nell'occupazione, si veda *Rapporto Isfol 2001*, cap. II.

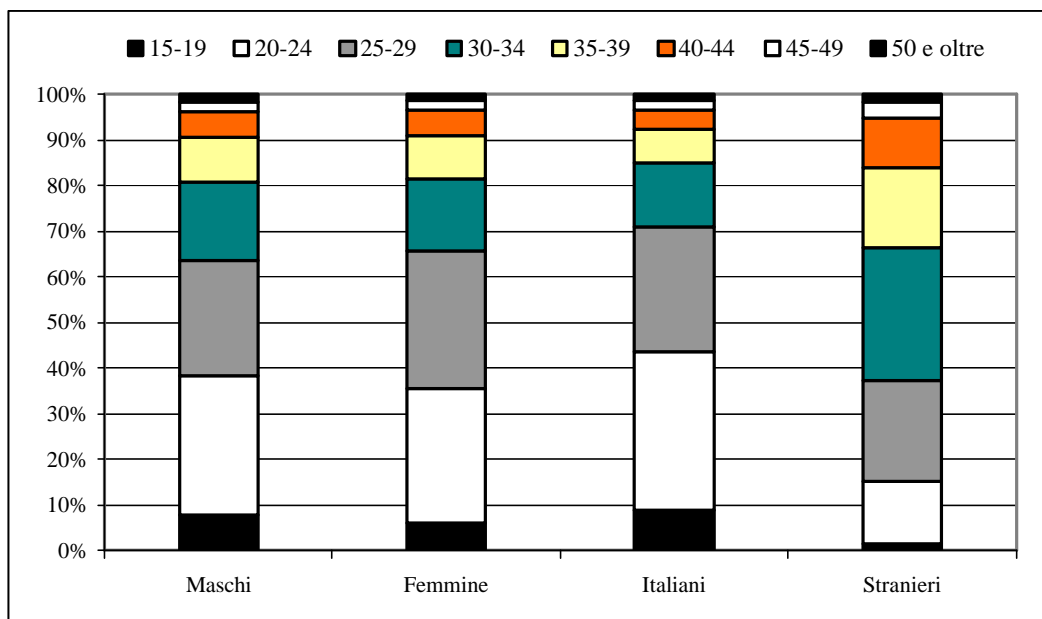
In termini di durata, gli stranieri si concentrano un po' di più nelle durate brevissime, con una distribuzione complessiva più vicina a quella delle donne italiane.

Tab. 3 - Missioni di lavoro interinale per classi di età, sesso e cittadinanza (avviamenti+proroghe) - valori %

Classe di età	Sesso			Cittadinanza		
	Maschi	Femmine	Totale	Italiani	Stranieri	Totale
15-19 anni	7,8	6,1	7,2	8,8	1,5	7,2
20-24 anni	30,6	29,5	30,3	34,7	13,6	30,3
25-29 anni	25,1	30,1	26,6	27,7	22,4	26,6
30-34 anni	17,5	15,9	17,0	13,8	29,0	17,0
35-39 anni	9,5	9,2	9,4	7,3	17,5	9,4
40-44 anni	5,6	5,7	5,7	4,4	10,7	5,7
45-49 anni	2,4	2,1	2,3	1,9	3,7	2,3
50 anni e oltre	1,6	1,4	1,5	1,5	1,6	1,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Isfol.

Fig. 3 - Missioni di lavoro interinale per classi di età, sesso e cittadinanza - valori %



Fonte: Isfol.

Sulla base di questi primi dati, l'area sociale del lavoro interinale parrebbe individuare zone del mercato del lavoro del tutto tipiche, all'interno del più ampio spazio della

disoccupazione. Cercheremo di identificarle in modo più preciso in rapporto al tipo di lavoro ed ai settori di attività.

1.3 I settori di impiego e le professioni svolte

Il settore

Purtroppo la prevista codifica del settore di attività economica dell'Impresa utilizzatrice secondo la classificazione Ateco 91 è mancante nella grande maggioranza dei casi; si è cercato di ovviare risalendo al settore dal Contratto collettivo applicato, secondo le codifiche utilizzate nell'archivio contratti del Cnel, e scontando l'inevitabile approssimazione, abbastanza ridotta, visti gli ambiti di impiego del lavoro interinale. I risultati paiono più che accettabili, oltre che congruenti con i dati di altre indagini.

Come mostra la tab. 4 il settore tipico di impiego del lavoro interinale è l'industria, che cumula circa in 2/3 delle missioni, con una netta prevalenza interna del settore metalmeccanico. L'altro ambito di impiego è il settore dei servizi tradizionali, commerciali e turistico-alberghieri, con una qualche concentrazione nei servizi di pulizia.

La distinzione tra uomini e donne ricalca quanto siamo abituati a constatare nel complesso dell'economia: rispetto agli uomini le donne sono meno presenti nell'industria metalmeccanica mentre sono relativamente più presenti nell'industria alimentare e nel terziario. Naturalmente queste distinzioni vanno colte in senso relativo, tenendo presente che, come si è visto, tutto il lavoro interinale è fortemente spostato verso le attività industriali.

Le qualifiche

Il lavoro interinale è un lavoro manuale a connotazione prevalentemente operaia¹⁰.

L'affermazione si adatta in modo quasi assoluto agli uomini, il 90% dei quali svolge un lavoro di tipo manuale che nell'85% dei casi è di carattere operaio industriale; l'affermazione si adatta in modo quasi assoluto ai lavoratori stranieri che svolgono un lavoro manuale nella quasi totalità dei casi.

Anche tra le donne il lavoro manuale è maggioritario ma non in modo preponderante; emerge una quota di lavoro "impiegatizio" superiore al 20% ed una quota quasi eguale di lavoro non manuale di servizio. Si tratta nel primo caso di attività amministrative

¹⁰ La "qualifica" nella accezione Ministero del lavoro o la "professione" nella accezione Istat è uno dei campi sistematicamente omessi. Si è ovviato riportando in esteso le mansioni svolte e codificandole secondo la scansione che riportiamo in tabella. Anche in questo caso si tratta di una soluzione di ripiego che, data la situazione è parsa più che accettabile; in effetti, le notizie fino ad oggi disponibili sul lavoro interinale si limitano alla obsoleta distinzione tra operai e impiegati.

tradizionali ma soprattutto di centraliniste e addette al *data entry*. Nel secondo caso si tratta di commesse, cassiere o comunque addette ad attività di vendita.

Tab. 4 - Missioni di lavoro interinale per sesso e settore - valori assoluti e %

Settore	Maschi		Femmine		Totale	
	Val. ass.	%	Val. ass.	%	Val. ass.	%
Agricoltura	145	1,5	33	0,7	178	1,2
Chimica	700	7,1	213	4,6	913	6,3
Pelli	67	0,7	43	0,9	110	0,8
Vetro, ceramica	76	0,8	64	1,4	140	1,0
Metalm.	4.982	50,2	1.376	29,7	6.358	43,7
Mecc. Precisione	19	0,2	14	0,3	33	0,2
Tessili	990	10,0	601	13,0	1.591	10,9
Lavanderie	125	1,3	86	1,9	211	1,4
Oggetti	79	0,8	18	0,4	97	0,7
Alimentari e tabacco	217	2,2	349	7,5	566	3,9
Edilizia	105	1,1	13	0,3	118	0,8
Stampa ed editoria	393	4,0	129	2,8	522	3,6
Commercio	1.136	11,4	1.215	26,3	2.351	16,2
Alberghi, turismo e spettac.	90	0,9	141	3,0	231	1,6
Trasporti	65	0,7	42	0,9	107	0,7
Assicurazioni e credito	29	0,3	52	1,1	81	0,6
Comunicazioni	1	0,0	2	0,0	3	0,0
Ministeri, Enti locali	78	0,8	52	1,1	130	0,9
Sanità	2	0,0	3	0,1	5	0,0
Scuola	-	0,0	2	0,0	2	0,0
Altri	626	6,3	179	3,9	805	5,5
Totale	9.926	100,0	4.628	100,0	14.554	100,0

Fonte: Isfol.

Nel complesso il mercato del lavoro interinale sembrerebbe interessare, con intensità ben diverse due aree socio-lavorative abbastanza caratterizzate. Nel primo caso, che coinvolge quasi tutti gli uomini e circa la metà delle donne, (tab. 5 e fig. 4) si tratta di manodopera operaio-industriale giovane, di basso livello di istruzione, a livelli di qualifica mediamente non elevati¹¹; nel secondo caso, che coinvolge l'altra metà delle donne e una piccola minoranza degli uomini, si tratta di manodopera di istruzione un po' più elevata che gravita nell'area del lavoro non manuale di carattere terziario.

Purtroppo, per quanto riguarda il livello di istruzione, possiamo offrire un sostegno molto parziale a questa linea di lettura: nei modelli temp i dati sul titolo di studio sono sistematicamente non codificati e completamente omissi in 3/4 dei casi. Abbiamo dunque

¹¹ Nella elaborazione definitiva dei dati si cercherà di distinguere tra operai specializzati e non; le mansioni non specializzate sono comunque largamente prevalenti.

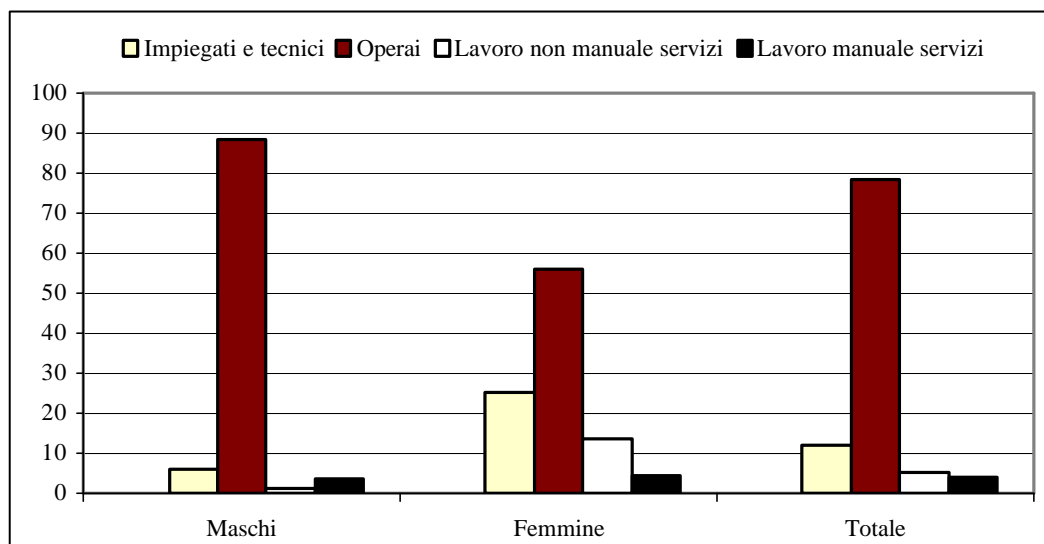
informazioni su circa 2.900 moduli i cui risultati sono riportati nella tab. 5. I lavoratori interinali con almeno un diploma sono il 34%, con un differenziale nettamente a favore delle donne. Nel complesso, però, la quota di laureati e diplomati, sia per i maschi che per le femmine, è inferiore di circa dieci punti se rapportata alla composizione della disoccupazione per titolo di studio rilevata dalle indagini Istat sulle Forze di lavoro.

Tab. 5 - Missioni per sesso, qualifica e titolo di studio (avviamenti+proroghe) - valori %

Modalità	Maschi	Femmine	Totale
<i>Qualifica</i>			
Impiegati e tecnici	6,3	25,1	12,3
Operai	88,6	56,2	78,4
Lavoro non manuale servizi	1,3	13,9	5,3
Lavoro manuale servizi	3,8	4,8	4,1
Totale	100,0	100,0	100,0
<i>Titolo di studio</i>			
Laurea	3,6	8,6	4,9
Diploma	26,6	35,6	29,0
Diploma breve	5,9	6,3	6,0
Obbligo	52,7	47,7	51,3
Elementare	11,3	1,8	8,8
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Isfol.

Fig. 4 - Missioni per sesso e qualifica (avviamenti+proroghe) - valori %



Fonte: Isfol.

Il lavoro interinale non è dunque il luogo privilegiato di chi ha un titolo di studio medio-alto. Anche se le poche occupazioni di carattere impiegatizio o non manuale sono destinate a chi ne possiede uno, il 60% dei diplomati deve comunque adattarsi ad un lavoro manuale.

L'alta percentuale di “missing” per quanto riguarda il titolo di studio è un limite abbastanza serio ed è di poco conforto che il limite sia comune anche alle indagini di fonte aziendale. Al momento è importante valutare se il fatto introduce una qualche forma di distorsione sistematica nel nostro campione. In altri termini, il dato mancante nasconde con più probabilità titoli di studio elevati oppure bassi? Un controllo incrociato fa propendere per questa seconda eventualità, poiché laddove manca la specificazione del titolo di studio incidono in maggior misura le mansioni di carattere manuale. La conseguenza è ovvia: la quota effettiva di diplomati e laureati è addirittura anche inferiore rispetto a quella che si è potuto rilevare esplicitamente e le considerazioni avanzate risultano a maggior ragione avvalorate.

Lavoro a tempo pieno e lavoro part-time

Il lavoro interinale è un lavoro a tempo pieno e solo il 15% delle missioni è a tempo parziale. Ancora una volta si dimostra dunque la non coincidenza di aspetti quali la temporaneità e la durata settimanale del lavoro che spesso vengono considerati generici attributi della eterogenea categoria del lavoro “atipico”. Il confine tra lavoro a tempo pieno e parziale non è sempre ovvio ma la tab. 6 offre informazioni più analitiche: vediamo che quasi l'85% delle missioni impegna per 36-40 ore la settimana e, come abbiamo verificato in elaborazioni più dettagliate, la stragrande maggioranza di queste comporta esattamente un orario di 40 ore. Tra le donne il part-time è nettamente più diffuso e coinvolge più di 1/4 del campione.

Tab. 6 - Distribuzione delle missioni per sesso ed orario di lavoro settimanale - valori %

<i>Modalità</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>
Meno di 10 ore	0,8	6,0	2,5
Da 11 a 20 ore	3,2	9,4	5,2
Da 21 a 30 ore	4,4	9,6	6,0
Da 31 a 35 ore	1,3	0,7	1,1
Da 36 a 40 ore	89,9	73,7	84,7
Più di 40 ore	0,4	0,5	0,4
<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0

Fonte: Isfol.

1.4 Continuità e occasionalità del lavoro interinale: le “missioni” e i soggetti

Il lavoro interinale in Italia si connota dunque per una peculiarità assoluta e prevalente: è un recupero di flessibilità produttiva nell’ambito della manodopera di tipo operaio-industriale di medio-bassa qualificazione.

Sarà da approfondire e discutere lo scarso ricorso delle aziende del settore dei servizi al lavoro interinale, dato sul quale del resto convergono tutte le informazioni disponibili.

Il Commercio, il Turismo, l’ampia gamma dei servizi Ricreativi e culturali e di quelli alle imprese, coprono ormai una vasta quota della domanda di lavoro, notoriamente oscillante o dalle marcate caratteristiche stagionali. Eppure, come si è visto, questi settori sono del tutto marginali nella fruizione del lavoro interinale. Forse sono ancora restii ad usufruire di un istituto nuovo e vi si adegueranno in seguito; forse, da tempo, riescono a sopperire alle esigenze di flessibilità in altro modo.

Certo è che attualmente sembra che il lavoro interinale abbia colmato un vuoto strutturale nel raccordo tra domanda ed offerta di lavoro, tipico di tutto il settore industriale, soprattutto negli ambiti in cui la produzione è più discontinua. Questi aspetti verranno approfonditi nel capitolo sulle “imprese” che ricorrono al lavoro interinale. Di seguito cercheremo invece di focalizzare la situazione dei “soggetti” impegnati nelle “missioni” di lavoro interinale.

È questo un passaggio essenziale, spesso sottovalutato. Ma, una volta quantificate le *posizioni* di lavoro interinale che si creano in un certo periodo, diventa importante distinguere quante vengono occupate da uno stesso individuo, solo così si riesce ad avere un’idea del grado di continuità lavorativa conseguito, sommando prestazioni lavorative diverse.

L’attenzione sulle *persone* e non più solo sulle *missioni*, è un passaggio necessario, per definire lo “statuto” del lavoro interinale, il posto che occupa nell’equilibrio del mercato del lavoro. Possiamo collocare il lavoro interinale in rapporto a due estremi opposti in relazione alla continuità lavorativa che viene a determinarsi, e la posizione sottintende un ruolo diverso anche per le Società fornitrici di lavoro interinale. Ad un estremo avremo l’Agenzia che, coordinando e riunificando i diversi spezzoni di giornate lavorative esistenti sul mercato, assicura al singolo individuo una continuità del lavoro, pur in aziende diverse. All’altro estremo, avremo una Agenzia che fa da efficiente intermediario tra domanda ed offerta, assicurando la distribuzione del poco lavoro esistente tra un numero elevato di persone. Nel primo caso, l’Agenzia funziona da elemento di raccordo attivo ed il lavoro interinale può diventare per l’individuo un “modo” particolare di stare sul mercato. Nel secondo caso, l’Agenzia diventa un puro elemento di raccordo tra domanda ed offerta, mentre il lavoro interinale si configurerà per gli individui come una delle tante possibilità di lavoro precario, intercambiabili l’una con l’altra, in attesa di un ingresso a pieno titolo nel mercato del lavoro.

Vediamo dunque come si configura il nostro campione in rapporto a questi due estremi ideali. Le quasi 15.000 missioni-proroghe che abbiamo fino a questo momento osservato hanno coinvolto circa 7.723 persone con intensità diverse. La tab. 7 fornisce un quadro esauriente della situazione, ed è di semplice lettura, anche se un po' atipica: ogni cella identifica un gruppo omogeneo di individui in rapporto al numero di missioni-proroghe svolte nel periodo di osservazione (riportato sulla sinistra). Per ogni gruppo in alto è indicato il tempo di lavoro che è riuscito a cumulare sommando tutte le missioni e proroghe svolte. La tabella ha dunque una logica di lettura lineare secondo due assi: in alto a sinistra troviamo le persone che hanno svolto poche missioni, cumulando un breve periodo di lavoro mentre nel quadrante opposto, situato in basso a destra troviamo le persone che hanno svolto molte missioni cumulando un lungo periodo di lavoro.

Tab. 7 - *Persone avviate per numero di missioni e tempo di lavoro cumulato nei 6 mesi - valori assoluti*

Missioni per persona	Tempo di lavoro cumulato nei 6 mesi								Totale
	Fino a 2 gg.	3 - 5 gg.	8 - 15 gg.	16 - 31 gg.	1-2 mesi	2-3 mesi	3-4 mesi	più di 4 mesi	
1	198	257	685	1.034	956	581	438	370	4.519
2	10	32	124	194	402	342	175	331	1.610
3	0	9	32	82	114	151	134	201	723
4	0	1	17	37	55	55	63	151	379
5	0	0	12	41	90	81	78	190	492
Totale	208	299	870	1.388	1.617	1.210	888	1.243	7.723
1	Lavoro occasionale: n = 2.534 (32,8%)				Lavoro temporaneo: n = 3595 (46,6%)				4.519
2									1.610
3	Interinale marginale: n = 490 (6,3%)				Interinale continuativo: n = 1.104 (14,3%)				723
4									379
5									492
Totale	208	299	870	1.388	1.617	1.210	888	1.243	7.723

Fonte: Isfol.

Dividendo la tabella in quattro quadranti otteniamo una semplice tipologia del lavoro interinale in funzione del numero di missioni svolte e del tempo di lavoro cumulato:

A – Lavoro occasionale. Rientrano in questa tipologia quei soggetti che nei sei mesi considerati hanno svolto al massimo due missioni cumulando una durata lavorativa inferiore al mese. Si tratta di 2.534 persone, pari al 32,8% del campione. Va notata l'incidenza dei periodi brevissimi: il 60% ha lavorato per meno di 15 giorni.

B – Lavoro temporaneo. Anche in questa tipologia troviamo soggetti che hanno svolto al massimo due missioni riuscendo però a cumulare una durata lavorativa più consistente,

comunque superiore al mese, e superiore ai 2 mesi nella metà dei casi; è la tipologia di gran lunga maggioritaria e vi rientrano 3.595 persone, pari al 46,6% del campione.

C – Lavoro interinale marginale. Questi soggetti possono essere definiti interinali perché rientrano nella filosofia di questo tipo di lavoro e hanno fatto più di tre missioni, senza riuscire però a cumulare un periodo di lavoro considerevole. Sono fortunatamente marginali anche come numero e superano di poco il 6,0% del campione.

D – Lavoro interinale continuativo. Potremmo definire questi soggetti lavoratori interinali di successo: al pari dei precedenti fanno almeno 3 missioni, riuscendo al contempo a cumulare un periodo di lavoro che nel 70% dei casi supera i 3 mesi: si tratta di poco più di 1.100 persone, corrispondenti al 14,3% del campione.

1.5 Tipologie e soggetti del lavoro interinale

Dietro l'esperienza concreta del lavoro interinale si nascondono dunque situazioni lavorative assai differenziate. La capacità di questa forma di lavoro di garantire una continuità lavorativa sommando il tempo di lavoro prestato in aziende diverse (corrispondente alla tipologia D) appare in verità abbastanza limitata. Anche perché nella maggior parte dei casi una durata del lavoro apprezzabile si ottiene attraverso proroghe di una missione prestata nella medesima azienda. Si riescono in realtà più frequentemente ad ottenere gli stessi risultati attraverso una sola prestazione lavorativa di carattere temporaneo. In questo senso potremmo dire che il lavoro interinale ha, per così dire, "invaso" il terreno proprio del lavoro a tempo determinato, anche in virtù del fatto che la riforma di quest'ultimo è ancora in fase di definizione.

Un maggior approfondimento richiederebbe la situazione dei lavoratori appartenenti alla prima tipologia, che svolgono poche missioni per periodi brevissimi. Si tratta di una fascia di pura occasionalità e tuttavia abbastanza estesa. Dove vanno a finire dopo la breve esperienza di lavoro interinale?

In teoria potrebbero essere stati assunti. Purtroppo non sarà possibile testare questa eventualità¹² nell'ambito di questa ricerca: si tratta dunque di uno dei tanti casi in cui il circuito informativo si interrompe. Il lavoratore, con l'assunzione "normale", passa ad un altro "archivio" che non comunica però con il precedente e si perde memoria dei suoi trascorsi lavorativi.

È comunque difficile che le assunzioni a tempo indeterminato siano effettuate all'interno della Tipologia A, dopo un periodo di prova per definizione limitato; è assai più probabile che le trasformazioni del rapporto di lavoro avvengano per i lavoratori delle tipologie B dopo un periodo di prova ben più considerevole.

Nella tipologia A più che nelle altre troviamo sovrarappresentati donne ed immigrati.

¹² Stimata al 22,6% da Confinterim, per tutto il comparto.

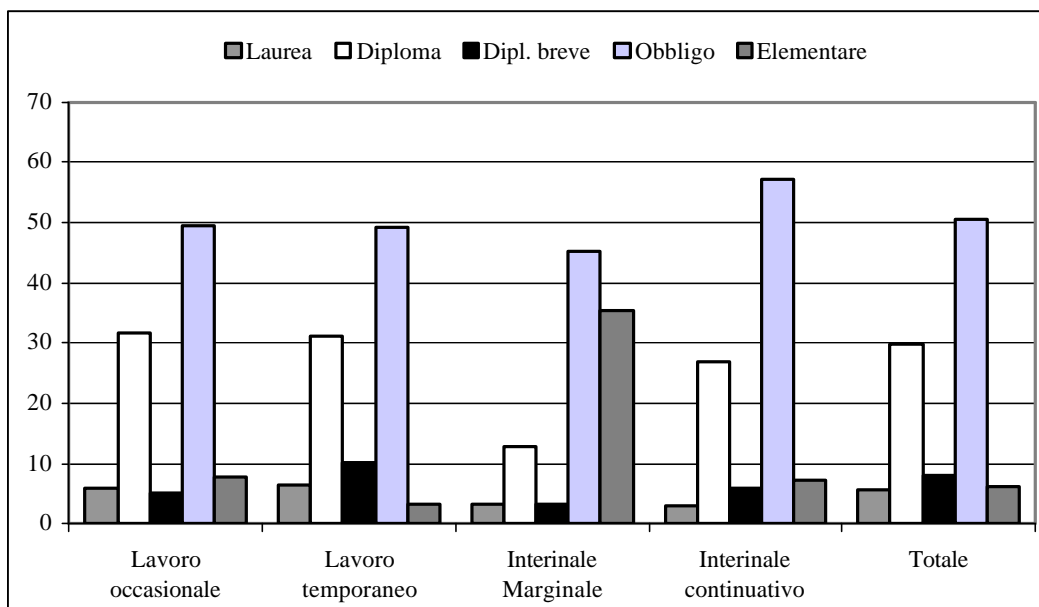
Sembrirebbe la componente del lavoro più svantaggiata, ma i fatti sono forse più complessi, come vediamo incrociando i dati con il titolo di studio (fig. 5); la situazione si delinea in modo del tutto congruente con quanto finora emerso; in particolare:

- Le persone munite di un titolo di studio, includendo dunque il diploma breve, sono più diffusi nella tipologia B, ed in parte nella A, cioè quelle più vicine al lavoro temporaneo ma lontane dal lavoro interinale propriamente detto;
- nell'area del lavoro interinale continuativo troviamo soprattutto persone con la scuola dell'obbligo;
- infine nell'area degli interinali marginali, costituita dalla tipologia C, troviamo sovrarappresentati quanti sono in possesso della sola licenza elementare, mentre sono sottorappresentati tutti gli altri titoli di studio

Il lavoro interinale si conferma dunque un luogo poco frequentato dai titoli di studio medio-alti non solo in quanto modalità di rapporto contrattuale, cosa che avevamo già verificato, ma ancor di più in quanto modalità di prestazione lavorativa proprio nelle forme che dovrebbero essere più tipiche di questo rapporto.

In altri termini, i giovani con un titolo di studio medio-alto sono sufficientemente disponibili ad intraprendere un rapporto di lavoro temporaneo, breve o lungo che sia, ma sono meno disponibili a reiterarlo o semplicemente non ricevono proposte in tal senso. O, ancor più semplicemente, si inseriscono nel frattempo in situazioni migliori.

Fig. 5 - Tipologie di lavoro interinale per titolo di studio - valori %



Fonte: Isfol.

2. LE SOCIETÀ FORNITRICI

2.1 Il quadro generale

Le Società fornitrici di lavoro interinale accreditate presso il Ministero del lavoro attualmente sono 60; le tre o quattro più grandi coprono circa l'80% del mercato e sono diffuse su tutto il territorio nazionale ed in tutte le province maggiori, mentre le altre sono sovente legate a situazioni locali. Si tratta di una situazione di transizione, visto che il lavoro interinale si è diffuso di recente e diverse sono state le strategie di sviluppo. Le imprese più grandi, soprattutto se filiazioni di multinazionali, hanno potuto adottare una strategia di insediamento massiccio ed estensivo, utilizzando la diffusione come mezzo per acquisire quote di mercato. Le più piccole sembra stiano tentando di seguire il percorso inverso, insediandosi dove possono contare su un insieme di relazioni e competenze preesistenti sul territorio ed estendendosi gradualmente per consolidamenti successivi.

È difficile prevedere l'esito finale del processo anche perché il destino del lavoro interinale è fortemente legato a quella che sarà la definizione normativa di istituti contigui quali i rapporti di formazione lavoro, il lavoro a tempo determinato, i contratti di collaborazione coordinata e continuativa. La sensazione è che le imprese più grandi cerchino di acquisire quote di gestione del lavoro interinale per trasformarsi poi in Agenzie di collocamento che agiscono a tutto campo.

Nel nostro campione sono presenti 24 Società, quindi il 40% di quelle registrate; il campo di copertura è dunque elevato, se teniamo presente la forte concentrazione cui si è accennato. Sono naturalmente presenti tutte le più grandi, anche se non in modo proporzionato alla rilevanza di mercato, per la semplice ragione che non tutte le Società hanno raccolto con la medesima sollecitudine l'invito del Ministero del lavoro ad utilizzare il modulo temp come strumento di comunicazione dei contratti.

Una analisi dei comportamenti delle Società fornitrici richiederebbe altri strumenti ed informazioni rispetto ai dati contenuti nel modulo temp. Nell'ottica di questa fase della ricerca, che ha anche lo scopo di fornire un supporto conoscitivo per lo sviluppo dell'attività di rilevazione dei Centri per l'impiego e per il Ministero del lavoro, la domanda cui possiamo tentare di rispondere è in fondo una sola: i comportamenti

strategici e le scelte di mercato delle Società fornitrici si riflettono in qualche modo sui dati amministrativi? In termini esclusivamente tecnici, la variabile “Società fornitrice” è discriminante rispetto alle altre di cui siamo in possesso? Come vedremo i risultati non sono così scontati ma danno invece utili indicazioni proprio sulle strategie adottate dalle aziende.

2.2 La Società fornitrice tra strategia e mercato

Quando si parla di rapporto tra domanda ed offerta di lavoro siamo abituati a pensare ad una relazione *diretta* tra un’impresa ed un lavoratore. Non immaginiamo neppure che tra i due interlocutori possa esserci un soggetto che interviene in questo tentativo di instaurare un rapporto in modo fattivo, cioè con propri obiettivi e strategie.

In Italia è una impostazione giustificata, visto che soggetti del genere, fino a pochi anni fa, per legge, non potevano esistere e solo di recente dopo aver sciolto alcuni vincoli normativi si è provveduto anche ad alleggerire altre imposizioni che ne limitavano l’operatività e la diffusione. Ulteriori profonde trasformazioni in questo settore verranno probabilmente varate con la Legge finanziaria 2002. A breve dovremo cominciare a pensare in modo diverso, il lavoro interinale è solo un primo tassello di un mutamento complessivo dei rapporti tra domanda ed offerta di lavoro dei *modi* in cui azienda e lavoratore si cercano ed in qualche caso si trovano.

La Società fornitrice sta tra la domanda e l’offerta di lavoro e deve cercare in qualche modo di metterle in contatto, cercando le corrispondenze. In questo senso l’attività dell’Agenzia parrebbe dipendere unicamente dalle caratteristiche del mercato del lavoro locale alle quali non può che adattarsi. In effetti, tra i tanti mercati di merci varie oggi esistenti, quello della merce più atipica, il lavoro appunto, sembra il più vicino alla nozione neoclassica di libero mercato.

Da questo punto di vista i margini di discrezionalità di una Agenzia del lavoro interinale sembrerebbero ristretti, essendo la composizione della domanda e le caratteristiche e le propensioni dell’offerta due elementi dati e non influenzabili. Le Agenzie, all’opposto delle imprese “normali”, non possono inventare merci nuove, né nuovi sistemi per produrre merci vecchie. Possono semplicemente misurarsi sul piano dell’efficacia-efficienza tecnica cioè in rapporto ai costi che devono sopportare per mettere in contatto con successo un’impresa ed un lavoratore. Le Agenzie di lavoro interinale dovrebbero essere un po’ tutte uguali nei loro obiettivi, nei modi di perseguirli, nel tipo di manodopera trattata.

La tab. 8 rappresenta la distribuzione per sesso del nostro campione con le Società fornitrici come variabili indipendenti. Le aziende sono poste in linea di massima in ordine di grandezza, anche se non ci si è attenuti in senso stretto a quest’ordine per ovvi motivi di riservatezza. Ai primi posti troviamo comunque le più grandi mentre si scende di

dimensione andando verso il basso. Le prime tre agenzie sono presenti in tutte le province considerate dalla nostra indagine e, da sole, cumulano i 3/4 delle assunzioni mentre per le altre troviamo una presenza territoriale disomogenea e in alcuni casi forti concentrazioni territoriali.

Tab. 8 - Distribuzione delle missioni di lavoro interinale per Società fornitrice e sesso - valori %

<i>Società fornitrice</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>
Azienda A	64,1	35,9	100,0
Azienda B	65,7	34,3	100,0
Azienda C	72,7	27,3	100,0
Azienda D	66,9	33,1	100,0
Azienda F	78,9	21,1	100,0
Azienda G	87,5	12,5	100,0
Azienda H	86,5	13,5	100,0
Azienda L	71,8	28,2	100,0
Azienda M	76,6	23,4	100,0
Altre	75,9	24,1	100,0
<i>Totale</i>	68,4	31,6	100,0

Fonte: Isfol.

Sappiamo che l'incidenza della manodopera maschile è caratteristica generale del lavoro interinale ma vediamo che tende ad aumentare man mano che si scende verso le dimensioni più piccole. Questo risultato sembra essere correlato alla specializzazione per settore e per qualifica che sono abbastanza differenziate tra piccole e grandi aziende.

Per quanto riguarda la distribuzione per settore vediamo in primo luogo che nelle tre aziende maggiori la quota dell'industria metalmeccanica è prevalente ma non esclusiva e per tutte si situa intorno al 40% (tab. 9). Per il resto c'è una qualche variabilità nelle concentrazioni a favore di altri settori industriali o dei servizi. Un fatto da rimarcare riguarda l'Azienda C, nella quale incidono per il 17,3% settori residuali che sono stati raggruppati sotto la voce "Altri".

Le aziende più piccole hanno una connotazione settoriale molto più marcata la cui origine è però di carattere territoriale: così è per le Aziende F, G ed M, fortemente orientate verso il settore metalmeccanico e operanti in una zona di area sistema incentrata attorno a questo settore; e così è per l'Azienda L nella quale prevalgono nettamente le forniture verso il settore tessile.

Anche la composizione professionale degli avviati e la percentuale di immigrati, vanno collegati alla specializzazione settoriale. La presenza di immigrati tra gli avviati dalle piccole aziende è del 40-50%, contro il 15-20 delle più grandi ed è chiaramente in relazione con la prevalenza del settore industriale (come si ricorderà gli immigrati sono quasi tutti maschi, impegnati pressoché esclusivamente in lavori di carattere operaio-industriale).

Tab. 9 - Distribuzione delle Società fornitrici per settore - valori %

Settore	Az. A	Az.B	Az.C	Az.D	Az.F	Az.G	Az.H	Az.L	Az.M	Altre	Totale
Agricoltura	1,8	0,2	1,4	-	-	-	-	4,5	-	0,2	1,2
Chimica	6,3	6,7	3,6	0,2	8,9	3,0	23,7	3,2	9,2	10,7	6,3
Pelli	0,7	-	-	0,1	1,7	-	-	2,7	1,8	3,0	0,8
Vetro, ceramica	1,4	0,4	1,2	-	0,6	-	1,5	-	-	-	1,0
Metalm	42,9	40,6	39,5	27,8	62,7	79,8	50,7	21,3	70,2	52,5	43,7
Mecc. precisione	0,2	-	0,1	-	-	0,3	-	-	0,9	0,9	0,2
Tessili	10,8	27,9	8,1	0,4	0,4	9,0	2,1	53,4	5,5	11,5	10,9
Lavanderie	0,7	0,8	5,1	0,4	5,4	-	1,5	-	-	2,0	1,4
Oggetti	0,7	-	1,2	-	0,8	-	3,0	1,8	-	0,6	0,7
Alimentari e tabacco	5,2	0,3	7,4	-	5,2	-	-	-	0,9	1,4	3,9
Edilizia	0,8	0,2	2,2	-	1,7	0,3	-	-	-	0,9	0,8
Stampa ed editoria	3,9	8,4	2,2	2,1	0,4	0,5	5,0	0,5	0,5	3,8	3,6
Commercio	14,7	11,2	4,3	64,4	6,6	4,9	10,7	1,8	8,3	8,2	16,1
Alberghi, turismo, spettac.	1,7	0,6	3,6	1,1	-	-	-	2,3	-	1,3	1,6
Trasporti	1,0	0,5	0,1	0,5	-	-	-	-	0,9	1,0	0,7
Assicurazioni e credito	0,8	0,3	-	-	1,7	-	-	-	0,9	0,6	0,6
Comunicazioni	0,0	-	-	0,1	-	-	-	-	-	-	0,0
Ministeri, Enti locali	0,6	0,4	2,9	1,6	0,6	-	0,9	2,3	-	0,1	0,9
Sanità	0,0	0,1	-	0,2	-	-	-	-	-	0,1	0,0
Scuola	0,0	-	-	-	-	-	-	0,5	-	-	0,0
Altri	5,7	1,3	17,3	1,2	3,3	2,2	0,9	5,9	0,9	1,3	5,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Isfol.

Come avevamo accennato in precedenza, le piccole Società fornitrici sembrano dunque trovare ragione di esistenza in un rapporto privilegiato con il territorio creatosi sulla base di un campo di competenze ed un quadro di relazioni preesistenti alla nascita dell'attività connessa con il lavoro interinale. Molte tra queste imprese sono infatti emanazioni di organizzazioni socio-produttive nell'area della piccola imprenditoria, o anche dell'artigianato e della cooperazione, o infine sono derivazioni del sistema della formazione professionale. Si tratta di imprese che su queste basi sono riuscite evidentemente a ritagliare e conquistare spazi interstiziali fronteggiando la concorrenza delle aziende più grandi, attraverso la specializzazione estrema nell'avviamento di quelle figure socio-professionali che caratterizzano qualitativamente l'area in questione.

Le aziende più grandi tendono anch'esse ad adattarsi alle caratteristiche produttive dell'area, ma in modo nettamente meno marcato e non sempre lineare: agiscono su un ventaglio più largo di settori e di competenze professionali cercando di dare una risposta alle esigenze *complessive* dell'area, anche a quelle relativamente marginali. Poiché in una società industriale avanzata non si può più parlare di zone mono-culturali dal punto di vista produttivo, bisognerebbe verificare caso per caso quanto la specializzazione delle

aziende più piccole rappresenti una solida occupazione di uno spazio interstiziale o un più banale confinamento con scarse possibilità di evoluzione.

2.3 Società fornitrici e durata delle missioni

Nella prima parte di questo rapporto si è dedicata molta attenzione alle caratteristiche di durata delle missioni di lavoro interinale. In un rapporto di lavoro che può durare un intero anno e più ma anche un solo giorno, gli aspetti della temporalità sono centrali e definitivi in relazione alle prospettive che questo istituto offre alla manodopera, alle pensioni con cui può incontrarsi e alle rigidità con cui deve fare i conti.

La durata delle missioni è centrale anche se ci poniamo dal punto di vista delle Società fornitrici date le sue implicazioni tecnico-economiche. È emerso chiaramente che le missioni di durata brevissima costituiscono la parte dell'attività meno appetibile sia in rapporto ai margini di redditività, sia, e per certi versi soprattutto, in rapporto al sovraccarico di lavoro ed alla complessità dello sforzo organizzativo che comportano per la Società fornitrice.

Più spesso delle altre, le missioni brevi si presentano come un'emergenza non programmata, da assolvere in tempi altrettanto brevi. Obiettivo non facile da raggiungere poiché proprio per le missioni brevi si riscontrano i tassi di rifiuto più alti da parte dei candidati, al momento impegnati in altri lavori precari di durata maggiore (o semplicemente non disponibili ad un impegno lavorativo che evidentemente non offre prospettive e neppure risolve problemi immediati).

La conclusione a cui si può giungere è che la struttura dei costi è tale da spingere le imprese verso missioni di durata medio-lunga. Vediamo dunque come questo obiettivo si contempera con le richieste del mercato.

Nella tab. 10 è riportata la distribuzione di durata di missioni e proroghe delle Società fornitrici. Come si vede, è assai differenziata ma, soprattutto, difficilmente interpretabile in ragione della dimensione: una delle grandi aziende è impegnata in più della metà dei casi nell'avviamento per missioni di brevissimo periodo, accomunata in ciò ad una azienda di dimensioni medio piccole; le altre due grandi aziende si concentrano invece sulle missioni di durata media. Nelle piccole aziende c'è variabilità ma, rispetto alle grandi appaiono chiaramente orientate verso missioni di durata lunga.

Le aziende riescono dunque ad esercitare un notevole margine di discrezionalità sulla durata delle missioni, selezionando domanda ed offerta di lavoro e forse anche orientandole¹³, il fatto è che lo fanno in modo del tutto controintuitivo rispetto a quanto abbiamo fin qui argomentato. Ci saremmo aspettati di vedere le aziende più grandi, che hanno maggiore potere di mercato, nei segmenti di mercato più ricchi, cioè quelli delle

¹³ Come vedremo più avanti, l'ipotesi non è così peregrina.

missioni più lunghe, mentre le imprese marginali sarebbero state costrette ad operare nei segmenti di mercato meno remunerativi, cioè quelli delle missioni brevi.

Tab. 10 - Distribuzione degli avviamenti per Società fornitrice e durata - valori %

<i>Società fornitrice</i>	<i>Meno di 15 gg.</i>	<i>16-31 gg.</i>	<i>1-2 mesi</i>	<i>2-3 mesi</i>	<i>Più di 3 mesi</i>	<i>Totale</i>
Azienda A	52,6	24,2	12,5	6,9	3,7	100,0
Azienda B	26,9	24,2	20,9	10,5	17,6	100,0
Azienda C	31,7	23,3	23,4	10,0	11,5	100,0
Azienda D	17,8	36,8	22,0	15,5	7,9	100,0
Azienda F	22,4	24,9	22,0	14,8	15,9	100,0
Azienda G	54,6	17,3	14,1	1,4	12,7	100,0
Azienda H	5,6	13,7	14,6	22,2	43,9	100,0
Azienda L	31,2	37,1	14,9	9,5	7,2	100,0
Azienda M	17,2	20,4	26,2	19,0	17,2	100,0
Altre	24,1	23,6	22,4	12,8	17,1	100,0
<i>Totale</i>	39,8	24,9	16,8	9,5	9,1	100,0

Fonte: Isfol.

Alla luce di queste considerazioni, non è chiaro perché una delle aziende più grandi si concentri su uno spettro di durate brevissime, né è chiaro perché le altre due grandi aziende, piuttosto che occupare in maniera importante questo spazio di mercato, ne lascino ampie quote ad aziende di piccolissime dimensioni. Il problema è perché certe strategie non vengono perseguite da imprese che appaiono sostanzialmente simili con la stessa intensità e perché non sembra sussistere alcuna relazione (o addirittura una relazione inversa) rispetto alla dimensione aziendale. La questione ci è sembrata meritevole di approfondimento.

2.4 Durata delle missioni e dislocazione territoriale delle Società fornitrici

Una spiegazione della diversa durata delle missioni potrebbe essere legata alla differente composizione settoriale degli avviamenti delle Società fornitrici. Ma, come abbiamo visto, il fenomeno riguarda soprattutto le piccole aziende mentre le differenze tra le grandi sono, tutto sommato, limitate e comunque non in grado di dar conto di differenze così evidenti nella durata delle missioni. D'altra parte, la nozione di settore industriale appare fin troppo vaga e lascia spazio ad organizzazioni produttive diversissime per tipi di prodotto e struttura dimensionale.

Una seconda spiegazione delle differenze rilevate nella durata delle missioni potrebbe essere collegabile alla diversa concentrazione territoriale (tab. 11).

Tab. 11 - Durata delle missioni per Agenzia in alcune province - valori %

Modalità	Meno di 2 gg.	3-5 gg.	6-15 gg.	16-31 gg.	1-2 mesi	2-3 mesi	Più di 3 mesi	Totale
<i>Provincia A</i>								
Azienda A	4,6	10,9	33,7	24,6	14,9	5,7	5,5	100,0
Azienda B	2,8	6,5	12,1	16,8	24,3	10,0	27,4	100,0
Azienda C	5,9	5,8	20,0	25,8	20,9	7,7	13,9	100,0
Azienda F	0,6	4,0	17,9	24,7	22,1	14,8	16,0	100,0
Azienda G	3,8	18,9	45,8	18,2	7,3	1,0	4,9	100,0
Azienda H	0,0	0,0	4,9	29,4	25,5	8,8	31,4	100,0
Azienda L	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Altre	1,8	3,1	17,2	21,6	20,7	13,8	21,8	100,0
Totale	3,6	7,6	24,5	23,5	18,5	8,7	13,6	100,0
<i>Provincia B</i>								
Azienda A	11,5	18,6	35,1	22,6	7,7	3,3	1,2	100,0
Azienda B	0,0	5,4	27,0	27,0	13,5	10,8	16,2	100,0
Azienda H	0,4	1,3	3,8	6,4	9,8	28,2	50,0	100,0
Azienda M	0,5	3,6	13,1	20,4	26,2	19,0	17,2	100,0
Altre	2,4	5,9	17,4	24,5	22,3	13,5	13,9	100,0
Totale	7,3	12,7	26,4	21,6	12,8	9,2	10,0	100,0
<i>Provincia C</i>								
Azienda A	33,1	12,3	21,3	15,2	10,2	3,6	4,3	100,0
Azienda B	0,0	1,6	9,4	35,9	26,6	26,6	0,0	100,0
Azienda C	4,4	17,5	36,1	21,3	14,8	2,7	3,3	100,0
Azienda G	0,0	0,0	9,1	18,2	63,6	9,1	0,0	100,0
Azienda L	0,0	3,2	12,9	38,7	14,5	19,4	11,3	100,0
Totale	22,3	11,8	22,7	19,5	13,2	6,2	4,2	100,0
<i>Provincia D</i>								
Azienda A	10,5	12,9	21,5	20,1	9,6	17,7	7,7	100,0
Azienda B	0,0	0,0	40,0	60,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Azienda C	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Totale	10,7	12,6	21,9	20,9	9,3	17,2	7,4	100,0
<i>Provincia E</i>								
Azienda A	11,7	4,8	9,7	32,8	35,6	3,4	2,1	100,0
Azienda C	2,0	2,0	10,5	16,6	45,7	19,8	3,2	100,0
Altre	0,0	0,0	0,0	35,7	64,3	0,0	0,0	100,0
Totale	9,3	4,1	9,8	29,1	38,3	7,2	2,3	100,0
<i>Provincia F</i>								
Azienda A	18,1	20,4	26,8	14,0	5,0	8,1	7,6	100,0
Azienda D	0,2	1,6	16,1	36,8	22,0	15,5	7,8	100,0
Azienda B	1,2	1,2	9,3	9,9	24,1	19,8	34,6	100,0
Totale	6,1	7,7	19,1	27,3	16,6	13,4	9,8	100,0
<i>Provincia G</i>								
Azienda A	3,2	8,4	12,9	50,3	19,4	1,9	3,9	100,0
Azienda B	12,5	17,9	17,9	12,5	8,9	10,7	19,6	100,0
Totale	5,7	10,9	14,2	40,3	16,6	4,3	8,1	100,0
<i>Provincia H</i>								
Azienda A	5,8	6,7	15,7	46,8	10,3	9,1	5,5	100,0
Azienda B	5,1	6,5	23,3	34,0	19,1	5,3	6,7	100,0
Azienda L	0,0	1,9	35,9	37,2	15,4	4,5	5,1	100,0
Altre	1,4	7,2	31,9	21,7	18,8	4,3	14,5	100,0
Totale	4,8	6,2	20,8	40,9	13,8	7,3	6,3	100,0

Fonte: Isfol.

Le aziende più grandi sono infatti presenti e diffuse su tutto il territorio ma potrebbero avere una diversa presenza relativa in zone in cui le richieste di mercato in termini di durata delle missioni sono a loro volta diverse.

La verifica svolta a livello provinciale non lascia però dubbi in questo senso: la grande Azienda A, in 6 delle 8 province in cui la presenza di entrambe le due maggiori società è considerevole¹⁴, presenta una concentrazione particolarmente significativa nelle missioni di brevissimo periodo.

Come era del resto prevedibile, trattandosi di una delle aziende maggiori, la concentrazione dell'Azienda A nelle missioni di breve durata sembra dunque essere il frutto di una precisa scelta strategica di avere un certo rapporto con il mercato piuttosto che una dipendenza da certe aree territoriali o settoriali del mercato¹⁵. La stessa cosa, a maggior ragione, si può dire delle aziende più piccole, che è ragionevole ipotizzare siano legate ad una logica di scelta razionale, almeno di breve periodo.

In realtà, per comprendere quanto sta avvenendo occorre abbandonare la dimensione missione per affrontare invece l'analisi dal punto di vista dei soggetti coinvolti. Le Società fornitrici, infatti, ricevono dalle Imprese utilizzatrici delle richieste di missioni, ma quando si rapportano con il mondo del lavoro entrano in contatto con soggetti concreti che hanno determinato propensioni e a volte una storia di lavoro interinale.

2.5 Società fornitrici, soggetti e durata delle missioni

Nella prima parte di questa relazione abbiamo elaborato una tipologia del lavoro interinale, mettendo in rapporto i soggetti con le missioni. Questo allo scopo di verificare la durata del lavoro che una singola persona riesce a cumulare sommando nel tempo missioni diverse. Abbiamo dunque individuato quattro aree, e, in particolare, quella del:

- *lavoro occasionale* che comprende persone che hanno svolto poche missioni ciascuna di breve durata;
- *lavoro a tempo determinato* che comprende persone che hanno svolto poche missioni ma di durata medio lunga;
- *lavoro interinale marginale* nel quale troviamo persone che hanno svolto parecchie missioni senza riuscire però a cumulare una durata apprezzabile;

¹⁴ Purtroppo l'incidenza provinciale è funzione anche della sollecitudine con la quale le Agenzie hanno raccolto l'invito del Ministero ad utilizzare il modello temp per le comunicazioni sul lavoro interinale.

¹⁵ Emerge qui con evidenza il grave errore di rappresentatività in cui si incorre nella stima della durata delle missioni analizzando i dati di una singola grande aziende e proiettandoli poi sull'intero fenomeno del lavoro interinale. Si distorce di molto la realtà e non si vede che la durata delle missioni è anche funzione delle strategie di impresa.

- *lavoro interinale continuativo*, nel quale il numero dei giorni lavorativi è paragonabile al lavoro a tempo determinato ma viene raggiunto cumulando più missioni.

La tipologia si è rivelata molto utile per verificare lo stato di ciò che contrattualmente risulta come lavoro interinale ma che, nei fatti, può rappresentare fenomeni di significato diverso in rapporto ai modi di funzionamento del mercato del lavoro, sia per le persone coinvolte sia per le aziende che le utilizzano. Abbiamo anche individuato alcune variabili che influenzano la consistenza dei 4 tipi in relazione ai soggetti coinvolti ma non abbiamo messo in relazione la tipologia con le Società fornitrici.

L'incrocio tra Società fornitrici e la tipologia viene riportato nella tab. 12 ed i risultati vanno attentamente soppesati. Vediamo che nell'Azienda A, rispetto alle altre due grandi aziende, ma anche rispetto alla media del campione è nettamente minoritaria la tipologia del lavoro "a tempo determinato", cioè quella dei soggetti che fanno poche missioni di durata medio lunga; ciò era prevedibile, visto che l'azienda si concentra sulle missioni di breve durata.

Fatto interessante è però che la differenza negativa *non viene compensata da una maggior incidenza del lavoro puramente occasionale*, cioè di quei soggetti che fanno solo una o 2 missioni di durata molto breve, come ci saremmo forse aspettati. Vediamo infatti che le differenze nella prima colonnina con le altre due aziende più grandi sono assai contenute. *Nell'Azienda A hanno invece un peso nettamente maggiore il lavoro interinale marginale e soprattutto il lavoro interinale di tipo continuativo*: il primo incide quasi per l'11% contro il 2,5% nelle altre due grandi aziende; il secondo è del 18,6%, mentre non supera nelle altre il 9,5%.

Tab. 12 - Società fornitrici e tipologie del lavoro interinale - valori %

Società fornitrici	Lavoro Occasionale	Tempo determinato	Interinale marginale	Interinale continuativo	Totale
Azienda A	38,1	32,4	10,9	18,6	100,0
Azienda B	36,6	54,8	1,9	6,7	100,0
Azienda C	35,2	50,5	4,8	9,5	100,0
Azienda D	22,3	58,4	1,0	18,4	100,0
Azienda F	35,0	59,2	0,8	5,0	100,0
Azienda G	38,2	35,8	13,3	12,7	100,0
Azienda H	11,9	84,0	0,0	4,1	100,0
Azienda L	40,6	46,4	2,9	10,1	100,0
Azienda M	21,8	71,2	3,2	3,8	100,0
Altre	36,8	55,9	1,4	5,9	100,0
Totale	34,7	46,4	6,0	12,9	100,0

Fonte: Isfol.

La situazione che si viene delineando può essere riassunta più o meno nei seguenti termini: una delle aziende più grandi, che rappresenta una quota consistente dell'intero mercato, rispetto alle altre grandi aziende, è *decisamente orientata verso la fornitura di missioni brevissime ma tenta poi di assicurare una certa continuità lavorativa agli individui, ed in buona parte vi riesce*. È in qualche modo l'unica tra le aziende analizzate nella nostra inchiesta che svolge effettivamente il ruolo di Agenzia di lavoro interinale.

La distinzione tra missioni e soggetti e la correlata tipologia che abbiamo individuato si rivelano dunque produttive anche per l'analisi dei comportamenti delle Società fornitrici. Durata delle missioni e logiche di attribuzione delle missioni ai soggetti, non solo sono due variabili che le Società fornitrici mostrano di poter controllare, ma anche variabili che combinandosi insieme concorrono a formare la strategia di mercato della Società fornitrice.

La Società A è l'unica che tenta di aderire al modello di lavoro interinale propriamente detto e naturalmente non lo fa per puro spirito umanitario. In questo modo, nel periodo medio lungo, ammortizza anche i costi della ricerca, visto che non deve ripetere i colloqui di selezione e già conosce le capacità e le disponibilità dei lavoratori. Mantenendo, per quanto possibile in un fenomeno come il lavoro interinale, rapporti di lungo periodo con i lavoratori marginali se ne assicura la disponibilità futura. Ma vi è un'altra conseguenza importante di questa strategia: non si corre il rischio di perdere clienti al momento modesti che potrebbero avanzare richieste più convenienti in futuro e comunque concorreranno a trasmettere una immagine di efficienza dell'azienda.

Quella che all'inizio era apparsa una strategia poco comprensibile si rivela invece come una strategia estremamente aggressiva disposta a sacrificare il profitto immediato in vista dell'espansione futura. È superfluo aggiungere che per essere portata avanti nel lungo periodo questa strategia necessita di risorse non indifferenti.

Sarebbe azzardato derivare dai questi pochi dati elaborati ipotesi generali sulle strategie aziendali delle Società fornitrici che avrebbero bisogno di ben altro supporto empirico. Ci pare comunque di aver focalizzato ipotesi abbastanza cruciali, suscettibili di verifica nei successivi sviluppi di questa o di altre ricerche sul lavoro interinale. Va detto che quanto andava emergendo con l'analisi dei moduli temp ha trovato parallela conferma nelle interviste ai testimoni privilegiati.

Anche da nostre altre verifiche dirette con gli operatori del settore è emerso un orientamento delle piccole aziende verso missioni medio-lunghe che sembra andare di pari passo con una maggiore efficienza, intesa come elevato rapporto tra avviamenti e candidature.

Si tratta di una nozione di efficienza che alla luce di quanto emerso va ponderata su nuove basi: è evidente che l'azienda che si muove su un ampio spettro di tipologie di domanda e di offerta avrà gli archivi di candidati un po' "gonfiati" proprio per poter far fronte ad una domanda di missioni brevi che per definizione è più difficile da soddisfare.

Si tratta di una "inefficienza", se così vogliamo chiamarla, ampiamente scontata, alla quale si può in parte sopperire con una gestione degli archivi informaticamente avanzata.

D'altra parte, puntare su uno spettro ristretto di tipologie professionali e sulla tipologia temporale del lavoro a tempo determinato in rapporto alla durata, come fanno le aziende più piccole, comporta un prezzo non indifferente: nel breve-medio periodo certamente si abbattano i costi delle selezioni, di mantenimento e aggiornamento degli archivi, e si aumenta la redditività, ma nel lungo periodo ciò può compromettere l'espansione. Un orientamento che privilegi troppo rigidamente missioni di durata medio-lunga ed un "parco" di professionalità ristretto alla fine può comportare la defezione sia delle aziende che dei lavoratori.

Sappiamo che per queste Società fornitrici, per lo più di piccole dimensioni, l'antidoto consiste nel loro inserimento nelle reti associative locali e nella specializzazione su spettri di professionalità ben definite. È forse l'unico modo per inserirsi in questo tipo di attività senza avere alle spalle la potenza economica di grandi multinazionali, per le quali il mercato italiano, fosse anche in perdita, rappresenta una quota quasi trascurabile di investimenti in rapporto a promettenti prospettive future. Le aziende "indigene", per di capire, forse riusciranno a sopravvivere e financo a resistere ma le specializzazioni dovranno essere davvero tali e le reti associative dovranno essere ben solide.

Rispetto alle strategie opposte delle piccole aziende e della grande Azienda A, le altre due grandi aziende sembrano adottarne una intermedia, cercando di contemperare le opposte esigenze di abbattimento dei costi e di adesione alle richieste delle Imprese utilizzatrici: cercano di non evaderle del tutto ma neppure si impegnano eccessivamente per assecondarle del tutto. Non rifiutano le missioni di brevissimo periodo ma cercano di evitare che raggiungano una soglia troppo alta. Né si orientano esclusivamente verso quella che abbiamo definito come area del lavoro a tempo determinato, costituita da persone che fanno poche missioni, per lo più una sola, ma di durata medio-lunga.

D'altro canto, puntare esclusivamente sulla tipologia del lavoro "a tempo determinato" presenta un altro inconveniente: è infatti l'area in cui le Imprese utilizzatrici selezionano i lavoratori per una assunzione in pianta stabile. In proposito è opportuna una breve digressione su un tema che verrà poi approfondito quando si parlerà di rapporti con le Imprese utilizzatrici. Del lavoro interinale come sostituto del periodo di prova, notoriamente assai breve in Italia, si è parlato molto ma, non è emerso con chiarezza il dato fondamentale: su questo punto i rapporti tra Società fornitrice e Impresa utilizzatrice *sono espliciti*. In altri termini, l'Impresa utilizzatrice chiede esplicitamente alla Società fornitrice un lavoratore che, se gradito, verrà poi assunto in pianta stabile. La Società fornitrice in questo modo viene però a perdere una risorsa e dunque tanto più il lavoratore è "pregiato", tanto più cerca di spuntare un contratto di lavoro interinale di medio-lungo periodo. Questa contrattazione non influenza il periodo di prestazione del lavoratore ma solo la ripartizione della prestazione tra Società fornitrice ed utilizzatrice.

La contrattazione con le Imprese utilizzatrici avviene anche in rapporto alle missioni brevi, che generalmente non sono una premessa per l'assunzione in pianta stabile. In questi casi c'è una chiara discrepanza tra la domanda dell'Impresa utilizzatrice e le propensioni dell'offerta, poco disponibile ad accettare missioni di brevissimo periodo. La

Società fornitrice può intervenire su entrambi i fronti cercando di convincere l'utilizzatrice ad allungare un po' i tempi delle missioni ed i lavoratori ad accettarle. Con questo tipo di azione la Società fornitrice da semplice soggetto mediatore si trasforma in elemento che “modifica” gli orientamenti sia della domanda che dell'offerta. Ovviamente per mancanza di informazioni al riguardo, non abbiamo preso in considerazione nella nostra analisi sulle strategie delle Società fornitrici, una variabile di interesse fondamentale, ovvero il sistema di definizione delle “tariffe” che le Società sicuramente modulavano in funzione: sia delle tipologie di fornitura, che dei loro obiettivi di conquista dei segmenti di mercato.

2.6 Lavoro interinale e “tempi” del lavoro: prime conclusioni

È ormai sufficientemente dimostrato che tra lavoro e disoccupazione non c'è una cesura netta ma una vasta zona grigia nella quale lavoro, non lavoro, ricerca del lavoro si intrecciano e si alternano con scansioni diverse. Nelle aree più sviluppate la disoccupazione giovanile, o meglio la fase di passaggio dall'inoccupazione al lavoro stabile, può durare anche parecchio, ma va vista in fondo come una mobilità fra lavori alternata da periodi più o meno lunghi di inattività.

In passato questa fase di passaggio significava in buona misura lavoro irregolare senza strutture di intermediazione tra domanda ed offerta. Il lavoro interinale può essere visto come una istituzionalizzazione di fatto del percorso che porta dalla disoccupazione al lavoro stabile, con l'intervento attivo di una struttura di intermediazione.

Il dubbio a questo punto è che in certi casi non ci si trovi in presenza di lavoro interinale in senso stretto. L'Impresa utilizzatrice non paga alla Società fornitrice la cessione di un “patrimonio aziendale”; alla Società fornitrice conviene assumere il lavoratore solo nel momento in cui lo cede e solo per il periodo per cui lo cede, visto che la normativa prevede questa eventualità che chiaramente diventa l'unica essendo anche la più conveniente.

L'Impresa utilizzatrice paga la fornitrice perché quest'ultima ha trovato un lavoratore in grado e disposto a svolgere un lavoro per un periodo di tempo definito a priori, a partire da una certa data. La Società fornitrice, ha una disponibilità di un candidato, acquisita magari mesi prima, che potrebbe non più sussistere e che alla richiesta va di nuovo verificata, questa volta concretamente.

Se si prescinde dalla titolarità del rapporto di lavoro, che è solo formale visto che si interrompe con la conclusione della missione, non si vede davvero in cosa l'attività dell'Agenzia interinale si differenzi da quella di una Agenzia privata di collocamento.

L'unica differenza sta nel fatto che la Società Fornitrice ha il potere di liberare l'Impresa utilizzatrice da ogni vincolo in materia di durata del rapporto di lavoro (oltre che di alleggerirla di una serie di adempimenti).

La maggior parte delle imprese necessitano di una quota di manodopera stabile che ne assicuri la continuità organizzativa. Poco sappiamo sulle modalità con cui un'azienda utilizza il lavoro fluttuante e gli eventuali mutamenti che l'interinale ha comportato in rapporto alla gestione del personale.

Nel prossimo paragrafo cercheremo dunque nei limiti resi possibili dalle informazioni rilevate di porre sotto osservazione le Imprese utilizzatrici nel loro rapporto con le missioni, i soggetti e le Società fornitrici.

3. LE IMPRESE UTILIZZATRICI

3.1 Il quadro generale

Al di là della composizione settoriale, sulle aziende che fanno ricorso al lavoro interinale si sa poco e niente. Del tutto sconosciuta, ad esempio, è la dimensione di queste imprese che si suppone comunque elevata. Nel modulo temp la classe dimensionale è contemplata come variabile ma sistematicamente omessa, anche noi dunque non disponiamo di questa informazione fondamentale. Cercheremo comunque di ovviare, per quanto possibile, alla carenza del quadro statistico attraverso una opportuna elaborazione delle informazioni disponibili.

Come si è detto, sono stati raccolti moduli temp per un totale di 14.793 missioni-proroghe che hanno coinvolto poco meno di 8.000 persone. Le Imprese utilizzatrici che hanno fatto ricorso al lavoro interinale sono 2.100. Mediamente, quindi, in un semestre ciascuna impresa ha assunto “quasi” 4 persone. Ma raramente il dato medio è così fuorviante come in questo caso; anche ad una lettura superficiale, balza evidente l'estrema polarizzazione dell'attività di lavoro interinale se ci si pone dal punto di vista delle Imprese utilizzatrici.

Partendo da un estremo della distribuzione, in particolare quello delle aziende che hanno fatto poche assunzioni-proroghe, vediamo che il 90% delle aziende riesce a cumulare poco più di un terzo delle assunzioni. All'estremo opposto per raggiungere questa quota sono sufficienti 21 aziende. La polarizzazione è resa ancora più evidente dalla considerazione che le 3 aziende più grandi effettuano lo stesso numero di assunzioni delle 1.200 aziende più piccole¹⁶.

Un riepilogo di queste elaborazioni si trova nella tab. 13, che va così interpretata: all'estremo superiore troviamo le aziende che hanno effettuato poche assunzioni; al primo posto troviamo così 856 aziende su un totale di 2.100 che hanno effettuato una sola

¹⁶ Al lettore attento non sarà sfuggita la forzatura logica, visto che stiamo parlando di assunzioni per lavoro interinale e non di dimensione aziendale. Nessuno ci dice che una azienda che ha effettuato una sola assunzione nell'arco di 6 mesi sia di dimensioni piccole, visto che non c'è alcun vincolo in proposito. All'estremo opposto però possiamo dire che una azienda che ha effettuato 300-400 assunzioni di solo lavoro interinale è certamente di dimensioni medio-grandi.

assunzione. All'estremo inferiore troviamo le tre aziende più grandi che hanno effettuato un numero di assunzioni compreso tra 400 e 700.

Tab. 13 - Distribuzione delle Imprese utilizzatrici per numero di missioni - valori assoluti e %

<i>Numero assunzioni</i>	<i>Numero Aziende</i>	<i>Val. %</i>
1	856	40,6
2	355	16,9
3	202	9,6
4	137	6,5
5	79	3,8
6 - 10	216	10,3
11 - 20	142	6,7
21 - 50	75	3,6
51- 100	25	1,2
101 - 200	13	0,6
201 - 300	2	0,1
301 - 400	1	0,0
401 - 700	3	0,1
<i>Totale</i>	2.106	100

Fonte: Isfol.

La convinzione abbastanza diffusa, secondo la quale il lavoro interinale è *un fenomeno che interessa le grandi imprese*, va dunque corretta, ed è frutto probabilmente di una distorsione percettiva che coinvolge forse anche gli operatori delle Agenzie interinali. Le richieste di 1 o 2 lavoratori da parte delle piccole aziende sono lavoro di routine, rispetto al quale la richiesta di 30-50 lavoratori da parte della grande azienda si delinea come operazione eccezionale ed aggiuntiva da soddisfare in tempi brevi. Alcuni operatori delle Agenzie interinali hanno davvero l'impressione di lavorare per le grandi aziende, ma è la normale deformazione del reale di chi si trova in prima linea.

3.2 La logica del ricorso al lavoro interinale delle piccole e grandi imprese

La fortissima polarizzazione delle aziende che utilizzano il lavoro interinale pone problemi interpretativi che è pressoché impossibile risolvere con le pochissime informazioni a disposizione. Per meglio inquadrarli conviene forse riferirsi, questa volta dal punto di vista delle Imprese utilizzatrici, a quello che il lavoro interinale dovrebbe essere per legge: il ricorso al lavoro interinale non dovrebbe costituire una modalità sistematica e ricorrente di gestione del personale ma un istituto che permette di far fronte ad esigenze che rivestono un carattere di eccezionalità da vari punti di vista.

L'indicazione dei tetti massimi di occupati interinali sugli organici aziendali rientra in questa logica. Per le piccole aziende un tetto dell'8% può costituire un vincolo troppo rigoroso, per le più grandi di una rete a maglie fin troppo larghe. Nel caso poi di una grande azienda con diverse unità produttive i margini di manovra possono risultare assai ampi se riesce ad organizzarsi di conseguenza.

Nelle aziende del nostro campione che hanno effettuato non più di 2 o tre assunzioni nel corso del semestre considerato, il ricorso al lavoro interinale ha costituito quasi per definizione un carattere di eccezionalità e si tratta, come si è visto della grande maggioranza delle aziende.

Per le altre il dubbio davvero persiste: in una struttura industriale come quella italiana 3-400 dipendenti assunti per lavoro interinale sono da soli una grande azienda, e se vengono utilizzati tutti insieme, per far fronte ad esigenze eccezionali o ad un picco produttivo questo deve essere davvero elevato. Qualche dubbio in proposito sorge anche dalla concentrazione settoriale del lavoro interinale e, in particolare, dal fatto che molto lavoro interinale si concentra nel settore metalmeccanico. In questo settore, infatti, le oscillazioni cicliche nel livello della produzione sono meno accentuate rispetto ad altri comparti.

Per verificare la consistenza di questi dubbi, si è voluta approfondire l'analisi guardando alla distribuzione del lavoro interinale, nell'arco dei 6 mesi considerati, all'interno di ciascuna azienda: le conclusioni che si possono trarre sono evidentemente diverse se il ricorso al lavoro interinale si concentra in uno o due mesi in particolare o se si distribuisce in modo più o meno regolare per tutti i 6 mesi considerati.

I risultati relativi alle aziende che hanno assunto almeno 50 lavoratori sono riportati nella tab. 14 e il risultato ci pare inequivocabile: le aziende tendono a distribuire temporalmente il ricorso al lavoro interinale. Il quale sembrerebbe dunque rappresentare una forma di recupero strutturale della flessibilità piuttosto che un evento legato a fasi di eccezionale crescita della produzione.

In realtà, questa indicazione, anche se emerge nettamente dalle nostre analisi, non può essere considerata conclusiva. La ragione è semplice: abbiamo a disposizione un identificativo aziendale di impresa, ma non un identificativo dell'unità produttiva che è quanto sarebbe necessario.

È possibile che, nelle aziende di maggiori dimensioni, soprattutto le assunzioni, che appaiono scaglionate nel tempo a livello di impresa, siano in realtà effettuate da diverse unità produttive in mesi diversi; ogni unità produttiva, per far fronte ad una situazione di eccezionalità, potrebbe aver assunto tutti i lavoratori interinali nello stesso mese, diverso però da quello delle altre. L'effetto che ne risulterebbe a livello d'impresa è quello dello scaglionamento. Si tratta evidentemente di una spiegazione dei risultati raccolti abbastanza poco probabile, anche se abbiamo avuto notizie di imprese che, in virtù di una peculiare situazione organizzativa e/o di mercato, adottano consapevolmente questa strategia. Parrebbe però più una eccezione che la regola.

Tab. 14 - Assunzioni per lavoro interinale nel corso del semestre

Modalità	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre	Totale
Aziende che hanno assunto almeno 50 lavoratori							
Az. 1	149	134	56	30	36	25	430
Az. 2	24	72	64	72	61	67	360
Az. 3	71	107	77	43	32	-	330
Az. 4	36	10	29	38	1	-	211
Az. 5	13	15	16	5	24	43	116
Az. 6	-	-	1	15	36	9	114
Az. 7	49	5	-	16	-	33	103
Az. 8	8	8	16	1	27	18	78
Az. 9	37	18	1	4	7	4	75
Az. 10	-	-	15	8	23	19	65
Az. 11	5	51	4	-	-	-	64
Az. 12	13	-	22	12	12	5	64
Az. 13	-	-	1	3	9	15	59
Az. 14	13	3	10	8	8	13	56
Az. 15	-	20	24	11	1	-	56
Az. 16	6	9	16	18	-	4	53
Az. 17	-	-	16	18	16	-	50
Az. 18	-	-	1	-	19	30	50
Az. 19	10	5	5	4	8	18	50
Aziende che hanno assunto 17 - 20 lavoratori							
Az. 20	2	-	1	6	9	2	20
Az. 21	-	-	-	10	6	4	20
Az. 22	4	1	8	2	5	-	20
Az. 23	1	8	5	2	2	-	18
Az. 24	-	-	2	6	9	2	19
Az. 25	-	-	-	10	-	9	19
Az. 26	-	10	3	4	1	-	18
Az. 27	1	3	1	5	4	3	17
Az. 28	3	-	5	-	1	9	18
Az. 29	3	-	8	4	3	-	18
Az. 30	1	10	2	3	1	-	17
Az. 31	-	13	-	-	5	-	18
Az. 32	1	1	4	7	3	2	18
Az. 33	-	7	3	1	5	1	17
Az. 34	15	-	2	-	-	-	17
Az. 35	-	-	5	4	6	2	17
Az. 36	2	8	7	-	-	-	17

Fonte: Isfol.

Qualche elemento per approfondire il problema, anche se non per risolverlo con certezza, sulla base dei nostri dati lo abbiamo. Vediamo in primo luogo che una chiara

tendenza a scaglionare le assunzioni esiste anche nelle aziende intermedie; cioè in quelle che nel corso del periodo considerato hanno assunto un numero di lavoratori interinali compreso tra i 17 ed i 20. Si tratta di 18 aziende e oltre i 2/3 ha assunto lavoratori interinali per almeno 4 mesi. Il fenomeno è della stessa entità nelle aziende che hanno assunto un numero di lavoratori interinali compreso tra i 13 ed i 16 e si estende addirittura alle imprese piccolissime: tra le 44 che hanno assunto un numero di lavoratori interinali compreso tra gli 8 ed i 12, esattamente la metà delle aziende ha distribuito le assunzioni nell'arco di almeno 4 mesi.

Poiché è del tutto evidente che l'eventualità che l'azienda sia costituita da più unità produttive, magari situate in zone territoriali distanti, diminuisce man mano che si scende di dimensione, quanto abbiamo appena visto ci permette di dire che esiste una tendenza delle ad utilizzare il lavoro interinale come mezzo strutturale di recupero di flessibilità almeno nelle aziende piccole e medie.

La questione rimane in sospeso per le aziende di dimensioni maggiori ma su queste può essere condotto un approfondimento a livello territoriale. Incrociando l'identificativo aziendale con la provincia nella quale il lavoratore viene impiegato riusciamo ad isolare una eventuale multilocalizzazione delle imprese. È chiaro che il problema analitico permane, visto che un'impresa può avere diverse unità produttive nella stessa provincia, ma abbiamo tuttavia ridotto il margine di errore.

D'altro canto, a livelli territoriali più ristretti, il nostro problema assume comunque connotati diversi: a questi livelli, l'amministrazione del personale è in genere strettamente coordinata anche in aziende di dimensioni non irrilevanti e si verifica sovente una mobilità dei dipendenti tra le diverse unità produttive. Considerare come unità di analisi statistica realtà produttive potenzialmente formate da più unità produttive diventa ai nostri fini tecnicamente tollerabile. D'altro canto non c'è altra via per approfondire il problema che stiamo esaminando anche con le aziende di maggiore dimensione che fanno più assunzioni: si tratta dunque di incrociare la temporalizzazione delle assunzioni con la dimensione provinciale.

I risultati della scomposizione provinciale non comporta modifiche sostanziali alle indicazioni che avevamo già tratto in precedenza: per quasi tutte le aziende la parte più importante delle assunzioni si concentra infatti in una sola provincia, con l'unica eccezione delle aziende di piccole dimensioni, nella quale si verificano quei fenomeni di sovrapposizione temporale che si erano ipotizzati.

Possiamo dunque concludere che, nel complesso, l'utilizzo di lavoro interinale da parte delle imprese sembra essere espressione in primo luogo di strategie che mirano ad un recupero strutturale di flessibilità. Non mancano situazioni in cui il ricorso al lavoro interinale mira a fare fronte a situazioni eccezionali, ma anche in questi casi tale forma di utilizzo dell'istituto del lavoro interinale sembra sovrapporsi all'altra. È quanto si verifica nella Azienda 1, peraltro l'unica tra le grandi nella quale esiste una forte componente di stagionalità.

3.3 Le Imprese utilizzatrici: dimensioni aziendali e lavoro interinale

L'aver preso in considerazione la variabile dimensionale, ci ha permesso dunque di comprendere la logica secondo la quale si sviluppano i comportamenti delle Imprese utilizzatrici. Il problema è costituito dal fatto che, in realtà, non sappiamo nulla della dimensione. Il concetto di dimensione che abbiamo utilizzato è legato unicamente al numero di assunzioni effettuate nell'arco dei 6 mesi considerati: quanto è piccola una azienda che ha effettuato 5-10 assunzioni rispetto ad una che ne ha effettuate 50-100?

L'unico parametro di riferimento che possiamo assumere consiste nell'ipotizzare che, nella media, le imprese si siano attivate su utilizzazione dell'interinale pari a quell'8%, inizialmente indicato nell'Accordo interconfederale dell'Aprile '98¹⁷. Si può dunque in linea teorica stimare la *dimensione minima*: una azienda che in un mese ha assunto 2 o 3 lavoratori interinali, supponendo che non ne avesse altri in forza, potrà avere una dimensione compresa tra i 26 ed i 36 addetti. Quelle più grandi, che in un mese assumono 20 o 30 lavoratori, avranno una dimensione minima di 250-350 addetti.

Il correlato è che le aziende che fanno molte assunzioni sono certamente grandi mentre quelle che ne fanno poche o pochissime sono probabilmente piccole ma, da un punto di vista teorico, potrebbero anche essere grandi: nulla vieta ad un'azienda di qualche centinaio di addetti di ricorrere in modo davvero sporadico al lavoro interinale.

3.4 Società fornitrici, Imprese utilizzatrici e soggetti

A questo punto il panorama del lavoro interinale si presenta come un universo abbastanza complesso. Siamo partiti da circa 15.000 missioni-proroghe ma questa unità di analisi si è ben presto dissolta. Abbiamo così scomposto il nostro universo in tre realtà distinte, quella dei soggetti, quella delle Società Fornitrici e quella delle Imprese utilizzatrici. Il nostro universo adesso è cambiato ed è diventato composito: abbiamo circa 8.000 soggetti che, attraverso la mediazione di 24 Agenzie, stabiliscono 15.000 rapporti di lavoro, per periodi di tempo variabili, con 2.100 aziende.

Il problema che tentiamo ora di affrontare è quello di capire i rapporti che intercorrono tra questi sub-universi.

Un primo nodo da sciogliere riguarda la questione dei rapporti tra soggetti e Società Fornitrici. È abbastanza noto, infatti, e ci è stato confermato nelle interviste ai testimoni privilegiati, che un lavoratore che cerca lavoro si candida in più Società fornitrici. È abbastanza ovvio del resto che chi cerca lavoro busi a più porte, soprattutto se l'operazione è semplice e non eccessivamente frustrante. Nel caso del lavoro interinale

¹⁷ Di fatto tale tetto è stato ampiamente superato in molteplici Ccnl stipulati nel 2000 e 2001. Si veda in proposito il successivo paragrafo.

l'ambiente e l'accoglienza sono gradevoli, l'Agenzia è localizzata in posizione centrale, non c'è da fare file interminabili per l'adempimento di procedure inutili. Insomma tutto lascia pensare che il lavoratore si rivolga a più imprese.

Il nostro interrogativo è semplice: i soggetti avviati più volte lavorano per una o per più Società fornitrici? Anche in questo caso le indicazioni che ci derivano dal nostro *data base* sono molto chiare: solo il 5% dei soggetti che hanno svolto più missioni lo ha fatto per aziende interinali diverse. Il periodo di osservazione è forse troppo breve per formulare una risposta esauriente al quesito, ma la percentuale è talmente bassa da costituire un'indicazione che non può essere messa in discussione nella sostanza anche ad un'analisi più accurata.

Come si è visto, per un buon terzo dei soggetti l'esperienza di lavoro interinale è breve e del tutto occasionale: non gradiscono questo tipo di lavoro o non vengono richiamati; un'altra quota abbandona questo mercato dopo una permanenza più lunga o viene assunta a tempo indeterminato; è del tutto probabile che i soggetti che hanno trovato abbastanza soddisfacente la prima esperienza stabiliscano rapporti privilegiati con l'azienda interinale che li ha avviati.

Più importanti, ai fini di questa ricerca, sono i rapporti tra soggetti ed Imprese utilizzatrici ed i rapporti tra Imprese utilizzatrici e fornitrici; gli interrogativi sono simili tra loro e possiamo così sintetizzarli:

- a) i soggetti che fanno più missioni vengono avviati presso la stessa azienda oppure in aziende diverse?
- b) Le Imprese utilizzatrici si rivolgono alla stessa Società fornitrice oppure hanno rapporti con tutte?

Sia il punto a) che il punto b) si possono porre in modo speculare invertendo l'ordine dei soggetti.

3.5 I soggetti e le Imprese utilizzatrici

Come si è visto all'inizio, circa un terzo delle missioni di lavoro interinale è costituito da proroghe. Se vogliamo focalizzare la probabilità che ha un lavoratore ad essere richiamato dalla stessa azienda dobbiamo escluderle dall'analisi, visto che la proroga si svolge per definizione nella stessa azienda. Concentriamoci dunque sugli avviamenti e rapportiamoli ai soggetti: su 6.511 avviati per missioni di lavoro interinale il 63,7% ne ha svolta solo una. Le rimanenti 1.648 persone hanno invece svolto almeno un'altra missione (nella stragrande maggioranza si è trattato solo di un'altra missione). Di queste persone che hanno svolto almeno due missioni, il 67% è ritornato nella stessa azienda mentre gli altri hanno effettuato missioni in aziende diverse. Insomma, dal lavoro interinale in maggioranza si esce dopo la prima esperienza ma, quando si permane

nell'area, si tende a tornare nella stessa azienda e, lo abbiamo visto, inviati dalla stessa Società fornitrice.

Se cambiamo ottica e ci poniamo dal punto di vista aziendale l'interrogativo è speculare: nel ricorso al lavoro interinale quanto la singola azienda tende ad utilizzare un lavoratore già assunto in precedenza? Possiamo definire una "quota di riconferma di lavoratori già assunti" come rapporto tra soggetti coinvolti e missioni effettuate. Se il rapporto è uguale a 1 vuol dire che l'azienda non ha mai richiamato un dipendente ma ne ha sempre utilizzati di diversi; se il rapporto è inferiore a 1, nel caso poniamo 0,5 vuol dire che l'azienda ha mediamente chiamato 2 volte un lavoratore e per fare 100 missioni ha utilizzato 50 persone.

I risultati sono netti e discriminanti in rapporto al numero di assunzioni effettuato da ciascuna azienda. Le aziende più piccole, che assumono non più di 10 persone nell'arco del semestre tendono ad utilizzare lavoratori sempre diversi. È più che normale poiché se le assunzioni sono concentrate in un periodo verrà assunto simultaneamente uno stock di lavoratori. Se le assunzioni avvengono con interinali a tempo distanziati, difficilmente l'azienda, anche volendo, troverà disponibili le stesse persone che aveva utilizzato in precedenza.

Per le imprese più grandi il discorso è diverso poiché come si è visto, assumono lavoratori per tutto l'anno con cadenze abbastanza regolari e quindi possono riconfermare quasi immediatamente un lavoratore già utilizzato il mese precedente: la probabilità che lo stesso lavoratore venga richiamato più volte sale ma non supera comunque il 30-35%.

3.6 Il lavoro interinale come recupero strutturale di flessibilità

Abbiamo visto che molte imprese, quelle che assumono meno lavoratori, e quindi presumibilmente le più piccole, utilizzano il lavoro offerto dalle agenzie di lavoro interinale in modo molto discontinuo, per far fronte a dei picchi di produzione o per sostituire uno o due lavoratori improvvisamente assenti o dimessi. Abbiamo anche detto che, in realtà, non si può essere sicuri che queste siano piccole imprese perché potrebbero anche essere imprese di dimensioni maggiori che usano tuttavia l'istituto in maniera ancora più saltuaria.

Nelle imprese più grandi si aprono invece dei margini di utilizzo più elevati che possiamo ipotizzare sulla base dei dati a nostra disposizione. Il punto di partenza è il tasso di riconferma dei lavoratori dopo la fine della prestazione: abbiamo visto che nelle imprese più grandi è più elevato ma non supera comunque il 30-35%, mentre le assunzioni tendono a distribuirsi mensilmente per tutto il periodo considerato. Perché l'impresa tende ad assumere un lavoratore interinale diverso piuttosto che confermarne uno che ha già, o che ha già avuto, a disposizione? Le ipotesi che possiamo fare in proposito sono diverse e non si escludono l'un l'altra:

- una prima ipotesi è che l'impresa non sia rimasta soddisfatta del lavoratore. Questa ipotesi appare del tutto coerente con quello che abbiamo visto finora, nel senso che il lavoro interinale nella sua esperienza concreta sembra essere stato uno strumento che ha consentito alle imprese di sperimentare senza impegno le capacità del lavoratore. Questo è uno dei motivi ormai espliciti per i quali si ricorre all'Istituto;
- la seconda ipotesi è che il lavoratore non sia soddisfatto dell'impresa: anche questa è un'ipotesi plausibile, considerando che una parte consistente del lavoro interinale si concentra in zone ad alta mobilità lavorativa, dove si avvertono da tempo tensioni dal lato dell'offerta;
- una ulteriore ipotesi è che il lavoratore venga assunto, al termine del contratto di lavoro interinale in pianta stabile, e che il suo posto come lavoratore interinale venga preso da un altro con un contratto di egual tipo. Anche questa ipotesi è del tutto plausibile ma, soprattutto, va interpretata come un processo continuo nel tempo.

Su quest'ultimo punto è forse il caso di soffermarsi. Bisogna infatti guardarsi da una immagine statica dell'occupazione nelle imprese come se fosse formata da un'area stabile ed estesa di lavoratori e da pochi interinali o altri temporanei che vi si aggiungono più o meno sporadicamente. È questa un'immagine dell'occupazione come "fortezza", dalla quale non si esce e nella quale è difficile entrare, che non rappresenta più del tutto la situazione reale.

Il mercato del lavoro, non è una realtà di *stocks* immobili, è una realtà di flussi, di movimenti di entrata-uscita della manodopera certamente superiori alla quota di manodopera che l'impresa può detenere con contratto di lavoro interinale.

L'impresa deve fare i conti anche con le uscite di quella parte di manodopera che vorrebbe stabile, per ragioni di forza maggiore (pensionamenti e decessi) ma anche per dimissioni che, soprattutto nelle zone ad alta intensità di occupazione (cioè proprio quelle in cui il lavoro interinale è più diffuso), raggiungono soglie non trascurabili. Anche facendo l'ipotesi di una complessiva stabilità nel tempo dell'occupazione nell'impresa, i lavoratori in uscita vanno comunque rimpiazzati. Dovevano essere rimpiazzati prima che esistesse il lavoro interinale e lo devono essere anche oggi.

Non c'è nulla di strano nel fatto che il lavoro interinale venga utilizzato dalle imprese in questo processo di rotazione della manodopera. Nella stragrande maggioranza dei casi, come abbiamo visto, per l'impresa il lavoro interinale non è solo lavoro in affitto, ma un modo che consente di assumere legalmente della manodopera già selezionata, ad un costo che è probabilmente lievemente superiore, ma per il periodo che si vuole e per il numero di volte che si vuole. Parte della manodopera così assunta se ne andrà di sua spontanea volontà, un'altra parte non verrà confermata perché non necessaria o non idonea, un'altra parte potrà entrare a pieno titolo in organico per sostituire quella parte della manodopera che per un motivo o per l'altro lascia l'impresa.

Soprattutto nelle aziende più grandi il lavoro interinale viene dunque ad integrarsi completamente con gli aspetti di gestione organizzativa dell'impresa, trasformandosi da

teorico istituto al quale ricorrere per far fronte a situazioni eccezionali, in qualcosa di completamente opposto.

L'aspetto più significativo è che a questa tendenza contribuisce in maniera altrettanto significativa il comportamento dei soggetti la cui accettazione del lavoro interinale è spesso condizionata alla possibilità di essere inseriti in questo processo. Come abbiamo avuto modo di appurare nelle interviste ai testimoni privilegiati, l'accettazione del lavoro proposto è influenzata in senso positivo dalla retribuzione, dalla durata della prestazione e soprattutto dalla probabilità di essere in seguito assunti in modo stabile. Anche il nome e la notorietà dell'impresa, hanno tuttavia una certa influenza sull'accettazione delle missioni.

3.7 Il lavoro interinale come fenomeno complesso

Al di là della modesta incidenza che ha l'interinale nei processi di allocazione della manodopera, questo tipo di lavoro è davvero uno snodo del mercato del lavoro sul quale convergono tre soggetti, e cioè le persone in cerca di lavoro, le Società fornitrici ed infine le Imprese utilizzatrici con proprie strategie.

Per quanto riguarda le Società fornitrici, le strategie sono profondamente influenzate dal fatto che il fenomeno è nuovo in Italia e dunque la necessità per alcune imprese di conquistare una posizione di preminenza sul mercato influenza profondamente i loro comportamenti intersecandosi profondamente con gli elementi di pura efficienza e di "politica del personale". L'obiettivo della Società fornitrice è quello di avere un "parco lavoratori" in grado di soddisfare le richieste delle Imprese utilizzatrici. Il problema è che il parco lavoratori è una risorsa che la Società Fornitrice deve rinnovare continuamente, mentre le Imprese utilizzatrici costituiscono una clientela stabile che deve essere conquistata durevolmente. È su questi due piani che si confronteranno le strategie perseguite dalle singole agenzie e la concorrenza si farà più accesa.

I dati visti dal punto di vista delle Imprese utilizzatrici parlano in modo eloquente: alcune delle più grandi utilizzano per le proprie assunzioni *solo una Agenzia di lavoro interinale*, altre fanno ricorso a due o tre Agenzie che, per come è strutturato il mercato, sono evidentemente le più grandi. Per come si configura attualmente il lavoro interinale, conquistare *in toto* il mercato di qualche grande azienda del settore metalmeccanico non è cosa di poco conto. Ancor più aperta è la sfida nella promozione dell'interinale nei confronti che in altri paesi costituiscono il mercato prevalente, ovvero quelli del terziario.

La concorrenza è davvero aperta. Senza sottovalutare che su questi aspetti incidono probabilmente alleanze e rapporti tra imprese delle quali è difficile tener conto in questa sede. Il fatto che le più grandi Società Fornitrici, dal punto di vista sindacale, facciano capo ad associazioni imprenditoriali diverse implica probabilmente rapporti ed alleanze che influenzano anche la presenza sul mercato.

La considerazione che tutta la legislazione del lavoro è in Italia in fase di mutamento, non fa che accentuare questi aspetti, poiché l'istituto del lavoro interinale finisce con l'invadere campi che non gli sono propri. Da questo punto di vista dovremmo semmai stupirci dell'ancora scarsa diffusione di questo istituto e non di quello che appare a molti un fenomeno in grande espansione.

Sulle Imprese utilizzatrici ci siamo soffermati relativamente a lungo in rapporto ai dati disponibili, tentando di ricostruire le possibili logiche che governano l'utilizzo del lavoro interinale. C'è ancora molto da investigare, per cogliere sia il ruolo che hanno in queste strategie le dimensioni di impresa sia le caratteristiche di filiera produttiva cui le imprese appartengono.

Ma, soprattutto, vanno comprese le ragioni delle imprese che *non* ricorrono al lavoro interinale. È ancora un fenomeno nuovo che si estenderà oppure in molti ambiti produttivi ed in molte zone territoriali la rete di relazioni informali è più efficace per realizzare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro? Si tratta di problemi che potranno essere affrontati solo attraverso indagini mirate sulle imprese, mettendo a raffronto un campione di Imprese utilizzatrici con un campione di Imprese che non fanno ricorso a questa forma di lavoro.

Ma il campo conoscitivo davvero da riempire riguarda i soggetti che popolano il campo del lavoro interinale. Sappiamo poco e nulla del loro passato e del loro futuro del posto che il lavoro interinale occupa nella strategia di ricerca del lavoro. Nel campo dei servizi, che sono però una minoranza, il lavoro interinale può essere uno dei tanti modi, per accedere a quel tipo di mestieri praticati dagli studenti per integrare il loro reddito.

Ma, come abbiamo visto, il titolo di studio degli avviati è mediamente basso. Quello dei candidati è probabilmente un po' più elevato.

La gran parte delle persone che si iscrivono come candidati ad una o più Agenzie di lavoro interinale è costituito da persone in cerca di un lavoro stabile che cercano di utilizzare l'istituto a questo fine. Il lavoro interinale non sembra una scelta di un nuovo modo di lavorare flessibile che incontra la propensione dell'offerta.

Il lavoro interinale come fenomeno è il risultato di queste strategie e solo da questo punto di vista è possibile afferrare il significato e capire il posto che ha o potrà avere nel mercato del lavoro.

4. LAVORO INTERINALE E MERCATO DEL LAVORO

4.1 Il ruolo del lavoro interinale

Il lavoro interinale, anche se di introduzione recente, ha conosciuto una espansione considerevole ed al di sopra delle aspettative. Una valutazione di questa crescita, se non vuol essere un puro giudizio di valore, non può prescindere dalla natura di quelle aspettative. Quando si cominciò a discuterne, si pensava al lavoro interinale quale mezzo per cogliere una potenziale domanda di lavoro composta di spezzoni lavorativi riunificandola in un singolo individuo attraverso la mediazione attiva delle Agenzie.

Come si è visto, solo una piccola porzione rappresenta questa situazione.

Il lavoro interinale in tempo assai breve è diventato qualcosa di diverso, sopperendo a quanto c'è ancora di inespresso nella legislazione sul lavoro o a possibilità offerte solo di recente dalla normativa. Diventa perciò un sostituto del lavoro a tempo determinato per i più svariati periodi di tempo e probabilmente funge anche da sostituto del periodo di prova.

Le Agenzie di lavoro interinale vengono così a trasformarsi in vere e proprie Agenzie di collocamento che operano a tutto campo, esercitando una funzione di intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro ed operando esse quella pre-selezione che i Centri per l'impiego ancora in genere non svolgono.

Una domanda ed una offerta ben caratterizzate, come si è visto. Forse sta proprio qui una delle funzioni principali del lavoro interinale: la selezione ed il raggruppamento di una offerta di lavoro operaio-industriale che ormai va rarefacendosi, provocando quei fenomeni di *labour shortages* sui quali richiama l'attenzione l'Unione europea¹⁸.

Questi aspetti meritano davvero una riflessione. In Italia si determinano problemi di reperimento di manodopera operaia (sia specializzata che non) soprattutto nelle aree del Nord, ormai a quasi piena occupazione. Il lavoro interinale agisce in modo prevalente in queste aree territoriali (per 3/4 è nel Nord) ed in quegli ambiti della forza lavoro per i quali le imprese denunciano la mancanza (va notato in proposito che neppure nel Nord esistono grandi difficoltà di reperimento di manodopera nell'ambito del lavoro non

¹⁸ Su questi aspetti è in corso di pubblicazione un *paper* da parte della UE, con un paragrafo specifico sulla situazione italiana, curato dalla Fondazione Brodolini.

manuale o genericamente impiegatizio). Ma a questo punto l'interrogativo è ovvio: non è ben chiaro come una offerta così rara e difficile da reperire si dimostri poi così disponibile a lavorare al “salario contrattuale corrente”, per periodi anche brevissimi.

È più credibile, in quelle zone, l'ipotesi di una domanda che risente in modo abnorme anche dei primi sintomi di tensione sul mercato del lavoro e non riesce più a raggiungere una offerta, pur esistente, per la mancanza di adeguate strutture di raccordo. In questa ipotesi, che si cercherà di verificare nel prosieguo della ricerca, la funzione di supplenza che le Agenzie di lavoro interinale stanno offrendo ai costituendi Centri per l'impiego ne esce certamente esaltata. Ma ciò significa anche che le Agenzie di lavoro interinale dovranno riaggiustare il baricentro di attività nel momento in cui la legislazione sul lavoro verrà aggiornata, e i Centri per l'impiego dovessero cominciare a funzionare o anche altri soggetti privati fossero (in maggior numero di adesso) abilitati a svolgere funzioni di raccordo tra domanda ed offerta di lavoro.

Accettando questa linea di lettura, non stupisce più una certa “estraneità” nei confronti del lavoro interinale da parte della manodopera di istruzione medio-alta e delle aziende del settore terziario. Non si può certo dire che queste ultime non necessitino di “flessibilità”; anzi, da quanto ne sappiamo, da sempre ne hanno bisogno e ne usano più delle aziende industriali. Ma evidentemente hanno anche un bacino di manodopera più ampio al quale attingere e hanno meno bisogno di intermediazione organizzata (o forse avrebbero bisogno di un altro tipo di intermediazione organizzata) per raggiungere la manodopera necessaria. Ed evidentemente, anche per quest'ultima, l'utilizzo dei canali del lavoro interinale come strumento di ricerca è poco utile o poco appetibile.

Non abbiamo utilizzato a caso il termine “estraneità” in rapporto a certi ambiti sia della domanda sia dell'offerta di lavoro: si è inteso con ciò non privilegiare né l'una né l'altra dal punto di vista interpretativo per il semplice fatto che i dati al momento a disposizione non consentono di farlo. Le “missioni” non sono né domanda né offerta di lavoro ma semplicemente il punto in cui l'una e l'altra sono riuscite ad incontrarsi. In altri termini non sappiamo se aree importanti della domanda che mancano all'appello non si sono rivolte al lavoro interinale privilegiando altre vie oppure se lo hanno fatto senza trovare l'offerta corrispondente. E neppure sappiamo se il tipo di forza lavoro sottorappresentata nelle missioni non si è rivolta affatto alle Agenzie di lavoro interinale o se lo ha fatto senza successo. I dati sui “candidati” sono infatti patrimonio delle Agenzie ed è loro discrezione fornire informazioni in proposito.

Si apre a questo punto un problema non indifferente, non solo sul piano conoscitivo che direttamente ci interessa. Per anni si sono criticati gli “Uffici di collocamento” per l'inaffidabilità dei dati e per l'incapacità di mettere in rapporto gli avviamenti al lavoro con le iscrizioni. Con il lavoro interinale il problema corre il rischio di riproporsi negli stessi termini, anche se con differente terminologia: quante persone si rivolgono alle Società fornitrici e con quale probabilità di vedersi assegnata una missione? (Un interrogativo che si ripropone specularmente dal punto di vista delle Imprese utilizzatrici).

Se non possiamo affrontare il problema delle probabilità di successo dei candidati al lavoro interinale, merita comunque attenzione il tema del rapporto tra lavoro interinale e disoccupazione.

4.2 Disoccupazione e lavoro interinale

Il disoccupato tipico in Italia è una giovane donna, con istruzione superiore alla media, di indirizzo non tecnico, risiede nel Centro o nel Mezzogiorno, aspira sovente a lavori di tipo impiegatizio, ma è anche disponibile per l'ampia gamma di lavori, in prevalenza non manuali, diffusi nel settore terziario.

Il lavoratore interinale tipico è anch'esso giovane ma l' analogia si ferma qui: per il resto risiede nel Nord del paese, è maschio, ha un titolo di studio basso, svolge lavori di tipo operaio nel settore industriale. Nel 20% dei casi ha addirittura cittadinanza non italiana ma allora è spesso un adulto.

Insomma l'area della disoccupazione e l'area del lavoro interinale occupano spazi diametralmente opposti e vengono ad intrecciarsi solo in qualche zona di confine. Non bisogna illudersi che il lavoro interinale, almeno nella configurazione attuale, possa essere uno strumento decisivo per la lotta contro la disoccupazione nei suoi aspetti di fenomeno di massa.

Al momento il lavoro interinale assolve altre funzioni. La principale, ci sembra, è l'essere riuscito a fluidificare alcune strozzature del mercato del lavoro operaio-industriale che rischiavano di compromettere seriamente l'espansione e il consolidamento di alcuni settori cruciali del sistema economico. In questo senso i risultati raggiunti sono quasi miracolosi perché molte imprese, pur a qualche prezzo economico, hanno visto trasformate le difficoltà di reperimento di manodopera e i successivi problemi di gestione delle "rigidità", in pronta disponibilità di manodopera selezionata e perfettamente fungibile.

Probabilmente ha anche assolto la funzione di avvicinare al lavoro operaio industriale zone di forza lavoro da esso distanti per cultura e formazione. È difficile dire se questi pregi e questi limiti siano una caratteristica strutturale o un connotato di "gioventù" del fenomeno.

5. PROFILO DELL'INTERINALE IN EMILIA-ROMAGNA

5.1 Introduzione

Quella che segue è una breve sintesi dei risultati di un'indagine mirata sul lavoro interinale in Emilia-Romagna nell'anno 2000. Si tratta di una ricerca condotta dall'Agenzia Emilia-Romagna lavoro, nel quadro di un'attività periodica di monitoraggio del fenomeno del lavoro temporaneo nel contesto regionale. L'indagine è stata svolta in parallelo con l'attività di analisi sviluppata da Isfol¹⁹. In questa sede ci si limiterà a commentare quei risultati che offrono indicazioni aggiuntive sui temi maggiormente discussi nel resto del presente volume. Si noterà in molti punti come le informazioni ottenute nell'ambito dell'indagine regionale confermino molte evidenze emerse nella rilevazione a livello nazionale.

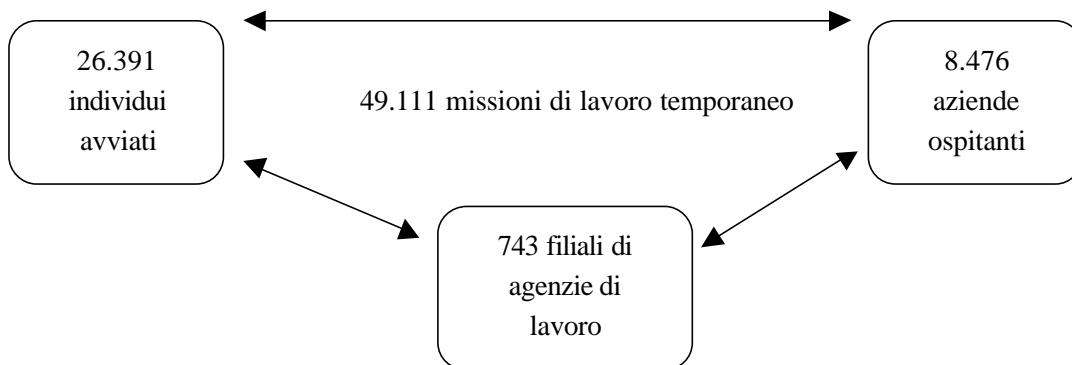
5.2 Il quadro generale

L'indagine dell'Aerl si differenzia da quella dell'Isfol principalmente per la fonte informativa utilizzata. Nella rilevazione regionale le informazioni di base sono state estratte direttamente dagli archivi amministrativi dei 43 Centri per l'impiego (Cpi, ex Scica del Ministero del lavoro), operanti in Emilia-Romagna. Si tratta degli archivi in cui vengono registrati su supporto informatico tutti i movimenti (assunzioni, cancellazioni e proroghe di lavoratori), comunicati dalle imprese ai Servizi per l'impiego. Tale disponibilità ha permesso di ottenere informazioni puntuali sull'intero universo degli avviamenti realizzati dalle agenzie di lavoro interinale per tutto l'anno 2000. Le procedure di estrazione di tali informazioni dagli archivi generali si sono dimostrate assai articolate e complesse. Esse comunque hanno permesso di costruire un database complessivo contenente ben 49.111 record, corrispondenti ad altrettanti avviamenti al

¹⁹ Per una lettura complessiva dei risultati della ricerca sull'Emilia-Romagna, si veda Aerl, *Il lavoro interinale in Emilia-Romagna – Rapporto di monitoraggio – anno 2000*, Regione Emilia-Romagna, settembre 2001.

lavoro. Il collegamento fra i diversi archivi amministrativi forniti dai Cpi ha poi consentito di accostare alle informazioni relative agli avviamenti, i dati riguardanti lavoratori e Imprese utilizzatrici. Al termine della fase di trattamento dei dati, si è così ricostruito un quadro del mercato regionale del lavoro temporaneo simile a quello descritto nello schema successivo.

Schema n. 1- Il mercato del lavoro interinale in Emilia-Romagna nell'anno 2000



Le cifre presentate nello schema richiedono già alcuni commenti. I quasi cinquantamila avviamenti attestano per il 2000 un ritmo di crescita ancora esponenziale dei contratti di lavoro interinale in Emilia-Romagna. Basti infatti dire che nel '99 tali contratti risultavano essere 10.055 e nel '98 solo 2.597²⁰. Forse solo col monitoraggio dei contratti stipulati nel 2001, sarà possibile capire se il mercato del lavoro temporaneo sia passato ormai ad una fase di definitivo consolidamento, perlomeno in questo contesto regionale.

Del resto, per valutare il reale peso dell'occupazione interinale, occorre tener conto dei 26.391 lavoratori effettivamente coinvolti nel mercato del lavoro temporaneo. Si tratta di una popolazione che costituisce solo il 2,2% dell'intero universo degli occupati dipendenti in Emilia-Romagna nel 2000. Rispetto però al totale degli occupati a termine nella stessa regione e per lo stesso anno, tale popolazione pesa per ben il 24,5%²¹. Se si vanno poi a calcolare le posizioni di lavoro a tempo pieno equivalente, teoricamente create nel 2000 dalle agenzie di lavoro temporaneo, si scopre come tali posizioni ammontino esattamente a 4.724, e cioè a solo il 13% dei lavoratori interinali effettivamente coinvolti.

Inoltre, una prima analisi quantitativa delle missioni mostra come, durante tutto il 2000, sia le imprese che i lavoratori hanno fatto l'esperienza del lavoro interinale, in grande maggioranza, per una volta sola. Osservando la tab. 15, si nota infatti come quasi

²⁰ Si veda per questo Aeri, *Il lavoro interinale in Emilia-Romagna – Rapporto di monitoraggio – anno 1999*, Regione Emilia-Romagna, luglio 2000.

²¹ Si tratta di dati desunti dall'indagine RTFL Istat per l'anno 2000.

il 60% degli individui coinvolti sia stato avviato in una sola missione di lavoro temporaneo in tutto il 2000. Le stesse aziende hanno stipulato, in ben 46% dei casi, solo un contratto di lavoro interinale durante lo stesso anno. Inoltre, se si vanno a guardare le ultime colonne della tab. 15, ci si accorge di come ben il 55% delle aziende abbia ospitato nel 2000, al di là del numero dei contratti volta per volta stipulati, un solo lavoratore interinale. Si tratta di cifre che riflettono in gran parte le distribuzioni prima viste nel caso dell'indagine a livello nazionale. Anche in Emilia-Romagna dunque, grosse fette della domanda e dell'offerta di lavoro temporaneo sembrano "incontrarsi" per un numero molto scarso di volte. D'altra parte, si nota comunque la presenza di gruppi, seppure ridotti, di aziende e di lavoratori che fanno un uso massiccio di missioni di lavoro interinale. Tutto ciò suggerisce il fatto che, nell'ambito del sistema produttivo regionale, coesistono modalità e finalità d'uso assai differenti di tale forma di lavoro flessibile, che occorre approfondire.

Tab. 15 - Lavoratori interinali per missioni svolte; Imprese utilizzatrici per contratti; Imprese utilizzatrici per lavoratori coinvolti nell'anno 2000 in Emilia-Romagna (valori assoluti e %)

Modalità	Lavoratori per n. missioni		Aziende per n. contratti		Aziende per n. lavoratori	
	Val. ass.	Val. %	Val. ass.	Val. %	Val. ass.	Val. %
1	15.309	58,0	3.917	46,2	4.645	54,8
2	5.779	21,9	1.486	17,5	1.360	16,0
3	2.544	9,6	757	8,9	665	7,8
4	1.242	4,7	463	5,5	390	4,6
5	687	2,6	321	3,8	272	3,2
Oltre 5	830	3,1	1.532	18,1	1.144	13,4
Totale	26.391	100,0	8.476	100,0	8.476	100,0

Fonte: elaborazione Aerl su dati Sil regionale.

5.3 Le caratteristiche della domanda di lavoro interinale

Per offrire una fotografia precisa delle specificità del mercato del lavoro temporaneo in Emilia-Romagna, è opportuno partire dalle caratteristiche delle 8.476 aziende che risultano aver utilizzato lavoratori interinali (tab. 16). Purtroppo, i dati conservati negli archivi amministrativi dei Cpi sono a questo riguardo fortemente lacunosi. Fra le informazioni maggiormente complete vi è comunque il settore produttivo di riferimento.

Tab. 16 - Imprese utilizzatrici di lavoro interinale per settore produttivo di appartenenza - valori assoluti e %; Aziende operanti in Emilia-Romagna nel 2000 - valori %

Settore produttivo di appartenenza	N. aziende	Val. %	% Aziende in Emilia-Romagna
A - Agricoltura, caccia, silvicoltura e pesca	84	1,3	19,0
C - Estrazione	6	0,1	0,1
D - Attività manifatturiere di cui:	4.020	61,5	15,2
Alimentari	210	3,2	2,1
Tessile e abbigliamento	197	3,0	2,2
Conterie	39	0,6	0,3
Legno	109	1,7	0,9
Pasta e carta	190	2,9	0,1
Editoria, stampa e riprod. supp. regist.	-	-	0,7
Coke e combustibili	3	0,0	0,0
Prodotti chimici	220	3,4	0,2
Gomma e plastica	233	3,6	0,4
Lavorazione minerali	330	5,0	0,6
Produzione prodotti in metallo	203	3,1	0,1
Macchine e app. meccanici	1.912	29,2	4,8
Macchine elettriche	239	3,7	1,4
Fabbr. mezzi di trasporto	71	1,1	0,2
Altra manif.	64	1,0	1,2
E - Energia gas e acqua	23	0,4	0,1
F - Costruzioni	156	2,4	10,2
G - Commercio e riparazioni	980	15,0	26,2
H - Alberghi e ristoranti	256	3,9	5,0
I - Trasp., magaz., poste e telecomunicazioni	214	3,3	5,3
J - Intermediaz. monetaria e finanziaria	54	0,8	2,4
K - Att. immob., informatica e altre att. profes.	378	5,8	8,6
L - Pubblica amministrazione e difesa	60	0,9	-
M - Istruzione	17	0,3	0,3
N - Sanità e servizi sociali	58	0,9	0,4
O - Altri servizi pubblici	230	3,5	4,7
P - Servizi domestici	5	0,1	0,0
<i>Totale</i>	6.541	100,0	100,0
Dati Mancanti	1.936		
<i>Totale complessivo</i>	8.477		

Fonte: elaborazione Aeri su dati Sil regionale e sistema Informativo Sist-Iset.

L'elaborazione di questo dato ha permesso di verificare un risultato già emerso nell'indagine Isfol a livello nazionale e in precedenti ricerche sempre sullo stesso tema²², e cioè la particolare "vocazione settoriale" di tale forma di contratto di lavoro flessibile.

²² Si veda per questo il *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro*, n. 1/2001 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Si veda anche il contributo di Anastasia B., Gambuzza M.,

Nelle prime colonne della tab. 16 si nota infatti il grosso peso delle attività manifatturiere (per il 61% sul totale delle aziende che hanno utilizzato lavoro temporaneo nel 2000). In particolare, si osservi il ruolo centrale delle aziende metalmeccaniche (presenti per il 29% sul totale). Al di fuori delle attività industriali, il commercio pesa solo per il 15%. Tutti gli altri settori produttivi presentano percentuali sempre inferiori al 10%. Nell'ultima colonna della tabella, la distribuzione percentuale dell'universo delle unità locali operanti in Emilia-Romagna per settore produttivo²³ conferma, nel confronto coi dati amministrativi a nostra disposizione, la sovrarappresentatività del comparto manifatturiero fra le Imprese utilizzatrici di lavoro temporaneo (61,5% fra queste contro il 15,2% fra le imprese in generale). Tali differenze sono da addebitarsi in gran parte al settore metalmeccanico ma anche, in grado minore, all'industria chimica, a quella della gomma e della plastica, a quella metallurgica e a quella delle macchine elettriche.

Il peso delle attività industriali nel “dimensionamento” del mercato del lavoro interinale regionale, emerge anche andando a considerare, come unità di osservazione, i già citati 26.391 lavoratori interinali. Questi ultimi sono andati a lavorare, per il 62% sul totale, in aziende manifatturiere, mentre coloro che hanno svolto missioni in imprese del terziario pesano solo per il 34% sul totale. Sono percentuali radicalmente diverse da quelle riscontrate per l'universo generale dell'occupazione a termine in Emilia-Romagna. Attraverso i dati della Rtf1 2000 dell'Istat si è infatti a conoscenza di come gli occupati a termine lavorino, nella loro generalità in Emilia-Romagna, solo per il 27% nelle aziende industriali e per ben il 66,5% in imprese operanti nel commercio e servizi. Nel paragrafo successivo si avrà occasione di osservare ulteriori differenze nelle caratteristiche dell'occupazione interinale rispetto a quelle presenti nell'universo totale dei lavoratori a termine in Emilia-Romagna.

La sovrarappresentatività del settore manifatturiero nel lavoro interinale è un risultato che è già emerso in varie sedi, essendo oggetto di molteplici interpretazioni. La più diffusa è sicuramente quella che motiva “in negativo” lo scarso uso di lavoratori temporanei nel commercio, e nel terziario in generale, prendendo in considerazione vari elementi: ad esempio, la “concorrenza” di altre forme contrattuali flessibili fortemente utilizzate nel settore dei servizi (si pensi alle collaborazioni coordinate e continuative oppure ai contratti di lavoro stagionale); il ricorso frequente, in occasioni di *outsourcing* di personale, alle cosiddette cooperative di servizi; lo stesso utilizzo del lavoro nero (in Emilia-Romagna diffuso soprattutto nell'industria stagionale alberghiera e della ristorazione e nelle costruzioni). Per altro verso, si può ipotizzare che, all'interno dello stesso comparto industriale, non tutte le aziende facciano egualmente ricorso al lavoro temporaneo. Probabilmente esiste, anche all'interno del settore manifatturiero, una

Maurizio D. e Rasera M., *Il lavoro interinale in Veneto*, in Regione Veneto, (2001); *Il mercato del lavoro nel Veneto – Rapporto 2001*, F. Angeli, Milano, per una descrizione del mercato del lavoro temporaneo in un altro contesto regionale del Nord-est d'Italia.

²³ Si tratta di un dato che risale al dicembre 1999.

“segmentazione orizzontale”, tale per cui le Imprese utilizzatrici si caratterizzano per modelli organizzativi particolari, in termini di gestione interna dei cicli produttivi, di modalità seguite per il reclutamento di risorse umane, di fabbisogni di professionalità specifiche. Tali modelli deciderebbero poi dell’uso più o meno frequente di lavoratori interinali fra le aziende. Tale ipotesi è legata alla ovvia constatazione che il costo del lavoro interinale è, comunque e sempre, almeno dal punto di vista contrattuale, maggiore di quello imposto da altre forme di avviamento lavorativo. Sono quindi necessari dei vantaggi *marginali* che spingerebbero l’imprenditore, in quanto attore razionale, a fare ricorso alle agenzie di lavoro temporaneo. Tali vantaggi *marginali* sono da legarsi alla specificità del lavoro interinale che assicura flessibilità in uscita, così come le altre forme di lavoro atipico attuali. A differenza di queste ultime però, il lavoro interinale offre in più alcuni vantaggi “in entrata”, e cioè la drastica riduzione dei tempi di selezione e reclutamento della forza lavoro nonché l’innesto immediato nel ciclo produttivo aziendale di prestazioni più o meno complesse. Si può pensare che la ricerca di tali vantaggi marginali rappresenti l’elemento che, in qualche modo, “seleziona” le aziende che fanno maggiormente ricorso al lavoro temporaneo.

L’attuale dibattito su tale forma di contratto flessibile si divide, del resto, fra coloro che sostengono che la principale motivazione al ricorso al lavoro temporaneo sia legata a fabbisogni di tipo “quantitativo” – la ricerca da parte dell’imprenditore di contingenti più o meno ampi di manodopera da impiegare in modo immediato in prestazioni standard per far fronte a picchi produttivi improvvisi o stagionali –, e coloro che invece sottolineano il ruolo delle agenzie nel soddisfare un fabbisogno “qualitativo” – la ricerca da parte delle aziende di professionalità più o meno specializzate che, in un mercato del lavoro teso come quello dell’Emilia-Romagna, si dimostrano sempre meno reperibili. È ovvio che queste due motivazioni possono condurre a riflessioni diverse sulle *policies* che il soggetto pubblico – ai livelli sia nazionale che regionale –, può programmare a supporto dell’occupazione interinale. Se il lavoro temporaneo va principalmente incontro a fabbisogni quantitativi, allora le categorie *target* di possibili politiche attive sono soggetti che rischiano d’essere segregati in posizioni lavorative dequalificate, le cui prestazioni richieste sono sempre standard, poco complesse, immediatamente efficaci, non legate ad esigenze di formazione continua. Tali fasce di lavoratori sono esposte ad una scarsa crescita professionale e alla permanenza in uno stato di occupazione “intermittente” in cui possono venire meno condizioni minime di stabilità e di sicurezza economica. Se invece il lavoro interinale si dimostra principalmente come un canale a cui si fa ricorso per ridurre i costi di ricerca e selezione di particolari professionalità, allora ogni missione rappresenta per le aziende uno strumento di *screening* delle competenze del lavoratore, da assumere eventualmente in pianta stabile. In questo caso, il dibattito si concentrerebbe intorno alla capacità delle Società fornitrici di offrire un servizio efficace di intermediazione del lavoro, soprattutto in contesti, come quello dell’Emilia-Romagna, ormai caratterizzati, in generale, da un calo strutturale dell’offerta di lavoro e, in particolare, dalla sempre più scarsa reperibilità di particolari figure professionali.

Un contributo al dibattito appena descritto può derivare dall'osservazione dei dati già visti nella tab. 15. In essa si può notare come quasi l'80% delle Imprese utilizzatrici abbia ospitato nel 2000 al massimo tre lavoratori. All'altro estremo, le imprese che hanno accolto più di cinque lavoratori temporanei risulta pesare solamente per il 13,4% sul totale. Si tratta di dati che sembrano rafforzare l'ipotesi secondo cui, perlomeno in Emilia-Romagna, l'uso del lavoro interinale risponda in modo prevalente a fabbisogni di tipo "qualitativo", in base ai quali le aziende cercano strumenti flessibili di *screening* delle competenze di nuovi lavoratori, da assumere eventualmente in periodi successivi.

Per dimostrare tale ipotesi bisognerebbe però rilevare, in un tempo più o meno lungo, quanti, dei lavoratori interinali, vengono poi assunti in pianta stabile nelle aziende inizialmente ospitanti. Una prima verifica in tal senso è stata svolta utilizzando i dati amministrativi attualmente a disposizione. I risultati ottenuti verranno illustrati nel penultimo paragrafo del presente contributo.

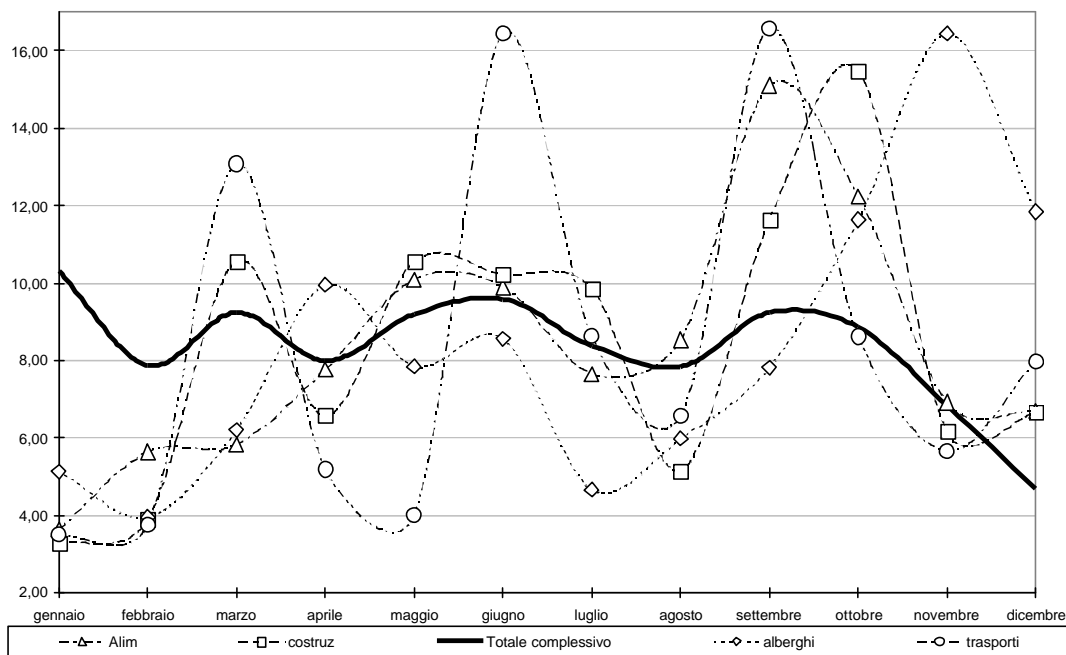
Sempre in rapporto ai motivi di ricorso al lavoro interinale, un altro elemento da considerare potrebbe essere l'uso più o meno "stagionale" di tale forma di contratto. A questo proposito, la fig. 6 contiene diverse distribuzioni riguardanti il numero dei giorni di lavoro temporaneo "attivati" dalle aziende ospitanti nei diversi mesi dell'anno²⁴. La linea evidenziata in grassetto riporta la distribuzione dei giorni di lavoro interinale attivati dall'universo totale delle 8.476 aziende. Si può così notare una relativa assenza della componente stagionale nell'uso di lavoro temporaneo. A parte il calo evidente nel periodo invernale, il tempo lavorato nel totale delle imprese dimostra un andamento nel tempo abbastanza uniforme. Le altre distribuzioni inserite nel grafico fanno invece riferimento ai settori produttivi in cui l'uso del lavoro interinale (in termini di giorni di lavoro attivato), presenta un andamento radicalmente differente da quello generale²⁵. Innanzitutto, è da notare l'andamento fortemente stagionale nell'uso di lavoro temporaneo da parte delle aziende dei trasporti, magazzinaggio, poste e telecomunicazioni. Il ricorso a lavoratori interinali presenta in questo caso oscillazioni chiaramente regolari, il cui ciclo dura mediamente tre mesi. È da dire che fra le aziende inserite in questo settore sono presenti grandi imprese operanti nei servizi di spedizione postale, nonché grosse compagnie di telecomunicazione e di telefonia fissa e mobile. Le altre distribuzioni presentano anch'esse variazioni regolari, anche se meno evidenti: le attività alberghiere fanno il massimo ricorso al lavoro temporaneo nella stagione invernale; le costruzioni nei mesi autunnali; l'industria alimentare nella stessa stagione, in preparazione al periodo natalizio. Si potrebbe dunque concludere che, a differenza di quanto si osserva nel quadro generale, in alcuni specifici comparti, sembra prevalere un ricorso "intermittente" al

²⁴ Per quest'analisi si è utilizzato il dato dei giorni lavorati indicato in ogni missione di lavoro interinale. Si tratta di una quantità che può dare un'indicazione più attendibile (rispetto al numero di missioni attivate o al numero di lavoratori coinvolti), di quanto il lavoro temporaneo sia oggetto di effettivo ricorso da parte delle imprese durante l'intero arco dell'anno.

²⁵ Il grafico riporta dati che si limitano ad un solo ciclo annuale. Questo significa che i risultati desunti sono ovviamente da verificare attraverso le attività future di monitoraggio.

lavoro temporaneo, che risponde a fabbisogni “quantitativi” di innesto di nuova manodopera per far fronte a picchi produttivi. Si tratta comunque di settori le cui aziende pesano in modo non molto rilevante nell’universo generale delle Imprese utilizzatrici, come visto nella tab. 16.

Fig. 6 - Andamento delle giornate di lavoro interinale attivate durante l’arco dell’anno, dal totale delle aziende e dalle aziende appartenenti ad alcuni settori produttivi – valori %



Fonte: elaborazione Aerl su dati Sil regionale.

Un’idea dei fabbisogni espressi dalle aziende può essere anche offerta dalla distribuzione delle figure professionali “di inserimento” indicate in ogni missione di lavoro temporaneo. Nella tab. 17 sono state elencate le qualifiche professionali previste da almeno il 75% del totale delle missioni attivate in Emilia-Romagna. Si nota così come quasi il 60% dei rapporti di lavoro avviati nel 2000 ha riguardato figure tipiche del settore industriale. A parte il peso rilevante presentato dai manovali generici, sono da notare in questo sottogruppo figure professionali ormai ben note nel contesto produttivo regionale, per la loro ormai scarsissima reperibilità. Si pensi in questo caso alla figura del saldatore specializzato. Anche altre qualifiche “industriali” indicate nella tabella sono probabilmente oggetto di frequente richiesta da parte delle Imprese utilizzatrici, aspetto che però non è possibile accertare in questa sede. Fra le professioni tipiche dell’area amministrativa – che comunque pesano solo per il 16% sul totale –, si trovano posizioni impiegatizie generiche e di segreteria. Seguono poi le professioni operanti nel settore commerciale, ma per percentuali comunque molto basse. Nella terza colonna della tabella si sono inserite le durate medie, indicate in giorni solari, delle missioni di lavoro

temporaneo, in base alle qualifiche “di inserimento” segnalate volta per volta. Tenendo in conto l’universo complessivo dei 49.111 avviamenti di lavoro temporaneo, la durata media delle missioni equivale a 35 giorni. Se si va però ad osservare la tab. 17, si riconoscono, per gli avviamenti relativi ad alcune posizioni professionali, durate medie relativamente maggiori del valore generale. È il caso di alcune figure “industriali” quali l’addetto alla manutenzione produzione e assemblaggio meccanico, il meccanico montatore, l’operatore macchine utensili, il carrellista sollevatore, l’addetto alla plastica, come anche di figure amministrative, quali le professioni impiegatizie e di segreteria nonché le professioni intermedie nei rapporti coi mercati. D’altra parte, durate medie minori dei valori generali si riscontrano nelle missioni relative alle restanti professioni industriali ma anche in avviamenti riguardanti posizioni tipiche dell’area dei servizi, soprattutto nel caso dei commessi e dei camerieri.

Tab. 17 - Distribuzione delle missioni di lavoro interinale realizzate in Emilia-Romagna per qualifiche professionali “di destinazione”

<i>Qualifica professionale</i>	<i>N. missioni</i>	<i>Val. %</i>	<i>Durata media in gg. solari</i>
Manovale generico	15.218	31,0	34,5
Addetto manut., produz. e assemb. (sett. mec.)	5.206	10,6	37,9
Meccanico montatore	2.348	4,8	40,0
Addetto imballaggio, magazzino, cons. merci	2.448	5,0	30,1
Addetto alla trasf. di prodotti alimentari	634	1,3	35,1
Operatore macchine utensili	485	1,0	38,1
Cernitore	476	1,0	32,7
Saldatore	353	0,7	35,3
Addetto alle ceramiche	308	0,6	31,6
Carrellista sollevatore	273	0,6	41,2
Addetto alla plastica	252	0,5	37,4
Verniciatore finitore	218	0,4	31,3
Totale professioni industriali	28.219	57,5	
Impiegato d'ordine, amministrativo, contabile	3.887	7,9	37,2
Impiegato di concetto	2.040	4,2	45,8
Personale di segreteria	1.592	3,2	38,0
Centralinista	226	0,5	32,7
Totale professioni amministrative	7.745	15,8	
Commesso vendita in genere	368	0,7	24,3
Cameriere	320	0,7	5,9
Prof. intermedie nei rapporti coi mercati	241	0,5	44,4
<i>Totale profes. distribuz., vendita, intermediazione</i>	929	1,9	
Altre professioni	12.181	24,8	34,5
<i>Totale</i>	49.074	100,0	
Qualifiche mancanti	37	0,001	
<i>Totale complessivo</i>	49.111		

Fonte: elaborazione Aeri su dati Sil regionale.

Ci si chiede se le variazioni appena viste possano segnalare, fra le Imprese utilizzatrici, fabbisogni diversi di risorse umane, quali quelli discussi appena sopra.

Sembra possibile dire che le durate appena viste si correlino in senso positivo con il livello di competenza professionale richiesto dalle posizioni elencate nella tabella. Si considerino per questo, i due casi più chiari anche perché opposti: le missioni per impiegati di concetto che durano mediamente ben quarantasei giorni e le missioni per camerieri che durano invece mediamente solo 5-6 giorni. Al di sopra e al di sotto della durata media di 35 giorni, si potrebbero allora individuare avviamenti che implicano l'innesto, nelle strutture aziendali, di prestazioni di tipo diverso: da una parte mansioni relativamente complesse che richiedono un determinato livello pregresso di formazione professionale e che, per divenire pienamente efficaci, implicano un tempo prolungato di inserimento in azienda; dall'altro, funzioni standard, poco professionalizzate, che possono essere applicate in tempi molto brevi nel ciclo produttivo dell'impresa, senza aver bisogno di una più o meno lunga "fase di adattamento". Quanto poi questa distinzione coincida con quella posta sopra fra fabbisogni qualitativi e fabbisogni quantitativi delle aziende, non è possibile per ora verificare.

5.4 L'universo dei lavoratori interinali

La popolazione coinvolta in missioni di lavoro temporaneo in Emilia-Romagna nel 2000 propone un "identikit" già emerso in indagini svolte a livello sia nazionale che regionale. Come in altri contesti, emerge una maggioranza di lavoratori maschi, per circa il 60% sul totale, e in giovane età: il 90% dei lavoratori temporanei non raggiunge infatti i 40 anni e il 60% rimane sotto i 30 anni di età. Si rileva inoltre una forte presenza di lavoratori stranieri, i quali pesano per ben il 18% sul totale e per il 16% se si tiene conto solo dei lavoratori extracomunitari. In quest'ultimo sottogruppo, la maggioranza dei soggetti maschi arriva fino all'80% sul totale e l'età media presenta un relativo aumento rispetto ai valori generali. In generale, il livello di istruzione risulta non elevato, in quanto ben il 56% dei soggetti analizzati non possiede il diploma di scuola media superiore: l'11,6% sembra non avere alcun titolo, quasi il 5% ha la licenza elementare, mentre ben il 36% dei lavoratori ha solo raggiunto l'obbligo. Il diploma di maturità è detenuto dal 36% dei soggetti, mentre coloro che hanno conseguito un'istruzione di livello universitario pesano solo per il 7,2% sul totale. Se si escludono dall'analisi i cittadini stranieri, il peso di coloro che detengono titoli di studio di livello inferiore alla maturità continua comunque ad aggirarsi intorno al 50%²⁶. Il grado di caratterizzazione dei soggetti indagati può emergere ancora di più se messo a confronto con la composizione dell'occupazione

²⁶ È bene sottolineare che il dato relativo al titolo di studio è completo per il 57% dei lavoratori coinvolti. La distribuzione appena riportata è dunque da considerare con cautela.

dipendente regionale con contratto a tempo determinato nel 2000 e con quella dell'occupazione dipendente regionale, sempre nel 2000. Per questo si veda la tab. 18.

Dall'osservazione delle differenti distribuzioni è facile notare come i lavoratori interinali presentino una maggioranza "schacciante" di persone di sesso maschile, non solo nel confronto con le percentuali relative all'insieme dei lavoratori dipendenti a termine ma anche a fronte delle percentuali presentate dall'universo generale dei lavoratori dipendenti in Emilia-Romagna²⁷. La "distanza" dei lavoratori temporanei, nelle proprie caratteristiche, rispetto agli altri sottoinsiemi di occupati dipendenti in regione, è osservabile anche nel caso dell'età. Nell'insieme complessivo dei lavoratori atipici, gli *under-30* rappresentano il 56% sul totale, mentre tale fascia di età, com'era prevedibile, scende al 16% se si va a considerare l'universo generale dei lavoratori dipendenti. Il livello di istruzione segnala anch'esso una forte caratterizzazione dei lavoratori temporanei, in quanto, se, come già visto, i "non diplomati" costituiscono il 56% di questa categoria – 49% escludendo i cittadini extracomunitari –, fra i lavoratori atipici in generale, tale percentuale scende al 46,7% mentre risale al 53% se si va a considerare l'intera occupazione dipendente regionale.

Tab. 18 - Distribuzione percentuale dell'occupazione interinale, dell'occupazione totale regionale dipendente a tempo determinato e dell'occupazione totale regionale dipendente nel 2000 per caratteristiche specifiche - valori %

<i>Modalità</i>	<i>Occupati interinali</i>	<i>Occupati a tempo determinato</i>	<i>Occupati dipendenti</i>
<i>Sesso</i>			
Maschi	59,7	39,4	52,3
Femmine	40,3	60,6	47,7
<i>Classe di età</i>			
15-24 anni	31,9	33,1	10,8
25-29 anni	30,5	22,7	15,4
30-39 anni	27,9	21,8	32,8
40-49 anni	7,7	14,2	25,9
50 anni e oltre	2,0	8,2	15,1
<i>Titolo di studio</i>			
Nessun titolo	11,6	0,9	0,6
Licenza elementare	4,8	8,9	8,5
Licenza media	36,2	28,3	33,6
Qualifica professionale	3,5	8,6	10,7
Maturità	36,2	38,2	34,7
Diplomi universitari	0,5	1,2	1,1
Laurea e tit. superiori	7,2	13,9	10,8

Fonte: elaborazione Aeri su dati Sil regionale e dati Istat-RTFL, 2000.

²⁷ Tale rapporto non cambia se si considerano solo i lavoratori di nazionalità italiana, fra i quali il peso delle persone di sesso maschile scende solo dal 59,7% generale al 56%.

La popolazione interinale sembra dunque presentare una sua chiara differenziazione rispetto alle caratteristiche dell'occupazione dipendente in Emilia-Romagna. Essa sembra avvicinarsi di più a quella degli occupati atipici, anche se con diverse eccezioni. L'età relativamente più giovane degli occupati temporanei sembra spingere verso l'ipotesi che il lavoro interinale "intercetti" quella parte della popolazione attiva che, prima di altre categorie, – prima, ad esempio, dei collaboratori coordinati e continuativi –, è disponibile ad entrare nel mercato del lavoro. A ciò si può anche ricollegare il livello di istruzione mediamente basso. Non è dato poi sapere se la disponibilità appena detta sia rivolta alla ricerca di un lavoro stabile e continuativo oppure a quella di un'occupazione anche saltuaria, in alternanza con altre attività, ad esempio di studio. Questi interrogativi meriterebbero l'attenzione di future analisi qualitative.

D'altra parte, la schiacciante maggioranza maschile fra i lavoratori interinali è essa stessa in contrasto con l'immagine di un mercato del lavoro, come quello attuale dell'Emilia-Romagna, che cerca di risolvere le tensioni provocate dalla continua diminuzione di occupazione maschile col reclutamento massiccio di donne disponibili a lavorare²⁸. Un ulteriore commento riguarda il peso dei lavoratori extracomunitari i quali, come già detto, rappresentano il 16% dell'occupazione interinale. È una presenza assai rilevante, se solo si consideri che, nell'intero *stock* dell'occupazione dipendente in Emilia-Romagna, i lavoratori extracomunitari rappresentano solo il 2,4%²⁹.

Le distribuzioni appena commentate cambiano ovviamente nel momento in cui le si confrontano con i settori produttivi delle Imprese utilizzatrici³⁰. L'analisi degli avviamenti svolti a favore del comparto del commercio e dei servizi fa emergere un sub-universo di lavoratori temporanei molto più simile alla popolazione degli occupati atipici in Emilia-Romagna: le donne tornano a rappresentare la maggioranza, mentre acquistano un peso assai maggiore delle percentuali generali le classi di età che vanno dai 20 ai 29 anni e i titoli di studio medio-alti (diplomi di maturità e lauree). Dall'altra parte, fra gli avviamenti destinati al grande comparto manifatturiero, quelle peculiarità riscontrate già nell'universo generale si accentuano ancora di più: in particolare la prevalenza di soggetti maschi, la forte presenza di lavoratori immigrati come anche di livelli medio-bassi di istruzione. Vi sono ovviamente eccezioni, come le imprese tessili che utilizzano, in modo assai maggiore della media, lavoratrici più che lavoratori interinali. In generale, nelle

²⁸ Sul mercato del lavoro femminile in Emilia-Romagna si veda Altizio R., Soverini A., (2001), *Le donne e il mercato del lavoro*, in Regione Emilia-Romagna (2001), 'Rapporto Istruzione Formazione e Lavoro – 2000', Bologna, pp. 477-485.

²⁹ Si tratta di un calcolo svolto su dati di fonte Inps risalente all'anno 1999. Per queste ragioni, pur nel rischio di un calcolo restrittivo sul peso di tale fascia di lavoratori, si è utilizzato, al denominatore, il dato dell'occupazione regionale dipendente nel 1999. Si veda, per questi dati, Regione Emilia-Romagna, *Rapporto Istruzione Formazione e Lavoro in Emilia-Romagna – 2000*, Bologna marzo 2001, p. 44.

³⁰ Tale incrocio è stato svolto utilizzando come unità di osservazione i singoli avviamenti al lavoro registrati nel 2000 e non le Imprese utilizzatrici.

attività industriali, aumenta in modo relativo la percentuale dei lavoratori temporanei con età superiori ai 30 anni.

5.5 Gli esiti occupazionali delle missioni di lavoro interinale

La disponibilità dei dati puntuali provenienti dagli archivi amministrativi dei Cpi ha permesso di sperimentare un'analisi di tipo longitudinale sui lavoratori interinali. Si è trattato di un approfondimento teso a verificare quanto il contratto di lavoro interinale si fosse dimostrato, in ultima istanza, efficace nel favorire l'incontro fra imprese e lavoratori in Emilia-Romagna nell'anno 2000. Per tale verifica si sono estratti dalla popolazione dei lavoratori avviati nel primo semestre 2000, coloro che, nei mesi successivi, risultavano aver instaurato rapporti diretti con le aziende in cui avevano inizialmente svolto prestazioni di lavoro temporaneo. Fra tali rapporti diretti, si sono inclusi tutti i possibili contratti di lavoro stipulati fra lavoratore e impresa: dai contratti a tempo indeterminato a quelli a tempo determinato, di formazione/lavoro, di apprendistato, e di altra natura "flessibile". Si sono così ottenuti i risultati che seguono.

Nel primo semestre 2000 sono state avviate ben 22.700 missioni di lavoro interinale in Emilia-Romagna. Tali missioni hanno coinvolto 14.443 individui e 4.979 imprese. Di tutti i lavoratori temporanei avviati in quel periodo, 1.743 hanno stipulato successivamente contratti di lavoro, di varia natura, con le aziende ospitanti. Queste ultime, a loro volta, sono ammontate a 920. Emerge così che il "tasso di permanenza" dei lavoratori interinali nelle aziende ospitanti è risultato essere, del 12,06%³¹. È da dire subito che, fra le "conferme contrattuali" rilevate, i rapporti a tempo indeterminato pesano solo per il 38% sul totale. Il resto dei contratti stipulati direttamente fra ex lavoratore interinale e Impresa utilizzatrice riguarda occupazioni a termine di varia natura (43% sul totale) nonché contratti di apprendistato (3%) e di formazione e lavoro (15% sul totale).

Si tratta di risultati che invitano ad alcuni commenti, su cui sono ovviamente necessarie verifiche future. E questo in quanto il periodo analizzato è limitato ad una sola annualità.

Inoltre l'analisi in oggetto ha un carattere ancora solo sperimentale. Rimane comunque l'impressione che, da quanto emerge dai dati, la maggior parte dei lavoratori interinali abbia avuto con le imprese ospitanti rapporti "estemporanei", che cioè sfociano in pochissimi casi in legami contrattuali diretti. Fra l'altro, quando ciò avviene, non è assolutamente garantito che sia per l'instaurarsi di rapporti di lavoro a tempo

³¹ Si tratta di una cifra più o meno simile a quella calcolata nel monitoraggio del lavoro temporaneo in un altro contesto regionale del Nord-est d'Italia. Si veda per questo Regione Veneto (2001), *op. cit.*. In questo caso, si è infatti calcolato come, sul numero totale degli avviati interinali nel 1999, il 13,2% avesse instaurato nel 2000 rapporti di lavoro diretti con le aziende ospitanti.

indeterminato. Piuttosto, è possibile che il lavoro temporaneo sia seguito dalla stipula di nuovi contratti di natura sempre flessibile. Si tratta dunque di risultati che, seppure da confermare in analisi future, possono mettere in dubbio l'ipotesi secondo cui il lavoro interinale favorisca in modo rilevante l'inserimento occupazionale all'interno delle aziende che usufruiscono delle missioni di lavoro temporaneo.

Andando poi a considerare le diverse caratteristiche dei lavoratori "confermati" nelle aziende ospitanti, si hanno vari risultati di cui si presentano quelli più rilevanti nella tab. 19.

Tab. 19 - Distribuzione dei lavoratori avviati in missioni di lavoro interinale nel 1° semestre 2000 e confermati nelle Imprese utilizzatrici in Emilia-Romagna

<i>Modalità</i>	<i>Individui in missioni nel 1° semestre</i>	<i>Valori %</i>	<i>Individui confermati</i>	<i>Valori %</i>	<i>Tasso di trasformazione contrattuale</i>
<i>Sesso</i>					
Maschi	8.703	60,3	1.031	59,2	11,8
Femmine	5.740	39,7	712	40,8	12,4
<i>Classe di età</i>					
Fino a 19 anni	413	2,9	32	1,8	7,7
20-24 anni	3.707	25,7	423	24,3	11,4
25-29 anni	4.612	31,9	568	32,6	12,3
30-39 anni	4.264	29,5	548	31,4	12,9
40-49 anni	1.142	7,9	143	8,2	12,5
Oltre 50 anni	305	2,1	29	1,7	9,5
<i>Nazionalità</i>					
Italiani	11.925	82,6	1.428	81,9	12,0
Stranieri	2.518	17,4	315	18,1	12,5
<i>Titolo di studio</i>					
Nessun titolo	953	11,4	125	11,6	13,1
Licenza elementare	419	5,0	45	4,2	10,7
Licenza media	2.948	35,3	369	34,2	12,5
Qualifiche profess.	60	0,7	10	0,9	16,7
Diplomi intermedi	248	3,0	46	4,3	18,5
Diplomi di maturità	3.050	36,5	415	38,4	13,6
Lauree brevi	31	0,4	6	0,6	19,4
Diplomi universitari	6	0,1	0	0,0	0,0
Lauree	632	7,6	64	5,9	10,1
<i>Totale</i>	14.443		1.743		12,1

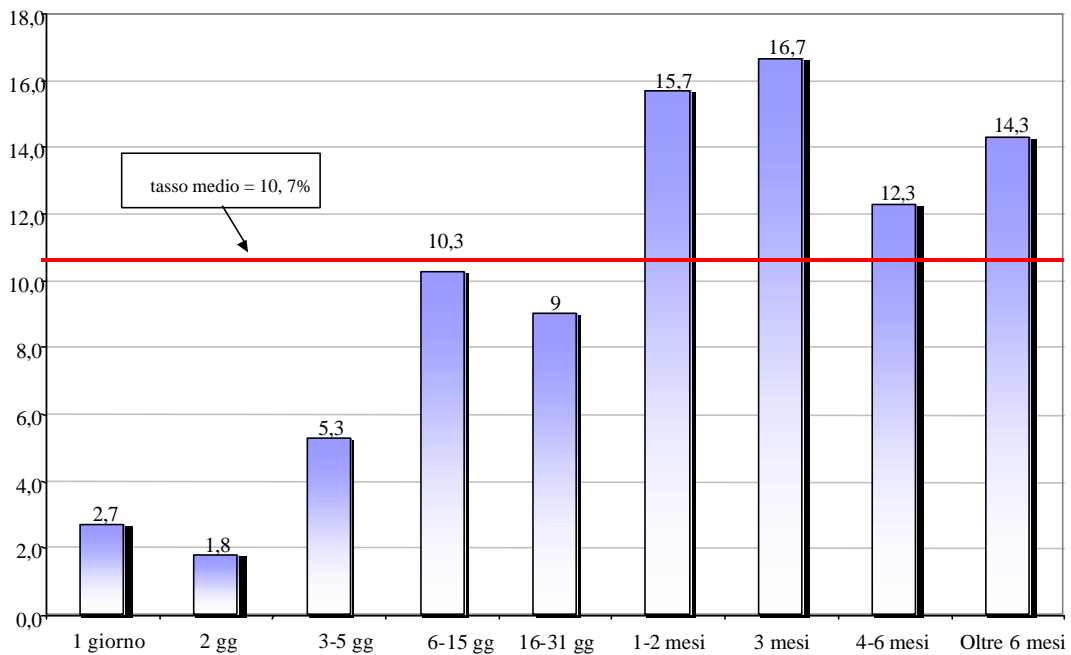
Fonte: elaborazione Aerl su dati Sil regionale.

Dall'osservazione dei dati si riconosce facilmente come, all'interno dell'universo generale dei lavoratori rimasti in azienda, alcune categorie presentino una probabilità più alta di instaurare rapporti diretti con le imprese. Rispetto al tasso medio di "trasformazione" contrattuale del 12,06%, si riscontrano ad esempio oscillazioni rilevanti

nelle diverse fasce di età. Il tasso di permanenza in azienda sembra essere proporzionale all'anzianità del lavoratore fino alla classe dei quarant'anni. Si conferma l'ipotesi che i lavoratori interinali più giovani e quelli più vecchi partecipino in modo marginale al mercato del lavoro temporaneo con esigenze e modalità particolari, anche se, sicuramente, diverse. Sono poi i soggetti con livelli d'istruzione media, "intorno" al diploma di maturità, che presentano le più alte probabilità di conferma contrattuale in impresa.

Un'analisi simile è stata svolta tenendo in conto le 2.425 missioni che, rispetto all'universo dei 22.700 avviamenti del primo semestre, hanno condotto a delle conferme contrattuali per i lavoratori. Nella fig. 7 si indicano i tassi di conferma contrattuale delle missioni già dette, distinguendo queste ultime in base alle loro classi di durata.

Fig. 7 - Tassi di conferma contrattuale emersi fra le missioni avviate nel primo semestre 2000, distinte per classi di durata



Fonte: elaborazione Aerl su dati Sil regionale.

Dai dati si può notare come, rispetto al tasso generale di conferma delle missioni avviate nel primo semestre – equivalente a 10,7% –, la probabilità di una trasformazione contrattuale sia chiaramente correlata, in senso positivo, alla durata del rapporto di lavoro interinale. Sotto il valore medio, sono tutte le missioni che sono durate fino a trenta giorni. Queste ultime rappresentano il gruppo più consistente di tutti gli avviamenti di lavoro interinale, in quanto pesano, come si è visto prima, per ben il 70% sul totale. Una permanenza maggiore di un mese sembra invece garantire, con valori anche molto più alti della media, un successivo contratto diretto con l'impresa. Il tempo di permanenza in

azienda può dunque segnalare non soltanto, come si notava sopra, un periodo più o meno lungo di “adattamento professionale” del lavoratore nell’azienda, ma anche il grado di investimento che la seconda spende nei confronti del primo in vista di un eventuale rinnovo contrattuale.

5.6 Conclusioni

I dati riportati nel presente contributo dovevano illustrare gli aspetti più rilevanti emersi nell’analisi sul lavoro interinale in Emilia-Romagna, anche in confronto con ciò che finora si è ottenuto attraverso altre attività di monitoraggio a livello sia nazionale che regionale. Vari quesiti rimangono ancora da chiarire. Fra questi le cause precise per cui il lavoro interinale viene utilizzato, in modo assai preminente, dalle aziende manifatturiere e non da quelle operanti nel terziario – così come invece si verifica oggi con le altre forme di lavoro flessibile. Il ruolo del comparto industriale sembra del resto incidere fortemente sulle caratteristiche quali-quantitative dell’offerta di lavoro temporaneo. Sullo sfondo di tali evidenze rimane poi la domanda sul perché certe aziende (e non altre), all’interno di uno stesso comparto, facciano ricorso al lavoro interinale. Quest’ultimo, in sostanza, deve essere visto come uno strumento usato per introdurre semplicemente nuova flessibilità nell’organico aziendale oppure come un mezzo per affrontare i problemi derivanti da inaspettati picchi produttivi? I risultati ottenuti nella presente analisi sembrano far optare per la prima risposta. Allo stesso tempo però, questi risultati sembrano contraddire l’idea che la ricerca di nuova flessibilità *tout court* sia legata a strategie di pre-selezione di lavoratori da assumere eventualmente in periodi successivi. Si tratta probabilmente di aspetti che potranno essere definitivamente chiariti solo integrando le analisi quantitative di monitoraggio con approfondimenti qualitativi da svolgere sul campo. Rimane comunque chiara l’urgenza di giungere a conoscenze più complete sul mercato del lavoro interinale, che possano poi fare da base per la definizione di iniziative mirate a favore dell’occupazione temporanea, nonché pertinenti rispetto alle esigenze reali di tale categoria.

6. PROFILO DELL'INTERINALE A ROMA

6.1 Nota sull'acquisizione dei dati

Il *dataset* dei moduli unificato temp analizzato in questa sezione si riferisce alle sole comunicazioni giunte al Centro per l'impiego di Roma nel mese di settembre 2000.

Problemi connessi con l'archiviazione dei moduli presso il Centro per l'impiego hanno infatti impedito una raccolta dei moduli di comunicazione per un intervallo di tempo più lungo. L'arco temporale ristretto di tale rilevazione costringe l'analisi entro i limitati confini di una pura fotografia sezionale, lasciando in ombra, nella maggior parte dei casi, gli aspetti longitudinali sottesi al fenomeno del lavoro interinale. La numerosità del database analizzato (1.683 missioni) è comunque sufficiente per tracciare un quadro esaustivo delle caratteristiche fondamentali del mercato del lavoro interinale della città di Roma.

Dal punto di vista economico, il mese di settembre rappresenta nell'area romana un periodo di stagionalità legato essenzialmente al turismo ed alla ricezione alberghiera, con effetti a cascata sul settore dei trasporti e dei servizi alle imprese. Questo fenomeno va considerato con attenzione nella lettura dei dati effettuata nel seguito. Tuttavia va anche detto che se la stagionalità genera effetti "distorsivi" sul mercato del lavoro in generale, essa diventa il "campo elettivo" del lavoro interinale, quando esso viene a configurarsi come strumento di reclutamento di manodopera in periodi di picco produttivo.

6.2 Analisi delle missioni e profilo dei lavoratori

In un contesto produttivo fortemente caratterizzato dal settore dei servizi quale quello dell'area romana (1 milione e 172 mila lavoratori su quasi 1 milione e 435 mila lavorano nel terziario), il lavoro interinale sembra conformarsi con maggiore rapidità, rispetto ad altre realtà del territorio italiano, alla struttura dell'occupazionale totale. Infatti, anche se rimane relativamente alto il numero delle missioni registrato nei settori tradizionali – industria e costruzioni – rispetto al peso relativo sull'occupazione di tali settori, la quota delle missioni di lavoro interinale spettanti al settore dei servizi, a Roma, supera

abbondantemente la quota del 65% del totale. Nel biennio 1999-2000 (tab. 20), la provincia romana ha fatto registrare un tasso di crescita dell'occupazione pari all'1,8%.

Dal punto di vista dei settori si è riscontrato un calo della forza impiegata di 4 mila unità nei settori tradizionali, ed un deciso incremento occupazionale nelle attività dei servizi pubblici e privati³² (+2,6% su base annua).

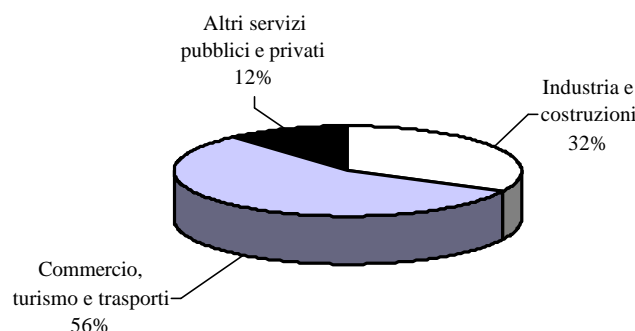
Tab. 20 - Andamento dell'occupazione nella provincia di Roma, anni 1999-2000

Settore	1999	2000	Tasso di crescita
Industria e costruzioni	262.628	258.851	-1,4
Commercio, turismo e trasporti	394.734	404.844	2,6
Altri servizi	751.469	771.160	2,6
Totale	1.408.830	1.434.855	1,8

Fonte: medie annuali RTFL - Istat 1999 e 2000.

L'indagine Excelsior, a fine 1999, quantificava in 6 mila e 375 le *vacancies* nella provincia romana per l'anno 2000. La domanda di lavoro per figure da inserire in organico riguardava soprattutto il settore del commercio (1.289 richieste di personale) e dei trasporti (684 mila). È proprio in questi settori che il contratto di lavoro interinale a Roma sembra avere avuto maggiore diffusione. I dati in nostro possesso, relativi al mese di settembre 2000, testimoniano di una quota sul totale delle missioni di lavoro interinale pari al 56% del totale per i settori del commercio, del turismo e dei trasporti (fig. 8).

Fig. 8 - Distribuzione delle missioni di lavoro interinale per macro-settori



Fonte: Isfol.

³² Abbiamo preferito usare una classificazione poco usuale dei settori di attività economica, tuttavia essa è funzionale all'analisi dei dati sul lavoro interinale che effettueremo nel seguito.

Delle 1.683 missioni registrate, 941 hanno riguardato tali settori e la maggior parte di esse – 852 – erano avviamenti.

I dati nella tab. 21 e fig. 9 peraltro evidenziano il carattere marcatamente differenziato del lavoro interinale nei tre macro-settori da noi isolati (si tenga conto che nessuna missione ha riguardato il settore agricolo). Se guardiamo al complesso delle missioni, il settore dei servizi è chiaramente attraversato da una forte polarizzazione tra commercio, turismo e trasporti da una parte, con missioni generalmente più brevi (una media di 21 giorni per gli avviamenti) e senza proroghe, e quello degli altri servizi pubblici e privati con missioni di lunga durata (85 giorni di media) e spesso prorogate per periodi notevolmente lunghi (74 giorni). Nel settore tradizionale, invece, il rapporto tra proroghe ed avviamenti si attesta sullo 0,2, con durate medie degli avviamenti che si aggirano sul mese e mezzo di lavoro.

Nel dettaglio gli avviamenti con durata superiore al mese rappresentano il 20,9% del totale nei settori del commercio, turismo e trasporti, il 46,6% nell'industria e nelle costruzioni, il 76,3% negli altri servizi.

Tab. 21 - Missioni di lavoro interinale a Roma per settore e durata, settembre 2000

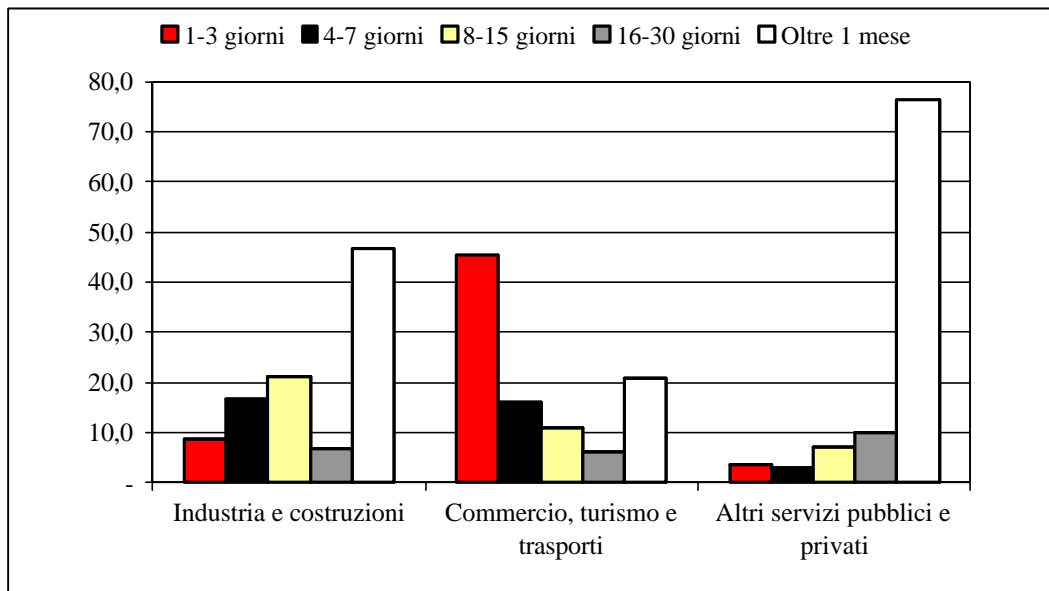
Missioni e durate	Industria e costruzioni		Commercio, turismo, trasp.		Altri serv. pub. e privati		Totale		
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	
Durata avviamenti	1-3 giorni	39	8,6	388	45,5	5	3,6	432	30,0
	4-7 giorni	75	16,6	138	16,2	4	2,9	217	15,0
	8-15 giorni	96	21,3	94	11,0	10	7,2	200	13,9
	16-30 giorni	31	6,9	54	6,3	14	10,1	99	6,9
	Oltre 1 mese	210	46,6	178	20,9	106	76,3	494	34,3
<i>Totale avviamenti</i>	451	100,0	852	100,0	139	100,0	1.442	100,0	
Durata proroghe	1-3 giorni	2	2,1	3	3,4	2	3,4	7	2,9
	4-7 giorni	4	4,3	4	4,5	16	27,6	24	10,0
	8-15 giorni	56	59,6	14	15,7	1	1,7	71	29,5
	16-30 giorni	6	6,4	28	31,5	6	10,3	40	16,6
	Oltre 1 mese	26	27,7	40	44,9	33	56,9	99	41,1
<i>Totale proroghe</i>	94	100,0	89	100,0	58	100,0	241	100,0	
Numero totale missioni	545		941		197		1.683		
Rapporto proroghe su avviamenti	0,21		0,10		0,42		0,17		
Durata media avviamenti	46,7		21,1		85,3		35,3		
Durata media proroghe	32,4		39,0		74,5		44,9		

Fonte: Isfol.

Il dato generale tiene traccia di questa forte caratterizzazione per settori, generando una distribuzione per durata in classi degli avviamenti sostanzialmente bimodale, con un

64% dei contratti quasi equamente ripartito tra missioni brevissime (1-3 giorni) e lunghe (oltre 1 mese). La durata media degli avviamenti, dal punto di vista meramente statistico, perde allora di significato, pur assestandosi, comunque, di poco oltre il mese.

Fig. 9 - Missioni di lavoro interinale a Roma per settore e durata, settembre 2000



Fonte: Isfol.

L'analisi per qualifiche (tab. 22 e fig. 10) mostra la forte concentrazione del lavoro interinale in mansioni di basso profilo: oltre il 55% dei contratti ha avuto per oggetto attività assimilabili al lavoro operaio (operai e lavoro manuale nei servizi), il 43% ha invece previsto mansioni di tipo impiegatizio o comunque non prettamente manuale.

Solamente 20 missioni hanno avuto per oggetto attività di tecnici con un certo grado di specializzazione.

La tabella fornisce altre preziose informazioni per comprendere i meccanismi del mercato del lavoro interinale: al crescere della "qualità" della mansione cresce sia la durata media degli avviamenti, sia il rapporto tra missioni e proroghe.

Nel lavoro manuale nei servizi (essenzialmente costituito da lavori di pulizia e servizio nell'accoglienza alberghiera) la possibilità di ottenere proroghe è pressoché nulla.

In questa modalità il lavoro interinale diviene lavoro "a chiamata" in senso proprio, con una serie di missioni di brevissima durata, ripetute a breve distanza di tempo, e che coprono essenzialmente picchi produttivi stagionali.

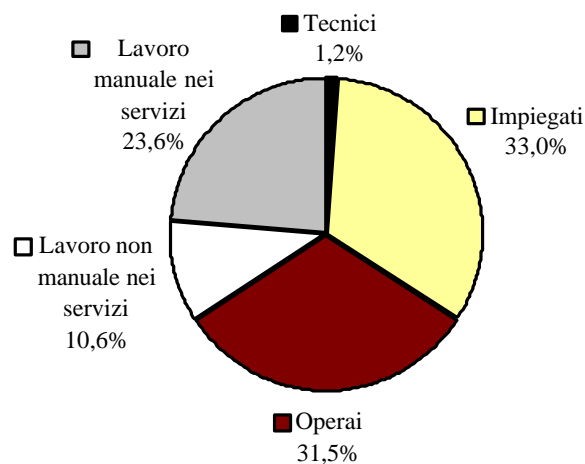
Tab. 22 - Missioni di lavoro interinale a Roma per qualifica, settembre 2000

Posizione nella professione	Avviamenti	Proroghe	Totale missioni		Rapporto proroghe su avviamenti	Durata media avviamenti	Durata media proroghe*
			V. A.	%			
Tecnici	17	3	20	1,2	0,18	94,0	131,7
Impiegati	440	109	549	33,0	0,25	70,0	63,8
Operai	433	91	524	31,5	0,21	22,0	21,4
Lav. non manuale nei servizi	164	13	177	10,6	0,08	32,8	38,2
Lav. manuale nei servizi	387	5	392	23,6	0,01	9,10	48,0
Totale	1.441	221	1.662	100,0	0,15	35,3	45,4

* A causa della mancata risposta il valore medio della durata proroghe non corrisponde con quello della tab. 21.

Fonte: Isfol.

Fig. 10 - Missioni di lavoro interinale a Roma per qualifica, settembre 2000



Fonte: Isfol.

A corredo di tale tesi è sufficiente mostrare la tab. 23 dove è messo in relazione il numero dei soggetti che hanno svolto missioni con una determinata qualifica ed il numero totale di missioni che hanno previsto tale qualifica. È evidente come, mediamente, il rapporto avviamenti su soggetti sia assai maggiore per le qualifiche basse: pochi soggetti svolgono più missioni (in media 1,8 per il lavoro manuale nei servizi)³³. In lavori che richiedono capacità specifiche il numero di soggetti per missione è prossimo ad 1,

³³ Si noti che per definire esattamente il contesto nel quale si svolge la “concorrenza” tra individui per ottenere missioni di lavoro occorrerebbe avere a disposizione il *dataset* degli iscritti alle Società di fornitura.

ovviamente ciò è anche dovuto alla durata delle missioni che è sostanzialmente in media più lunga del periodo coperto dall'indagine.

Tab. 23 - Missioni di lavoro interinale a Roma per qualifica e soggetti avviati, settembre 2000

<i>Posizione nella professione</i>	<i>Avviamenti</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Totale missioni</i>	<i>Soggetti</i>	<i>Rapporto avviamenti su soggetti</i>
Tecnici	17	3	20	20	0,85
Impiegati	440	109	549	504	0,87
Operai	433	91	524	385	1,12
Lav. non manuale nei servizi	164	13	177	138	1,19
Lav. manuale nei servizi	387	5	392	212	1,83
<i>Totale</i>	1.441	221	1.662	1.259	1,14

Fonte: Isfol.

Si noti che il numero di soggetti effettivo coperto dalla nostra rilevazione è di 1.160 (tab. 24). Il totale che si desume dalla tab. 23 supera tale quota perché vi sono 105 soggetti che hanno effettuato più missioni di lavoro interinale svolgendo mansioni diverse.

Tab. 24 - Lavoratori interinali per sesso, classe di età e caratteristiche delle missioni - Roma, settembre 2000

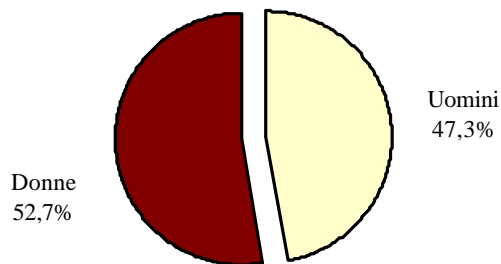
<i>Caratteristiche</i>	<i>Uomini</i>		<i>Donne</i>		<i>Totale</i>	
	<i>Val. ass.</i>	<i>Val. %</i>	<i>Val. ass.</i>	<i>Val. %</i>	<i>Val. ass.</i>	<i>Val. %</i>
15-24 anni	130	23,7	165	27,0	295	25,4
25-34 anni	308	56,1	342	56,0	650	56,0
35 anni ed oltre	111	20,2	104	17,0	215	18,5
<i>Totale</i>	549	100,0	611	100,0	1.160	100,0
Numero medio missioni	1,4		1,5		1,5	
Missioni full-time	493	65,5	637	68,5	1.130	67,1
Missioni part-time	260	34,5	293	31,5	553	32,9

Fonte: Isfol.

Passando alle caratteristiche dei soggetti in esame, l'età media dei lavoratori presenti nel nostro *dataset* è di 29 anni. La distribuzione per classi di età e sesso non mostra differenze significative. Anche il numero medio di missioni per individuo e la distribuzione degli incarichi a tempo parziale e tempo pieno non mostra differenze eclatanti se analizzati per genere. Quest'ultimo dato, tuttavia, sembra far emergere, contrariamente alle evidenze del mercato del lavoro, una certa prevalenza della componente maschile nelle missioni part-time.

In generale, la composizione per sesso dei lavoratori diverge dalle medie nazionali del lavoro interinale: vi è una lieve prevalenza delle donne (52,7%) contro una media sul territorio italiano calcolata al 38%³⁴ (fig. 11).

Fig. 11 - Lavoratori interinali per sesso - Roma, settembre 2000



Fonte: Isfol.

6.3 Strategie di mercato delle Società fornitrici

Nella tab. 25 e fig. 12 si evidenzia come la grande maggioranza dei soggetti abbia svolto nell'arco del mese considerato una sola missione; solo un quinto dei soggetti ha usufruito di una proroga, anche se gli uomini sembrano avere maggiori *chances* di godere di un prolungamento del contratto rispetto alle donne. Tuttavia sono queste ultime che in media svolgono un maggior numero di missioni a testa nel corso del mese.

Nell'area romana abbiamo identificato cinque principali Agenzie di lavoro interinale, che hanno coperto oltre il 95% degli avviamenti registrati nel corso di settembre.

Purtroppo l'agenzia E sembra sistematicamente compilare solo parzialmente il modulo unificato temp, in particolare omettendo di indicare l'azienda presso la quale i soggetti sono avviati. Per le altre tale indicazione risulta preziosa. Ad esempio, l'azienda D, che copre quasi il 30% delle missioni, sembra avere un rapporto privilegiato con un numero ristretto di aziende, tanto che ha avviato in media 11 soggetti per azienda. Molto più dispersa la clientela dell'agenzia A, che invece, a fronte di una quota di avviamenti assai inferiori alla D, ha avuto contatti con un numero di aziende pari al triplo della stessa. Ne consegue un numero medio di avviamenti per azienda di poco inferiore a due. L'agenzia

³⁴ Stime Confinterim per il 2000 su tutto il comparto.

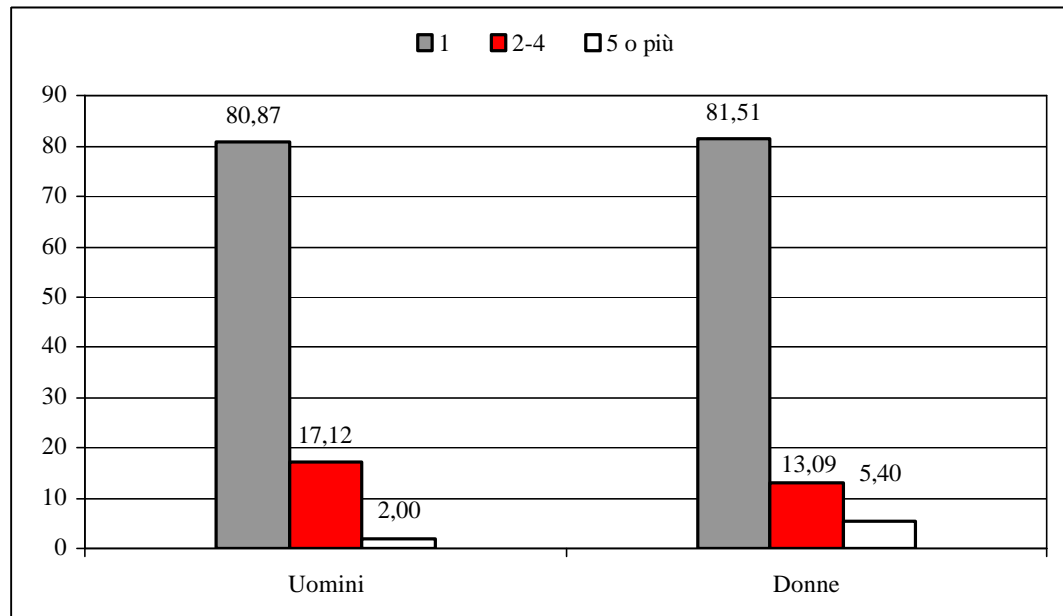
C copre quasi il 50% delle missioni registrate nel settembre 2000 a Roma (763), a fronte di un numero di clienti tutto sommato relativamente contenuto (tab. 26).

Tab. 25 - Lavoratori interinali per sesso, classe di età e caratteristiche delle missioni, Roma, settembre 2000

Tipo e numero missioni	Uomini		Donne		Totale		
	Val. ass.	Val. %	Val. ass.	Val. %	Val. ass.	Val. %	
Numero avviammenti	1	463	84,4	509	83,2	972	83,8
	2-4	74	13,4	64	10,5	138	11,9
	5 o più	12	2,2	38	6,2	50	4,3
	Totale	549	100,0	611	100,0	1.160	100,0
Numero proroghe	0	421	76,7	504	82,5	925	79,7
	1	125	22,8	104	17,0	229	19,7
	2	3	0,5	3	0,5	6	0,5
	Totale	549	100,0	611	100,0	1.160	100,0
Numero totale missioni	1	444	80,9	498	81,5	942	81,2
	2-4	94	17,1	80	13,1	174	15,0
	5 o più	11	2,0	33	5,4	44	3,8
	Totale	549	100,0	611	100,0	1.160	100,0

Fonte: Isfol.

Fig. 12 - Lavoratori interinali per sesso e numero di missioni - Roma, settembre 2000



Fonte: Isfol.

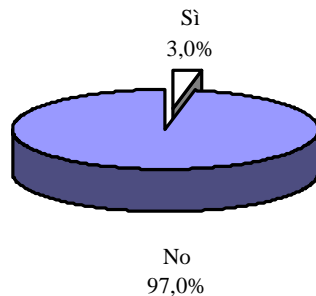
Tab. 26 - Lavoratori interinali per sesso e numero di missioni - Roma, settembre 2000

Agenzie	N.	Quota	Numero aziende clienti	N. medio di missioni per azienda contattata
A	231	13,7	120	1,9
B	97	5,8	30	3,2
C	763	45,3	151	5,1
D	469	27,9	43	10,9
E	63	3,7	-	-
Altre	60	3,6	-	-
Totale	1.683	100,0	-	-

Fonte: Isfol.

Di contro, delle 372 imprese presenti nel nostro *dataset* solamente 11 (il 3%) si sono rivolte a più agenzie per reclutare soggetti (fig. 13). Sembrerebbe quindi che la strutturazione del mercato di lavoro interinale sia ancora assai rigida: le Imprese utilizzatrici considerano le agenzie più come delle appendici della propria attività (un vero e proprio *outsourcing* della ricerca e selezione del personale) che come produttrici di un “bene” omogeneo alle quali rivolgersi, come consumatori, in maniera indifferenziata (secondo semmai canoni di *best price*).

Fig. 13 - Quota d'impresе che si sono rivolte a più di un'Agenzia di lavoro interinale - Roma, settembre 2000



Fonte: Isfol.

Tuttavia parte di questi meccanismi di “fidelizzazione” tra agenzie e aziende può essere spiegata dalle strategie delle stesse Società fornitrici di lavoro interinale. Molte di queste, infatti più che presidiare la totalità dei settori e delle mansioni richieste dalle Imprese utilizzatrici sembrano avere puntato sulla specializzazione, sia attraverso una precisa politica di orientamento delle attività, sia attraverso una strutturazione poli-funzionale, con la creazione di sub-agenzie con vocazione “elettiva” per precise nicchie di mercato (ad es. agenzie specializzate nel reperimento di figure con *skill*

nell'informatica, nelle *public relations* o nel parasanitario). Nella tab. 27 è ben evidenziata la caratterizzazione dei fornitori di manodopera nell'area romana.

Tab. 27 - Agenzie di lavoro interinale per numero missioni e aziende clienti - Roma, settembre 2000

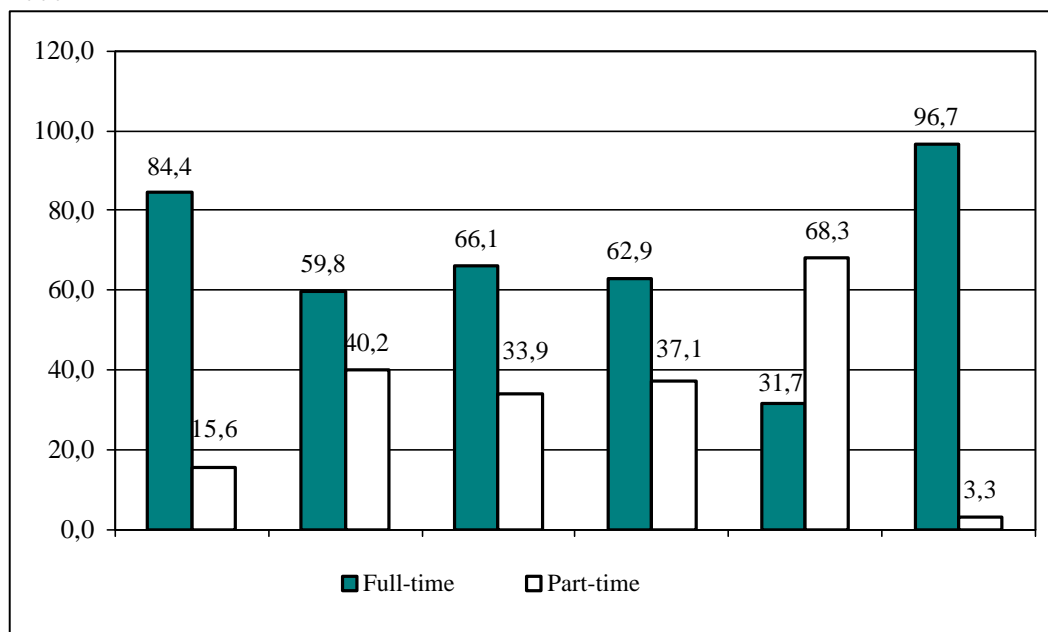
Caratteristiche delle missioni		Agenzia					
		A	B	C	D	E	Altre
Sesso dei soggetti avviati	Maschi	51,5	58,8	42,5	40,7	42,9	53,3
	Femmine	48,5	41,2	57,5	59,3	57,1	46,7
Età dei soggetti	15-24 anni	27,9	16,7	28,6	30,5	19,0	10,2
	25-34 anni	58,4	66,7	54,7	46,8	79,4	76,3
	35 anni ed oltre	13,7	16,7	16,8	22,8	1,6	13,6
Cittadinanza dei soggetti	Italiani	84,8	99,0	97,6	98,7	100,0	91,7
	Stranieri	15,2	1,0	2,4	1,3	0,0	8,3
Tipo missioni	Avviamenti	91,3	79,4	90,3	80,2	60,3	85,0
	Proroghe	8,7	20,6	9,7	19,8	39,7	15,0
Orario missioni	Full-time	84,4	59,8	66,1	62,9	31,7	96,7
	Part-time	15,6	40,2	33,9	37,1	68,3	3,3
Settore missioni	Ind. e costruz.	66,2	15,5	19,3	44,3	3,2	33,3
	Comm, trasp. turismo	22,5	49,5	75,0	48,6	20,6	46,7
	Altri servizi	11,3	35,1	5,8	7,0	76,2	20,0
Durata missioni	1-3 gg.	5,2	7,8	37,9	40,4	5,3	0,0
	4-7 gg.	4,7	15,6	19,2	14,1	2,6	17,6
	8-15 gg.	13,3	26,0	9,6	21,5	7,9	3,9
	16-30 gg.	13,7	14,3	7,4	1,3	2,6	3,9
	Oltre 30 gg.	63,0	36,4	26,0	22,6	81,6	74,5
Mansioni missioni	Tecnici	0,0	2,6	1,0	1,1	3,2	5,0
	Impiegati	43,7	29,9	34,7	14,1	92,1	60,0
	Operai	52,8	16,9	30,8	31,0	0,0	15,0
	Non manuale servizi	3,0	33,8	10,5	12,8	4,8	1,7
	Manuale servizi	0,4	16,9	22,9	41,0	0,0	18,3

Fonte: Isfol.

In sostanza le cinque agenzie principali nel mercato romano hanno tutte caratteri peculiari tali per cui si può parlare di concorrenza solo in termini assai labili. L'agenzia A, ad esempio, ha una forte vocazione per l'industria tradizionale. Le figure maggiormente inserite sono quelle di operai/e tra i 15 e 34 anni, anche immigrati, con missioni di durata medio-elevata a tempo pieno. L'agenzia B, più eterogenea di altre per ciò che attiene a settori e mansioni, presenta una quota di lavoro part-time abbastanza elevata rispetto alla media ed una maggiore vocazione per figure con media specializzazione. L'agenzia B è anche quella che presenta la più alta quota di lavoro maschile.

L'agenzia C si caratterizza per missioni di brevissima durata nei settori del commercio, turismo e trasporti, con elevate quote di lavoro impiegatizio ed un discreto tasso di proroghe. Le agenzie D ed E, pur entrambe caratterizzate da una alta quota di lavoro femminile, sono a loro volta decisamente agli antipodi per ciò che attiene a tutte le altre caratteristiche evidenziate in tabella. Si noti in particolare l'elevata quota di lavoro part-time nell'agenzia E in corrispondenza di altissime *chances* di proroga del contratto (fig. 14) e durate comunque estese in lavoro esclusivamente di tipo impiegatizio.

Fig. 14- Quota di missioni per orario di lavoro in base alla Società fornitrice- Roma, settembre 2000



Fonte: Isfol.

6.4 Conclusioni

Seppur parziali, i dati raccolti sul lavoro interinale nell'area romana dimostrano una relativa vivacità di questo mercato. Le Società fornitrici di lavoro interinale sembrano presidiare diversi segmenti "tipici" del lavoro temporaneo quali quelli del turismo, dei servizi alle imprese e dell'industria manifatturiera.

Le Imprese utilizzatrici accedono in maniera selettiva al servizio offerto dalle agenzie adottando una strategia "conservativa" che le porta a servirsi sempre dello stesso fornitore. In questo senso è difficile capire dai dati a nostra disposizione se ciò dipende dalla specializzazione delle stesse Società fornitrici nel reclutamento della manodopera o da un criterio di esternalizzazione fiduciaria dell'attività di ricerca e selezione del

personale praticato dalle imprese. Nel primo caso si può parlare di comune strategia di mercato, nel secondo invece di carenza del mercato, in quanto mancherebbero i presupposti per una effettiva concorrenza sul prodotto tra le Società fornitrici.

Le capacità occupazionali dell'area romana sono in continua crescita e le prospettive per il suo futuro sembrano buone soprattutto nei servizi legati alle nuove tecnologie³⁵.

Tale mercato potrà rifornirsi di lavoro anche attraverso Agenzie di lavoro interinale solo nella misura in cui queste ultime sapranno penetrare segmenti dell'offerta di solito poco inclini all'affidamento a terzi a causa dell'elevata specializzazione delle figure professionali richieste.

Più proficuo appare il mercato del lavoro interinale in settori tradizionalmente legati a picchi produttivi stagionali quali il commercio ed il turismo che contribuiscono in maniera significativa al prodotto lordo di Roma e garantiscono un consistente apporto all'occupazione locale.

³⁵ Ecoter (2001), *Le potenzialità della New Economy a Roma nel quinquennio 2001-2006*, Roma.

7. “DEREGOLAMENTAZIONE CONTROLLATA” E DISCIPLINA DEL LAVORO INTERINALE

7.1 Il rinvio alla autonomia collettiva come metodologia di regolamentazione

Come si evince dal Quadro sinottico 1, diverse ed importanti sono le deleghe conferite alla contrattazione collettiva in materia di “lavoro temporaneo” (cd. lavoro interinale).

Quadro sinottico 1 - Rinvio alla contrattazione collettiva

<i>Articolo L. 196/97</i>	<i>Materia</i>	<i>Contenuto</i>
Art.1, 2° co., lett. a)	Causali giustificative	Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell’Impresa utilizzatrice, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi
Art. 1, 3° co.	Sperimentazione nei settori dell’agricoltura e dell’edilizia	Nei settori dell’agricoltura, privilegiando le attività rivolte allo sviluppo dell’agricoltura biologica, e dell’edilizia i contratti di fornitura di lavoro temporaneo potranno essere introdotti in via sperimentale previa intesa tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale circa le aree e le modalità della sperimentazione. <i>La predetta limitazione non trova applicazione con riferimento ai lavoratori appartenenti alla categoria degli impiegati.</i> (ult. periodo aggiunto dalla L. 488/99).
Art. 1, 4° co., lett. a)	Qualifiche di “esiguo contenuto professionale” poi “mansioni pericolose”	La fornitura di lavoro temporaneo è vietata per le qualifiche di esiguo contenuto professionale, individuate come tali dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell’Impresa utilizzatrice, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. A partire dal 1/1/2000 sostituito dalla 488/99 con la seguente disposizione: <i>La fornitura è vietata per le mansioni individuate dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza della Impresa utilizzatrice stipulati dai sindacati comparativamente</i>

segue quadro sinottico

quadro sinottico segue

<i>Articolo L. 196/97</i>	<i>Materia</i>	<i>Contenuto</i>
Art. 1, 4° co. lett. a) (segue)		<i>più rappresentativi, con particolare riguardo alle mansioni il cui svolgimento può presentare maggiore pericolo per la sicurezza del prestatore di lavoro o di soggetti terzi.</i>
Art. 1, 8° co.	Clausole di contingentamento	I prestatori di lavoro temporaneo non possono superare la percentuale dei lavoratori, occupati dall'Impresa utilizzatrice in forza di contratto a tempo indeterminato, stabilita dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa stessa, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.
Art. 3, 4° co.	Proroghe	Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria.
Art. 4, 2° co.	Premi di risultato	I contratti collettivi delle Imprese utilizzatrici stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.
Art. 4, 3° co.	Indennità di disponibilità	La misura dell'indennità mensile di disponibilità è stabilita dal contratto collettivo e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro.

Si tratta di una tecnica normativa non nuova, denominata “deregolamentazione controllata”³⁶, consistente cioè nell’attribuzione alla contrattazione collettiva di una funzione di controllo e governo delle deroghe, anche peggiorative, agli *standard* fissati dalla legge³⁷. Più in generale, norme legali attribuiscono così alla fonte negoziale la competenza ad emanare norme chiamate ad integrare e completare il quadro legale³⁸.

Da questo punto di vista, è possibile cogliere una evidente omogeneità metodologica tra quanto previsto dal primo articolo della 196 (commi 2°, lett. a) e 8°) e la L. 56/87 (art. 23, 1° comma)³⁹ in materia di contratto a tempo determinato. In entrambi i casi, difatti,

³⁶ Si veda per tutti Giugni G., *Giuridificazione e deregolazione del lavoro italiano*, in “Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali”, 30, 1986.

³⁷ Per un profilo critico nei confronti del ruolo regolativo così affidato dalla legge all’autonomia collettiva, seppur in merito a quanto sino qui previsto in materia di contratto a termine, si veda Liso F., *Ragionamenti de iure condito e de iure condendo per una nuova politica del lavoro*, in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, I, 1995.

³⁸ Treu T., *Politiche del lavoro e strumenti di promozione dell’occupazione: il caso italiano in una prospettiva europea*, in Biagi M., (a cura di), “Mercati e Rapporti di lavoro”, Giuffrè, 1997. L’A. in proposito afferma che: “La contrattazione collettiva è ormai diventata uno strumento di normazione specifica e ad ampio spettro”.

³⁹ Come si dirà più avanti tale articolo è stato espressamente abrogato dal D. Lgs. 368/2001, di riforma della disciplina del contratto a termine.

alle parti sociali è – era – affidato il compito di integrare le fattispecie previste dalla legge mediante la previsione di ulteriori causali giustificative – svolgendo così una “funzione creativa” – ed, al contempo, di fissare delle “clausole di contingentamento” all’uso delle due tipologie contrattuali.

In altre parole, accanto ad un controllo quantitativo sull’utilizzo delle stesse, ne era stato attribuito alla contrattazione anche uno qualitativo, in modo che le organizzazioni datoriali e quelle sindacali potessero determinare unitariamente il livello di flessibilità – insito negli strumenti in discussione – richiesto dal mercato⁴⁰.

Peraltro, vi è chi in dottrina ha sottolineato che nel caso del lavoro interinale ed in particolare della disciplina delle sue causali giustificative – ancor più che per quelle del tempo determinato – la particolare ampiezza ed essenzialità dell’intervento collettivo, a fronte della limitatezza della disciplina legale, chiami il primo all’esercizio di “una vera e propria funzione di supplenza” e non “di una funzione (meramente eventuale) modificativa e integrativa del contenuto della legge”⁴¹.

Nella stessa ottica può essere ricordato che, anche con riguardo ad un altro, per così dire, strumento di flessibilità, la disciplina normativa recentemente intervenuta – si intende riferirci al D. Lgs. 61/2000, in materia di part-time – contiene importanti rinvii alla contrattazione collettiva, ad ulteriore conferma del ruolo riconosciuto alle parti sociali nella gestione concreta di tali istituti⁴². Forte similitudine, a titolo esemplificativo, è possibile rinvenire per l’ampiezza del rinvio legale alla contrattazione contenuto, rispettivamente nella L. 196 e nel D. Lgs. 61, in materia di utilizzo del lavoro temporaneo e di quello a tempo parziale nel settore agricolo. Il rinvio, in entrambi casi, importa una *specializzazione* della disciplina legale in ragione della specificità del settore che il Legislatore vuole tutelata⁴³.

D’altra parte, è pure vero che la dialettica degli interessi, intrinsecamente connessa al dispiegarsi di tale metodologia di regolazione, può produrre effetti *perversi* fino a determinare una sorta di *stasi regolativa*, in caso di mancato accordo tra le parti sociali.

In effetti, anche in questo campo, inizialmente fu possibile rilevare un ritardo della contrattazione collettiva nella utilizzazione delle *deleghe* conferitegli, superato grazie

⁴⁰ Così Speciale V., relazione introduttiva presentata al Seminario su “La nuova legge in materia di contratto a termine”, organizzato dal Cesri a Roma il 22/10/2001.

⁴¹ Così Liso F., *Introduzione*, in Liso F., Carbelli U. (a cura di), *Il lavoro temporaneo*, 1999, F. Angeli, p. 28. L’A., esprimendo comunque apprezzamento per tale scelta, a suo parere, utile ad un efficiente controllo sulle dinamiche applicative dell’istituto, sostiene in proposito che sia stata piuttosto un “elemento di scambio” funzionale ad ottenere il consenso delle organizzazioni sindacali, contrarie all’introduzione dell’istituto.

⁴² Sia consentito rinviare in proposito a Emanuele M., Marocco M. e Rustichelli E., *La riforma del part-time. Il compromesso tra tutela e flessibilità in Italia ed in Europa*, in “Monografie sul Mercato del Lavoro e del politiche per l’impiego”, n. 3, 2001, in particolare cap. IV.

⁴³ Si veda in proposito Pinto V., *Disciplina del lavoro a tempo parziale e autonomia collettiva*, intervento al seminario su “Il decreto legislativo in materia di lavoro a tempo parziale”, organizzato dal Cesri a Roma il 6/10/2000.

all'intervento "suppletivo" di alcuni accordi interconfederali (si veda il Quadro sinottico 2). Questi, transitoriamente, hanno provveduto a colmare le lacune indotte dalla mancata attivazione delle associazioni nazionali di categoria (si pensi, in particolare, al caso dei cosiddetti picchi produttivi)⁴⁴.

Peraltro, l'intervento degli accordi interconfederali è valso anche ad impedire il dispiegarsi del meccanismo legislativamente finalizzato a superare la *latitanza* delle parti sociali: era, infatti, previsto che, in mancanza della determinazione da parte dei contratti collettivi nazionali, il Ministro del lavoro potesse convocare le parti sociali, per promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro trenta giorni successivi alla convocazione, lo stesso Ministro del lavoro era autorizzato ad individuare in via sperimentale, con proprio decreto le causali giustificative e le relative percentuali⁴⁵.

Originariamente l'autonomia collettiva era anche stata chiamata a riempire di contenuto concreto l'assai discusso⁴⁶ divieto legale di concludere il contratto di fornitura per le "qualifiche di esiguo contenuto professionale".

Come è noto tale prescrizione – già ben presto *svuotata* nel suo contenuto precettivo dagli Accordi interconfederali già ricordati, prima attraverso il riferimento ai divieti previsti in materia di stipulazione dei Cfl e poi mediante l'esclusione delle sole mansioni inserite all'ultimo livello e parte di quelle del penultimo – è stata comunque abrogata dalla Legge finanziaria per il 2000 (L. 488/99). Al criterio relativo all'esiguità del contenuto professionale della mansione è stata così sostituito quello della pericolosità della stessa, in modo da vietare la stipula del contratto ove lo svolgimento del lavoro temporaneo possa "presentare maggiore pericolo per la sicurezza del prestatore di lavoro o di soggetti terzi".

La stessa Legge finanziaria ha ridotto lo spazio di intervento della contrattazione collettiva anche sotto un altro aspetto: è stato consentito, anche senza l'ausilio delle parti sociali, il ricorso al lavoro temporaneo in edilizia ed agricoltura per le mansioni impiegatizie.

Pare così potersi cogliere, almeno in tale ambito, una prima manifestazione di un diverso atteggiamento del Legislatore in materia di rapporti tra fonte legale e collettiva.

⁴⁴ Sul punto si veda Favalli G., Rotondi F., *Il lavoro temporaneo*, 2000, Ipsoa Editore.

⁴⁵ Come si dirà, il riferimento anche alle "clausole di contingentamento", non originariamente disposto, è stato introdotto solo dalla L. 488/99.

⁴⁶ Fortemente critico era Liso, *Introduzione, op.cit.*, p. 28, arrivando a legittimare dubbi di legittimità costituzionale dell'esclusione, ma anche Romei R., *Il doppio equivoco della flessibilità*, in "Il sole 24ore", del 9/3/1998. Più recentemente Failla L., *Le recenti modifiche legislative in materia di lavoro temporaneo*, in "Diritto e pratica del lavoro", n. 9, 2000, sottolineava il rischio che il divieto potenzialmente potesse favorire proprio i fenomeni di "caporalato" che intendeva combattere.

Quadro sinottico 2 - Evoluzione del quadro normativo

<i>Provvedimenti e accordi interconfederali</i>	<i>Data e contenuto</i>
Legge n. 196/97, “Norme in materia di promozione dell’occupazione”	24 giugno 1997, introduzione dell’istituto nell’ordinamento italiano.
Decreto 381/97	3 settembre 1997, regolamento recante norme per l’istituzione dell’albo delle società esercenti attività di fornitura di lavoro temporaneo.
Decreto n. 382/97	3 settembre 1997, regolamento concernente le modalità di presentazione della domanda di autorizzazione provvisoria all’esercizio di attività di fornitura di prestazione del lavoro temporaneo.
Accordo collettivo interconfederale tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil	16 aprile 1998, settore industria.
Accordo collettivo interconfederale tra Uniontessile (Confapi) e Filta - Cisl, Filtea - Cgil, Uilta – Uil	28 maggio 1998, Tessili - piccola industria.
Accordo collettivo interconfederale tra Confcommercio e Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl, Uiltucs – Uil	27 maggio 1998, settore commercio.
Contratto collettivo delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo	28 maggio 1998, dipendenti temporanei delle imprese di fornitura.
Accordo collettivo interconfederale Confartigianato e Cgil - Cisl - Uil	18 giugno 1998, settore artigiano.
Accordo collettivo interconfederale Confcooperative e Cgil, Cisl, Uil	23 luglio 1998, settore cooperativo.
Decreto ministeriale	29 novembre 1999, regolamentazione del lavoro temporaneo nel settore dei trasporti.
Legge finanziaria per il 2000, n. 488/99	22/12/1999 <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cancellazione del divieto di stipulare contratti collettivi per le basse qualifiche; ▪ Non può essere corrisposto al lavoratore temporaneo il trattamento economico previsto per il livello più basso quando questo sia considerato dal contratto collettivo come transitorio; ▪ Estensione dell’istituto agli impiegati dell’edilizia e dell’agricoltura; ▪ Riduzione dal 5% al 4% della retribuzione del contributo che le imprese di fornitura sono tenute a versare al fondo per la qualificazione dei lavoratori interinali.
Contratto collettivo nazionale quadro tra l’Aran e Cgil, Cisl, Uil, Confsal, Cida, Cisl, Confedir, Cosmed	9 agosto 2000, settore pubblico.
Legge finanziaria per il 2001, n. 388/2000	23/12/2000, <ul style="list-style-type: none"> ▪ Modifica del regime sanzionatorio a tutela della forma scritta del contratto di fornitura; ▪ Modifiche alla disciplina delle agenzie di fornitura estere.

Ad ulteriore testimonianza del quale può essere anche richiamata un'altra modifica introdotta dalla già citata L. 488/99, che ha ampliato la sfera del già ricordato potere sostitutivo riconosciuto al Ministero del lavoro anche alla disciplina delle causali giustificative e delle clausole di contingentamento nei due settori produttivi in discussione.

Altra importante novità contenuta nella Finanziaria 2000, peraltro di senso *inverso* a quelle appena esposte, è la riforma del Fondo per la formazione dei lavoratori temporanei.

In questo caso, difatti, ci si è mossi dalla previsione originaria di un Fondo di natura pubblicistica ad uno invece di tipo privatistico, seppur a “controllo pubblico”⁴⁷, da costituire ad iniziativa delle parti sociali (in particolare di quelle stipulanti il contratto collettivo delle imprese di lavoro temporaneo). Queste ultime, in effetti, il 7/11/2000, hanno provveduto alla costituzione della associazione senza scopo di lucro, denominata “forma temp”, il cui operato è come accennato sottoposto ai poteri di controllo e vigilanza del Ministero del lavoro.

Nello stesso ambito è stata anche disposta la riduzione del contributo a carico delle imprese di fornitura – dal 5% al 4% – finalizzato alla alimentazione del Fondo stesso⁴⁸.

Infine, va segnalato che da ultimo la Legge finanziaria per il 2001 – come da prassi – è intervenuta nuovamente in materia, in particolare con riguardo al regime sanzionatorio.

Le misure predisposte per le diverse ipotesi di violazione della disciplina del lavoro interinale sono molteplici, di diversa natura e differenziate in relazione al soggetto giuridico cui sono concretamente destinate.

Quella fra le dette misure *toccata* dalla riforma concerne l'ipotesi in cui il contratto di prestazioni di lavoro temporaneo – vale a dire quello concluso tra Agenzia di fornitura e lavoratore – risultati privo della forma scritta ovvero non contenga la specificazione della “data di inizio e del termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'Impresa utilizzatrice”. Originariamente, al ricorrere di tale evenienza, il lavoratore andava considerato come assunto a tempo indeterminato dall'Impresa utilizzatrice.

La L. 388/2000 ha, invece, stabilito che, ricorrendo le violazioni di legge appena descritte, il lavoratore dovrà essere considerato non più assunto dalla Società fornitrice a tempo indeterminato, ma, più semplicemente, a tempo determinato.

Dalla modifica normativa citata emerge, in maniera piuttosto palese, come il Legislatore abbia provato a rendere meno gravose le conseguenze sanzionatorie a carico delle Società fornitrici, così da rendere meno rischioso in termini di costo del lavoro e più interessante imprenditorialmente il ricorso a questa particolare tipologia contrattuale.

⁴⁷ Si veda Failla L., *Le recenti modifiche, op.cit.*, che ricorda in proposito l'affinità con il *Fonds d'assurance formation des salariés de travail temporaire, Faf-TT*, previsto dall'ordinamento francese.

⁴⁸ È stato tuttavia previsto un meccanismo di adeguamento della ricordata percentuale, da realizzarsi tramite Decreto ministeriale, decorsi due anni di effettivo funzionamento del Fondo.

7.2 Analisi della contrattazione collettiva

Con la stipula in data 9.8.2000 dell'accordo quadro per l'utilizzo del lavoro temporaneo nel settore pubblico (si veda Quadro sinottico n. 2), è stato posto in essere l'ultimo tassello volto al completamento del novero dei comparti produttivi che hanno disciplinato l'istituto in esame.

Pertanto, essendosi definitivamente delineato il quadro normativo di riferimento a distanza di circa quattro anni dall'emanazione della legge, nel seguito di tale lavoro si è proceduto ad una analisi sistematica dei contratti collettivi di categoria per ciò che concerne gli aspetti in cui la normativa opera un rinvio alla fonte contrattuale (vedi Quadro sinottico 1 e allegati A, B e C).

A tal fine sono stati selezionati quei contratti che coinvolgono un consistente numero di lavoratori e si è proceduto alla loro sistematizzazione sulla base del settore di appartenenza e della successione temporale. Un esame di questo genere non vuole affatto essere esaustivo, ma, in considerazione della quantità di contratti collettivi considerati, semplicemente indicativo⁴⁹.

Ipotesi giustificative

Scendendo più nel dettaglio, l'art. 2 della L. n. 196/97 – oltre a prevedere che il contratto di fornitura di lavoro temporaneo possa essere concluso nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi e di sostituzione di lavoratori assenti – opera anche un rinvio alla contrattazione collettiva ai fini dell'individuazione di ulteriori ipotesi rispetto a tale tipologia contrattuale.

Da una prima analisi può osservarsi come l'autonomia negoziale non abbia espresso eccessiva fantasia nella formulazione di nuove fattispecie giustificative; pertanto in generale, sia con riguardo ai contratti meno recenti, sia a quelli stipulati nell'annualità in corso, non è dato rilevare la presenza di diversità sostanziali nella disciplina negoziale prodotta dalle parti sociali.

Prendendo come ambito di indagine i contratti stipulati nel 1998, si nota infatti che in alcuni casi (vedi cartai, vetro e metalmeccanici) le parti sociali si siano in genere attenute alle previsioni normative contenute nella legge, non sfruttando appieno le potenzialità offerte dal rinvio alla contrattazione collettiva per caratterizzare la disciplina giuridica, limitandosi, invece, ad inserire accanto alle due causali previste dalla fonte legale, soltanto la previsione dei cd. "picchi produttivi"; diversamente, in altri accordi è stato operato un mero riferimento alle ipotesi in cui è consentito il ricorso al contratto a tempo determinato (vedi alimentari, vetro ed energia). Tale previsione verrà adottata dalle parti sociali anche nelle annualità successive; interessante a tal proposito è osservare che nel

⁴⁹ Il testo dei contratti collettivi è stato ricavato dalla banca dati del Sole24Ore, Unico lavoro.

contratto del commercio – entrato in vigore nel 1999 – la stipula di contratti di lavoro temporaneo per una durata superiore ad un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità all’assunzione a tempo determinato dei lavoratori con la stessa qualifica nei cui confronti ricorrano le condizioni di cui all’art. 23, c. 2, L. n. 56/1987 e che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza.

Infine, sempre con riguardo al medesimo lasso temporale si registra il tentativo, seppur ancora timido, di articolare la disciplina in maniera più variegata a seconda delle specifiche esigenze della categoria e del settore di riferimento⁵⁰.

Tutti i contratti di cui si intende dare conto in questa sede hanno disciplinato l’ipotesi di ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo per far fronte ad incrementi di attività (i cd. picchi produttivi).

Tale specifica ipotesi giustificativa, non essendo prevista direttamente dal testo normativo, è stata introdotta di volta in volta con la stipula dei diversi accordi interconfederali e successivamente dei contratti di categoria. Come già accennato, ciò ha determinato una serie di rallentamenti (denunciati soprattutto dagli addetti ai lavori) nell’applicazione dell’istituto in esame, dal momento che in mancanza di una esplicita previsione contrattuale non era possibile, pur sussistendone i requisiti concreti, concludere un contratto di lavoro temporaneo per la categoria di riferimento.

Soltanto nei contratti più recenti (ci si riferisce in particolare a quelli dell’annualità in corso e del 2000), il lavoro temporaneo è stato configurato prendendo in considerazione le caratteristiche professionali del prestatore di lavoro: è dato pertanto osservare che in alcuni casi è stato previsto un generico rinvio alle qualifiche professionali di difficile reperimento sul mercato del lavoro locale (vedi edili cooperative); in altri (abbigliamento, calzaturieri, tessili, occhiali, magazzini generali ed elaborazione dati) si è pervenuti alla determinazione delle figure professionali che potrebbero essere assunte con un contratto di lavoro interinale⁵¹.

Come si può notare dal testo dei contratti, si tratta complessivamente di figure professionali aventi competenze altamente specialistiche⁵²; in alcuni casi, inoltre, sono categorie di personale impegnate in attività che l’impresa tende ad “esternalizzare”, e per le quali c’è una maggiore richiesta sul mercato (ci si riferisce in particolare agli informatici)⁵³.

⁵⁰ Vedi in proposito forestali agrari, alimentari e ceramica, case di cura private, agricoltura (cooperative).

⁵¹ Ricorrono generalmente le seguenti fattispecie: a) personale con mansioni di “tutor” o comunque addetto alla formazione; b) personale addetto alla riparazione e manutenzione periodica, sia ordinaria che straordinaria degli impianti; c) personale addetto all’adeguamento dei programmi informatici; d) personale di supporto tecnico addetto all’assistenza specifica nel campo della sicurezza sul lavoro.

⁵² Nel contratto dell’abbigliamento e dei calzaturieri si fa riferimento a personale altamente qualificato addetto alla ideazione, creazione, progettazione, disegno, modelliera e prototipi, variantisti, responsabili di cartelle colori, disegnatori tessili, stilisti, figurinisti, modellisti, campionaristi, prototipisti ecc..

⁵³ Vedi in proposito, Menegatti V., Mari E., *Il lavoro interinale indagine esplorativa*, in “Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l’impiego”, a cura di M. Giovine, n. 7/1999.

Basse qualifiche

La finanziaria per il 2000, come detto, ha introdotto alcune correzioni alla normativa, correzioni queste reclamate soprattutto dalle società di fornitura di lavoro temporaneo.

La novità più significativa è rappresentata dall'abolizione del divieto di stipulare contratti di fornitura per le basse qualifiche, sostituite dalle cosiddette “mansioni pericolose”.

Peraltro, la totalità dei contratti collettivi di settore stipulati prima dell'emanazione della finanziaria per il 2000 ha disciplinato la materia nel modo seguente:

- a) escludendo il ricorso al lavoro temporaneo per le qualifiche di ultimo e penultimo livello degli stessi contratti (quelle non rientranti tra le “professionalità intermedie” secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale del 31 gennaio 1995, sui contratti di formazione-lavoro);
- b) individuando specificatamente le qualifiche interessate da tale divieto.

Allo stato attuale ed in attesa che vengano di volta in volta individuate dalle parti sociali le mansioni cd. “pericolose”, il lavoro temporaneo potrà così essere effettuato, senza alcuna preclusione, con riferimento ad ogni livello e per tutte le mansioni previste dai contratti collettivi, in piena conformità con quanto si registra nel panorama della legislazione europea.

Clausole di contingentamento

Con riguardo al punto relativo alle percentuali di reclutamento della forza lavoro, il quadro offerto dalla previsioni contrattuali appare piuttosto vario e ciò indipendentemente dalla successione temporale dei vari atti.

Nel settore dell'industria vi sono contratti (ceramica, cuoio e pelle, conterie, vetro) che si conformano pedissequamente a quanto stabilito nel livello di contrattazione interconfederale⁵⁴; in altri⁵⁵, invece, pur prevedendosi il medesimo limite percentuale contenuto nel suddetto accordo (8%), è stato contemplato un diverso lasso di tempo rispetto a cui calcolare detta percentuale (sei, quattro o dodici mesi anziché tre mesi).

In generale, nel settore di riferimento le percentuali oscillano da un minimo di 8 punti percentuali (come detto sopra) ad un massimo di 50 punti percentuali (giornali e quotidiani, giornalisti e centri elaborazione dati) calcolati sul totale dei lavoratori, occupati dall'Impresa utilizzatrice in forza di contratto a tempo indeterminato al momento della stipula del contratto temporaneo.

In alcuni contratti – pochi peraltro – relativi al settore terziario (agenzie di viaggi e pubblici esercizi, stipulati entrambi nel 1999) viene stabilito in modo dettagliato il numero dei lavoratori interinali in relazione alle dimensioni dell'unità produttiva.

⁵⁴ Accordo interconfederale del 16.4.1998.

⁵⁵ Occhiali, metalmeccanici, enti culturali, turistici e sportivi, calzaturieri e tessili.

Interessante è inoltre dare conto dell'unico caso esaminato, riferito al contratto delle telecomunicazioni (stipulato nel 2000), in cui le parti sociali differenziano il peso percentuale dei lavoratori in affitto, collegandolo all'ubicazione geografica dell'azienda (la percentuale del 13% è infatti elevata al 15% nel Mezzogiorno).

Sempre all'interno del settore terziario il contratto del credito fa registrare la percentuale più bassa (5%), mentre le Ferrovie dello Stato quella più alta (20%); in entrambi i casi, però, non risulta essere stato specificato l'arco temporale su cui calcolarla.

Nei contratti relativi per il personale occupati in agenzie di viaggi, alberghi e pubblici esercizi si osserva che, all'evidente fine di ampliare il ricorso all'istituto, le disposizioni contrattuali prevedono una base di computo percentuale della forza lavoro "temporanea" non in base ai lavoratori assunti a tempo indeterminato o con Cfl, ma con riferimento ai lavoratori occupati in genere.

Diversamente, occorre dare conto che in altri contratti⁵⁶ è disposto il cumulo del lavoro temporaneo con altre forme di lavoro flessibile, in particolare con il contratto a termine.

Nella prospettiva di una riforma delle norme contenute nella L. 196/97, si è da più parti auspicata l'abolizione dei limiti delle percentuali di utilizzo dell'istituto in esame⁵⁷ o, se non altro, l'introduzione di un meccanismo di predeterminazione non solo a livello nazionale, ma anche e soprattutto a livello aziendale, al fine di contemperare le esigenze di occupazione dei lavoratori con la flessibilità all'interno delle aziende.

A tutt'oggi tale modifica non è stata ancora attuata.

Proroga

Dall'esame della banca dati possono essere desunte alcune brevissime considerazioni circa il regime di proroga della missione del lavoratore temporaneo presso l'Impresa utilizzatrice.

Anche in questo caso non è però dato cogliere rilevanti differenze nelle previsioni negoziali dei diversi accordi collettivi. Solo in alcuni contratti (aeroporti, autoferrotranviari, autonoleggio ed autorimesse, agricoltura – operai, impiegati –) le parti sociali hanno elaborato una casistica delle ipotesi legittimanti la proroga; in tutti gli altri casi, invece, si è fatto semplicemente riferimento al consenso del lavoratore, espresso per

⁵⁶ Nell'accordo per il rinnovo del contratto degli aeroporti è stato, ad esempio, previsto che, in caso di ricorso congiunto alle tipologie contrattuali di cui sopra, il numero complessivo dei dipendenti non potrà superare all'atto dell'attivazione dei singoli contratti il 16% del totale dei dipendenti con contratti a tempo indeterminato negli aeroporti con un traffico passeggeri annuo superiore a 2 milioni di unità ed il 21% negli aeroporti con un traffico passeggeri pari o inferiore a 2 milioni di unità.

⁵⁷ Vedi in proposito Failla L., *Le recenti modifiche legislative in materia di lavoro temporaneo*, in "Diritto e Pratica del Lavoro" n. 9, 2000, p. 672.

atto scritto, ed al perdurare delle identiche causali e necessità che avevano motivato il ricorso iniziale al contratto di lavoro temporaneo.

In questi casi, inoltre, viene sottolineato che la proroga potrà essere attivata solo per singoli periodi, non superiori a quello iniziale.

Solo in alcuni accordi (grafici ed editoriali, gomma e plastica), sin da subito, è stato chiarito che la proroga potrà essere ammessa al massimo per quattro diversi periodi e per una durata complessiva non maggiore di 24 mesi.

Retribuzione

I contratti analizzati offrono pochi spunti interessanti per quanto riguarda l'aspetto retributivo. Risulta abbastanza ricorrente il rinvio alla contrattazione aziendale per l'individuazione delle modalità e dei criteri per la determinazione e la corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi imprenditoriali.

In alcuni (ad es. pelli e cuoio) è stato, a tal proposito, anche specificato che “qualora non fosse prevista una specifica regolamentazione si farà riferimento ai criteri e alle modalità previsti per i lavoratori dipendenti che abbiano interrotto il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di maturazione del premio” e, con riferimento alle imprese portuali, le parti sociali hanno previsto che “le erogazioni economiche correlate ai risultati, ove spettanti, saranno riconosciute per i lavoratori interinali in rapporto al periodo d'utilizzo con le stesse modalità e criteri previsti per i dipendenti del soggetto utilizzatore”.

Un'altra clausola negoziale, frequentemente inserita negli accordi, stabilisce che il trattamento retributivo dei lavoratori temporanei non possa essere inferiore a quanto percepito dai dipendenti di pari livello dell'Impresa utilizzatrice (autorimesse ed autoferrotranviari).

Decisamente più rara è la previsione per cui “l'attestazione retributiva iniziale è fissata per il primo anno di anzianità al 60% del trattamento economico in vigore per il livello finale di attestazione. L'attestazione retributiva sarà al 70%, 80% e 90% del trattamento sopra richiamato rispettivamente per il secondo, terzo e quarto anno di anzianità” (giornali e quotidiani, giornalisti).

La Legge finanziaria per il 2000 ha modificato il disposto normativo in merito al trattamento retributivo del lavoratore temporaneo, imponendo il cd. principio della parità di trattamento economico tra lavoratore interinale e lavoratore occupato presso l'Impresa utilizzatrice ed inquadrato allo stesso livello; è stato, inoltre, previsto che allo stesso lavoratore temporaneo non possa essere corrisposto il trattamento retributivo previsto per la categoria di inquadramento del livello più basso, qualora tale inquadramento debba essere considerato come avente carattere transitorio. Il carattere transitorio dell'inquadramento sarà desunto di volta in volta dai singoli contratti collettivi e, nel caso in cui il contratto non preveda alcun passaggio automatico di livello, il lavoratore

beneficerà di un trattamento economico identico a quello dei lavoratori dipendenti dell'Impresa utilizzatrice.

Sul punto va sottolineato quanto previsto nei contratti relativi al settore dei tessili e calzaturieri: “i lavoratori temporanei utilizzati per le mansioni che nella classificazione contrattuale prevedono un inquadramento transitorio ad un livello inferiore rispetto a quello di destinazione, hanno diritto di percepire una retribuzione rapportata allo stesso superiore livello” e va anche notato che mesi prima dell'approvazione della Legge finanziaria una previsione analoga era stata inserita nel contratto dei metalmeccanici (“A decorrere dal 1.1.2000, per le professionalità corrispondenti alle figure inquadrate nella II categoria contrattuale con passaggio in III categoria in base ai criteri contrattuali di mobilità professionale, l'inquadramento ed il trattamento retributivo applicabile al prestatore di lavoro temporaneo è quello riferito alla III categoria contrattuale”).

Non è del tutto chiara la finalità della disposizione, anche se è stato ipotizzato da taluni che la sua introduzione sia dovuta alla necessità di un compromesso all'interno delle diverse anime della compagine governativa, una volta abolito il divieto di ricorrere al lavoro temporaneo per le qualifiche di “esiguo contenuto professionale”⁵⁸.

7.3 Conclusioni

Complessivamente, dalla breve ricostruzione della evoluzione della disciplina in materia di lavoro temporaneo, risulta piuttosto evidente il tentativo del Legislatore di superare quelli che, all'epoca della prima introduzione del lavoro temporaneo in Italia, erano stati giudicati, anche in dottrina, degli *eccessi regolativi* potenzialmente limitativi dello sviluppo dell'istituto: ci si riferisce in particolare al divieto concernente le basse qualifiche ed alla disciplina sanzionatoria⁵⁹.

Con riguardo, invece, all'esame della contrattazione collettiva sviluppatasi a seguito dell'introduzione del lavoro temporaneo, non emergono spunti problematici particolarmente interessanti; può, infatti, facilmente cogliersi il frequente ripetersi nei diversi accordi di pattuizioni sostanzialmente equivalenti.

Stante tale sostanziale *piattezza* contenutistica, potrebbe allora sorgere il dubbio circa l'utilità in sé della tecnica della “deregolamentazione controllata”, e d'altro canto recenti prese di posizione legislative, paiono aver risolto negativamente tale perplessità.

Difatti, dalle indicazioni espresse dal nuovo Esecutivo in carica – si intende riferirci al “Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia” (si veda II.3.3., p. 68) – risulta che nuovi importanti interventi dovrebbero interessare il lavoro temporaneo con riguardo, nel

⁵⁸ Failla L., *op. cit.*.

⁵⁹ Liso F., *Introduzione, op.cit.*, proprio a proposito di tale due originarie previsioni, nel corso della ricostruzione dell'impianto della legge alla luce dei *compromessi raggiunti*, parlava appunto di “compromessi ingiustificati ed incomprensibili”.

dettaglio, a due aspetti: la disciplina del controllo pubblico delle agenzie di fornitura e, proprio, il sistema dei rinvii legali alla contrattazione collettiva.

Con riguardo al primo aspetto, brevemente, si intende pervenire – tramite la generale abrogazione della cosiddetta esclusività dell’oggetto sociale⁶⁰ vigente in materia – “ad un unico sistema autorizzatorio” per l’intervento dei privati nella mediazione tra domanda e offerta di lavoro, chiamato quindi a regolare l’attività non solo delle agenzie di fornitura, ma anche delle società private di mediazione⁶¹.

Per quel che concerne, invece, l’altro elemento più strettamente legato a quanto sin qui detto, il “Libro Bianco” sottolinea l’esigenza di un coordinamento con la disciplina, nel frattempo intervenuta, in materia di contratti a termine⁶².

Come è noto, difatti, è recentemente entrato in vigore – in seguito ad una travagliata trattativa⁶³ – il D. Lgs. 368/2001, recante “Attuazione della direttiva 99/70/CE relativa all’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall’Unice, dal Ceep e dalla Ces.”

Ebbene, una manifesta conseguenza di tale riforma è il venir meno di quella che avevamo inizialmente indicato come *omogeneità metodologica* della tecnica normativa adottata nella regolazione del lavoro temporaneo e di quello a termine.

Da una parte, il D. Lgs. 368/2001 – abrogando espressamente il già citato art. 23 della L. 56/87 – ha sostituito il rinvio legale alla contrattazione collettiva per l’indicazione delle causali giustificative con una “norma aperta”, direttamente fissata dalla legge, a

⁶⁰ Come è noto la Legge 196 ed anche il D. Lgs. 469/97, prevedono, rispettivamente, per le Società di fornitura e le società private di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro, un sistema di autorizzazione per attività legislativamente predefinite non cumulabili, ma appunto esclusive.

⁶¹ Si riporta, in proposito, il DdL Collegato alla Finanziaria 2002, contenente la “Delega al Governo in materia di mercato del lavoro”, varato il 15 novembre 2001 dal Consiglio dei ministri. Questo prevede, tra i principi e i criteri direttivi fissati al Governo: “f) eliminazione del vincolo dell’oggetto sociale esclusivo per le imprese di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo di cui all’articolo 2 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e per i soggetti di cui all’articolo 10, comma 2, del D. Lgs. 469/97, garantendo un periodo transitorio di graduale adeguamento per le società già autorizzate; g) identificazione di un unico regime autorizzatorio per gli intermediari privati, differenziato in funzione del tipo di attività svolta, comprensivo delle ipotesi di trasferimento dell’autorizzazione e modulato in relazione alla natura giuridica dell’intermediario, con particolare riferimento alle associazioni non riconosciute ovvero a enti o organismi bilaterali costituiti da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente rappresentative a livello nazionale o territoriale”.

⁶² Speziale V., *op.cit.*, sottolinea come la nuova disciplina del contratto a termine “si pone adesso in diretta concorrenza con il lavoro temporaneo, di cui condivide la struttura fondamentale (...), senza alcuni dei limiti previsti dalla L. 196 (in relazione, ad esempio al potere normativo devoluto ai contratti collettivi)

⁶³ La trattativa, iniziata nel marzo 2000, dopo varie proroghe, termini ed incomprensioni, non è riuscita a sfociare nella sottoscrizione di un accordo che riuscisse a riunire la complessità delle Parti sociali. Difatti, il fronte sindacale si è diviso: la Uil e la Cisl, insieme a Confindustria, hanno sottoscritto un Avviso comune, la Cgil, al contrario, ha rifiutato di sottoscrivere tale piattaforma negoziale, denunciando nel contempo il rischio che il ruolo della contrattazione collettiva ai fini della regolamentazione dei contratti a termine potesse risultare seriamente ridimensionato.

mente della quale la stipula di contratto di lavoro a tempo determinato è consentita ogni qual volta ricorrano “ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo”.

Dall'altra, il Decreto Legislativo interviene, seppur in modo non altrettanto drastico, anche relativamente all'altra materia originariamente affidata alla mediazione sindacale, quella dei limiti quantitativi al suo utilizzo. Pur permanendo attribuita alla contrattazione collettiva la competenza a determinare “la percentuale massima di utilizzazione del contratto a termine nell'ambito dell'impresa”, sono previste *ex novo* una serie, piuttosto ampia, di esenzioni alla limitazione quantitativa rispetto alle assunzioni inerenti specifiche ipotesi (avvio di nuove attività, intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, conclusione di un periodo di tirocinio, lavoratori di età superiore ai 55 anni, ecc.).

Conformemente, il citato “Libro Bianco” prevede di “introdurre nella normativa sul lavoro temporaneo due principi”, uno “relativo alla causale generale di apposizione del termine” e l'altro relativo al rinvio “alla contrattazione collettiva per la definizione dei limiti quantitativi di utilizzo del lavoro temporaneo, pur con l'esenzione da tali limiti in alcuni casi specificamente individuati”.

Non v'è dubbio che, in tal modo, ne risulta ridimensionato il ruolo delle parti sociali a favore di una tecnica normativa che, al contrario, predilige l'affidamento alla norma inderogabile di legge – e conseguentemente al giudice, in caso di controversia – la regolazione dei rapporti fra le parti del contratto di lavoro, secondo un approccio tipico della legislazione degli anni '60 e '70⁶⁴.

In tale ottica, verrebbe così ripristinata l'originaria *omogeneità metodologica* di disciplina del lavoro temporaneo e di quello a termine, che il D. Lgs. 368/2001 ha, al momento, spezzato.

D'altro canto, v'è da dire, che la più autorevole dottrina ha, da più parti, sollevato dubbi sulla bontà, in termini di efficienza ed efficacia, della tecnica normativa adottata.

Da più parti, infatti, è stato sottolineato⁶⁵ che si è così sostituita, nella valutazione della legittimità del ricorso a tale tipologia contrattuale, la mediazione giudiziale a quella collettiva, con le evidenti conseguenze, per l'impresa, in termini di aleatorietà del ricorso allo stesso, una volta riconosciuta preminenza al giudizio, caso per caso, del magistrato.

D'altronde, parrebbe un mero errore prospettico quello di trarre conclusioni circa una tecnica normativa, la “flessibilità controllata”, muovendo da una mera valutazione contenutistica dei risultati raggiunti; peraltro, nel caso del lavoro temporaneo, l'arco temporale di attività delle parti sociali è più delimitato.

⁶⁴ Sul punto si rinvia ancora a Speziale V., *op.cit.*, in particolare p. 13 e ss..

⁶⁵ Si veda Pera G., *Sul contratto di lavoro a termine e sul regime sanzionatorio del licenziamento ingiustificato*, relazione svolta in occasione del Convegno in ricordo di Cecilia Assanti “Problemi attuali della flessibilità”, Trieste 6/10/2001, il quale conclude sul punto: “non è da escludere che in futuro il partito della liberalizzazione debba amaramente pentirsi dell'operazione oggi imposta e sostanzialmente sconfitta in linea di principio”; ma anche Ichino P., *Contratti a termine un decreto-trappola*, in “Il corriere della sera”, del 12/10/2001.

Appare, invece, più adeguato valutare *in sé* la metodologia. Il rinvio alla contrattazione collettiva, infatti – seppur non esente da risvolti negativi (si pensi a tal proposito al rischio di *empasse* durante le trattative e al conseguenziale ritardo nella produzione normativa “delegata”), va complessivamente apprezzato in quanto consente di pervenire ad “una migliore definizione di un punto di equilibrio tra esigenze delle imprese e tutela dei lavoratori, alla riduzione dei margini di mediazione affidati al giudice, al più ampio consenso da parte dei destinatari della normativa”⁶⁶ e, in ultima istanza, ad una sostanziale riduzione della conflittualità sociale.

⁶⁶ Speciale V., *op.cit.*, in particolare p. 14; nel medesimo senso, Liso F., *Il lavoro temporaneo, op.cit.*, p. 28.

8. IL LAVORO INTERINALE IN EUROPA

8.1 L'Unione europea ed il lavoro interinale

Con la crescita del numero di lavoratori interinali e del loro peso sul totale dell'occupazione, si è sviluppato a livello europeo un certo interesse verso la definizione di un percorso di regolamentazione comune di questa forma di lavoro.

La Commissione europea ha proposto una direttiva, mai approvata, sul lavoro interinale già nel 1982, che copriva sia le Agenzie di lavoro interinale, sia i contratti a tempo determinato. Dopo l'approvazione, nel 1989, della Carta della comunità dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, che ha istituito l'armonizzazione verso l'alto delle condizioni di vita e di lavoro, la Commissione ha ripreso ad occuparsi della materia, proponendo tre direttive sul lavoro atipico. In particolare, due progetti avrebbero toccato un ampio spettro di argomenti, come i diritti relativi all'uguale trattamento dei lavoratori, i diritti relativi alla protezione speciale per i lavoratori atipici. La terza proposta, invece, si poneva l'obiettivo di assicurare le stesse condizioni di salute e sicurezza sul posto di lavoro concesse ai lavoratori "standard".

La terza direttiva, vale a dire quella sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori atipici, è stata adottata nel 1991, mentre le due proposte più generali sul lavoro atipico hanno fallito nel guadagnare un'approvazione giuridica, così come i successivi tentativi del 1993-4.

In seguito, si è deciso di adottare un processo concertativo che portasse alla definizione di possibili direttive. Le parti sociali hanno deciso di partecipare alle negoziazioni, ma inizialmente solo a quelle relative al lavoro part-time, poiché la Confederazione europea degli industriali ha percepito l'argomento troppo dissimile da quello del lavoro atipico. Le negoziazioni sul lavoro part-time hanno portato alla conclusione di un Accordo quadro nel giugno 1997 e nello stesso anno è stata adottata una direttiva che lo implementasse. Nel 1998 sono seguite negoziazioni sui contratti a tempo determinato e nel 1999 è stato raggiunto un accordo, raccolto in una direttiva nel giugno 1999. L'accordo restringe la sua applicazione ai lavoratori a tempo determinato, con l'esclusione di quelli impiegati presso Agenzie di lavoro interinale.

Per quanto concerne più specificatamente il lavoro interinale, sono iniziate le negoziazioni nel 2000, ma ad oggi non è ancora scaturito alcun accordo.

8.2 Definizioni legislative del lavoro interinale

Sul finire degli anni '80 si è verificata in Europa una generale tendenza alla deregolamentazione del mercato del lavoro, che, tra le altre cose, ha comportato l'apertura agli operatori privati del collocamento ed anche alle Agenzie di lavoro interinale⁶⁷. Al momento, l'unico Paese membro dell'Unione europea in cui ancora non è permessa l'attività delle Agenzie di lavoro interinale, o meglio, in cui il lavoro interinale non è assolutamente menzionato nel quadro legislativo, è la Grecia, in cui vige ancora un monopolio pubblico sull'attività dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro⁶⁸.

La “legalizzazione” delle Agenzie di lavoro interinale è avvenuta in modo assai diversificato all'interno dei vari paesi, in rispetto delle singole tradizioni regolamentative ed in base al diverso peso assegnato alla necessità di controbilanciare la flessibilità del mercato del lavoro con meccanismi di protezione del lavoratore.

Una prima differenziazione si ravvisa già nelle modalità definitorie del lavoro interinale, dalle quali emerge chiaramente un'attitudine verso un maggiore o minore sforzo di regolamentazione e controllo dei vari paesi. Al fine di evidenziare meglio tali diverse attitudini è utile ricondurre le diverse definizioni legali adottate in tre modalità principali:

- una generale mancanza di specifiche definizioni e regolamentazioni del lavoro interinale in quanto separata forma di impiego, come in Danimarca, Finlandia, Irlanda e Regno Unito, che denota una tendenza da parte dei Governi a non intervenire in modo decisivo sui rapporti intercorrenti tra le parti e sull'attività delle Agenzie di lavoro interinale;
- l'esistenza di una specifica definizione e regolamentazione legale del lavoro interinale, focalizzata principalmente sulla relazione di impiego tra le tre parti coinvolte, come in Austria, Germania, Lussemburgo, Olanda, Norvegia, Spagna e Svezia, che implica una maggiore attenzione all'esplicitazione di diritti e doveri dei soggetti coinvolti e un tentativo di controllare l'attività delle agenzie;
- l'esistenza di una specifica definizione e regolamentazione giuridica del lavoro interinale, che copre le tre parti coinvolte e definisce anche uno status specifico dei lavoratori interinali, come in Belgio, Francia, Italia e Portogallo, che accentua

⁶⁷ Eccezione in questo ambito sono i casi del Regno Unito e dell'Irlanda, che non hanno mai ratificato la convenzione dell'Oil relativa alla illegalità di Agenzie di collocamento private e, conseguentemente, di Agenzie di lavoro temporaneo.

⁶⁸ Questa situazione di *vacatio legis* comporta la presenza di Agenzie di lavoro interinale, ma la struttura istituzionale in cui operano è totalmente oscura.

ulteriormente gli elementi menzionati nel caso precedente e con particolare attenzione alla figura del lavoratore.

Nei paragrafi che seguono, analizzeremo le varie regolamentazioni adottate dai Paesi membri aventi per oggetto le Società fornitrici, le Imprese utilizzatrici ed i lavoratori, cercando di evidenziarne le analogie e le differenze.

8.3 Regolamentazione delle agenzie

Si può iniziare l'analisi delle regolamentazioni aventi per oggetto le agenzie, delineando gli obblighi delle stesse nei confronti dello Stato.

In alcuni Paesi europei l'introduzione delle Agenzie di lavoro interinale è stata accompagnata, o seguita, dall'istituzione di sistemi di licenza per offrire ai clienti (soprattutto ai lavoratori) una maggiore trasparenza ed una maggiore garanzia circa l'attività degli intermediari. Attualmente i paesi in cui le Agenzie di lavoro interinale necessitano di una autorizzazione, erogata dal Ministero del lavoro o da Enti predisposti, sono Belgio, Portogallo, Germania, Italia, Lussemburgo, Spagna, Francia ed Austria⁶⁹. Al contrario, alcuni paesi, dopo una breve esperienza, hanno optato per una rimozione di tale sistema di autorizzazione, come avvenuto nel caso della Finlandia nel 1993, della Gran Bretagna nel 1994 e dei Paesi Bassi nel 1999⁷⁰.

Per evitare una confusione generale e la complicazione dell'attività di controllo da parte del Governo, in alcuni paesi è stato istituito un divieto per le Agenzie di lavoro interinale a condurre attività cosiddette parallele, come ad esempio le attività di incontro tra domanda e offerta. In particolare tale divieto è stato ratificato in Belgio, Lussemburgo, Spagna ed Italia. In Portogallo le Agenzie di lavoro interinale possono sviluppare come attività complementare solo quella di selezione e formazione professionale, ma non quella di collocamento. In Francia, al contrario, le agenzie possono intraprendere altre attività, anche parallele, purché esse non rappresentino una fonte di guadagno per le stesse.

In molti paesi sono state varate regolamentazioni che obbligano le agenzie ad inviare ad Organismi pubblici, appositamente designati, un certo numero di informazioni relative alla loro attività, come ad esempio il numero di contratti conclusi, il numero di lavoratori impiegati ed alcune caratteristiche dei soggetti (lavoratori e imprese) coinvolti. In

⁶⁹ In alcuni casi si tratta di un mero obbligo di registrazione.

⁷⁰ È da sottolineare a tal proposito, come l'Oil stimoli i vari Paesi ad una attenta valutazione dell'opportunità circa l'introduzione di un meccanismo di licenze per le Agenzie di lavoro interinale e, più ampiamente, per le agenzie di collocamento private. In particolare l'Oil prospetta l'adozione di tale meccanismo per i mercati "immaturi" ed esorta alla progressiva trasformazione dell'autorizzazione in una mera obbligazione di registrazione. Si veda a riguardo Oil (1994), *"The role of private employment agencies in the functioning of labour markets"*, VI Rapporto della 81^a Conferenza internazionale del lavoro.

particolare, questa misura è stata adottata da Portogallo, Francia, Germania, Lussemburgo e Spagna.

Tale scelta risponde sia all'esigenza di controllo dell'attività delle agenzie, sia alla necessità di evitare lo sviluppo di "blocchi informativi" che impediscono un corretto funzionamento del mercato del lavoro ed il conseguente raggiungimento di un equilibrio sub-ottimale. Difatti, le agenzie reputano le informazioni in loro possesso come un bene privato da cui trarre profitto ed hanno, pertanto, interesse ad escludere soggetti terzi dal proprio patrimonio informativo. Dalla teoria economica sappiamo che la conseguente asimmetria informativa può ridurre le opportunità di incontro tra domanda ed offerta, causando un minor livello di occupazione. L'obbligo di trasferimento delle informazioni "private" a soggetti pubblici permette una redistribuzione delle stesse a tutti i soggetti presenti sul mercato a vantaggio dell'equilibrio di quest'ultimo.

Per ciò che concerne i doveri delle Agenzie di lavoro interinale nei confronti dei propri lavoratori, nei paesi in cui l'agenzia viene indicata come unico datore di lavoro, essa è tenuta a corrispondere il pagamento della retribuzione e ad adempiere le regolamentazioni relative ai versamenti dei contributi sociali. Ciò, nello specifico, è vero in Belgio, Portogallo, Francia, Spagna, Olanda, Germania, Italia ed Austria.

Per quanto concerne, invece, la sicurezza e la salute sul posto di lavoro alcuni paesi hanno tenuto presente la separazione, implicita nel lavoro *ad interim*, tra il datore di lavoro e la sua sede ed il luogo fisico dove il lavoratore presta la propria attività. È importante, allora, al fine di tutelare il lavoratore, che le norme circa la sicurezza e la salute sul posto di lavoro vengano rispettate non solo dal datore di lavoro, ma anche, o soprattutto, dall'Impresa utilizzatrice. Pertanto alcuni Governi hanno addirittura optato per una responsabilità del rispetto delle norme in questione a carico dell'Impresa utilizzatrice, dove effettivamente il lavoratore svolge le proprie prestazioni (Olanda, Spagna, Francia, Austria ed Italia).

Per concludere il quadro delle regolamentazioni aventi per oggetto le Agenzie di lavoro interinale, ci soffermiamo brevemente sul divieto per queste ultime, istituito in Olanda, Svezia, Germania ed Italia, di ricevere compensi dai lavoratori. Difatti, al fine di garantire a tutti i cittadini un uguale accesso ai servizi offerti dalle Agenzie di lavoro interinale ed a tutela degli stessi lavoratori, nei paesi menzionati le agenzie non possono richiedere un pagamento al lavoratore per la ricerca del posto di lavoro. È da sottolineare come tale scelta sia anche in linea con il VI Rapporto dell'Oil, dove si invitano tutti i paesi a porre un divieto in capo alle agenzie di collocamento private e, conseguentemente alle Agenzie di lavoro interinale, di esigere una tariffa dai lavoratori.

8.4 Regolamentazione del rapporto tra agenzia e lavoratore

Le regolamentazioni del rapporto di lavoro tra l'agenzia ed il lavoratore si sono concentrate principalmente sulla definizione delle opzioni contrattuali (durata del contratto, possibili rinnovi, ecc.) aperte ai soggetti coinvolti e sulle modalità e condizioni retributive dei lavoratori.

Le modalità contrattuali

In relazione alle modalità contrattuali, analizziamo in primo luogo la durata del contratto, vale a dire del rapporto stesso tra agenzia e lavoratore. A tal proposito è possibile distinguere tra i paesi che sanciscono una durata massima del contratto di lavoro interinale, quelli che rimandano alla regolamentazione in materia di contratto a tempo determinato e quei paesi che, invece, lasciano completa libertà circa il protrarsi del rapporto di lavoro.

Nel primo caso rientrano i seguenti paesi: Belgio, Portogallo, Francia e Lussemburgo.

In Belgio la durata massima del contratto dipende dal motivo per il quale l'Impresa utilizzatrice ricorre al lavoro interinale. In particolare in caso di rimpiazzo di lavoratori temporaneamente assenti, la durata del contratto deve essere limitata al periodo di assenza del dipendente che viene sostituito. Nel caso in cui il lavoratore interinale subentri ad un lavoratore a cui è scaduto il contratto di lavoro, la durata massima del contratto è di sei mesi, con la possibilità di un rinnovo per un uguale periodo. Anche nel caso di utilizzo di lavoro interinale per un aumento improvviso della produzione, il contratto del lavoratore non può durare più di sei mesi e può essere rinnovato una sola volta per una uguale durata. Nel caso in cui il lavoratore, invece, venga impiegato per compiti non rientranti nelle ordinarie attività dell'Impresa utilizzatrice, il rapporto di lavoro non può superare i tre mesi.

In Portogallo la durata massima varia anch'essa a seconda del motivo che ha indotto l'impiego di questa forma di lavoro, ed è compresa tra i sei e i dodici mesi. La legge proibisce la possibilità di rinnovare il contratto per una stessa posizione, eccetto in alcuni casi.

In Francia la durata massima del contratto è di 18 mesi (in alcuni casi specifici nove ed in altri ventiquattro), incluso l'unico possibile rinnovo. Per evitare che nella stessa posizione di lavoro si succedano diversi lavoratori interinali (e quindi si abusi dello strumento), la stessa posizione di lavoro non può essere coperta da un altro lavoratore interinale prima che siano trascorsi i due terzi della durata del contratto interinale precedente.

In Lussemburgo, con eccezione del lavoro stagionale, il contratto non può eccedere i dodici mesi di missione presso la stessa impresa, inclusi i due possibili rinnovi. Nel caso

in cui tale norma non venga rispettata, il contratto è automaticamente considerato a tempo indeterminato⁷¹.

I paesi che, invece, hanno optato per l'applicazione delle regolamentazioni vigenti per i contratti a tempo determinato sono Finlandia, Svezia, Paesi Bassi ed Italia⁷².

Alcune precisazioni, però, sono necessarie per quanto riguarda le modalità di rinnovo dei contratti dei lavoratori interinali. Per quanto concerne la normativa svedese, essa vieta il “riaffitto” al termine della missione presso la stessa impresa prima che siano trascorsi sei mesi dal termine del contratto precedente. Nel caso dell'Italia, invece, la legge annovera un'unica possibilità di rinnovo per una durata massima pari a quella stabilita nel precedente contratto.

I paesi che non regolamentano la durata del rapporto di lavoro ed il numero dei possibili rinnovi sono Danimarca, Irlanda, Regno Unito ed Austria⁷³.

Un caso molto particolare è quello della Germania. Fino al 1997 la legislazione tedesca obbligava le Agenzie di lavoro interinale all'assunzione dei lavoratori con un contratto a tempo indeterminato. Successivamente è stata aperta l'opportunità per le Società fornitrici di impiegare lavoratori a tempo determinato, ma con il divieto di sincronizzazione dei contratti, vale a dire che la durata del contratto tra lavoratore e agenzia doveva essere almeno il 25% più lunga del periodo di “affitto”. Anche questo vincolo è però caduto e l'estensione massima del contratto (in realtà l'estensione massima della missione) è stata portata da nove a dodici mesi. Per quanto concerne le opportunità di rinnovo, un lavoratore può essere “riaffittato” presso lo stesso posto di lavoro solo dopo che sia trascorso un periodo pari al 25% della durata del precedente contratto.

Le condizioni retributive

Il problema delle retribuzioni spettanti ai lavoratori interinali, come tutte le questioni finora analizzate, è stato anch'esso affrontato in modo diverso dai Paesi membri. Le diverse scelte dei singoli Governi nazionali possono essere, però, ricondotte a due principali linee di tendenza, vale a dire quella degli Stati in cui tale materia è regolamentata e quella dei paesi in cui, invece, si lascia un'ampia libertà di trattativa tra tutti i soggetti coinvolti.

⁷¹ Il Ministero del lavoro può prorogare tale periodo se il lavoratore in questione sta effettuando un compito che comporta *skills* molto specialistici e ad elevata esperienza professionale.

⁷² In tutti i Paesi menzionati, in realtà, le Agenzie di lavoro interinale possono anche assumere i lavoratori a tempo indeterminato, rispettando, in questo caso, le norme relative a queste modalità contrattuali.

⁷³ Nel caso dell'Austria è possibile una variazione rispetto alla norma generale. In particolare, la legge permette al Ministro del lavoro, dopo una consultazione con le parti sociali e congiuntamente al Ministro per l'economia, di redigere una direttiva atta a limitare il numero di lavoratori interinali o la durata dei contratti in una particolare provincia o in un particolare settore, se la loro quota ha superato il 10% della manodopera.

Nella maggior parte dei paesi che hanno optato per una regolamentazione della materia, si stabilisce che la retribuzione sia corrisposta al lavoratore dall'agenzia e che essa sia almeno pari a quella degli impiegati a tempo indeterminato e di qualifica analoga occupati presso l'Impresa utilizzatrice. Tale principio è stato adottato dal Belgio, Portogallo, Francia, Olanda⁷⁴, Lussemburgo, Italia, Austria e Danimarca⁷⁵.

In aggiunta a quanto detto, in Francia ad ulteriore garanzia del lavoratore e, soprattutto, per controbilanciare l'insicurezza implicita in questa forma di impiego, è stata disposta un'indennità aggiuntiva per il lavoratore pari al 10% della retribuzione lorda⁷⁶.

In Germania la retribuzione corrisposta è quella sancita dagli accordi collettivi e, come nel caso della Francia, i lavoratori hanno diritto ad un *bonus*, come compenso per la precarietà del posto di lavoro, pari al 2% del reddito annuo lordo.

Anche in Belgio è stato stabilito un *bonus*, da corrispondere al lavoratore interinale, pari al 7,66% della retribuzione annua lorda, ma solo se egli ha lavorato almeno 65 giorni nel periodo di riferimento. Ad ulteriore garanzia del lavoratore nel 1981 è stato istituito un Fondo di Garanzia, che supplisce all'agenzia in caso che questa non riesca ad onorare il pagamento⁷⁷. Questo Fondo è tenuto anche a corrispondere “sussidi di disoccupazione” per motivi tecnici od economici, il 40% della retribuzione del lavoratore in caso di prolungata malattia, a fornire prestiti ai lavoratori per motivi sociali ed a sostenere finanziariamente iniziative per la formazione professionale.

In Finlandia, Irlanda e Regno Unito, invece, non sono specificate regolamentazioni relative all'equità retributiva.

Un caso particolare, a riguardo, è quello della Spagna. Fino al 1997, la retribuzione veniva concordata tra l'agenzia ed il lavoratore, con “danno” conseguente di quest'ultimo visto il suo scarso potere contrattuale. Nell'accordo collettivo del 1997 viene però stabilito il cosiddetto principio di convergenza dei salari. Nel 1998 il salario corrisposto ai lavoratori interinali doveva essere pari ad almeno l'80% del salario sancito nell'accordo collettivo applicabile all'Impresa utilizzatrice. Tale quota saliva al 90% nel 1999 e raggiungeva, nel 2000, il 100%. Inoltre, ogni anno le Agenzie di lavoro interinale devono corrispondere l'1% del proprio reddito lordo per la formazione professionale dei lavoratori.

⁷⁴ Nel caso specifico dell'Olanda, però, gli accordi collettivi di settore possono divergere da questa norma.

⁷⁵ In Danimarca la retribuzione dei lavoratori deve riflettere, invece della paga corrisposta presso l'Impresa utilizzatrice, quella del settore a cui appartiene l'Impresa utilizzatrice.

⁷⁶ Tale quota deve essere corrisposta solo nel caso in cui il lavoratore interinale non venga assunto a tempo indeterminato dall'Impresa utilizzatrice al termine della missione presso di essa. In caso contrario, invece, gli ultimi tre mesi di lavoro presso l'Impresa utilizzatrice vengono conteggiati nel calcolo dell'anzianità di lavoro.

⁷⁷ Anche in Germania è stato istituito un Fondo analogo per il pagamento dei lavoratori interinali in caso di fallimento dell'agenzia.

La questione della rappresentanza sindacale

In tutti i paesi considerati, essendo l’Agenzia di lavoro interinale il datore di lavoro, essa è soggetta alle stesse regolamentazioni in materia sindacale delle altre imprese.

Pertanto i lavoratori interinali possono esercitare i diritti di rappresentanza sindacale presso l’agenzia stessa.

Tuttavia, come per altre questioni già citate, assume anche in questo caso particolare rilievo la scissione tra la sede del datore di lavoro ed il luogo fisico dove il lavoratore presta la propria opera. Difatti, se formalmente l’Agenzia di lavoro interinale è il datore di lavoro, è pur vero che l’ambiente effettivo in cui il lavoratore effettua le proprie prestazioni è l’Impresa utilizzatrice. In molti casi, quindi, si è deciso di garantire una parte dei diritti di rappresentanza dei lavoratori interinali anche presso le Imprese utilizzatrici.

Ciò è vero in Italia⁷⁸, Paesi Bassi ed Austria, dove il lavoratore interinale può, addirittura, esercitare tutti i diritti di rappresentanza presso l’Impresa utilizzatrice⁷⁹.

In Spagna, durante il periodo della missione, i rappresentanti sindacali dell’Impresa utilizzatrice possono rappresentare i lavoratori interinali al momento impiegati. In Belgio, invece, è stata adottata un’analoga misura, ma è stato ristretto il campo di competenza: difatti i consigli sindacali rappresentano i lavoratori interinali solo su questioni relative alla salute e alla sicurezza sul posto di lavoro.

In Francia ed in Germania, i lavoratori interinali possono prender parte ai consigli dei rappresentanti sindacali ed ottenere la parola esclusivamente per ciò che concerne le condizioni di lavoro, ma non possono essere eletti in qualità di rappresentanti o parteciparne alle elezioni.

In Francia, Germania ed in Austria i diritti dei lavoratori interinali in materia sindacali sono stati ulteriormente sottolineati, poiché essi sono considerati nel calcolo delle soglie per definire il numero dei rappresentanti della forza lavoro presso l’Impresa utilizzatrice.

8.5 Condizioni per il ricorso al lavoro interinale

Per quanto concerne le regolamentazioni circa le modalità di “affitto”, assumono particolare rilievo tutte quelle disposizioni, previste da molti Paesi europei, relative alla

⁷⁸ La legge italiana garantisce al prestatore di lavoro temporaneo, senza ulteriori specificazioni, i “diritti di libertà e di attività sindacale”, generando diverse interpretazioni relative alla possibilità di partecipare alle elezioni dei rappresentanti sindacali presso le Imprese utilizzatrici. A tal proposito si veda Favalli G., Rotondi F., (2000); *Il rapporto di lavoro temporaneo*, Ipsoa, Milano e Lecce V., (1999), *Diritti sindacali*, in Liso F. e Carabelli U. (a cura di), *Il lavoro temporaneo: commento alla legge 196/1997*, F. Angeli, Milano.

⁷⁹ Nel caso specifico dell’Olanda il lavoratore può esercitare tale diritto solo se è stato impiegato per più di due anni presso l’Impresa utilizzatrice.

definizione di specifiche circostanze in cui le imprese possono utilizzare il lavoro interinale e l'istituzione di divieti all'utilizzo del lavoro *ad interim* in certe circostanze.

Le condizioni per l'utilizzo di lavoro interinale

L'esplicitazione del verificarsi di condizioni oggettive per l'impiego di lavoro interinale si prefigge l'obiettivo di evitare che le Imprese utilizzatrici si servano di questo strumento per coprire necessità permanenti. In questo modo si vuole ridurre il rischio di un abuso del "lavoro in affitto" a scapito di altre tipologie lavorative più "garantiste", con danno dei lavoratori.

Ad esempio, in Belgio l'utilizzo di lavoro *ad interim* è permesso solo in tre casi: per rimpiazzare un lavoratore temporaneamente assente, per adeguare la produzione a temporanei picchi produttivi o per effettuare un compito "speciale" non facente parte della normale attività dell'impresa⁸⁰. In Italia è in vigore una legislazione analoga, ma che si discosta da quella belga in quanto ammette la possibilità che ulteriori casi vengano specificati in accordi collettivi di settore.

La normativa vigente in Portogallo ed in Francia aggiunge alle situazioni su menzionate un altro caso in cui è permesso l'utilizzo di questa forma di lavoro, vale a dire quello dei lavori stagionali.

In Spagna una regolamentazione in materia è stata introdotta "solo" nel 1994 (Legge n. 14/1994)⁸¹. In particolare, l'impiego di lavoratori interinali può avvenire esclusivamente nei casi definiti per il reclutamento di personale a tempo determinato. A tal proposito, lo Statuto dei lavoratori specifica che le imprese possono ricorrere all'utilizzo di personale a tempo determinato solo in caso di picchi produttivi, di compiti "speciali" non tipici dell'Impresa utilizzatrice, di sostituzione di personale temporaneamente assente o di formazione.

Il divieto di utilizzo di lavoro interinale

Come accennato, oltre a definire i casi in cui è permesso il ricorso al lavoro interinale da parte delle imprese, alcuni paesi hanno anche optato per regolamentazioni che esplicitassero il divieto di utilizzo del lavoro *ad interim* in particolari situazioni, generalmente correlate a motivi etici e/o di sicurezza.

⁸⁰ Nella legislazione belga si legge che nel caso in cui la motivazione sottostante il contratto differisca dai casi menzionati, esso verrà riqualificato come un rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'Impresa utilizzatrice.

⁸¹ Per una analisi più approfondita della legislazione spagnola sul lavoro interinale si veda Rodriguez Ramos M. J., (1999), *La disciplina del lavoro intermittente tramite agenzia in Spagna*, in "Diritto delle Relazioni industriali", n. 2, 1999.

In particolare, la maggioranza dei paesi ha espresso il divieto di impiegare questa forma di lavoro per sostituire personale in sciopero presso l'Impresa utilizzatrice. Ci riferiamo ai casi del Belgio, Francia, Olanda, Regno Unito, Spagna, Italia ed in Austria. In Germania la proibizione ad utilizzare lavoratori interinali per rimpiazzare i dipendenti in sciopero non è sancita dalla legge, ma dal Codice di Condotta della Associazione Federale delle Agenzie di lavoro interinale.

Per evitare la sostituzione di posti di lavoro stabili con forme di lavoro temporaneo, in Belgio, ed in Francia l'utilizzo di lavoro interinale è vietato anche in caso di licenziamenti collettivi da parte dell'Impresa utilizzatrice. Ulteriori vincoli possono essere presenti nei contratti collettivi di settore.

In Portogallo ed in Francia si proibisce l'impiego di lavoro *ad interim* che sottintende solo il trasferimento della relazione tra dipendenti ed impresa, vale a dire le imprese non possono "affittare" un lavoratore che precedentemente era un loro dipendente.

Anche la Spagna ha adottato una regolamentazione che vieta l'utilizzo del lavoro interinale nel caso in cui l'impresa abbia effettuato licenziamenti nei dodici mesi precedenti per la posizione di lavoro in questione⁸². In Italia a tale divieto si aggiunge anche quello per le imprese che usufruiscono della Cassa integrazione guadagni.

Per evitare un uso eccessivo di questo strumento, numerose sono anche le regolamentazioni che richiedono alle Imprese utilizzatrici di informare i consigli dei rappresentanti sindacali circa l'impiego di lavoratori interinali, i motivi alla base di tale scelta e la durata del contratto. Ci si riferisce al caso del Belgio, Portogallo, Olanda⁸³, Lussemburgo, Spagna ed Italia.

Regolamentazioni più stringenti di quelle citate sono state adottate in Germania, dove i consigli dei rappresentanti sindacali, oltre ad essere informati preventivamente circa l'intenzione di reclutare lavoratori interinali, hanno il diritto di rifiutare la richiesta. In tal caso, l'impresa può ricorrere al tribunale del lavoro per un giudizio finale in materia.

Caso particolare, in relazione alle regole di "affitto" di lavoratori interinali è quello dell'Italia, dove i contratti collettivi di settore stabiliscono le quote massime di lavoratori interinali, rispetto alla normale forza lavoro, che un'Impresa utilizzatrice può reclutare.

8.6 Evoluzione del lavoro interinale nell'Unione europea

In questo paragrafo cercheremo di delineare l'evoluzione del lavoro interinale in Europa, premettendo che per alcuni paesi non è agevole disporre di dati attendibili.

⁸² La Spagna ha anche posto il divieto di affittare temporaneamente lavoratori ad agenzie di lavoro interinale, al fine di evitare "una concatenazione di cessioni, che renderebbero più difficoltosi i controlli di legalità all'autorità competente". Si veda Rodriguez Ramos M. J., (1999), *op. cit.*.

⁸³ Solo nel caso in cui l'impresa intenda impiegare un numero cospicuo di lavoratori interinali.

Difatti, negli Stati in cui le Agenzie di lavoro interinale non sono tenute a comunicare ad Enti o Organismi pubblici alcuna informazione circa la propria attività, è praticamente impossibile risalire a dati utilizzabili a fini statistici⁸⁴.

Per quanto concerne i paesi in cui, invece, vige l'obbligo già ricordato, è possibile pervenire a dati maggiormente affidabili, ma le diversità nella tipologia di dati raccolti, nelle regolamentazioni in vigore e nelle modalità di diffusione generano una scarsa comparabilità degli stessi. Pertanto occorre prestare molta attenzione nell'utilizzo e nell'analisi di queste fonti informative ed evitare confronti diretti tra i vari paesi.

Per tali motivi si è potuto procedere all'analisi dell'evoluzione del lavoro interinale solo per Spagna, Paesi Bassi e Francia, che sono i soli paesi a diffondere dati utilizzabili a finalità statistiche.

Spagna

I contratti di lavoro interinale in Spagna hanno verificato un incremento sostanziale: si è passati, infatti, da 465.595 contratti nel 1996 a 715.132 nel 2000 (tab. 28)⁸⁵. Inoltre, oltre il 5% dei contratti di lavoro stipulati nel corso del 2000, sono costituiti da contratti di lavoro *ad interim*, segno di un'elevata incidenza di questa forma di lavoro nel mercato del lavoro spagnolo⁸⁶. Si nota anche una prevalenza della componente femminile su quella maschile; difatti, sia il numero assoluto dei contratti di lavoro interinale, sia la quota relativa rispetto al totale, per le donne superano abbondantemente le cifre degli uomini. Addirittura per alcune fasce di età la quota dei contratti interinali per le donne supera il 10% del totale.

Per quanto concerne l'età, le classi maggiormente rappresentate per gli uomini sono quelle tra i 25 ed i 29 anni, mentre per le donne si verifica un andamento crescente con un massimo per le donne di età compresa tra i 40 ed i 44 anni (11,34%).

⁸⁴ In alcuni casi possono essere rintracciati dati comunicati dalle agenzie stesse, ma essi sono ovviamente parziali rispetto l'universo delle agenzie operative nel Paese e soprattutto poco attendibili, in quanto diffusi principalmente per fini strategici.

⁸⁵ Per evitare disguidi si specifica che i dati relativi alla Spagna in questo paragrafo si riferiscono ai contratti di lavoro e non alle persone coinvolte.

⁸⁶ Vista l'esiguità dei contratti di lavoro a tempo indeterminato, le cifre cambiano poco se si considerano solo i contratti di natura temporanea o quelli a scadenza illimitata.

Tab. 28 – I contratti di lavoro in Spagna secondo tipologia, sesso, età, durata, numero di addetti e settore di impiego

Modalità	1996			1997		
	Contratti di lavoro interinale	% contratti lav. interinale su temporanei	% contratti lav. interinale su totale contratti	Contratti di lavoro interinale	% contratti lav. interinale su temporanei	% contratti lav. interinale su totale contratti
<i>Sesso: maschi</i>						
Meno 25	50.730	3,0	3	58.931	3,0	2,9
25-29	46.578	4,3	4	54.302	4,5	4,4
30-39	55.183	4,1	4	63.870	4,3	4,2
40-44	12.274	3,1	3	14.558	3,4	3,3
45 e oltre	15.434	2,2	2	17.859	2,4	2,2
<i>Sesso: femmine</i>						
Meno 25	65.234	5,7	6	71.089	5,4	5,4
25-29	72.426	10,0	10	81.679	9,7	9,7
30-39	97.757	12,6	12	111.566	12,4	12,3
40-44	25.155	11,5	11	30.511	11,7	11,7
45 e oltre	24.824	7,8	8	28.956	7,9	7,9
<i>Durata del contratto</i>						
Meno di 1 mese	136.009	5,3	5	160.403	5,0	5,0
1-3 mesi	43.704	4,3	4	47.278	3,9	3,9
3-6 mesi	12.208	0,9	1	13.065	1,1	1,1
6-12 mesi	2.841	1,0	1	2.791	1,2	1,2
12-24 mesi	423	2,8	3	510	3,7	3,7
Oltre 24 mesi	204	3,0	3	62	1,4	1,4
Indefinito	270.306	8,4	8	309.212	8,5	8,5
<i>Numero di addetti dell'impresa utilizzatrice</i>						
1-25	68.531	2,3	2	83.069	2,3	2,2
26-50	29.061	4,0	4	37.236	4,1	4,0
51-100	41.229	6,5	6	51.903	6,3	6,2
101-500	153.009	14,8	15	201.788	14,3	14,0
501-1000	60.504	24,1	24	74.993	19,6	19,3
Oltre 1000	54.490	22,0	22	79.183	20,9	20,5
Senza dato	58.701	2,3	2	5.149	0,3	0,2
<i>Settore di attività dell'impresa utilizzatrice</i>						
Agricoltura	5.412	0,5	0	4.970	0,4	0,4
Industria	23.419	2,3	2	25.033	2,3	2,2
Costruzioni	3.960	0,3	0	4.387	0,3	0,3
Servizi	432.804	8,7	9	498.931	8,7	8,4
<i>Totale</i>	<i>465.595</i>	<i>5,6</i>	<i>5</i>	<i>533.321</i>	<i>5,6</i>	<i>5,4</i>

segue tabella

tab. 28 segue

Modalità	1998			1999			2000		
	Contratti di lavoro interinale	% contratti lav. interinale su temporanei	% contratti lav. interinale su totale contratti	Contratti di lavoro interinale	% contratti lav. interinale su temporanei	% contratti lav. interinale su totale contratti	Contratti di lavoro interinale	% contratti lav. interinale su temporanei	% contratti lav. interinale su totale contratti
<i>Sesso: maschi</i>									
Meno 25	63.061	2,8	2,7	72.535	2,8	2,7	72.743	2,7	2,6
25-29	55.552	4,3	4,0	62.430	4,4	4,1	58.673	4,0	3,7
30-39	66.480	4,1	3,9	70.497	4,0	3,8	65.781	3,6	3,4
40-44	16.599	3,4	3,3	18.966	3,5	3,4	18.709	3,3	3,2
45 e oltre	19.920	2,4	2,2	22.333	2,6	2,3	22.642	2,5	2,3
<i>Sesso: femmine</i>									
Meno 25	81.359	5,2	5,0	110.619	6,0	5,8	118.997	6,0	5,8
25-29	89.196	9,2	8,7	111.336	10,0	9,4	113.587	9,6	8,9
30-39	123.545	11,7	11,4	145.708	11,9	11,6	141.749	10,8	10,3
40-44	36.216	11,5	11,3	48.572	12,5	12,3	51.487	11,6	11,3
45 e oltre	34.778	8,1	7,7	46.336	9,2	8,7	50.764	9,0	8,5
<i>Durata del contratto</i>									
Meno di 1 mese	185.333	4,9	4,9	221.337	6,0	6,0	212.816	5,8	5,8
1-3 mesi	48.737	3,3	3,3	58.440	3,2	3,2	61.900	3,2	3,2
3-6 mesi	14.131	1,2	1,2	21.005	1,5	1,5	24.502	1,5	1,5
6-12 mesi	3.014	1,4	1,4	3.844	1,4	1,4	4.640	1,6	1,6
12-24 mesi	657	4,0	4,0	810	3,8	3,8	703	3,2	3,2
Oltre 24 mesi	69	3,5	3,5	116	3,7	3,7	198	3,4	3,4
Indefinito	334.765	8,0	8,0	403.780	8,1	8,1	410.373	7,7	7,7
<i>Numero di addetti dell'impresa utilizzatrice</i>									
1-25	84.084	2,2	2,0	97.157	2,3	2,1	99.975	2,3	2,1
26-50	40.665	3,8	3,7	46.871	3,8	3,7	50.487	3,9	3,6
51-100	56.244	5,8	5,6	67.217	6,0	5,7	66.857	5,6	5,4
101-500	216.711	12,2	11,9	257.596	12,1	11,7	250.150	11,0	10,6
501-1000	81.969	16,5	16,1	102.506	18,6	18,1	101.514	17,2	16,6
Oltre 1000	104.417	18,2	17,8	135.770	18,0	17,5	143.864	17,3	16,6
Senza dato	2.616	0,1	0,1	2.215	0,1	0,1	2.285	0,1	0,1
<i>Settore di attività dell'impresa utilizzatrice</i>									
Agricoltura	3.817	0,3	0,3	3.616	0,3	0,3	2.961	0,2	0,2
Industria	26.463	2,3	2,1	32.088	2,5	2,3	34.385	2,6	2,4
Costruzioni	3.995	0,2	0,2	5.312	0,3	0,3	6.373	0,3	0,3
Servizi	552.431	8,2	7,8	668.316	8,6	8,2	671.413	8,1	7,6
Totale	586.706	5,4	5,2	709.332	5,8	5,5	715.132	5,6	5,3

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inem.

Se si guarda, poi, all'evoluzione del lavoro interinale dal 1996 al 2000, si nota come per quanto riguarda la distribuzione per genere non ci siano stati significative variazioni, così come per l'età.

Altro dato fondamentale per comprendere meglio il fenomeno del lavoro interinale è la durata dei contratti. A tal proposito si verifica una relazione inversa tra durata del contratto e peso del lavoro interinale sull'insieme dei contratti temporanei.

Tanto è vero che ben il 5,8% dei contratti di lavoro con durata inferiore al mese sono riconducibili al lavoro *ad interim*; tale peso si riduce al crescere della durata fino a raggiungere il minimo per durate che variano tra i 3 ed i 12 mesi. Dopodiché la quota ricomincia a crescere. Tale andamento è dovuto soprattutto al basso utilizzo di forme contrattuali che superino la durata di 12 mesi.

Le imprese che maggiormente fanno ricorso al lavoro interinale sono quelle di grandi dimensioni: 11% di contratti interinali nelle imprese con un numero di addetti compreso tra le 100 e le 500 unità e oltre il 17% per le imprese di dimensione superiore ai 500 addetti. Inoltre, le Imprese utilizzatrici operano soprattutto nel settore dei servizi (8,1% dei contratti temporanei), mentre i settori meno rappresentati sono sicuramente l'agricoltura (0,2%) e le costruzioni (0,3%).

In relazione alla durata, è aumentata leggermente la quota di contratti con durata inferiore al mese, che ha raggiunto il massimo nel 1999, rappresentando ben il 6% di tutti i contratti temporanei.

Pur permanendo la prevalenza delle grandi imprese, la tabella mostra una tendenza alla diffusione dello strumento anche presso le piccole e medie imprese. Difatti, la quota dei contratti interinali sul totale dei contratti è passata dall'oltre 22% per le imprese con oltre 500 addetti nel 1996 a circa il 16% nel 2000. Anche per quanto concerne il settore di attività non si sono verificati cambiamenti significativi nel corso del periodo di osservazione.

Paesi Bassi

Nei Paesi Bassi sono disponibili dati sufficienti per effettuare alcune analisi circa l'andamento del lavoro interinale. In particolare, si può osservare (tab. 29) come la quota di lavoratori interinali sul totale degli occupati è pari circa al 3% ed è rimasta sostanzialmente stabile dal 1996 al 1999⁸⁷. Restringendo l'universo di riferimento, però, ai soli lavoratori a termine si nota che i valori si attestano intorno a poco meno del 37% nel 1999, con due punti percentuali in più rispetto al 1995.

⁸⁷ A differenza del caso spagnolo, i Paesi Bassi diffondono dati relativi al numero di persone coinvolte nel lavoro interinale e non al numero di contratti.

Tab. 29 - Distribuzione dei lavoratori nei Paesi Bassi per tipologia, valori assoluti (000) e % - anni 1996-1999

Tipologia lavoratori	1996		1997		1998		1999	
	Val. ass.	%	Val. ass.	%	Val. ass.	%	Val. ass.	%
Lavoratori a tempo indeterminato	4.920	79,5	5.077	79,3	5.270	79,8	5.502	80,8
Lavoratori autonomi	728	11,8	757	11,8	734	11,1	733	10,8
Lavoratori temporanei	538	8,7	566	8,8	604	9,1	571	8,4
di cui:								
Lavoratori interinali	188	3,0	207	3,2	223	3,4	210	3,1
Lavoratori con contratto inferiore ad un anno	134	2,2	135	2,1	134	2,0	136	2,0
Lavoratori on call	154	2,5	164	2,6	187	2,8	156	2,3
Altro	62	1,0	60	0,9	60	0,9	69	1,0
<i>Totale</i>	6.186	100,0	6.400	100,0	6.608	100,0	6.806	100,0
% lavoratori interinali su lavoratori temporanei		34,9		36,6		36,9		36,8

Fonte: Central Bureau voor der Statistiek (CBS).

I lavoratori interinali sono principalmente giovani, ben oltre il 50% di essi, infatti, ha un'età inferiore ai 24 anni, mentre i soggetti con un'età superiore ai 35 anni contano circa il 10% del totale dei lavoratori interinali (tab. 30). Tuttavia, i dati sembrano evidenziare una tendenza alla riduzione di questa disomogeneità distributiva, visto che nel 1991 i giovani con età inferiore ai 24 anni incidevano per il 70% ed i soggetti con età superiore ai 35 anni erano pari a circa il 5%.

Per quanto concerne la distribuzione settoriale dei lavoratori interinali, la netta prevalenza, è nel settore manifatturiero dove sono impiegati il 31% dei lavoratori interinali. i settori che impiegano maggiormente questa forma di impiego sono l'agricoltura ed il settore manifatturiero, entrambi con quote che superano il 6% (tab. 31).

Ampio è l'utilizzo del lavoro *ad interim* anche da parte del settore terziario, soprattutto nel settore alberghiero ed in quello del commercio.

Per quanto concerne l'incidenza del lavoro interinale sull'occupazione totale dei diversi settori, si può notare come essa sia elevata soprattutto nel settore manifatturiero ed in quello agricolo, con quote superiori al 6%.

Tab. 30 - Distribuzione per età dei lavoratori interinali nei Paesi Bassi, anni 1996-1999-valori%

Classi di età	1996	1997	1998	1999
15-24 anni	55	56	55	52
25-34 anni	30	28	27	27
35-44 anni	10	11	12	13
45 anni e oltre	5	5	6	7

Fonte: Central Bureau voor der Statistiek (CBS).

Tab. 31 - Distribuzione dei lavoratori interinali per settore di attività dell'Impresa utilizzatrice nei Paesi Bassi nel 1998

Modalità	Val. ass. (000)	Val. %	% lavoratori interinali su lav. temporanei	% lavoratori interinali su totale occupati
Agricoltura	6	3,0	28,6	6,9
Manifatturiero	62	31,0	70	6,3
Costruzioni	12	6,0	54,5	3,2
Commercio	25	12,5	25,8	2,9
Alberghi e ristoranti	7	3,5	16,7	4,9
Trasporti e comunicazioni	18	9,0	43,9	4,7
Intermediazione finanziaria	10	5,0	55,5	4,1
Servizi immobiliari	22	11,0	40,7	3,4
Pubblica amministrazione	14	7,0	58	2,7
Istruzione	6	3,0	2,1	0,1
Salute e lavori sociali	12	6,0	12,5	1,4
Altro	6	3,0	23,1	2,8
Totale	200	100,0	36,9	3,6

Fonte: Central Bureau voor der Statistiek (CBS).

Francia

Anche in Francia il volume del lavoro interinale è cresciuto notevolmente dal 1995 ad oggi. Si è passati, infatti, da circa 6 milioni di contratti nel 1995 ad oltre 13 milioni nel 2000 (tab. 32). I dati diffusi dal Ministero del lavoro francese aprono uno spazio di analisi molto interessante sul lavoro interinale. In particolare è utile soffermarsi sulla durata di questi contratti, che nel 1999 era pari a poco meno di due settimane, con una costante, seppur lieve, riduzione nel corso del tempo. Ciò dà addito alla tesi di un elevato livello di precarietà dei lavoratori interinali francesi. Tale situazione è ulteriormente avvalorata dai dati relativi al numero di lavoratori interinali equivalenti a lavoratori standard. Nel 1999, i quasi tredici milioni di contratti corrisponderebbero a “solo” 514.925 lavoratori a tempo pieno.

Tab. 32 - Numero dei contratti di lavoro interinale, loro durata e numero di lavoratori equivalenti a tempo pieno in Francia nel periodo 1995-1999

	1995	1996	1997	1998	1999
Contratti interinali	6.281.040	6.726.180	8.445.870	10.476.842	12.743.985
Durata media missioni in settimane	2,1	2,0	1,9	2,0	1,9
Equivalenti interinale tempo pieno	n.d.	290.723	362.548	457.897	514.925

Fonte: Ministero del lavoro francese - Dares.

ALLEGATI

A - SETTORE INDUSTRIALE

B - SETTORE TERZIARIO

C - AGRICOLTURA

Allegato A - Settore Industria

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Cartai	27.1.1998	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esecuzione di un'opera o di un servizio definito o predeterminato nel tempo; ▪ aumento temporaneo delle attività. 	10% della forza lavoro a tempo indeterminato.	Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali è vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono quelle di cui al gruppo E, al secondo e terzo profilo del livello D/2 e quelle di cui al nono, undicesimo e dodicesimo profilo del livello D/1.	Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato con il consenso del lavoratore e per atto scritto per una durata non superiore a quella inizialmente concordata.	In sede aziendale tra direzione e RSU verranno individuati modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione del premio di risultato ai lavoratori temporanei.
Cartai (Confapi)	13.2.1998	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incrementi di attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale di natura temporanea; ▪ esigenze di attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale per le quali non siano presenti professionalità specifiche nell'organigramma aziendale; ▪ sperimentazione di nuovi modelli di orari di lavoro e di eventuali gestioni di riduzioni dell'orario di lavoro concordati tra le Parti aziendali; ▪ sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate; ▪ sostituzione di lavoratori assenti. 	17% della forza lavoro a tempo indeterminato.	Non potranno essere stipulati contratti di fornitura di lavoro temporaneo per attività riconducibili al livello E dello inquadramento professionale e ai profili dei livelli D1 e D2 per i quali non sia previsto un iter professionale in livelli superiori.	I contratti di fornitura di lavoro temporaneo potranno essere prorogati, con il consenso scritto del lavoratore, per un tempo non superiore alla durata del primo contratto e per le fattispecie previste dal presente articolo.	
Chimici farmaceutici	4.6.1998	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Per l'esecuzione di un'attività o di un servizio definito o predeterminato nel tempo anche non avente carattere eccezionale o occasionale; ▪ per punte di più intensa attività connesse a richieste di mercato indifferibili o anche indotte dall'attività di altri settori, che non sia possibile evadere con le risorse normalmente impiegate; ▪ per lavorazioni che presentino carattere di eccezionale 	LT+LTD = 25% della forza lavoro a tempo indeterminato. Nei casi in cui tale rapporto dia un numero inferiore a 15 si possono utilizzare fino a 15 contratti di lavoro	L'accordo indica che, per le categorie F ed E4 della classificazione del personale, non è consentita la utilizzazione del lavoro interinale.		Nelle imprese nelle quali è in atto il premio di partecipazione di cui all'art. 16 del CCNL lo stesso verrà applicato ai lavoratori di cui trattasi, secondo criteri e

segue allegato A

allegato A segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Chimici farmaceutici (segue)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ lità rispetto alla normale attività; ▪ per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate; ▪ per sostituzione di lavoratori assenti per periodi feriali non programmati; ▪ per sostituzione di lavoratori in aspettativa, in congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate; ▪ per sostituzione di lavoratori assenti per la partecipazione a corsi di formazione; ▪ per coprire posizioni di lavoro stabilizzate ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento del corrispondente personale a tempo indeterminato. 	temporaneo ed a tempo determinato.			modalità definiti nell'ambito della contrattazione di secondo livello.
Forestali ed agrari	16.7.1998	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi non ordinari e non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio; ▪ sostituzione di operai a tempo indeterminato nonché di impiegati anche se assunti con contratto a termine dichiarati temporaneamente inidonei, da struttura sanitaria pubblica, a svolgere le mansioni assegnate; ▪ sostituzione di lavoratori in ferie, previo accordo con RSU/RSA; ▪ sostituzione di lavoratori assenti per l'aspettativa senza assegni di cui all'articolo 11 del presente CCNL; ▪ sostituzione di lavoratori assenti, anche soltanto per parte dell'orario di lavoro, per aspettative o permessi usufruiti in forza di disposizioni di legge o a provvedimenti amministrativi; ▪ sostituzione dei lavoratori che usufruiscono dei riposi per allattamento, limitatamente alle ore non lavorate per tali riposi; ▪ necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità persistenti, cui non sia 	I lavoratori temporanei occupati contemporaneamente dal datore di lavoro utilizzatore non possono superare il 15% dei lavoratori a tempo indeterminato occupati presso lo stesso su base annua. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a due resta la possibilità di occupare contemporaneamente un massimo di due lavoratori temporanei.	La fornitura di lavoro temporaneo non può avvenire per le qualifiche comprese nei livelli 1° impiegati e 1° operai comuni.	Il contratto di lavoro temporaneo può essere prorogato una sola volta per un periodo non superiore al primo, perdurando le cause che lo hanno giustificato.	

segue allegato A

allegato A segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Forestali ed agrari (segue)		possibile far fronte con i lavoratori in organico entro i tempi stabiliti per l'ultimazione dei lavori.				
Energia (Eni) e Petrolio (industria privata)	23.7.1998	Fattispecie determinate per il contratto di lavoro a tempo determinato.	A tal fine, per tali fattispecie condordate, la percentuale massima di utilizzo è pari al 10%, come media annua, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.	Per definire le figure con esiguo contenuto professionale da escludere dalla applicazione del contratto interinale, si fa riferimento a quelle contenute negli ultimi tre livelli gli ultimi due per le sole attività di cantiere degli attuali sistemi classificatori e nel livello I per le qualifiche operai e livello H per le qualifiche impiegate della normativa speciale per i lubrificantisti e GPL.		
Alimentari	15.9.1998	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esigenze produttive temporanee per le quali è consentito il ricorso al contratto a termine; ▪ esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo; ▪ temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte; ▪ aumento temporaneo delle attività derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione dei commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori; ▪ esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di 	10% per trimestre della forza lavoro a tempo indeterminato.	Le qualifiche d'esiguo contenuto professionale per le quali è vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono, in analogia a quanto già individuato dallo art. 21 del CCNL in materia di contratto di formazione e lavoro, quelle non riassumibili nella		In sede aziendale, secondo quanto previsto dall'art. 6 del CCNL verranno stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei del premio per obiettivi di cui all'art. 55 del CCNL.

segue allegato A

allegato A segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Alimentari (segue)		professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.		nozione di professionalità intermedia.		
Ceramica	26.11.1998	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Per sostituzione di lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate; ▪ per coprire posizioni di lavoro stabilizzate ma temporaneamente scoperte per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro di personale a tempo indeterminato; di norma il periodo non sarà superiore a 12 mesi; ▪ per l'esecuzione di un'opera, un'attività o di un servizio definito o predeterminato nel tempo non avente carattere straordinario o occasionale; ▪ punte di più intense attività derivanti da commesse, da maggiori richieste di mercato e da ordinativi eccezionali, non prevedibili e cui non sia possibile sopperire con il normale organico; ▪ lavorazioni che presentino carattere di eccezionalità rispetto alla normale attività; ▪ per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate; ▪ sostituzione di lavoratori assenti per periodi feriali; ▪ sostituzione di lavoratori assenti impegnati in attività di formazione, aggiornamento o addestramento; ▪ progetti temporanei di studio, ricerca, sviluppo prodotto. 	8% per trimestre della forza lavoro a tempo indeterminato o nel caso in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore ad 8 si possono intrattenere fino ad 8 contratti di fornitura.	Sono escluse le categorie F ed E di cui alla scala classificatoria (F ed E2 per il settore dei materiali refrattari).		Per quanto riguarda modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori impiegati con contratto di fornitura di lavoro temporaneo delle erogazioni economiche di cui all'art. 6 del CCNL, valgono le disposizioni di legge.
Vetro	23.4.1999	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nei casi previsti per il contratto a tempo determinato dall'art. 15; ▪ per fare fronte a temporanee coperture di posti di lavoro stabili in attesa di reperire le relative risorse da occupare o con impiego con contratto a tempo indeterminato o con assunzioni con contratto di formazione e lavoro. 	8% media trimestrale della forza lavoro a tempo indeterminato o, nel caso in cui il rapporto percentuale sia inferiore ad 8 si possono stipulare fino ad 8 contratti.	Sono individuate come qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali è vietata la fornitura di lavoro temporaneo quelle previste dall'attuale		Nel secondo livello di contrattazione, così come definito nello art.32 del CCNL sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai la-

segue allegato A

allegato A segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Vetro (segue)				1° livello delle Declaratorie e Profili Professionali del settore delle seconde lavorazioni del vetro e dei settori non meccanizzati previste dallo art.11 del presente CCNL.		voratori impiegati con contratto di fornitura di lavoro temporaneo delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.
Metalmeccanici	8.6.1999	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Punte di più intensa attività, cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali, connesse a richieste di mercato derivanti dalla acquisizione di commesse o dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori; ▪ quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali; ▪ per l'esecuzione di particolari commesse che per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale. 	8% sulla media di 4 mesi, ovvero su 5 mesi nelle aree obiettivo 1, della forza lavoro a tempo indeterminato.	Sono considerate qualifiche di esiguo contenuto professionale quelle corrispondenti ai profili contrattuali non rientranti tra le professionalità intermedie.		A decorrere dal 1° gennaio 2000, per le professionalità corrispondenti alle figure inquadrate nella 2 ^a categoria contrattuale con passaggio in 3 ^a categoria in base ai criteri contrattuali di mobilità professionale, l'inquadramento ed il trattamento retributivo applicabile al prestatore di lavoro temporaneo è quello riferito alla 3 ^o categoria contrattuale. Nel secondo livello di contrattazione, così come definito dal CCNL sono stabiliti modalità e criteri per la determinazione e la

segue allegato A

allegato A segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Metalmecanici (segue)						corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche connesse al premio di risultato.
Alimentari cooperative	5.7.1999	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esigenze produttive temporanee per le quali è consentito il ricorso al contratto a termine secondo la legislazione vigente o le vigenti disposizioni contrattuali; ▪ esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo; ▪ temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente; ▪ aumento temporaneo delle attività derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori; ▪ esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverso da quelle impiegate o che, presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale. 	I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie contrattuali di cui ai numeri da 1 a 5 non potranno superare in media trimestrale il 10% dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nella impresa.	Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali è vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono quelle inquadrate nel sesto livello del sistema di classificazione dei lavoratori di cui all'art. 21 dello stesso CCNL.		In sede aziendale, secondo quanto previsto dall'art. 2, lett. B) del CCNL, verranno stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei del premio per obiettivi di cui all'art. 5 del CCNL.
Cemento/calce	28.7.1999	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Per l'esecuzione di una attività o di un servizio definito o predeterminato nel tempo non avente carattere eccezionale o occasionale; ▪ in caso di maggiore attività connessa a richieste di mercato da considerarsi temporanee o indotta dall'attività di altri settori che non sia possibile fronteggiare con le risorse normalmente impiegate; ▪ in caso di temporanea utilizzazione per coprire posizioni non ancora stabilizzate in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali; 	10% in media annua della forza lavoro a tempo indeterminato.	La prestazione di lavoro temporaneo è esclusa per il Gruppo F di cui alla scala classificatoria, art. 28 del presente contratto.		

segue allegato A

allegato A segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Cemento/calce (segue)		<ul style="list-style-type: none"> in ogni altro caso di possibile ricorso al contratto a termine previsto dalla legislazione vigente. 				
Concerie	23.9.1999	<ul style="list-style-type: none"> Incrementi attività in dipendenza di commesse o di fluttuazioni del mercato, non assorbibili con la normale forza lavoro e con gli altri strumenti previsti dal CCNL; in occasione di assenze regolamentate contrattualmente; esecuzione di opere, attività o servizi definiti e predeterminati nel tempo; sostituzione di personale in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate; sostituzione di lavoratori assenti per periodi feriali; sostituzione di lavoratori assenti impegnati in attività di formazione, aggiornamento o addestramento; copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate; variazione dell'attività per eventi estranei al mercato e non imputabili all'azienda; per coprire posizioni di lavoro stabilizzate ma temporaneamente scoperte per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro di personale a tempo indeterminato; progetti temporanei di studio, ricerca, sviluppo prodotto e sviluppo servizi; attività non permanenti ed esterne al ciclo produttivo ed amministrativo. 	I lavoratori assunti con contratto di fornitura di lavoro temporaneo con riferimento alle fattispecie sopra individuate non potranno complessivamente superare per ciascun trimestre la media del 8% dei lavoratori occupati nell'Impresa utilizzatrice con contratti di lavoro a tempo indeterminato.			Al prestatore di lavoro temporaneo è corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'Impresa utilizzatrice.
Giornali quotidiani	13.10.1999	<ul style="list-style-type: none"> Per sostituire lavoratori partecipanti a corsi di riqualificazione professionale; per campagne promozionali dirette allo sviluppo delle vendite o per sopperire alle esigenze della diffusione dei giornali in periodi di particolare espansione del mercato; 	I lavoratori assunti con i contratti di cui alle precedenti lettere B e C non potranno contemporaneamente superare il 25% dei	Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali è vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono	Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato con il consenso del lavoratore e per atto scritto per una dura-	L'attestazione retributiva iniziale è fissata per il primo anno di anzianità al 60% del trattamento economico in vigore

segue allegato A

allegato A segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Giornali quotidiani (segue)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ per fronteggiare situazioni imprevedibili o contingenti che rendano necessarie provvisorie integrazioni degli organici aziendali fissati; ▪ per sostituire lavoratori assenti per congedo matrimoniale, per servizio militare, o per aspettativa concessa per riconosciute necessità personali e familiari; ▪ aumento temporaneo di attività per esigenze particolari; ▪ sostituzione di posizioni vacanti per periodi non superiori a tre mesi; ▪ temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda. 	contratti a tempo indeterminato in atto nella impresa. In situazioni particolari ed eccezionali, in sede aziendale, con accordo tra direzione e RSU e, in mancanza di queste ultime con le OOSS territoriali la percentuale del 25% può essere elevata al 50%, della popolazione attiva presente nell'area produttiva interessata.	quelle di cui ai livelli 1, 2 e 3 della classificazione unica.	ta non superiore a quella inizialmente concordata.	per il livello finale di attestazione. L'attribuzione retributiva sarà al 70%, 80% e 90% del trattamento sopra richiamato rispettivamente per il secondo, terzo e quarto anno di anzianità.
Enti culturali, turistici e sportivi (Federculture)	21.10.1999	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Per l'assunzione di nuovi servizi o l'introduzione di nuove tecnologie; ▪ per posizioni professionali nuove o non ancora stabilizzate e per specializzazioni non presenti negli assetti produttivi aziendali o di difficile reperibilità sul mercato del lavoro locale; ▪ per far fronte a picchi di attività non prevedibili o ricorrenti a cadenze regolari, o indotte da altri settori aziendali; ▪ per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo, anche non aventi carattere eccezionale od occasionale; ▪ per la sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate; ▪ per esigenze di lavoro temporaneo dovuto a picchi di attività e flussi straordinari di utenti o riferite all'organizzazione di esposizioni, fiere, mostre, eventi, mercati nonché per le attività connesse. 	I prestatori di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie individuate alla precedente colonna non potranno superare l'8% dell'organico aziendale da calcolarsi, come media su base annua, rispetto ai lavoratori occupati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Per le causali previste all'ultima linea del precedente colonna, le Aziende potranno impiegare	Non è consentito il ricorso al lavoro temporaneo per figure professionali di operai ed impiegati di inquadramento inferiore al livello B del sistema di classificazione, per i quali non è prevista la stipulazione di contratti di formazione e lavoro relativi a professionalità elevate e/o intermedie.		Qualora i lavoratori con rapporto temporaneo siano coinvolti direttamente nei progetti o nelle azioni che danno luogo nei programmi aziendali, concordati con le RSU, al salario variabile, vengono individuati, in sede aziendale, così come definito dal Protocollo Governo - Partecipazioni Sociali del 23.07.93, e nel rispetto di quanto previsto dal presente CCNL, mo-

segue allegato A

allegato A segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Enti culturali, turistici e sportivi (Federculture) (segue)			prestatori di lavoro temporaneo fino al 20% dell'organico aziendale da calcolarsi con le stesse modalità del paragrafo precedente.			altà e criteri per la determinazione e la corresponsione del premio di risultato.
Cinematografi	3.11.1999	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esecuzione di un'opera o di un servizio definito o predeterminato nel tempo; ▪ periodi di più intensa affluenza del pubblico legati all'andamento della stagione cinematografica; ▪ aumento temporaneo dell'attività aziendale indotto da particolari esigenze; ▪ temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda. 	Nelle aziende con almeno 8 dipendenti a tempo indeterminato e fino a 17 dipendenti a tempo indeterminato può essere utilizzato un prestatore di lavoro temporaneo. Nelle aziende con oltre 17 dipendenti a tempo indeterminato è consentita l'utilizzazione di un ulteriore prestatore di lavoro temporaneo ogni 10 dipendenti a tempo indeterminato.	Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali è vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono quelle di cui al 1° e 2° livello della scala classificatoria del personale dipendente dalle monosale e multisale - fatta eccezione per le maschere - ed al livello A della scala classificatoria del personale dipendente dai multiplex e megaplex.	Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato con il consenso del lavoratore e con atto scritto per una durata non superiore a quella inizialmente concordata.	Al prestatore di lavoro temporaneo spetta un trattamento economico non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'Impresa utilizzatrice per effetto dei diversi livelli di contrattazione.
Laterizi	27.11.1999	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esigenze produttive temporanee per le quali è consentito il ricorso al contratto a termine secondo la legislazione vigente o le vigenti disposizioni contrattuali (art. 13); ▪ temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente. 	10% forza lavoro a tempo indeterminato.	Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali è vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono esclusivamente quelle inquadrate nella categoria F della scala classificatoria.		

segue allegato A

allegato A segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Legno/ arredamento	21.12.1999	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sostituzione in una posizione rimasta vacante per il periodo necessario al reperimento della stessa sul mercato; ▪ temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda; ▪ in ogni altro caso di possibile ricorso al contratto a termine previsto dalla legislazione vigente e delle normative contrattuali vigenti. 	20% media semestrale della forza lavoro a tempo indeterminato; LTD+LT =15% su base semestrale.	Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali è vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono quelle di cui alla categoria 1 ^a .		
Edili (industria)	29.1.2000	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori; ▪ esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale; ▪ impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa; ▪ impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale; ▪ sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione. 	20% annuo della forza lavoro a tempo indeterminato.	<p>È vietato nelle seguenti ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ lavori che espongono a sostanze chimiche o biologiche che comportano una esigenza legale di sorveglianza sanitaria; ▪ lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate; ▪ costruzioni di pozzi a profondità superiori a 10 mt; ▪ lavori subacquei con respiratori; ▪ lavori in cassoni ad aria compressa; ▪ lavori comportanti l'impiego di esplosivi. 		Le parti concordano che agli operai occupati con lo strumento del lavoro temporaneo nelle imprese edili sia applicata la contrattazione collettiva in vigore per le imprese medesime, compresi gli obblighi di contribuzione ed accantonamento nei confronti della Cassa Edile e degli altri Organismi paritetici di settore.

segue allegato A

allegato A segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Edili/cooperative	Ipotesi di accordo 9.2.2000	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori; ▪ esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale; ▪ impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa; ▪ impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale; ▪ sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione; ▪ per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti. 	LTD+LT= 20% annuo della forza lavoro a tempo indeterminato. Resta ferma la possibilità di utilizzare almeno 7 rapporti di lavoro temporaneo e/o a termine.	Vedi Edili industria.		
Grafici, editoriali	5.4.2000	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esecuzione di un'opera o di un servizio definito e predeterminato nel tempo; ▪ aumento temporaneo delle attività; ▪ sostituzione in una posizione rimasta vacante per il periodo necessario (comunque non superiore a tre mesi) a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione; ▪ temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda. 	16% della forza lavoro a tempo indeterminato, in casi eccezionali aumentabili al 20%; LTD+LT= 30%.	Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali è vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono quelle di cui al gruppo E.	Il periodo di assegnazione iniziale, può essere prorogato per un massimo di quattro volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi.	In sede aziendale tra direzione e RSU verranno individuati modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione del premio di risultato ai lavoratori temporanei.
Gomma, plastica	15.4.2000	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Per sostituzione di lavoratori in aspettativa o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate nonché per sostituzione di lavoratori temporaneamente a tempo parziale; ▪ per lavorazioni connesse a vincolanti termini di consegna, o indotte dall'attività di altri settori; ▪ per l'esecuzione di un'opera, di un'attività o di un 	15% della forza lavoro a tempo indeterminato, con un minimo di 6 contratti di fornitura.		Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, per un massimo di 4 volte e	In particolare, il trattamento economico è disciplinato dall'art. 4, 2° comma, che demanda inoltre ai contratti aziendali l'individuazione delle mo-

segue allegato A

allegato A segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Gomma, plastica (segue)		<p>servizio definiti o predeterminati nel tempo anche non aventi carattere straordinario o occasionale;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ punte di intensa attività derivanti da commesse, da maggiori richieste di mercato e da ordinativi eccezionali cui non sia possibile sopperire con il normale organico; ▪ esigenze di sostituzione di lavoratori in permesso, in congedo o assenti durante il periodo feriale; ▪ per coprire posizioni di lavoro stabilizzate, ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato delle risorse necessarie. 			per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi.	dalità e dei criteri per la determinazione e la corresponsione dei premi di risultato
Calzaturieri	27.4.2000	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Punte di più intensa attività; ▪ esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo; ▪ esecuzione di particolari commesse, o lavorazioni specialistiche che richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale; ▪ esigenze urgenti di completamento dell'orario di lavoro per consentire la trasformazione dei contratti da tempo pieno a tempo parziale; ▪ personale con mansioni di "tutor" o addetto alla formazione; ▪ personale addetto alla riparazione manutenzione; ▪ personale per l'adeguamento dei programmi informatici; ▪ personale addetto all'assistenza nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro; ▪ personale addetto alla ideazione, creazione, progettazione, disegno, modelliera e prototipi: variantisti, figurinisti, responsabili di cartelle colori, disegnatori tessili, stilisti, modellisti, campionaristi, prototipisti ecc.. 	8% per semestre della forza lavoro a tempo indeterminato o massimo 5 lavoratori.		Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato nei casi in cui perdurino la causale e le necessità aziendali che hanno motivato il ricorso a tale contratto. La proroga sarà stabilita per singoli periodi, ciascuno di durata non superiore al periodo inizialmente pattuito.	I lavoratori temporanei utilizzati per le mansioni che nella classificazione contrattuale prevedono un inquadramento transitorio ad un livello inferiore rispetto a quello di destinazione, hanno diritto di percepire una retribuzione rapportata allo stesso superiore livello.

segue allegato A

allegato A segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Pelli e cuoio	2.5.2000	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Punte di più intensa attività - cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali - connesse a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori; ▪ quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali; ▪ per l'esecuzione di particolari commesse che per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale. 	8% media trimestrale della forza lavoro a tempo indeterminato; o sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo.	Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali è vietato il ricorso al lavoro temporaneo, sono quelle non rientranti tra le "professionalità intermedie".	Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato nei casi in cui perdurino la causale e le necessità aziendali che hanno motivato il ricorso a tale contratto. La proroga sarà stabilita per singoli periodi, ciascuno di durata non superiore al periodo inizialmente pattuito.	Nel secondo livello di contrattazione e nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di riferimento, sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche previste dai CCNL - correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi condordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. Qualora nei sopracitati accordi non fosse prevista una specifica regolamentazione si farà riferimento ai criteri e alle modalità previsti per i lavoratori dipendenti che abbiano interrotto il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di maturazione del premio.
Tessili	19.5.2000	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Punte di più intensa attività - cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali - connesse a richieste di mercato derivanti dall'allestimento di campionari e/o di collezioni, 	8% per semestre della forza lavoro a tempo indeterminato o massimo 5 lavoratori.		Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato nei casi in cui	I lavoratori temporanei utilizzati per le mansioni che nella classificazione con-

segue allegato A

allegato A segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Tessili (segue)		<p>dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti anche allorché le punte siano indotte dall'attività di altri settori;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali; ▪ esecuzione di particolari commesse, o lavorazioni specialistiche che, per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale; ▪ esigenze urgenti di completamento dell'orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale per consentire la trasformazione dei contratti da tempo pieno a tempo parziale; ▪ personale con mansioni di "tutor" o comunque addetto alla formazione ed istruzione interna dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e degli apprendisti, non reperibile nei normali assetti produttivi aziendali; ▪ personale addetto alla riparazione e manutenzione periodica sia ordinaria sia straordinaria degli impianti; ▪ personale addetto all'adeguamento dei programmi informatici aziendali; ▪ personale di supporto tecnico addetto all'assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici; ▪ personale addetto alla ideazione, creazione, progettazione, disegno, modelliera e prototipi: variанти, responsabili di cartelle colori, disegnatori tessili, stilisti, figurinisti, modellisti, campionaristi, prototipisti, ecc.. 			<p>perdurino la causale e le necessità aziendali che hanno motivato il ricorso a tale contratto. La proroga sarà stabilita per singoli periodi, ciascuno di durata non superiore al periodo inizialmente pattuito.</p>	<p>trattuale prevedono un inquadramento transitorio ad un livello inferiore rispetto a quello di destinazione, hanno diritto di percepire una retribuzione rapportata allo stesso superiore livello.</p>

segue allegato A

allegato A segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Abbigliamento	19.5.2000	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Punte di più intensa attività; ▪ esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo; ▪ esecuzione di particolari commesse, o lavorazioni specialistiche che richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale; ▪ esigenze urgenti di completamento dell'orario di lavoro per consentire la trasformazione dei contratti da tempo pieno a tempo parziale; ▪ personale con mansioni di "tutor" o addetto alla formazione; ▪ personale addetto alla riparazione manutenzione; ▪ personale per l'adeguamento dei programmi informatici; ▪ personale addetto all'assistenza nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro; ▪ personale addetto alla ideazione, creazione, progettazione, disegno, modelliera e prototipi: variantisti, figurinisti, responsabili di cartelle colori, disegnatori tessili, stilisti, modellisti, campionaristi, prototipisti ecc.. 	8% per semestre della forza lavoro a tempo indeterminato o massimo 5 lavoratori.		Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato nei casi in cui perdurino la causale e le necessità aziendali che hanno motivato il ricorso a tale contratto. La proroga sarà stabilita per singoli periodi, ciascuno di durata non superiore al periodo inizialmente pattuito.	I lavoratori temporanei utilizzati per le mansioni che nella classificazione contrattuale prevedono un inquadramento transitorio ad un livello inferiore rispetto a quello di destinazione, hanno diritto di percepire una retribuzione rapportata allo stesso superiore livello.
Occhiali	31.5.2000	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Punte di più intensa attività - cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali - connesse a richieste di mercato derivanti dall'allestimento di campionari e/o di collezioni, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti anche allorché le punte siano indotte dall'attività di altri settori; ▪ esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali; ▪ esecuzione di particolari commesse, o lavorazioni specialistiche, che per la specificità del prodotto, ov- 	8% per semestre della forza lavoro a tempo indeterminato o massimo 5 lavoratori.		Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato nei casi in cui perdurino la causale e le necessità aziendali che hanno motivato il ricorso a tale contratto. La proroga sarà stabilita per singoli periodi ciascuno di durata non superiore al periodo inizialmente pattuito.	

segue allegato A

allegato A segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Occhiali (segue)		<p>vero delle lavorazioni, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ esigenze urgenti di completamento dell'orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale per consentire la trasformazione dei contratti da tempo a tempo parziale, ai sensi dell'art. 21 del presente contratto; ▪ personale con mansioni di "tutor" o comunque addetto alla formazione ed istruzione interna dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e degli apprendisti, non reperibile nei normali assetti produttivi aziendali; ▪ personale addetto alla riparazione e manutenzione periodica sia ordinaria sia straordinaria degli impianti. ▪ personale addetto all'adeguamento dei programmi informatici aziendali; ▪ personale di supporto tecnico addetto all'assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici; ▪ esigenza di sperimentazione di professionalità e specializzazioni diverse da quelle già esistenti nell'organico aziendale. 				
Imprese portuali	18.4.2001	<ul style="list-style-type: none"> ▪ esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possono essere attuati ricorrendo unicamente alle professionalità esistenti aziendali; ▪ per l'esecuzione di particolari servizi o commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impegno di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale; ▪ personale con mansioni di "tutor" o comunque addetto alla formazione ed istruzione interna dei lavoratori as- 	Il numero dei lavoratori con contratto di lavoro temporaneo che possono essere utilizzati nelle ipotesi di cui al precedente comma non può superare il 10% di media trimestrale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato			Le erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi condordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa/ente, ove spettanti, saranno riconosciute per i lavoratori

segue allegato A

allegato A segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Imprese portuali (segue)		<p>sunti con contratti di formazione e lavoro e degli apprendisti non reperibile aziendali;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ personale addetto all'adeguamento dei programmi informatici aziendali; ▪ per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate. 	nell'azienda/ente; per le aziende/enti del Centro-sud tale percentuale è del 15%.			interinali in rapporto al periodo di utilizzo con le stesse modalità e criteri previsti per i dipendenti del soggetto utilizzatore.
Centri elaborazione dati	7.5. 2001	<p>Il lavoro temporaneo è previsto per le seguenti figure professionali:</p> <p><i>Primo livello</i> Analista sistemista; capo centro EDP; responsabile commerciale; responsabile public relations; responsabile ricerche statistiche; direttore di logistica; system manager; lan manager.</p> <p><i>Secondo livello</i> Programmatore analista; contabile con responsabilità di controllo delle procedure amministrative; addetto specializzato di EDP; capo servizio qualità; web master; system analyst</p> <p><i>Terzo livello</i> Operatore EDP; programmatore EDP; impiegato amministrativo; on line assistant; HTML E/O JAVA</p>	I prestatori di lavoro temporaneo non possono superare il 50% del totale dei lavoratori, occupati dall'Impresa utilizzatrice in forza di contratto a tempo indeterminato, calcolato al momento della stipula del contratto temporaneo.	<p>È vietato con riferimento alle seguenti qualifiche:</p> <p><i>Primo livello</i> Capo dl ufficio tecnico; capo ufficio amministrativo; security manager.</p> <p><i>Secondo livello</i> Addetto alla segreteria di direzione.</p> <p><i>Terzo livello</i> Contabile.</p> <p><i>Quarto livello</i> Tutti i profili professionali.</p> <p><i>Quinto livello</i> Tutti i profili professionali.</p>		

Allegato B - Settore Terziario

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Case di cura private	11.2.1998	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Per particolari punte di attività o per esigenze straordinarie; ▪ per l'esecuzione di progetti di ricerca in ambito sanitario autorizzati dal Ministero della Sanità o da altre istituzioni pubbliche; ▪ per l'effettuazione di attività sanitarie, psicopedagogiche o assistenziali, attuate in accordo con le Aziende UUSLL, in via sperimentale e per un tempo limitato; ▪ per lo svolgimento di attività nuove e sperimentali, limitate nel tempo per 12 mesi; ▪ in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giudiziale; nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio; ▪ per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. 	7% della forza lavoro a tempo indeterminato.	Sono escluse le qualifiche contenute nei primi due livelli di cui all'art. 36 del vigente CCNL.		
Agenzie di viaggi, Alberghi, Campeggi e villaggi turistici, Turismo	22.1.1999	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico; ▪ intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico; ▪ sostituzione di lavoratori assenti, anche per ferie, o per aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lettera b) della legge n. 230 del 1962; ▪ servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico; ▪ sostituzioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, per un periodo massimo di due mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione. 	Da 0 a 4 - 4 unità; da 5 a 9 - 5 unità; da 10 a 25 - 6 unità; da 26 a 35 - 7; da 36 a 50 - 10 unità. Oltre 50 dip: 22% di LT+LTD e 17% per ciascuna fattispecie. Nelle imprese stagionali la base di computo non è data dai lavoratori assunti a tempo indeterminato o con Cfl, ma dei lavoratori occupati in genere.			

segue allegato B

allegato B segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Pubblici esercizi	22.1.1999	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie, aspettativa, congedo o partecipazione a corsi di formazione; ▪ punti di intensa attività cui non si possa far fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali; ▪ esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possono essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali; ▪ per l'esecuzione di particolari servizi o commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impegno di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale; ▪ personale con mansioni di "tutor" o comunque addetto alla formazione ed istruzione interna dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e degli apprendisti non reperibile nei normali assetti produttivi aziendali; ▪ personale addetto all'adeguamento dei programmi informatici aziendali; ▪ per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate. 	Da 0 a 4 - 4 unità; da 5 a 9 - 5 unità; da 10 a 25 - 6 unità; da 26 a 35 - 7; da 36 a 50 - 10 unità Oltre 50 dip: 22% di LT+LTD e 17% per ciascuna fattispecie.			
Istituzioni socio-assistenziali	30.1.1999	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Per particolari punte di attività; ▪ per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo; ▪ per l'esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate dall'Istituto o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti a livello locale. 	10% media trimestrale della forza lavoro a tempo indeterminato; in alternativa fino a 5 contratti.	Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali è vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono quelle non rientranti tra le "professionalità intermedie" di cui all'art. 24 del presente CCNL.		Le lavoratrici ed i lavoratori con contratti di fornitura di lavoro temporaneo sono oggetto delle erogazioni derivanti dal livello di contrattazione di Istituto ai sensi del punto 2 dell'art. 7 del presente CCNL nei termini definiti in tale ambito.

segue allegato B

allegato B segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Assicurazioni (società di assistenza)	26.2.1999	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Imprevedibili picchi della domanda; ▪ sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto al mantenimento del posto; ▪ eventi particolari (fine serie, nuovi progetti, telemarketing); ▪ per organizzare fiere, mostre, mercati ed attività connessi; ▪ per temporanea utilizzazione in mansioni non previste nell'organizzazione; ▪ per esigenze legate a manutenzione straordinaria. 	10% annuo delle giornate lavorative della forza lavoro a tempo indeterminato.	Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali è vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono quelle previste dal livello E.		
Aeroporti	16.3.1999	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esigenze connesse alla progettazione e/o all'esecuzione di opere e/o servizi definiti e predeterminati nel tempo; ▪ incrementi di attività collegati ad avvenimenti eccezionali e straordinari; ▪ esigenze temporanee connesse alla progettazione, realizzazione e/o avviamento di infrastrutture, impianti e/o sistemi operativi nonché all'introduzione di nuovi mezzi e/o nuove tecnologie. 	8% a semestre; LT+LTD 16% negli aeroporti con traffico passeggeri annuo sup. a 2 milioni di unità e 21% se pari o inf. a 2 milioni di unità.	Si considerano qualifiche di esiguo contenuto professionale quelle inquadrate nei livelli di attestazione settimo, ottavo e nono del vigente sistema classificatorio.	<p>Il periodo di assegnazione del prestatore di lavoro temporaneo presso l'azienda utilizzatrice può essere prorogato:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ nei casi di sostituzione di lavoratori assenti, per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto di lavoro, fino al rientro in servizio del lavoratore sostituito; ▪ in tutti gli altri casi per motivate esigenze di un ulteriore periodo di assegnazione non superiore ad un anno. <p>La proroga non può intervenire per attività lavorative diverse rispetto a quelle già previste in occasione della prima assegnazione.</p>	Eventuali erogazioni economiche, correlate ai risultati conseguiti dai prestatori di lavoro temporaneo nella realizzazione dei programmi definiti nel contratto di fornitura, saranno effettuate nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito elencati: <ul style="list-style-type: none"> ▪ corresponsione in un'unica soluzione al termine del periodo di assegnazione; ▪ determinazione dell'ammontare in rapporto al tempo di effettiva presenza in azienda.

segue allegato B

allegato B segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Radiotelevisioni private	9.7.1999	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esecuzione di un'opera o di un servizio definito e predeterminato nel tempo; ▪ aumento temporaneo delle attività indotto da particolari esigenze; ▪ sostituzione in una posizione rimasta vacante per il periodo necessario, comunque non superiore a tre mesi, a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione; ▪ temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda; ▪ sostituzione di lavoratori in ferie, aspettativa, maternità e servizio militare; ▪ necessità non programmabili connesse al ripristino della funzionalità e della sicurezza degli impianti; ▪ assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza del lavoro, in relazione ai nuovi assetti organizzativi/produttivi/tecnologici; ▪ sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D. Lgs. 626/94, artt. 16 e 17. 	13% della forza lavoro a tempo indeterminato; in casi eccezionali, la percentuale può essere elevata al 15%; LT+LTD= 25% della forza lavoro a tempo indeterminato o fino a 5 contratti di LT e/o LTD.	Le qualifiche di esiguo contenuto professionale, per le quali è espressamente escluso il ricorso al lavoro temporaneo, sono tutte quelle appartenenti al 1° livello ed al 2° livello della classificazione del personale.		In sede aziendale tra direzione e RSU verranno individuati modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei di eventuali premi di risultato contrattati.
Credito	11.7.1999	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esecuzione di un'attività o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo; ▪ incrementi di attività anche derivanti da sopravvenute esigenze del mercato o della clientela, ovvero collegati ad eventi e decisioni provenienti da altri settori, da Enti o da Autorità pubbliche; ▪ attività che presentino carattere di eccezionalità rispetto al normale ciclo produttivo; ▪ sostituzione di lavoratori/lavoratrici assenti per ferie, aspettativa o distacco anche presso altre aziende del gruppo; ▪ sostituzione di lavoratori/lavoratrici che svolgono attività formativa ovvero prestano temporaneamente attività lavorativa al di fuori dell'unità produttiva di appartenenza; 	5% del personale dipendente dall'azienda utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato.	Restano escluse dalla fornitura di lavoro temporaneo le attività riconducibili alla 1ª area professionale.		Le Parti aziendali definiscono i criteri e le modalità per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori/lavoratrici temporanei di erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati collegati all'andamento economico dell'impresa.

segue allegato B

allegato B segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Credito (segue)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ esigenze di carattere transitorio di inserimento di figure professionali non esistenti nell'organico o nell'organizzazione aziendale o derivanti dal lancio di nuovi prodotti o servizi messi a disposizione delle imprese di settore; ▪ inserimento di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale di cui si voglia sperimentare l'utilità. 				
Giornalisti	22.7.1999	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Per sostituire lavoratori partecipanti a corsi di riqualificazione professionale; ▪ per campagne promozionali dirette allo sviluppo delle vendite o per sopperire alle esigenze della diffusione dei giornali in periodi di particolare espansione del mercato; ▪ per fronteggiare situazioni imprevedibili o contingenti che rendano necessarie provvisorie integrazioni degli organici aziendali fissati; ▪ per sostituire lavoratori assenti per congedo matrimoniale, per servizio militare, o per aspettativa concessa per riconosciute necessità personali e familiari; ▪ aumento temporaneo di attività per esigenze particolari; ▪ sostituzione di posizioni vacanti per periodi non superiori a tre mesi; ▪ temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda. 	13% della forza lavoro a tempo LTD+LT=25%. In situazioni particolari ed eccezionali, in sede aziendale, con accordo tra direzione e RSU e, in mancanza di queste ultime con le OOSS territoriali la percentuale del 25% può essere elevata al 50%, della popolazione attiva presente nella area produttiva interessata.	Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali è vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono quelle di cui ai livelli 1, 2 e 3 della classificazione unica.	Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato con il consenso del lavoratore e per atto scritto per una durata non superiore a quella inizialmente concordata.	L'attestazione retributiva iniziale è fissata per il primo anno di anzianità al 60% del trattamento economico in vigore per il livello finale di attestazione. L'attestazione retributiva sarà al 70%, 80% e 90% del trattamento sopra richiamato rispettivamente per il secondo, terzo e quarto anno di anzianità.
Commercio	20.9.1999	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile - amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio; ▪ esigenze di lavoro temporaneo per l'organizzazione di fiere, mostre, mercati nonché per le attività connesse; ▪ punte di più intensa attività temporanea dovuta a flussi straordinari di clientela o commesse di lavoro a cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi aziendali; 	13% mensile della forza lavoro a tempo indeterminato, nonché Cfl. In alternativa fino a 5 prestatori di lavoro temporaneo.			

segue allegato B

allegato B segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Commercio (segue)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti; ▪ assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici; ▪ sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D. Lgs. 626/94. 				
Autostrade e trafori (concessionari)	16.2.2000	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Per incrementi di attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale di natura temporanea, cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali; ▪ quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possono essere attuati ricorrendo ai normali assetti produttivi aziendali; ▪ per i casi previsti per l'assunzione a termine dall'art. 2 del presente contratto. In tale fattispecie la stipula dei contratti di lavoro temporaneo è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità all'assunzione a tempo determinato di lavoratori già impiegati, nella medesima mansione, con contratto a termine. 	8% per trimestre della forza lavoro a tempo indeterminato.	Non possono essere stipulati contratti di fornitura di lavoro temporaneo per qualifiche previste dal primo livello (D) dell'inquadramento professionale.		In ordine al trattamento retributivo dei prestatori di lavoro temporaneo trovano applicazione le relative disposizioni di cui alla Legge 24 giugno 1997, n. 196 e all'Accordo Interconfederale 16 aprile 1998.
Telecomunicazioni	28.6.2000	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie, aspettativa, congedo, o partecipazione a corsi di formazione; ▪ esecuzione di un'attività o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo non aventi carattere eccezionale od occasionale; ▪ esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentano la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno; ▪ esecuzione di particolari commesse che, per la specificità del prodotto, ovvero delle lavorazioni, ri- 	13% media annua della forza lavoro a tempo indeterminato alla data del 31.12 dell'anno precedente. 15% nelle aziende operanti nei territori del Mezzogiorno.			

segue allegato B

allegato B segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Telecomunicazioni (segue)		<p>chiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ punte di più intensa attività anche derivanti dall'acquisizione di commesse per il lancio di nuovi prodotti o servizi o anche indotte dall'attività di altri settori che non sia possibile evadere con le risorse normalmente impiegate; ▪ fabbisogni di maggiore organico connessi a situazioni di mercato congiunturali e non consolidabili; ▪ incrementi di attività in dipendenza di eventi eccezionali o di esigenze produttive particolari e di carattere temporaneo che non sia possibile soddisfare con il normale organico; ▪ per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate. 				
Magazzini generali	20.7.2000	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie, aspettativa, congedo o partecipazione a corsi di formazione; ▪ punte di intensa attività cui non si possa far fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali; ▪ esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possono essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali; ▪ per l'esecuzione di particolari servizi o commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impegno di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale; ▪ personale con mansioni di "tutor" o comunque addetto alla formazione ed istruzione interna dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e degli apprendisti non reperibile nei normali assetti produttivi aziendali; ▪ personale addetto all'adeguamento dei programmi informatici aziendali; 	10% media trimestrale della forza lavoro a tempo indeterminato; in alternativa fino a 5 contratti.			

segue allegato B

allegato B segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Magazzini generali (segue)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate; ▪ personale con mansioni di “tutor” o addetto alla formazione; ▪ personale per l’adeguamento dei programmi informatici. 				
Barbieri, parrucchieri e acconciatori	31.7.2000	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Punte di più intensa attività di natura temporanea derivanti da richieste della clientela cui non possa farsi fronte con il normale organico aziendale per la quantità e/o specificità dei servizi richiesti; ▪ quando l’assunzione abbia luogo per l’esecuzione di un servizio predeterminati nel tempo e che non possa essere attuati ricorrendo unicamente al normale organico aziendale; ▪ per l’impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente occupate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale. 	8% per trimestre della forza lavoro a tempo indeterminato o massimo 5 lavoratori.			
Autoferrotranvieri	27.11.2000	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incrementi di attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale di natura temporanea, anche connessi a richieste di mercato derivanti dall’acquisizione di commesse o indotte dall’attività di altri settori o dallo svolgimento di manifestazioni particolari; ▪ esecuzione di un’opera, di un servizio o di un appalto ovvero adempimenti di attività definiti o predeterminati nel tempo e che non possono essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali; ▪ inserimento temporaneo di figure professionali non esistenti nell’organico aziendale, per le quali sussista la necessità, fino a quando perduri quest’ultima; ▪ temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente; 	8% per trimestre della forza lavoro a tempo indeterminato o massimo 5 lavoratori.		<p>Il periodo di assegnazione del prestatore di lavoro temporaneo presso l’azienda utilizzatrice può essere prorogato:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ nei casi di sostituzione di lavoratori assenti, per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto di lavoro, fino al rientro in servizio del lavoratore sostituito; ▪ in tutti gli altri casi a fronte di motivate esigenze, per ulteriori periodi di assegnazione non superiori ad un anno. 	<p>Al prestatore di lavoro temporaneo è corrisposto un trattamento non inferiore a quello di cui hanno diritto i dipendenti dell’Impresa utilizzatrice, assunti successivamente alla data di stipula del presente accordo con la stessa qualifica ovvero, in mancanza di quest’ultima, di pari contenuto professionale. Nel secondo livello di contrattazione, sono stabilite modalità e criteri per</p>

segue allegato B

allegato B segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Autoferrotranviari (segue)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e/o sicurezza degli impianti e/o dei mezzi. 				la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi e collegati all'andamento economico dell'azienda ai sensi dell'art. 6 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997.
Autorimesse e noleggio automezzi	Accordo di rinnovo 18.1.2001	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esigenze o incrementi di attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale di natura temporanea ai quali non è possibile far fronte ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi esistenti; ▪ esecuzione temporanea di un'opera, di un servizio o di un appalto non predeterminati nel tempo; ▪ inserimento temporaneo di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale, per le quali sussista la necessità fino a quando perduri quest'ultima; ▪ sostituzione di una posizione rimasta vacante per il periodo necessario a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione. 	8% per trimestre della forza lavoro a tempo indeterminato o massimo 5 lavoratori.		<p>Il periodo di assegnazione del prestatore di lavoro temporaneo presso l'azienda utilizzatrice può essere prorogato:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ nei casi di sostituzione di lavoratori assenti, per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto di lavoro, fino al rientro in servizio del lavoratore sostituito; ▪ in tutti gli altri casi, a fronte di motivate esigenze, per ulteriori periodi di assegnazione ma comunque per un periodo complessivo non superiore a 24 mesi. 	Il trattamento economico dovuto dalle Società fornitrici ai lavoratori temporanei non è inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti dell'Impresa utilizzatrice. Nel secondo livello di contrattazione sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi condordati e all'andamento economico della azienda

segue allegato B

allegato B segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Ferrovie dello stato	24.4.2001	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esigenze produttive temporanee; ▪ incrementi di attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale di natura temporanea; ▪ esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto non predeterminati nel tempo; ▪ temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda; ▪ sostituzione di una posizione rimasta vacante per il periodo necessario, comunque non superiore a sei mesi per le qualifiche di 5°, 6°, 7° e 8° e non superiore a quattro mesi per le altre, a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione. 	20% della forza lavoro a tempo indeterminato; LTD+LT= non superiore al 20%.			
Pulizia	25.5.2001	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esigenze di lavoro temporaneo per l'organizzazione di fiere, mostre, mercati, nonché per le attività connesse; ▪ punte di più intensa attività temporanea dovuta ad incremento di lavoro a cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi aziendali; ▪ necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti; ▪ assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici; ▪ adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio; ▪ sostituzione di una posizione vacante per il periodo necessario, comunque non superiore a sei mesi, a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione. 	12% media trimestrale della forza lavoro a tempo indeterminato. I lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario, in alternativa, sino a 10 contratti.	Le parti convengono che l'assunzione con contratto di lavoro temporaneo è consentita solo per i lavoratori inquadrati dal III° livello al VII° livello.		
Agenzie immobiliari	20.10.2001	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adempimenti di pratiche o attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere non continuato e/o cadenza periodica, che non sia possibile espletare con l'organico in servizio; 	I prestatori di lavoro temporaneo impiegato non potranno superare il 15% mensile			

segue allegato B

allegato B segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Agenzie immobiliari (segue)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ necessità non programmabili connesse con la manutenzione straordinaria nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti ed attrezzature della struttura lavorativa; ▪ assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici; ▪ sostituzione di lavoratori temporaneamente a svolgere le mansioni assegnate; ▪ sostituzione di personale dimissionario che non effettua, totalmente o parzialmente, il periodo di preavviso contrattuale. 	dei lavoratori a tempo indeterminato.			
Studi professionali	24.10.2001	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adempimenti di pratiche o attività di natura tecnico contabile-amministrativo a carattere non continuato e/o cadenza periodica, che non sia possibile espletare con il normale potenziale produttivo; ▪ punte di più intensa attività non prevedibili, cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi degli studi professionali e con gli altri istituti già definiti dal CCNL vigente; ▪ necessità non programmabili connesse con la manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti ed attrezzature dello studio; ▪ assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro; ▪ sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate. 	I prestatori di lavoro temporaneo impiegato non potranno superare il 15% mensile dei lavoratori a tempo indeterminato.			

Allegato C – Agricoltura

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Agricoltura (cooperative)	2.7.1998	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esigenze connesse al ricevimento, consegna, manutenzione, lavorazione, stoccaggio, gestione amministrativa e vendita dei prodotti aventi carattere stagionale, ma non compresi nelle attività stagionali di cui alle disposizioni di legge; ▪ sostituzione di lavoratori dichiarati temporaneamente inidonei, da struttura sanitaria pubblica, a svolgere le mansioni assegnate; ▪ sostituzione di lavoratori in ferie, previo accordo con RSU/RSA; ▪ sostituzione di lavoratori assenti per l'aspettativa senza assegni di cui all'art. 47 del presente CCNL; ▪ sostituzione di lavoratori assenti, anche soltanto per parte dell'orario di lavoro, per aspettative o permessi usufruiti in forza di disposizioni di legge o di provvedimenti amministrativi; ▪ attività straordinarie connesse al lancio di nuovi prodotti o a campagne promozionali; ▪ sostituzione delle lavoratrici o dei lavoratori che usufruiscono dei riposi per allattamento, limitatamente alle ore non lavorate per tali riposi. 	15% media annua della forza lavoro a tempo indeterminato; nel caso in cui tale rapporto dia un numero inferiore a due è possibile stipulare due contratti di fornitura.	La fornitura di lavoro temporaneo non può avvenire per le qualifiche comprese nei livelli esclusi dall'Accordo interconfederale 5.10.1995 sul Cfl.	Il contratto di lavoro temporaneo può essere prorogato una sola volta per un periodo non superiore al primo, perdurando le cause che lo hanno giustificato.	
Agricoltura (operai)	10.7.1998	Vedi Agricoltura impiegati	Il numero dei lavoratori temporanei che possono essere utilizzati è pari al 15% delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità equivalente.	Il livello di esiguo contenuto professionale per il quale non è consentito il ricorso al lavoro temporaneo è quello relativo a quei lavori per i quali non sono richiesti specifici requisiti professionali: III area professionale del CCNL operai agricoli e florovi-	Il contratto di lavoro temporaneo può essere prorogato: 1) in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata della assenza; 2) una sola volta e per non più della durata inizialmente convenuta negli altri casi, qualora permangono le condizioni che hanno dato origine all'utiliz-	

segue allegato C

allegato C segue

<i>Contratto</i>	<i>Data</i>	<i>Casi ammissibili</i>	<i>Percentuali di reclutamento</i>	<i>Basse qualifiche</i>	<i>Proroghe</i>	<i>Retribuzione</i>
Agricoltura (operai) (segue)				vaisti e VI catetoria del CCNL Quadri ed Impiegati.	zo del lavoro temporaneo.	
Agricoltura (impiegati)	5.4.2000 a	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio; ▪ esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione e la vendita dei prodotti aziendali; ▪ sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni a loro assegnate ai sensi del D.Lgs n. 626/94; ▪ sostituzione di lavoratori assenti; ▪ esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali; ▪ necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o a commesse ed ordinativi straordinari, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico; ▪ impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento nella sezione circoscrizionale competente; ▪ temporanea utilizzazione in mansioni e profili professionali non previsti dai normali assetti produttivi aziendali. 	15% delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente.	Il livello di esiguo contenuto professionale per il quale non è consentito il ricorso al lavoro temporaneo è quello relativo a quei lavori per i quali non sono richiesti specifici requisiti professionali: III area professionale del CCNL operai agricoli e florovivaisti e VI 9 categoria del CCNL Quadri ed Impiegati.	Il contratto di lavoro temporaneo può essere prorogato: 1) in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'assenza; 2) una sola volta e per non più della durata inizialmente convenuta negli altri casi, qualora permangono le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoro temporaneo.	