

Percorsi ed esiti nel lavoro interinale

Giovanna Altieri

1. Premessa

Uno degli argomenti principali in favore della deregolamentazione del mercato del lavoro «poggia sull'assioma che un cattivo lavoro è meglio di nessun lavoro, perché una volta dentro diventa più facile passare a impieghi più stabili» (Villa, 2006). Tuttavia mancano dati certi e/o generalizzabili a sostegno della tesi che le forme di lavoro flessibile siano una via per raggiungere il lavoro stabile. Altrettanto, sono pochi gli studi che offrano spunti empirici per riflettere sugli esiti delle carriere discontinue. I pochi lavori che si sono cimentati con questa problematica, partendo comunque da diverse metodologie, fonti di dati e oggetti di analisi, sembrano offrire letture non univoche. Un lavoro realizzato qualche anno addietro, ad esempio, registrava dopo un anno e mezzo il doppio di probabilità di conseguire un'occupazione permanente per soggetti avviati a una missione di lavoro interinale rispetto a chi non era stato avviato (Ichino, Mealli, Nannicini, 2003). Un'altra ricerca (Barbieri, Scherer, 2005) metteva in evidenza che aver avuto una precedente esperienza di lavoro atipico (o di lavoro irregolare) esercita un forte effetto negativo sulla probabilità di transitare in un impiego garantito sia a Nord sia a Sud, smentendo la tesi del trampolino di lancio.

Le ormai numerose ricerche di carattere sociologico hanno comunque messo a fuoco una serie di aspetti importanti ai fini di una valutazione degli effetti sociali e professionali prodotti da «vite precarie», mettendo in luce un ruolo non sempre professionalizzante delle esperienze di lavoro temporanee, ma soprattutto il fatto che la crescente insicurezza lavorativa genera precarietà sociale condizionando anche i progetti di vita delle persone, in particolare delle nuove generazioni, diffondendo fra loro una sindrome della precarietà.

* Giovanna Altieri è direttore dell'Ires Cgil.

Tuttavia, in generale, è possibile sostenere che non è tanto la temporaneità dell'impiego in sé a generare difficoltà e rischi sociali. Temporaneità si può associare anche a mobilità, e questa ultima non conduce necessariamente a un peggioramento della propria vita lavorativa e sociale, così come occorre considerare che le esigenze, le aspettative, le condizioni degli individui cambiano nel corso del tempo e nel loro corso di vita. Ciò richiede una comprensione dinamica della situazione delle persone. Da questo punto di vista, tra gli aspetti critici da monitorare rientrano il tempo trascorso in condizione di precarietà lavorativa e le caratteristiche del contesto in cui si realizza l'esperienza di lavoro. La questione della precarietà, cioè, non può essere vista in termini di fotografia di una forma contrattuale, ma piuttosto come continua transizione da una forma o condizione occupazionale all'altra. Per questo occorre sviluppare dati e analisi che comprendano sia una dimensione pluridimensionale sia dinamica, ossia longitudinale (Reyneri, 2007).

È quanto si è cercato in parte di fare in una recente ricerca empirica realizzata dall'Ires, rivolta a un campione di lavoratori interinali¹. In questo lavoro si sono, infatti, indagate non solo le caratteristiche delle missioni, in termini di durate e condizioni di lavoro, ma si è tentato di cogliere anche gli aspetti dinamici e processuali che attiva questa forma occupazionale flessibile, ricostruendo i percorsi di lavoro e le storie lavorative attivate proprio a partire dall'esperienza di lavoro in somministrazione. Oggetto di questo contributo è proprio quello di riprendere alcuni dei risultati più significativi emersi dall'indagine².

2. I lavoratori interinali: profilo sociale e frammentazione dei percorsi

La tipologia di soggetti che entrano in contatto con questa forma contrattuale è ormai piuttosto ampia e include un numero sempre maggiore di donne e lavoratori stranieri. Gli ultimi dati Inail attestano che nel 2007,

¹ La popolazione target dell'indagine è costituita da 985 soggetti che hanno avuto almeno un'esperienza di lavoro in somministrazione (della durata non inferiore ai 30 giorni) nei 12 mesi antecedenti l'indagine. L'indagine è stata condotta nel maggio 2007.

² I risultati analitici della ricerca realizzata dall'Ires per conto di Ebitemp sono in corso di pubblicazione, in Altieri, Dota, Piersanti (2008).

574 mila individui sono stati interessati da almeno un contratto di lavoro interinale: tra questi il 43,5 per cento sono di genere femminile (era il 40 nel 2002) e ben il 23 per cento sono immigrati. Dal punto di vista anagrafico prevale la componente giovanile: circa la metà, infatti, non supera i 30 anni³. Tuttavia la componente adulta è in crescita (Osservatorio Centro Studi Ebitemp, 2008) e, come emerge dall'indagine Ires, riguarda soprattutto le donne, a vari livelli di scolarizzazione. Ciò indica una relativa maggiore probabilità della componente femminile adulta di lavorare in condizioni di atipicità. Di fatto il lavoro interinale rappresenta, come altre modalità di lavoro atipico, un'opportunità per le donne giovani di entrare nel mondo del lavoro, al pari dei coetanei maschi, ma anche un'occasione di reinserimento per quelle più adulte che, assolti i carichi famigliari, intendono «rimettersi in gioco» nel mercato del lavoro. La loro condizione di «lavoratrice temporanea» non a caso si associa spesso a problemi di conciliazione. Al contrario, la componente giovanile sembra poco orientata alla maternità: solo il 35 per cento delle lavoratrici interinali di età compresa tra 30-39 anni ha figli. In questa fascia di età, invece, sono madri il 54 per cento delle donne che lavora con un contratto di lavoro dipendente standard. La propensione alla maternità delle interinali è di fatto molto vicina a quella delle donne che lavorano in collaborazione: solo il 32 per cento delle collaboratrici tra 30 e 39 anni ha figli⁴. In sostanza, anche in questo segmento di occupazione atipica si riconferma che le donne lavorano con un contratto temporaneo perché hanno problemi di conciliazione, ma, nel contempo, se hanno un contratto temporaneo con più difficoltà riescono a progettare la maternità (Ires, 2008).

La componente maschile adulta è rappresentata perlopiù da soggetti con limitate risorse educative, i quali, verosimilmente, hanno più difficoltà a mantenere un posto di lavoro e da disoccupati tentano un nuovo inserimento nel mercato del lavoro attraverso l'interinale.

È una forma di lavoro poco diffuso tra i lavoratori meridionali (solo il 28 per cento circa risiede al Sud), più giovani e più istruiti degli interinali del Nord e del Centro (l'80 per cento ha un diploma o una laurea). Nel meri-

³ Tra gli occupati italiani, nel complesso, i lavoratori al di sotto dei 34 anni sfiorano a stento il 32 per cento.

⁴ Il dato è riferito a un'elaborazione su dati Istat, *Indagine sulle forze di lavoro*, riferita al quarto trimestre del 2007.

dione, dove le occasioni di lavoro sono più rarefatte, troviamo, dunque, un maggiore orientamento verso il lavoro in somministrazione delle fasce più scolarizzate dell'offerta di lavoro.

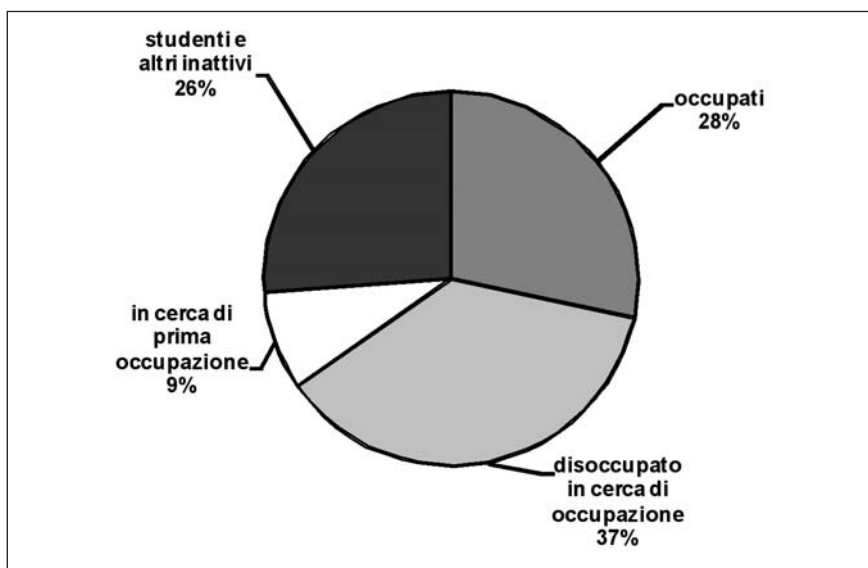
Dunque, i lavoratori che transitano in questo mercato del lavoro sono in prevalenza i giovani, o meglio gli adulti giovani, che nel nostro sistema trovano al loro ingresso soltanto forme occupazionali flessibili e a termine, e che vivono quella condizione di precarietà prolungata che associa insicurezza del futuro e necessità di sostegni da parte delle famiglie. Tra gli intervistati della ricerca Ires poco meno della metà raggiunge un reddito adeguato ai propri bisogni, il resto deve fare affidamento sulla propria famiglia. Se i giovani possono contare sulla famiglia di origine, gli ultraquarantenni devono affidarsi al sostegno economico aggiuntivo del proprio partner, una condizione che riguarda ben il 66 per cento delle donne over 40.

In generale, i soggetti che entrano in questo mercato del lavoro provengono tutti da percorsi estremamente frammentati: quasi i due terzi nel corso degli ultimi cinque anni hanno cambiato almeno tre lavori e poco meno di un quarto addirittura più di cinque. I più «mobili» sono proprio i giovani con livelli medio-bassi di scolarità che rappresentano la componente più a rischio precarietà, condividendo con gli altri giovani un sistema di opportunità lavorative tendenzialmente a termine, senza poter esibire competenze o esperienze professionali spendibili come i disoccupati più adulti. Il mercato dell'interinale è d'altra parte alimentato, se non in modo prevalente, proprio da chi entra ed esce dall'occupazione perché trova soltanto lavori a termine: circa il 20 per cento degli interinali intervistati sei mesi prima di essere avviati in una missione aveva un contratto di carattere dipendente a termine o un contratto di collaborazione (Fig.1).

Si rivolgono al mercato dell'interinale anche gli studenti, circa un terzo, che utilizzano in modo strumentale le missioni a termine per accompagnare i propri percorsi di studio; l'indagine ha messo in evidenza che c'è anche una minoranza che entra in questo mercato avendo abbandonato volontariamente un'occupazione di tipo standard. I soggetti che si trovano in questa condizione sono uomini con elevate credenziali formative, per lo più residenti al Nord. Sono persone, quindi, che hanno l'opportunità di scegliere il tipo di lavoro e che sperimentano il mercato proprio attraverso l'interinale.

Il maggior numero di soggetti, comunque, entra in questo mercato del lavoro da disoccupato: oltre il 45 per cento si trovava, infatti, in una con-

Fig. 1 – Condizione occupazionale sei mesi prima dell'ingresso nel lavoro in somministrazione



Fonte: Ires, indagine diretta.

dizione di disoccupazione da un certo periodo di tempo, ovvero almeno sei mesi dalla prima missione. L'indagine Ires ha permesso di evidenziare che tra gli adulti il rischio di approdare all'interinale da disoccupati riguarda soprattutto le donne. Piuttosto singolare è il fatto che un gruppo di donne con oltre 40 anni ha affermato di aver avuto soltanto episodi di lavoro marginale e si è dichiarata alla ricerca di una prima occupazione sei mesi prima di iniziare il proprio percorso da interinale. Sono donne con più di un figlio, che proprio per la loro condizione di madre non sono riuscite a inserirsi nel mondo del lavoro e che, dunque, ora tentano questa strada attraverso la mediazione delle agenzie.

Il lavoro interinale, quindi, come mostrano questi dati, non rappresenta, se non marginalmente, una modalità per fare il primo ingresso nel mercato del lavoro, mentre svolge sempre più funzioni di ricollocazione di lavoratori con esperienze lavorative (Osservatorio Centro Studi Ebi-temp, 2007).

3. Le figure professionali caratteristiche: operai e impiegate

Si può lavorare da interinali svolgendo mestieri molto diversi. L'unica categoria professionale che sembra essere quasi esclusa da questa forma occupazionale è quella degli intellettuali e quelle di più alto profilo: solo il 14 per cento dei lavoratori intervistati era occupato in professioni di tipo tecnico o intellettuale. Nel nostro mercato del lavoro questa categoria, infatti, trova più diffusamente un lavoro attraverso le reti fiduciarie piuttosto che ricorrendo a intermediari professionali; una modalità che genera, peraltro, mercati del lavoro molto chiusi, nei quali è particolarmente difficile trovare inserimenti stabili per coloro i quali sono privi di adeguate risorse di capitale sociale. Inoltre, va segnalato che in alcuni segmenti professionali di carattere intellettuale (ricercatori, formatori, giornalisti ecc.) la forma contrattuale prevalente è quella della collaborazione (Ires, 2005). In questo mercato del lavoro atipico le reti sociali sono ancora più importanti per poter lavorare (Bertolini, Rizza, 2005).

Poco più di un quarto, al contrario, svolge professioni di basso livello. Se uomo, prevalentemente come operaio generico nell'industria o magazziniere e facchino in altri settori; se donna, come addetta alle pulizie. Le donne sono concentrate per più del 50 per cento tra le professioni del commercio, occupate come commesse, cassiere, operatrici di sportello, oppure rientrano nella categoria delle impiegate, in tutti i settori; al contrario sono solo uomini gli operai specializzati (il 30 per cento del totale). L'indagine ha messo in luce un *sex typing* relativo ai settori e alle professioni d'impiego molto marcato. Le donne, pressoché assenti dal settore industriale, sono inserite nei servizi, sia in attività manuali del basso terziario sia nelle professioni impiegatizie. Le più giovani, mediamente più istruite, sono occupate in professioni impiegatizie o di tipo tecnico-amministrativo, mentre quelle più adulte, che hanno superato i 40 anni, svolgono spesso mestieri che richiedono scarse competenze professionali. Al contrario, i maschi tendono a inserirsi in queste aree di attività solo se giovani.

I lavoratori stranieri sono soprattutto utilizzati come operai generici, ma è presente anche una quota di operai specializzati. L'indagine ha rilevato anche una percentuale significativa di immigrati occupata come «infermieri e operatori socio-sanitari», che segnala e conferma la carenza di manodopera italiana in questi segmenti professionali.

È emerso un fenomeno di *mismatching* tra le qualifiche richieste dalle imprese e quelle offerte dai lavoratori, e in parte un fenomeno di *over qualification* della forza lavoro. In un mercato del lavoro difficile, che offre limitate possibilità di inserimento, soprattutto per alcuni gruppi sociali e realtà territoriali, è evidente che anche soggetti dotati di livelli di scolarità e di qualificazione relativamente elevati tendano a concorrere anche per lavori di qualifica inferiore e/o diversa da quella posseduta. La mancata corrispondenza tra l'inserimento lavorativo e il livello di istruzione posseduto riguarda in particolare le donne. Tra le lavoratrici occupate in professioni non qualificate del terziario (addette alle pulizie, operatrici call center, *data entry* ecc.) si rileva una quota non trascurabile di laureate. Ad esempio, le ultraquarantenni addette alle pulizie laureate sono ben il 22,2 per cento.

4. La temporaneità in un lavoro dai caratteri «standard»

Se la forma contrattuale è atipica, il lavoro in senso stretto ha tutti i caratteri della tipicità: nel 91 per cento dei casi i lavoratori interinali hanno svolto mansioni identiche o simili a quelle dei dipendenti. In primo luogo è un lavoro a tempo pieno: la media delle ore effettivamente lavorate è di 36 a settimana. Le donne, tuttavia, nel 40 per cento dei casi lavorano part-time. Le *partimers* sono soprattutto donne adulte oltre i 40 anni, che combinano le proprie esigenze di conciliazione con quelle di flessibilità oraria di alcuni settori produttivi: nel commercio, negli alberghi e ristoranti le donne occupate part-time sono oltre la metà.

Tipico è anche il livello di reddito mensile in cui si addensa la maggioranza relativa dei lavoratori interinali: il 37 per cento ha percepito un salario di 1.000-1.500 euro. È questo il livello cui si attestano in generale i lavoratori dipendenti italiani. Un'altra indagine Ires, condotta nel 2006, ha evidenziato che quella di 1.000-1.500 euro netti al mese è proprio la classe modale, in cui si addensa il maggior numero di lavoratori dipendenti e atipici di tutti i settori (Altieri, Carrieri, Megale, 2007).

Tuttavia, tra gli interinali troviamo una decisa concentrazione nelle fasce di reddito più basse. In particolare, se tra i lavoratori dipendenti italiani il 35 per cento guadagna non più di 1.000 euro al mese, tra gli interinali questa quota è pari al 60. Nelle fasce di reddito superiori ai 1.500 euro si colloca il 16 per cento dei lavoratori dipendenti italiani, ma solo il

3 per cento degli interinali. Le differenze di genere mostrano un gap di reddito significativo, con un addensamento delle donne nella fascia di reddito entro i 1.000 euro, in cui si colloca ben il 71 per cento di tutte le lavoratrici interinali.

Ma le criticità maggiori non vengono tanto dagli aspetti sopra segnalati, quanto dalla possibilità o meno di mantenere nel tempo quel tipo di lavoro e il reddito conseguente. Da questo punto di vista è emerso che i lavoratori nel corso della loro esperienza professionale da interinali cumulano in media quasi quattro missioni. Se ci concentriamo nell'ultimo anno⁵ il numero scende a circa due missioni. Di fatto, però, nell'ultimo anno la stragrande maggioranza dei lavoratori (70 per cento) ha fatto una sola missione (Tab. 1). Ciò significa che, in generale, la presenza in questo segmento di lavoro è in molti casi occasionale, oltre che temporanea.

Tab. 1 – Numero delle missioni nel corso della «carriera da interinale»

	<i>N. missioni complessive</i>	<i>N. missioni maggio 2006-maggio 2007</i>
	<i>%</i>	<i>%</i>
1 missione	40,7	70,0
2 missioni	19,6	17,4
3 missioni	15,0	6,7
Da 4 a 5 missioni	12,5	3,6
Oltre 6 missioni	12,2	2,3
Totale	100,0	100,0

Fonte: Ires, indagine diretta.

Una condizione, questa, che sembra essere relativamente più diffusa tra le donne e tra gli ultraquarantenni. Gli uomini nelle fasce di età centrali con medio-bassi livelli di scolarità, che svolgono le proprie missioni di lavoro nel Nord Est, sembrano, invece, avere una maggiore probabilità di cumulare più missioni nel corso di un anno, possibilità che in questa realtà territoriale viene offerta anche ai lavoratori non comunitari. Da

⁵ Ricordiamo che uno dei criteri di selezione degli intervistati è stato l'aver svolto almeno una missione nel corso dei 12 mesi precedenti l'intervista.

questo punto di vista è visibile l'effetto della domanda di lavoro nel connotare i percorsi. È proprio nelle aree industriali del Nord che è più diffuso un utilizzo sistematico dell'interinale per gestire picchi di produzione imprevisti – e, in alcuni casi, previsti (Altieri, Oteri, Pedaci, 2006). Non è un caso che tra i lavoratori che hanno fatto più di una missione nel corso dell'ultimo anno, in più di un caso su due lo hanno fatto nella stessa azienda. In sostanza, se il *match* ha funzionato si cerca di ripetere l'esperienza.

Tra i lavoratori che hanno maturato più missioni prevalgono quelli iscritti a una sola agenzia per il lavoro; viceversa, chi ha dichiarato di aver portato a termine una sola missione è stato registrato a più di un'agenzia. Dunque, sembrerebbe che la fidelizzazione a un'unica agenzia offra maggiori vantaggi al lavoratore e che, quindi, le agenzie riservino più opportunità di inserimento ai lavoratori già «sperimentati» in altre missioni; sebbene questi ultimi tendano a una strategia di diversificazione delle opportunità di lavoro attraverso l'iscrizione a più agenzie. Come le imprese (Altieri, Oteri, 2004), anche i lavoratori sono iscritti nella metà dei casi a più agenzie.

Le missioni sono anche caratterizzate da durate molto brevi: oltre il 56 per cento si esaurisce nel corso di tre mesi e c'è anche un 13 per cento che non supera i 30 giorni, mentre neanche il 20 va oltre i sei mesi. Questa tendenza è presente soprattutto nella pubblica amministrazione, dove le missioni che superano i sette mesi riguardano il 27 per cento dei lavoratori. Prevalentemente si tratta di personale che svolge ruoli tecnici o impiegatizi. Nel settore degli alberghi e ristoranti, invece, ben il 38 per cento delle missioni si esaurisce nel corso di un mese. È evidente, dunque, che i lavoratori impiegati in questi settori siano particolarmente penalizzati da flussi e regimi produttivi.

Dunque, se guardiamo alla capacità reddituale di un lavoratore interinale nel corso dell'anno l'indagine segnala significative criticità: una missione solo nel 6 per cento dei casi supera l'anno e nel 13,6 supera i sei mesi, e la maggioranza dei lavoratori nel corso di un anno svolge al massimo una missione di lavoro interinale. Seppure, attraverso l'indagine, non è stato possibile valutare con precisione se i lavoratori intervistati, nel corso del tempo, da «non interinali» avevano avuto altre fonti di reddito, emergono i segni di una difficoltà: solo il 38,7 per cento, infatti, dice di avere una completa autonomia economica.

5. Dopo l'interinale: tra occupabilità e posto di lavoro sicuro

Come anticipato in premessa, attraverso questa ricerca si è cercato anche di valutare l'impatto occupazionale di questa forma di lavoro. In generale è emerso che l'esperienza nella somministrazione favorisce la permanenza nel mercato del lavoro e l'uscita dalla disoccupazione. Fotografando la condizione dei lavoratori al momento dell'intervista e a sei mesi dal loro primo ingresso nella somministrazione, a prescindere dal numero di anni trascorsi, si rileva un sostanziale cambiamento: la quota degli occupati è aumentata in modo considerevole, dal 28,4 al 75,6 per cento⁶ (Tab. 2). Escludendo, comunque, coloro i quali sono ancora impegnati in una missione di lavoro interinale⁷, emergono una forte movimentazione verso l'occupazione e alcune criticità, soprattutto per alcuni gruppi sociali.

Tab 2 – Condizione occupazionale del campione sei mesi prima dell'ingresso nell'interinale e al momento dell'intervista

	<i>Sei mesi prima</i>	<i>condizione attuale</i>
	%	%
Occupati	28,4	75,6
Disoccupato in cerca di occupazione	36,9	17,8
In cerca di prima occupazione	8,5	4,7
Studenti e altri inattivi	26,2	1,8
Totale	100,0	100,0

Fonte: Ires, indagine diretta.

Al termine della propria esperienza di lavoro registrata nell'ultimo anno ben il 55 per cento dei lavoratori è ancora occupato. Se la parte maggiorita-

⁶ In particolare, rispetto alle condizioni al momento dell'ingresso, in questo mercato risulta che il numero degli occupati passa dal 28,4 al 75,6 per cento; lo status di disoccupato, invece, che interessava il 45,4 per cento del campione, al momento dell'intervista riguardava solo il 22,5 per cento degli intervistati. Una componente del tutto marginale (circa il 2 per cento) rimane inattiva, mentre all'ingresso questo gruppo, rappresentato perlopiù da studenti, era pari al 26. Anche un'indagine dell'Irs del 2004 aveva evidenziato che dopo l'esperienza della somministrazione la percentuale di persone in cerca di occupazione passava dal 33,2 al 19,3 (vedi AA.VV., 2004).

⁷ Il dato riguarda il 45 per cento degli occupati al momento dell'intervista.

ria (58 per cento) ha un lavoro a termine, va segnalato che oltre il 40 per cento è riuscito a conquistare un'occupazione standard. Il dato rilevato conferma quanto indicato anche dal Ministero del Lavoro (2007), che misura nel 41 per cento circa la quota di lavoratori transitata nell'area del lavoro permanente a 36 mesi dall'ingresso nel lavoro interinale. La probabilità di ritrovarsi disoccupati al termine di un'esperienza nella somministrazione aumenta per le donne e per chi risiede al Sud, mentre si riduce all'aumentare del livello di istruzione e per chi risiede al Nord.

Più in particolare, secondo questa indagine i lavoratori che possono vantare un percorso di successo sono tipologicamente diversi se li guardiamo per genere. Tra le donne, hanno più probabilità di stabilizzazione quelle giovani e con un bagaglio formativo qualitativamente migliore (si tratta, infatti, soprattutto di impiegate). Tra gli uomini, viceversa, a essere assunti in pianta stabile sono soprattutto i più adulti con livelli formativi medio-bassi, soprattutto operai che, probabilmente, hanno potuto far valere competenze professionali di mestiere maturate nel corso della propria vita lavorativa. Si tratta in ogni caso di lavoratori che sono riusciti, attraverso la missione di lavoro interinale, a farsi conoscere e apprezzare dal datore di lavoro che, al termine della missione, ha optato per stabilizzare quelle posizioni, là dove l'allargamento dell'organico corrispondeva in ogni caso a esigenze aziendali. Tra gli stabilizzati, il 54 per cento è stato assunto a tempo indeterminato proprio dall'azienda in cui aveva lavorato come interinale. I lavoratori che rimangono nell'area dell'instabilità continuano a lavorare in quei settori caratterizzati da una domanda di lavoro discontinua, legata a stagionalità e picchi produttivi, ovvero nel settore del commercio, delle attività alberghiere e della ristorazione, dei servizi pubblici sociali e personali.

Anche i lavoratori che rimangono occupati con contratti a termine sono connotati da un punto di vista di genere. Gli uomini sono tendenzialmente molto giovani (il 56,8 per cento ha meno di 29 anni) e con titolo di studio medio-alto (il 55,2 ha una laurea o un titolo post laurea, il 51,9 ha un diploma); al contrario, le donne che hanno un contratto a termine dopo un percorso nel lavoro interinale sono mediamente più adulte (il 52,4 per cento ha più di 40 anni) e meno istruite (il 63 ha una licenza media inferiore o elementare). Dunque, i lavoratori transitano nell'area dell'instabilità soprattutto se giovani, probabilmente in attesa di un lavoro migliore. Viceversa, le donne sperimentano percorsi di lavoro più instabili e frammentati soprattutto se adulte, correndo maggiormente il rischio sia di

uscire «scoraggiate» dal mercato del lavoro sia di rimanere intrappolate in percorsi «bloccati».

L'esito positivo in termini di stabilità o occupabilità sembrerebbe, comunque, legato al tempo di presenza nel segmento della somministrazione, che in realtà approssima il tempo in cui i lavoratori rimangono «intrappolati» in un'area di instabilità occupazionale. Ciò conferma l'importanza della variabile temporale ai fini della valutazione dei percorsi in uscita dalla «precarietà». Coloro i quali hanno conosciuto l'interinale da più tempo hanno avuto meno possibilità di ricollocarsi con un'altra occupazione rispetto a chi vi era entrato da poco. Le maggiori possibilità di stabilizzazione, tuttavia, non riguardano gli ultimi arrivati, ma quelli con almeno due anni di anzianità nel settore. In sostanza, un periodo relativamente breve all'interno di questo segmento sembra essere un buon modo per farsi conoscere, per fare delle esperienze e, dunque, anche per trovare un lavoro stabile. Al contrario, se si sta nel mondo del lavoro per troppo tempo con rapporti di lavoro a termine, con esperienze frammentate, passando magari attraverso diverse formule contrattuali, le probabilità di uscita con un rapporto di lavoro stabile sono decisamente più basse.

Un esito positivo verso uno status occupazionale migliore è, comunque, influenzato non tanto dalle caratteristiche individuali dei lavoratori, ma soprattutto dalle caratteristiche delle missioni o meglio dalle motivazioni delle imprese utilizzatrici. Se l'azienda utilizza il lavoratore somministrato per far fronte a picchi di produzione o in sostituzione di lavoratori momentaneamente assenti, la probabilità che il lavoratore si ritrovi disoccupato al termine dell'esperienza di lavoro è maggiore. Di conseguenza, se è vero che il lavoro interinale non rappresenta esclusivamente una «trappola» per i lavoratori coinvolti, ma può costituire un «trampolino» verso la stabilizzazione della propria posizione occupazionale, quest'opportunità non dipende soltanto dalla qualità dei lavoratori, ma anche e soprattutto dalla qualità del *match* che viene a crearsi tra questi e le imprese utilizzatrici. Ciò è vero anche per i lavoratori stranieri. L'interinale si dimostra, infatti, non solo come un canale che amplia le possibilità per i lavoratori immigrati di accedere a un mercato del lavoro che soprattutto nelle prime fasi migratorie è poco conosciuto, consentendo dunque un rapporto – anche se di breve durata – con il mondo delle imprese, che difficilmente potrebbero contattare direttamente (Altieri, Galossi, Mora, 2006). Questa indagine ha messo in luce che anche gli immigrati posso-

no avere accesso a un'occupazione stabile se le loro competenze e la loro disponibilità si incontrano con le necessità delle imprese.

Da un lato viene confermata la condizione di svantaggio relativo che vivono i lavoratori stranieri. Gli immigrati tendono ad avere missioni di più breve durata, in segmenti marginali del mercato del lavoro, riuscendo a spuntare livelli di reddito decisamente più bassi e discontinui rispetto agli italiani. Dall'altro lato, però, i loro percorsi in uscita dall'interinale, in generale, non sono molto diversi da quelli dei colleghi italiani: al termine dell'esperienza nell'interinale risulta occupato il 57 per cento circa degli italiani, ma anche il 50 dei lavoratori stranieri e, in entrambi i casi, circa il 40 ha conquistato un lavoro stabile, e seppure la maggioranza si inserisce in attività poco qualificate, una quota significativa ha trovato un suo spazio di lavoro come operaio specializzato nell'industria o in attività qualificate del commercio e dei servizi.

L'indagine evidenzia, dunque, un'apertura alla componente più qualificata degli immigrati, che proprio attraverso il lavoro delle agenzie, orientata al soddisfacimento della domanda di lavoro di alcuni comparti, in parte riesce a inserirsi in attività più coerenti con il proprio profilo professionale e a inserirsi stabilmente nel lavoro.

6. Conclusioni

I risultati di questa ricerca dell'Ires confermano che nel sistema del lavoro italiano la triangolazione prevista nel lavoro interinale svolge un ruolo positivo di mobilitazione del mercato. Ciò è confermato anche dal giudizio molto positivo in merito all'esperienza di lavoro in somministrazione espresso dagli stessi lavoratori: l'84 per cento si è dichiarato molto o abbastanza soddisfatto dell'esperienza svolta.

I giovani, in generale, lo considerano un modo per entrare pienamente nel mondo del lavoro, mentre quelli poco istruiti vedono nell'interinale soprattutto l'occasione di un lavoro vero e un'esperienza qualificante. All'ingresso, soprattutto i giovani che non hanno alle spalle un percorso educativo sono i più esposti alla discontinuità contrattuale, ma anche al rischio di lavorare senza contratto e senza regole. La flessibilità regolata del lavoro interinale permette, viceversa, di confrontarsi pienamente con le regole del mondo del lavoro, in termini sia di diritti sia di doveri. Tra i

giovani, però, ci sono anche quelli che si considerano studenti piuttosto che lavoratori, i quali, come le madri con figli da accudire, apprezzano la temporaneità del lavoro perché offre loro la possibilità di conciliarlo con altri aspetti della vita.

Molti apprezzano la mediazione dell'agenzia, che consente di avvicinare più realtà di lavoro, che sarebbe difficile raggiungere proprio per la mancanza di informazioni sui posti disponibili, viste le carenze su questo fronte del nostro sistema di servizi all'impiego di carattere pubblico (Isfol, 2006).

Guardando alla collocazione lavorativa delle persone uscite dal circuito del lavoro interinale, emerge che l'azione di mediazione svolta dalle agenzie moltiplica le opportunità di trovare un lavoro, anche se spesso di carattere temporaneo, ma offre anche a una parte della platea dei lavoratori coinvolti la possibilità di conquistare un lavoro stabile proprio attraverso una missione interinale o, comunque, di accrescere le probabilità di un'assunzione grazie alle relazioni o alle competenze acquisite da interinali. Tuttavia, in assenza di processi di stabilizzazione per i singoli, questa forma occupazionale, proprio in quanto temporanea, si mostra inadeguata ad assicurare nel tempo un reddito sufficiente e «non garantisce dalla precarietà» (Accornero, 2006). L'indagine ha messo a fuoco, infatti, come nella somministrazione transitiva anche alcuni gruppi sociali particolarmente esposti al rischio di trovarsi intrappolati in percorsi di lavoro frammentati, caratterizzati da entrate e uscite dall'area dell'occupazione, con durate contrattuali brevi e di scarso valore economico e professionale. Ne derivano difficoltà sia nel raggiungere un'autonomia economica sia nella possibilità di accedere pienamente al sistema della protezione sociale. Le frammentate e deboli storie contributive che ne conseguono, infatti, impediscono di maturare le condizioni per una prestazione o un trattamento pensionistico sufficiente a garantire i mezzi necessari per affrontare in modo adeguato gli eventi protetti della disoccupazione, della malattia, della maternità, ma anche dell'invalidità o della vecchiaia. Questi aspetti critici vanno sottolineati proprio perché il lavoro in somministrazione non interessa solamente i giovani al primo ingresso nel mercato del lavoro, ma in sempre maggior misura adulti giovani, che stanno costruendo il proprio futuro professionale e personale, oltre che adulti over 40: uomini con scarse credenziali formative, espulsi dal sistema produttivo, donne con carichi di lavoro di cura e difficoltà nel mantenere un'occupazione. A queste categorie va aggiunto un crescente numero di lavoratori stranieri.

Le preoccupazioni degli intervistati, d'altra parte, sono strettamente legate alla temporaneità dell'esperienza e all'ansia per il futuro. Una condizione condivisa da tutti i lavoratori temporanei. Non abbiamo rintracciato in questa indagine, invece, quella che molte altre ricerche empiriche hanno evidenziato per il gruppo degli atipici in collaborazione, ovvero una «sofferenza» legata alla mancanza di tutele e di diritti. Questa preoccupazione non sembra attraversare l'universo dei lavoratori interinali: solo il 4,5 per cento l'ha indicata come la principale criticità⁸. I lavoratori interinali, molto realisticamente, apprezzano il fatto che questo lavoro, pur nella triangolazione prevista dalla normativa, offre condizioni di tipo standard, purtroppo di breve durata.

In questo contesto, la necessità di flessibilità lavorativa espressa dalle imprese, che trova un idoneo supporto nel lavoro in somministrazione, si scontra con l'esigenza di stabilità nel lavoro e di garanzie di protezione sociale dei lavoratori. Per i lavoratori temporanei dell'area della somministrazione, così come per i sempre più numerosi lavoratori coinvolti in lavori discontinui, va dunque non solo ripensato un moderno sistema di sicurezza sociale, ma anche allargato il ventaglio delle possibilità di incontrare nel proprio percorso un lavoro più stabile e sicuro.

Bibliografia

- AA.VV. (Irs, Studio Aps, Enaip Lombardia, Ial Piemonte) (2004), *Lavoro interinale e formazione. Analisi delle caratteristiche socio-professionali dell'offerta di lavoro interinale*, Roma, Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, dicembre.
- Accornero A. (2006), *San Precario lavora per noi. Gli impieghi temporanei in Italia*, Milano, Rizzoli.
- Altieri G., Dota F., Piersanti M. (in corso di pubblicazione), *Percorsi nel lavoro atipico: il caso del lavoro interinale*, Milano, Franco Angeli.
- Altieri G., Carrieri M., Megale A. (2007), *L'Italia del lavoro: un quadro d'insieme*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 1.

⁸ In più di una *survey* dell'Ires sui collaboratori, la mancanza di tutele e di diritti viene indicata dai lavoratori come il primo e principale aspetto di insoddisfazione. Si veda, fra tutte, la più recente (Ires, 2005).

- Altieri G., Oteri C., Pedaci M. (2006), *Dal lavoro interinale alla somministrazione di lavoro: primo monitoraggio su cosa cambia per le agenzie per il lavoro e per le imprese utilizzatrici*, in *Collana dell'Osservatorio Centro Studi Ebitemp*, n. 1.
- Altieri G., Galossi E., Mora M. (2006), *Lavoratori non comunitari e lavoro in somministrazione a tempo determinato*, in *Collana dell'Osservatorio Centro Studi Ebitemp*, n. 3.
- Altieri G., Oteri C. (2004), *Il lavoro interinale come sistema. Bilancio di un quinquennio*, Roma, Ediesse.
- Barbieri P., Scherer S. (2005), *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro*, in *Stato e Mercato*, n. 2.
- Bertolini S., Rizza R. (a cura di) (2005), *Atipici?*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 97.
- Ichino A., Mealli F., Nannicini T. (2003), *Il lavoro interinale in Italia. Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?*, rapporto per il Ministero del Lavoro.
- Ires (2005), *Nuovo contratto. Stessi problemi. Gli effetti della legge 30/03 nel passaggio dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto*, mimeo.
- Ires (Altieri G., Ferrucci G., Dota F.) (2008), *Donne e lavoro atipico: un incontro molto contraddittorio*, in *Terzo rapporto Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia*.
- Isfol (2006), *Rapporto 2006*, Firenze, Giunti.
- Ministero del Lavoro (2007), *Occupazione e forme di lavoro precario (Sintesi per la stampa)*, in *www.lavoro.gov.it*, novembre.
- Osservatorio Centro Studi Ebitemp (2007), *Il lavoro interinale negli archivi Inail. Un aggiornamento del quadro statistico al 2006*, ottobre.
- Reyneri E. (2007), *L'analisi sociologica dei mercati del lavoro*, in Regini M. (a cura di), *La sociologia economica contemporanea*, Roma-Bari, Laterza.
- Villa P. (a cura di) (2007), *Generazioni flessibili. Nuove e vecchie forme di esclusione sociale*, Roma, Carocci.