

# Il decollo del lavoro interinale in Italia

Tommaso Nannicini\*  
UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

MARZO 2006

## Abstract

Il presente articolo riordina l'evidenza empirica disponibile sulla fase di decollo del lavoro interinale nel mercato italiano, in seguito alla sua introduzione nel nostro ordinamento ad opera della legge Treu (L.196/1997). Il dataset di una delle maggiori società di fornitura di lavoro temporaneo, "Manpower Italia", è utilizzato per rispondere a due domande sui primi anni di diffusione dell'interinale (1998-2000). Qual è stato il livello di utilizzazione di questo rapporto lavorativo nei diversi settori dell'economia italiana? Il livello di utilizzazione dell'interinale è correlato con altre caratteristiche settoriali come la volatilità della produzione? Per ovviare al fatto che le statistiche ufficiali non indicano il settore di utilizzo dei lavoratori interinali, il dataset "Manpower" è combinato con altre fonti statistiche, in modo da stimare il tasso di utilizzazione dell'interinale nei diversi settori produttivi. L'impiego di questa forma di lavoro è positivamente correlato con la volatilità della produzione. Inoltre, i settori che hanno utilizzato l'interinale in misura maggiore sono anche quelli che hanno fatto registrare un calo della propria occupazione permanente. Questi risultati confermano l'idea che il boom del lavoro interinale in Italia sia stato essenzialmente guidato da fattori operanti dal lato della domanda. L'articolo, infine, passa in rassegna gli studi empirici disponibili sulla successiva fase di consolidamento dell'interinale (2001-04), in modo da abbozzare un bilancio sugli effetti di questa forma di lavoro flessibile.

---

\* Desidero ringraziare "Manpower Italia S.p.A." per avermi permesso di utilizzare il dataset con le caratteristiche dei propri lavoratori interinali. Ringrazio per i loro preziosi suggerimenti: Andrea Ichino, i partecipanti alla Conferenza LoWER-NIMA (Università del Minho, Portogallo, 2001), i partecipanti alla XVII Conferenza annuale dell'AIEL (Università di Salerno, 2002), e i partecipanti ai seminari interni in economia del lavoro presso l'MIT e l'Istituto Universitario Europeo. *Email*: [tommaso.nannicini@uc3m.es](mailto:tommaso.nannicini@uc3m.es)

# The Take-Off of Temporary Help Employment in Italy

Tommaso Nannicini  
UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

MARCH 2006

## Abstract

The paper exploits the available empirical evidence in order to shed light on the take-off phase of temporary help employment in Italy, where this kind of non-standard labor relationship was legalized by the law 196/1997. The national data set of “Manpower” – one of the leading companies in the Italian market – is used to address two related empirical questions. One, what is the utilization intensity of temporary help employment in each sector of the economy? And two, is it related to volatility or recent changes in the hiring pattern? To sidestep the fact that official statistics report all temps in the service sector, this paper combines the “Manpower” data set with other sources and estimate the share of temps within each industry. The utilization of temps appears to be positively correlated with production volatility. Moreover, industries that have used temps more intensively experienced a drop in their share of total non-agency employment. These findings support the view that the boom of temporary work agencies in Italy was essentially demand driven. Subsequent studies on the stabilization phase of temporary help employment are shortly reviewed, so as to evaluate the overall effects of the liberalization of this non-standard labor relationship.

## 1) Introduzione

La crescita delle forme di lavoro flessibile o atipico (tempo determinato, lavoro interinale, part-time, collaborazioni occasionali, ecc.) rappresenta uno dei più evidenti “fatti stilizzati” dei mercati del lavoro dei paesi industrializzati nell’ultimo decennio. Pur nelle loro differenze reciproche, queste forme contrattuali condividono la caratteristica di divergere dal rapporto di lavoro considerato standard (a tempo indeterminato e orario pieno). Come rilevato dall’OECD (2004), gli anni ’90 hanno fatto registrare una sostanziale stabilità della regolamentazione del lavoro standard e una contestuale liberalizzazione delle condizioni per il ricorso a forme di lavoro flessibile da parte delle imprese.

Anche il mercato del lavoro italiano ha partecipato a questa tendenza generale verso una maggiore diffusione del lavoro atipico. In particolare, la legge Treu del 1997 (L.196/97) ha ridisegnato l’area del lavoro flessibile nel nostro paese, intervenendo sulla disciplina dei contratti a tempo determinato e su quella dei contratti a causa mista, e – soprattutto – liberalizzando il lavoro interinale. Questi interventi possono essere visti come la “fase uno” di una maggiore flessibilità in entrata nel mercato del lavoro italiano. Con l’approvazione del decreto legislativo 276/03, che attua la legge delega 30/03 (la cosiddetta legge Biagi), si è aperta ufficialmente la “fase due”, segnata da un’ulteriore espansione dell’area del lavoro atipico attraverso la legalizzazione di nuove forme contrattuali (*job on call*, lavoro a progetto, *job sharing*, *staff leasing*). Il varo di ulteriori interventi al margine (introduzione di strumenti che aumentano la flessibilità in entrata, senza nessuna modifica della disciplina del lavoro permanente), tuttavia, non sembra essersi basato su una valutazione esplicita dei passi già compiuti in questa direzione nel corso degli anni ‘90. È quindi ancora utile soffermare lo sguardo sulla “fase uno” del lavoro atipico nel nostro paese, quella inaugurata dalla legge Treu.

Il presente articolo riordina e discute l’evidenza empirica disponibile sul decollo dell’unica forma contrattuale introdotta *ex novo* nel nostro ordinamento nel corso degli anni ‘90: il lavoro interinale. Nel paragrafo 2, vengono ricordate brevemente le ragioni che sottintendono la scelta di questa forma contrattuale da parte di imprese e lavoratori. Il paragrafo 3 sintetizza le caratteristiche normative della introduzione dell’interinale in Italia. Il paragrafo 4 utilizza il dataset di una delle maggiori società di fornitura di lavoro temporaneo, “Manpower Italia”, al fine di isolare alcune tendenze aggregate che hanno caratterizzato il decollo dell’interinale. Per ovviare al fatto che le statistiche ufficiali non riportano il settore d’attività delle imprese utilizzatrici dei lavoratori interinali, il dataset di “Manpower” è combinato con i dati ISTAT in modo da stimare l’intensità di utilizzo dell’interinale in diversi settori produttivi. Il paragrafo 5 passa in rassegna gli studi empirici condotti in questi anni sui molteplici effetti dalla liberalizzazione dell’interinale, con lo scopo di abbozzarne un bilancio più completo.

## 2) Le motivazioni di lavoratori e imprese nello scegliere un contratto temporaneo

Di fronte alla domanda sul perché utilizzino forme di lavoro temporaneo, le imprese fanno di solito riferimento a due ordini di motivi: 1) flessibilità organizzativa e/o produttiva; 2) selezione del personale. Bronstein (1991), passando in rassegna alcune inchieste sull’Europa occidentale, individua tre motivazioni ricorrenti: sostituzioni temporanee di manodopera permanente; compiti occasionali legati a picchi d’attività; *screening* dei lavoratori per fargli ricoprire in seguito posizioni stabili. Atkinson *et al.* (1996), in un’inchiesta realizzata nel Regno Unito, riportano le seguenti ragioni da parte

delle imprese: copertura di assenze per maternità (37,8%); assenze per ferie e/o malattie (59,4%); far fronte a picchi di attività (63,3%); realizzazione di compiti occasionali (39%); periodo di prova in vista di assunzioni permanenti (20,2%). Secondo un'inchiesta condotta da Abraham (1988) negli Stati Uniti, tra le imprese che assumono lavoratori a tempo, il 79% dichiara almeno una motivazione che può essere catalogata sotto il titolo di "variabilità delle domanda", l'88% dichiara almeno una motivazione legata alle fluttuazioni dell'offerta di manodopera regolare, e il 16% cita ragioni di *screening*. L'inchiesta di Houseman (2000), sempre per gli Stati Uniti, individua le seguenti motivazioni: aumenti inattesi del ritmo d'attività (52%); copertura di assenze per ferie e/o malattia (47%); prova di potenziali candidati in vista della copertura di posti vacanti su base permanente (21%). Nella stessa inchiesta, si rivela come il 43% delle imprese decida "spesso" o "a volte" di assumere un lavoratore utilizzato con un contratto temporaneo, anche se la ragione originaria del contratto non era quella di *screening*.

Per l'Italia e nello specifico del lavoro interinale, Confinterim (2001) riporta tre ragioni principali per l'utilizzo di questa forma contrattuale: punte di lavoro (70%); sostituzioni di lavoratori assenti (18%); assetti produttivi non previsti (12%). L'assenza di una motivazione di *screening* è probabilmente dovuta al fatto che quelle appena menzionate rispecchiano le motivazioni legali per l'accensione di un rapporto interinale. Infatti, Ichino *et al.* (2005), rispetto a un campione di interinali della Toscana e della Sicilia, trovano che al 56% dei lavoratori della prima regione e al 44% della seconda, prima dell'inizio della missione interinale, viene prospettata la possibilità di essere assunti direttamente dall'impresa utilizzatrice in un secondo momento. Al termine di un periodo di 18 mesi dopo la missione, il 26% degli interinali in Toscana e il 27% in Sicilia risultava effettivamente impiegato nell'azienda utilizzatrice. Tra gli interinali cui era stata prospettata un'assunzione diretta, il 32% risulta effettivamente assunto, contro il 20% di quelli a cui non era stata fatta intravedere questa possibilità. Il verificarsi di una probabilità rilevante di assunzione diretta, anche per lavoratori che non sono assunti in prima battuta per motivi di selezione, sembra indicare un certo grado di complementarità tra le motivazioni di flessibilità e quelle di *screening*.

Dall'altro lato del rapporto contrattuale, i lavoratori potrebbero entrare in un impiego temporaneo per tre ragioni principali: 1) flessibilità individuale; 2) impossibilità di trovare un impiego stabile; 3) *signaling* (cioè, volontà di segnalare la propria abilità/produttività attraverso un periodo di prova con un contratto temporaneo). Il primo insieme di motivazioni raggruppa quanti cercano di coniugare l'impiego con esigenze familiari (donne, ma non solo) e quanti cercano di accumulare esperienze per comprendere meglio le proprie preferenze lavorative (soprattutto, giovani al primo ingresso nel mercato del lavoro). La seconda e la terza motivazione sono in conflitto tra l'oro: rispetto al segnale inviato al mercato, un impiego temporaneo potrebbe rappresentare sia un *bad signal* (nel caso dipenda dalla mancanza di alternative) sia un *good signal* (nel caso sia legato alla disponibilità ad essere "messo alla prova" in mansioni temporanee). Non è facile distinguere queste motivazioni guardando semplicemente alle inchieste sulle ragioni per cui i lavoratori si trovano in un lavoro temporaneo. Ad esempio, Bronstein (1991) indica due risposte come le più frequenti tra i lavoratori: scelta personale; ricerca di un impiego permanente (che include motivazioni del tipo 2 e 3). Atkinson *et al.* (1996) fanno riferimento a due risposte: impossibilità di trovare un posto fisso; decisione di non cercare un impiego permanente (che raggruppa motivazioni del tipo 1 e 3). Per quanto riguarda le motivazioni individuali (oggettive o soggettive) sottostanti alla scelta di un contratto interinale in Italia, Ichino *et al.* (2005) segnalano come il 61%

degli interinali del loro campione si trovi in questa condizione per l'impossibilità di trovare un posto fisso, mentre il 19% cerca di capire meglio le proprie preferenze lavorative e il 15% di andare incontro a esigenze personali di flessibilità.

Complessivamente, la domanda di flessibilità delle imprese sembra giocare un ruolo rilevante nelle motivazioni sottostanti l'avvio di un rapporto temporaneo, anche se motivazioni di *screening* sembrano giocare anch'esse un qualche ruolo. Inoltre, come detto, le due motivazioni non si escludono a vicenda e possono rivelarsi complementari (un'impresa, qualora si renda vacante una posizione permanente, potrebbe decidere di selezionare per quel ruolo un lavoratore interinale utilizzato in precedenza per far fronte a bisogni occasionali). Il peso relativo delle motivazioni sopracitate dipende in maniera cruciale dal contesto istituzionale. Come discusso brevemente nel prossimo paragrafo, nel contesto italiano, l'interinale potrebbe essere servito a soddisfare sia una forte domanda di flessibilità produttiva (specialmente per le imprese operanti in settori la cui domanda di mercato si rivela più erratica o sottoposta alla concorrenza internazionale), sia la necessità di un'accurata selezione del personale (particolarmente importante in presenza di alti costi di licenziamento della manodopera permanente).

### **3) La liberalizzazione dell'interinale nel contesto italiano**

Negli anni '90, come detto, l'Italia si è inserita nella generale tendenza dei paesi industrializzati a introdurre elementi di flessibilità in entrata nel mercato del lavoro, mediante l'attenuazione dei vincoli di utilizzo del lavoro temporaneo. Secondo gli indici OECD di rigidità dei regimi di protezione dell'impiego, in una scala da 0 a 6, la rigidità della regolamentazione dei contratti a tempo determinato e interinali si è ridotta in Italia da un valore di 5,4 sul finire degli anni '80 ad uno di 2,1 nel 2003. Nello stesso lasso di tempo, la rigidità della regolamentazione del lavoro standard è rimasta immutata, con un indice pari a 1,8<sup>1</sup>. In realtà, la facilitazione del ricorso al lavoro temporaneo era già stata avviata in precedenza, sebbene in forme più timide. Nel 1987, si era permesso agli accordi collettivi di estendere le condizioni di utilizzo dei contratti a tempo determinato, specificandone destinatari, motivazioni e percentuali d'utilizzo (L.56/1987). Durante gli anni '90, le condizioni di utilizzo dei contratti a causa mista (formazione-lavoro e apprendistato) erano state cambiate più volte per incentivarne la diffusione (L.451/1994; L.608/1996). Ma è senza dubbio la già citata legge Treu l'intervento legislativo che ha operato le modifiche più incisive nell'area del lavoro atipico.

In particolare, la riforma Treu ha ridisegnato in maniera meno restrittiva il sistema sanzionatorio delle irregolarità nei contratti a tempo determinato, in modo da riservare la pena della conversione del rapporto in un contratto a tempo indeterminato solo alle violazioni più gravi e introdurre una sanzione esclusivamente risarcitoria per le altre (art.12). Ha incentivato l'utilizzo dei contratti a tempo parziale (art.13). Ha prorogato le agevolazioni sui contratti di formazione-lavoro (art.15) e riformato l'istituto dell'apprendistato (art.16). Ha ripristinato la figura del tirocinio formativo o di orientamento (art.18). E, soprattutto, ha liberalizzato anche nel nostro paese l'utilizzo del lavoro temporaneo tramite agenzia (artt.1-11), fino ad allora proibito in Italia a causa della normativa sul divieto di interposizione di manodopera (L.1369/1960)<sup>2</sup>, ma diffuso negli Stati Uniti e in quasi tutti i paesi europei, anche se regolamentato da normative molto diverse tra loro. La disciplina dell'interinale nel nostro paese è stata ampiamente rivista dalla

<sup>1</sup> Cfr. OECD (2004). Per un'analisi critica della costruzione degli indici, si veda Del Conte *et al.* (2004).

<sup>2</sup> Sull'impatto della liberalizzazione dell'interinale sul diritto del lavoro italiano, si veda Ichino (2000).

già citata legge Biagi del 2003, che ha ricondotto l'istituto dell'interinale sotto la denominazione più ampia di "somministrazione di manodopera". La nuova normativa sulla somministrazione, infatti, si inserisce all'interno del complessivo ridisegno del sistema di servizi per l'impiego, che prevede adesso la compresenza di soggetti pubblici e privati. Tuttavia, dato che i dati analizzati e gli studi passati in rassegna nel presente articolo si riferiscono esclusivamente alla "fase uno" del lavoro atipico in Italia, è utile soffermarsi sulle caratteristiche della precedente regolamentazione dell'interinale.

La legge Treu stabilisce che il lavoro interinale non può essere utilizzato nei seguenti casi: per le qualifiche di esiguo contenuto professionale (vincolo poi rimosso dalla legge finanziaria per il 2000, L.488/99); per la sostituzione di lavoratori in sciopero; all'interno di unità produttive che nei dodici mesi precedenti hanno fatto ricorso a licenziamenti collettivi o che hanno in corso programmi di cassa integrazione; oppure nel caso di lavori pericolosi. L'impresa fornitrice, cioè l'agenzia di lavoro interinale, può assumere il lavoratore a tempo determinato (quindi solo per il periodo di durata della missione presso l'impresa utilizzatrice) o a tempo indeterminato (pagandogli una retribuzione oraria a titolo d'indennità per la disponibilità, anche quando non si trova in missione), ma quest'ultima tipologia non è quasi mai utilizzata nella pratica corrente. La legge stabilisce, inoltre, che il trattamento retributivo corrisposto al lavoratore interinale non può essere inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello nell'impresa utilizzatrice. Sono rinviate alla contrattazione collettiva le regole sulle eventuali proroghe del contratto e sui limiti all'utilizzo del lavoro interinale da parte di una singola azienda. Alle imprese è consentito di ricorrere al lavoro interinale per la sostituzione di lavoratori assenti o per far fronte a punte inattese di lavoro e assetti produttivi non previsti. Le percentuali consentite di ricorso a lavoratori interinali, rispetto a quelli assunti con contratto a tempo indeterminato, varia dall'8% al 13% su base trimestrale a seconda del contratto collettivo di riferimento.

Nel complesso, il lavoro interinale si è inserito in maniera flessibile in un ordinamento come quello italiano che mantiene un elevato grado di protezione del lavoro standard all'interno dell'azienda, presentandosi come uno strumento più agile rispetto ad altre forme contrattuali atipiche, per andare incontro alle esigenze di flessibilità e/o di selezione del personale da parte delle imprese. Ciò non solo per i minori vincoli legislativi, ma anche per il fatto che il mancato rinnovo di un rapporto di lavoro interinale è socialmente accettato e quindi più facile da effettuare senza che l'azienda debba per questo essere accusata di seguire pratiche di "licenziamento facile". Inoltre, il lavoro interinale permette alle aziende di esternalizzare a un intermediario (l'agenzia) rilevanti costi di ricerca e di selezione del personale. Non sorprende quindi che questa forma di rapporto di lavoro abbia fatto registrare una rapida espansione subito dopo la sua introduzione, sebbene il costo di un interinale sia superiore a quello di un lavoratore assunto direttamente in una misura che oscilla dal 20% al 30% a seconda dell'agenzia. Nel prossimo paragrafo, vengono catturate alcune tendenze di fondo di questo decollo.

#### **4) Quali settori produttivi utilizzano maggiormente il lavoro interinale?**

##### ***4.1) Dati utilizzati e statistiche descrittive***

In questa sezione vengono utilizzati i dati sui lavoratori interinali di "Manpower Italia", una società di lavoro temporaneo che opera a livello internazionale e che si è presto affermata come uno dei primi due operatori nel mercato italiano. Il dataset contiene in-

formazioni sui lavoratori interinali mandati in missione dalle agenzie “Manpower” nel periodo dal febbraio 1998 all’ottobre 2000 (cioè, tutti i lavoratori la cui missione ha una data di inizio compresa tra questi due mesi). Rispetto a ogni lavoratore, vengono riportate le seguenti variabili: genere; età; luogo di residenza; stato civile; nazionalità; profilo occupazionale (operaio o impiegato). Rispetto alle missioni effettuate da ogni lavoratore, vengono riportate le seguenti informazioni: numero e durata delle missioni individuali; settore produttivo dell’impresa utilizzatrice; luogo dove è stata effettuata l’attività lavorativa. Sfortunatamente, il dataset non contiene informazioni che si sarebbero rivelate molto utili per un’analisi statistica, come il livello d’istruzione dei lavoratori o l’esito in uscita dopo l’ultima missione interinale osservata.

Il numero di lavoratori considerati è pari a 57.268, per un totale di 100.029 missioni realizzate per conto di 11.779 imprese utilizzatrici. I lavoratori del dataset possono essere considerati come un campione casuale dell’intera popolazione degli interinali italiani. Nel periodo considerato, infatti, “Manpower” copriva una quota di mercato intorno al 25% e le sue agenzie erano distribuite su tutto il territorio nazionale. Inoltre, il mercato italiano era ancora molto lontano dal livello di specializzazione raggiunto da altri mercati, dove alcune società si specializzano nella fornitura di tipologie particolari di manodopera. Questa assunzione è ulteriormente confermata dal fatto che Confinterim (2001), l’associazione che raccoglie quasi tutte le società di fornitura di lavoro temporaneo nel nostro paese (ad esclusione proprio di “Manpower”), riporta statistiche descrittive per i lavoratori delle società associate molto simili a quelle del dataset qui utilizzato. La Tabella 1 confronta appunto le caratteristiche dei lavoratori “Manpower” (seconda colonna) con quelli di altre agenzie (terza colonna). Tutte le variabili la cui media viene riportata sono binarie, ad eccezione dell’età (espressa in anni). La quarta colonna presenta alcune caratteristiche dei lavoratori permanenti in Italia nello stesso periodo (Ministero del Lavoro, 2000), per gli opportuni confronti.

**Tabella 1 - Le caratteristiche dei lavoratori interinali delle agenzie “Manpower”**

	“Manpower”	Altre agenzie	Lav. permanenti
Maschio	0,66	0,62	0,63
Età	28,6	29	39,6
Non-sposato	0,82	-	-
Operaio	0,75	-	-
Naz. italiana	0,92	-	-
Secondo contratto	0,34	-	-
Terzo contratto	0,14	0,16	-
Nord	0,61	0,63	0,52
Centro	0,27	0,25	0,20
Sud	0,12	0,12	0,28
Manifatturiero	0,74	0,64	0,41
Servizi	0,23	0,22	0,46
Altri settori	0,03	0,14	0,13

Il lavoratore interinale “tipo” è giovane (con un’età media di 28,6 anni), non sposato (82%), maschio (66%) e operaio (75%). La stragrande maggioranza degli interinali è di nazionalità italiana, anche se non mancano i lavoratori con diversa nazionalità (8%).

All'incirca un terzo degli interinali “Manpower” (34%) ha firmato almeno due contratti, mentre il 14% ne ha firmati almeno tre. Guardando alle aree del paese in cui sono stati utilizzati i lavoratori, si vede come l'interinale sia utilizzato prevalentemente nelle regioni del Nord (61%) e nei settori manifatturieri (74%). Le cifre per le imprese invece che per i lavoratori (non riportate nella Tabella 1) sono leggermente diverse: 71% nei settori manifatturieri e 68% nel Nord del paese. Ciò significa che, non solo le imprese manifatturiere sono le più diffuse tra quelle che utilizzano l'interinale, ma lo usano anche con una maggiore frequenza. Le imprese del Sud usano l'interinale abbastanza frequentemente (12% dei lavoratori del dataset), anche se rappresentano solo una piccola frazione delle aziende utilizzatrici (3,7%). Questa “egemonia” delle imprese del manifatturiero, che si è sicuramente attenuata nella successiva fase di consolidamento dell'interinale, è una peculiarità italiana nel panorama internazionale del comparto. Per esempio, negli Stati Uniti, dove l'interinale è utilizzato da decenni, le imprese manifatturiere impiegano solo il 28,8% degli interinali, mentre in Spagna, dove l'interinale è stato legalizzato solo di recente, esse impiegano il 34,9% degli interinali<sup>3</sup>.

#### 4.2) *Stima del tasso di utilizzo dell'interinale per settore produttivo*

In qualsiasi paese, le statistiche ufficiali non riportano il settore di utilizzo dei lavoratori interinali. Questo avviene perché gli interinali sono legalmente assunti dall'agenzia che poi li avvia in una o più missioni presso aziende utilizzatrici. I dati ISTAT per l'Italia non fanno eccezione. Tuttavia, adattando leggermente la procedura applicata da Estevao e Lach (1999) per gli Stati Uniti, è possibile combinare le statistiche ufficiali con le informazioni contenute nel dataset “Manpower” in modo da stimare l'intensità di utilizzo dell'interinale nei diversi settori produttivi dell'economia italiana (anche se limitatamente alla fase di decollo di questa forma contrattuale, 1998-2000).

Si denoti con  $TW_{it}=1$  il fatto che l'individuo  $i$  sia un lavoratore interinale nel periodo  $t$ . Per ogni settore dell'economia, ci interessa stimare la probabilità che un individuo che lavora nel settore  $j$  al tempo  $t$  sia stato assunto con un contratto interinale: probabilità che indicheremo come  $\theta_{ijt}$ . Come detto, non possiamo recuperare questi parametri settoriali dalle sole statistiche ufficiali. Dal dataset “Manpower” possiamo stimare la probabilità che un lavoratore interinale sia utilizzato nel settore  $j$  al tempo  $t$ : probabilità che indicheremo come  $\alpha_{ijt}$ . Formalmente:

$$\begin{aligned}\theta_{ijt} &= \Pr[TW_{it} = 1 \mid S_{it} = j], \\ \alpha_{ijt} &= \Pr[S_{it} = j \mid TW_{it} = 1],\end{aligned}$$

dove l'espressione  $S_{it}=j$  indica il fatto che l'individuo  $i$  lavora nel settore  $j$  al tempo  $t$ . Applicando semplicemente la regola di Bayes, possiamo riscrivere  $\theta_{ijt}$  come:

$$\theta_{ijt} = \alpha_{ijt} \frac{\Pr[TW_{it} = 1]}{\Pr[S_{it} = j]}.$$

---

<sup>3</sup> Per una panoramica del comparto interinale a livello internazionale, si veda CIETT (2000). Per un confronto del lavoro atipico in Italia e Spagna, si veda Cebrian *et al.* (2003).



Questa semplice trasformazione suggerisce un modo per recuperare i parametri settoriali di nostro interesse ( $\theta_{ijt}$ ). Per stimare la probabilità di avere un contratto interinale qualora si lavori nel settore  $j$  (cioè, per stimare il tasso di utilizzo dell'interinale nel settore  $j$ ), possiamo servirci dei seguenti ingredienti:

$$\hat{\theta}_{ijt} = \frac{\hat{\alpha}_{ijt} T_t}{N_{jt} + \hat{\alpha}_{ijt} T_t},$$

dove  $T_t$  è il numero totale di lavoratori interinali occupati al tempo  $t$ ;  $N_{jt}$  è il numero totale di lavoratori non-interinali impiegati nel settore  $j$  al tempo  $t$ ; e  $\alpha_{ijt}$  è la stima della probabilità di lavorare nel settore  $j$  e al tempo  $t$  per i soli lavoratori interinali.

Da quali fonti possiamo recuperare gli ingredienti necessari per stimare i parametri  $\theta_{ijt}$ ? Gli  $\alpha_{ijt}$  possono essere stimati tramite le medie campionarie degli interinali utilizzati in un dato settore in un certo periodo di tempo, sulla base del dataset “Manpower”. Le cifre sugli occupati regolari nei diversi settori produttivi ( $N_{jt}$ ) sono riportate dall'ISTAT su base trimestrale (“Conti trimestrali”), in riferimento a tutti i lavoratori dipendenti (a tempo indeterminato o determinato) impiegati in un certo settore. La stima della numero complessivo di lavoratori interinali in un certo periodo ( $T_t$ ) merita particolari cautele. Infatti, i dati sugli occupati regolari sono *misure di stock* (cioè, catturano il numero di dipendenti in un particolare momento nel tempo, o la media di rilevazioni successive). Non abbiamo *misure di flusso* (cioè, il numero di persone che sono state occupate con un contratto regolare per almeno un giorno nel corso di un dato periodo). Se si usano dati trimestrali, nel caso dei contratti a tempo indeterminato (ma anche di quelli a tempo determinato), la differenza tra i due tipi di misurazione non è di grande rilievo. Al contrario, in una situazione con elevato *turnover* dei lavoratori come quella del comparto interinale, possiamo aspettarci una differenza consistente. Nel nostro caso, quindi, dobbiamo chiederci quale misurazione sia preferibile. Se fossimo interessati a una valutazione della rilevanza di questo contratto per le esperienze fatte dai lavoratori, la misura di flusso ci darebbe un'idea più precisa di quante persone sono transitate nel comparto. Ma, visto che siamo interessati a una valutazione dell'impatto dell'interinale sul sistema produttivo, la misura di stock rappresenta un indicatore più adatto.

I dati ISTAT sugli  $N_{jt}$  sono misure di stock, ma non abbiamo dati comparabili per  $T_t$ , dato che Confinterim (2001) fornisce solo una misura di flusso del numero totale degli interinali negli anni 1998, 1999 e 2000 (cioè, quanti lavoratori sono stati avviati per almeno una missione in ciascun anno). Il dataset “Manpower” può essere usato per trasformare le misure annuali di flusso fornite da Confinterim in indici trimestrali dello stock complessivo di utilizzo dell'interinale nel nostro paese. L'unica assunzione richiesta da questa trasformazione è che il dataset “Manpower” sia un campione rappresentativo della popolazione degli interinali in Italia, rispetto alla durata e alla frequenza delle missioni individuali. Di conseguenza, abbiamo tutti gli ingredienti necessari per stimare gli indici settoriali di utilizzo dell'interinale ( $\theta_{ijt}$ ). Per rendere le diverse fonti comparabili tra loro (in particolare, la classificazione ATECO dei settori produttivi utilizzata dall'ISTAT e la classificazione operativa impiegata da “Manpower”), possiamo stimare tali indici per 14 settori dell'economia italiana. Tra questi settori, 8 possono essere raggruppati nel comparto manifatturiero (“Alimentari bevande e tabacco”; “Tessili e abbigliamento”; “Legno carta e gomma”; “Industrie chimiche”; “Minerali non-metalliferi”; “Metalli e prodotti in metallo”; “Industrie meccaniche”; “Mezzi di trasporto”); 3 nei

servizi (“Commercio e turismo”; “Trasporti e comunicazioni”; “Credito assicurazioni e servizi”); 3 in altri settori (“Agricoltura”; “Costruzioni”; “Prodotti energetici”). Con i dati a disposizione, è possibile stimare l’andamento del tasso di utilizzo dell’interinale in questi 14 settori durante 9 trimestri (da quello 1998.2 a quello 2000.2). Il settore pubblico non è considerato, dato che l’utilizzo dell’interinale è consentito alle amministrazioni pubbliche solo dal 2000. La Tabella 2 riporta i risultati (espressi in punti percentuali) per l’ultimo trimestre disponibile, il secondo del 2000. L’evoluzione degli  $\alpha_{ijt}$  e dei  $\theta_{ijt}$  stimati è riportata nei grafici in Appendice.

**Tabella 2 - Tasso di utilizzo dell’interinale per settore produttivo**

Settore	$\theta_{i,2000.2}$ (%)
Agricoltura	0,01
Costruzioni	0,08
Prodotti energetici	0,15
Alimentari bevande e tabacco	1,04
Tessili e abbigliamento	0,33
Legno carta e gomma	0,36
Industrie chimiche	3,90
Minerali non-metalliferi	0,21
Metalli e prodotti in metallo	0,18
Industrie meccaniche	4,73
Mezzi di trasporto	3,23
Commercio e turismo	0,15
Trasporti e comunicazioni	0,82
Credito assicurazioni e servizi	0,24
<b>TOTALE</b>	<b>0,81</b>

Alla metà del 2000, l’intensità di utilizzo dell’interinale per l’intera economia italiana era ancora al di sotto di un punto percentuale (0,81%): una cifra inferiore rispetto a quella osservata in altri paesi dove questa forma di lavoro si è diffusa prima. L’intensità di utilizzo dell’interinale è infatti pari al 4,5% in Olanda, al 3,2% negli Stati Uniti e al 2,5% in Francia; la media per l’Unione Europea è intorno all’1,5%<sup>4</sup>. La validità della stima complessiva dello 0,81% (rispetto alla quale si potrebbero nutrire dubbi per l’eterogeneità delle fonti utilizzate) è confermata dalla sua sostanziale conformità con le stime del Ministero del Lavoro (2005), che indicano un tasso intorno allo 0,6% nella metà del 2000, rispetto al totale dei lavoratori dipendenti (mentre la stima della Tabella 1 esclude dal denominatore il settore pubblico). Lo stesso studio individua un tasso di utilizzo complessivo intorno all’1,1% sul finire del 2003, segnalando un’espansione moderata nel biennio 2002-03 dopo il boom del periodo 1998-2001 (fenomeno che potrebbe essere in parte spiegato dalla fase ciclica negativa dell’industria manifatturiera).

Rispetto alla consistenza di tali cifre, può essere utile aprire una parentesi. Deve essere tenuto presente che, nonostante la piccola incidenza di questa forma contrattuale sullo stock degli occupati, la sua rilevanza per la forza lavoro è senz’altro maggiore in virtù dell’elevato livello di *turnover*, che fa sì che, anche nel nostro paese, l’interinale

<sup>4</sup> Cfr. CIETT (2000).

rappresenti un'esperienza lavorativa sperimentata da molti lavoratori, specialmente da giovani in cerca del primo impiego. Inoltre, secondo le previsioni del rapporto CIETT (2000), in Italia l'interinale supererà la soglia del 2% entro il 2010. Chiusa parentesi.

Un altro aspetto da sottolineare, rispetto alle stime della Tabella 2, è che già nel 2000 alcuni settori produttivi avevano raggiunto un tasso di utilizzo simile a quello di paesi come gli Stati Uniti o l'Olanda: industrie meccaniche (4,7%), industrie chimiche (3,9%), produzione di mezzi di trasporto (3,2%). Dal punto di vista di una maggiore "domanda di flessibilità", non è sorprendente che questi settori manifatturieri facciano parte del gruppo di testa rispetto all'utilizzo del nuovo strumento contrattuale. E anche in termini di comparazione internazionale non sorprende la presenza del settore dell'auto e dei mezzi di trasporto (CIETT, 2000), che nel corso degli anni '80 e '90 ha attraversato profondi cambiamenti, come il passaggio da processi produttivi orientati sul prodotto a processi guidati dalla domanda, o l'aumento nel livello di concorrenza internazionale. Un primo sguardo alle differenze settoriali nei tassi di utilizzo dell'interinale, quindi, sembra rafforzare la conclusione dell'indagine ISFOL (2001), per cui il decollo del lavoro interinale in Italia, dal lato delle imprese, ha coinciso con "un recupero di flessibilità produttiva nell'ambito della manodopera di tipo operaio-industriale di medio-bassa qualificazione", soprattutto nel Nord del paese.

Sempre a un primo sguardo, può stupire il fatto che alcuni settori non-manifatturieri caratterizzati da ampie fluttuazioni (stagionali o eccezionali) nei ritmi d'attività, come l'agricoltura o il turismo, mostrino un tasso di utilizzo dell'interinale del tutto insignificante. Ciò potrebbe essere spiegato dal fatto che questi settori si erano già dotati in precedenza di strumenti (formali o informali) di flessibilità, per andare incontro alle loro esigenze (lavoro familiare o cooperativo, collaborazioni occasionali, lavoro nero). Superata la fase di decollo dell'interinale nel nostro mercato del lavoro, sarà interessante vedere se questa forma contrattuale saprà inserirsi anche in questi settori non-manifatturieri, andando incontro alle loro specifiche esigenze.

#### ***4.3) Un boom trainato dalle esigenze di flessibilità delle imprese?***

Sebbene il numero limitato di settori considerati nelle stime del paragrafo precedente permetta di sviluppare riflessioni caso per caso, rispetto alle ragioni del maggiore o minore utilizzo dell'interinale, può essere utile sintetizzare alcune tendenze di fondo, guardando ad alcune semplici correlazioni. I 14 settori considerati possono essere raggruppati a seconda dell'intensità con cui usano i lavoratori interinali tra la propria manodopera. Tutti i settori con un  $\theta_{ijt}$  compreso nell'intervallo  $[\theta_m - \sigma, \theta_m + \sigma]$ , dove  $\theta_m$  è il tasso medio di utilizzazione e  $\sigma$  la deviazione standard, possono essere accorpati in un gruppo "medio". I settori al di sopra di  $\theta_m + \sigma$  possono essere inclusi in un gruppo "alto"; quelli al di sotto di  $\theta_m - \sigma$  in un gruppo "basso". Ci ritroviamo così con 3 settori nel gruppo ad alto tasso di utilizzo ("Industrie chimiche"; "Industrie meccaniche"; "Mezzi di trasporto"), 4 in quello medio ("Alimentari bevande e tabacco"; "Tessili e abbigliamento"; "Legno carta e gomma"; "Trasporti e comunicazioni") e 7 in quello basso ("Agricoltura"; "Costruzioni"; "Prodotti energetici"; "Minerali non-metalliferi"; "Metalli e prodotti in metallo"; "Commercio e turismo"; "Credito assicurazioni e servizi"). Una semplice ispezione visiva della Tabella 2 conferma la plausibilità di questo *clustering*, soprattutto per la distanza tra il gruppo ad alta utilizzazione e gli altri due.

In questo modo possiamo agevolmente comparare le medie di alcuni indicatori d'interesse in questi tre gruppi. In particolare, può essere interessante valutare la corre-

lazione tra il tasso d'utilizzo dell'interinale da una parte, e la volatilità della produzione o recenti cambiamenti nelle tendenze di assunzione dall'altra. I risultati di questo esercizio descrittivo sono sintetizzati nella Tabella 3, che riporta le medie delle variabili specificate nella prima colonna all'interno di ogni gruppo (alto, medio, basso). La variabile  $\theta_{i,2000.2}$  è la stima del tasso di utilizzo dell'interinale nel secondo trimestre del 2000; IP indica la varianza dell'indice mensile della produzione industriale dal trimestre 1998.2 a quello 2000.2; POS è la varianza dell'indice della produzione industriale al di sopra del trend nello stesso periodo; VOL è una variabile binaria uguale ad uno per quei settori che presentano una volatilità del proprio ritmo d'attività al di sopra della media (dove il ritmo d'attività è catturato di nuovo dalla produzione industriale per i settori manifatturieri e dall'indice del fatturato per i servizi). Di conseguenza, IP e POS sono disponibili solo per i 9 settori manifatturieri; mentre VOL è disponibile per tutti i settori tranne quello agricolo. Tutti gli indici sono disponibili per almeno 3 settori in ogni gruppo. La variabile IP ha un valore medio pari a 412, con una deviazione standard di 190; POS ha una media di 188 con una deviazione standard di 55.

**Tabella 3 - Volatilità e scelte di assunzione per tasso di utilizzo del lavoro interinale**

Variabile	Gruppo "alto"	Gruppo "medio"	Gruppo "basso"	N. settori
$\theta_{i,2000.2}$ (%)	3,95	0,65	0,15	14
IP	555	371	309	9
POS	223	174	167	9
VOL	1	0,25	0,17	13
$\Delta\gamma_{i,dopo}$ (%)	-2,4	-3,6	1,8	14
$\Delta\gamma_{i,prima}$ (%)	1,6	-0,7	-0,1	14

Come mostra la Tabella 3, tutti gli indici di volatilità sono maggiori nel gruppo ad alta utilizzazione, e quelli del gruppo medio sono leggermente al di sopra di quelli del gruppo basso. Le medie del gruppo alto sono significativamente diverse da quelle degli altri due gruppi, secondo un semplice test t di Student per il confronto tra medie (a un livello di significatività del 5%). Le differenze tra le medie del gruppo medio e quelle del gruppo basso, invece, sono significativamente diverse solo nel caso della variabile VOL. C'è una qualche evidenza empirica, tuttavia, che sussista una correlazione positiva tra il tasso di utilizzo dell'interinale e la volatilità dell'attività in un dato settore.

Le ultime due righe della Tabella 3 analizzano un altro fenomeno, riportando la variazione percentuale nello *share* di un dato settore sul totale degli occupati standard, rispettivamente, prima e dopo la liberalizzazione del lavoro interinale. Utilizzando la notazione già introdotta, possiamo definire la probabilità di lavorare nel settore  $j$  al tempo  $t$ , nel caso in cui si abbia un contratto di lavoro subordinato ma non interinale, come:

$$\gamma_{ijt} = \Pr[S_{it} = j | TW_{it} = 0].$$

L'espressione  $\Delta\gamma_{i,dopo}$  rappresenta la variazione percentuale della variabile  $\gamma_{ijt}$  nel periodo dal trimestre 1998.2 a quello 2000.2;  $\Delta\gamma_{i,prima}$  rappresenta la medesima variazione dal trimestre 1996.1 a quello 1998.1. La Tabella 3 riporta le loro medie all'interno dei gruppi ad alta, media o bassa utilizzazione di lavoro interinale. Il secondo trimestre del 1998, infatti, coincide con il periodo in cui le prime agenzie interinali, ricevute le neces-

sarie autorizzazioni ministeriali, cominciarono a operare nel nostro paese. Come mostra la Tabella 3, il gruppo ad alto tasso di utilizzo ha ridotto il proprio *share* sul totale degli occupati non interinali in seguito alla riforma Treu e nel periodo coperto dai dati “Manpower”. Lo stesso è avvenuto per il gruppo medio, anche se in misura minore. Una tendenza del genere, inoltre, non era in atto nel periodo che ha preceduto la liberalizzazione. Il cambiamento prima/dopo è particolarmente evidente nel gruppo alto.

Ciò non significa, ovviamente, che esista un qualche nesso causale tra i due fenomeni (utilizzo dell’interinale e riduzione della manodopera standard), visto che non si dispone di nessun tipo di ipotesi circa la domanda controfattuale: cosa sarebbe successo all’occupazione standard in questi settori in assenza del lavoro interinale? In ogni caso, si può almeno scartare l’ipotesi che il lavoro interinale si sia diffuso in maniera più intensa in certi settori semplicemente perché quegli stessi settori hanno fatto registrare un aumento totale delle assunzioni. O che ci sia stata una qualche sostituzione tra tipologie contrattuali diverse, o che si sia assistito a un utilizzo maggiore degli interinali per far fronte a picchi di attività in settori complessivamente in declino, è da registrare che i settori che più hanno utilizzato l’interinale nella sua fase di decollo hanno ridotto il loro peso sull’insieme degli occupati non-interinali.

Nel complesso, le semplici correlazioni sintetizzate dalla Tabella 3 sembrano indicare che il boom dell’interinale nella sua fase di decollo (i primi tre anni in seguito alla sua introduzione nel mercato italiano) sia stato sostanzialmente sospinto da fattori sul lato della domanda e dalle esigenze di flessibilità produttiva delle imprese. Conclusione supportata da Sestito (2002, pag.159): “sembra plausibile ritenere che il lavoro interinale abbia principalmente fornito un nuovo strumento di flessibilità a vantaggio delle grandi imprese, soprattutto industriali”. Questa conclusione non implica in alcun modo che la liberalizzazione dell’interinale abbia svantaggiato i lavoratori, sia perché, come già notato, flessibilità e promozione verso posti stabili possono essere complementari nelle decisioni delle imprese, sia perché l’interinale ha comunque finito per svolgere anche altre funzioni all’interno di un mercato del lavoro sclerotico come quello italiano.

## **5) I molteplici effetti del lavoro interinale nel contesto italiano**

La novità del lavoro interinale nell’ordinamento italiano ha stimolato vari studi empirici su aspetti diversi del suo decollo (1998-2000) e consolidamento (2001-04) nel nostro mercato del lavoro. In Gambuzza *et al.* (2002) e nel rapporto della Regione Emilia-Romagna (2003), vengono approfonditi i casi di due regioni con mercati del lavoro vicini a situazioni di pieno impiego (Veneto ed Emilia-Romagna), rispetto ai quali si cerca di organizzare le informazioni disponibili sui lavoratori interinali, sulle agenzie e sulle aziende utilizzatrici. Montanino e Sestito (2003) usano un campione di lavoratori interinali per esaminare le determinanti di una loro eventuale assunzione diretta da parte dell’impresa utilizzatrice, proponendosi di chiarire se l’interinale sia effettivamente utilizzato dalle aziende per funzioni di reclutamento e prova dei lavoratori. Il loro studio trova che la probabilità che un contratto interinale si trasformi in un’assunzione diretta da parte dell’azienda utilizzatrice è massima quando la durata del contratto è “intermedia” (con un picco intorno ai 270 giorni di durata), sufficiente cioè per provare il lavoratore ma non troppo lunga e quindi costosa per l’azienda. Porro *et al.* (2004) utilizzano il dataset di una società di fornitura del terzo settore, individuando, attraverso un’analisi di *clustering*, altre due figure “tipiche” all’interno dell’universo degli interinali: 1) lavoratori manuali maschi con età media sopra i 30 anni, educazione

bassa e precedenti esperienze lavorative; 2) giovani lavoratrici con un livello di istruzione medio-alto, impiegate prevalentemente nei servizi.

Ichino *et al.* (2005) cercano di capire se (e in che misura) il lavoro interinale rappresenti un canale d'ingresso nel lavoro a tempo indeterminato, o se, viceversa, i lavoratori in affitto restino intrappolati in una situazione di precariato permanente. Con metodi di *propensity score matching*, viene stimato l'effetto causale di una missione interinale sulla probabilità individuale di trovare un impiego permanente 18 mesi più tardi. Secondo i loro risultati, un lavoratore interinale può ragionevolmente attendersi che la sua probabilità di conseguire un'occupazione permanente raddoppi, rispetto al caso di non avviamento, passando approssimativamente dal 14% al 28%. Questo stesso lavoratore sperimenterebbe un simile aumento della probabilità di occupazione permanente anche accedendo ad altri rapporti temporanei. In altri termini, l'interinale offre un "trampolino" efficace, ma non migliore di quello offerto da altre tipologie contrattuali atipiche. La sua liberalizzazione, quindi, ha aumentato il flusso delle stabilizzazioni solo nella misura in cui non si sia tradotta in uno "spiazzamento" completo delle altre forme di lavoro temporaneo. L'effetto dell'interinale, inoltre, non è significativo ovunque (per esempio, lo è in un mercato del lavoro come quello della Toscana, ma non in Sicilia).

Altieri e Oteri (2004) analizzano gli altri due attori del rapporto interinale (rispetto ai lavoratori), cioè le agenzie di lavoro temporaneo e le aziende utilizzatrici, mediante un campione raccolto tramite interviste ai responsabili di agenzie e imprese. Il settore delle società di fornitura, guidato da imprese multinazionali, ha fatto registrare una grande vitalità fino al 2002, anno di assestamento del comparto. Dal 1998 al 2004, le società autorizzate sono passate da 34 a 71 con un totale di 2.208 sportelli attivi nel territorio nazionale. È da notare come il mercato italiano si caratterizzi ancora per un forte livello di concentrazione territoriale, con il 73,4% delle agenzie localizzate nel Nord del paese. A riprova del fatto che "da parte delle agenzie sembra esserci la consapevolezza che, prima di operare per avere un efficiente incontro fra domanda e offerta di lavoro, è necessario creare quello sviluppo economico capace di generare una domanda di lavoro endogena" (Altieri e Oteri, 2004). Nannicini (2006), ipotizzando che le imprese ricorrono al lavoro interinale per motivi di flessibilità produttiva, analizza le determinanti della durata contrattuale delle singole missioni, rilevando un effetto positivo del livello di persistenza degli shock nella produzione e un effetto negativo di una maggiore disoccupazione nel mercato del lavoro locale.

In un recente rapporto del Ministero del Lavoro (Samek Lodovici e Origo, 2004), viene presentato un quadro complessivo dell'universo del lavoro interinale (agenzie, aziende, lavoratori, parti sociali, enti locali) al termine della sua fase di consolidamento, con un'attenzione particolare ai fabbisogni e alle caratteristiche dell'offerta formativa in questo comparto. Nel complesso, il lavoro interinale sembra rappresentare una storia di successo all'interno della "fase uno" della flessibilità in entrata nel mercato italiano, grazie alla sua capacità di svolgere una molteplicità di funzioni legate alle domande di imprese e lavoratori. Resta da vedere quale sarà l'impatto dei recenti cambiamenti normativi in tema di flessibilità del lavoro sulle prospettive del comparto.

## **6) Conclusioni**

Questo articolo ha riordinato l'evidenza empirica disponibile, a livello aggregato, sulla fase di decollo del lavoro interinale in Italia. Combinando il dataset di "Manpower" con i dati ISTAT, sono stati stimati i tassi di utilizzo dell'interinale per 14 settori

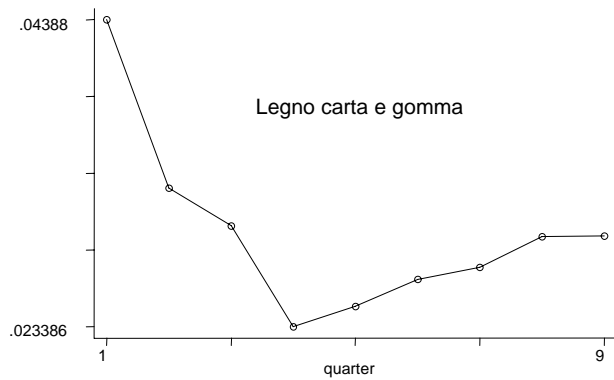
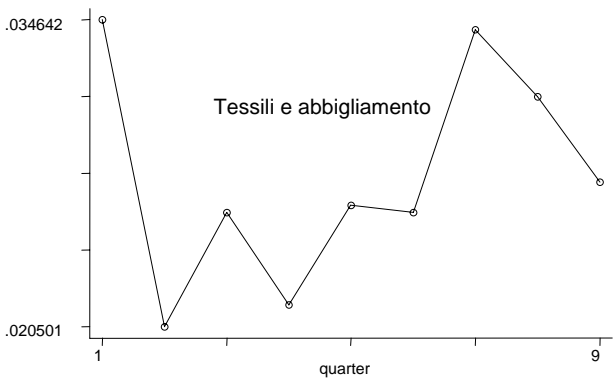
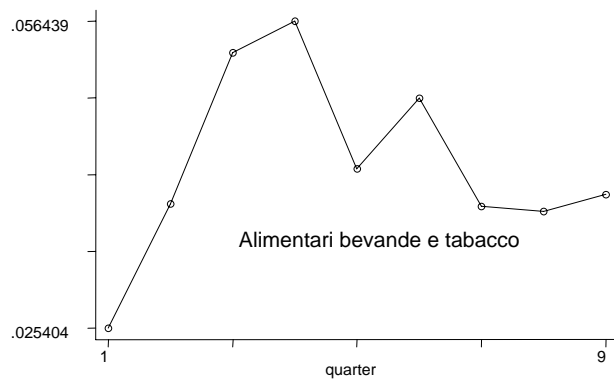
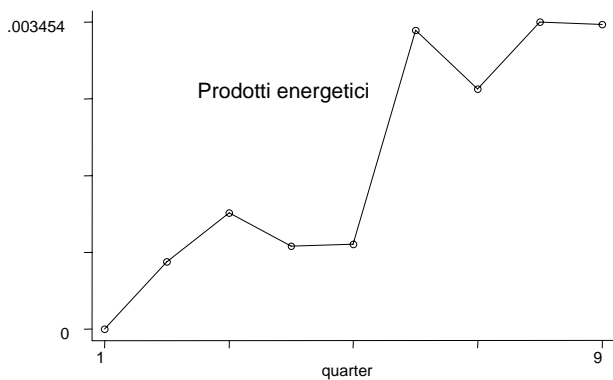
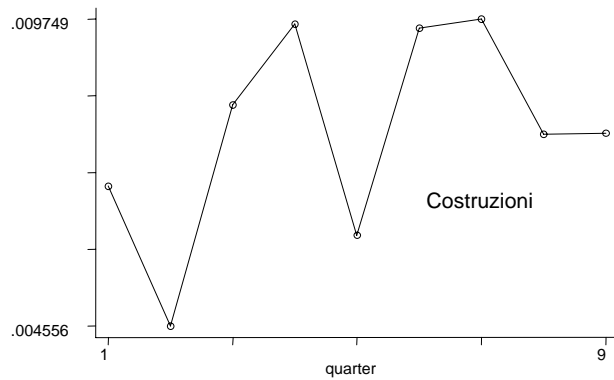
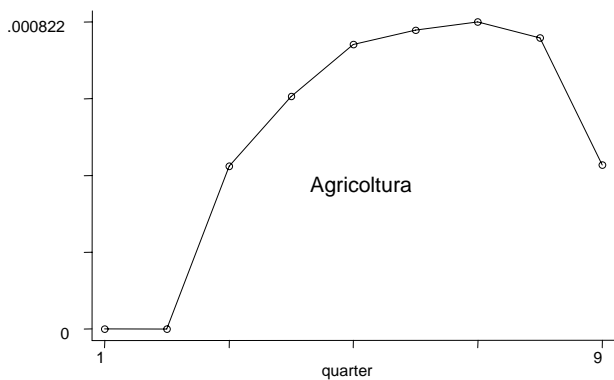
produttivi nel corso di 9 trimestri. Il tasso medio d'utilizzazione nell'economia italiana era dello 0,81% nel 2000<sup>5</sup>, con alcuni picchi in settori manifatturieri che a soli due anni dall'introduzione di questa forma contrattuale mostravano già tassi di utilizzo "statunitensi": industrie meccaniche (4,7%), industrie chimiche (3,9%), produzione di mezzi di trasporto (3,2%). Le stime settoriali hanno mostrato una correlazione positiva e significativa tra il tasso d'utilizzo dell'interinale e la volatilità della produzione. I settori che hanno utilizzato in maniera più intensa il lavoro interinale, inoltre, hanno ridotto la loro quota sul totale degli occupati dopo il 1998 (anno in cui le agenzie interinali iniziano ad operare). Nel complesso, sembra quindi confermata l'idea che il boom dell'interinale in Italia sia stato essenzialmente guidato da fattori operanti sul lato della domanda. Gli studi empirici disponibili sugli anni di consolidamento di questa forma contrattuale, tuttavia, evidenziano una molteplicità di funzioni e di effetti nel contesto italiano, dove l'interinale, in certe aree e per certe tipologie di lavoratori, rappresenta un'esperienza in grado di agevolare il percorso verso un'occupazione permanente.

---

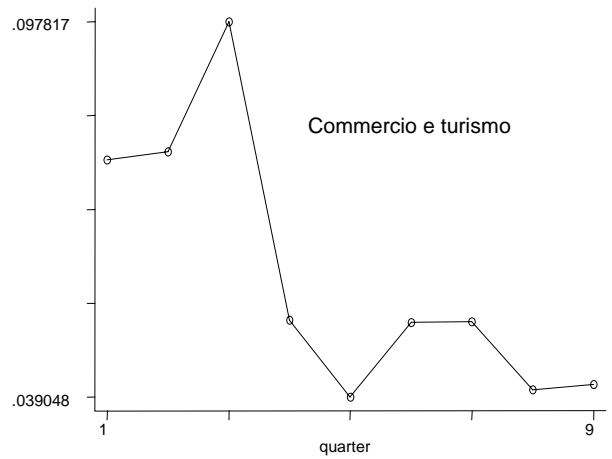
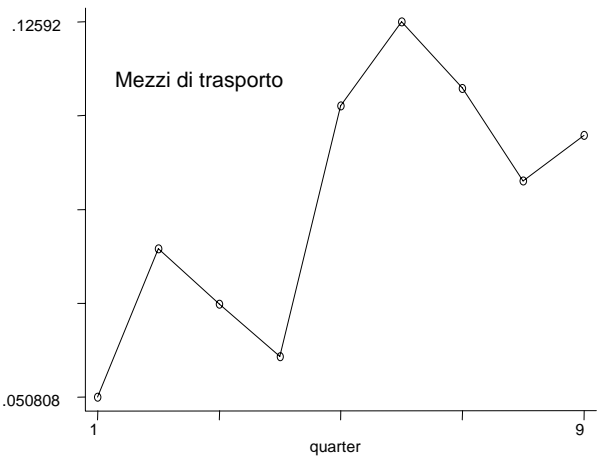
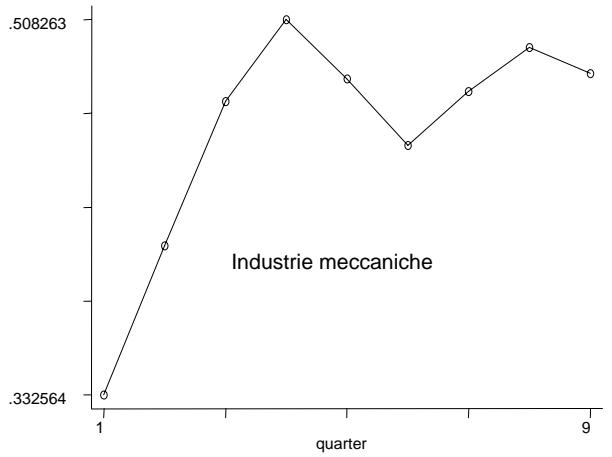
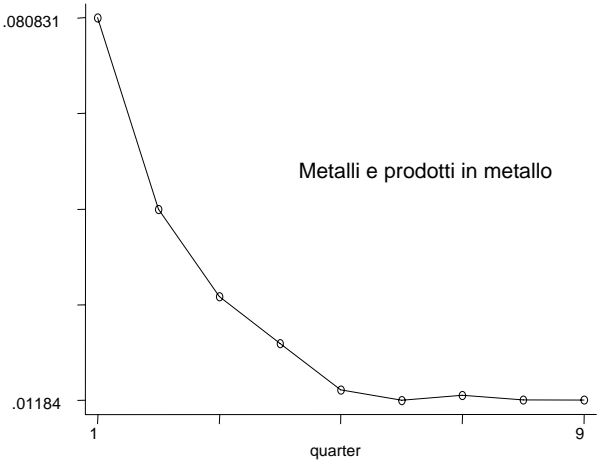
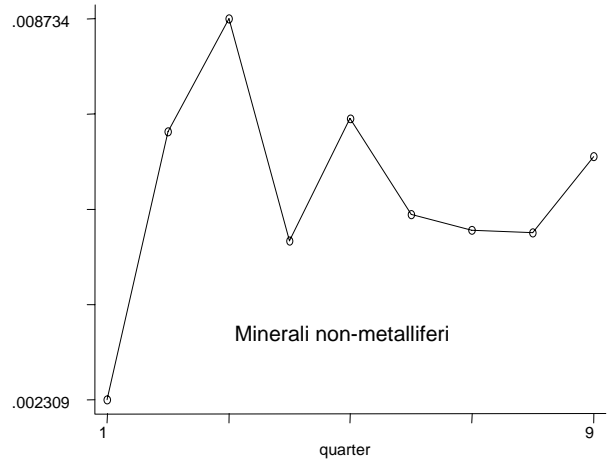
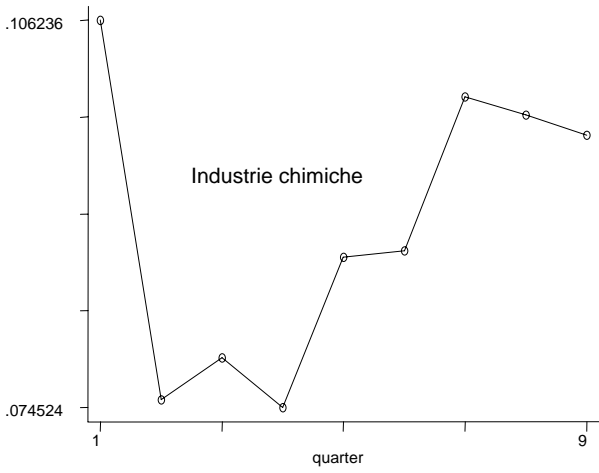
<sup>5</sup> Secondo le stime del Ministero del Lavoro (2005), come detto, tale cifra ha raggiunto l'1,1% nel 2003.

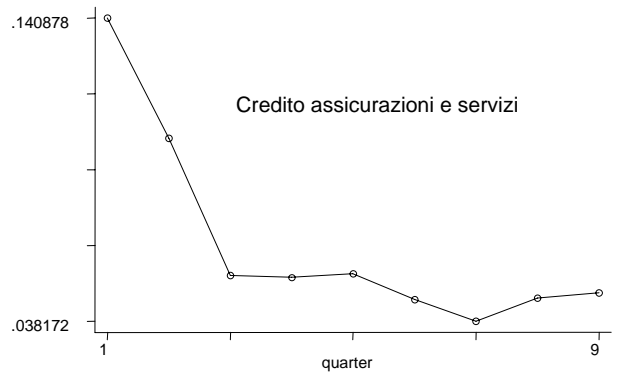
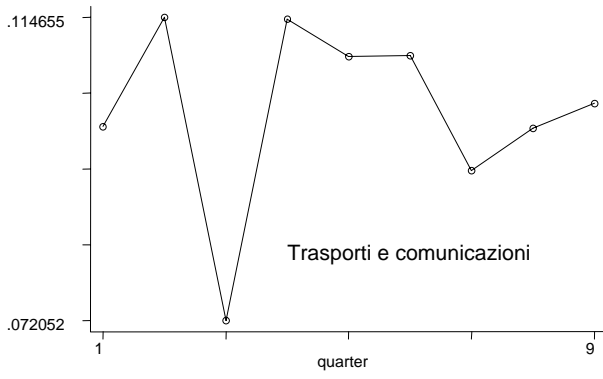
# Appendice

(A) Evoluzione degli  $\alpha_{ijt}$  dal trimestre 1998.2 a quello 2000.2

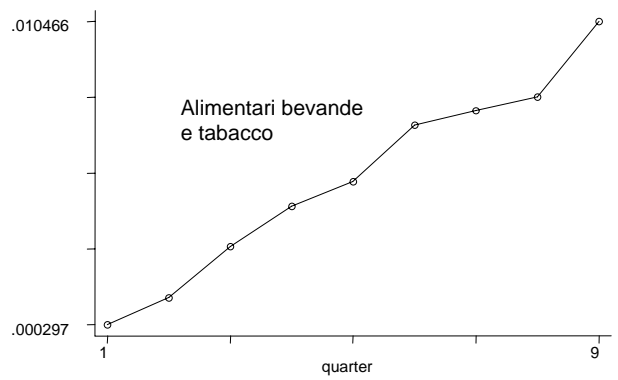
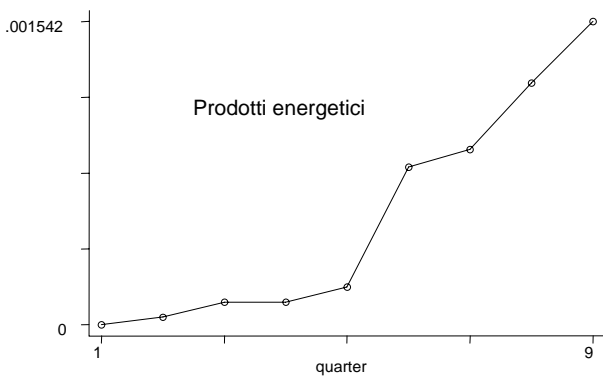
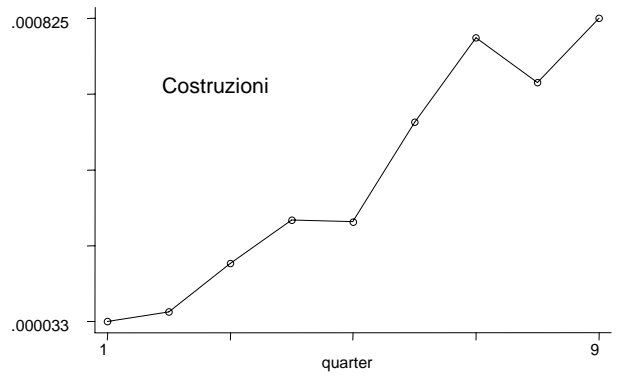
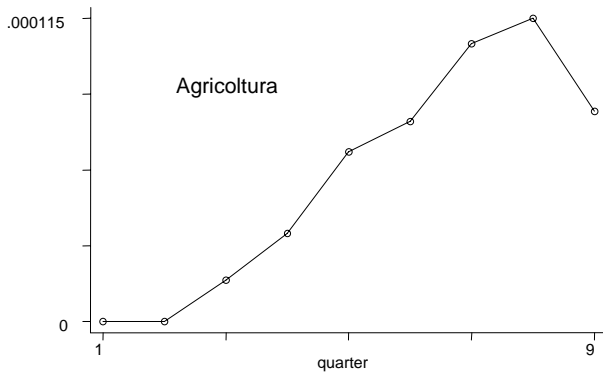


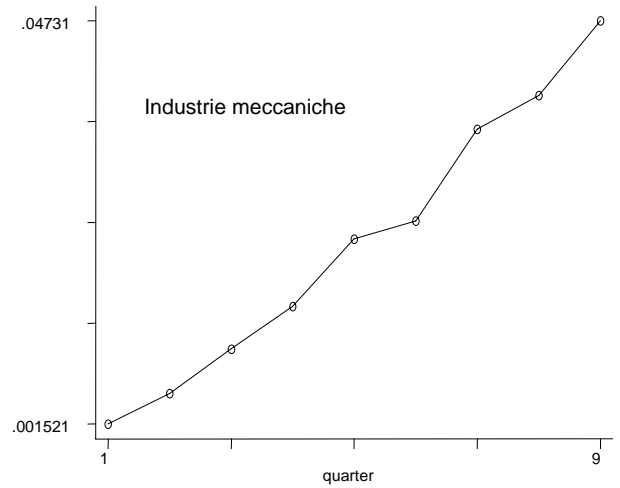
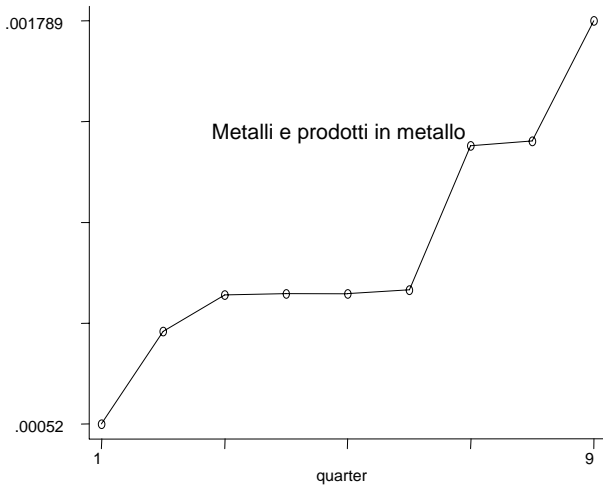
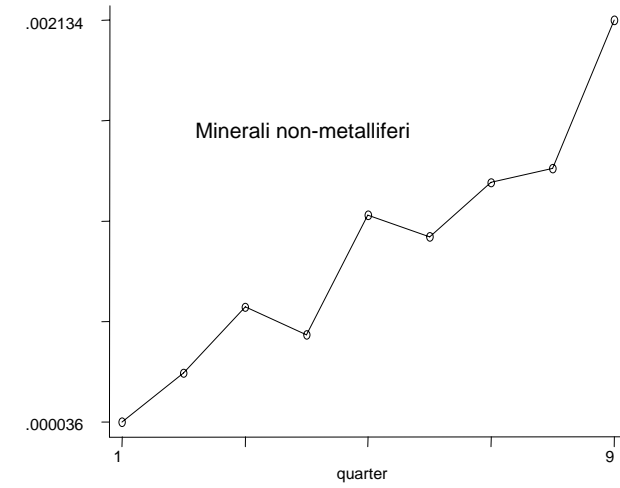
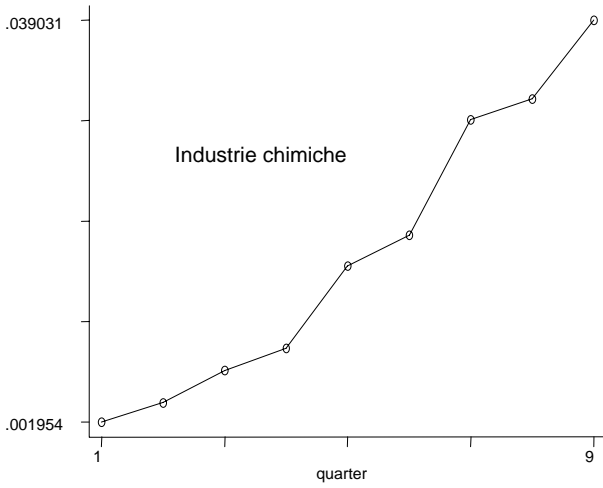
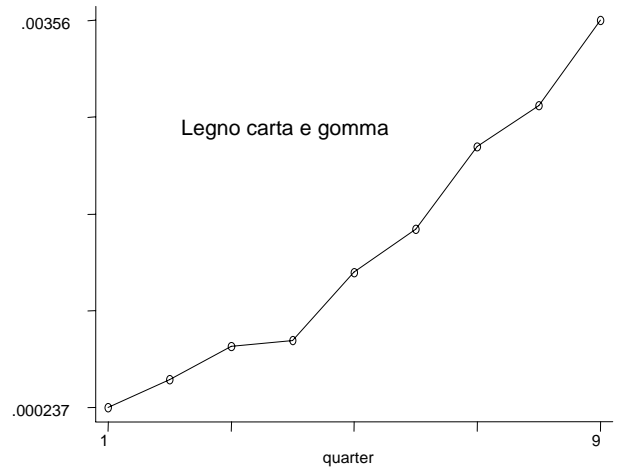
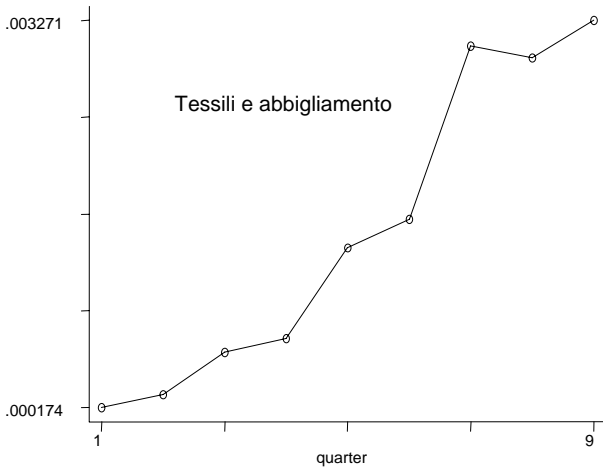


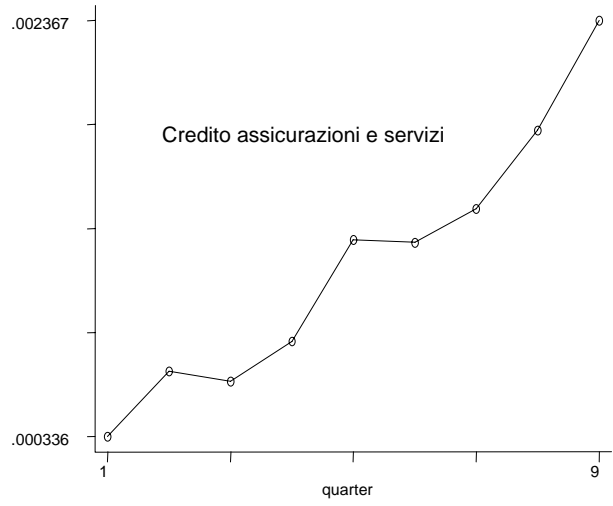
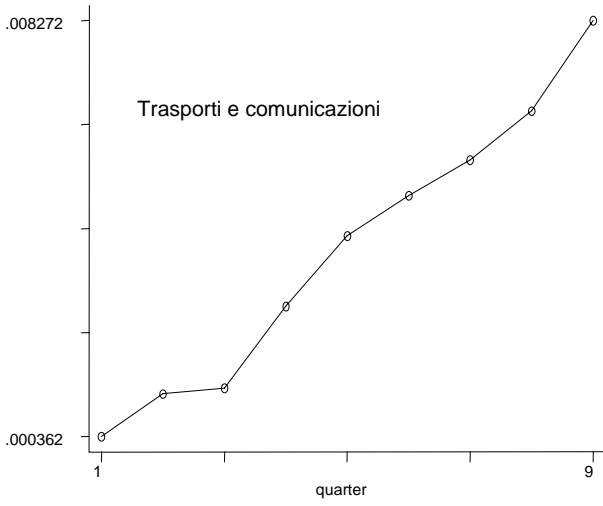
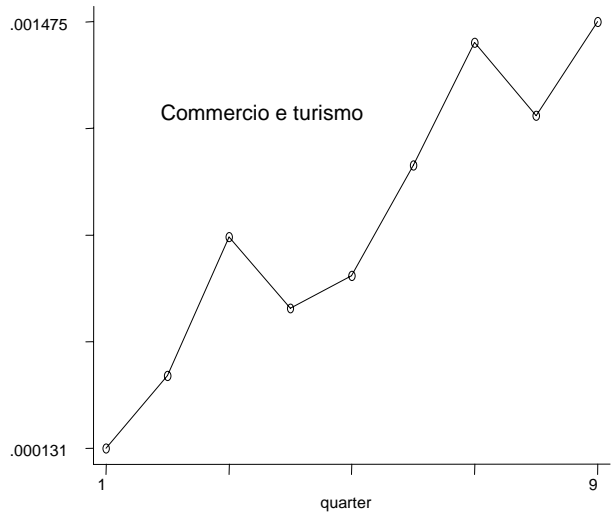
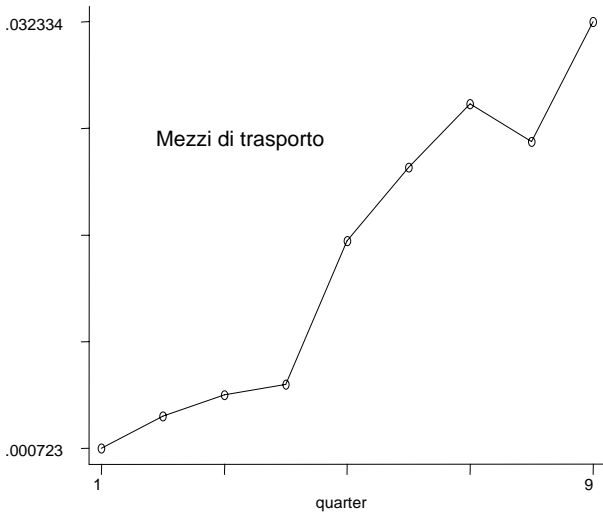




(B) Evoluzione dei  $\theta_{ijt}$  dal trimestre 1998.2 a quello 2000.2







## Riferimenti bibliografici

- ABRAHAM, K.G. (1988), "Flexible Staffing Arrangements and Employers' Short-term Adjustment Strategies", in HART R.A. (a cura di), *Employment, Unemployment and Labor Utilization*, Unwin Hyman
- ALTIERI G. e OTERI C. (2004), *Il lavoro interinale come sistema. Bilancio di un quinquennio*, IRES, Edizioni Ediesse, Roma
- ATKINSON J., RICK J., MORRIS S. e WILLIAMS M. (1996), *Temporary Work and the Labour Market*, The Institute for Employment Studies, Brighton, Report 311
- BRONSTEIN A.S. (1991), "Temporary Work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent Employment?", in *International Labour Review*, 3, 291-310
- CEBRIAN I., MORENO G., SAMEK M., SEMENZA R. e TOHARIA L. (2003), "Atypical Work in Italy and Spain", in HOUSEMAN S. e OSAWA M. (a cura di), *Nonstandard Work in Developed Economies*, UpJohn Institute, Michigan
- CIETT (2000), *Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies towards a Stronger Society*, Brussels
- CONFINTERIM (2001), *Il lavoro temporaneo*, Milano
- DEL CONTE M., DEVILLANOVA C. e MORELLI S. (2004), "L'indice OECD di rigidità nel mercato del lavoro: una nota", in *Politica Economica*, N.3, pp. 335-356
- ESTEVAO M. e LACH S. (1999), *The Evolution of the Demand for Temporary Help Supply Employment in the United States*, NBER Working Paper N.7427
- GAMBUZZA M., MAURIZIO D. e RASERA M. (2002), "Il lavoro interinale in un contesto di piena occupazione", in REGIONE VENETO, *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche: rapporto 2002*, Franco Angeli, Milano
- HOUSEMAN S.N. (2000), *Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey*, Upjohn Institute, Working Paper N.01-67
- ICHINO A., MEALLI F. e NANNICINI T. (2005), "Temporary Work Agencies in Italy: A Springboard Toward Permanent Employment?", in *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*, Volume 64, N.1, pp.1-27
- ICHINO P. (2000), *Il contratto di lavoro - I*, Trattato di diritto civile e commerciale, volume XXVII, t.2, Giuffrè Editore, Milano
- ISFOL (2001), *Il lavoro interinale. Prima ricerca nazionale sui dati dei Centri per l'impiego*, Roma

MINISTERO DEL LAVORO (2000), *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro*, N.2/2000, Roma

MINISTERO DEL LAVORO (2005), *Il lavoro interinale. Un approfondimento*, Roma

MONTANINO A. e SESTITO P. (2003), “Le molte funzioni del lavoro interinale in Italia: da strumento di flessibilità a contratto di prova”, in *Rivista di Politica Economica*, marzo-aprile, pp.115-148

NANNICINI T. (2006), “The Determinants of Contract Length in Temporary Help Employment”, in *LABOUR*, in corso di pubblicazione

OECD (2004), “Employment Protection Regulation and Labour Market Performance”, in *Employment Outlook*, Paris

PORRO G., IACUS S.M. e VEZZULLI A. (2004), “Temporary Agency Workers in Italy: Alternative Techniques of Classification”, in *LABOUR*, 18(4), pp.699-725

REGIONE EMILIA-ROMAGNA (2003), *Il lavoro interinale in Emilia-Romagna*, Agenzia Emilia-Romagna Lavoro, Bologna

SAMEK LODOVICI M. e ORIGO F. (2004), a cura di, *Lavoro interinale e formazione*, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Roma

SESTITO P. (2002), *Il mercato del lavoro in Italia*, Editori Laterza, Bari