



Unione europea
Fondo sociale europeo



Fondo Sociale Europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione

LAVORO INTERINALE E FORMAZIONE

**ANALISI DEL FENOMENO DEL LAVORO INTERINALE, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI
FABBISOGNI FORMATIVI DEI LAVORATORI OCCUPATI ED OCCUPABILI E DELLE IMPRESE
UTILIZZATRICI, E ALL'INDIVIDUAZIONE E SPERIMENTAZIONE DI MODELLI E PERCORSI DI
QUALIFICAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE**

Sintesi dei principali risultati



ref.

STUDIO APS
Analisi PsicoSociologica

enaip
LOMBARDIA

ial
piemonte
FORMAZIONE
ORIENTAMENTO

Comitato Tecnico-Scientifico: Vera Marincioni, Gabriele Marzano, Cristina Piergentili, Antonio Ranieri, Paolo Sestito, Olga Turrini

Gruppo di lavoro

Coordinamento: Manuela Samek Lodovici e Federica Origo

Consulenza scientifica: Prof. Carlo Dell'Aringa e Prof. Claudio Lucifora

Hanno contribuito alla redazione del presente rapporto di sintesi: Donatella Barberis, Daria Broglio, Giuseppe Della Rocca, Silvana Fabrizio, Anna Fantozzi, Luca Faregna, Beppe Livio, Salvatore Manfredi, Bruno Mezzomo, Daniela Oliva, Federica Origo, Monica Patrizio, Nicoletta Poli, Manuela Samek Lodovici.

Il presente lavoro è stato concluso nel mese di dicembre 2004.

Indice

PRINCIPALI RISULTATI E IMPLICAZIONI DI POLICY	5
1. LE IMPRESE UTILIZZATRICI	43
2. I LAVORATORI	55
3. LE AGENZIE DI LAVORO INTERINALE.....	91
4. LE PARTI SOCIALI	105
5. L'OFFERTA FORMATIVA: LE INDICAZIONI DELLE REGIONI E DEI CENTRI DI ORIENTAMENTO E FORMAZIONE	113
6. L'ESPERIENZA EUROPEA	133
7. LA SPERIMENTAZIONE DI NUOVI PERCORSI FORMATIVI.....	141
8. DAL LAVORO INTERINALE ALLA SOMMINISTRAZIONE: LE INNOVAZIONI INTRODOTTE DALLA RIFORMA BIAGI	153
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	175

PRINCIPALI RISULTATI E IMPLICAZIONI DI POLICY

1. Obiettivi e articolazione del lavoro

In Italia il ricorso al lavoro temporaneo rappresenta un fenomeno recente e in continua evoluzione, che riguarda solo una piccola parte dell'occupazione complessiva. Nonostante la sua modesta incidenza e la sua recente introduzione, il lavoro interinale presenta degli aspetti peculiari che lo rendono uno strumento di snodo nel funzionamento del mercato del lavoro. La sua introduzione ha portato significativi cambiamenti nel sistema di gestione del mercato del lavoro e nel sistema nascente della formazione continua, le cui implicazioni non si sono ancora del tutto evidenziate.

La diffusione di rapporti di lavoro temporanei, anche di durata molto breve, attraverso l'operare di agenzie private di collocamento accreditate presso il Ministero del Lavoro e la creazione di un Fondo per la formazione dei lavoratori interinali gestito bilateralmente dalle parti sociali hanno infatti introdotto, per la prima volta nel nostro ordinamento, modalità di regolazione del processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro e dei rapporti di lavoro, oltre che della formazione continua, che potrebbero essere estese ad altre forme di lavoro "flessibile". Questa possibilità è particolarmente evidente nell'ambito della recente "legge Biagi" che prevede, da un lato, di riformare il sistema di intervento nel mercato del lavoro aprendolo alle agenzie private di intermediazione e, dall'altro lato, di estendere le forme contrattuali flessibili e di trasformare il lavoro interinale in somministrazione di lavoro. La legge Biagi, in particolare, prevede la possibilità per le agenzie di somministrazione di estendere le loro attività nell'ambito delle politiche attive del lavoro e di utilizzare il Fondo per la formazione anche come ammortizzatore sociale per l'integrazione del reddito.

Nonostante questa rilevanza, le informazioni disponibili in Italia sul lavoro interinale sono lacunose, frammentate e poco organiche. Obiettivo di questo lavoro, promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali¹, è stato quindi quello di

¹ Il presente progetto è stato finanziato nell'ambito del PON Obiettivo 3 "Azioni di sistema", Asse C, Misura C.1 e del PON Obiettivo 1 "A.T.A.S.", Asse 2, Misura 2.1.

accrescere il livello di conoscenza sul lavoro interinale attraverso attività di ricerca e sperimentazione volte a:

- fornire elementi di conoscenza sulla domanda e l'offerta di lavoro temporaneo, soprattutto in relazione ai fabbisogni formativi;
- analizzare le prospettive del lavoro temporaneo in relazione alle modifiche previste dalla c.d. "Riforma Biagi" ;
- progettare e sperimentare modelli e percorsi di orientamento e formazione per i lavoratori interinali e valutarne le possibilità di estensione ai lavoratori flessibili in generale.

Le indagini sul campo (indagini telefoniche, studi di caso, interviste dirette) hanno coinvolto tutti i diversi attori che operano nel lavoro interinale: le imprese utilizzatrici, i lavoratori, le agenzie interinali, le parti sociali ed i dirigenti del fondo per la formazione interinale, gli enti di formazione e le amministrazioni regionali che indirizzano e gestiscono l'offerta formativa.

Il lavoro si è articolato in otto fasi, i cui contenuti sono stati²:

Le imprese utilizzatrici (Fase A). In questa fase sono state analizzate le caratteristiche quanti-qualitative della *domanda di lavoro* interinale e dei fabbisogni formativi delle imprese sulla base di un'indagine presso un campione qualitativamente rappresentativo su scala nazionale di 500 aziende utilizzatrici o potenziali utilizzatrici. Questa indagine è stata completata da interviste dirette presso 50 imprese.

I lavoratori interinali (Fase B). Le caratteristiche socio-professionali, l'esperienza maturata nel corso delle missioni ed i fabbisogni formativi *dell'offerta di lavoro* interinale sono stati analizzati attraverso un'indagine telefonica su un campione rappresentativo di 2336 lavoratori che hanno effettuato almeno una missione di lavoro interinale nei 12 mesi precedenti l'intervista e l'analisi di 600 schede professionali di lavoratori registrati e mai avviati da un'agenzia di somministrazione di lavoro interinale di grandi dimensioni. Questa fase è stata completata da una analisi delle transizioni dei lavoratori interinali, con particolare attenzione alla dimensione territoriale, sulla base del Campione Longitudinale degli Attivi e dei Pensionati (CLAP)³.

² Una presentazione dettagliata delle attività realizzate in ogni fase e dei principali risultati si può trovare nelle sintesi raccolte nel presente volume e nei rapporti di fase presentati in allegato su CD.

³ Il CLAP si basa su un campione integrato di dati tratti dai vari archivi dell'INPS. Il campione è composto dai soggetti, contenuti nell'archivio degli Estratto Conto (UNEX) e quello delle Pensioni, nati in quattro date nell'anno ed è circa pari ad 1/90 del totale dei record facenti riferimento all'universo. Il campione per ogni anno dal 1985 al 2001 è composto in media da 215 mila soggetti. Le situazioni indagate sono dunque rappresentate da tutti quei periodi che si riferiscono a situazioni di occupazione o di percezione di prestazioni previdenziali, di sostegno o integrazione del reddito.

Le agenzie di lavoro interinale (Fase C). In questa fase è stato esaminato il ruolo delle *agenzie di lavoro interinale*, attraverso un'indagine sull'universo delle agenzie mirata a delineare le caratteristiche, i principali meccanismi di funzionamento e gestione, le funzioni effettivamente svolte dalle suddette agenzie. Al questionario postale hanno risposto 16 agenzie, equivalenti al 25% delle 65 agenzie operanti sul territorio nazionale ed al 31% delle filiali.

Le parti sociali (Fase D). Questa fase ha indagato le opinioni e le valutazioni delle *parti sociali*, soggetti importanti nell'ambito del lavoro interinale per il loro ruolo nella gestione del fondo per la formazione continua degli interinali (Forma.Temp). Le interviste dirette hanno coinvolto rappresentanti delle associazioni di categoria delle società fornitrici di lavoro temporaneo (Confinterim, AILT, APLA), esponenti delle Organizzazioni Sindacali di categoria (ALAI Cisl, Nidil CGIL, CPO UIL), dirigenti degli enti bilaterali gestiti dalle parti sociali, E.BI.TEMP e FORMA.TEMP. Scopo delle interviste è stato quello di delineare la struttura delle organizzazioni suddette, il loro ruolo nella contrattazione collettiva, i servizi offerti ad associati ed iscritti.

L'offerta formativa - Le indicazioni delle Regioni e dei Centri di Orientamento e Formazione (Fase E). L'obiettivo specifico di questa fase è stato quello di raccogliere informazioni sul ruolo dell'offerta formativa pubblica e privata per il lavoro interinale attraverso un'indagine telefonica presso i responsabili degli assessorati alla formazione delle 20 regioni italiane ed un campione di 15 centri di formazione e/o orientamento nelle regioni coinvolte, oltre che un'analisi di secondo livello delle attività di Forma.Temp.

L'esperienza europea (Fase F). Questa fase si è concentrata sulla *ricostruzione del contesto internazionale*, ponendo particolare attenzione ai sistemi di formazione messi in atto in altri paesi europei per i lavoratori interinali. La ricostruzione è stata effettuata sulla base di: (i) un'analisi comparata della normativa sul lavoro interinale nei paesi europei e le principali direttive dell'Unione Europea emanate (o in discussione) in questo ambito; (ii) un'analisi critica delle principali statistiche sul lavoro interinale in Europa, con particolare riferimento alla effettiva comparabilità dei dati esistenti e all'analisi delle principali caratteristiche e criticità del comparto nei principali paesi europei; (iii) tre casi studio realizzati da esperti nazionali: Francia, Gran Bretagna e Olanda, paesi individuati in base al livello di diffusione del lavoro interinale (elevata in Francia e Olanda, più contenuta in Gran Bretagna) e all'eterogeneità degli interventi di formazione previsti per questa specifica tipologia di lavoratori.

Le attività formative per i lavoratori interinali e la progettazione di nuovi percorsi di formazione (Fase G).

L'analisi e la valutazione delle attività formative è stata realizzata attraverso una ricognizione presso le principali agenzie interinali delle iniziative formative messe in campo (sia autonomamente, sia in collaborazione coi CFP) attraverso un breve questionario telefonico, al fine di evidenziare gli elementi di criticità e potenzialità. La fase di progettazione delle azioni formative da sperimentare nell'ambito del progetto ha tenuto conto dei risultati delle indagini sui fabbisogni formativi dei lavoratori e delle imprese e della ricognizione e valutazione dell'offerta formativa esistente, in larga misura diretta ai lavoratori interinali già avviati o avviandi e quindi molto specifica e professionalizzante. Su questa base si è deciso di progettare moduli formativi: (i) differenziati in base alle tipologie di lavoratori interinali (i lavoratori mai avviati in missione, gli avviandi, i lavoratori già avviati); (ii) dal contenuto fortemente orientativo e contestualizzato rispetto al territorio di competenza; (iii) facilmente integrabili con i moduli formativi previsti da Forma.Temp e con i servizi per l'impiego disponibili nei diversi territori.

La sperimentazione dei pacchetti formativi (Fase H). Questa fase ha riguardato la *sperimentazione del modello progettato* in quattro regioni: Lombardia, Piemonte, Toscana e Calabria. Nella sperimentazione sono stati realizzati 21 corsi che hanno coinvolto 211 lavoratori (di cui 165 donne, pari al 78,2%), per un totale di 852 ore di formazione, suddivise in 432 ore di formazione in aula e 420 ore di colloqui individuali.

Oltre alle fasi sopra descritte, è stata realizzata un'analisi delle recenti riforme normative del comparto (in particolare della c.d. "Riforma Biagi"), con particolare riguardo al nuovo assetto dei rapporti interpositori, al ruolo degli attori coinvolti (in particolare delle agenzie di somministrazione) e alla gestione dei fondi per la formazione e l'integrazione del reddito.

In questa sede si sintetizzano i principali risultati che emergono dal lavoro svolto nelle varie fasi e si derivano le principali implicazioni di policy. Nei capitoli che seguono vengono presentate le sintesi di ogni fase, articolate secondo una struttura comune: obiettivi e metodologia di lavoro, principali risultati, implicazioni di policy. Il capitolo 8, ad integrazione del lavoro, presenta la sintesi della ricognizione delle innovazioni introdotte dalla Riforma Biagi nell'ambito della somministrazione di lavoro ed una riflessione sulle possibili ripercussioni che questa riforma potrebbe avere nell'ambito del lavoro temporaneo.

2. Caratteristiche del lavoro interinale in Italia

Come sintetizzato nella tavola 1 (pag.38), le attività e le indagini realizzate nell'ambito di questo lavoro hanno evidenziato le principali caratteristiche del lavoro interinale e degli attori coinvolti nel comparto del lavoro interinale in Italia, facendo emergere alcune importanti differenze e similarità con altri paesi europei e gli elementi di forza e le criticità, soprattutto in relazione alla domanda e all'offerta di formazione. Il quadro che ne emerge presenta una elevata coerenza interna e conferma ed integra quanto risultato da precedenti ricerche.

Caratteristiche della domanda e dell'offerta di lavoro interinale in Italia

Le caratteristiche del comparto che risultano dalle indagini confermano in larga misura quanto rilevato da precedenti indagini e ricerche, anche se emergono alcune differenze e qualificazioni che arricchiscono le conoscenze del settore.

Le imprese utilizzatrici

Le imprese generalmente possono ricorrere a diverse modalità contrattuali flessibili che presentano minori costi rispetto al lavoro interinale. Nonostante i maggiori costi (legati ai servizi di intermediazione delle agenzie), il lavoro temporaneo ha vissuto una fase di sviluppo considerevole negli ultimi anni. Le spiegazioni di questo fenomeno si riconducono ad alcuni aspetti che contribuiscono a compensare l'impresa per i costi di agenzia sostenuti, come le difficoltà delle imprese a reclutare manodopera qualificata in condizioni di carenza di offerta senza dover aumentare i salari (Houseman et al., 2003), oppure la necessità di far fronte a picchi inattesi di produzione o a sostituzioni di personale. In alcuni casi le imprese ricorrono al lavoro interinale per provare lavoratori in vista di assunzioni a lungo termine.

Ai vantaggi dell'utilizzo del lavoro temporaneo si contrappongono alcuni aspetti negativi, come l'elevato turnover ed i costi di gestione di personale con diversi rapporti contrattuali.

L'indagine sulle imprese che utilizzano lavoro interinale conferma queste evidenze:

- la motivazione principale del ricorso al lavoro interinale è data dai picchi produttivi (due terzi delle imprese). La flessibilità organizzativa e gestionale è considerato il maggiore vantaggio dell'interinale, mentre i costi elevati ne rappresentano il principale limite. Le piccole imprese e quelle con un'elevata

intensità di capitale umano dimostrano di apprezzare in misura maggiore la funzione di selezione svolta dalle agenzie. Anche i lavoratori percepiscono come prevalenti, tra le motivazioni delle imprese, la necessità di far fronte a picchi di produzione o di sostituire lavoratori temporaneamente assenti. Una quota significativa di lavoratori (12,6%) dichiara di essere stata impiegata in previsione di un'eventuale assunzione a tempo indeterminato, quota che risulta naturalmente più elevata (22,6%) per i lavoratori che sono stati poi effettivamente assunti al termine della missione.

- Le aziende che fanno un uso maggiore di interinale, rispetto alla loro forza lavoro, sono quelle di piccole dimensioni (8,3%), nell'industria (7,2%) e per mansioni poco qualificate (8,5%). Nei servizi è più elevata la quota di lavoratori qualificati.
- Si tratta di imprese che usano relativamente poco altre forme di flessibilità del lavoro e l'interinale sembra sostituire parzialmente il lavoro a tempo determinato, almeno come modalità iniziale di assunzione. Nei casi di rinnovo del contratto di lavoro alla fine della missione interinale le imprese, invece, ricorrono generalmente ad un contratto a tempo determinato.
- In relazione ai rapporti con le agenzie interinali si rileva una elevata continuità e fidelizzazione: l'87% delle imprese ha dichiarato di rivolgersi regolarmente alle stesse agenzie. Le aziende di maggiori dimensioni, con politiche di gestione delle risorse umane più articolate, tendono addirittura a stipulare accordi quadro con le agenzie di fornitura.

I lavoratori

Le evidenze empiriche esistenti sottolineano l'eterogeneità dei lavoratori interinali. Sono soprattutto l'età ed il titolo di studio che sembrano influenzare le strategie di utilizzo dell'interinale da parte dei lavoratori ed anche i risultati nel mercato del lavoro. Gli studenti e i giovani mostrano un utilizzo strumentale dell'interinale come modalità flessibile di integrazione del reddito e di conoscenza del mercato del lavoro, mentre gli adulti con bassi titoli di studio e gli immigrati lo usano come strumento di ricerca del lavoro "giusto" attraverso l'allargamento delle esperienze e dei contatti lavorativi, che consentono di creare una rete utile per collocarsi nel lavoro.

Tuttavia in Italia il lavoro interinale non sembra configurarsi come uno strumento per l'uscita dalla disoccupazione e per stabilizzare le opportunità di lavoro dei segmenti più deboli del mercato del lavoro, anche se appare efficace nel fluidificare il mercato del lavoro, in particolare di tipo operaio-industriale.

L'indagine presso i lavoratori con esperienze di lavoro interinale e l'analisi delle schede professionali dei mai avviati hanno consentito di confermare molte di queste evidenze:

- i lavoratori interinali avviati sono relativamente giovani, senza carichi familiari e di nazionalità italiana, con livelli di istruzione e formazione di tipo professionale. Rispetto ad altre ricerche sull'offerta di lavoro interinale (Ministero del Lavoro, 2003; Ires, 2003; Ichino et al., 2003, IRS-Ismeri, 2004) ed ai risultati emersi dall'indagine condotta sulle imprese, si rileva però una maggior presenza femminile e un livello di istruzione mediamente più elevato (il 15% è laureato ed il 46% in possesso di diploma di scuola superiore), in parte giustificati dal processo di terziarizzazione del lavoro interinale in atto negli ultimi anni.
- Gli iscritti mai avviati presentano differenze significative rispetto agli avviati: i lavoratori mai avviati sono in genere donne con elevati titoli di studio, ma con competenze meno legate alle attività industriali (e quindi meno richieste dalla domanda di lavoro interinale, che in Italia viene ancora soprattutto dall'industria manifatturiera), oppure uomini e stranieri con bassi livelli di istruzione e qualificazione. Tra i non avviati sono anche più presenti lavoratori ultra-trentenni.
- La maggioranza dei lavoratori intervistati era occupata o in cerca di un'occupazione nei tre mesi precedenti l'indagine. Gli studenti costituiscono solo il 10% del campione complessivo, mentre ancora più esigua risulta l'incidenza degli altri inattivi. Tra i mai avviati una larga parte ha sperimentato periodi lunghi di disoccupazione, soprattutto tra le donne e gli individui più anziani.
- A prescindere dalla loro condizione occupazionale precedente, gli avviati sono persone che sono ricorse al lavoro interinale soprattutto per difficoltà di inserimento con altre forme contrattuali (a tempo indeterminato), perché il lavoro interinale è stata la prima occasione di lavoro incontrata e per bisogno di un reddito immediato.
- Il livello di soddisfazione per l'esperienza di lavoro interinale compiuta è nel complesso piuttosto elevato. Oltre l'85% dei lavoratori si dichiara infatti soddisfatto dell'esperienza vissuta e tra questi ben il 39% esprime un giudizio

molto positivo. La velocità di inserimento in azienda e l'instabilità lavorativa (e conseguentemente del reddito) rappresentano, rispettivamente, il principale vantaggio e la principale criticità legati a questa forma di lavoro. Il livello di soddisfazione varia significativamente sia con le caratteristiche individuali (soprattutto genere, età, titolo di studio e condizione professionale antecedente le missioni), sia con quelle dell'impresa utilizzatrice (numero di aziende utilizzatrici e settore della missione più lunga).

Le agenzie interinali

Dalla letteratura esistente e dalle interviste condotte nell'ambito di questo lavoro emerge una evoluzione nel tempo delle strategie adottate dalle agenzie che, partendo da un orientamento indifferenziato si sono progressivamente orientate verso una maggiore specializzazione. A questo si associa una crescente attenzione alla qualità del servizio come fattore di competitività, rispetto all'offerta di tempi di risposta e di costi ridotti.

Una quota non trascurabile di agenzie ha avviato progetti di mobilità a livello nazionale, sebbene la maggioranza denunci difficoltà nell'organizzazione e nel reperimento di un'offerta di lavoro idonea alla domanda.

Le missioni e le condizioni di lavoro

Le attività di *job matching* delle agenzie interinali consentono di migliorare il funzionamento del mercato del lavoro attraverso una maggiore efficienza del sistema di incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Il fatto che le agenzie abbiano a disposizione un portafoglio diversificato di opportunità lavorative contribuisce a ridurre l'incertezza e la carenza di informazioni che caratterizzano il processo di incontro tra domanda ed offerta di lavoro per i lavoratori e le imprese.

I lavoratori hanno a disposizione un canale "di mercato" in più nella ricerca di lavoro, che non dipende dalla rete di relazioni sociali preesistenti e che, se funziona, consente di accedere a lavori regolari, anche se temporanei. Alle imprese, il ricorso alle agenzie di intermediazione consente di esternalizzare i costi di reclutamento. Il maggiore vantaggio per le imprese è però legato all'estrema flessibilità di utilizzo del lavoro interinale, che consente di utilizzare il lavoro solo quando necessario senza ulteriori costi di aggiustamento (se non i costi di intermediazione

dell'agenzia). Il fatto che non esista un contratto fra l'impresa utilizzatrice e il lavoratore garantisce all'impresa molta più flessibilità rispetto ad ogni altra forma contrattuale.

Un altro importante beneficio economico derivante dalla presenza delle agenzie di lavoro temporaneo è dato dallo scambio di informazioni che si effettua fra lavoratore e impresa durante il periodo di "affitto": per il lavoratore si tratta della possibilità di comprendere le condizioni di lavoro e le caratteristiche del lavoro e per l'impresa della possibilità di comprendere quali siano le capacità del lavoratore.

Esiste però il problema del possibile mismatch fra richieste di competenze professionali delle imprese e le caratteristiche del "parco" di lavoratori in essere presso le agenzie. L'evidenza empirica mostra che le agenzie generalmente avviano solo circa la metà dei soggetti che si presentano al loro sportello (IRES, 2003), nonostante una situazione di carenza di manodopera. Emerge dunque un problema di adeguatezza del "parco" lavoratori nell'incontrare numericamente e in termini di competenze la domanda delle imprese. Questo problema è meno avvertito nel Centro Sud del Paese, dove l'offerta di manodopera è invece ampia e tale da favorire una politica di mobilità interregionale, perseguita di recente da molte delle Agenzie plurilocalizzate operanti in Italia.

Le indagini condotte nell'ambito di questo progetto hanno permesso di approfondire le caratteristiche delle missioni e di misurare i mismatch a livello di macro gruppi professionali. Gli squilibri maggiori riguardano una domanda di operai specializzati maggiore dell'offerta, a cui si contrappone un eccesso di offerta di impiegati tecnici e amministrativi. Comunque, stando alle dichiarazioni dei lavoratori e delle imprese intervistate, si tratta di mismatch di dimensioni modeste.

Ogni lavoratore ha svolto in media poco più di tre missioni, nella maggior parte dei casi presso la stessa impresa utilizzatrice. La durata media di queste missioni è intorno ai 4 mesi. La maggior parte dei lavoratori interinali sono generalmente impiegati in imprese medio-grandi dell'industria metalmeccanica e del commercio, svolgendo professioni medio-basse relative alla produzione.

Dalle dichiarazioni dei lavoratori emerge un'elevata coerenza nei contenuti delle missioni sia rispetto al titolo di studio posseduto e alle esperienze lavorative pregresse che tra missioni diverse, soprattutto se queste sono state svolte presso la stessa azienda. Solo nel 12% dei casi i lavoratori interinali dichiarano di svolgere mansioni che richiedono competenze più elevate del titolo di studio posseduto o di quelle già maturate in precedenti occupazioni. Anche le imprese sembrano

sostanzialmente soddisfatte del match, anche se la maggioranza giudica non completamente sufficiente il livello di competenze dei lavoratori necessarie allo svolgimento della missione e richiede quindi un addestramento iniziale, in genere effettuato per affiancamento. I canali di apprendimento della mansione nel corso delle missioni evidenziano infatti una netta prevalenza dell'apprendimento sul posto di lavoro, soprattutto di natura informale. La formazione strutturata rappresenta la principale fonte di apprendimento solo nel 9% dei casi; questa quota risulta relativamente più elevata per le donne, i giovani, gli stranieri ed i residenti al Sud.

Nel complesso i lavoratori interinali non sembrano "isolati" dagli altri colleghi non interinali, né in termini di relazioni nel normale svolgimento del proprio lavoro, né in termini di mansioni svolte e la grande maggioranza dei lavoratori interinali ritiene di svolgere compiti del tutto simili o abbastanza simili a quelli in carico ai colleghi non interinali.

Le transizioni

Gli studi sulle transizioni dei lavoratori interinali in Italia e negli altri paesi europei mostrano che in generale il lavoro interinale, a differenza della disoccupazione, non costituisce una "trappola" per coloro che eventualmente desiderano trovare un'occupazione stabile. Inoltre, se anche ci fossero delle penalizzazioni salariali (rispetto ai lavoratori permanenti) all'inizio della carriera, queste tendono generalmente a scomparire nel breve-medio periodo.

Le indagini condotte nell'ambito di questo progetto e l'analisi delle transizioni che emergono dalla banca dati CLAP confermano questa impressione, anche se emerge una elevata persistenza nel lavoro interinale ed un ruolo elevato sia delle caratteristiche individuali che del tipo di missione svolta nell'influenzare la probabilità di passaggio ad un lavoro stabile. Le probabilità di passaggio dal lavoro interinale ad un'occupazione stabile non dipendono, dunque, solo dalla qualità dei lavoratori, ma anche dalla qualità del match che si viene a creare tra questi e le imprese utilizzatrici: la probabilità di uscita verso un'occupazione a tempo indeterminato si riduce infatti col numero di missioni e di aziende utilizzatrici. D'altro canto le caratteristiche individuali sembrano influenzare soprattutto le probabilità di uscita dall'interinale verso la disoccupazione, che aumentano significativamente per le donne, per chi ha bassi titoli di studio e per chi è residente nel Mezzogiorno.

Al momento dell'intervista, oltre il 76% dei lavoratori era occupato, la maggioranza (quasi il 41%) però ancora nella condizione di lavoratore interinale, uno su cinque è invece passato ad un'altra forma di contratto temporaneo e solo il 13% è stato definitivamente assunto con un contratto a tempo indeterminato. Tra gli inoccupati, la quota più rilevante è costituita dalle persone in cerca di un'occupazione (19,3%), mentre una quota molto più esigua del campione totale è attualmente studente (2,8%) o in un altro stato di inattività (1,5%). In generale, si rileva per tutti gli stati una tendenza a persistere nel lavoro interinale o a transitare nuovamente verso lo stato di partenza.

L'analisi delle transizioni dei lavoratori interinali nel Campione Longitudinale degli Attivi e dei Pensionati (CLAP) consente di derivare informazioni interessanti sulle transizioni. In primo luogo emerge il ruolo del lavoro interinale di incentivo alla mobilità geografica dei lavoratori. Inoltre, si possono individuare diverse tipologie di lavoratori: gli interinali di ingresso (per cui la prima missione è anche la prima esperienza di lavoro), gli interinali occasionali (che hanno una sola esperienza interinale tra il 1998 e il 2001) e gli interinali abituali (che presentano più di una esperienza di lavoro interinale). Il gruppo più rilevante è quello degli interinali abituali, composto soprattutto da uomini nelle classi centrali di età. Gli interinali di ingresso sono giovani con titoli di studio relativamente elevati e presenti soprattutto nelle regioni meridionali. Tra gli interinali occasionali si distingue una quota di lavoratori particolarmente debole nel mercato del lavoro, composta prevalentemente da donne, giovanissimi e adulti con più di 40 anni, tipologie di lavoratori che si ritrovano anche tra gli interinali abituali che presentano missioni frammentate presso più aziende: per questi lavoratori la probabilità di un inserimento stabile in azienda è molto bassa, probabilmente poiché i tempi di conoscenza tra le parti sono troppo brevi.

La distribuzione per area geografica evidenzia che nel Nord-Ovest e nel Sud il lavoro interinale rappresenta principalmente una modalità di ingresso nel mercato del lavoro per i giovani e i giovanissimi, mentre nel Nord-Est sembra delinearsi una marcata funzione di reinserimento di lavoratori di età più avanzata e con esperienze di lavoro pregresse.

In complesso, l'indagine presso le imprese ha rilevato che un quarto delle aziende ha stabilizzato almeno un interinale su tre. Le stabilizzazioni sono più frequenti al crescere della durata delle missioni, tra le imprese più grandi e tra quelle con un elevato livello di intensità del capitale umano, mentre non si riscontrano differenze significative tra i settori.

Le relazioni industriali e il ruolo delle parti sociali

Il lavoro interinale ha introdotto nuove modalità di relazioni industriali e di tipologie di rappresentanza che si discostano dal modello tradizionale dell'associazione/sindacato di categoria.

L'attività principale delle associazioni datoriali e delle organizzazioni sindacali in questo comparto è infatti data dalla gestione congiunta del sistema del lavoro temporaneo, che si concretizza non tanto nell'attività di contrattazione, ma soprattutto nella partecipazione agli organismi bilaterali previsti dalla contrattazione (Osservatorio nazionale, Commissione paritetica nazionale, Forma.Temp e Ebi.Temp) che erogano servizi di formazione, accesso al credito ed assicurazione contro gli infortuni sul lavoro ai lavoratori temporanei.

Il rilievo attribuito a tale ruolo conferma la centralità della bilateralità, attraverso cui si realizza un modello di relazioni industriali di tipo partecipativo che tende ad un elevato livello di istituzionalizzazione.

L'indagine presso le agenzie evidenzia, invece, uno scarso peso attribuito ai rapporti contrattuali con le organizzazioni sindacali, che sembra ricollegarsi al limitato potere contrattuale dei sindacati dei lavoratori temporanei e quindi al carattere sostanzialmente normativo della contrattazione collettiva nazionale sul lavoro temporaneo, che rinvia ai contratti di categoria delle imprese utilizzatrici la definizione degli elementi di tipo sostantivo.

Emerge inoltre uno scarso rilievo attribuito ai contatti con le organizzazioni sindacali dei lavoratori temporanei per la gestione di progetti formativi congiunti a livello territoriale, che dimostra lo scarso grado di sviluppo di tali progetti.

I fabbisogni e l'offerta formativa

Molti indicatori evidenziano come la generale mancanza di investimento in capitale umano sia uno dei punti deboli del lavoro temporaneo.

Si tratta di un tipico caso di fallimento del mercato, che in assenza di intervento pubblico produce un investimento in formazione da parte delle imprese e delle agenzie inferiore a quello socialmente desiderabile.

Poiché i lavoratori interinali sono impiegati generalmente per tempi brevi dalle imprese è difficile aspettarsi che queste ultime investano nella loro formazione, che dovrebbe quindi essere fornita in gran parte dalle agenzie. Ma per le agenzie

interinali la formazione potrebbe essere un investimento rischioso: più un lavoratore è qualificato, maggiore è la possibilità che venga assunto dall'impresa utilizzatrice o che sia avviato in missione da un'agenzia concorrente. Emergono inoltre delle difficoltà legate al tipo di formazione da fornire, poiché i lavoratori sono "affittati" ad imprese operanti in diversi settori economici dove si richiedono diversi tipi di competenze. Le agenzie fornitrici tendono quindi ad effettuare solo brevi corsi formativi di base, seguiti da altrettanto brevi periodi di addestramento nei quali vengono trasmesse competenze strettamente connesse al contesto aziendale - generalmente di basso profilo - in cui il lavoratore svolgerà la missione.

Secondo i lavoratori interinali la formazione è invece molto importante per un rafforzamento della loro occupabilità nel mercato del lavoro, soprattutto se finalizzata alla crescita del capitale umano "generale", se è "portabile" e trasferibile in diversi contesti aziendali. Il basso numero di missioni che ogni lavoratore effettua nel corso di un anno, la loro breve durata e, soprattutto, il rischio di sperimentare periodi di disoccupazione o inattività, accresce l'importanza per gli interinali di accedere a percorsi formativi in grado di ampliare le proprie conoscenze e la propria professionalità in vista di un inserimento stabile nel mercato del lavoro. D'altro canto la stessa modalità del lavoro temporaneo potrebbe essere congeniale all'acquisizione ed accumulazione di competenze attraverso percorsi diversi da quelli formali di formazione, ma che necessitano di essere "riconosciuti" dal sistema produttivo.

Anche per le agenzie potrebbero esserci dei vantaggi nel fornire formazione ai lavoratori, ma spesso questi vantaggi sono associati alle tipologie più "forti" dei lavoratori interinali: quelli più facilmente "formabili" e collocabili. L'offerta di formazione di tipo generale e gratuito da parte delle agenzie di lavoro interinale assolve infatti a due importanti funzioni informative (Autor, 2001): da una parte consente di attivare meccanismi di autoselezione, poiché le imprese che offrono formazione attraggono lavoratori in possesso di abilità non altrimenti osservabili; dall'altra parte consente di facilitare la selezione dei lavoratori recuperando maggiori informazioni sulle loro abilità. Infine per le agenzie fornitrici di lavoro interinale la formazione dei lavoratori è anche una precondizione indispensabile per assicurare la qualità del servizio offerto alle imprese.

Le imprese utilizzatrici

Sul versante delle imprese, la formazione sembra avere un ruolo significativo ed è apprezzata, essenzialmente, in due casi:

- quando è necessario mettere il lavoratore in grado di inserirsi rapidamente ed efficacemente in azienda (formazione breve e mirata);
- quando è strumentale a migliorare le competenze professionali in vista di un inserimento stabile in azienda (formazione più lunga, mirata sulla specifica funzione lavorativa);

Il livello di soddisfazione delle imprese per le competenze possedute dai lavoratori risulta, in generale, piuttosto basso. La percentuale delle imprese che dichiarano che il personale è pronto per l'inserimento immediato (in media uno su quattro), supera il 30% solo tra le aziende con un'elevata professionalità della forza lavoro, tra quelle che non fanno abitualmente formazione, tra le imprese di piccole dimensioni, tra quelle dei servizi.

Le aziende svolgono prevalentemente formazione on the job e non si mostrano interessate alla formazione fatta dalle agenzie (della quale sono informate in un numero irrisorio di casi), nonostante si dichiarino poco soddisfatte dei livelli di preparazione degli interinali. In altri termini, le aziende sembrano preferire la rapidità di reclutamento dei lavoratori, a scapito talvolta di interventi formativi più diffusi e prolungati.

Secondo i responsabili delle società di fornitura di lavoro interinale intervistati, i fabbisogni di formazione più urgenti si registrano per l'informatica e tutte le competenze legate all'ambito della produzione, ma necessità di interventi di formazione si rilevano anche per le figure amministrative e per la conoscenza delle lingue straniere. Meno problematica la situazione per il settore commerciale, per la logistica e per tutta una serie di competenze che si collocano in maniera trasversale, a margine di una professionalità specifica (dal *problem solving* alla capacità di lavorare in team e di relazionarsi nell'ambito del lavoro).

I lavoratori

Dai diversi strumenti di indagine adottati in questo lavoro (indagine presso i lavoratori interinali, analisi delle schede professionali dei non avviati, sperimentazione dei moduli formativi) emergono alcuni elementi della domanda di

formazione dei lavoratori che si rivelano molto coerenti sia tra di loro che con l'evidenza empirica pre-esistente.

In generale, i lavoratori esprimono una domanda di formazione meno strettamente professionalizzante di quella richiesta dalle imprese, privilegiando corsi di lingue, di informatica o azioni formative legate all'acquisizione di competenze trasversali piuttosto che mirate allo svolgimento di attività contingenti.

La partecipazione alla formazione dei lavoratori sia nell'ambito delle missioni, sia al di fuori dell'esperienza di lavoro interinale coinvolge ancora una minoranza di lavoratori (30%), con una quota dei lavoratori formati nell'ambito dell'esperienza di lavoro interinale più bassa di quella formata esternamente. La scarsità di momenti formalizzati di formazione alla missione si riscontra anche nella tipologia di competenze che i lavoratori hanno ritenuto particolarmente carenti nel corso dell'esperienza di lavoro interinale. Un quarto dei lavoratori evidenzia carenze soprattutto nelle competenze di natura tecnica, mentre il 14,5% lamenta lacune nelle competenze trasversali ed un altro 12% nelle competenze generali. La quota di chi non denuncia carenze particolari è relativamente più elevata tra chi non ha fatto formazione che, tuttavia, presenta una minor capacità di individuazione e definizione delle proprie carenze di competenze durante le missioni.

Tra le caratteristiche individuali, il livello di istruzione del lavoratore e il background familiare (approssimato dal livello di istruzione dei genitori) sono rilevanti nell'influenzare significativamente la possibilità di ricevere formazione. I tassi di copertura della formazione (ovvero, la quota di lavoratori che partecipano alla formazione) crescono infatti con il titolo di studio. Emerge però anche un'influenza rilevante del settore e della dimensione delle imprese in cui si è svolta la missione interinale: il tasso di copertura della formazione è infatti generalmente maggiore nei servizi che nell'industria e cresce (soprattutto nel caso della formazione interinale) con la dimensione aziendale.

Prevalgono corsi di carattere generale, anche se, come atteso, la formazione interinale ha una maggiore caratterizzazione professionale rispetto all'altra formazione. I contenuti della formazione mostrano rilevanti differenze tra uomini e donne (con una maggior partecipazione dei primi ai corsi di qualificazione o riqualificazione sull'uso di strumenti e macchinari, delle seconde nella formazione trasversale, soprattutto nei corsi sulle tecniche di comunicazione), in parte determinate anche dalla diversa specializzazione settoriale (più concentrati nella produzione industriale i primi, nei servizi le seconde) che li caratterizza.

Emerge un ruolo rilevante delle agenzie di lavoro interinale nell'indirizzare i lavoratori verso la formazione nel corso delle missioni, senza distinzioni di genere e di età, ma con differenze relative al titolo di studio (le agenzie sembrano consigliare la formazione soprattutto ai diplomati di scuola superiore).

Il livello di soddisfazione dei lavoratori che hanno avuto accesso alla formazione è relativamente elevato, soprattutto nel caso di formazione svolta durante la missione interinale. Sono soddisfatte soprattutto le donne (che, come si è visto, frequentano tipologie formative più lunghe e complete, di tipo trasversale e in grado di rinforzare le competenze di partenza), gli adulti, le persone con titoli di studio medio-bassi, gli studenti e coloro che, prima dell'esperienza di lavoro interinale, erano in cerca di lavoro. Due lavoratori intervistati su tre rilevano una buona coerenza tra i contenuti dei corsi di formazione interinali e le mansioni successivamente svolte, ma esiste anche una percentuale non trascurabile (18%) che ha dichiarato una scarsa coerenza fra queste due dimensioni.

In una prospettiva di lungo periodo, i lavoratori sono interessati a sviluppare maggiormente quelle competenze che risultano più spendibili in diversi contesti produttivi, nonostante giudichino già più che soddisfacente il livello posseduto di queste competenze.

Le competenze trasversali sono considerate quelle più strategiche da parte degli individui, anche se sono pochi i lavoratori che lamentano una elevata carenza di competenze trasversali. Sono invece considerate più carenti le competenze tecniche, soprattutto in ambito produttivo e amministrativo, e quelle generali (la quota di lavoratori con carenze elevate supera il 16% per le competenze informatiche, il 20% per la conoscenza delle lingue straniere).

I lavoratori con maggiori carenze di competenze sembrano più propensi a partecipare a corsi di formazione sia a 6 mesi, sia a 3 anni dall'indagine, anche se la disponibilità alla formazione futura è strettamente correlata alla formazione ricevuta in passato. La maggior disponibilità alla formazione è evidente nel caso delle competenze tecniche, soprattutto nell'ambito della produzione e della amministrazione. Fanno eccezione le competenze trasversali e quelle relative al mercato del lavoro, dove sia nel breve che nel medio periodo emerge una maggior predisposizione alla formazione da parte dei lavoratori con carenze medio-basse. La disponibilità a partecipare a corsi di formazione anche a pagamento è più elevata tra i lavoratori con minori carenze, soprattutto nel caso delle competenze trasversali.

Dal confronto fra le domande di formazione espresse dalle imprese e dai lavoratori emergono alcune difficoltà di percezione dei fabbisogni delle imprese da parte dei lavoratori, che tendono a sovrastimare alcune esigenze delle imprese (in particolare per quanto riguarda le figure professionali da inserire nel settore amministrativo) e non tengono invece in adeguata considerazione la necessità delle aziende di personale qualificato in ambiti quali la logistica o il ciclo di produzione in senso stretto.

L'analisi delle schede professionali e l'indagine presso i lavoratori mostrano significative differenze nelle competenze e nei fabbisogni di formazione di chi è già stato avviato a missioni di lavoro interinale e chi, invece, è iscritto presso le agenzie, ma non è mai stato avviato. Come atteso, date le caratteristiche della domanda prevalente di interinale in Italia, le competenze degli avviati sono in misura maggiore legate al ciclo produttivo, mentre quelle degli iscritti non avviati sono più generali. Gli avviati posseggono mediamente un livello di competenze tecniche superiore a quello degli iscritti, ma è inferiore il livello di istruzione. Naturalmente questo dato riflette anche l'attività di formazione e selezione che le agenzie svolgono.

La sperimentazione dei percorsi formativi progettati nell'ambito di questo lavoro ha fatto emergere ulteriori elementi sui fabbisogni formativi dell'offerta di lavoro temporaneo. E' emersa in primo luogo una elevata domanda di formazione orientativa ed una forte prevalenza di lavoratori "mai avviati" tra i partecipanti ai corsi, soprattutto donne ultratrentenni che vogliono rientrare nel mercato del lavoro, ma che presentano competenze professionali non adeguate. Un secondo elemento emerso nella sperimentazione è stata la difficoltà di trovare candidati disponibili a partecipare a percorsi formativi sganciati da precisi sbocchi lavorativi. Un terzo elemento è stata la difficoltà a costruire relazioni significative ed estese con il mondo delle agenzie interinali.

Le agenzie interinali

Dall'indagine presso le agenzie interinali risulta che queste vedono la formazione dei propri iscritti soprattutto come un modo di migliorare la collocabilità del lavoratore nel breve periodo e di mantenere elevati standard qualitativi a fronte delle richieste delle imprese utilizzatrici.

La scelta della formazione è dunque attenta soprattutto alle esigenze delle imprese utilizzatrici, mentre la necessità di attrarre risorse umane potenzialmente

“appetibili” per le imprese mediante un’offerta formativa qualificata, anche se oggetto di crescente attenzione, viene ancora posta in secondo piano. Coerentemente, la tipologia formativa ritenuta più utile è quella professionalizzante. Questo orientamento pragmatico tiene conto però di standard qualitativi elevati, almeno nelle intenzioni, non a caso la competenza dei docenti figura tra le priorità, seguita dall’accuratezza della progettazione.

L’analisi dell’offerta formativa finanziata da Forma.Temp mostra che, dall’avvio delle attività del Fondo, sono aumentate soprattutto le azioni formative di durata inferiore alle 16 ore e, in misura minore, i corsi più lunghi, che superano le 80 ore. I corsi sono rivolti soprattutto ai candidati a missioni già concordate con una o più aziende e a lavoratori già in missione (presumibilmente per azioni di formazione *on the job*). Sono soprattutto i giovani e coloro già in possesso di una istruzione sopra la media degli interinali che ricevono formazione dalle agenzie, mentre è scarsa l’attenzione alle fasce più deboli, sia per quanto riguarda la formazione di base (limitato ricorso ad azioni di orientamento rivolto, oltre che a studenti, ad immigrati, disabili e altre categorie svantaggiate), sia per quanto concerne la formazione professionale.

Le agenzie mostrano comunque una crescente attenzione al ruolo strategico della formazione, soprattutto nell’ambito degli sviluppi previsti dalla legge Biagi, che dovrebbero portare le agenzie ad una maggiore attenzione alle esigenze dell’offerta di lavoro. La scelta sembra essere stata, almeno finora, quella di gestire e presidiare le attività formative con strutture interne, ricorrendo solo raramente a strutture esterne. Questa scelta potrebbe anche riflettere il fatto che gli enti di formazione pubblici e privati non sono stati in grado di sviluppare vere e proprie strategie e politiche per consolidare e sviluppare questo settore.

Gli enti di formazione e le amministrazioni regionali

L’utilizzo degli enti formativi privati nell’erogazione della formazione interinale è molto scarso e ciò riflette due nodi critici: la scarsità delle risorse economiche messe a disposizione dalle Agenzie ed i tempi di preavviso troppo brevi con cui viene richiesta l’attivazione dei corsi. Come si è detto, emerge però anche una scarsa capacità di attivazione degli enti e dei CFP nello sviluppare strategie innovative di presidio di questo settore e una scarsa conoscenza dei *competitor* operanti sul loro stesso territorio.

In questo contesto, anche il ruolo futuro dei CFP nel settore sembra piuttosto incerto, condizionato da una molteplicità di fattori, *in primis* l'organizzazione delle Agenzie mediante propri strumenti formativi interni, ma anche lo stesso futuro del mercato del lavoro interinale e i cambiamenti introdotti dalla Legge Biagi.

Il panorama attuale dell'offerta formativa dei CFP è piuttosto differenziato, con casi di offerta "estesa", che prevede corsi di natura estremamente diversificata e destinati a categorie di utenti piuttosto differenziate, e casi di specializzazione in specifiche aree formative, individuate sulla base della propria organizzazione interna, delle richieste del mercato e delle risorse umane a disposizione per la progettazione e le docenze.

Anche il ruolo degli *enti pubblici* nell'offerta formativa è contenuto: la presenza di Forma.Temp ha sostanzialmente limitato l'interesse e l'azione del soggetto pubblico (Regioni e Province) ad attività di studio e ricerca sul lavoro interinale. Le risorse formative pubbliche sono state indirizzate alle altre categorie di lavoratori atipici (spesso attraverso l'utilizzo dei voucher formativi) e, in questo contesto, si è determinata anche una assoluta assenza di dati e informazioni su ciò che è stato realizzato e si sta realizzando in materia di formazione.

Solo una minoranza di Agenzie Regionali Per il Lavoro (ARPL) ha realizzato azioni relativamente al lavoro interinale (attraverso i tirocini e l'utilizzo delle convenzioni per formare professionalità). Le altre sostengono di monitorare il fenomeno e/o forniscono informazioni, magari con sportelli ad hoc sul lavoro flessibile, e un minimo di accoglienza e orientamento all'utenza che lo richiede. Rimane poco monitorata l'offerta formativa ed il profilo professionale richiesto, salvo rare eccezioni, anche perché le agenzie interinali non comunicano le attività che svolgono. La percezione più diffusa è che non vi sia un'offerta formativa strutturata né da parte delle aziende interinali né tramite Forma.Temp, per non parlare di un'offerta formativa privata da parte delle aziende.

Il nuovo ruolo attribuito alle Agenzie interinali dalla riforma sul mercato del lavoro potrebbe indurre un cambiamento di scenario, soprattutto in relazione al tema dell'accreditamento delle Agenzie in materia di formazione, anche se al momento non risulta alcun ruolo regolatorio da parte delle Regioni. Su questo aspetto, l'impressione che emerge è che, se Forma.Temp andasse nella direzione di richiedere una sorta di "accreditamento formativo" a quanti realizzano progetti da esso finanziati, potrebbe verificarsi un avvicinamento con il soggetto pubblico (Regioni). "Utilizzare" gli enti accreditati per la formazione dalle Regioni ai fini

dell'accesso ai finanziamenti comporterebbe, infatti, una notevole semplificazione rispetto all'istituzione di procedure autonome di accreditamento. Tuttavia questa soluzione potrebbe andare contro gli interessi delle Agenzie interinali, le cui strutture formative non sono per il momento accreditate a livello di finanziamenti pubblici gestiti dalle Regioni. Resta da valutare se la natura di Agenzia per il lavoro accreditata a fornire i diversi servizi previsti dalla Riforma Biagi possa essere considerata "sufficiente" anche per la formazione. In questo caso l'offerta formativa pubblica e privata sarebbe limitata alle sole realtà in cui non sono operative strutture formative di diretta emanazione delle attuali Agenzie interinali.

I contenuti dell'offerta formativa e la sperimentazione

I risultati della ricerca hanno evidenziato che il tema della formazione nell'ambito del lavoro interinale e, più in generale, del lavoro flessibile, è stato fino ad oggi sostanzialmente marginale e solo recentemente è tornato all'attenzione per effetto delle modifiche previste dalla legge Biagi e della attivazione dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

L'offerta formativa per il lavoro interinale è ancora molto ridotta, non solo per i tempi recenti che caratterizzano questa tipologia contrattuale, ma anche per la prudenza che ha caratterizzato e sta caratterizzando tutti gli attori coinvolti per le incertezze relative all'affermarsi di questa nuova forma di lavoro e all'evolversi del lavoro interinale nella partita più complessiva della riforma del mercato del lavoro e dell'istituzione di ulteriori forme di lavoro atipico e flessibile.

Le indagini presso le imprese utilizzatrici e i lavoratori interinali evidenziano comunque una efficacia della formazione sia dal punto di vista delle aziende, che vi trovano una soluzione alle emergenze produttive, sia dal punto di vista dei lavoratori, che incrementano la propria esperienza professionale e possono migliorare le prospettive di inserimento stabile nel mercato del lavoro.

Tuttavia emerge una carenza di formazione che tenga conto dei bisogni formativi dei lavoratori e che sia differenziata: attenta, da un lato, alla costruzione di specifiche professionalità, anche attraverso una maggiore programmazione degli interventi formativi, per quei lavoratori più frequentemente utilizzati dalle agenzie, e, dall'altro lato, più orientativa e attenta alle competenze trasversali, per i lavoratori con maggiori difficoltà di avviamento.

Negare l'esistenza di una forte eterogeneità all'interno del lavoro interinale rischia di portare alla creazione di un mercato duale, in cui un esiguo gruppo di lavoratori temporanei "professionali" beneficia di percorsi di carriera e momenti di formazione ben definiti, mentre la maggioranza dei lavoratori "salta" da una missione all'altra senza un chiaro percorso di sviluppo professionale o personale. Questo rischio risulta amplificato se, come sta succedendo in Francia e in misura minore in Olanda, le (grandi) agenzie interinali utilizzano la formazione sia per stabilizzare i lavoratori più abili, sia per fidelizzare i grandi clienti (i.e., le grandi imprese utilizzatrici).

Per tenere conto di queste esigenze, il modello formativo progettato e sperimentato nell'ambito di questo progetto ha privilegiato la domanda di orientamento e di formazione dei lavoratori. Si è dunque progettato un sistema di moduli interdipendenti, ma erogabili in modo distinto, connotati da un'alta flessibilità e da percorsi formativi personalizzati. Rispetto al tradizionale modello utilizzato normalmente dalle agenzie interinali e finanziato da Forma.Temp, basato sul processo selezione / formazione / avvio, ne è stato utilizzato un altro descrivibile come orientamento / selezione / formazione.

Il modello è stato declinato tenendo conto delle tre tipologie di lavoratori interinali: i mai avviati, i lavoratori in fase di avvio in missione, i lavoratori già avviati. E' stata inoltre prevista una articolazione diversa dei moduli per le tre condizioni dei lavoratori:

- per i mai avviati, si è focalizzato l'intervento sui temi del rientro attivo nel lavoro, con una durata di 44 ore d'aula e 2 ore di colloqui individuali per partecipante,
- per gli avviandi, la centralità è stata data al lavoro sulle competenze professionali, con 20 ore d'aula e 2 ore di colloqui individuali per partecipante,
- per i già avviati, obiettivo diveniva la necessità di ricomporre le esperienze di lavoro attorno a progetti professionali individuali, con 16 ore d'aula e 2 ore di colloqui individuali per partecipanti.

La progettazione di dettaglio è stata gestita con l'intervento diretto degli operatori delle sedi di erogazione dei moduli, mentre i docenti e gli orientatori hanno contestualizzato il modello progettuale alle specifiche realtà territoriali, alla composizione delle classi di partecipanti e alle loro attese, alle esperienze di formazione ed orientamento già realizzate. L'intreccio tra formazione di gruppo e

sostegno individuale in funzione orientativa sembra l'aspetto più apprezzato dai lavoratori coinvolti nella sperimentazione.

3. Le prospettive e le implicazioni di policy

L'analisi delle caratteristiche, dei modelli di apprendimento e dei fabbisogni formativi dei lavoratori interinali evidenzia un quadro nel complesso positivo: si tratta infatti di lavoratori complessivamente ben integrati in azienda, spesso utilizzati in mansioni coerenti sia con il titolo di studio e le competenze maturate in precedenti esperienze lavorative, sia in missioni sostanzialmente affini.

Sono inoltre lavoratori che sembrano avere più probabilità di formazione rispetto ad altre categorie di lavoratori flessibili e che giudicano tale esperienza formativa, così come l'esperienza di lavoro interinale nel complesso, soddisfacente.

Il lavoro interinale sembra anche svolgere un'importante funzione di fluidificazione del mercato del lavoro, facilitando l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e incentivando la mobilità geografica.

Rimangono tuttavia alcune zone d'ombra che meritano una riflessione più specifica.

Innanzitutto, va sottolineata l'eterogeneità dei lavoratori interinali, che richiede politiche differenziate. A interinali "forti", con elevate probabilità di stabilizzazione del lavoro o che scelgono l'interinale per motivi personali di conciliazione dei tempi, si contrappongono interinali "deboli", caratterizzati da lunghi periodi di disoccupazione precedente l'esperienza interinale e spesso destinati a ritornarvi anche al termine della stessa. Tra i lavoratori a più elevato rischio di transizione verso la disoccupazione (dopo l'esperienza di lavoro interinale) figurano alcune delle categorie considerate tradizionalmente "deboli" nel mercato del lavoro (quali le donne ed lavoratori poco qualificati). Soprattutto nel caso di lavoratori a bassa qualifica o con titoli di studio non appetibili per il mercato, si tratta di soggetti ad elevato rischio di ingresso in un circolo vizioso tra disoccupazione ed occupazione precaria, per i quali il lavoro interinale costituisce solo una momentanea fonte di reddito, non un vero e proprio "trampolino di lancio" verso un'occupazione stabile. La presenza di questi soggetti rende di fatto possibile la creazione di segmentazione non tanto tra lavoratori interinali e lavoratori stabili, ma all'interno del comparto interinale che, come sta avvenendo in Francia, rischia di vedere l'emergere di un gruppo di lavoratori interinali "forti", spesso molto appetibili per le imprese e quindi con maggiori possibilità di un successivo passaggio ad un lavoro stabile (o di

sviluppo di una vera e propria "carriera" come "lavoratore interinale permanente", caratterizzata da un susseguirsi di missioni di elevato livello e da momenti di formazione qualificanti), a fianco di un gruppo di lavoratori interinali "deboli", caratterizzati da continue transizioni tra lavoro interinale e disoccupazione e da scarsi momenti di formazione. Sulla "debolezza" dei lavoratori incide notevolmente anche la dinamicità della domanda di lavoro locale: a parità di caratteristiche, la residenza in aree depresse riduce infatti la probabilità di passaggio dal lavoro interinale ad un lavoro stabile, ma aumenta quella di ingresso nella disoccupazione.

Un ulteriore elemento di riflessione riguarda la qualità della formazione, ancora largamente di tipo informale e basata sull'affiancamento nel lavoro. Pur considerando che le caratteristiche delle missioni (e del comparto interinale nel complesso) richiedono necessariamente interventi formativi brevi e specialistici, un approccio completamente informale, centrato solo sui bisogni delle imprese, non può fornire al lavoratore gli strumenti necessari non solo a svolgere la propria mansione, ma anche ad accrescere le competenze spendibili in altre missioni/contesti lavorativi. Seppure sia indubbio che il *learning by doing* costituisca una fonte preziosa di apprendimento, soprattutto nel caso di giovani alla prima esperienza lavorativa o di soggetti già istruiti, questo canale di apprendimento non sembra da solo sufficiente nel caso di soggetti più anziani (che magari necessitano di una riqualificazione) o con bassi titoli di studio. Questo aspetto risulta ancora più rilevante se si tiene conto che l'indagine ha evidenziato un ruolo cruciale della formazione come elemento qualificante delle competenze e della cultura generale degli individui, più che come strumento per l'ottenimento di un posto fisso.

Il problema della qualità della formazione rimanda quindi alla questione degli incentivi alla formazione. Le indagini hanno evidenziato che sia le imprese che le agenzie interinali possono non essere incentivate a investire nel tipo di formazione che più servirebbe ai lavoratori. L'indagine sui lavoratori ha inoltre mostrato che gli individui più istruiti o già formati sono anche quelli più propensi a continuare a investire in formazione, sia nel breve che nel medio periodo. Questo risultato induce a riflettere sull'effetto moltiplicatore che la partecipazione alla formazione può avere sui singoli individui, una volta superato il "costo fisso" di entrata nei circuiti formativi. Potrebbe quindi essere necessario un incentivo iniziale per indurre i lavoratori a partecipare al primo corso di formazione ma, una volta conosciuta la qualità (e sperabilmente i risultati) ad esso associato, la domanda individuale di formazione dovrebbe continuare ad autoalimentarsi sulla base delle effettive carenze di competenze del lavoratore e dei suoi obiettivi di sviluppo professionale.

L'esistenza di differenze strutturali tra chi investe e chi non investe in formazione (ad esempio, in termini di motivazione, abilità innata, predisposizione ai cambiamenti, ecc.) richiede che gli incentivi alla formazione siano mirati ai soggetti con caratteristiche a maggior "rischio" di non formazione.

L'esperienza dei paesi europei che da più tempo hanno introdotto il lavoro interinale ed i recenti cambiamenti nel sistema di regolazione del mercato del lavoro e della formazione continua offrono ulteriori spunti di riflessione sulle prospettive future di questo comparto.

Le esperienze europee

L'esperienza dei paesi europei evidenzia alcune linee di tendenza del lavoro interinale e delle agenzie di fornitura di lavoro temporaneo che la "legge Biagi" ha introdotto anche in Italia. Le principali riguardano:

- *l'ampliamento dei servizi offerti dalle agenzie somministratrici.* Oltre all'attività di fornitura di lavoro temporaneo, molte agenzie si sono specializzate nella fornitura di servizi di selezione e gestione delle risorse umane (reclutamento, selezione, formazione, conoscenza dei mercati locali, consulenza su aspetti legati alla sicurezza e all'ambiente, consulenza legale, ecc.), incluse quelle a tempo indeterminato. In Francia alcune agenzie stanno sviluppando anche servizi di previsione della domanda di lavoro e dei fabbisogni professionali a livello locale, spesso in collaborazione con i Servizi per l'Impiego.
- *Molti paesi europei iniziano ad utilizzare le agenzie anche come strumento di politica attiva del lavoro.* In questa ottica sarebbero soprattutto i gruppi tradizionalmente più deboli sul mercato del lavoro, disoccupati di lungo periodo, immigrati e lavoratori anziani, ad avvantaggiarsi dei servizi di *job matching* prestati dalle agenzie. Lo screening dei lavoratori viene effettuato dall'agenzia che in alcuni contesti ha il compito "istituzionale" di inserire i lavoratori con maggiori difficoltà. L'utilizzo delle agenzie quale strumento di politica attiva del lavoro è particolarmente rilevante in Austria e in Belgio, ma anche in Francia, Germania, Svezia e Olanda. Le modalità con cui si manifesta questo utilizzo sono tuttavia diverse: *outsourcing* dell'implementazione delle politiche attive del lavoro ad agenzie private e/o servizi pubblici per l'impiego in Belgio e ad organizzazioni non profit in Austria e Germania. Manca tuttavia una valutazione di queste politiche in termini di efficienza.

-
- Una crescente attenzione delle agenzie alla *fidelizzazione delle grandi imprese utilizzatrici* attraverso, ad esempio, la promozione di accordi di lungo termine con alcune grandi imprese clienti. L'attivazione di contratti di lungo termine ha favorito l'emergere di una frangia di "lavoratori interinali permanenti", ovvero un gruppo di lavoratori già formati che vengono utilizzati dalla stessa impresa/settore per periodi di tempo relativamente lunghi.
 - Per quanto riguarda la *formazione*, la Francia prevede programmi specifici di formazione per i lavoratori interinali. In Gran Bretagna ed Olanda, invece, non si prevedono programmi specifici, ma i lavoratori interinali possono accedere ai corsi di formazione continua (quando occupati) o ai corsi destinati a categorie specifiche di lavoratori (giovani, donne, ecc.). In Olanda la mancanza di interventi specifici per i lavoratori interinali sembra determinata dalla facilità di inserimento in impieghi stabili che caratterizza questa tipologia di lavoratori, che non sono considerati lavoratori ad elevato rischio di disoccupazione e, pertanto, non beneficiano di programmi dedicati di formazione o reinserimento professionale. In Gran Bretagna i lavoratori interinali poco qualificati possono indirettamente beneficiare di alcuni interventi previsti dalla politica del cosiddetto "New Deal". Le agenzie di lavoro interinale sono inoltre coinvolte in programmi pubblici volti all'aumento delle competenze di base (generali e informatiche) dei lavoratori più svantaggiati.
 - Il sistema italiano si è rifatto a quello francese, dove la formazione per i lavoratori interinali è finanziata con i contributi versati dalle agenzie di lavoro interinale (pari al 2% dello stipendio lordo, più elevato dell'1,5% applicato negli altri settori), che confluiscono in un fondo nazionale specifico per la formazione dei lavoratori interinali (Fonds d'Assurance Formation du travail Temporarire, FAF.TT) direttamente gestito dalle parti sociali e certificato dal governo francese. I lavoratori interinali che hanno beneficiato di qualche intervento specifico di formazione si dichiarano generalmente soddisfatti del livello di competenze e motivazione raggiunto. Inoltre, la loro condizione occupazionale (in termini di stabilità dell'occupazione o livello salariale) tende a migliorare in seguito alla partecipazione agli interventi di formazione. Tuttavia rimane il rischio di un mercato duale all'interno del comparto interinale, caratterizzato da un nucleo di lavoratori temporanei "professionali", con chiari percorsi di carriera e momenti di formazione (concertati con le agenzie di lavoro interinale), ed un'ampia frangia di lavoratori a bassa qualificazione, con evidenti difficoltà di sviluppo professionale o di carriera nel settore. Questa tendenza alla

segmentazione sembra emergere anche nel mercato del lavoro interinale statunitense.

Dal lavoro interinale alla somministrazione di lavoro: le innovazioni introdotte dalla Riforma Biagi e le questioni aperte

La c.d. "Riforma Biagi" ridisegna gli aspetti organizzativi e contrattuali del mercato del lavoro italiano nella direzione sperimentata dai paesi europei analizzati, investendo tutti gli attori del mercato del lavoro: lavoratori, imprese, organizzazioni sindacali e datoriali, enti locali, operatori pubblici e privati del mercato del lavoro. Una analisi puntuale di come questa riforma può influenzare i futuri assetti del comparto dell'interinale è riportata nel capitolo 8, in questa sede ci limitiamo ad alcune considerazioni di sintesi.

La nuova normativa introduce nuove forme contrattuali flessibili e in questo contesto una prima domanda è se il lavoro interinale conserverà la sua "quota di mercato" o se subirà la concorrenza degli altri contratti flessibili previsti dalla Legge Biagi. Le ricerche fin qui realizzate sul lavoro interinale hanno evidenziato un utilizzo molto differenziato e diversamente motivato di questa tipologia contrattuale, soprattutto tra i lavoratori. A fianco dei lavoratori che si rivolgono al mercato interinale come ultima spiaggia e possibile soluzione alla criticità della propria posizione occupazionale, troviamo quote significative di lavoratori che mostrano un uso consapevolmente strumentale di questa forma contrattuale. Sarà quindi interessante cercare di capire "quale uso strumentale" verrà fatto dei nuovi strumenti contrattuali tra i lavoratori e le imprese, chi li userà e secondo quale sistema di opportunità e convenienze.

La riforma Biagi, oltre ad incidere sugli aspetti contrattuali dei rapporti di lavoro, rivede radicalmente gli assetti organizzativi del nostro mercato del lavoro, disciplinando ruolo, attività, condizioni e modalità attraverso le quali soggetti privati potranno operare nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro in un mercato del lavoro "aperto" ad intermediari pubblici e privati.

Si tratta di cambiamenti sostanziali che prevedono un nuovo sistema ("rete") di servizi pubblici e privati all'impiego che, secondo il legislatore dovrebbero da un lato aumentare la qualità dei servizi erogati, dall'altra garantire al lavoratore la scelta di una più ampia gamma di servizi e di operatori che lo sostengano nella ricerca del lavoro.

Tutti questi aspetti investono le agenzie di somministrazione, definendo opportunità e obblighi sia riguardo al nuovo regime di somministrazione, sia riguardo alle altre attività a cui ora sono legittimate ad accedere. Il successo dell'impianto della riforma sarà dunque in larga misura legato alle agenzie di somministrazione, alla loro capacità e al loro interesse a svolgere oltre all'attività di somministrazione in senso stretto anche le altre attività (intermediazione, ricerca e selezione, supporto alla ricollocazione) disciplinate dalla riforma, nonché di partecipare alla costituenda rete dei servizi per l'impiego delle regioni.

Le agenzie che richiedono l'autorizzazione allo svolgimento di attività di somministrazione possono infatti candidarsi a diventare *soggetti "polifunzionali"*, ossia agenzie che svolgono tutti i segmenti di attività, compresa l'intermediazione, la ricerca e selezione, la ricollocazione di personale. L'indagine presso le agenzie ha rilevato l'interesse delle attuali agenzie interinali a svolgere anche le altre attività, non fosse altro che per "fidelizzare" il rapporto con le imprese utilizzatrici, soddisfacendo per questa via qualunque esigenza di personale o di formazione richiesta dall'impresa. In futuro le agenzie potrebbero addirittura candidarsi a gestire in tutto o in parte la funzione del personale dell'impresa cliente, facilitando un processo di esternalizzazione di questa funzione.

La legge prevede anche che le agenzie possano agire nell'ambito delle politiche di sostegno al (re)inserimento lavorativo dei lavoratori "svantaggiati", sulla scia di analoghe esperienze diffuse in altri paesi europei. A sostegno dell'inserimento dei lavoratori svantaggiati, la disposizione normativa prevede un meccanismo incentivante che permette all'agenzia di somministrazione di derogare al principio di parità di trattamento retributivo a fronte dell'assunzione per un periodo minimo prestabilito del lavoratore svantaggiato.

La possibilità di esternalizzare alcune funzioni di sostegno all'inserimento lavorativo rivolte ai segmenti più deboli del mercato del lavoro dai servizi pubblici per l'impiego alle agenzie private potrebbe essere vantaggiosa nel senso di rendere più "attraenti" i lavoratori "più deboli" per le imprese, che potrebbero avere pregiudizi nei confronti di lavoratori protetti o sponsorizzati da programmi pubblici di inserimento. Il vantaggio per le agenzie di lavoro interinale in questo caso sarebbe quello di ottenere un riconoscimento istituzionale nell'ambito delle politiche attive

del lavoro e dei servizi per l'impiego e la possibilità, quindi, di accedere a risorse pubbliche⁴.

Non è comunque ancora del tutto chiaro come si affermerà il nuovo sistema di Agenzie per il lavoro e se effettivamente le agenzie saranno in grado di intervenire nell'ambito dell'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati. Dalle interviste è emersa una grande prudenza tra tutti gli attori coinvolti in questo mercato nell'esplicitare le possibili tendenze future. Non è inoltre chiaro quale potrebbe essere, in questo contesto, il ruolo dei Servizi Pubblici per l'Impiego, il cui livello di efficacia ed efficienza, a parte alcuni casi di eccellenza, è in genere poco soddisfacente. E' necessario quindi riflettere sulla possibilità di ridefinire la *mission* affidata ai servizi pubblici per l'impiego e monitorare al contempo eventuali comportamenti eccessivamente selettivi delle agenzie private nei confronti dell'offerta di lavoro più svantaggiata. Non ci sono valutazioni che consentono di trarre indicazioni più precise su questi aspetti, ma non è un caso che i paesi in cui la coesistenza di servizi pubblici e privati per l'impiego è di lunga data, hanno visto emergere una sorta di specializzazione dei servizi privati nei segmenti più qualificati dell'offerta di lavoro e dei servizi pubblici nei segmenti più deboli.

In ogni caso, la trasformazione delle vecchie agenzie interinali in agenzie di somministrazione cosiddette "generaliste" consente alle agenzie di erogare una svariata gamma di servizi, non solo rivolti alla soddisfazione dell'impresa cliente, ma anche del lavoratore cliente.

Verso la realizzazione di un modello di raccordo stabile tra pubblico e privato si muove anche il sistema di Convenzioni che dovrebbero dar vita a livello locale ad "Agenzie sociali" operanti su materie che potrebbero spaziare dall'assistenza sociale ai servizi di orientamento, al collocamento, alla formazione. Il modello, che prende spunto dall'esperienza tedesca delle agenzie di *personal service*, punta sulla capacità di costruire reti di servizi a livello territoriale sotto la regia dell'Agenzia sociale, in cui convogliare le azioni dei soggetti pubblici e privati che vi partecipano e finalizzate all'inserimento o reinserimento dei lavoratori svantaggiati.

Un ulteriore aspetto rilevante rivisto dal decreto legislativo 276/03 è l'utilizzo dei Fondi paritetici, Forma.Temp ed E.Bi.Temp, di gestione dei fondi per la formazione⁵.

⁴ Si vedano ad esempio le convenzioni stipulate il 3 e il 2 febbraio 2005 dalle Regioni Abruzzo e Puglia con Italia Lavoro e AILT,APLA e Confinterim che prevedono incentivi specifici a valere su fondi regionali, nell'ambito delle misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato"

⁵ Si ricorda che Forma.Temp è destinata a gestire la parte finora più consistente del contributo finanziario obbligatorio, mentre E.Bi.temp, finanziato nella misura dello 0.20% è utilizzato per

Nell'aprile 2004, a seguito dell'entrata in vigore della Riforma Biagi, le parti sociali che compongono i due enti bilaterali (CGIL, CISL, UIL, ALAI-CISL, CPO-UIL, NIDIL-CGIL E AILT, APLA, CONFINTERIM) hanno stipulato un accordo interconfederale che disciplina la fase transitoria, in attesa della verifica da compiersi entro un anno.

In attesa di conoscere il nuovo assetto che le parti daranno ai due enti bilaterali e soprattutto le azioni/interventi che intenderanno privilegiare nel nuovo contesto normativo che esalta il ruolo della bilateralità, alcune questioni si pongono comunque all'attenzione.

Innanzitutto, la nuova disciplina diversifica la natura degli interventi dei Fondi, a seconda che essi siano destinati per l'assunzione di lavoratori a tempo determinato o indeterminato.

Mentre per le assunzioni a tempo determinato gli interventi sono destinati a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione e a prevedere specifiche misure di carattere previdenziale, per le assunzioni a tempo indeterminato le risorse sono destinate non solo per interventi di tipo formativo ma anche in funzione di ammortizzatore sociale.

Per le assunzioni *a tempo indeterminato*, infatti, l'art.12 co.2 del d.lgs. n.276/03 dispone che esse debbano essere destinate:

- ad iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato nel caso di fine lavori;
- ad iniziative volte a verificare l'utilizzo della somministrazione per favorire l'emersione e combattere gli appalti illeciti;
- ad iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le Regioni;
- ad iniziative per la promozione di percorsi di riqualificazione e riqualificazione professionale.

L'utilizzo dei fondi per la formazione e integrazione del reddito in funzione di ammortizzatore sociale rappresenta un passaggio delicato per le agenzie di somministrazione.

In primo luogo, bisogna distinguere quanta parte dei fondi è destinata per la formazione e quanta per l'integrazione del reddito.

l'erogazione di una serie di prestazioni, tra cui agevolazioni per l'accesso agevolato al credito e

In secondo luogo le scelte che saranno operate in seno ai due enti bilaterali avranno ripercussione anche sulle strategie e le azioni messe in campo dalle agenzie e sul loro posizionamento nel mercato del lavoro. Ad esempio, l'utilizzo dell'integrazione del reddito legata non solo all'ipotesi della conclusione del lavoro nello staff leasing, ma anche collegata a percorsi formativi nei periodi di non lavoro tra una missione e l'altra nella somministrazione a tempo determinato, potrebbe avere il contributo di risorse aggiuntive da parte delle Regioni, che sul territorio stanno costruendo un nuovo modello di formazione professionale.

Sul riassetto di Forma.temp ed E.bi.temp incideranno dunque anche le decisioni che le parti assumeranno circa il rapporto da tenere con le Regioni in merito, ad esempio, al tema dell'accreditamento, alla possibilità di intervenire per la ricollocazione di lavoratori espulsi dal mercato del lavoro o altro ancora. La partecipazione delle agenzie alla rete dei servizi per l'impiego renderà necessario definire quali attività formative e quali prestazioni passeranno e saranno gestite dai fondi.

Su questa delicata materia la contrattazione collettiva⁶ è intervenuta di recente con due distinti accordi a prefigurare un nuovo e diverso assetto di Forma.temp, ravvisando nel contempo la necessità di costituire un nuovo apposito fondo, anch'esso dotato di personalità giuridica a cui facciano capo tutti gli interventi riguardanti la somministrazione a tempo indeterminato.

Sono stati, pertanto, definiti due distinti percorsi e una distinta gestione del contributo del 4% a seconda del caso che il lavoratore stipuli con un'agenzia di somministrazione un contratto a tempo determinato o indeterminato.

Nel caso del tempo determinato saranno gli attuali fondi Forma.temp ed E.bi.temp a gestire il primo gli interventi di tipo formativo e il secondo gli interventi aventi natura diversa, recependo comunque il disposto di cui all'art.12 co.1 del d.lgs.n. 276/03. Ciò renderà, necessario procedere ad una modifica dell'attuale statuto e

l'erogazione di un'indennità in caso di infortuni sul lavoro.

⁶ La mancata intesa con la CGIL a dare concreta attuazione alla somministrazione a tempo indeterminato ha comportato la stipula di due diversi accordi: uno per disciplinare gli interventi finanziati con il contributo del 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato (accordo relativo alla "Attuazione dell'art.12 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n.276", sottoscritto in data 2 febbraio 2005 tra CGIL, CISL, UIL, ALAI-CISL, CPO-UIL, NIDIL-CGIL e AILT, APLA, CONFINTERIM) e un altro separato per disciplinare gli interventi finanziati con il contributo del 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato ("Accordo quadro per l'attuazione dell'art.12, commi 2 e 3 del del D.Lgs. 10 settembre 2003, n.276", sottoscritto in data 2 febbraio 2005 tra CISL, UIL, ALAI-CISL, CPO-UIL, e AILT, APLA, CONFINTERIM).

regolamento di Forma.temp per adeguarli all'oggetto dell'attività che Forma.temp sarà chiamato a svolgere.

Ai fini dell'attuazione degli interventi previsti dall'art.12, co.2, del d.lgs. n.276/03 e della gestione delle risorse relative all'assunzione di lavoratori in somministrazione con contratto a tempo indeterminato si procederà alla costituzione di un apposito fondo.

La particolarità di questo nuovo fondo sta nel fatto che esso non gestirà come l'attuale Forma.temp solo la formazione dei lavoratori temporanei, ma anche l'integrazione del reddito di questi lavoratori nel caso di fine lavori.

Anzi nella ripartizione delle risorse, stabilita dalle parti firmatarie dell'accordo, l'integrazione del reddito sotto forma di una "indennità" che sarà corrisposta ai lavoratori assorbirà il 2,5% del 4% del contributo versato dalle agenzie mentre agli aspetti formativi sarà destinata in gran parte (1,3%) ciò che resta.

L' accordo quadro prevede inoltre che il fondo finanzi iniziative per l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le Regioni in misura pari allo 0,1%.

La possibile "fine" di una commessa è destinata, comunque, ad incidere anche sugli interventi formativi che il fondo finanzierà. Le tipologie formative che il fondo prenderà in considerazione saranno infatti:

- la formazione professionale, con particolare riferimento alle esigenze di qualificazione o riqualificazione in caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione;
- la formazione continua.

E' difficile in questa fase di trasformazione del lavoro interinale in somministrazione di lavoro presentare degli scenari e delle implicazioni per le politiche, a prescindere dall'effettiva diffusione che questa forma di lavoro potrà avere nel nuovo quadro regolativo disegnato dal D.Lgs 276 e successivi decreti attuativi.

Come anche evidenziato dai recenti accordi per l'attuazione dell'art.12 del D.Lgs 276, stanno emergendo una serie di scelte e possibili evoluzioni che non sono direttamente e solo collegate al tema "formazione". Si tratta di evoluzioni che potranno avere effetti anche al di fuori del lavoro interinale e di cui bisognerà tenere conto nel disegnare il futuro assetto della formazione continua, delle politiche di sostegno all'inserimento lavorativo e del sistema degli ammortizzatori sociali.

Tra queste, una questione riguarda il *destino del contributo del 4%*⁷. Ci sembra che nel nuovo contesto delineato dalla "legge Biagi", dai recenti accordi tra le parti e dall'avvio dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, diventi sempre più plausibile uno scenario in cui gli enti che gestiscono la formazione si allineano al sistema dei Fondi Interprofessionali, riducendo il differenziale nel contributo al Fondo per la formazione. La natura "temporanea" della somministrazione anche nella sua forma a tempo indeterminato, connessa alla fine dei lavori, e quindi i maggiori "rischi" associati a questa forma contrattuale per i lavoratori, potrebbe giustificare comunque, da un lato, un maggior investimento in formazione e quindi un contributo più elevato dello 0,3% attualmente richiesto per la formazione continua dei lavoratori "standard" a tempo indeterminato e, dall'altro lato, un sistema di assicurazione contro i rischi di disoccupazione aggiuntivo rispetto a quello ordinario (visto che questi lavoratori non accedono al circuito della mobilità). Come anche previsto dalla normativa e dagli accordi sopra riportati, il contributo può rimanere dunque più elevato dello 0,3%, ma viene suddiviso tra una quota volta al finanziamento della formazione ed una quota, più rilevante, di sostegno del reddito durante i periodi di inattività⁸. La funzione di ammortizzatore sociale potrebbe anche prevedere di accompagnare il sostegno del reddito con attività formative a domanda individuale che consentano un rafforzamento della posizione del lavoratore nel mercato del lavoro. Questa partita, che sembra per ora riguardare solo i lavoratori in somministrazione con un contratto a tempo indeterminato, dovrà comunque tenere conto degli sviluppi nell'ambito dell'attesa riforma del sistema degli ammortizzatori sociali, altrimenti il rischio di un'accentuazione della segmentazione del mercato del lavoro è destinato a crescere⁹.

Un'altra questione riguarda il sistema di accreditamento della formazione per i lavoratori in somministrazione, ed in particolare chi sarà il soggetto referente dell'accREDITamento. In questo caso, optare per la soluzione dell'accREDITamento formativo regionale che opera e può contare su un sistema di CFP già fortemente consolidato e sperimentato avrà conseguenze diverse dall'optare per un

⁷ Una ulteriore questione riguarda il destino degli enti bilaterali che attualmente gestiscono il fondo per la formazione degli interinali, Forma.temp ed E.Bi.Temp.

⁸ Ci sono già esempi di fondi, basati su contributi aziendali, gestiti da enti bilaterali con funzioni sia di formazione che di ammortizzatori sociali, come quello del settore artigiano e delle casse edili. Sul ruolo potenziale della bilateralità nella riforma degli ammortizzatori sociali si veda M. Tiraboschi (2004), *Il sistema degli ammortizzatori sociali nella riforma*, in M. Tiraboschi (a cura di) *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè Editore

⁹ Anche all'interno dello stesso lavoro in somministrazione tra tempo determinato e tempo indeterminato, nonostante la percentuale di contributo sia la stessa.

accreditamento formativo "autonomo" (ad esempio, promosso e gestito direttamente da Forma.Temp per il tempo determinato) o per un accreditamento "estensivo" di quello già, eventualmente, ottenuto per l'erogazione dei servizi per il lavoro previsti dalla trasformazione in Agenzie per il lavoro. Le conseguenze riguardano le dimensioni e la natura del sistema di offerta formativa: molto esteso e diversificato nel primo caso (la formazione per i lavoratori in somministrazione diviene parte integrante del sistema di offerta di formazione professionale), delimitato e specializzato nelle altre due opzioni. Nel primo caso le opportunità di interazione con il soggetto pubblico aumentano (e questo faciliterebbe anche l'operare delle Agenzie nell'ambito delle politiche di sostegno all'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati), nelle altre due opzioni tendenzialmente si arriverebbe a sistemi poco comunicanti, con il rischio che la formazione per i lavoratori in somministrazione presti minore attenzione alle esigenze dei lavoratori. Anche in questo caso le tendenze che sembrano delinearsi nell'ambito dei Fondi professionali potrebbero essere estese al fondo per la formazione dei lavoratori in somministrazione. Si tratta di criteri in genere aperti sia alle strutture interne alle imprese aderenti al Fondo, che alle agenzie accreditate dalle Regioni, che, infine, alle agenzie accreditate dal Fondo stesso.

Infine per quanto riguarda i contenuti della formazione, dall'evidenza empirica presentata emerge la necessità di una maggiore attenzione ai bisogni formativi dei lavoratori, che chiedono una formazione più lunga e strutturata che rafforzi la loro posizione nel mercato del lavoro e sia riconosciuta nell'ambito di un sistema di qualifiche professionali. A questo proposito, sarà interessante capire se la divisione dei Fondi di gestione del 4% in base alla tipologia contrattuale, prevista dal recente accordo quadro del 2 febbraio, inciderà anche sulla scelta delle modalità formative previste per i lavoratori in somministrazione con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato. Mentre per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato potrebbe effettivamente emergere un'offerta formativa volta a consolidare la professionalità che il lavoratore già possiede, anche per non diminuirne le possibilità di reimpiego nel caso di fine lavori, nel tempo determinato potrebbe invece rafforzarsi, in assenza di interventi correttivi, il tipo di formazione che è stato finora privilegiato, cioè una formazione "di immediato ritorno" per l'agenzia che deve inserire in azienda il lavoratore per un periodo di tempo breve e che quindi difficilmente consente al lavoratore di "consolidare" una professionalità specifica, dovendo adattarsi a proposte di lavoro di natura anche molto diversa.

Tavola 1 – Sintesi dei principali risultati delle indagini sul campo: le imprese utilizzatrici, i lavoratori, le parti sociali, i CFP e le Regioni

	Il comparto		La formazione professionale		Sviluppi futuri e Implicazioni di policy
	Punti di forza	Criticità	Situazione attuale	Prospettive	
<p>Imprese utilizzatrici</p> <p>(incidenza media della forza lavoro interinale nelle aziende utilizzatrici: 6,5%.</p> <p>Incidenza maggiore nelle aziende dell'industria (7,2%) e con forza lavoro poco qualificata(8,5%))</p>	<p>Flessibilità (48%) e prontezza (25%) d'impiego</p> <p>Manodopera selezionata (22%)</p>	<p>Elevato costo del lavoro (73%)</p> <p>Limiti del contratto (16%)</p>	<p>Elevata quota di aziende che svolgono formazione (76%), soprattutto on the job ma non necessariamente rivolta agli interinali.</p> <p>Necessità di addestramento iniziale degli interinali (59%), colmata con formazione on the job (pochi giorni).</p> <p>Maggior investimento nella formazione degli interinali in aziende che utilizzano con finalità di selezione.</p>	<p>Orientamento all'inserimento immediato e crucialità della formazione di base alla mansione.</p> <p>Scarso interesse verso offerta formativa delle agenzie.</p>	<p>Relazione tra (elevato) costo del lavoro, prontezza di impiego e (scarsa) formazione.</p> <p>Incentivi ad una formazione più orientata alla creazione di carriere e professionalità individuali.</p> <p>Incentivi a missioni di lunga durata, con maggiori probabilità di stabilizzazione dei rapporti.</p>
<p>Lavoratori</p> <p>(Avviati: prevalentemente giovani (fino a 29 anni), senza carichi familiari, con diploma di scuola sup. e di nazionalità italiana;</p> <p>Mai avviati: prevalentemente donne con alti titoli di studio o uomini o e stranieri con bassi livelli di istruzione. Ampia presenza di 30-39enni)</p>	<p>Velocità ingresso (43%)</p> <p>Esperienza qualificante (17%)</p> <p>Primo contatto con mondo lavoro (15%)</p>	<p>Incertezza (50%)</p> <p>Bassa retribuzione (10%)</p> <p>Incoerenza con attitudini e competenze (4%)</p>	<p>30% lavoratori formati, di cui 45% durante l'esperienza interinale</p> <p>Formazione on the job/affiancamento</p> <p>Prevalenza corsi brevi e generali, ma coerenza con contenuti missione</p> <p>Elevato livello di soddisfazione</p>	<p>Prevalenza di carenze di competenze generali (lingue) e tecniche (amministrazione e commerciali)</p> <p>Un lavoratore su tre disposto a partecipare a corsi entro 6 mesi, oltre 60% entro 3 anni</p> <p>Elevata disponibilità a pagare, ma problema di incentivi (domanda di formazione diffusa tra i più formati)</p>	<p>Necessità di misure specifiche per gruppi di lavoratori interinali "deboli" (targeting).</p> <p>Bassi salari.</p> <p>Qualità della formazione (revisione formazione on the job).</p> <p>Sistema di incentivi alla formazione</p>

<p>Agenzie di somministrazione</p>	<p>Tempestività (prima della riforma Biagi) e qualità (dopo al riforma Biagi) del servizio offerto alle agenzie utilizzatrici.</p> <p>Monitoraggio skill mismatch (confronto lavoratori iscritti e avviati)</p>	<p>Concorrenza di prezzo nel settore; ridotti margini di guadagno.</p> <p>Scarso sviluppo programmazione (modelli previsione domanda)</p> <p>Difficoltà organizzative mobilità territoriale (scarsità incentivi mobilità)</p>	<p>Incremento significativo numero medio progetti formativi avviati per agenzia (da 93 nel 2001 a 417 nel 2003) e dei lavoratori coinvolti (da 531 nel 2001 a 2040 nel 2003).</p> <p>Corsi di breve durata, organizzati in breve tempo, indirizzati soprattutto a lavoratori avviandi.</p> <p>Formazione giudicata utile per il collocamento immediato (69%) e come garanzia di qualità del lavoro offerto alle aziende utilizzatrici (56%).</p>	<p>Necessità di più formazione dei lavoratori, soprattutto su competenze generali (informatica e lingue) e tecniche (amministrazione).</p> <p>Scarsa percezione dei lavoratori di domanda di competenze tecniche in logistica e produzione da parte delle imprese.</p>	<p>Fase di transizione, dovuta alla riforma Biagi. In generale, tendenza delle agenzie a proporsi come soggetti "polifunzionali", che svolgono anche attività di intermediazione, ricerca, selezione e ricollocazione del personale.</p> <p>Ruolo della formazione: da "strumento" per le imprese a "opportunità" per imprese e lavoratori.</p> <p>Necessità maggiore attenzione a skill mismatch e gap nelle percezioni dei bisogni di formazione di imprese e lavoratori.</p> <p>Formazione non solo per lavoratori avviandi, ma come strumento di qualificazione per tutti i lavoratori in carico all'agenzia.</p>
<p>Associazioni di categoria</p>	<p>Strutture snelle, con funzioni soprattutto di rappresentanza istituzionale (gestione enti bilaterali e rapporti con enti pubblici) e di consulenza/informazione</p>	<p>Scarsa influenza sulle aziende utilizzatrici e sulla contrattazione di secondo livello.</p> <p>Ridotta rappresentatività, problemi di raccordo tra le diverse associazioni.</p>			<p>Ruolo cruciale della gestione congiunta e sviluppo della bilateralità.</p> <p>Necessità di maggiore attenzione alla relazione tra flessibilità e tutela (Commissioni Regionali per la gestione delle vertenze; sistema previdenziale e assistenziale, ecc.).</p> <p>Revisione ruolo nella contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale)</p>

Organizzazioni sindacali	<p>Rappresentatività "trasversale" (extra-settoriale) dei lavoratori flessibili.</p> <p>Livelli di rappresentanza aziendale (agenzie) e territoriale (provinciale).</p> <p>Soggetti erogatori di servizi (assistenza e consulenza ai lavoratori)</p>	<p>Mancato intervento nella contrattazione di secondo livello.</p> <p>Scarsa rappresentatività e influenza nelle aziende utilizzatrici.</p>			<p>Ruolo cruciale della gestione congiunta e sviluppo della bilateralità.</p> <p>Necessità di maggiore attenzione alla relazione tra flessibilità e tutela (Commissioni Regionali per la gestione delle vertenze; sistema previdenziale e assistenziale, ecc.).</p> <p>Revisione ruolo nella contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale)</p>
CFP	<p>Maggior attenzione alla formazione dei lavoratori (formazione come "opportunità", sebbene non sempre immediatamente remunerativa).</p> <p>Personalizzazione e flessibilità degli interventi formativi.</p>	<p>Rapporti con le Agenzie (troppa attenzione a collocamento immediato e tempi brevi di formazione, a svantaggio della qualità e della ricaduta effettiva sui partecipanti).</p> <p>Scarsità risorse economiche e di tempo per l'organizzazione dei corsi.</p> <p>Scarsa conoscenza dei competitor nello stesso territorio.</p> <p>Mancanza di strategie di sviluppo di lungo periodo.</p>	<p>Offerta prevalente di corsi di formazione professionale di breve durata (40-80 ore).</p> <p>Offerta formativa personalizzata sulle necessità del cliente.</p> <p>Offerta on demand (delle agenzie): progettazione flessibile ed elastica.</p>	<p>Consolidamento della formazione per gli interinali.</p> <p>Necessità di raccordo con Forma.Temp e strutture formative interne alle agenzie.</p>	<p>Necessità di promozione e sviluppo di tipologie formative finora marginali (formazione continua).</p> <p>Specializzazione e offerta di elevata qualità, anche in servizi "accessori" alla formazione (selezione allievi corsi).</p> <p>Potenzialità dei "progetti formativi integrati" (CFP, agenzie, imprese utilizzatrici e, se possibile, lavoratori).</p>
Regioni (Agenzie Regionali per il Lavoro)	<p>Interventi diretti (Campania, Lazio, Puglia e Lombardia) tramite tirocini e convenzioni con agenzie per formare professionalità nel comparto (selezione del</p>	<p>Scarsa adeguatezza e aggiornamento banche dati su avviamenti interinali.</p> <p>Scarsi rapporti (spesso non strutturati) come le agenzie.</p>	<p>Formazione rivolta a potenziali operatori di settore.</p> <p>Assenza di informazioni complete e strutturate</p>	<p>Eterogeneità nell'approccio e negli interventi; fase di prudenza determinata dall'attuale situazione di incertezza.</p>	<p>Forma contrattuale versatile e utile per la gestione della mobilità e della disoccupazione, soprattutto nei poli industriali (Melfi, Potenza, Matera, Termoli, Isernia, ecc.).</p> <p>Necessità maggiore attenzione a organizzazione e aggiornamento banche</p>

	<p>personale).</p> <p>Analisi e monitoraggio del fenomeno a livello locale.</p> <p>Azioni informative (es: sportelli).</p>	<p>Approccio di "interesse a distanza" per il comparto.</p>	<p>sull'offerta formativa per i lavoratori interinali.</p> <p>Informazione basata su stampa locale sia su domanda di lavoro interinale, sia su offerta formativa.</p> <p>Incertezza situazione accreditamento enti di somministrazione (fase di costituzione commissioni ad hoc).</p>	<p>In generale, ancora in discussione il ruolo dell'intervento pubblico in un comparto al momento presidiato da soggetti privati (agenzie e imprese).</p>	<p>dati sul comparto.</p> <p>Necessità monitoraggio offerta formativa locale.</p> <p>Utilità di un rapporto più stretto tra CPI, agenzie per il lavoro ed aziende, nella logica dell'integrazione pubblico-privato sia in termini di fabbisogni occupazionali che formativi.</p>
--	--	---	---	---	--

1. LE IMPRESE UTILIZZATRICI

Obiettivi e metodologia

In questa fase della ricerca l'attenzione è stata rivolta alle aziende utilizzatrici di lavoro interinale: è stato individuato un campione di 500 aziende alle quali è stato somministrato un breve questionario telefonico, e successivamente 50 di queste aziende sono state ricontattate per effettuare studi di caso, tramite intervista, che consentissero di confermare o meglio interpretare le risultanze dell'indagine telefonica.

Il campione è stato individuato sulla base di elenchi di precedenti indagini, in maniera che fosse rappresentativo della struttura produttiva italiana, procedendo ad una stratificazione settoriale e dimensionale, e facendo in modo di garantire una ampia articolazione territoriale. Si sono interpellate aziende in riferimento a missioni di lavoro interinale che hanno avuto luogo nel corso del 2002.

Il questionario telefonico somministrato si componeva di 34 domande a risposta chiusa, con un limitato numero di alternative disponibili per il rispondente, articolate in quattro sezioni: le caratteristiche dell'azienda, il lavoro interinale, le attività di formazione, le motivazioni.

Tra le 500 rispondenti sono quindi state individuate 50 aziende, disponibili ad una ulteriore intervista di approfondimento finalizzata alla redazione di altrettanti casi di studio qualitativi che consentissero di ampliare le risultanze emerse dall'indagine quantitativa. I casi di studio, sebbene si rifacessero a missioni svolte nel corso del 2002, hanno poi permesso di estendere l'arco temporale di riferimento fino alla primavera del 2004, consentendo anche di registrare le reazioni ai primi provvedimenti attuativi della riforma Biagi.

Sono stati oggetto d'indagine i livelli di utilizzo, la domanda di lavoro interinale, le modalità di gestione, il ruolo delle attività formative, nonché le valutazioni che complessivamente l'apparato produttivo fornisce di questo strumento. La presente ricerca è la prima in Italia ad analizzare i dati provenienti da un campione di aziende utilizzatrici di lavoro interinale statisticamente rappresentativo dell'apparato produttivo nazionale, che rivolge l'attenzione quindi al margine intensivo (cioè all'incidenza del lavoro interinale nelle imprese utilizzatrici, diversamente il margine estensivo si riferisce alla *quota* di aziende utilizzatrici nell'economia) ed ha come

principali ed inedite finalità l'indagine delle relazioni fra durata delle missioni, professionalità degli interinali, quota di stabilizzazioni, livelli di preparazione in ingresso degli interinali. Inoltre l'intensità di utilizzo dell'interinale è stata posta in relazione con l'utilizzo delle altre forme di lavoro flessibile nelle aziende utilizzatrici.

I primi obiettivi che si sono posti riguardano proprio la misurazione dell'intensità di utilizzo del lavoro interinale e l'esame delle relazioni con le caratteristiche d'impresa (il settore di attività, la dimensione, la situazione economica, lo svolgimento di attività di formazione, l'intensità del capitale umano - intesa come il livello di professionalità prevalente tra la forza lavoro dell'impresa, l'appartenenza a gruppi).

Si è cercato quindi di capire in che misura le aziende ricorrono al lavoro interinale e se è possibile spiegare la varianza di tale ricorso sulla base delle caratteristiche prima ricordate.

A questo riguardo, le principali ipotesi di ricerca (oggetto di indagine) sono:

- l'intensità del ricorso all'interinale diminuisce al crescere della dimensione aziendale;
- l'intensità del ricorso all'interinale è maggiore tra le aziende dell'industria;
- l'intensità del ricorso all'interinale è maggiore tra le aziende con bassa intensità del capitale umano (ovvero, con una forza lavoro prevalentemente a bassa professionalità);
- l'intensità del ricorso al lavoro interinale è minore tra le aziende con prevalenza di missioni di lunga durata e tra le aziende con elevata professionalità degli interinali.

L'indagine sul campo mira inoltre a identificare:

- la durata prevalente delle missioni, se queste siano effettivamente brevi (tenuto conto delle varie proroghe spesso utilizzate), se si riscontrino delle differenze per settore e dimensione, e se a quelle di lunga durata si associno prevalentemente qualifiche elevate;
- la quota di stabilizzazioni, analizzando dapprima le differenze in termini di settore e dimensione, e quindi se e come le elevate quote di stabilizzazioni si associano alle diverse durate;

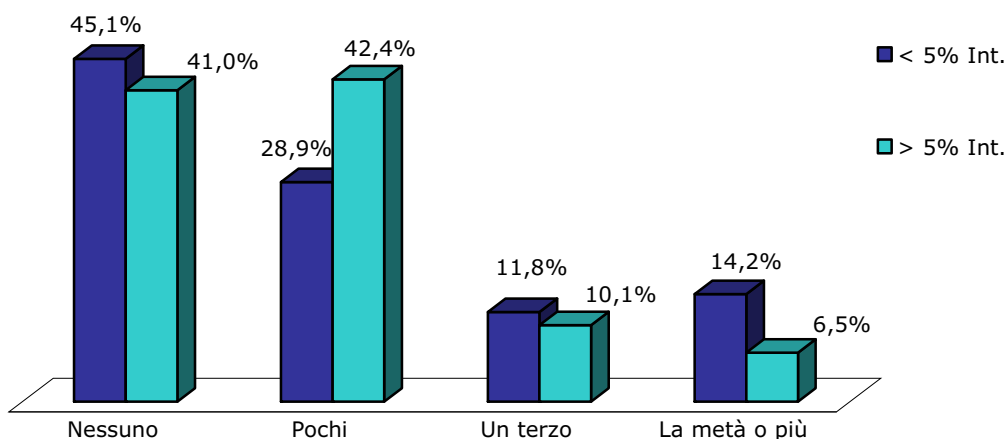
- la preparazione dei lavoratori avviati alle missioni nella percezione delle aziende, e se tra i lavoratori pronti per la missione vi sia una prevalenza di professionalità elevate;
- quali motivazioni spingono le aziende ad usare lavoro interinale, se si fa un utilizzo dell'interinale per ricoprire emergenze di personale o per sostituzioni non programmate, oppure se si usa l'agenzia come servizio per il reclutamento.

Principali risultati

Livelli di utilizzo

Mediamente le imprese utilizzatrici dichiarano un'incidenza del lavoro interinale pari al 6,5% della forza lavoro. Questo dato, tradotto in unità annue equivalenti sulla base dei dati di E.bi.temp sulla durata media delle missioni per il 2002 pari a 69 giorni di calendario, risulta pari all'1,23%. Le aziende che fanno un uso maggiore di interinale - in termini di incidenza sul totale degli addetti - sono quelle di piccole dimensioni (8,3%), dell'industria (7,2%), con una prevalenza di forza lavoro poco qualificata (8,5%), cui si associano una professionalità prevalentemente medio bassa, ed una minore quota di stabilizzazioni: le aziende che ne utilizzano percentuali maggiori ne assumono stabilmente una quota inferiore. Le aziende che dichiarano una quota di interinale inferiore al 5% stabilizzano quote superiori rispetto alle aziende con più del 5% di interinali (Figura 1).

Figura 1 - Quota di stabilizzazioni



Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-Ial Piemonte

Il confronto con i dati dell'indagine Excelsior per il 2002 evidenzia che nell'industria (rispetto ai servizi) è maggiore sia la percentuale di aziende utilizzatrici, sia la quota di lavoratori interinali. Dal punto di vista dimensionale non permane tale omogeneità: dall'indagine Excelsior emerge infatti che la quota maggiore di aziende utilizzatrici si riscontra tra le grandi aziende, mentre dall'indagine dell'ATI risulta che sono le aziende piccole che, quando li utilizzano, impiegano percentuali maggiori di lavoratori interinali.

Relazione con gli altri contratti flessibili

Le aziende che utilizzano interinale hanno un livello di impiego delle altre forme di flessibilità del lavoro basso. I due terzi delle aziende utilizzano solamente l'interinale o al massimo un'altra tipologia di rapporto di lavoro non standard. Il restante 33% di aziende impiega almeno 3 tipologie di flessibilità. Sembra quindi emergere un rapporto di sostituzione, come natura prevalente - ma non unica - della relazione tra interinale ed altre forme flessibili. I fattori che concorrono a determinare se due tipologie contrattuali sono sostituite hanno a che vedere sia con i differenti profili di costo, sia con i molteplici aspetti regolativi che le caratterizzano. Emerge pure dai casi di studio una relazione di sostituzione tra interinale e tempo determinato, peraltro reciproca: ovvero non solo l'interinale sostituisce parzialmente il tempo determinato, ma in un secondo momento, nel caso in cui il rapporto di lavoro prosegua, è spesso un contratto a tempo determinato quello che succede ad un impiego intermediato dalle agenzie.

Profilo dei lavoratori interinali

Con riferimento al lavoratore interinale "tipo", secondo le imprese prevalgono gli uomini nel 56% dei casi, e nel 21% si riscontra una sostanziale equidistribuzione fra i sessi; gli interinali al di sotto dei 35 anni si riscontrano in quasi 9 aziende su 10, e i livelli di scolarizzazione sono simili a quelli del resto della forza lavoro per l'85% delle aziende. I casi di studio confermano che la quota maggiore appartiene alla fascia di età tra i 20 e i 30 anni, in maniera piuttosto generalizzata, anche per una preferenza accordata da molte aziende utilizzatrici ad assumere prevalentemente lavoratori giovani.

Dai casi risulta consistente la quota di aziende in cui la scolarità degli interinali è inferiore al resto dei dipendenti, sebbene prevalgano comunque i casi di sostanziale parità. Le donne inoltre sono maggiormente presenti nelle aziende più grandi che in quelle fino a 15 dipendenti (tabella 1), mentre in quelle dei servizi lo sono in maniera paritaria rispetto agli uomini.

Tabella 1 - Prevalenza di interinali maschi o femmine e classi dimensionali
Valori assoluti e percentuali

Classi dimensionali		<i>Val. ass.</i>	<i>Val. perc.</i>
Fino 15 dip.	Princ. femmine	29	19,5
	Princ. maschi	103	69,1
	Nessuna prevalenza	17	11,4
	Totale	149	100,0
16 dip. ed oltre	Princ. femmine	84	24,0
	Princ. maschi	179	51,1
	Nessuna prevalenza	87	24,9
	Totale	350	100,0

Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-Ial Piemonte

Politiche di gestione delle risorse umane

Nelle aziende che non fanno formazione si concentra un maggior numero di interinali meno scolarizzati rispetto al contesto, il 19% contro il 10% delle aziende che fanno formazione; non si osserva tuttavia un'associazione con il livello di professionalità dell'intera forza lavoro. Il fatto che non si osservino differenze nei livelli di scolarizzazione tra aziende con diversa intensità del capitale umano presumibilmente sta a significare che coesistono livelli di scolarizzazione differenti, ma che l'azione delle agenzie per il lavoro riesce ad effettuare gli inserimenti in contesti diversi, più e meno qualificati, in maniera efficace.

Il 42% delle aziende impiega prevalentemente lavoratori interinali con professionalità medie o alte; il dato evidenzia come, sebbene prevalgano le professionalità basse, la preponderanza non è schiacciante, ed anzi esiste una significativa quota di lavoratori qualificati. Inoltre, gli interinali con alte professionalità sono più frequenti tra le aziende dei servizi e tra quelle con un profilo superiore di capitale umano, tra le quali le elevate professionalità prevalgono rispettivamente nel 33% e nel 22% dei casi, diversamente da quanto accade per le aziende industriali e per le aziende con una minore intensità di capitale umano (in

entrambi questi ultimi due casi le elevate professionalità prevalgono solo nell'8% dei casi).

I lavoratori "maturi", cioè tra 35 e 50 anni, sono maggiormente presenti nelle aziende con una struttura professionale poco qualificata, come riportato nella tabella 2; va inoltre tenuto in considerazione che la quota di stabilizzazioni è significativamente minore sia tra le aziende con prevalente forza lavoro poco qualificata, sia tra le aziende con interinali prevalentemente oltre i 35 anni.

Tabella 2 - Età prevalente degli interinali ed intensità del capitale umano

Valori assoluti e percentuali

Intensità del capitale umano		<i>Val. ass.</i>	<i>Val. perc.</i>
Elevata			
	Meno di 25 anni	58	18,6
	25-34 anni	225	72,1
	35-50 anni	28	9,0
	Oltre 50	1	0,3
	Totale	312	100,0
Bassa			
	Meno di 25 anni	31	17,7
	25-34 anni	111	63,4
	35-50 anni	33	18,9
	Oltre 50	0	0,0
	Totale	175	100,0

Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-Iai Piemonte

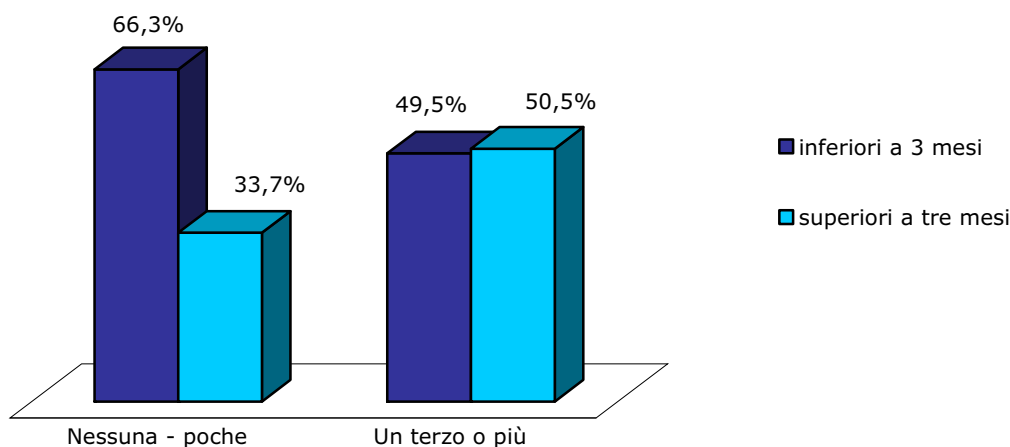
Utilizzo delle agenzie

L'87% delle imprese ha dichiarato di rivolgersi regolarmente alle stesse agenzie, mostrando che queste hanno saputo sviluppare efficaci strategie di fidelizzazione dei clienti. Dai casi di studio emerge inoltre che alcune aziende utilizzano almeno due diverse agenzie quale ulteriore strumento di flessibilità (si preferisce cioè avere a disposizione più di una opzione tra cui poter scegliere); risulta infine che le aziende di maggiori dimensioni, con politiche di gestione delle risorse umane più articolate, tendono a stipulare accordi quadro con le agenzie di fornitura.

Missioni e successive assunzioni

Per quanto attiene la durata prevalente delle missioni, nel 13% dei casi essa è inferiore al mese, nel 49% è compresa fra uno e tre mesi, nel restante 38% è superiore ai tre mesi. Vi è inoltre una evidente associazione tra la durata delle missioni e la quota di stabilizzazioni, per cui ad una prevalenza di missioni lunghe si associano più frequentemente maggiori quote di stabilizzazione successive. Come mostra la figura 2, tra le aziende che hanno stabilizzato almeno un terzo degli interinali, la quota di quanti dichiarano missioni oltre i tre mesi (50%) è maggiore che tra quelle che hanno stabilizzato pochi o nessun interinale (34%).

Figura 2 - Durata delle missioni e stabilizzazioni

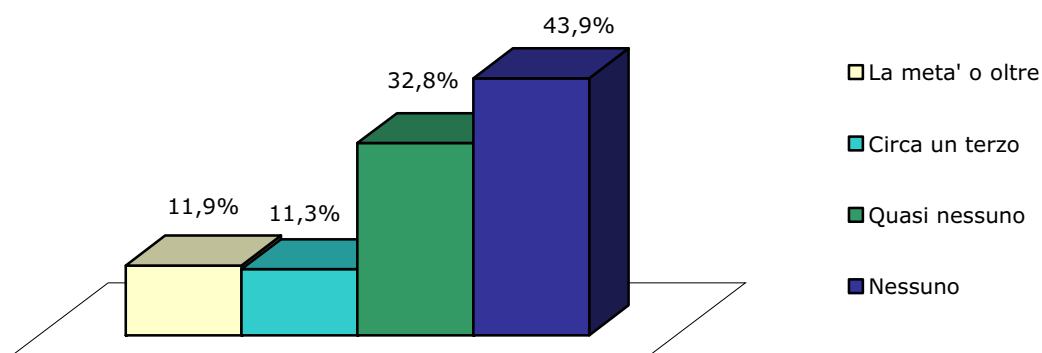


Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-Ial Piemonte

Per quanto riguarda la prosecuzione delle missioni con rapporti di lavoro a tempo indeterminato (escludendo quindi le situazioni in cui ad un impiego tramite agenzia succede un contratto a tempo determinato) un quarto delle aziende ha stabilizzato almeno un interinale su tre, rispetto a quelli impiegati nel corso del 2002 (Figura 3). Al contrario, nel 44% delle aziende del campione non è avvenuta alcuna stabilizzazione successiva alle missioni.

Le stabilizzazioni sono più frequenti tra le imprese più grandi e tra quelle con un elevato livello di intensità del capitale umano, mentre non si riscontrano differenze significative tra i settori.

Figura 3 - Assunzioni di interinali con contratto a tempo indeterminato



Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-Ial Piemonte

Formazione

Una larga maggioranza, pari al 59% delle aziende, indica la necessità di un addestramento iniziale. La percentuale di quanti, al contrario, dichiarano che il personale è pronto per l'inserimento immediato (in media uno su quattro) è maggiore tra le aziende con un'elevata professionalità della forza lavoro (31% riportato in tabella 3) tra le aziende che non fanno abitualmente formazione (34%), tra le aziende di piccole dimensioni (33%), tra quelle dei servizi (36%).

Basso livello di cultura generale e scarsa specializzazione sono problematiche denunciate da una esigua percentuale di imprese. Le aziende inoltre svolgono prevalentemente formazione on the job, non si mostrano interessate alla formazione fatta dalle agenzie (della quale sono tra l'altro informate in un numero esiguo di casi) nonostante si dichiarino poco soddisfatte dei livelli di preparazione degli interinali. In altri termini, le aziende tendono a preferire la rapidità di reclutamento dei lavoratori, a scapito talvolta di interventi formativi più diffusi e prolungati.

Tabella 3 - Valutazione della preparazione dei lavoratori interinali e intensità del capitale umano

Valori assoluti e percentuali

Intensità del capitale umano		<i>Val. ass.</i>	<i>Val. perc.</i>
Elevata	Formaz. ok	97	30,7
	Bisogno addestr. iniz.	165	52,2
	Necessaria form. spec.	26	8,2
	Necessaria form. gen.	28	8,9
	Totale	316	100,0
Bassa	Formaz. ok	27	15,3
	Bisogno addestr. iniz.	126	71,2
	Necessaria form. spec.	8	4,5
	Necessaria form. gen.	16	9,0
	Totale	177	100,0

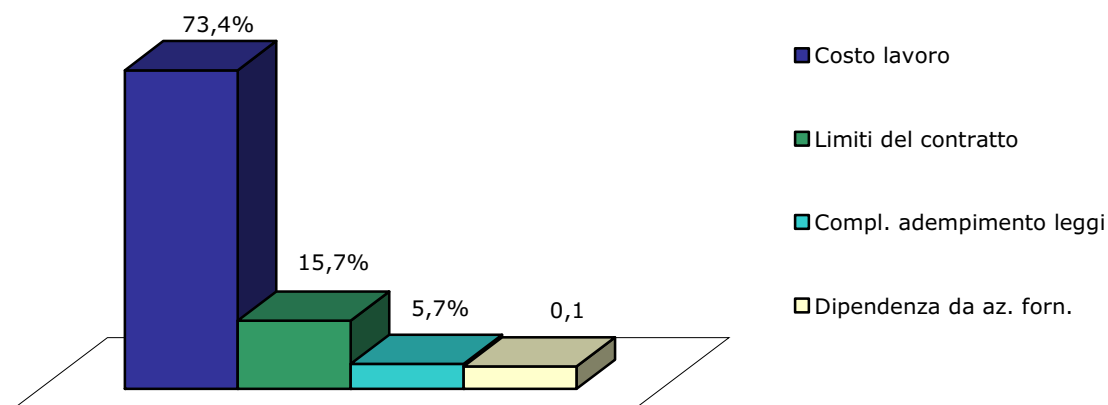
Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-Ial Piemonte

Motivazioni di utilizzo, vantaggi e criticità del lavoro interinale

Il limite maggiore per l'utilizzo dell'interinale viene individuato dalle aziende nei costi elevati, mentre le altre opzioni ottengono consensi largamente inferiori (figura 4). I due terzi dei rispondenti indica le emergenze produttive come principale motivo di utilizzo dell'interinale, e la flessibilità organizzativa e gestionale come maggiore vantaggio (nel 48% dei casi, come riportato in figura 5). Prevale quindi un uso contingente dello strumento.

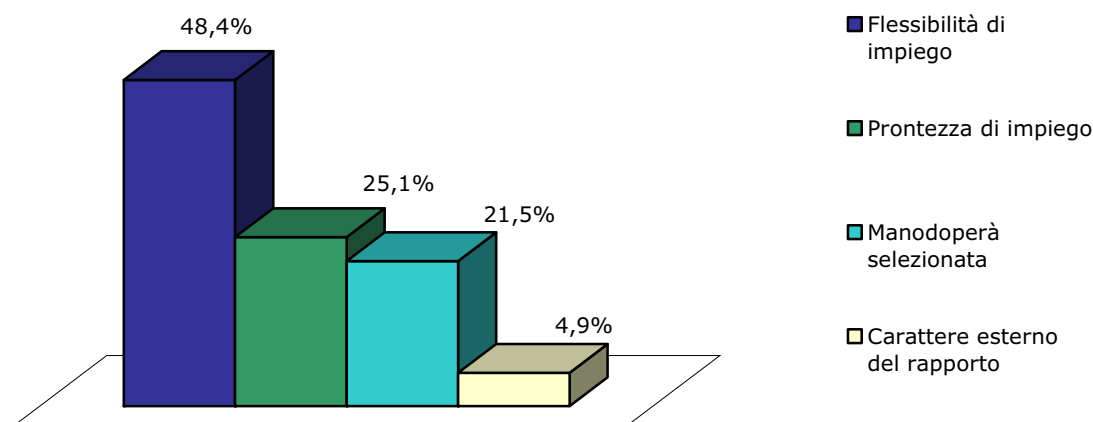
Le piccole aziende e quelle con un'elevata intensità di capitale umano dimostrano di apprezzare in misura maggiore la funzione di selezione svolta dalle agenzie. Non si riscontrano difficoltà di clima e neppure una eccessiva brevità delle missioni tale da comprometterne una riuscita soddisfacente; diversamente, in un caso su sei vengono segnalate problematiche di ordine motivazionale.

Figura 4 - Maggiore svantaggio del lavoro interinale



Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-Ial Piemonte

Figura 5 - Maggior vantaggio del lavoro interinale



Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-Ial Piemonte

Implicazioni di policy

I risultati dell'indagine permettono di delineare alcune auspicabili evoluzioni regolative. A questo proposito i casi di studio hanno consentito di registrare un sostanziale apprezzamento della riforma Biagi, sebbene in un non trascurabile numero di casi il livello di informazione ed interesse al riguardo non era elevato. Con riferimento alla formazione, le aziende sembrano avere una scarsa percezione della sua rilevanza, se non nei casi di formazione on the job. La formazione on the job tuttavia non si presta ad essere estesa oltre una certa soglia, poiché interessa di volta in volta un numero molto limitato di allievi.

Tra le cause della bassa rilevanza degli interventi formativi percepita dalle aziende vi è l'uso prevalentemente contingente del lavoro interinale, che fa leva sul suo carattere di forte flessibilità piuttosto che sulla professionalizzazione dei lavoratori. Il giudizio di efficienza e di efficacia dello strumento in questo contesto è comunque positivo: sia dal punto di vista delle aziende, che vi trovano una soluzione alle emergenze produttive, sia dal punto di vista dei lavoratori, che incrementano la propria esperienza professionale (e talvolta formativa) ed in alcuni casi vedono aumentare la probabilità di stabilizzare il proprio rapporto di lavoro.

Sotto questo profilo, la strada che occorre seguire è quindi quella di una formazione meno orientata al soddisfacimento immediato dei bisogni delle aziende, e più alla costruzione di specifiche professionalità, anche attraverso una maggiore programmazione degli interventi formativi, sufficientemente flessibile e che tenga

conto degli elementi di contesto, per quei lavoratori più frequentemente utilizzati dalle agenzie (cioè per un bacino più limitato di utenza).

Un primo passo in questo senso, può essere la realizzazione di interventi formativi che stimolino le competenze trasversali dei lavoratori, utili sia ai fini dell'accesso alle professioni, sia ad una proficua permanenza nel mercato del lavoro. Appare quindi opportuno avviare percorsi che favoriscano l'orientamento e sviluppino le capacità di auto orientamento, che costruiscano la consapevolezza del percorso di apprendimento di ciascuno e della conseguente domanda di *lifelong learning*, e che favoriscano l'accesso a tutte le informazioni rilevanti.

Oltre quindi all'incentivazione di interventi di formazione professionale di lunga durata prevalentemente rivolti all'offerta, è anche auspicabile l'incentivazione di missioni di lunga durata, che costituiscono un terreno più fertile per la creazione di rapporti di lavoro stabili.

2. I LAVORATORI

2.1. I lavoratori avviati in missione

Obiettivi e metodologia

La mancanza di informazioni e statistiche ufficiali sul comparto interinale ha indotto a svolgere un'indagine su un campione rappresentativo di lavoratori che abbiano effettuato almeno una missione di lavoro interinale nel corso della propria carriera professionale.

L'obiettivo principale dell'indagine è quello di ricostruire i fabbisogni formativi dei lavoratori interinali in Italia, tenendo conto sia delle loro caratteristiche socio-anagrafiche (genere, età, livello di istruzione, background familiare, condizione socio-economica, ecc.), sia dell'esperienza maturata nel corso delle missioni (caratteristiche delle imprese utilizzatrici e delle mansioni svolte, relazione coi colleghi, canali di apprendimento, ecc.), sia della complessità dei percorsi professionali individuali (situazione lavorativa precedente e successiva alle missioni).

Più nel dettaglio, l'indagine presso il campione di lavoratori si propone i seguenti obiettivi specifici:

- **studiare le principali caratteristiche socio-professionali dei lavoratori interinali** (sesso, età, titolo di studio, precedenti esperienze lavorative, condizione professionale al momento dell'indagine ecc.), evidenziando l'eventuale esistenza di "ideal-tipi" di lavoratori interinali caratterizzati da una particolare combinazione di caratteristiche personali e d'impresa. L'ipotesi di ricerca è che il lavoratore interinale tipico (o i

Si ringraziano per la preziosa collaborazione in fase di predisposizione dell'indagine e di definizione del campione: dott.ssa Antonella Florio, dott.ssa Alessandra Festa e dott.ssa Emanuela Ramponi di Randstad, dott. Roberto De Tommasi di Obiettivo Lavoro, dott.ssa Ida Rossi e dott. Omero Lencioni della Provincia di Torino, dott. Domenico Savastano e dott.ssa Elisabetta Cani della Provincia di Reggio Emilia, dott. Onofrio Sisto e dott. Fernando Guido della Provincia di Bari, dott.ssa Adriana Margiotta della Provincia di Lecce, dott. Luigi Velleca e dott. Giuseppe Galasso della Provincia di Benevento.

Si ringrazia inoltre Adecco, in particolare la dott.ssa Barbara De Giusto e la dott.ssa Giada Varvello, per la messa a disposizione delle schede professionali dei lavoratori registrati ma mai avviati in missione.

lavoratori interinali tipici) si differenzino per le loro caratteristiche non solo dai lavoratori assunti con contratti a tempo pieno indeterminato, ma anche dai lavoratori con altri contratti atipici, soprattutto a tempo determinato e collaborazioni coordinate e continuative (Samek e Semenza, 2000);

- **analizzare le principali caratteristiche dell'esperienza di lavoro interinale**, con particolare attenzione al processo di apprendimento sviluppato nel corso delle missioni (caratteristiche delle mansioni svolte, relazioni coi colleghi, principali canali di apprendimento dei contenuti del lavoro e tipologia delle competenze maggiormente carenti per un corretto e completo svolgimento delle mansioni). Le competenze possedute dai lavoratori sono infatti profondamente influenzate anche dal tipo di esperienza lavorativa maturata, soprattutto nei periodi più recenti;
- **evidenziare le principali caratteristiche della formazione professionale già ricevuta** dai lavoratori in esame sia nell'ambito delle missioni di lavoro interinale svolte, sia al di fuori di questa esperienza. Una corretta definizione dei fabbisogni professionali attuali deve infatti tener conto non solo delle competenze maturate sul lavoro, ma anche di quelle acquisite tramite la partecipazione a corsi di formazione più strutturati;
- **far emergere i fabbisogni di formazione dei lavoratori interinali**, anche alla luce del bagaglio di competenze già acquisito sia nei tradizionali percorsi formativi, sia in corsi di formazione continua, sia con la formazione *on the job (learning by doing)*. In particolare, si vuole verificare la duplice ipotesi che, da un lato, esista una certa sostituibilità tra livello d'istruzione ed esperienza di lavoro (Topel, 1991); dall'altro, che la probabilità di ricevere formazione anche sul lavoro sia correlato (positivamente) con il livello d'istruzione (De Grip et al, 1996). L'analisi dettagliata dei fabbisogni professionali dovrebbe inoltre evidenziare su quali tipologie di competenze i lavoratori interinali si sentono più carenti (competenze generali, tecniche, relazionali, ecc.) e la loro eventuale domanda di formazione (esplicita od implicita).

Alla luce di questi obiettivi, il campione di individui oggetto di indagine è stato circoscritto ai lavoratori che abbiano svolto almeno una missione di lavoro interinale

nei 12 mesi precedenti l'indagine¹⁰. L'indagine è stata effettuata sulla base di un questionario semi-strutturato volto a raccogliere informazioni dettagliate su:

- a) la situazione professionale antecedente la prima missione di lavoro interinale svolta nei 12 mesi precedenti l'indagine;
- b) l'esperienza di lavoro interinale compiuta nel corso dei 12 mesi;
- c) la valutazione soggettiva dell'esperienza vissuta, con particolare attenzione ai principali vantaggi e criticità percepiti;
- d) la situazione professionale al momento dell'indagine;
- e) le attività di formazione professionale svolta prima, durante e dopo l'esperienza di lavoro interinale, distinguendo tra formazione fruita in qualità di lavoratore interinale ed altri tipi di formazione;
- f) le tipologie di competenze possedute dal lavoratore al momento dell'indagine, evidenziando quelle ritenute strategiche per lo sviluppo professionale futuro e l'eventuale domanda di (ulteriore) formazione (sia nel breve che nel medio periodo).

Adottando dunque la prospettiva dei lavoratori, l'indagine è stata articolata secondo uno schema logico-temporale. Partendo dalle condizioni immediatamente precedenti all'esperienza di lavoro interinale svolta prima dell'indagine, il quadro conoscitivo è stato arricchito con informazioni relative alle missioni realizzate, ponendo un'attenzione specifica all'attività formativa svolta ed ai fabbisogni ritenuti strategici per il proprio sviluppo professionale.

Principali risultati

I vincoli di costruzione del campione e le difficoltà incontrate nella identificazione dei nominativi da intervistare hanno portato alla definizione di un campione finale di 2336 individui che hanno svolto almeno una missione di lavoro interinale nel corso dei 12 mesi precedente l'indagine.

¹⁰ L'indagine è stata avviata a maggio 2004 e conclusa a inizio novembre 2004. I lavoratori intervistati hanno quindi svolto almeno una missione di lavoro interinale tra aprile 2003 e ottobre 2004.

Tabella 1 – La composizione del campione

	Maschi	Femmine	Totale
Età			
meno di 24 anni	27,6	16,4	21,6
25-29 anni	28,8	29,7	29,2
30-39 anni	30,4	38,4	34,7
40 anni e oltre	12,9	15,3	14,2
Non specificata	0,4	0,2	0,3
Età media	30,1	31,4	30,8
Nazionalità			
Italiana	94,3	93,9	94,1
Estera	5,7	6,1	5,9
Titolo di studio			
Dott., Laurea, Spec. Post laurea	10,9	19,6	15,5
Licenza Media Superiore	47,5	45,0	46,2
Qualifica Professionale (2 o 3 anni)	10,0	9,4	9,6
Fino a scuola obbligo	31,7	26,1	28,7
Totale v.a.	1.095	1.241	2.336

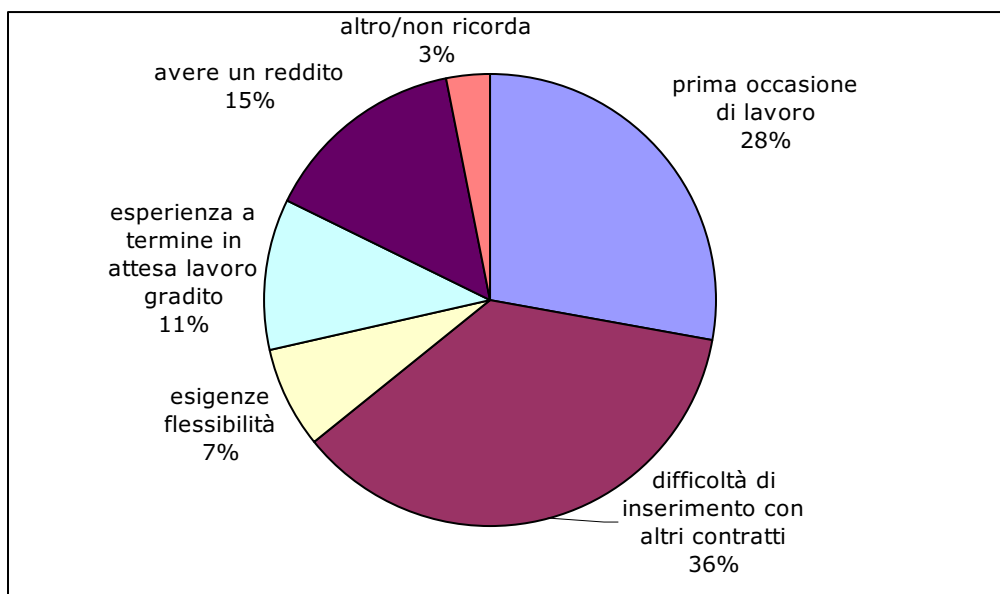
Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte

Si tratta prevalentemente di soggetti (sia uomini che donne) relativamente giovani, senza carichi familiari, in possesso di diploma di scuola superiore e di nazionalità italiana (tabella 1). Rispetto ad altre ricerche svolte in anni precedenti sull'offerta di lavoro interinale (Ministero del Lavoro, 2003; Ires, 2003; Ichino et al., 2003) e ai risultati emersi dall'indagine condotta da quest'ATI sulle imprese, si rileva una relativa maggior presenza femminile e un livello di istruzione mediamente più elevato, in parte giustificati dal processo di terziarizzazione del lavoro interinale in atto negli ultimi anni.

La maggioranza di questi individui era occupato o in cerca di un'occupazione nei tre mesi precedenti l'indagine. Gli studenti costituiscono solo il 10% del campione complessivo, mentre ancora più esigua risulta l'incidenza degli altri inattivi.

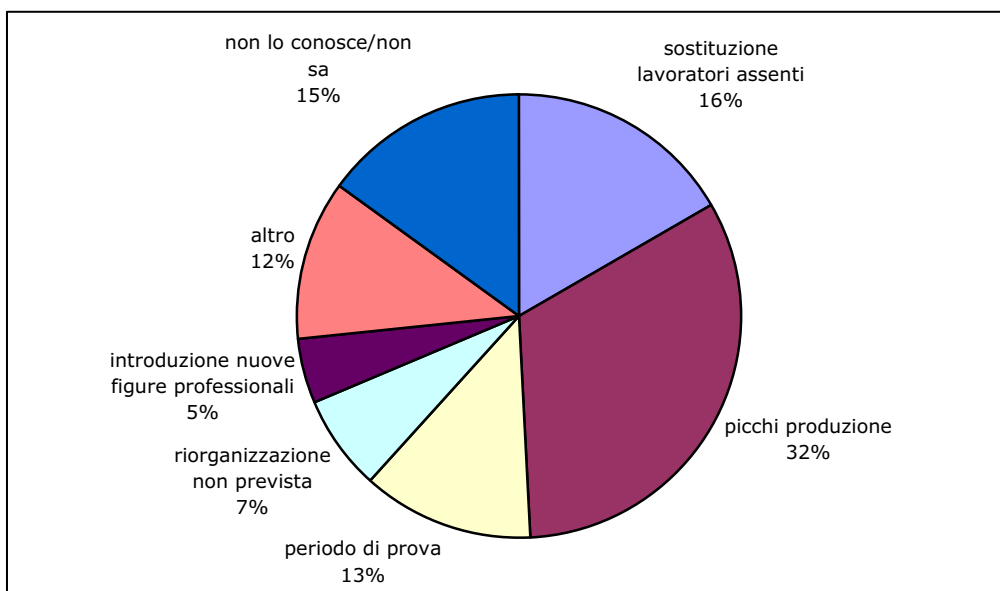
A prescindere dalla loro condizione lavorativa, si tratta di persone che sono ricorse al lavoro interinale soprattutto per difficoltà di inserimento con altre forme contrattuali (soprattutto a tempo indeterminato), perché il lavoro interinale è stata la prima occasione di lavoro incontrata e per bisogno di un reddito immediato. La ricerca volontaria della flessibilità interessa una quota minoritaria di lavoratori (7%), che risulta rilevante solo nel caso degli studenti (18,5%), ovviamente interessati a conciliare lavoro e istruzione, probabilmente al fine di una (almeno parziale) indipendenza economica dalla famiglia (figura 1).

Figura 1 – Le motivazioni individuali di utilizzo del lavoro interinale



Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte

Figura 2 – Le motivazioni aziendali di ricorso al lavoro interinale: la percezione dei lavoratori



Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte

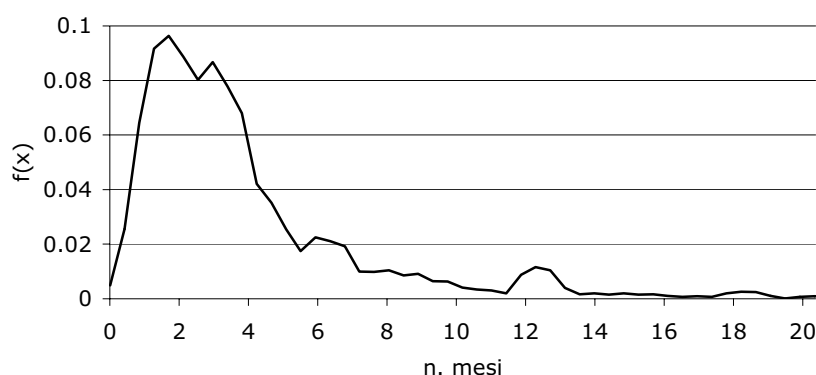
Questi lavoratori dichiarano di essere stati impiegati dalle imprese con questa forma contrattuale soprattutto per far fronte a picchi di produzione o per sostituire lavoratori temporaneamente assenti. Una quota significativa di lavoratori (12,6%) dichiara di essere stata impiegata con un contratto di lavoro interinale come

periodo di prova in previsione di un'eventuale assunzione a tempo indeterminato, quota che risulta naturalmente più elevata (22,6%) per i lavoratori che sono stati effettivamente assunti al termine della missione (figura 2).

L'analisi dell'esperienza di lavoro interinale evidenzia che:

- la maggior parte dei lavoratori interinali sono generalmente impiegati in imprese medio-grandi dell'industria metalmeccanica e del commercio, svolgendo professioni medio-basse relative alla produzione.
- Ogni lavoratore ha svolto in media poco più di tre missioni, nella maggior parte dei casi presso la stessa impresa utilizzatrice. La durata media di queste missioni è breve, ma non brevissima (intorno ai 4 mesi; figura 3).

Figura 3 – Distribuzione di frequenza per durata media delle missioni

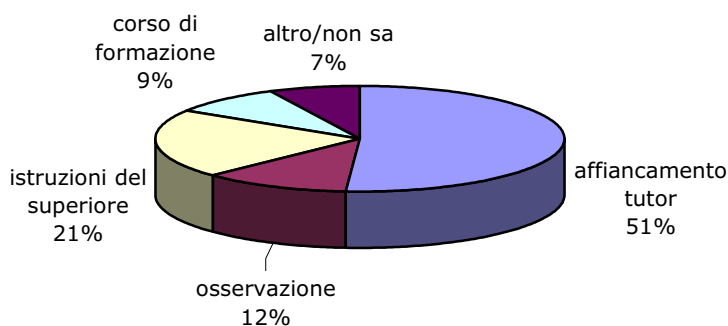


Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte

- I lavoratori interinali sembrano svolgere in media missioni coerenti con il proprio titolo di studio (nel 56% dei casi) e le esperienze lavorative pregresse (nel 48% dei casi). Sembra inoltre emergere un'elevata coerenza nei contenuti di missioni diverse (che si verifica per oltre il 60% dei lavoratori con più missioni), soprattutto se queste sono state svolte presso la stessa azienda. Va tuttavia osservato che una mancata coerenza non si traduce necessariamente in un sottoutilizzo delle competenze del lavoratore. I lavoratori interinali possono infatti svolgere mansioni che richiedono in realtà competenze più elevate del titolo di studio posseduto (in oltre il 12% dei casi) o di quelle già maturate in precedenti occupazioni (circa un lavoratore su quattro).

- L'analisi della relazione dei lavoratori interinali con gli altri colleghi presenti in azienda mostra che, nel complesso, i lavoratori interinali non sembrano particolarmente "isolati" dagli altri colleghi non interinali, né in termini di relazioni nel normale svolgimento del proprio lavoro, né in termini di mansioni svolte. Due lavoratori interinali su tre si trovano infatti a lavorare abitualmente anche con colleghi non interinali, nella maggior parte dei casi in gruppi di lavoro composti in ugual misura da lavoratori sia interinali, sia con altre forme contrattuali. La grande maggioranza dei lavoratori interinali ritiene inoltre di aver svolto in missione compiti del tutto simili (52,5%) o abbastanza simili (35,7%) a quelli in carico ai colleghi non interinali.
- Ulteriori indicazioni utili alla comprensione del livello di integrazione dei lavoratori interinali all'interno dell'azienda possono essere derivate dallo studio delle loro reazioni in caso di difficoltà nello svolgimento della propria mansione. La maggior parte dei lavoratori interinali tende a far fronte ai problemi sul lavoro chiedendo aiuto ai colleghi del proprio ufficio/reparto (44,6%) o direttamente al proprio superiore (30,6%). I lavoratori che cercano di risolvere da soli i propri problemi raggiungono quasi il 16% del campione totale, quota che risulta relativamente più elevata tra i lavoratori con mansioni diverse dai colleghi non interinali e tra quelli non facenti parte di gruppi di lavoro (in entrambi i casi, intorno al 20%).

Figura 4 – Il canale prevalente di apprendimento nel corso delle missioni

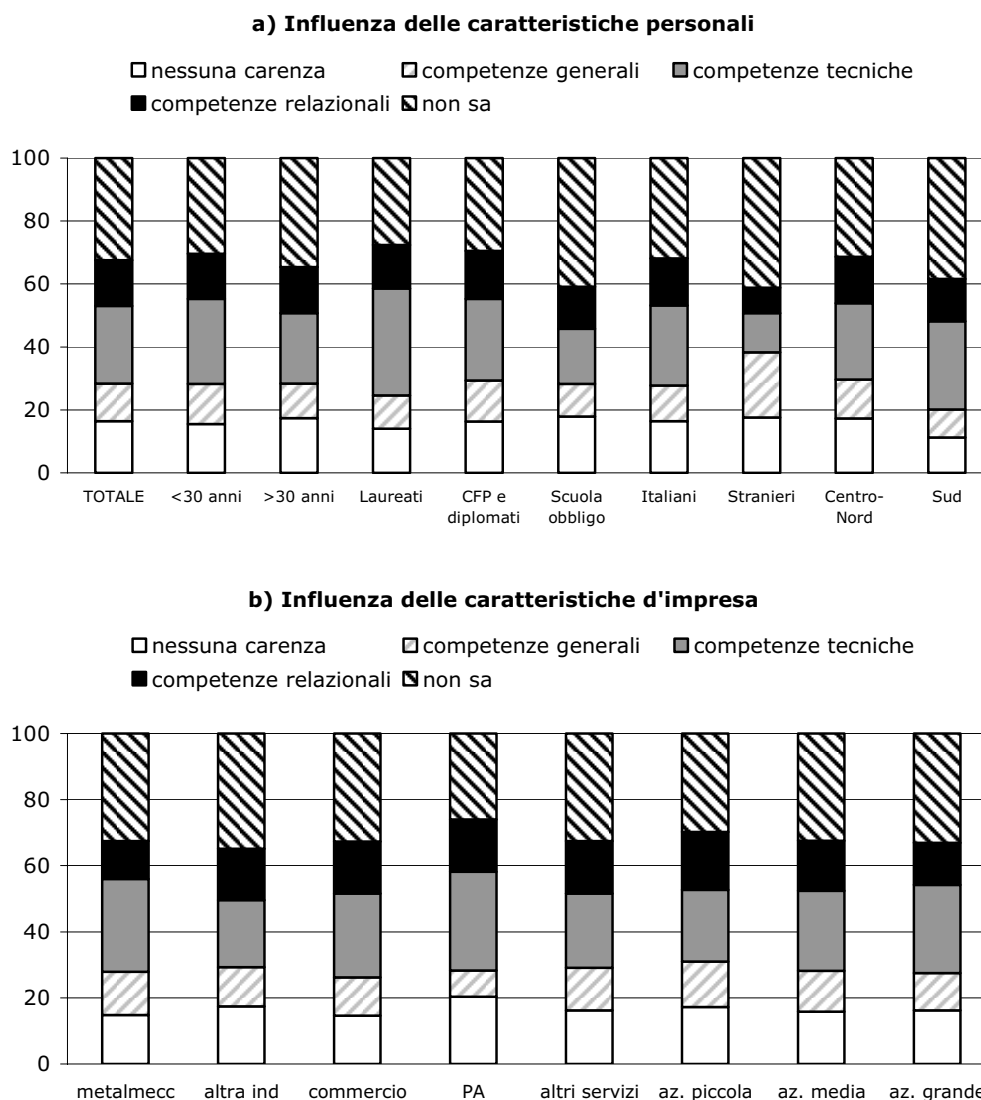


Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte

-
- L'analisi dei canali di apprendimento della mansione nel corso delle missioni evidenzia una netta prevalenza dell'apprendimento on the job, soprattutto di natura informale: due lavoratori interinali su tre hanno infatti imparato il proprio lavoro direttamente nello svolgimento dello stesso, nella maggioranza dei casi (51%) per affiancamento di un collega già esperto, ma in alcune situazioni (11,5%) semplicemente osservando i compagni di lavoro (figura 4). Rilevante risulta anche l'apprendimento basato sulle istruzioni fornite dal superiore, modalità che coinvolge il 21% dei lavoratori in missione. La formazione strutturata rappresenta la principale fonte di apprendimento in quasi il 9% dei casi; questa quota risulta relativamente più elevata per le donne, i giovani, gli stranieri ed i residenti al Sud.
 - La relazione con il titolo di studio conferma, come già noto in letteratura, la relazione positiva tra istruzione formale e formazione professionale. Naturalmente, le modalità di apprendimento dipendono essenzialmente anche dalle caratteristiche dell'impresa in cui il lavoratore viene occupato: il canale della formazione risulta pertanto molto più importante nei servizi che nell'industria (dove prevale invece l'affiancamento) e la sua rilevanza cresce progressivamente con la dimensione aziendale.
 - La scarsità di momenti formalizzati di formazione alla missione si riscontra nella tipologia di competenze che i lavoratori hanno ritenuto particolarmente carenti nel corso dell'esperienza di lavoro interinale. Pur tenendo conto che ben il 30% dei lavoratori non ha saputo/voluto indicare alcuna carenza ed oltre il 16% non ha effettivamente riscontrato alcuna carenza nelle competenze necessarie allo svolgimento del proprio lavoro, un quarto dei lavoratori evidenzia carenze soprattutto nelle competenze di natura tecnica, mentre il 14,5% lamenta lacune nelle competenze trasversali ed un altro 12% nelle competenze generali (figura 5). La quota di chi non denuncia carenze particolari è relativamente più elevata tra chi non ha fatto formazione, i quali si contraddistinguono anche per una minor capacità di individuazione e definizione delle proprie carenze di competenze durante le missioni. E' probabile che, proprio in seguito alla partecipazione ad esperienze formative, gli individui divengano più critici nella definizione dei propri limiti professionali, giustificando quindi il giudizio più severo rispetto alle proprie carenze di competenze espresso dagli individui già formati rispetto ai lavoratori che non hanno mai partecipato ad azioni strutturate di formazione.

Figura 5 – Tipologia prevalente di competenze carenti nel corso della missione

Composizione %



Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte

NOTA: settore e dimensione fanno riferimento alla missione più lunga

Non viene riportata la composizione per genere in quanto non presenta differenze rilevanti rispetto al campione totale

- Il livello di soddisfazione per l'esperienza di lavoro interinale compiuta è nel complesso piuttosto elevato. Oltre l'85% dei lavoratori si dichiara infatti soddisfatto dell'esperienza vissuta e tra questi ben il 39% esprime un giudizio molto positivo. Tra i lavoratori interinali che esprimono un giudizio negativo, meno del 5% dichiara una completa insoddisfazione.

Tabella 2 - Principali aspetti positivi e negativi legati all'esperienza di lavoro interinale

Aspetti positivi	%	Aspetti negativi	%
1 Riuscire a proporsi a più aziende, trovando un lavoro in poco tempo	43,1	1 Incertezza situazione lavorativa e reddito	50,0
2 Fare esperienze di lavoro qualificanti per la carriera	17,1	2 Bassa retribuzione	8,9
3 Avere un primo contatto con il mondo del lavoro	15,3	3 Mansioni non coerenti con attitudini/competenze	4,3
4 Conciliare il lavoro con altre esigenze/attività	9,9	4 Difficoltà relazionali coi dipendenti dell'azienda utilizzatrice	3,2
5 Poter lavorare senza identificarsi necessariamente nell'azienda	3,0	5 Difficoltà a cambiare molti rapporti di lavoro	2,1
6 Avere un reddito immediato	1,4	6 Rapporti difficoltosi con agenzie	2,1
Nessun vantaggio	2,1	Nessuno svantaggio	11,7
Altro	2,1	Altro	1,3
Non sa/non risponde	5,9	Non sa/non risponde	11,3

Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte

- A prescindere dal livello di soddisfazione complessiva, i lavoratori sembrano essere abbastanza concordi nell'indicare la velocità di inserimento in azienda e l'instabilità lavorativa (e conseguentemente del reddito) intrinseca a questo contratto come, rispettivamente, il principale vantaggio e la principale criticità legati a questa forma di lavoro (tabella 2). Il livello di soddisfazione varia significativamente sia con le caratteristiche individuali (soprattutto genere, età, titolo di studio e condizione professionale antecedente le missioni), sia con quelle dell'impresa utilizzatrice (numero di aziende e settore della missione più lunga).

Con riferimento alla **situazione attuale**, emerge che:

- al momento dell'intervista, oltre il 76% dei lavoratori si è dichiarato occupato. Tra gli occupati, quasi il 41% si trova però ancora nella condizione di lavoratore interinale, uno su cinque è invece passato ad un'altra forma di contratto temporaneo e solo il 13% è stato definitivamente assunto con un contratto a tempo indeterminato. Tra gli inoccupati, la quota più rilevante è costituita dalle persone in cerca di un'occupazione (19,3%), mentre una quota molto più esigua del campione totale è attualmente studente (2,8%) o in un altro stato di inattività (1,5%). Condizionando sullo stato iniziale (i.e., ponendo pari a 100 il numero di lavoratori in ciascuno stato iniziale), si rileva per tutti gli stati una

tendenza a persistere nel lavoro interinale o a transitare nuovamente verso lo stato di partenza (tabella 3).

Tabella 3 - Le transizioni dei lavoratori interinali: un confronto tra situazione antecedente le missioni e situazione al momento dell'indagine

Composizione %. Stato Iniziale = 100

	Stato finale:						Totale
	occ. a tempo indet.	occ. a tempo det.	occupati interinale	altri occupati	in cerca	inattivi	
Stato iniziale:							
occ. dip. a tempo indet.	17,9	19,1	43,9	2,1	14,3	2,7	100
occ. a tempo det.	11,5	30,7	40,2	2,0	14,1	1,5	100
occupati interinale	11,8	14,1	52,3	1,0	19,0	1,8	100
altri occupati	16,0	18,0	37,0	10,0	19,0	0,0	100
in cerca	10,8	20,8	35,1	2,7	26,8	3,7	100
inattivi	12,1	18,5	38,1	0,7	13,5	17,1	100
Totale	12,5	21,0	40,7	2,3	19,3	4,3	100,0

Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte

NOTA: data la bassa numerosità nello stato finale, gli autonomi sono stati raggruppati con gli altri occupati, gli studenti con gli altri inattivi. I co.co.co. sono inclusi tra gli occupati a tempo determinato

- Nel complesso, l'analisi di durata sembra confermare che il lavoro interinale non rappresenta una vera e propria trappola per i lavoratori coinvolti, ma gli individui che transitano verso i diversi stati (i.e., occupazione permanente, a tempo determinato diversa dall'interinale, disoccupazione e inattività) presentano caratteristiche individuali e motivazioni di ricorso all'interinale piuttosto diverse. Dall'analisi emerge inoltre chiaramente che, soprattutto per le transizioni verso altre forme di occupazione (in particolare a tempo indeterminato) rivestono un ruolo cruciale anche le caratteristiche d'impresa e delle missioni svolte. E' quindi chiaro che le probabilità di passaggio dal lavoro interinale ad un'occupazione stabile non dipende solo dalla qualità dei lavoratori, ma anche dalla qualità del match che si viene a creare tra questi e le imprese utilizzatrici.

L'approfondimento sulle **transizioni dei lavoratori interinali nel Campione Longitudinale degli Attivi e dei Pensionati (CLAP)** evidenzia che:

- il lavoro interinale sembra incentivare la mobilità geografica dei lavoratori verso le aree caratterizzate dalla domanda di lavoro più consistente e dinamica, sia nel breve che nel lungo periodo. Oltre la metà dei lavoratori nati al Sud e che passano attraverso un'esperienza di lavoro interinale durante il periodo 1998-

2001 svolge infatti la prima missione interinale al Nord (mobilità di lungo periodo). Allo stesso modo, degli individui che percepivano una qualche forma di reddito da lavoro nel Sud, e che si trovano in una situazione di lavoro temporaneo dodici mesi dopo, ben il 33% svolgono la loro missione interinale nel Nord (mobilità di breve periodo). L'analisi della mobilità geografica di breve in uscita dall'interinale rivela tuttavia che il Nord-Ovest (e anche il Sud) sono caratterizzati dai più alti flussi in uscita verso uno stato occupazionale in altre regioni. Questo fatto potrebbe essere spiegato o da un rientro verso le aree di provenienza, o dalla difficoltà di trovare una posizione lavorativa di lungo termine in questa zona (tabella 4).

- L'analisi delle storie lavorative degli individui con almeno un'esperienza di lavoro interinale nel periodo 1998-2001 mostra l'esistenza di diverse tipologie di lavoratori: gli interinali d'ingresso (lavoratori che effettuano la prima missione come prima esperienza di lavoro); gli interinali occasionali forti (lavoratori che presentano solo un'esperienza interinale e hanno un lavoro a tempo indeterminato prima e dopo la missione); gli interinali occasionali deboli (lavoratori con una sola esperienza interinale e che presentano una posizione lavorativa non a tempo indeterminato prima e dopo la missione); gli interinali abituali con poche missioni (lavoratori che hanno due esperienze di lavoro interinale durante il quadriennio 1998-2001) e gli interinali abituali con molte missioni (lavoratori che hanno più di due esperienze di lavoro interinale durante il periodo di osservazione). Il gruppo più rilevante è quello degli "interinali abituali" (36% del campione, di cui 24% con due missioni nel periodo considerato), caratterizzato da una relativa maggior presenza di uomini, soprattutto nella fascia di età 25-40 anni. I cosiddetti "interinali d'ingresso" rappresentano un quarto del totale del campione e si caratterizzano per la giovane età e la qualifica relativamente elevata. Gli "interinali occasionali deboli" rappresentano una minoranza del campione (3%), ma si distinguono per una relativa maggior presenza, rispetto al gruppo degli "interinali forti" (pari al 15% del campione), delle categorie tradizionalmente più svantaggiate sul mercato del lavoro (donne, giovanissimi, adulti sopra i 40 anni e lavoratori di provenienza da regioni meridionali). La distribuzione di queste tipologie per macro-area mostra che nel Nord Ovest e nel Sud il lavoro interinale rappresenta principalmente una modalità di ingresso nel mondo del lavoro per i giovani (25-29 anni) e i giovanissimi (fino ai 24 anni). Nel Nord-Est, d'altro canto, si delinea

una marcata funzione di reinserimento di lavoratori in età più avanzata (probabilmente con precedenti esperienze di lavoro alle spalle).

Tabella 4 – Mobilità geografica

		Area di lavoro interinale*				
		Nord Ovest	Nord Est	Centro	Mezzogiorno	Totale
		Mobilità geografica di lungo periodo¹				
Area di nascita	Nord Ovest	94	3	2	1	100
	Nord Est	14	84	2	0	100
	Centro	14	5	79	2	100
	Mezzogiorno	34	21	9	36	100
	Estero	49	38	11	3	100
		Mobilità geografica di breve periodo²				
Area lavoro un anno prima	Nord Ovest	96	2	1	1	100
	Nord Est	12	86	1	1	100
	Centro	12	6	80	2	100
	Mezzogiorno	17	16	8	59	100
		Area di lavoro un anno dopo				
		Mobilità geografica di breve periodo³				
Area lavoro interinale*	Nord Ovest	88	7	3	2	100
	Nord Est	3	92	1	4	100
	Centro	3	3	94	1	100
	Mezzogiorno	5	6	4	85	100

* Prima esperienza di lavoro interinale

¹ Tot. Indiv.: 4510; ² Tot. Indiv: 1617; ³ Tot. Indiv: 1829

Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte su dati CLAP

L'analisi dei corsi di formazione svolta dai lavoratori sia nell'ambito delle missioni, sia al di fuori dell'esperienza di lavoro interinale mostra che:

- la partecipazione alla formazione coinvolge ancora una minoranza di lavoratori (30%) e relativamente più bassa risulta la quota dei lavoratori formati nell'ambito dell'esperienza di lavoro interinale (12,7%) piuttosto che al di fuori di essa (13,6%).

Tabella 5 – La partecipazione alla formazione professionale

	N° lavoratori	%
nessuna formazione	1720	73,6
solo formazione NON interinale	297	12,7
formazione interinale	319	13,7
di cui anche formazione non interinale	93	4,0
Totale	2336	100,0

Fonte: elaborazione ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte

Nonostante l'entità della somma versata dalle agenzie al fondo per la formazione (pari, si ricorda, al 4% della retribuzione di ciascun lavoratore avviato), la formazione nel corso della missione rappresenta ancora un'opportunità non ampiamente utilizzata dai potenziali beneficiari (siano essi imprese utilizzatrici o lavoratori). Il confronto con i tassi di copertura della formazione professionale rivolta agli occupati rivela tuttavia un relativo maggior utilizzo della formazione interinale rispetto ad altre forme di formazione continua, dal momento che il tasso di copertura di quest'ultima si attesta tra l'1,5% (Isfol, 2004) e il 10,6% (Croce e Ghignoni, 2004)¹¹.

- Tra le caratteristiche individuali, il livello di istruzione del lavoratore e il background familiare (approssimato dal livello d istruzione dei genitori) sono rilevanti nell'influenzare significativamente la possibilità di ricevere formazione. I tassi di copertura della formazione (ovvero, la quota di lavoratori che partecipano alla formazione) crescono infatti con il titolo di studio sia nel caso della formazione professionale internale, sia di quella esterna. Con riferimento alle caratteristiche del posto di lavoro, si osserva un'influenza rilevante sia del settore che della dimensione aziendale: il tasso di copertura della formazione è infatti generalmente maggiore nei servizi che nell'industria e cresce (soprattutto nel caso della formazione interinale) con la dimensione aziendale.

¹¹ Si tratta, nel primo caso, della quota di occupati di età superiore ai 25 anni che hanno partecipato a corsi di formazione per adulti occupati nel periodo 2001/2002; nel secondo della quota di lavoratori dipendenti formati dalle imprese nel 2000 sulla base dei dati dell'indagine Excelsior.

Tabella 6 - Caratteristiche dei lavoratori formati e dei lavoratori non formati

	Nessuna formazione	Formazione interinale	Altra formazione
caratteristiche del lavoratore			
<i>Sesso ed età</i>	<ul style="list-style-type: none"> • donne(52,9%) sopra i trent'anni(50,3%) e di nazionalità italiana(94%) 	<ul style="list-style-type: none"> • donne(54,8%) al di sotto dei trent'anni (52,7%) 	<ul style="list-style-type: none"> • donne(53,3%) al di sotto dei trent'anni (54,1%)
<i>Titolo di studio</i>	<ul style="list-style-type: none"> • diploma di scuola superiore (42,3%) e scuola dell'obbligo(33,8%) 	<ul style="list-style-type: none"> • diploma di scuola superiore o/e laurea(75%) 	<ul style="list-style-type: none"> • è più alta la percentuale con titoli di studio elevati(81%)
<i>Background familiare</i>	<ul style="list-style-type: none"> • il 31% dei genitori ha solo la licenza elementare/ non è istruito o ha solo la scuola dell'obbligo, il 21,3% ha un livello di istruzione elevato(laurea e/o diploma) 	<ul style="list-style-type: none"> • il 26 % dei genitori ha solo la licenza elementare /no istruzione mentre il 30,7% ha un livello di istruzione elevato 	<ul style="list-style-type: none"> • il 21,8% dei genitori ha la licenza elementare/no istruzione mentre il 31% ha un livello di istruzione elevato
<i>Composizione familiare</i>	<ul style="list-style-type: none"> • il 28,6% ha figli 	<ul style="list-style-type: none"> • il 17,5% ha figli 	<ul style="list-style-type: none"> • il 13,08% ha figli
caratteristiche del posto di lavoro			
<i>Settore precedente</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 22% nell'industria metalmeccanica, 15,3% nel commercio e 8,5% nelle altre industrie manifatturiere 	<ul style="list-style-type: none"> • 18,3% nell'industria metalmeccanica, 20,5% nel commercio, 9,2%istruzione, sanità e altri servizi sociali, 8,4% informatica e studi professionali 	<ul style="list-style-type: none"> • 19,8% nell'industria metalmeccanica, 16,8% nel commercio, 11,5% informatica e studi professionali, 8,26%istruzione, sanità e altri servizi sociali
<i>Settore della missione più lunga</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 29,3% nell'industria metalmeccanica, 10% nel commercio, 10% nell'industria chimica, 9% nelle altre industrie manifatturiere, 7% nei trasporti 	<ul style="list-style-type: none"> • il 21,9% nell'industria metalmeccanica, il 15,3% nel commercio e il 17,5% nei trasporti 	<ul style="list-style-type: none"> • situazione simile all'interinale con il 26,7% nell'industria metalmeccanica, il 12,8% nel commercio e l'11,3% nella PA e 10,7% nei trasporti
<i>Dimensione impresa</i>	<ul style="list-style-type: none"> • aziende di grandi dimensioni (44%) e aziende di medie dimensioni(33%) 	<ul style="list-style-type: none"> • aziende di grandi dimensioni(55%) 	<ul style="list-style-type: none"> • aziende di grandi dimensioni(48%)
<i>Qualifica</i>	<ul style="list-style-type: none"> • il 32% sono impiegati, il 16% sono artigiani/operai specializzati e un altro 15,9% operai semi-specializzati; 30% personale non qualificato 	<ul style="list-style-type: none"> • impiegati (46%) e personale non qualificato (26%) 	<ul style="list-style-type: none"> • impiegati(50%) e personale non qualificato(21%)
<i>ufficio/area</i>	<ul style="list-style-type: none"> • la metà dei lavoratori è impiegata nell'area della produzione(46%) 	<ul style="list-style-type: none"> • le percentuali più elevate si hanno per la produzione (33%), il marketing(22%) e l'amministrazione(19%) 	<ul style="list-style-type: none"> • 29 %della formazione riguarda l'area della produzione, il 22% l'amministrazione. Percentuali rilevanti si hanno anche per marketing(17%) e area acquisti(10%)

	Nessuna formazione	Formazione interinale	Altra formazione
Caratteristiche del corso			
<i>contenuti</i>	---	<ul style="list-style-type: none"> • 55,8% dei corsi hanno contenuto generale, 26,6% professionale e 17,6% trasversale 	<ul style="list-style-type: none"> • 67,8% hanno contenuto generale, 17,4% professionale e 14,8% trasversale
<i>accessibilità</i>	---	<ul style="list-style-type: none"> • la maggior parte dei corsi sono infrasettimanali e si svolgono di giorno 	---
<i>soddisfazione</i>	---	<ul style="list-style-type: none"> • 40,7% sono molto soddisfatti, 36,7% sono abbastanza soddisfatti, 9,7% non sono per niente soddisfatti 	<ul style="list-style-type: none"> • 41,3% sono molto soddisfatti, 30,5% di abbastanza soddisfatti e 10,8% di non soddisfatti

Fonte: elaborazione ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte

- L'analisi dei contenuti della formazione evidenzia, a prescindere dalla tipologia di formazione considerata, la prevalenza di corsi di carattere generale, anche se, come atteso, la formazione interinale ha una maggiore caratterizzazione professionale rispetto all'altra formazione. I contenuti dei corsi di formazione interinale presentano inoltre alcune differenze significative per ente di erogazione: i corsi di contenuto generale, ed in particolare i corsi di informatica, vengono in prevalenza offerti da centri di formazione o altre strutture scolastiche, mentre le aziende utilizzatrici sembrano prediligere la formazione per affiancamento di un tutor o di un addetto esterno. I contenuti della formazione mostrano anche rilevanti differenze tra uomini e donne (con una maggior partecipazione dei primi ai corsi di qualificazione o riqualificazione sull'uso di strumenti e macchinari, delle seconde nella formazione trasversale, soprattutto nei corsi sulle tecniche di comunicazione), in parte determinate anche dalla diversa specializzazione settoriale (più concentrati nella produzione industriale i primi, nei servizi le seconde) che li caratterizza.

-
- In generale un lavoratore che fa formazione interinale partecipa in media a 1,5 corsi, per una durata mediana complessiva di circa 11 giorni (corrispondente ad una durata mediana per corso pari a 7 giorni)¹². La durata dei corsi risulta più elevata se questi vengono svolti nei centri di formazione professionale piuttosto che nelle agenzie somministratrici o nelle imprese utilizzatrici (15 giorni, rispetto a 5 per l'agenzia interinale e 7 per i corsi tenuti presso le imprese). La durata dei corsi risulta molto più elevata nel caso della formazione esterna (la durata mediana dei corsi è di 49 giorni), anche in questo caso con significative differenze tra i centri di formazione rispetto alle imprese (60 giorni vs 20).
 - Le agenzie di lavoro interinale svolgono un ruolo rilevante nell'indirizzare i lavoratori verso la formazione nel corso delle missioni: il 70% dei lavoratori che hanno svolto formazione interinale è stato infatti consigliato in questa scelta dalle agenzie, senza distinzioni di genere e di età. Alcune differenze sembrano invece emergere con il titolo di studio, dal momento che le agenzie avrebbero consigliato la formazione soprattutto ai possessori di diploma di scuola superiore, caratterizzati da una minor specializzazione rispetto ai laureati ma dallo svolgimento di mansioni presumibilmente più complesse rispetto ai possessori di bassi titoli di studio (per i quali la semplicità delle mansioni può non richiedere alcuna specifica azione strutturata di formazione).
 - Il livello di soddisfazione dei lavoratori che hanno avuto accesso alla formazione è relativamente elevato sia nel caso di formazione svolta durante la missione interinale che nel caso di corsi svolti al di fuori della missione, anche se le percentuali sono relativamente più elevate per i lavoratori con formazione interinale (un giudizio positivo è espresso dal 77% dei lavoratori che hanno fatto formazione interinale, dal 72% di coloro che hanno fatto formazione esterna). I più soddisfatti per la formazione interinale sono soprattutto le donne, gli adulti, le persone con titoli di studio medio-bassi, gli studenti e coloro che, prima dell'esperienza di lavoro interinale, erano in cerca di lavoro. Con l'eccezione dei bassi titoli di studio, queste categorie risultano anche quelle mediamente più soddisfatte per la formazione esterna.

¹² Come evidenziato nella ricerca, i dati di durata vanno interpretati con estrema cautela, anche alla luce dei possibili errori di codifica/specificazione che possono caratterizzare le risposte dei lavoratori (ad esempio, durata in ore anziché in giorni).

- Due lavoratori intervistati su tre rilevano una buona coerenza tra i contenuti dei corsi di formazione interinali e le mansioni successivamente svolte, ma esiste anche una percentuale non trascurabile (18%) che ha dichiarato una scarsa coerenza fra queste due dimensioni.

Tabella 7 – Vantaggi e svantaggi della formazione interinale

	donne		uomini		totale	
	N	%	N	%	N	%
a) Vantaggi						
Ho potuto trovare un'occupazione stabile	6	5,5	5	3,7	11	4,5
Ho potuto trovare altre missioni di lavoro temporaneo	4	3,6	10	7,3	14	5,7
Ho migliorato/aumentato le mie competenze	59	53,6	62	45,2	121	48,9
Ho imparato a muovermi nel mercato del lavoro	6	5,5	8	5,8	14	5,7
Ho accresciuto la mia cultura generale	26	23,6	39	28,5	65	26,3
Ora mi sento sullo stesso livello dei miei colleghi con il posto fisso	7	6,4	9	6,6	16	6,5
Totale	110	100,0	137	100,0	247	100,0
b) Svantaggi	N	%	N	%	N	%
Non mi hanno aiutato a trovare un posto fisso	8	24,2	11	29,0	19	26,8
Non hanno accresciuto le mie competenze professionali	9	27,3	8	21,1	17	23,9
Troppo teorici	4	12,1	6	15,8	10	14,1
Sono stati una perdita di tempo	3	9,0	1	2,6	4	5,6
Troppo brevi	6	18,1	5	13,2	11	15,5
altro	3	9,1	7	18,4	10	14,1
Totale	33	100,0	38	100,0	71	100,0

Fonte: elaborazione ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte

- Gran parte degli interinali soddisfatti della formazione interinale concorda sul fatto che la partecipazione a corsi di formazione nel corso delle missioni ha contribuito ad aumentare le proprie competenze professionali (49%) ed ha accresciuto il livello di cultura generale (26,3%). L'utilità della formazione interinale come strumento diretto all'ottenimento di un lavoro stabile viene citata da una minoranza di lavoratori (inferiore al 5%). Al contrario, l'eventuale insoddisfazione è essenzialmente legata sia al fatto di non aver trovato un posto stabile di lavoro (26,8%), sia alla consapevolezza di non aver aumentato le proprie competenze professionali (23,9%). C'è inoltre una percentuale rilevante di individui che critica l'elevato livello teorico dei corsi di formazione interinale, considerati lontani dai problemi che si possono presentare nella vita lavorativa quotidiana (14%) e che li ritiene troppo brevi (15%). Solo una piccola percentuale li ha tuttavia giudicati una completa perdita di tempo (tabella 7).
- L'utilità percepita dei corsi di formazione esterna varia notevolmente con il genere: le donne ritengono che i corsi di formazione svolti abbiano contribuito

ad aumentare le loro competenze (61%) e ad aumentare il livello di cultura generale (21%); la soddisfazione degli uomini è invece legata all'aver ottenuto un salario più elevato (55%) e ad aver imparato a muoversi nel mercato del lavoro (22%). A prescindere dal genere, anche per la formazione esterna il principale motivo di insoddisfazione risiede nel fatto di non aver trovato un posto fisso e nell'elevato livello teorico dei contenuti (tabella 8).

Tabella 8 – Vantaggi e svantaggi della formazione esterna

	donne		uomini		totale	
	N	%	N	%	N	%
a) Vantaggi						
Ho potuto trovare un'occupazione stabile	16	10,5	16	12,5	32	11,4
Ho potuto ottenere un salario più elevato	1	0,7	71	55,5	72	25,7
Ho migliorato/aumentato le mie conoscenze	93	61,2	9	7,0	102	36,4
Ho imparato a muovermi nel mercato del lavoro	7	4,6	28	21,9	35	12,5
Ho accresciuto la mia cultura generale	33	21,7	3	2,3	36	12,9
altro	2	1,3	1	0,8	3	1,1
Totale	152	100,0	128	100,0	280	100,0
b) Svantaggi						
Non mi hanno aiutato a trovare un posto fisso	21	38,9	23	45,1	44	41,9
Non hanno contribuito ad accrescere le mie competenze	10	18,5	6	11,8	16	15,2
Sono troppo teorici	14	26,0	12	23,5	26	24,8
Sono stati una perdita di tempo	4	7,4	4	7,8	8	7,6
altro (specificare)	3	5,6	5	9,8	8	7,6
non sa/non risponde	2	3,7	1	1,9	3	2,9
Totale	54	100,0	51	100,0	105	100,0

Fonte: elaborazione ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte

- L'analisi dei fattori determinanti la probabilità di fare formazione interinale evidenzia che i lavoratori che fanno formazione sono strutturalmente "diversi", in termini di caratteristiche non osservabili (quali motivazione, abilità, ecc.), dai lavoratori che non partecipano alla formazione. L'influenza di questi fattori fa sì che i lavoratori che fanno formazione interinale sono anche propensi a fare formazione esterna. Tuttavia, se si tiene conto dell'effetto esercitato da questi fattori, si osserva che la probabilità di fare formazione interinale risulta negativamente influenzata dalla formazione esterna, evidenziando che i due tipi di formazione sono in realtà sostituiti. Le differenze marginali nei contenuti della formazione (anche se più generale quella esterna, più professionalizzante quella interinale) possono in effetti giustificare una certa sostituibilità tra le due.

Lo studio delle competenze attuali e dei programmi di sviluppo professionale dei lavoratori evidenzia infine:

- un giudizio medio nel complesso soddisfacente sul livello posseduto di competenze trasversali e su come muoversi nel mercato del lavoro. Il giudizio risulta sufficiente anche per le competenze generali di informatica, mentre non del tutto soddisfacente viene considerata la conoscenza delle lingue straniere. Le competenze più carenti sembrano però essere quelle di natura tecnica, soprattutto relative all'amministrazione e alle funzioni commerciali (tabella 9).

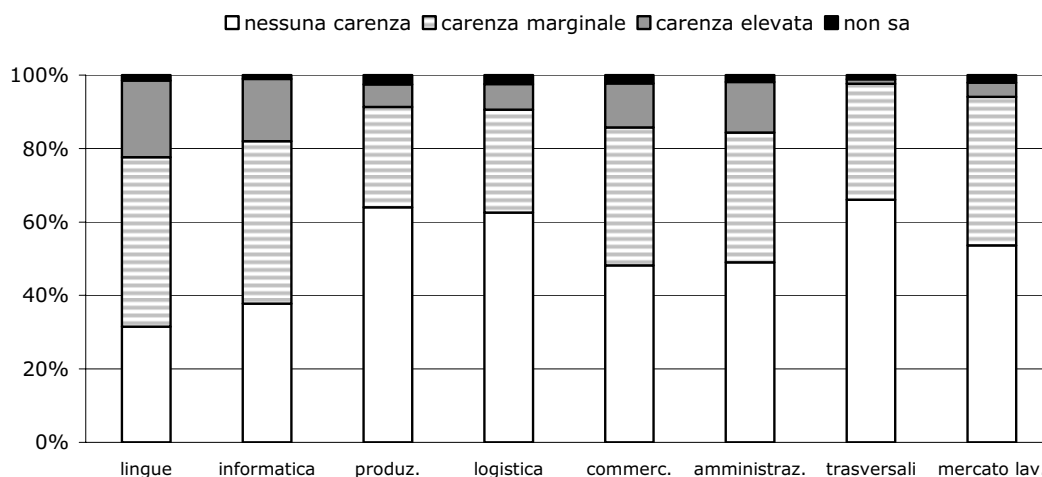
Tabella 9 - Valutazione soggettiva del livello di competenze attuali e della loro importanza per lo sviluppo professionale

	Livello attuale			Importanza per lo sviluppo futuro		
	Media	Deviaz. Standard	Mediana	Media	Deviaz. Standard	Mediana
Competenze generali:						
Lingue straniere	2,56	1,21	3	3,89	1,38	5
Informatica	3,01	1,34	3	4,15	1,23	5
Competenze tecniche:						
Produzione	2,53	1,52	2	3,00	1,64	3
Logistica	2,63	1,44	3	3,01	1,52	3
Commerciale	2,42	1,38	2	3,31	1,53	4
Amministrazione	2,22	1,35	2	3,17	1,57	3
Competenze trasversali:						
Competenze trasversali	4,16	0,99	4	4,53	0,87	5
Competenze su come muoversi nel mercato del lavoro	3,74	1,09	4	4,35	1,00	5

Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte

Si tratta, d'altro canto, di competenze che sono ritenute meno importanti per lo sviluppo professionale futuro, dove si ritiene siano più rilevanti le competenze trasversali e quelle generiche relative al mercato del lavoro. Tra le competenze generali, la conoscenza dell'informatica è ritenuta in media più strategica della conoscenza delle lingue straniere. Questi risultati evidenziano che, in una prospettiva di lungo periodo, i lavoratori sono interessati a sviluppare maggiormente quelle competenze che risultano più spendibili in diversi contesti produttivi (settori, imprese, reparti), nonostante giudichino già più che soddisfacente il livello posseduto di queste competenze. L'ulteriore sviluppo delle competenze tecniche è invece legato a scelte già ben precise di sviluppo professionale limitato a certe professioni/settori (figura 6).

Figura 6 – Indicatore di carenza di competenze*



Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte

* Per ciascun tipo di competenza, differenza tra giudizio sull'importanza per lo sviluppo professionale e livello già posseduto. La carenza di competenze è nulla se l'indicatore è negativo o nullo, marginale se assume valori pari a 1 o 2, elevata se è maggiore di 2.

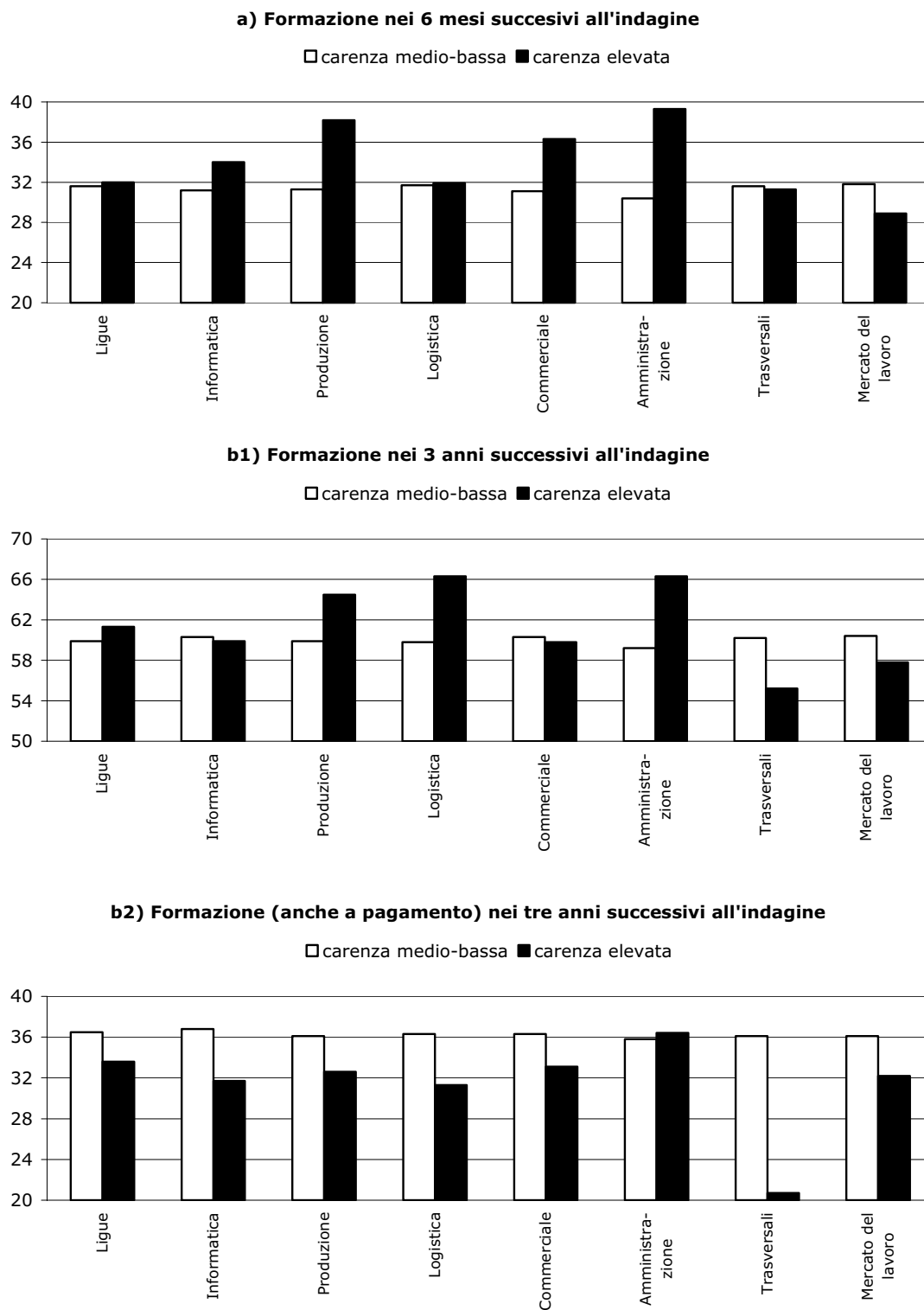
- L'analisi dei fabbisogni professionali di ciascuna tipologia di competenza deve basarsi su un indicatore che evidenzia la "distanza" tra giudizio sull'importanza per lo sviluppo professionale e il livello effettivo già posseduto: laddove il primo risulta significativamente più elevato del secondo, è possibile identificare una effettiva carenza di competenze (e, quindi, un possibile bisogno di formazione). L'indicatore di carenza di competenze costruito sulla base di queste considerazioni evidenzia che, nonostante le competenze trasversali siano considerate quelle più strategiche da parte degli individui, la quota di lavoratori caratterizzati da una carenza di competenze trasversali elevata è assai limitata, inferiore al 5%. Un problema di carenza più rilevante sembra invece emergere nel caso delle competenze tecniche, soprattutto in ambito produttivo e amministrativo. Le competenze generali sembrano comunque essere quelle più critiche, dal momento che la quota di lavoratori con carenze elevate supera il 16% per le competenze informatiche, il 20% per la conoscenza delle lingue straniere. La relazione tra carenza di competenze e formazione professionale evidenzia che la quota di lavoratori con una carenza di competenze elevata è maggiore tra coloro che non hanno partecipato ad alcun tipo di formazione.
- I lavoratori con maggiori carenze di competenze (definite sulla base dell'indicatore discusso in precedenza) sembrano maggiormente propensi a

partecipare a corsi di formazione sia a 6 mesi, sia a 3 anni dall'indagine. D'altro canto, la disponibilità alla formazione futura è strettamente correlata alla formazione ricevuta in passato, indipendentemente dal tipo di formazione (interinale od esterna) ricevuta. La maggior disponibilità alla formazione è evidente nel caso delle competenze tecniche, soprattutto nell'ambito della produzione e dell'amministrazione. Fanno eccezione le competenze trasversali e relative al mercato del lavoro, dove sia nel breve che nel medio periodo emerge una maggior predisposizione alla formazione da parte dei lavoratori con carenze medio-basse. L'utilizzo di una definizione più ristretta di disponibilità alla formazione nel medio periodo (ovvero, considerando solo gli individui disposti a partecipare a corsi di formazione anche a pagamento) mostra una generalizzata maggior propensione alla formazione dei lavoratori con minori carenze di competenze. La differenza risulta particolarmente rilevante nel caso delle competenze trasversali, dove la "disponibilità a pagare" dei lavoratori con elevate carenze è molto più bassa che nel caso degli altri tipi di competenze (figura 7).

Va evidenziato che la disponibilità a pagare per la formazione dipende naturalmente da molteplici fattori/vincoli, in particolare da vincoli di reddito e fattori di percezione. Gli individui maggiormente disposti a partecipare a corsi di formazione a pagamento dovrebbero quindi essere quelli relativamente più benestanti e caratterizzati da un basso costo-opportunità, corrispondente al mancato reddito nel periodo di formazione (come, ad esempio, i giovani che vivono ancora con i genitori o gli individui con coniuge occupato).

A parità di reddito e condizioni socio-economiche, la disponibilità a pagare può anche dipendere dalle percezioni individuali sull'utilità della formazione e dalle aspettative future (in termini, ad esempio, di crescita del reddito o di progressioni di carriera), i quali a loro volta dipendono sia dalla formazione (anche nell'ambito degli ordinari cicli di istruzione) già fruita in passato, sia dagli effetti da questa prodotta in termini di crescita culturale e sviluppo professionale.

Figura 7 – Carenza di competenze e domanda di formazione*



Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte

* Quota di lavoratori disponibili alla formazione al variare dell'indicatore di carenza di competenze

Implicazioni di policy

L'analisi delle caratteristiche, dei modelli di apprendimento e dei fabbisogni formativi dei lavoratori interinali evidenzia un quadro nel complesso positivo: si tratta infatti di lavoratori complessivamente ben integrati in azienda, spesso utilizzati in mansioni coerenti sia con il titolo di studio e le competenze maturate in precedenti esperienze lavorative, sia in missioni sostanzialmente affini.

Sono inoltre lavoratori che sembrano avere più probabilità di formazione rispetto ad altre categorie di lavoratori occupati e giudicano tale esperienza formativa, così come l'esperienza di lavoro interinale nel complesso, molto soddisfacente.

Rimangono tuttavia alcune zone d'ombra che meritano una riflessione più specifica.

Innanzitutto, permangono gruppi di **lavoratori all'interno del comparto relativamente deboli**, caratterizzati da periodi di disoccupazione precedente l'esperienza interinale e spesso destinati a ritornarvi anche al termine della stessa. Tra i lavoratori a più elevato rischio di transizione verso la disoccupazione (dopo l'esperienza di lavoro interinale) figurano alcune delle categorie considerate tradizionalmente "deboli" nel mercato del lavoro (quali le donne e i lavoratori poco qualificati). Soprattutto nel caso di lavoratori a bassa qualifica o con titoli di studio non appetibili per il mercato, si tratta in alcuni casi di soggetti ad elevato rischio di ingresso in un circolo vizioso tra disoccupazione ed occupazione precaria, per i quali il lavoro interinale costituisce solo una momentanea fonte di reddito, non un vero e proprio "trampolino di lancio" verso un'occupazione stabile. La presenza di questi soggetti rende di fatto possibile la creazione di segmentazione non tanto tra lavoratori interinali e lavoratori stabili, ma all'interno del comparto interinale che, come sta avvenendo in Francia¹³, rischia di vedere l'emergere di un gruppo di lavoratori interinali "forti", spesso molto appetibili per le imprese e quindi con maggiori possibilità di un successivo passaggio ad un lavoro stabile (o di sviluppo di una vera e propria "carriera" come "lavoratore interinale permanente", caratterizzata da un susseguirsi di missioni di elevato livello e da momenti di formazione qualificanti), a fianco di un gruppo di lavoratori interinali "deboli", caratterizzati da continue transizioni tra lavoro interinale e disoccupazione e da scarsi momenti di formazione. E' inoltre chiaro che sulla "debolezza" dei lavoratori incide notevolmente la dinamicità della domanda di lavoro locale: a parità di caratteristiche, la residenza in aree depresse riduce infatti la probabilità di

passaggio dal lavoro interinale ad un lavoro stabile, ma aumenta quella di ingresso nella disoccupazione.

In maniera indiretta, la ricerca sembra inoltre mettere in evidenza un **problema di "bassi salari"**: seppure sia vero che la maggioranza dei lavoratori vede nell'incertezza della situazione lavorativa il principale svantaggio legato al lavoro interinale, la seconda fonte di insoddisfazione risiede proprio nella bassa retribuzione (giudicata come il principale aspetto negativo da quasi il 9% dei lavoratori). Questo aspetto risulta ancora più rilevante per gli uomini, gli stranieri e i lavoratori poco qualificati.

L'indagine sulle imprese aveva tuttavia evidenziato che uno dei principali motivi di insoddisfazione sul lato della domanda risiedeva nell'elevato costo di questa forma contrattuale (svantaggio citato da oltre il 45% delle 500 imprese interpellate)¹⁴.

Se le percezioni degli agenti sono corrette, questo significa che le prestazioni fornite dalle agenzie somministratrici costituiscono un "cuneo" significativo tra l' "elevato costo" delle imprese e la "bassa retribuzione" dei lavoratori. A differenza del tradizionale cuneo contributivo e fiscale (dato dalla differenza tra costo del lavoro e retribuzione netta del lavoratore), si tratta però di una parte di risorse che determinano la sopravvivenza e il funzionamento sul mercato di un terzo gruppo di agenti (privati) dell'economia (le agenzie somministratrici). In un'ottica di incentivazione dell'utilizzo del lavoro interinale e di salvaguardia del potere d'acquisto del salario dei lavoratori interinali, occorre quindi interrogarsi sul "livello ottimo" di tale cuneo, verificando l'eventuale esistenza di posizioni dominanti o quasi-monopolistiche in un mercato, come quello italiano, relativamente concentrato¹⁵.

Un ulteriore elemento di riflessione riguarda la **qualità della formazione, ancora sostanzialmente di tipo informale** e basata sull'affiancamento di colleghi (tutor) esperti. Pur considerando che le caratteristiche delle missioni (e del comparto interinale nel complesso) richiedono necessariamente interventi formativi relativamente brevi e specializzati, non è ancora chiaro se un approccio completamente informale possa di fatto fornire al lavoratore gli strumenti necessari per svolgere in maniera efficiente ed efficace la propria mansione, contribuendo ad

¹³ Per ulteriori dettagli sul caso francese, si rimanda al capitolo (e al relativo report) sull'esperienza europea.

¹⁴ Per ulteriori dettagli, si rimanda al capitolo sulle imprese utilizzatrici.

¹⁵ Per ulteriori dettagli sulla struttura del mercato, si rimanda al capitolo sulle agenzie di lavoro interinale

accrescere le sue competenze spendibili anche in altre missioni/contesti lavorativi. Seppure sia indubbio che il *learning by doing* costituisca una fonte preziosa di apprendimento, soprattutto nel caso di giovani alla prima esperienza lavorativa o di soggetti già istruiti, non è del tutto chiaro se questo canale di apprendimento sia da solo sufficiente nel caso di soggetti più anziani (che magari necessitano di una riqualificazione) o con bassi titoli di studio. Quest'aspetto risulta ancora più rilevante se si tiene conto che l'indagine ha evidenziato un ruolo cruciale della formazione come elemento qualificante delle competenze e della cultura generale degli individui, più che come strumento per l'ottenimento di un posto fisso.

Il problema della qualità della formazione rimanda quindi alla questione degli **incentivi alla formazione**. L'indagine sui lavoratori ha infatti chiaramente evidenziato che gli individui più istruiti o già formati sono anche quelli più propensi a partecipare ad ulteriori iniziative di formazione nel futuro, sia nel breve che nel medio periodo. Questo risultato induce a riflettere sull'effetto moltiplicatore che la partecipazione alla formazione può avere sui singoli individui, una volta superato il "costo fisso" di entrata nei circuiti formativi. Detto in altri termini, potrebbe essere necessario un incentivo iniziale per indurre i lavoratori a partecipare al primo corso di formazione ma, una volta conosciuta la qualità (e sperabilmente i risultati) ad esso associato, la domanda individuale di formazione dovrebbe continuare ad autoalimentarsi sulla base delle effettive carenze di competenze del lavoratore e dei suoi obiettivi di sviluppo professionale. D'altro canto, non è possibile escludere l'ipotesi (in parte testata in questa ricerca) che gli individui che fanno formazione sono significativamente "diversi" (in termini di caratteristiche osservabili e non osservabili) da coloro che non vi partecipano. L'esistenza di differenze strutturali (ad esempio, in termini di motivazione, abilità innata, predisposizione ai cambiamenti, ecc.) può spiegare la maggior disponibilità alla formazione futura da parte degli individui già formati in passato. In entrambi i casi, potrebbe comunque essere necessario un incentivo alla partecipazione alla formazione: nel primo caso dovrebbe trattarsi di un incentivo generalizzato a tutti i soggetti non ancora formati, nel secondo di un incentivo mirato ai soggetti con caratteristiche a maggior "rischio" di non formazione.

2.2 I lavoratori mai avviati

Obiettivi e metodologia

L'analisi dell'offerta di lavoro interinale si è concentrata anche sui lavoratori registrati dalle agenzie di lavoro interinale ma mai avviati in missione. In prospettiva dei possibili bisogni formativi, è infatti probabile che questo gruppo di individui presenti caratteristiche socio-demografiche e competenze professionali piuttosto diverse dai lavoratori già avviati in missione.

L'analisi delle caratteristiche dei lavoratori mai avviati si è basata su un campione rappresentativo di 600 schede professionali relative ad altrettanti individui iscritti ad una grande agenzia di somministrazione di lavoro interinale (Adecco) a fine aprile 2004, ma che fino a quel periodo non erano mai stati avviati in missione da questa agenzia.

Il mancato avviamento ha rappresentato il criterio chiave per l'individuazione delle schede individuali da analizzare ed è stato considerato come un indicatore del fatto che, in qualche modo, quella persona fosse "fuori mercato" per una o più delle sue caratteristiche (competenze, professione, disponibilità di tempo, mobilità, ecc.), nascondendo così un mismatch di competenze professionali rispetto alle richieste del mercato e, quindi, di potenziale necessità di intervento a sostegno mediante azioni formative, almeno nel caso della parte "più debole" degli iscritti.

Si precisa, tuttavia, che un limite di questa analisi consiste nel mancato controllo di avviamenti effettuati da altre agenzie: i lavoratori possono infatti registrarsi presso più agenzie, cosicché i lavoratori mai avviati in missione da una certa agenzia possono essere in realtà stati avviati da altre agenzie.

Oltre al mancato avviamento (nell'accezione sopra specificata) hanno costituito criteri di selezione delle schede la distribuzione:

- *per territorio*, distinguendo tra Centro-Nord (450 schede) e Sud (150 schede);
- *per genere*, con ugual peso per maschi e femmine (300 schede per ognuno dei due generi), in linea con la composizione di genere della popolazione di riferimento;

-
- *per età*, tenendo come soglia quella dei 30 anni (275 schede, pari al 45,9% di lavoratori fino a 30 anni e 324 schede, pari al 54,1% di lavoratori con oltre 30 anni).

Le informazioni elaborate per ogni scheda costituiscono una parte rilevante dell'insieme raccolto dall'Agenzia nella fase di iscrizione (data di nascita; sesso; provincia di domicilio e di residenza; la nazionalità; ultimo titolo di studio e indirizzo di studio; votazione riportata e massimo punteggio; lingue conosciute; competenze professionali; categorie professionali; data di inserimento della scheda; la posizione rispetto al servizio militare; disponibilità contrattuale, oraria e geografica; esperienza lavorativa precedente; data di inizio e fine dell'ultima occupazione). Il campo "Categoria Professionale" corrisponde ad un mix tra i lavori per cui il candidato si sente più portato e vuole fare e quelli che è in grado di fare secondo la valutazione dei responsabili della selezione dell'agenzia che ha fornito le schede.

Principali risultati

- L'immagine che esce dalle 600 schede professionali restituisce una situazione ampiamente variegata, caratterizzata dalla presenza di significative connotazioni che differenziano la popolazione dei lavoratori mai avviati da quelli che hanno effettuato almeno una missione di lavoro interinale.
- I lavoratori mai avviati si distinguono innanzitutto per un livello di istruzione relativamente più elevato rispetto a quello degli avviati dalla stessa agenzia di lavoro interinale e dall'indagine sul campo compiuta dall'ATI, soprattutto con riferimento alla componente maschile. La disparità nei livelli di istruzione si osserva anche tra i due sessi, con le donne che in 7 casi su 10 hanno un titolo di studio pari o superiore al diploma superiore, mentre tra gli uomini la quota si ferma sul 46,8%.
- Il confronto con i lavoratori avviati dalla stessa agenzia interinale evidenzia differenze significative anche con riferimento alla qualifica professionale: rispetto alla composizione degli avviati su tutto il territorio nazionale appare, anzitutto, meno rilevante la presenza di conduttori di impianti e operai semiqualeficati di macchinari (19,8% rispetto al 30%), così come quello delle figure per ufficio (11,5% e 15%). Il maggiore livello di istruzione dei non avviati si traduce, quindi, in professionalità più elevate e meno legate alle attività di trasformazione produttiva, soprattutto tra gli italiani e le donne. I primi sono

infatti relativamente più concentrati nelle professioni tecniche (20,4%), quelle qualificate per i servizi e gli impiegati (20,3%), mentre gli stranieri sono essenzialmente conduttori di impianti (oltre il 40%; tabella 10). Con riferimento al genere, le competenze professionali delle donne sono riconducibili soprattutto a professioni qualificate dei servizi (25,9%), tecniche (23,8%) e impiegatizie (14,9%), mentre tra gli uomini sono presenti soprattutto conduttori di impianti (29,8%) e operai specializzati (21,1%).

Tabella 10 – Le categorie professionali degli iscritti non avviati, per nazionalità

	Totale		Italiani		Stranieri	
	Frequenza	%	Frequenza	%	Frequenza	%
legislatori, dirigenti e imprenditori	17	1,7	17	2,0	0	0,0
professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	61	6,1	58	6,8	3	2,0
professioni tecniche	176	17,7	173	20,4	3	2,0
impiegati	115	11,5	113	13,3	2	1,4
professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	189	19,0	172	20,3	17	11,5
artigiani, operai specializzati e agricoltori	134	13,4	103	12,1	31	20,9
conduttori di impianti e operai semiqualeficati di macchinari fissi e mobili	197	19,8	136	16,0	61	41,2
professioni non qualificate	108	10,8	77	9,1	31	20,9
forze armate	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Totale	997	100	849	100	148	100

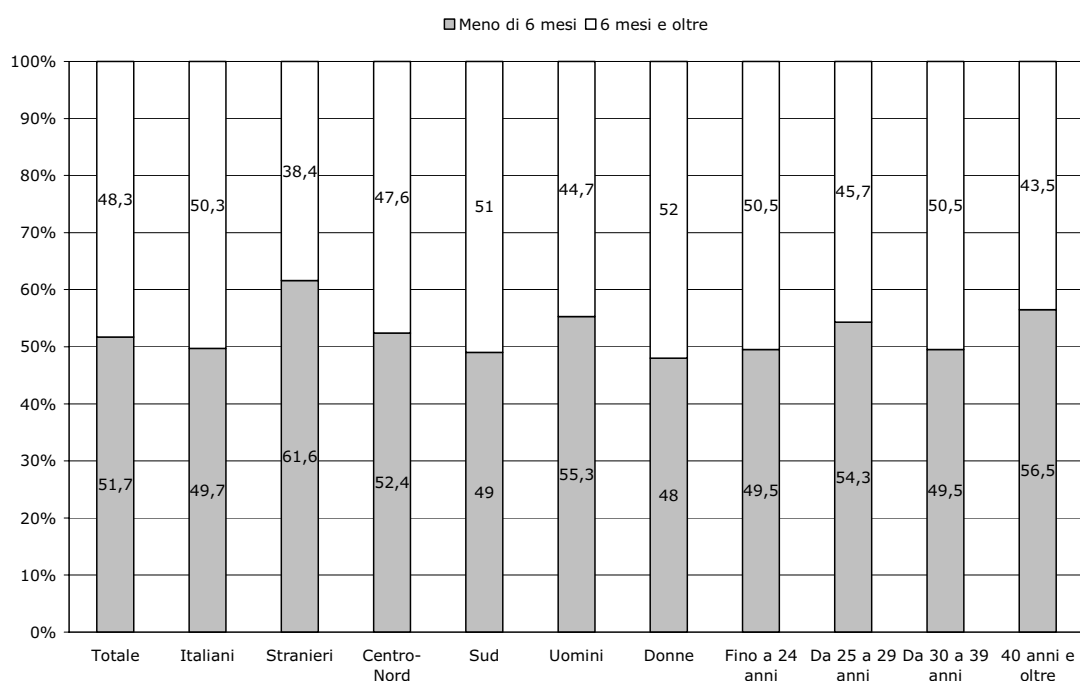
Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte

Nota: il totale delle professioni è superiore al numero di individui (600) in quanto lo stesso individuo può aver svolto/svolgere più di una professione

- Un ulteriore elemento che connota i non avviati è l'ampia presenza di individui ultra-trentenni, che costituiscono oltre il 55% dei 600 profili, mentre appare relativamente meno consistente l'incidenza dei giovani (gli individui con meno di 25 anni sono, infatti, il 22,4%, con una quota relativamente più elevata al Sud rispetto al Centro-Nord).
- Con riferimento alla disponibilità d'impiego, si tratta per lo più di individui la cui mancata occupazione non sembra risiedere nella espressione di preferenze o necessità troppo stringenti relativamente al contratto di lavoro, alla mobilità, alla disponibilità oraria o all'impiego full time/part time.
- La durata della disoccupazione rafforza ulteriormente l'immagine dell'interinale come di una forma di lavoro utilizzata da una ampia tipologia di individui con finalità e necessità molto variegata. Ai fini di questo approfondimento sulle tipologie più deboli degli iscritti (dove il concetto di "debole", come già

specificato, fa riferimento al mancato avviamento interinale), il punto probabilmente più rilevante è l'attesa significativa che molti individui affrontano prima di rivolgersi a questa forma di lavoro che, in numero di casi rilevante, potrebbe averne pregiudicato l'occupabilità. Quasi il 20% dei casi analizzati presenta infatti un periodo di disoccupazione superiore ai 24 mesi, con il 6,4% che supera addirittura i 5 anni. Questa situazione riguarda più spesso gli individui più anziani e le donne. Nelle aree dove questa forma di occupazione è più diffusa e la domanda di lavoro più dinamica (Centro-Nord) il periodo di disoccupazione è naturalmente più breve rispetto alle altre aree (Sud). Gli uomini e gli stranieri sono inoltre caratterizzati da periodi di disoccupazione più ridotti, rispettivamente, delle donne e degli italiani (figura 8). Si potrebbe quindi affermare che il ricorso al lavoro interinale appare più usuale per le tipologie meno qualificate di lavoratori, come gli stranieri, o per i domiciliati nelle aree dove più forte e dinamica è la domanda di lavoro (Centro-Nord), mentre le tipologie che hanno necessità specifiche (di tempo) o una scolarizzazione maggiore (donne e giovani), si rivolgono alle agenzie di somministrazione di lavoro dopo avere sperimentato un periodo di disoccupazione più lungo e faticano maggiormente a trovare una nuova occupazione.

Figura 8 – La durata della disoccupazione degli iscritti non avviati



Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte

- Con riferimento alle competenze professionali dichiarate, non emergono distinzioni territoriali rilevanti, con una distribuzione delle competenze che penalizza il Nord solo in termini di conoscenze informatiche, dichiarate nel 23,5% dei casi, piuttosto che nel 27,9% come nel Mezzogiorno. Più marcato, invece, il divario tra connazionali e stranieri. Questi ultimi, in particolare, appaiono largamente estranei alle conoscenze di informatica (5,7% dei casi) risultando invece focalizzati su ambiti legati alla produzione (53,8%) e di servizio a basso valore, come le pulizie, la portineria, la manutenzione ordinaria, ecc. (17%; tabella 11). Altrettanto distinta appare la situazione per sesso, con gli uomini caratterizzati da competenze di tipo produttivo o legate alla logistica e trasporti nella maggior parte dei casi, mentre le competenze di tipo più comunicazionale o commerciale sembrano più diffuse, invece, tra le donne. Tra queste, però, è evidente anche la presenza di profili medio-bassi, testimoniata da un 14% di casi in cui le competenze attengono ai servizi di vario genere (come centralino e pulizie; tabella 12). Con riferimento alle competenze al variare dell'età, emerge una maggior concentrazione degli individui più anziani nelle competenze inerenti la produzione e i servizi, mentre i più giovani sembrano più caratterizzati da competenze tipiche dell'amministrazione (tabella 13).

Tabella 11 – Le competenze degli iscritti non avviati, per nazionalità

	Totale		Italiani		Stranieri	
	Frequenza	Percentuale	Frequenza	Percentuale	Frequenza	Percentuale
Informatica	257	24,5	251	26,6	6	5,7
Amministrazione e controllo	78	7,4	75	8,0	3	2,8
Produzione e progettazione	209	19,9	152	16,1	57	53,8
Logistica e trasporti	77	7,3	68	7,2	9	8,5
Commerciale	95	9,1	91	9,7	4	3,8
Competenze relazionali e di comunicazione	79	7,5	77	8,2	2	1,9
Ristorazione	51	4,9	46	4,9	5	4,7
Legislazione, assicurazione, credito	34	3,2	33	3,5	1	0,9
Servizi di vario genere	119	11,4	101	10,7	18	17,0
Altro	49	4,7	48	5,1	1	0,9
Totale	1.048	100	942	100	106	100

Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte

Tabella 12 – Le competenze degli iscritti non avviati, per genere e area geografica

	Uomini		Donne		Centro-Nord		Sud	
	Frequenza	Percentuale	Frequenza	Percentuale	Frequenza	Percentuale	Frequenza	Percentuale
Informatica	103	24,1	154	24,8	190	23,5	67	27,9
Amministrazione e controllo	18	4,2	60	9,7	60	7,4	18	7,5
Produzione e progettazione	142	33,2	67	10,8	171	21,2	38	15,8
Logistica e trasporti	55	12,9	22	3,5	58	7,2	19	7,9
Commerciale	19	4,4	76	12,3	77	9,5	18	7,5
Competenze relazionali e di comunicazione	11	2,6	68	11,0	59	7,3	20	8,3
Ristorazione	20	4,7	31	5,0	40	5,0	11	4,6
Legislazione, assicurazione, credito	8	1,9	26	4,2	26	3,2	8	3,3
Servizi di vario genere	32	7,5	87	14,0	93	11,5	26	10,8
Altro	20	4,7	29	4,7	34	4,2	15	6,3
Totale	428	100	620	100	808	100	240	100

Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte

Tabella 13 – Le competenze degli iscritti non avviati, per età

	Fino a 24 anni		Da 25 a 29 anni		Da 30 a 39 anni		40 anni e oltre	
	Frequenza	Percentuale	Frequenza	Percentuale	Frequenza	Percentuale	Frequenza	Percentuale
Informatica	64	26,3	66	26,9	104	24,4	23	17,2
Amministrazione e controllo	41	16,9	19	7,8	18	4,2	0	0,0
Produzione e progettazione	42	17,3	46	18,8	90	21,1	31	23,1
Logistica e trasporti	17	7,0	20	8,2	29	6,8	11	8,2
Commerciale	19	7,8	25	10,2	38	8,9	13	9,7
Competenze relazionali e di comunicazione	18	7,4	16	6,5	37	8,7	8	6,0
Ristorazione	10	4,1	8	3,3	18	4,2	15	11,2
Legislazione, assicurazione, credito	4	1,6	8	3,3	18	4,2	4	3,0
Servizi di vario genere	20	8,2	22	9,0	54	12,7	23	17,2
Altro	8	3,3	15	6,1	20	4,7	6	4,5
Totale	243	100	245	100	426	100	134	100

Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte

-
- Un'analisi cluster delle caratteristiche degli individui mai avviati, realizzata per verificare l'esistenza o meno di un livello di eterogeneità maggiore all'interno del gruppo analizzato, ha permesso di individuare tre gruppi distinti:
 1. Uomini di nazionalità italiana ed un livello di istruzione medio-basso, con un periodo di disoccupazione prima dell'iscrizione all'agenzia che si attesta sui valori medi;
 2. Stranieri di sesso maschile, poco istruiti e iscritti all'agenzia dopo un periodo di disoccupazione relativamente breve;
 3. Donne con un elevato titolo di studio, sovente con disoccupazione di medio-lunga durata.

La composizione dei gruppi individuati mette in luce alcune linee di tendenza, peraltro coerenti con le risultanze già emerse e con alcuni elementi tipici del mercato del lavoro interinale: innanzitutto, si distingue chiaramente un gruppo di donne caratterizzato da un elevato livello di istruzione. Ciò implica che, almeno in questo caso, parlare di mancato avvio a missione dei lavoratori più istruiti significa, in larga parte, porsi contemporaneamente il problema delle differenziazioni di genere nel medesimo ambito.

La maggiore domanda da parte delle imprese di fornitura sembra rivolta a soggetti privi di livelli di scolarizzazione particolarmente elevati, disposti a ripiegare senza problemi sullo svolgimento di mansioni che non richiedano particolari qualifiche, mentre figure professionali di livello medio-alto e alto non sembrano, per il momento, trovare spazi adeguati in quest'ambito. Il mancato avvio a missione dei soggetti iscritti coinvolge, dunque, più le donne degli uomini e, in generale, in misura maggiore chi ha un titolo di studio più alto. Gli stranieri, soprattutto quelli con un basso livello di istruzione, sembrano aver vissuto meno a lungo degli altri l'esperienza della disoccupazione prima di avvicinarsi all'agenzia interinale, probabilmente anche in ragione di una maggiore capacità di adattamento alle richieste ed alla più frequente propensione ad operare nell'ambito della produzione. Si potrebbe, dunque, ipotizzare che gli uomini di nazionalità italiana paghino, ad un basso livello di istruzione, lo scotto di non poter competere con lavoratori stranieri giudicati dalle imprese più "appetibili", mentre siano probabilmente preferiti alle donne in presenza di titoli di studio più elevati.

Implicazioni di policy

L'analisi effettuata evidenzia, in estrema sintesi, che le difficoltà di avviamento sembrano principalmente riconducibili alle peculiarità della domanda di lavoro interinale, concentrata nell'industria del Centro-Nord e su figure professionali medio-basse che non richiedono un livello di scolarizzazione elevato, in quanto legate a mansioni semplici e professionalmente poco gratificanti, se non tra quanti (ancora studenti) necessitano di un lavoro flessibile. Da sottolineare, in questo quadro, il ruolo che sembra svolgere la quota di lavoratori immigrati che, a parità di (basso) livello di qualificazione, parrebbe meglio intercettare le esigenze del mercato interinale rispetto ai colleghi italiani di pari livello, anche se necessita di maggiore formazione a supporto dell'inserimento lavorativo.

La disponibilità alla flessibilità oraria, piuttosto che contrattuale, e alla mobilità geografica sembrano condizionare solo marginalmente l'occupabilità dei soggetti, mentre l'età costituisce un elemento di particolare rilevanza. Sia tra le categorie professionali più basse che tra quelle più elevate le difficoltà di avviamento si concentrano soprattutto tra i lavoratori ultratrentenni, classe d'età che racchiude profili professionali molto eterogenei.

Le difficoltà appaiono, infatti, condensate attorno a quanti, espulsi dal mercato dopo una carriera professionale, anche significativa, hanno maturato un profilo di livello medio-elevato con competenze rilevanti in ambiti informatici e produttivi, ma che la lunga disoccupazione può avere reso in parte obsolete.

Questo aspetto accomuna i trentenni italiani presenti su tutto il territorio nazionale con quanti sono relativamente più giovani (25-29 anni), ma sono domiciliati nel Mezzogiorno, dove in più si riscontra, comunque, il difficile collocamento di quanti hanno lavorato ed hanno competenze in attività tipiche dell'amministrazione.

Questi risultati, unitamente a quelli emersi da altre parti della ricerca, pongono il problema di quale sarà quella che possiamo definire la "*mission principale*" o, se si preferisce, il "*cliente principale*" delle future Agenzie per il lavoro.

In altri termini, i risultati fin qui emersi indicano con sufficiente chiarezza la forte attenzione e sensibilità delle Agenzie interinali rispetto alle esigenze delle aziende che richiedono tale tipologia di lavoratori. E tale orientamento emerge con forza: sia quando si tratta di avviare i propri iscritti, sia quando si parla di fabbisogni formativi, appare abbastanza evidente che il "cliente privilegiato" è rappresentato dall'impresa che assume, al punto che, ad esempio, in certi casi, non si ha neanche

una corretta percezione di quali possono essere i fabbisogni e gli interessi dei lavoratori stessi, come ben appare analizzando le diverse percezioni su quali sono i fabbisogni formativi degli uni e degli altri.

Fino ad oggi, tale comportamento e tale politica delle Agenzie interinali riflette sostanzialmente quanto ci si poteva aspettare. Tuttavia, in uno scenario futuro che dovrebbe vedere le attuali Agenzie interinali diventare soggetti polifunzionali, che operano a tutto campo sul mercato del lavoro e alle quali la normativa pare affidare compiti significativi anche in merito a quote di lavoratori svantaggiati tutt'altro che facilmente collocabili, ecco che tale comportamento e tale politica possono rappresentare un problema.

Il paradigma alla base di questa riflessione è semplice: è difficile "accontentare" due clienti (impresa e lavoratore interinale, reale o potenziale che sia) che, almeno in parte, hanno interessi non convergenti (la formazione, ad esempio, ma non solo).

Dunque, le Agenzie del lavoro dovranno decidere (e lo faranno implicitamente, attraverso la propria struttura organizzativa e la propria politica di rapporto con la potenziale offerta di lavoro) quale dei due "clienti" privilegiare e risulta difficile non immaginare che il risultato di questa decisione andrà nella direzione di soddisfare le esigenze delle imprese che assumono (anche perché ciò comporta, comunque, la soddisfazione, almeno parziale, anche dei lavoratori che vengono, comunque, avviati).

Se è possibile immaginare uno scenario in cui le Agenzie del lavoro sfrutteranno al massimo le opportunità di ampliare (e fidelizzare) il loro "parco iscritti", i rischi sopra descritti non sembrano minori, anzi. E non si percepiscono con chiarezza le ragioni per cui lavoratori difficilmente collocabili per le loro caratteristiche personali e professionali potrebbero avere sorte migliore in capo alle Agenzie per il lavoro private, piuttosto che in capo ai Servizi pubblici per l'Impiego, dati i comportamenti strumentali dei primi e la tradizionale vocazione dei secondi a occuparsi di target particolari. La prevista maggiore efficienza del settore privato può essere un fattore di potenziale maggiore successo da tenere in conto, ma non sono neanche da sottovalutare le buone performance di molti Servizi pubblici per l'Impiego, almeno nelle regioni del Nord. Inoltre, gli strumenti normativi (incentivi alle imprese, ecc.) che possono facilitare la collocabilità di lavoratori "difficili" sono uguali per tutti e, date le complesse procedure burocratiche che li accompagnano, si potrebbe anche ipotizzare una maggiore capacità di utilizzo da parte del settore pubblico, tradizionalmente più preparato in tale direzione.

In buona sostanza, se il futuro vedrà le attuali Agenzie interinali protagoniste delle politiche attive del lavoro, sarà necessario e opportuno monitorare con grande attenzione eventuali comportamenti eccessivamente "selettivi" nei confronti dell'offerta di lavoro più svantaggiata o, semplicemente, meno interessante per le imprese, come già appare oggi, sia attraverso l'analisi degli avviati che dei non avviati.

3. LE AGENZIE DI LAVORO INTERINALE

Obiettivi e metodologia

Il progetto si propone di esaminare anche il ruolo delle agenzie di lavoro interinale, in modo da completare la rassegna degli attori che agiscono sul mercato del lavoro temporaneo, anche alla luce della funzione di raccordo fra lavoratori ed imprese attribuita dalle disposizioni legislative ai soggetti in questione.

La lettura critica della normativa e della letteratura è stata quindi affiancata da un'indagine sull'universo delle agenzie somministratrici di lavoro interinale mirata a delineare le caratteristiche, i principali meccanismi di funzionamento e gestione, le funzioni effettivamente svolte dalle suddette agenzie. In tal modo, si mirava a far emergere la struttura organizzativa prevalente, l'esistenza di eventuali specializzazioni locali o settoriali, le strategie competitive adottate, e in definitiva a delineare un quadro complessivo del settore, anche attraverso valutazioni di tipo qualitativo espresse dalle maggiori agenzie in merito alle condizioni del mercato ed alle possibili linee di sviluppo dello stesso, in particolare alla luce dell'entrata in vigore delle nuove disposizioni legislative in materia che trasformano le agenzie di fornitura di lavoro temporaneo in operatori polifunzionali. La posizione delle agenzie, che interloquiscono sia con le aziende che con i lavoratori, le pone in condizione di fornire una serie di informazioni da un osservatorio privilegiato. In questo senso si indagano le professionalità e le figure professionali, mettendo a confronto la domanda con l'offerta, al fine di individuare eventuali mismatch.

Lo stesso strumento di indagine è stato utilizzato per raccogliere le informazioni necessarie per la ricostruzione dell'offerta formativa delle stesse agenzie somministratrici di lavoro interinale, evidenziando le relazioni esistenti tra corsi di formazione effettivamente realizzati e fabbisogni aziendali.

Si osserva che il questionario d'indagine è stato inviato a giugno 2004 all'universo delle agenzie operanti in Italia (65 società). Alla luce del basso tasso di risposta (11 questionari compilati pervenuti a fine luglio 2004), lo stesso questionario è stato successivamente rivisto e rispedito a settembre 2004 in forma semplificata, accompagnato da una lettera di presentazione del Ministero, alle agenzie non rispondenti alla prima tornata dell'indagine. A fine ottobre altre 5 agenzie avevano riconsegnato il questionario debitamente compilato.

I risultati che seguono si basano quindi sulle risposte fornite da un campione complessivo di 16 agenzie, che costituiscono il 25% dell'universo di riferimento (31% in termini di filiali). Nella presentazione dei risultati è stata inoltre operata una normalizzazione delle risposte fornite alle due versioni del questionario.

Principali risultati

Normativa e letteratura

Nel rapporto di ricerca si è operato un breve richiamo alla normativa rilevante, in modo da poter tenere presente il suo impatto sul ruolo e sul funzionamento delle agenzie per il lavoro. In questa prospettiva, si è riassunto in modo molto sintetico in primo luogo l'impianto generale della riforma del mercato del lavoro, soffermandosi sull'inedito ruolo delle Agenzie per il lavoro e sul passaggio dal lavoro interinale alla somministrazione di lavoro. Infine si è fornito un sintetico *excursus* sulla normativa precedente all'attuale.

I risultati della ricerca si confrontano con due analisi interessanti ai fini della ricostruzione di un quadro di sistema del lavoro temporaneo e del ruolo centrale svolto al suo interno dalle agenzie di fornitura, a partire dai primi anni di attività del settore. Si tratta di: *"Le agenzie di fornitura di lavoro temporaneo in Italia. Organizzazione e performance"*, di S. Consiglio ed L. Moschera (Franco Angeli, 2001); *"Il lavoro interinale come sistema. Bilancio di un quinquennio"*, di G. Altieri, C. Oteri (Ediesse, 2004).

Lo studio di Consiglio e Moschera presenta un quadro del comparto realizzato attraverso l'esame della numerosità, dell'assetto proprietario, del fatturato, degli addetti, dei servizi erogati dalle società di fornitura presenti in Italia alla metà del 2001. Oltre a ciò, vengono esaminate le scelte strategiche ed organizzative che caratterizzano l'azione di tali soggetti.

Tale quadro complessivo del settore viene solo parzialmente modificato dall'analisi dell'Ires presentata da Altieri e Oteri, i cui dati arrivano al 2003. In questo caso si tratta di un'indagine effettuata su un campione di filiali in quattro regioni (Lombardia, Veneto, Lazio, Puglia), la cui distribuzione rispecchia comunque quella del totale nazionale delle filiali stesse.

Oltre al quadro del settore nei suoi primi anni di attività, lo studio di Consiglio e Moschera fornisce poi una descrizione delle modalità operative delle agenzie interinali, contribuendo così a chiarire il ruolo di tali soggetti al di là delle prescrizioni legislative. Ne emerge un processo di erogazione del servizio di fornitura di lavoro temporaneo articolato in tre fasi principali: attività di marketing, attività di acquisizione delle risorse umane e produzione del servizio vero e proprio.

Entrambe le analisi mostrano come le agenzie nella fase iniziale di sviluppo del mercato abbiano optato essenzialmente per un approccio indifferenziato, configurandosi come società generaliste in grado di offrire qualsiasi tipo di figura professionale ad imprese operanti in qualsiasi settore. Per quanto riguarda poi le scelte organizzative, l'analisi mostra come le agenzie interinali in Italia abbiano adottato un approccio comune, in base al quale le principali attività strategiche sono raggruppate secondo un criterio funzionale, il che comporta la creazione di unità organizzative specifiche per funzioni quali marketing, amministrazione, finanza, gestione del personale.

L'indagine sul campo

La strategia

L'indagine sul campo evidenzia un significativo cambio nella strategia delle agenzie che, partendo da un orientamento indifferenziato, ora si sono orientate verso una progressiva maggiore specializzazione. A questo si associa una crescente attenzione delle agenzie ad erogare un servizio di elevata qualità, piuttosto che con una tempistica o ad un costo particolarmente competitivo. Una quota non trascurabile di agenzie ha avviato progetti di mobilità a livello nazionale, sebbene la maggioranza denunci difficoltà nell'organizzazione e nel reperimento di un'offerta di lavoro idonea alla domanda.

Caratteristiche della domanda e dell'offerta di lavoro interinale

Con riferimento ai lavoratori avviati, per quanto riguarda la scolarità, si riscontra una sovrarappresentazione (rispetto all'universo degli occupati in Italia) di lavoratori con titolo di studio di scuola media superiore, e viceversa una minore presenza di laureati. Si conferma la grande prevalenza di giovani e la presenza non trascurabile di immigrati (tabella 1).

Tabella 1 - Caratteristiche dei lavoratori avviati

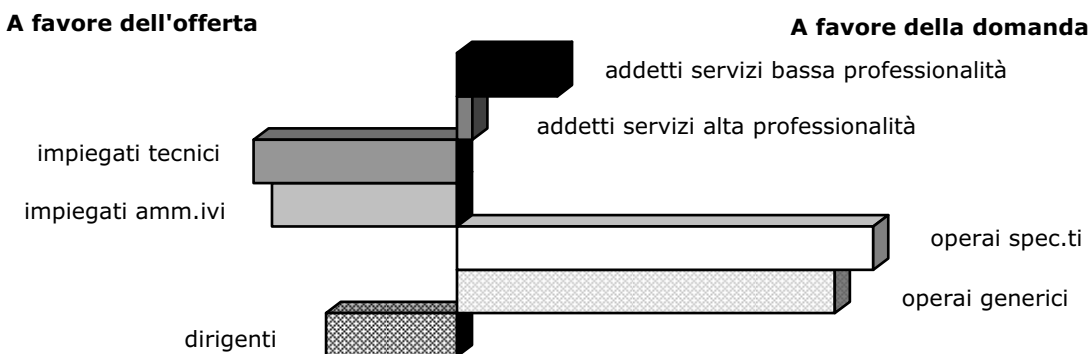
Scolarità		
	Scuola dell'obbligo	42%
	Scuola secondaria	51%
	Laurea	7%
Età		
	Fino 25 anni	31%
	26 - 35 anni	50%
	36 - 50 anni	17%
	Oltre 50 anni	2%
Nazionalità		
	Italiana	84%
	Comunitaria	1%
	Extracomunitaria	15%

Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-Ial Piemonte

Per quanto riguarda le missioni, si conferma quanto emerge dalle indagini sulle imprese utilizzatrici e sui lavoratori (e da altre ricerche) a proposito della durata delle missioni, che sono in larga maggioranza inferiori ai tre mesi. Diminuisce inoltre il numero di lavoratori che sono stati avviati a più di una missione nel corso dell'anno.

L'indagine ha permesso di misurare i mismatch a livello di macro gruppi professionali, offerti e domandati.

Figura 1 - Mismatch domanda/offerta per figura professionale



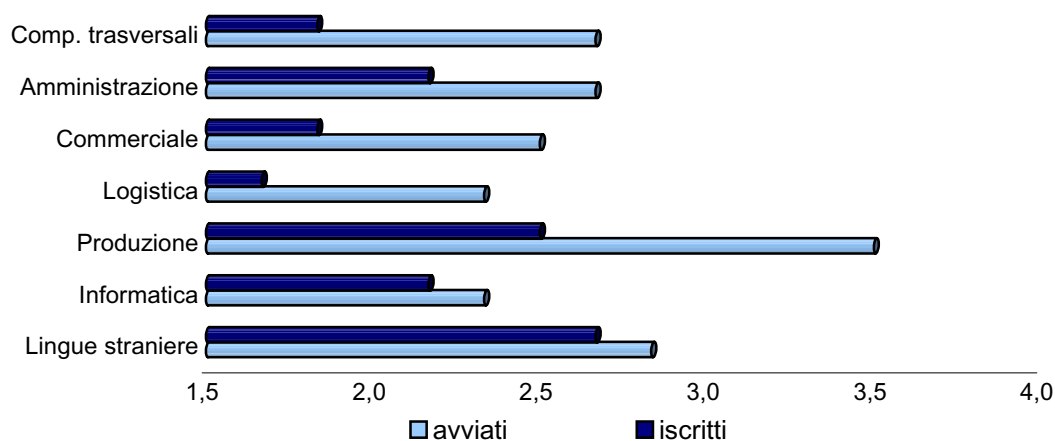
Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-Ial Piemonte

Sembra in particolare emergere un eccesso di domanda di operai specializzati, a fronte di un eccesso di offerta di impiegati tecnici e amministrativi (figura 1).

Per quanto riguarda le competenze degli avviati, queste sono in misura maggiore legate al ciclo produttivo (e per queste stesse si osserva il maggiore squilibrio a sfavore della domanda), mentre quelle degli iscritti riguardano prevalentemente le

lingue straniere. I dati mostrano come gli avviati posseggono mediamente un livello di competenze superiore a quello degli iscritti, per tutti i gruppi di competenze elencati. Naturalmente questo dato riflette l'attività di formazione e selezione che le agenzie svolgono e i cui effetti sono stati probabilmente tenuti presente al momento della compilazione del questionario (figura 2).

Figura 2 – Mismatch domanda/offerta per competenze



Fonte: elaborazioni ATI Irs-Ref-Studio APS-Enaip Lombardia-Ial Piemonte

Il rapporto con le parti sociali

Specifica attenzione è stata posta ai rapporti che le agenzie instaurano da un lato con le rispettive associazioni datoriali, dall'altro con le organizzazioni sindacali. Scopo di questa parte dell'indagine è stato quello di evidenziare le principali motivazioni alla base dei suddetti rapporti, e quindi le tipologie di relazioni ritenute più importanti dalle agenzie sia nei confronti delle associazioni imprenditoriali di categoria (Ailt, Confinterim e Apla), sia per quanto riguarda le organizzazioni sindacali, includendo fra queste ultime le confederazioni nazionali, le organizzazioni di categoria ed in particolare quelle dei lavoratori temporanei (Alai-Cisl, CPO-Uil, Nidil-Cgil). I risultati dell'analisi sembrano sostanzialmente confermare quanto emerso dall'analisi del ruolo delle parti sociali (capitolo 4). In particolare, il ruolo delle associazioni datoriali a cui le agenzie interinali sembrano attribuire maggiore importanza è quello di rappresentanza istituzionale, che comporta innanzitutto la gestione dei rapporti con il Ministero del Lavoro, rapporti che sconfinano spesso in un'attività di pressione volta a promuovere gli interessi degli associati.

D'altra parte, l'importanza attribuita alle relazioni con il Ministero va inserita in un contesto di generale riforma del mercato del lavoro, in cui il ruolo di supporto svolto dalle associazioni datoriali è risultato sicuramente determinante per le agenzie. Rientra nella funzione di rappresentanza istituzionale delle associazioni datoriali anche la gestione dei rapporti con gli enti bilaterali Forma.Temp ed E.bi.temp, per ciò che riguarda i servizi di formazione, accesso al credito ed assicurazione contro gli infortuni sul lavoro erogati da tali enti ai lavoratori temporanei. Il rilievo attribuito a tale ruolo conferma la centralità della bilateralità, con riferimento ad una gestione congiunta del sistema del lavoro temporaneo da parte di associazioni datoriali ed organizzazioni sindacali attraverso gli enti in questione.

Sia l'indagine presso le agenzie, sia le interviste alle parti sociali evidenziano inoltre la funzione di erogazione dei servizi di consulenza fiscale e legale, anche se i risultati dell'indagine sembrano attribuirle un peso superiore rispetto a quanto dichiarato dalle parti sociali. Un risultato ulteriore rispetto a quelli ottenuti dall'analisi del ruolo delle parti sociali è invece rappresentato dall'importanza attribuita dalle agenzie ai rapporti con gli enti previdenziali.

L'indagine evidenzia lo scarso peso attribuito dalle agenzie ai rapporti con le organizzazioni sindacali, che siano quelle dei propri dipendenti, quelle dei lavoratori temporanei, o quelle confederali e di categoria in merito alla contrattazione collettiva nazionale o territoriale. Ciò sembra determinato al limitato potere contrattuale dei sindacati dei lavoratori temporanei, e quindi al carattere sostanzialmente normativo della contrattazione collettiva nazionale sul lavoro temporaneo, che rinvia ai contratti di categoria delle imprese utilizzatrici la definizione degli elementi di tipo sostantivo¹⁶.

In particolare, il poco rilievo attribuito ai contatti con le organizzazioni sindacali dei lavoratori temporanei per la gestione di progetti formativi congiunti a livello territoriale dimostra lo scarso grado di sviluppo di tali progetti. D'altra parte, tali risultati vanno bilanciati con l'importanza attribuita dalle agenzie interinali ai rapporti con gli enti bilaterali Forma.Temp ed E.Bi.Temp, all'interno dei quali si ritrovano rappresentanti delle associazioni datoriali e delle organizzazioni sindacali, che in tal modo danno vita ad un sistema di gestione congiunta del mercato del lavoro temporaneo.

¹⁶ Per ulteriori dettagli su questo aspetto, si rimanda al capitolo successivo.

Il giudizio sulla riforma del mercato del lavoro

L'indagine ha permesso di evidenziare come le agenzie diano un giudizio positivo della riforma del mercato del lavoro, un giudizio che si manifesta nell'intenzione, largamente manifestata, di sfruttare appieno le possibilità offerte dall'ampliamento dell'oggetto sociale e dell'evoluzione verso Agenzie per il lavoro, e di impegnarsi quindi oltre che nella somministrazione di lavoro, anche nell'intermediazione, nella selezione, nella ricollocazione, un'intenzione espressa dalla quasi totalità delle agenzie.

Diversi dati fanno ritenere che il 2003 sia stato un anno di stabilizzazione del settore, che non è cresciuto ai ritmi sostenuti osservati in precedenza. In tale direzione vanno letti, tra gli altri, il lieve calo dei dipendenti diretti, il numero stabile dei lavoratori avviati, la minore crescita delle missioni. Non sembra invece modificarsi rispetto al passato la preponderanza dell'area settentrionale, ed in particolare di quella del Nord-Ovest, sul resto d'Italia.

Le attività formative delle Agenzie fornitrici di lavoro interinale

Dall'indagine effettuata sembra, innanzitutto, ormai abbastanza diffusa la tendenza a servirsi per le attività formative di strutture proprie (9 casi su 16 nella nostra rilevazione), con conseguente riduzione degli spazi per enti e strutture formative esterne.

Le agenzie di fornitura di lavoro interinale si sono accostate alla formazione per i propri iscritti mossi da una molteplicità di ragioni, fra le quali spiccano la possibilità di migliorare la collocabilità del lavoratore nel breve periodo e l'esigenza di mantenere elevati standard qualitativi a fronte delle richieste delle imprese utilizzatrici. La scelta della formazione, dunque, appare prevalentemente orientata, come del resto prevedibile, verso le esigenze delle aziende utilizzatrici (collocare risorse umane nelle posizioni richieste in tempi immediati), piuttosto che verso i lavoratori. La necessità di fornire un bagaglio di competenze professionali agli iscritti, ma anche quella di attrarre risorse umane nella propria agenzia incentivandone l'interesse mediante un'offerta formativa, vengono poste in secondo piano rispetto all'esigenza di un'efficace collocazione sul mercato da parte dell'agenzia stessa, in linea con il profilo *market oriented* delle società di fornitura di lavoro interinale.

Coerentemente, la tipologia formativa ritenuta più utile per la propria società è la formazione professionale, seguita dalla formazione *on the job*, mentre la formazione di base e quella continua si presentano rispettivamente al terzo e quarto posto.

Tra le motivazioni della predilezione per la formazione professionale figura il fatto che, in virtù dei suoi obiettivi, essa "crea specifiche competenze al servizio delle aziende utilizzatrici", consente di "qualificare professionalmente al fine di favorire l'occupazione dei propri dipendenti" e "permette di affrontare temi di maggiore connotazione operativa, nonché di coinvolgere maggiormente il lavoratore/studente, che sente in maniera più pronunciata la reale importanza di una preparazione professionale antecedente l'inserimento lavorativo".

Parimenti, la formazione *on the job*, nella misura in cui "permette ai lavoratori di essere affiancati all'avvio della missione", si configura come "un'importante leva commerciale", assai utile "per facilità e velocità dell'organizzazione, per gli effetti immediati sul *background* professionale del lavoratore".

Questo orientamento pragmatico non sembra, però, volersi affermare a discapito di standard qualitativi elevati, almeno nelle intenzioni. La competenza dei docenti figura tra le priorità, seguita dall'accuratezza della progettazione. Più della metà delle agenzie mette ai primi tre posti nell'ordine di priorità la rapidità con cui si riesce ad organizzare un progetto (su 13 agenzie, 6 hanno indicato un tempo inferiore alla settimana, altre 6 un intervallo variabile dai 7 ai 14 giorni e solo una un tempo superiore, comunque, contenuto entro il mese), mentre meno rilevante risulta l'obiettivo del raggiungimento del numero di allievi previsto. Infine, non vengono mai indicati come prima o seconda priorità aspetti organizzativi e pratici, pure importanti, legati alle strutture a disposizione, quali l'accoglienza delle aule e la dotazione di attrezzature e laboratori.

L'analisi quantitativa (progetti avviati) evidenzia come, dal 2001 ad oggi, è cresciuta la capacità delle Agenzie interinali di avviare gli interventi di formazione riconosciuti da Forma.Temp, probabilmente grazie al superamento delle iniziali difficoltà a trovare partecipanti in fase di rodaggio. Parallelamente, il rapporto tra progetti riconosciuti/progetti avviati scende dall'1,03% del 2001 allo 0,92% del 2002, per arrivare allo 0,83% del 2003, a causa di una maggiore strutturazione dei vincoli di riconoscimento da parte di Forma.Temp (tabella 2).

Tabella 2 – Principali statistiche relative ai progetti avviati e riconosciuti da Forma.Temp nel 2001, 2002 e 2003.

Statistiche	Progetti avviati			Progetti riconosciuti da Forma.Temp		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Agenzie che hanno risposto	6	10	11	6	10	11
Media dei progetti	92,8	166,4	416,7	96,0	153,5	347,9
Mediana dei progetti	106,5	47	290	116,5	45,0	115,0
Deviazione standard	78,3	197,0	403,6	78,3	197,2	387,0
Valore minimo	3	8	9	2	8	4
Valore massimo	200	500	1100	200	500	1100
Range (Intervallo)	197	492	1091	198	492	1096

Fonte: elaborazioni ATI Irs-Ref-Studio APS-Enaip Lombardia-Ial Piemonte

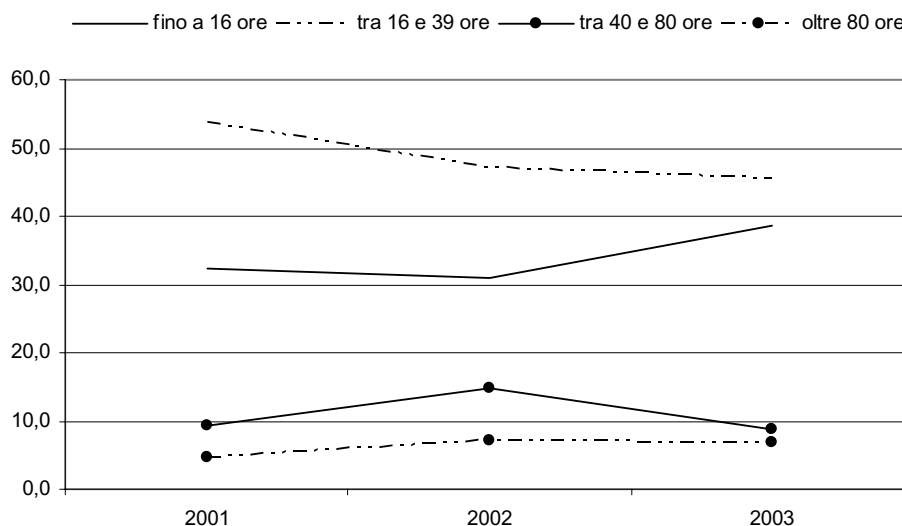
Per quanto concerne, ancora, il legame fra le società di fornitura di lavoro temporaneo e Forma.Temp, decresce, negli anni, anche la percentuale dei costi mediamente coperti da questo ente per la gestione bilaterale della formazione rivolta ai lavoratori interinali: il 99,6% nel 2001, il 94,3% nel 2002 e il 92,9% nel 2003 (con valori che per gli ultimi due anni oscillano tra l'80% e il 100%, mentre nel 2001 si registravano solo percentuali fra il 99% e il 100%).

Aumenta, invece, e in misura consistente di anno in anno, il numero di lavoratori coinvolti nelle azioni formative promosse dalle agenzie.

Per quanto concerne l'articolazione dei corsi secondo la tipologia e la durata, dal 2001 al 2003 si assiste ad un considerevole aumento delle azioni formative destinate ai lavoratori interinali di durata inferiore alle 16 ore e ad un incremento, di minore entità, per i corsi più lunghi, che superano le 80 ore. Per contro, sembrano registrare una diminuzione i corsi di media durata, in particolare misura quelli di durata compresa tra le 16 e le 40 ore (figura 3).

Per quanto riguarda i soggetti a cui sono maggiormente rivolti i corsi, ben sette agenzie su tredici scelgono di coinvolgere nelle attività formative soprattutto i candidati a missioni già concordate con una o più aziende, e altre due si rivolgono principalmente a lavoratori in missione (presumibilmente per azioni di formazione *on the job*). Solo le restanti quattro agenzie interinali, dunque, assumono come priorità la formazione destinata a lavoratori iscritti, ma non candidati a missioni.

Figura 3 – Evoluzione dell’articolazione dei corsi secondo la durata, 2001-2003 (Valori %).



Fonte: elaborazioni ATI Irs-Ref-Studio APS-Enaip Lombardia-Ial Piemonte

Secondo l’esperienza dei responsabili delle società di fornitura di lavoro interinale, il livello di soddisfazione delle imprese per le competenze possedute allo stato attuale dai lavoratori risulta, in generale, piuttosto basso. I fabbisogni di formazione più urgenti si registrano per quanto concerne l’informatica e tutte le competenze legate all’ambito della produzione, ma necessità di interventi di formazione si rilevano anche per le figure amministrative e per la conoscenza delle lingue straniere. Meno problematica la situazione per il settore commerciale, per la logistica e per tutta una serie di competenze che si collocano in maniera trasversale, a margine di una professionalità specifica (dal *problem solving* alla capacità di lavorare in team e di relazionarsi nell’ambito del lavoro).

Per quanto concerne, invece, l’autopercezione del proprio bagaglio di competenze da parte dei lavoratori, i maggiori nodi critici risultano le competenze informatiche e quelle amministrative, mentre è più limitata la richiesta di corsi di formazione relativi alla produzione e, ancor più, alla logistica.

Dal confronto fra le domande di formazione espresse dai due diversi soggetti emerge un dato interessante: spesso i lavoratori, stando almeno all’esperienza delle agenzie di fornitura di lavoro interinale, sovrastimano alcune esigenze delle imprese (in particolare per quanto riguarda le figure professionali da inserire nel settore amministrativo) e non tengono, invece, in adeguata considerazione la necessità delle aziende di personale qualificato in ambiti quali la logistica o il ciclo di produzione in senso stretto.

In generale, i lavoratori sembrerebbero esprimere una richiesta di formazione meno strettamente professionalizzante più spesso rispetto all'impresa, privilegiando corsi di lingue, di informatica o azioni formative legate all'acquisizione di competenze trasversali piuttosto che mirate all'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento di attività non sempre di profilo elevato (figura 4).

Figura 4a – Fabbisogni formativi delle imprese e dei lavoratori a confronto. (Valori %).

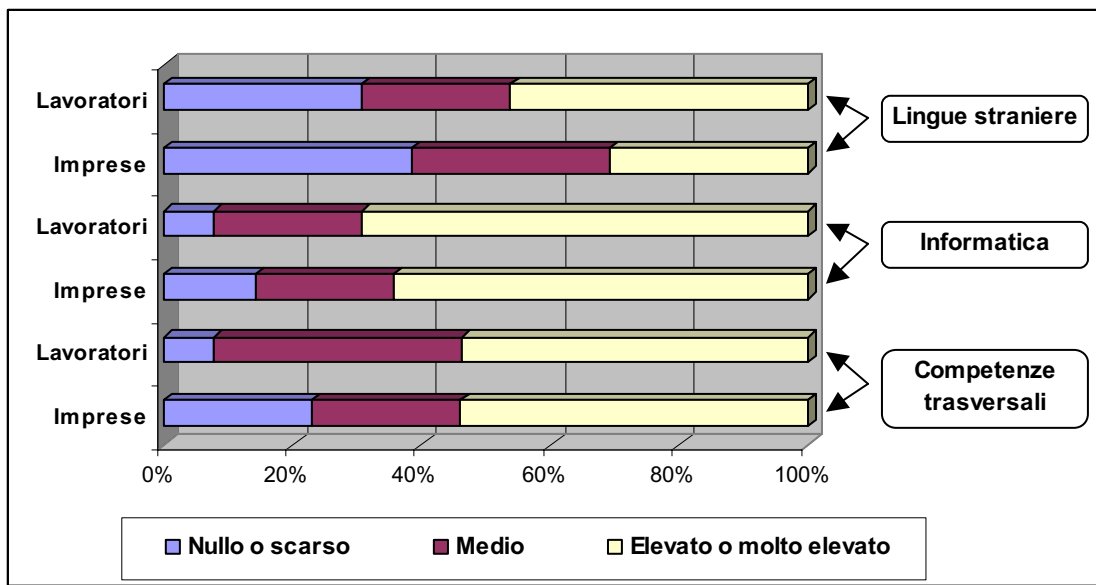
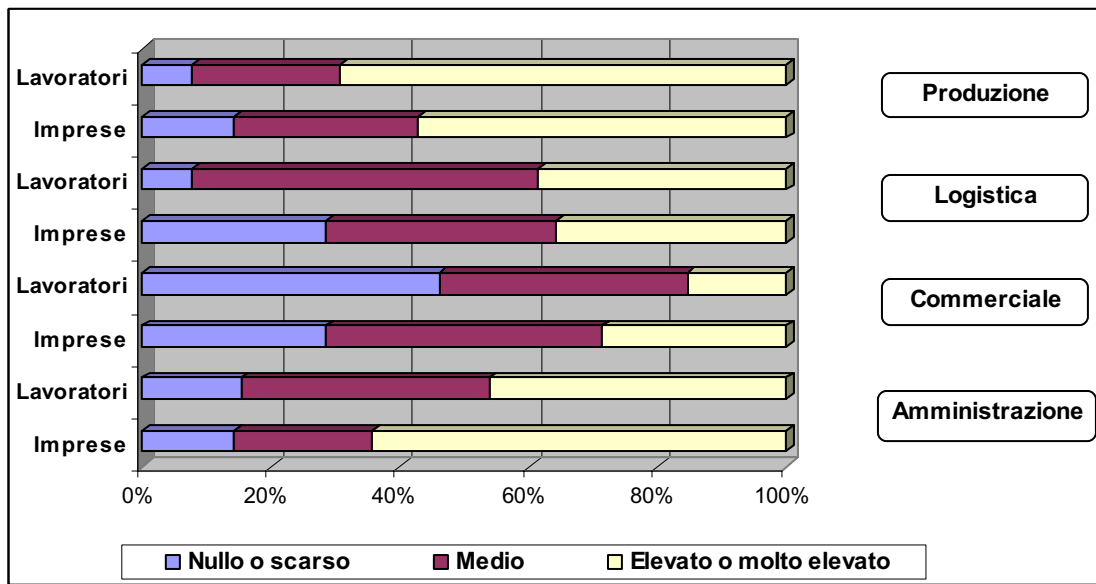


Figura 4b – Fabbisogni formativi delle imprese e dei lavoratori a confronto. (Valori %).



Fonte: elaborazioni ATI Irs-Ref-Studio APS-Enaip Lombardia-Ial Piemonte

Implicazioni di policy

Il contesto attuale, che vede la riforma del mercato ancora in fase di applicazione, rende difficoltosa la formulazione di precise implicazioni di policy: è opportuno attendere di poter analizzare compiutamente gli effetti a regime della nuova regolazione del mercato del lavoro, che impatta in maniera sostanziale sull'attività delle agenzie. È indubbio tuttavia che la recente riforma tende a capitalizzare la positiva, seppure breve, esperienza del lavoro interinale e delle agenzie di fornitura. Essa infatti rende le agenzie il perno di un mercato del lavoro rinnovato, decentralizzato, ancorato al territorio ed informatizzato. La ricerca mostra che le agenzie senza dubbio apprezzano e prendono in forte considerazione il nuovo ruolo e la centralità che è loro attribuita.

Positiva appare inoltre l'esperienza degli enti bilaterali, che contribuiscono a gestire in maniera congiunta il mercato del lavoro, il cui apporto certamente può essere replicato ed esteso ad altre materie.

Il tema della formazione è senz'altro all'attenzione delle Agenzie interinali e non solo per ragioni di "recupero" dei finanziamenti che vengono obbligatoriamente versati a Forma.Temp. Le potenzialità della formazione nel rendere più "appetibile" il lavoratore interinale per l'impresa emergono chiaramente sia dalla scelta della tipologia formativa che dalla selezione della tipologia di lavoratori/partecipanti.

Questa visione e questo utilizzo che potremmo definire "strumentale" della formazione, volto a facilitare la *mission* principale delle Agenzie interinali, è confermato anche dal dato che vede le Agenzie interinali progressivamente autonome nell'organizzazione e gestione delle attività formative.

Il ricorso a strutture formative esterne, come emerge chiaramente anche da altre parti della ricerca, sembra da ricondursi a elementi di tipo congiunturale, piuttosto che ad una precisa politica aziendale (sedi decentrate delle Agenzie interinali che hanno più difficoltà ad organizzare la formazione e/o ad utilizzare il "braccio formativo" dell'Agenzia interinale, relazioni personali privilegiate, presenza sul territorio di strutture formative esterne particolarmente specializzate, visibili e attive sul tema, ecc.).

Questa fotografia, se si conferma nel tempo, presenta ovviamente dei punti di forza e dei punti di debolezza. Certamente può essere considerato un fattore positivo l'orientamento delle Agenzie a utilizzare lo strumento formativo in maniera più sistematica e costante. Tuttavia, nella misura in cui la progettazione formativa non

si confronta anche con strutture (e risorse di docenza) esterne, rischia di essere sempre più finalizzata e contestualizzata allo specifico inserimento lavorativo e "perdere" quel possibile valore aggiunto che potrebbe avere.

In questo senso, dunque, il problema non è tanto quello della "qualità" della progettazione (anche se potrebbe diventarlo, per lo meno nelle Agenzie più piccole che, dunque, non possono investire troppe risorse progettuali e di docenza nelle attività formative), quanto, piuttosto, quello del ruolo della formazione stessa. In altri termini, tanto più la formazione diventa "uno strumento" dell'Agenzia interinale, da essa gestita e da essa interamente presidiata, tanto più rischia di andare al solo vantaggio dell'Agenzia stessa e dell'impresa che utilizza il lavoratore interinale.

Questo possibile risultato rischierebbe di entrare in rotta di collisione con l'idea di una mission più allargata per le Agenzie interinali, che le dovrebbe vedere in una posizione più "neutrale" o, quantomeno, più attenta anche alle esigenze della potenziale offerta di lavoro.

Il gap rilevato nella percezione dei lavoratori e delle imprese di quali sono i reciproci bisogni di professionalità e competenze conferma l'opportunità di una maggiore attenzione a questa dimensione. Attenzione che può essere promossa, evidentemente, solo dalla Agenzia interinale che intermedia domanda e offerta.

Dunque, in questo contesto di riorganizzazione e ridefinizione della mission delle Agenzie interinali e del ruolo che ha/dovrebbe avere la formazione continua (a domanda delle imprese e a domanda individuale) sembra esserci la necessità di una maggiore attenzione ad un utilizzo non solo strettamente strumentale della formazione e l'opportunità di definire piani di formazione che si pongano, più in generale, l'obiettivo di qualificare la forza lavoro in carico all'Agenzia stessa, senza focalizzarsi sui soli lavoratori per i quali è sicuro l'avviamento.

4. LE PARTI SOCIALI*

Obiettivi e metodologia

Il presente capitolo sintetizza i risultati emersi dai colloqui avuti, da un lato, con rappresentanti delle associazioni di categoria delle società fornitrici di lavoro temporaneo (Confinterim, AILT, APLA), dall'altro con esponenti delle Organizzazioni Sindacali di categoria (ALAI Cisl, Nidil CGIL, CPO UIL). A tali colloqui si sono poi aggiunti quelli con la dirigenza di E.bi.temp e Forma.Temp, esaminati in questa sede quali enti bilaterali gestiti dalle parti sociali¹⁷.

Scopo di tali interviste, realizzate sulla base di una traccia aperta, è stato quello di delineare la struttura delle organizzazioni suddette, il loro ruolo quali parti sociali nella contrattazione collettiva, i servizi offerti ad associati ed iscritti. Si sono inoltre analizzati i servizi erogati a tutti i lavoratori temporanei attraverso gli enti bilaterali costituiti tra le organizzazioni stesse, in tema di attività formative e prestazioni accessorie specificamente rivolte ai lavoratori suddetti. Infine, si è mirato a far emergere le valutazioni delle parti sociali sui meccanismi di funzionamento del settore del lavoro temporaneo, sulle relazioni tra gli attori in esso presenti, nonché le loro previsioni sull'evoluzione del settore alla luce delle nuove disposizioni legislative (L.30/2003, D. Lgs. 276/2003).

Principali risultati

L'associazionismo delle società fornitrici

Con riferimento alle associazioni di rappresentanza delle società di fornitura di lavoro temporaneo, si tratta di soggetti dotati di strutture interne alquanto snelle e di un'articolazione territoriale limitata (fatta eccezione per Ailt, che si appoggia alla

* Si ringraziano per la preziosa collaborazione: dott.ssa Elisabetta Barrera (Confinterim), dott. Giancarlo Bergamo (CPO UIL), dott. Gianni Bocchieri (Adecco e Apla), dott. Alessandro Brignone (Ailt), dott. Ivan Guizzardi (ALAI Cisl), dott. Enzo Mattina (Confinterim), dott. Carmine Prestileo (Forma.Temp), dott. Franco Raffo (Forma.Temp), dott. Franco Salvaggio (Confinterim), dott.ssa Beatrice Sannino (Apla), dott. Luigi Scrivani (Ebi.Temp), dott. Emilio Viafora (NIDIL CGIL).

struttura territoriale di Confindustria). Ciò appare del resto in linea col tipo di funzioni svolte da tali organizzazioni nei confronti delle imprese associate: preponderante risulta l'azione di rappresentanza istituzionale, che si concretizza nella gestione degli enti bilaterali e dei rapporti con le autorità governative, anche al fine di esercitare pressioni per la produzione di normative rispondenti alle esigenze degli associati. Inoltre, le associazioni suddette svolgono il ruolo di agenti negoziali in sede di contrattazione collettiva; infine, in via residuale esse hanno funzioni di assistenza e consulenza in materia legale e contrattuale.

Di conseguenza, le associazioni in questione non rientrano strettamente in una delle categorie previste dalla schematizzazione tradizionale delle associazioni imprenditoriali, che distingue fra associazioni datoriali, di business o di erogazione di servizi, configurandosi invece essenzialmente per un'azione di rappresentanza istituzionale che spesso sconfinava nell'attività di pressione nei confronti delle autorità governative. Inoltre, il ruolo da esse svolto nell'ambito degli enti bilaterali appare sostanzialmente quello di cogestione nell'erogazione di prestazioni in settori quali la formazione, l'accesso al credito, l'assicurazione anti-infortunistica.

Con riferimento all'attività delle tre associazioni giova menzionare il protocollo d'intesa firmato con Italia Lavoro (agenzia tecnica del Ministero per il Welfare) nel novembre 2004 per la stipula di convenzioni territoriali ex art. 13 comma 6 d.lgs. 276/2003, che consente alle agenzie di avviare in missione lavoratori svantaggiati con significativi sgravi economici, in presenza di interventi formativi mirati e dell'accordo con gli enti locali. Se tali convenzioni decolleranno, è verosimile che si rivelino uno strumento efficace per il superamento delle difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro, attraverso il rafforzamento o lo sviluppo dei profili professionali dei lavoratori svantaggiati.

Le organizzazioni sindacali

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori temporanei costituiscono la risposta delle confederazioni sindacali alle mutate condizioni del mercato del lavoro dovute all'introduzione di nuove forme di flessibilità. Come tali, esse rappresentano non solo i lavoratori interinali, ma anche le altre tipologie di lavoro flessibile (co.co.co., lavoro a progetto, prestazioni occasionali, associazioni in partecipazione, ecc.).

¹⁷ Il ruolo di Forma.Temp è analizzato in maniera più dettagliata dal punto di vista dell'offerta formativa indirizzata ai lavoratori temporanei nel capitolo sull'offerta formativa.

Tutte sono state costituite tra il 1998 ed il 1999, e contano, al 2002, all'incirca tra 15.000 e 20.000 iscritti ciascuna. Dal punto di vista della forma organizzativa esse danno luogo a tre modelli differenti: Nidil-Cgil è una categoria i cui rappresentanti sono eletti in sede congressuale; Alai-Cisl è un'associazione fra Confederazione e categorie i cui iscritti non hanno ancora potere congressuale; Cpo-Uil è un dipartimento autonomo del sindacato confederale. Non ci sono invece distinzioni tra i tre sindacati in relazione alle modalità di tesseramento: l'iscrizione alle organizzazioni sindacali è volontaria ed avviene tramite modulo di delega che il lavoratore temporaneo riceve insieme alla prima busta paga da parte dell'impresa fornitrice. L'ammontare della trattenuta è pari all'1% della retribuzione netta mensile, con riferimento ai mesi effettivamente lavorati. Attraverso la delega il lavoratore autorizza l'impresa fornitrice ad effettuare la trattenuta suddetta e a versarla all'organizzazione sindacale cui vuole aderire.

Tutte e tre le organizzazioni, in ogni caso, danno vita ad una tipologia di rappresentanza sostanzialmente innovativa rispetto al tradizionale modello del sindacato di categoria, dal momento che gli iscritti si distribuiscono tra diversi settori. I livelli di rappresentanza sono due: quello aziendale e quello territoriale (generalmente provinciale); in entrambi i casi i delegati non interagiscono però con le aziende utilizzatrici, bensì con le società fornitrici di lavoro temporaneo, per ciò che concerne l'applicazione di norme contrattuali e diritti sindacali. Ad oggi i casi di elezione di rappresentanti aziendali sono alquanto limitati, e le uniche figure effettivamente presenti risultano essere i delegati territoriali (80 per Alai e Nidil, qualcuno in meno per CPO secondo la testimonianza dei sindacati) nominati dalle organizzazioni. A tale proposito, sembra opportuno sottolineare come l'assenza di delegati aziendali dei lavoratori temporanei possa comportare un certo sfasamento tra area di competenza del delegato sindacale territoriale e controparte aziendale.

Se si guarda alle attività delineate relativamente all'evoluzione del modello di rappresentanza sindacale, le organizzazioni in questione rientrano solo in parte nella classificazione che distingue tra attività di contrattazione, di controllo dell'applicazione della normativa contrattuale e di consultazione e partecipazione all'impresa, cui si aggiungeva poi l'attività di erogazione di servizi. Per quanto riguarda l'azione di contrattazione, nel settore del lavoro temporaneo questa avviene esclusivamente a livello nazionale, anche se le disposizioni legislative non precludono il ricorso ad una contrattazione di secondo livello. D'altra parte, il potere contrattuale è limitato dal fatto che agli iscritti si applicano di volta in volta i CCNL di categoria delle aziende utilizzatrici.

Per il resto, le tre organizzazioni si configurano non tanto come strumenti di rappresentanza, ma piuttosto come soggetti erogatori di servizi, fornendo attraverso i delegati territoriali assistenza e consulenza in tema di applicazione delle norme contrattuali ed informazioni sui servizi di assistenza fiscale, previdenziale, assicurativa di cui gli iscritti possono usufruire attraverso le rispettive strutture confederali. Tutte le organizzazioni sindacali si occupano di verificare la correttezza della retribuzione dei lavoratori temporanei.

La gestione congiunta

Meritano di essere ricordate le principali peculiarità del CCNL relativo al lavoro interinale; esso infatti si differenzia dagli altri CCNL di categoria per diversi elementi: innanzitutto, il contratto in questione non prevede un titolo specifico in tema di trattamento retributivo; laddove gli altri CCNL definiscono in tale sede gli elementi costitutivi della retribuzione ed i corrispondenti importi con riferimento ai vari livelli in cui il personale risulta classificato, il CCNL del lavoro temporaneo si limita a stabilire, nel titolo relativo alla Classificazione del personale, (ed in conformità a quanto previsto dalle norme di legge), che al prestatore di lavoro temporaneo venga corrisposto un trattamento non inferiore a quello dei dipendenti dell'impresa utilizzatrice inquadrati allo stesso livello, rinviando quindi alla contrattazione collettiva di categoria (art. 19); anche per quanto riguarda l'inquadramento contrattuale, il CCNL del lavoro temporaneo rinvia ai livelli previsti dai CCNL delle imprese utilizzatrici. In sintesi, sembra di poter dire che il CCNL del lavoro temporaneo si caratterizza per essere sostanzialmente normativo, rinviando ai contratti collettivi di categoria tutti gli elementi a carattere sostantivo.

Per quanto riguarda poi le disposizioni in tema di lavoro temporaneo previste dai CCNL di categoria, queste riguardano essenzialmente i casi di ammissibilità e le quote massime di utilizzo dell'istituto in questione.

Più che sulla negoziazione o sul controllo dell'applicazione del contratto, dall'analisi emerge l'importanza attribuita da associazioni datoriali ed organizzazioni sindacali alla gestione congiunta del sistema lavoro temporaneo. Questa si concretizza non solo nell'attività di contrattazione (CCNL e accordi quadro), ma anche con la partecipazione a tutta una serie di organismi bilaterali previsti dalla contrattazione stessa, che includono un Osservatorio nazionale, una Commissione paritetica nazionale, ma soprattutto Forma.Temp ed E.bi.temp.

In particolare, il fatto che gli organi di questi ultimi due enti siano composti pariteticamente da rappresentanti delle associazioni datoriali e delle organizzazioni sindacali fa sì che le politiche formative (attraverso Forma.Temp) e alcuni servizi particolarmente importanti per i lavoratori temporanei, quali l'accesso al credito e l'assicurazione anti-infortunistica (attraverso E.bi.temp), vengano gestiti congiuntamente dalle parti sociali. In sostanza, dalla contrattazione collettiva sembra scaturire un quadro di codeterminazione in base al quale le parti sociali partecipano congiuntamente alla gestione del settore lavoro temporaneo, soprattutto attraverso l'azione degli enti bilaterali. In tal senso, organizzazioni sindacali ed associazioni imprenditoriali appaiono svolgere un ruolo sostanzialmente pubblico, provvedendo all'erogazione di una serie di servizi che costituiscono un sistema di protezione, supporti e garanzie specificamente rivolti ai lavoratori interinali.

Lo sviluppo della bilateralità

Nel complesso, la gestione congiunta di tali enti da parte di sindacati ed associazioni imprenditoriali contribuisce ad un quadro generale di relazioni industriali partecipative, in cui le parti sociali risultano pienamente coinvolte nella gestione del sistema. La creazione di tali enti rientra in un processo di "istituzionalizzazione" delle relazioni industriali, inteso come esplicitazione delle regole che governano il comportamento collettivo, e si ricollega al grado di regolamentazione del processo negoziale; la presenza di enti bilaterali permanenti contribuisce infatti alla continuità ed al dinamismo della contrattazione collettiva, che non è più caratterizzata dalla presenza di norme sostanziali, finalizzate a disciplinare le condizioni di lavoro applicabili ai contratti individuali, bensì da norme a carattere procedurale, che mirano piuttosto a regolamentare il processo contrattuale ma anche in particolare di partecipazione nel loro insieme.

L'ottica sindacale vede nello sviluppo della bilateralità lo strumento per migliorare le tutele a disposizione dei lavoratori temporanei, in un quadro in cui tali tutele non siano più legate al posto di lavoro bensì al mercato del lavoro nel suo insieme. In tale ottica si inserisce quindi la richiesta sindacale di un maggior coinvolgimento nella gestione delle attività formative di base, rispetto alle quali il ruolo del sindacato non può essere di solo controllo, ma di gestione vera e propria.

Altri elementi da migliorare appaiono il sistema di controllo delle vertenze, attraverso l'attivazione delle Commissioni regionali, ed il rispetto del principio

dell'effettiva parità di trattamento salariale tra lavoratori temporanei e dipendenti dell'impresa utilizzatrice.

D'altra parte, l'esigenza di coniugare tutele e flessibilità viene riconosciuta anche dalle associazioni di categoria delle società fornitrici, specialmente in seguito al nuovo ruolo assunto dalle agenzie stesse con l'entrata in vigore del d. lgs. 276/2003. La possibilità di effettuare non solo attività di somministrazione, ma anche intermediazione, ricerca e selezione di personale e supporto alla ricollocazione professionale, implica un ampliamento della responsabilità sociale di tali soggetti; in questo senso lo sviluppo della bilateralità, incrementando la cultura di impresa e dei diritti, può comportare un miglioramento del sistema di tutele dei lavoratori. A ciò si aggiunge, nell'ottica datoriale, l'allargamento delle tutele derivante dal contributo degli operatori privati all'ampliamento delle opportunità di lavoro nel contesto del nuovo mercato scaturito dalle disposizioni legislative di riforma.

Implicazioni di policy

Dall'analisi del ruolo delle parti sociali emergono alcune aree di criticità che possono essere affrontate con l'implementazione di opportuni corsi d'azione.

- Innanzitutto appare conveniente imprimere una accelerazione all'andata a regime del sistema di controllo delle vertenze, con l'attivazione delle Commissioni Regionali. Questo consente tra l'altro di affrontare una delle questioni particolarmente rilevanti per i lavoratori: l'effettiva parità di trattamento. È difficile fornire una stima quantitativa del fenomeno con basi solide, certamente l'attivazione delle commissioni può contribuire a identificare e isolare i casi in cui si verificano fenomeni di discriminazione.
- Occorre inoltre procedere al rafforzamento della bilateralità come affermazione di un pluralismo che si sostituisce ad una centralizzazione e burocratizzazione del mercato del lavoro. Sono in questo caso le parti sociali direttamente coinvolte nelle relazioni di lavoro a gestire l'intervento di un terzo attore sui fattori importanti del rapporto di impiego dei lavoratori. In particolare questa bilateralità dovrebbe essere rafforzata attraverso una estensione degli istituti da trattare ed attraverso una più puntuale definizione del ruolo decisionale delle organizzazioni sindacali.
- All'interno della bilateralità occorre rafforzare le funzioni di tutela dei lavoratori: in particolare l'esigenza di coniugare tutele e flessibilità si scontra con il fragile

orizzonte pensionistico di molti dei lavoratori interinali. In questo senso l'esperienza della bilateralità appare sino ad ora positiva, e stante il perdurare dei controlli, se ne può ipotizzare ed esaminare una estensione alla materia previdenziale.

5. L'OFFERTA FORMATIVA: LE INDICAZIONI DELLE REGIONI E DEI CENTRI DI ORIENTAMENTO E FORMAZIONE

Obiettivi e metodologia

Il capitolo fa il punto su come il tema della domanda e dell'offerta di formazione è percepito/trattato nei diversi ambiti e da parte dei diversi attori che interagiscono con il lavoro interinale. Questo spiega la natura articolata dei temi trattati, nonché delle metodologie e degli strumenti utilizzati. Si offre innanzitutto una panoramica di come il tema dei fabbisogni formativi sia stato, fino ad oggi, trattato nella letteratura empirica che ha studiato il fenomeno del lavoro interinale in Italia. Fabbisogni formativi espliciti o impliciti, visti da parte dei lavoratori, delle agenzie di lavoro interinale, delle imprese, di attori significativi (sindacati, associazioni imprenditoriali, esperti). Si tratta di una analisi di secondo livello, focalizzata sulle produzioni maggiormente significative sul tema in oggetto. Viene quindi analizzata l'attività formativa realizzata da Forma.Temp, dalla sua attivazione ad oggi, sulla base di dati in parte già pubblicati e in parte forniti direttamente da Forma.Temp. L'analisi si concentra poi sull'offerta privata di formazione per lavoratori interinali. I dati e le informazioni si riferiscono a Enti privati di formazione che gestiscono l'offerta solitamente per conto delle Agenzie interinali stesse. Non essendo possibile conoscere l'universo di riferimento dei CFP che svolgono attività per i lavoratori interinali, la selezione degli Enti formativi da intervistare ha seguito criteri di causalità consentendo, tuttavia, di fare una ricognizione piuttosto ampia di quanti sono impegnati o meno in queste attività che viene presentata in allegato al capitolo. Infine, si fa il punto sull'offerta di formazione pubblica e su come il soggetto pubblico affronta il tema del lavoro interinale più in generale, e non solo della formazione per questa categoria di lavoratori. Non si è rilevata, infatti, l'esistenza di una offerta formativa pubblica esplicitamente dedicata a lavoratori interinali. Le ragioni, come più chiaramente espresse nel corso della ricerca, sono da riportare all'esistenza stessa di Forma.Temp, nel senso che le Regioni e le Province hanno preferito, da un lato, non creare sovrapposizioni di competenze, dall'altro, indirizzare le risorse e l'offerta formativa a fasce di lavoratori atipici meno

Si ringraziano per la collaborazione il dott. Franco Raffo di Forma.Temp ed i responsabili dei CFP e delle Agenzie Regionali del Lavoro che hanno partecipato all'indagine.

“coperti” su questo versante, pur senza discriminare la frequenza da parte di lavoratori interinali. L’analisi dell’offerta formativa pubblica è stata realizzata sulla base di interviste telefoniche ai responsabili di ogni Regione/Provincia Autonoma.

Principali risultati

I fabbisogni formativi sul lato dell’offerta e della domanda di lavoro

La rilevanza attribuita al tema della formazione professionale nell’ambito del lavoro interinale è legata alla funzione di raccordo che l’investimento in formazione dovrebbe svolgere fra le diverse missioni al fine di favorire una certa omogeneità delle attività svolte ed evitare la parcellizzazione delle competenze. Il panorama complessivo è, però, quello di uno scarso investimento nella formazione dei lavoratori interinali sia da parte delle agenzie sia da parte delle imprese. L’analisi dei *fabbisogni formativi espressi sia sul lato della domanda, sia sul lato dell’offerta* a partire dalle indagini sulla tematica del lavoro interinale realizzate in questi anni in Italia, in particolare dalle Regioni e/o da suoi organismi/enti strumentali, quali le Agenzie regionali per il lavoro (ARPL), evidenzia che:

- a) il maggiore interesse degli studi esaminati si è focalizzato di più sui fabbisogni formativi dei lavoratori (7 su 10) rispetto a quelli percepiti dalle imprese (4 su 10);
- b) nel corso degli anni - *a parte l’eccezione dell’Emilia-Romagna che si è interessata di lavoro interinale sotto diversi aspetti, sia sul fronte delle imprese sia sul fronte dei lavoratori nel 2001, 2002 e 2004* - questa tematica sembra continuare ad avere un generale limitato interesse;
- c) appare ancora contenuta la rilevanza del tema della formazione e del fabbisogno formativo.

Più in specifico, *l’analisi dei fabbisogni formativi delle aziende che utilizzano lavoratori interinali* evidenzia come per le aziende spesso si tratta di recuperare manodopera che fornisca prestazioni - soprattutto nel grande settore manifatturiero ove il lavoro interinale è maggiormente adottato - immediatamente efficaci, in quanto derivanti da fabbisogni generalmente temporanei, espressi da aziende che devono risolvere tensioni, anche improvvise, determinate da picchi produttivi o da assenze di lavoratori. Per le agenzie interinali, peraltro, la formazione sarebbe un investimento rischioso: più un lavoratore è qualificato, maggiore è la possibilità che venga assunto dall’impresa utilizzatrice o che sia

inviato in missione da un'agenzia concorrente. Inoltre, le agenzie fornitrici cercherebbero di fare fronte alla mancata qualificazione degli aspiranti lavoratori effettuando in proprio dei corsi formativi di base, seguiti da brevi periodi di addestramento nel quale vengono trasmesse competenze strettamente connesse al contesto aziendale – generalmente di basso profilo - in cui il lavoratore svolgerà la missione. Da parte loro, gli imprenditori – soprattutto quelli appartenenti ad aziende grandi - dichiarano che sarebbero disposti ad assumersi l'obbligo di formazione e addestramento a certe condizioni. In entrambi i casi, la qualità delle risorse umane interinali, sembrerebbe fortemente trascurata.

Sembrano, dunque, esserci – *oltre a problemi di skill mismatch* – forti discrasie di intenti fra lavoratori ed imprese, non sempre, almeno al momento, sanabili. Basti ricordare che, in un contesto in cui la formazione erogata sembra che debba servire di più all'azienda piuttosto che allo sviluppo individuale del lavoratore, il lavoratore – e le indagini analizzate lo sottolineano – spingerebbero prepotentemente nel senso contrario: la formazione, a loro, interessa e serve nella misura in cui va a riempire la cassetta degli attrezzi personali.

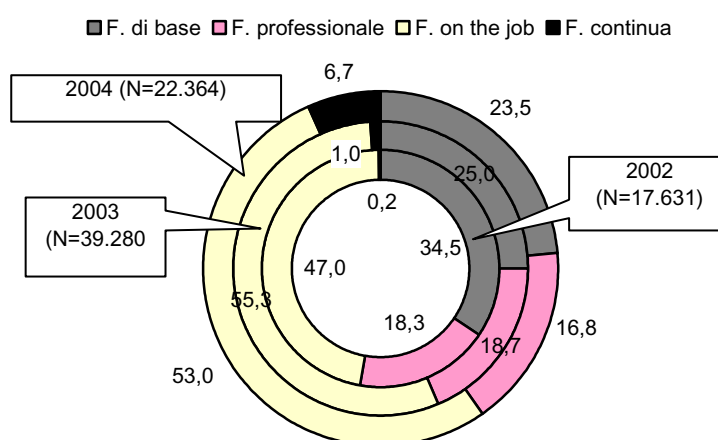
L'offerta di formazione finanziata da Forma.Temp

L'analisi delle caratteristiche dell'offerta formativa finanziata da Forma.Temp evidenzia l'evoluzione delle attività dalla nascita di Forma.Temp ad oggi, dalla prima fase transitoria dal gennaio 2001 fino all'aprile 2002, data in cui è stata avviata la nuova programmazione regolamentata dal Vademecum per la gestione delle attività formative. Parallelamente al consolidarsi della struttura del Fondo, si è verificato un significativo incremento del numero di azioni formative finanziate. Da sottolineare, a tale riguardo, anche l'aumento nel numero delle tipologie formative finanziate con il passaggio dalla fase di disciplina transitoria – in cui erano state attivate soltanto azioni afferenti alle aree della formazione di base e della formazione professionale – alla fase a regime del Fondo verificatosi nell'aprile 2002, con l'introduzione delle azioni di formazione *on the job* e continua. Ne consegue anche un aumento delle spese sostenute per le azioni formative. Crescono anche il numero dei lavoratori temporanei coinvolti dalle azioni formative finanziate da Forma.Temp e il monte ore annuale. Complessivamente, in un triennio, Forma.Temp ha finanziato 68.277 progetti formativi, con una spesa complessiva pari a 185.256.025 euro, coinvolgendo 387.272 allievi, per un totale di 2.109.337 ore di formazione. A questi vanno aggiunti i 22.364 corsi finanziati nel primo semestre del 2004, per complessive 716.931 ore di formazione e un totale di 117.487 allievi coinvolti. I

progetti, sia nella fase transitoria (Gennaio 2001-Marzo 2002), sia nella prima fase della nuova programmazione (Aprile-Dicembre 2002), hanno coperto quasi tutto il territorio nazionale, coinvolgendo, anche soltanto con un unico progetto formativo, un altissimo numero di località. Tuttavia, la maggiore vivacità delle dinamiche economiche e la più significativa diffusione del lavoro temporaneo nelle regioni settentrionali hanno favorito una concentrazione dei progetti nel Nord del Paese (complessivamente i finanziamenti del Fondo sono stati destinati nella misura del 63% al Nord, del 20,1% al Centro e del 16,8% al Meridione).

Per quel che concerne *l'articolazione delle azioni formative*, la maggioranza dei corsi è stata destinata alle attività formative *on the job*, seguite da quelle di base, dalla formazione professionale e, da ultimo, dalla formazione continua (figura 1).

Figura 1 – Evoluzione del numero dei corsi finanziati da Forma.Temp secondo la tipologia formativa negli anni 2002 (Aprile-Dicembre), 2003 e 2004 (Gennaio-Luglio). (Valori %)



Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte

A detenere il primato in materia di ore di formazione, coerentemente con la numerosità dei corsi finanziati, è l'affiancamento *on the job*, seguito dalla formazione professionale, mentre gli allievi risultano più numerosi per quanto attiene alla formazione di base. Gli ultimi dati disponibili rispetto agli importi stanziati per i progetti formativi (anno 2003), mettono in luce che costi maggiori (oltre 68 milioni di euro) sono stati sostenuti per la formazione professionale, mentre meno significativa risulta la differenza fra le risorse destinate alla formazione *on the job* e di base (rispettivamente 14.107.884 euro e 10.501.510 euro) e, infine, meno di 300mila euro sono stati complessivamente spesi per corsi

di formazione continua. I corsi mediamente più lunghi sono quelli afferenti all'area della formazione professionale (58,2 ore nel primo semestre 2004 e 58,7 nel 2003), seguiti dai corsi di formazione continua (in media intorno alle 40 ore, circa la metà del tetto massimo di durata per questa tipologia) e dalle azioni formative in affiancamento nell'impresa utilizzatrice (in media circa 31 ore/corso, a fronte di un limite massimo pari a 40 ore). Molto più brevi i corsi "di base", che oscillano fra le 10 (2003) e le 15 (2004) ore medie. Il costo medio per corso è complessivamente molto più elevato per quanto concerne i corsi di formazione professionale, che superano nel 2003 i 9mila euro, contro i circa 1.000 per la formazione di base e i meno di 700 delle altre tipologie formative. Analizzando, d'altro canto, il costo medio di un'ora di corso per singolo allievo le differenze tra formazione professionale, *on the job* e continua risultano assai meno significative, con un'oscillazione fra i 15,75 euro della formazione continua ai 17,27 di quella professionale. Si mantengono considerevolmente al di sotto del valore medio i costi orari per allievo per quanto concerne la formazione di base e, ancor più, per l'orientamento ad essa legato. In generale, appare chiaro che i costi aumentano all'aumentare delle ore di pratica previste, per lo più assenti nella formazione di base (tabella 1).

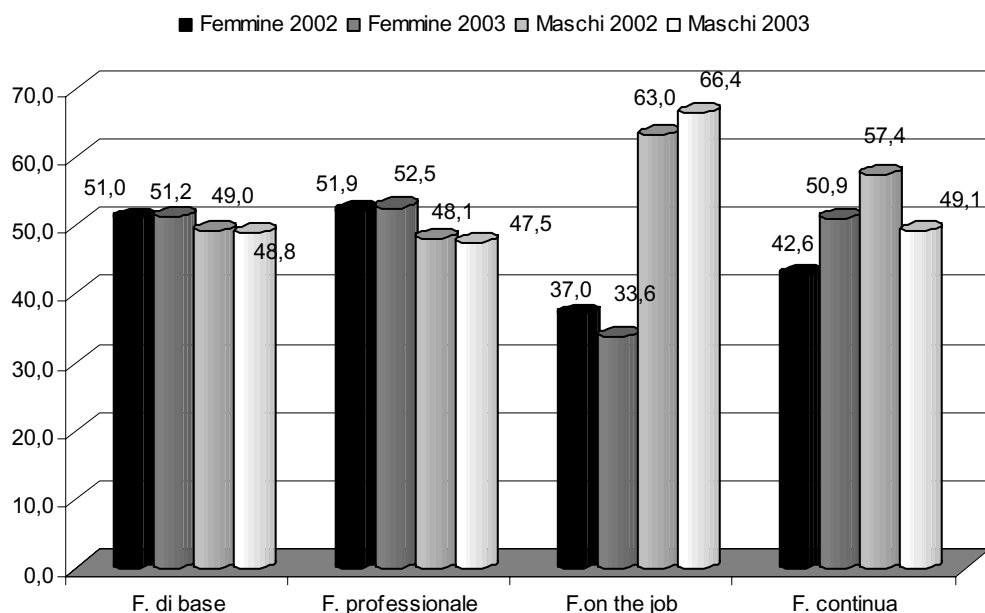
Tabella 1 – Principali indicatori dei corsi realizzati nel 2003 e nel primo semestre 2004 secondo la tipologia formativa

Tipologia formativa	N. medio allievi/corso		Durata media per corso (i ore)		Costo medio/corso finanziato (euro)		Costo medio di 1 ora/allievo (euro)	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004
F. di base	9,5	11,9	10,6	14,5	1.069,94	N.D	10,57	N.D
Orientamento	23,9	21,7	3,3	3,7	600,00	N.D	7,60	N.D
F. professionale	9,1	10,3	58,7	58,2	9.259,83	N.D	17,27	N.D
F. <i>on the job</i>	1,2	1,3	31,0	30,8	649,53	N.D	16,77	N.D
F. continua	1,1	1,1	40,7	38,8	694,88	N.D	15,75	N.D
Valori medi	4,8	5,3	31,2	32,1	2.366,18	N.D	15,84	N.D

Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte

Per quanto concerne le *caratteristiche socio-anagrafiche degli allievi dei corsi di formazione finanziati da Forma.Temp*, gli ultimi dati disponibili, relativi al 2003 non mettono in luce la presenza di significative disuguaglianze di genere (49,1% di donne vs 50,9% di uomini), confermando una tendenza già emersa nella prima fase della *nuova programmazione* (Aprile-Dicembre 2002). Si può osservare una netta prevalenza degli uomini nella formazione *on the job*, mentre nelle altre tipologie si manifesta una situazione di sostanziale equilibrio. Più dei due terzi dei partecipanti ai corsi non supera i 30 anni per i due sessi, ma gli uomini risultano più numerosi nelle classi di età più giovani (figura 2).

**Figura 2 – Allievi dei corsi finanziati da Forma.Temp per genere e tipologia formativa
(Aprile-Dicembre 2002 e 2003. Valori %).**



Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte

Le donne, più frequentemente degli uomini, accedono ai percorsi formativi destinati ai lavoratori temporanei dopo la fine degli studi universitari e mediamente hanno, comunque, titoli di studio più elevati. In merito alle disuguaglianze fra le diverse tipologie formative, le iniziative di formazione continua e professionale possono contare su un maggior numero di allievi con titoli medio-alti, mentre la maggiore concentrazione di partecipanti meno istruiti si ha per la formazione *on the job* e, secondariamente, nella formazione di base. In generale, i lavoratori temporanei che accedono alle opportunità formative progettate dalle imprese di fornitura fanno parte di una sorta di élite privilegiata, caratterizzata da un livello di istruzione al di sopra della media, mentre assai ridotta risulta la partecipazione di categorie svantaggiate, pur prevista dal *Vademecum* che regola il funzionamento di Forma.Temp.

L'analisi delle prospettive e degli sbocchi occupazionali evidenzia come dei 17.631 corsi finanziati dal Fondo nel 2002 (Aprile-Dicembre), 8.570 (pari al 48,6%) sono rivolti al settore industriale, contro 7.307 corsi (il 41,4%) destinati a sviluppare figure professionali spendibili nell'ambito del terziario e 1.754 rivolti alla formazione finalizzata a sbocchi professionali diversi o all'acquisizione di competenze

trasversali/introdottrive (soprattutto corsi di formazione di base). Per quanto riguarda le differenze fra le singole tipologie formative, nella formazione professionale e nella formazione continua risultano predominanti i corsi rivolti allo sviluppo di professionalità nell'ambito dei servizi, mentre la formazione *on the job* si costituisce come un volano per gli sbocchi nel settore industriale. Meno definiti, come prevedibile, gli obiettivi della formazione di base, che presenta il numero più elevato di corsi finalizzati all'acquisizione di conoscenze trasversali (tabella 2).

Tabella 2 –Sbocchi professionali e tipologia formativa dei progetti finanziati da Forma.Temp nel 2002 (Aprile-Dicembre) (Valori Assoluti e %).

Tipologia formativa	Ambiti professionali di riferimento						Totale	
	Professioni industriali		Professioni terziarie		Formazioni trasversali		V.A.	%
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%		
F. di base	1995	32,8	2623	43,1	1468	24,1	6086	100,0
F. professionale	6	18,8	25	78,1	1	3,1	32	100,0
F. <i>on the job</i>	5509	66,5	2619	31,6	160	1,9	8288	100,0
F. continua	1060	32,8	2040	63,3	125	3,9	3225	100,0

Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte

Circa le *prospettive future*, è da sottolineare che Forma.Temp ha mostrato, fino ad oggi, un'elevata capacità di organizzazione e gestione delle risorse finanziarie rimaste inutilizzate per alcuni anni, ma devono essere ancora sfruttate a pieno le potenzialità di alcune tipologie formative di più recente costituzione, *in primis* della formazione continua, che resta ancora ai margini della progettazione da parte delle imprese di fornitura. Appaiono ormai consolidate tipologie formative come la formazione di base o la formazione professionale, mentre il principio del *long life learning* ancora non sembra trovare soddisfacente applicazione nell'ambito del lavoro temporaneo. Migliori i risultati per la formazione *on the job*, probabilmente in ragione delle caratteristiche peculiari di questa tipologia formativa, nonché dell'immediatezza delle ricadute anche a beneficio dell'impresa di fornitura di lavoro temporaneo. Ancora non trovano completa attuazione, inoltre, tutte le disposizioni del *Vademecum*, sia in materia di strutturazione ed organizzazione delle iniziative formative, sia riguardo ai destinatari delle azioni. Resta ancora da verificare l'applicabilità della formazione a distanza, così come risulta estremamente esiguo il monte ore destinato all'orientamento ed alle visite nelle imprese, pure previsti dal *Vademecum*. Per quanto concerne il coinvolgimento nelle diverse esperienze formative di alcune tipologie di destinatari, gli ultimi dati disponibili mettono in luce una scarsa attenzione alle fasce deboli, sia per quanto riguarda la formazione di

base (limitato ricorso ad azioni di orientamento rivolto, oltre che a studenti, ad immigrati, disabili e altre categorie svantaggiate), sia per quanto concerne la formazione professionale, anche se non mancano esempi eccellenti di buone prassi. Soprattutto nel Nord Italia, infatti, le società di fornitura si sono spesso servite della formazione professionale nei termini di uno strumento capace di garantire l'inserimento reale del lavoratore temporaneo in un'esperienza concreta presso un'impresa utilizzatrice, piuttosto che come opportunità di medio e lungo periodo rivolta anche alle categorie più deboli quali disabili, immigrati o disoccupati di lunga durata. Questa tendenza deve, dunque, essere tenuta sotto controllo, pena la sovrapposizione di questa tipologia formativa di più ampio respiro, almeno sulla carta, con gli obiettivi immediati e a breve termine della formazione *on the job*.

Di fondamentale importanza si rivelerà, nell'immediato futuro, anche l'azione di monitoraggio esercitata da Forma.Temp sulle azioni di formazione *on the job*, nell'ottica di verificare l'effettiva presenza di figure destinate all'affiancamento e addestramento del lavoratore temporaneo, al fine di garantire che questa tipologia formativa non rappresenti esclusivamente un supporto all'inserimento nel mondo del lavoro, ma anche, secondo quanto esplicitamente previsto nel *Vademecum*, un'opportunità di professionalizzazione in più, spendibile anche in circostanze successive. L'attuazione di una costante azione di monitoraggio e di controllo, della quale non è ancora possibile tracciare un bilancio, rappresenta quindi una delle sfide future che Forma.Temp dovrà affrontare, come pure quella di perseguire tutti gli obiettivi statutari, compresa la promozione dell'emersione del lavoro irregolare mediante iniziative speciali di orientamento organizzate congiuntamente tra le Parti Sociali. Ciò potrebbe rivelarsi decisivo soprattutto in un'ottica di sviluppo delle attività formative rivolte ai lavoratori temporanei anche nel Sud d'Italia, ancora fortemente penalizzato nonostante l'aumento dei corsi finanziati nel primo semestre del 2004. Infine, per promuovere a pieno una cultura della formazione non solo fra le imprese di fornitura, ma anche fra i lavoratori temporanei, fondamentale si rivelerà l'attività di informazione e promozione delle iniziative disponibili presso i lavoratori stessi.

L'offerta di formazione privata

Le interviste presso un campione di enti impegnati nella formazione destinata ai lavoratori interinali, quasi tutti anche accreditati per l'utilizzo dei finanziamenti pubblici, evidenzia un universo composito per volume di attività ed approccio

seguito, capace di dare conto di una realtà che, già ad una prima analisi, appare estremamente diversificata al suo interno. Un quinto dei CFP coinvolti nella rilevazione ha avviato tali attività formative da meno di due anni, mentre negli altri casi esse sono iniziate nel 2001, parallelamente all'avvio del Fondo per la formazione dei lavoratori temporanei. Laddove la formazione destinata ai lavoratori interinali presenta volumi di attività significativi ed assume un carattere continuativo, i CFP collaborano sempre con più di un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo. In alcuni casi il Centro di formazione sceglie di evitare qualsiasi forma di vincolo o rapporto privilegiato, valutando caso per caso le richieste formative sottoposte dalle Agenzie interinali e proponendo di volta in volta la propria offerta, secondo le esigenze di mercato. Talvolta, invece, rapporti più costanti e di più antica data mantenuti con alcune di queste Agenzie hanno portato i CFP a stipulare delle convenzioni. Non si tratta mai, comunque, di accordi vincolanti di esclusiva, che limitino la libertà del CFP rispetto all'acquisizione di nuove commesse o quella dell'Agenzia di rivolgersi ad altri enti di formazione per soddisfare le proprie esigenze.

La maggior parte dei Centri di Formazione professionale coinvolti eroga soprattutto corsi di formazione professionale, ma sono presenti anche le altre tre tipologie previste da Forma.Temp: la formazione di base e, più raramente, la formazione *on the job* e quella continua, secondo la specializzazione e l'organizzazione interna dell'ente. Il numero di attività formative erogate annualmente dai CFP varia da pochissimi corsi ad alcune decine fino a raggiungere e talvolta superare il centinaio, sulla base dell'investimento effettuato in questa tipologia formativa, nonché delle dimensioni dell'area geografica di riferimento. Sebbene si siano rilevate diverse eccezioni, le attività formative risultano, in generale, di breve durata (mediamente i corsi durano fra una e due settimane, rispettivamente 40 ore e 80 ore). Una delle sfide per questo tipo di formazione, secondo il giudizio di chi opera in questo settore, è, infatti, proprio quella di convincere il lavoratore interinale a considerare il tempo impiegato per formarsi come un'opportunità, sebbene non immediatamente remunerativa. Per quanto concerne gli ambiti tematici coinvolti, è interessante notare come alcuni CFP presentino un'offerta formativa particolarmente "estesa", che comprende corsi di natura estremamente diversificata e destinati a categorie di utenti piuttosto differenziate, mentre altri si sono specializzati esclusivamente in alcune aree formative, sulla base della propria organizzazione interna, delle richieste del mercato e delle risorse umane a disposizione per la progettazione e le docenze.

L'analisi delle *procedure di attivazione e di controllo dei corsi* fa perno sulla parola chiave "*personalizzare*", ad indicare un'offerta formativa sempre costruita sulla base delle specifiche necessità del cliente. Nella maggior parte dei casi i Centri di Formazione Professionale operano presentando progetti e preventivi su precisa richiesta delle Agenzie di fornitura di lavoro interinale. Le esigenze delle Agenzie, a loro volta condizionate dalle richieste delle imprese sono, peraltro, estremamente variabili, tanto da rendere indispensabile una notevole flessibilità in materia di progettazione da parte degli enti formativi. Anche nei casi in cui gli enti presentino annualmente una propria proposta formativa alle imprese di fornitura di lavoro interinale e si crei, dunque, una sorta di "catalogo" di interventi a favore dell'utenza tipica delle Agenzie interinali, l'offerta risulta sempre estremamente elastica. In alcuni casi di eccellenza, l'attivazione dei corsi assume sin dall'inizio il carattere della progettazione "integrata", con la partecipazione attiva di tutti gli attori coinvolti nel processo formativo, incluse le imprese in cui saranno inseriti i lavoratori interinali formati.

Altro concetto ricorrente per quanto concerne il processo che porta alla realizzazione delle attività formative sembra essere quello di "tempi brevi", anche se, nella prassi, si riscontrano differenze significative tra i vari Centri: in alcuni CFP i corsi vengono attivati nell'arco di una settimana (talvolta in una o due giornate), per altri il tempo medio oscilla fra una e due settimane, per altri ancora si parte da un tempo minimo di 15 giorni. Il problema della tempistica appare sovente legato a quello della disponibilità dei locali da utilizzare per l'attività di formazione: trovare aule vuote o laboratori a norma adeguati per le attività da svolgere in tempi molto brevi può risultare estremamente difficile, sia che si tratti di aule proprie, sia che si renda necessario l'affitto di locali. La maggior parte degli enti di formazione coinvolti nella rilevazione utilizza prevalentemente le proprie strutture, probabilmente anche in un'ottica di contenimento dei costi. Si ricorre, invece, all'affitto di strutture e locali soprattutto quando l'attività dell'ente formativo si svolge a livello nazionale, ma non si hanno sedi operative su tutto il territorio italiano, al fine di rispondere, comunque, all'esigenza di completa flessibilità manifestata dalle Agenzie interinali anche per quanto concerne la logistica, con la frequente richiesta di corsi nelle immediate vicinanze delle aziende clienti. Una volta attivati, i corsi sono sottoposti, nella maggior parte dei casi, a forme di monitoraggio: talvolta esse sono adottate quasi esclusivamente a beneficio e su richiesta dell'Agenzia di fornitura di lavoro interinale e si limitano a rispettare i

vincoli previsti da Forma.Temp, altre volte si inseriscono in un percorso complessivo del singolo ente formativo legato all'obiettivo della certificazione di qualità.

Fra le principali criticità, è da sottolineare il rapporto con le Agenzie che appare estremamente differenziato: alcuni CFP mostrano completo apprezzamento per la professionalità e la trasparenza dimostrate, mentre in altri Centri formativi emerge un atteggiamento assai critico nei confronti di imprese per la fornitura di lavoro temporaneo, poco attente alla qualità e interessate a corsi della minima durata possibile, senza alcuna preoccupazione delle reali ricadute per gli iscritti in termini di acquisizione di competenze e conoscenze necessarie per lo svolgimento di una determinata mansione. Due nodi critici indicati da più parti sono senz'altro legati alla scarsità delle risorse economiche messe a disposizione dalle Agenzie ed ai tempi di preavviso troppo brevi con cui viene richiesta l'attivazione dei corsi. I due aspetti sono, peraltro, strettamente correlati, nella misura in cui l'assenza di una pianificazione di lungo termine impedisce agli enti formativi di gestire in maniera ottimale le proprie risorse umane e logistiche. Per quanto concerne le caratteristiche specifiche di questo tipo di formazione, un primo problema si ravvisa nella scarsa conoscenza del Vademecum di Forma.Temp e, più in generale, delle regole in vigore. Inoltre, secondo gli intervistati, le Agenzie di somministrazione di lavoro interinale dovrebbero farsi carico di promuovere tra i propri iscritti una cultura della formazione che faccia loro comprendere che queste attività formative proposte senza alcuna spesa non rappresentano una perdita di tempo che impedisce di guadagnare, bensì una reale opportunità di crescita.

Per quanto concerne le "buone pratiche", raramente i corsi destinati alla particolare utenza costituita dai lavoratori interinali sembrano dare vita a casi di eccellenza, vuoi per i tempi brevi di avvio, vuoi per la durata piuttosto limitata dei corsi stessi, anche se da più enti formativi non si rinuncia a sottolineare il raggiungimento di standard qualitativi ed organizzativi elevati. Il valore aggiunto nel campo della formazione per i lavoratori interinali è ravvisabile, sovente, piuttosto che nell'eccellenza del singolo corso, in una molteplicità di altri fattori: la capacità del CFP di mettere a disposizione dell'impresa di fornitura di lavoro temporaneo un grosso bacino di utenza potenziale, oppure una progettazione integrata che coinvolga, a fianco dell'ente formativo e dell'Agenzia interinale, anche le imprese, mediante un'analisi comune dei fabbisogni formativi e professionali della realtà del territorio, in un'ottica di sviluppo locale. Una buona prassi potrebbe essere, infine, anche quella di una pianificazione di medio periodo che consentirebbe una maggiore

efficienza dell'ente formativo in termini di organizzazione interna, rapidità della risposta, snellimento delle procedure burocratiche, nonché contenimento dei costi.

Non sembra semplice, allo stato attuale, delineare uno scenario futuro con un ragionevole margine di certezza. Solo pochissimi enti formativi, sulla base dei *trend* degli ultimi anni, esprimono una certa fiducia in un aumento del proprio volume di affari in questo settore. Più spesso ci si limita a manifestare un generico proposito di continuare ad operare nel campo della formazione destinata ai lavoratori interinali; talvolta questo proposito è subordinato alla possibilità di svolgere una formazione di qualità, più di frequente si tratta della manifesta volontà di non essere esclusi da questo giro d'affari che rappresenta, a dispetto dei molti problemi ancora da risolvere, un mercato stimolante, che consente ai CFP di mettere in luce le proprie competenze in ambito formativo e la propria capacità progettuale ed organizzativa. Una minoranza di Centri formativi si mostra, invece, perplessa rispetto alle reali possibilità di crescita nel settore, a seguito del funzionamento sempre più problematico di Forma.Temp e della sempre più diffusa tendenza, da parte delle Agenzie interinali, di avvalersi per le attività formative di strutture proprie, con conseguente riduzione degli spazi per enti esterni.

In sintesi, le difficoltà riscontrate nell'individuazione di enti formativi impegnati in questo ambito senza indicazioni guida da parte di Forma.temp, delle Agenzie interinali e degli stessi CFP testimoniano evidentemente dell'assenza di una politica nazionale degli enti in materia. I singoli Centri di Formazione Professionali mostrano, infine, scarsa conoscenza dei *competitor* operanti sul loro stesso territorio. Questo quadro dai contorni decisamente sfumati trova ragione, probabilmente, anche in un orientamento ancora incerto rispetto a tale tipologia formativa da parte dei CFP: in molti casi, alla volontà, in linea teorica, di essere coinvolti in quello che appare un mercato potenzialmente interessante, si affianca, di fatto, l'assenza di una qualsiasi politica tesa a sviluppare questo settore formativo. Anche il ruolo futuro dei CFP in questo settore sembra piuttosto incerto, condizionato da una molteplicità di fattori, *in primis* l'organizzazione delle Agenzie mediante propri strumenti formativi interni, ma anche, più in generale, lo stesso futuro del mercato del lavoro interinale dopo una prima fase di costante crescita, nonché i cambiamenti introdotti dalla Legge Biagi mediante la trasformazione delle Agenzie interinali in Agenzie per il lavoro a tutti gli effetti e mediante l'introduzione dello staff leasing, il quale potrebbe modificare anche le figure professionali da formare nella direzione di profili più elevati. Per poter continuare ad operare con successo gli enti formativi dovranno, dunque, nei prossimi anni, raccogliere nuove

sfide, mediante strade diverse che alcuni enti già cominciano a delineare: dalla promozione e sviluppo di tipologie formative finora marginali (*in primis* la formazione continua), alla specializzazione in nicchie di mercato in cui diventare protagonisti di un'offerta di elevata qualità, fino alla specializzazione in servizi aggiuntivi alla formazione (ad esempio, la selezione degli allievi dei corsi).

L'offerta di formazione pubblica

In questo contesto normativo e di funzionamento del contratto interinale, è necessario analizzare anche il ruolo del soggetto pubblico, con particolare riferimento al tema della formazione. Circa la diffusione della cultura del lavoro interinale all'interno delle Agenzie Regionali Per il Lavoro (ARPL) e delle Regioni italiane, l'analisi evidenzia come, nonostante l'istituto abbia avuto un trend – almeno all'inizio dell'uscita della legge – di forte crescita, sembra che l'approccio davanti ad uno strumento innovativo, ma difficile da gestire – sia quello di un "interesse a distanza".

Circa le modalità operative di intervento, solo una minoranza di ARPL ha realizzato azioni relativamente al lavoro interinale. La strada dei tirocini e l'utilizzo delle convenzioni per formare professionalità in questo campo sembra la più battuta. E' il caso di alcune regioni del Sud, ma anche della Lombardia, ove ci si sta occupando di lavoro interinale tramite alcune azioni in fase di ultimazione, fra cui la preparazione di operatori della mediazione tramite corsi ad hoc per dare loro prospettive di lavoro in regione nell'ambito della ricerca/selezione/gestione delle risorse umane. Le altre ARPL – soprattutto tramite l'Osservatorio del mercato del lavoro - se ne occupano generalmente in una dimensione quasi esclusivamente quantitativa. Altre sostengono di monitorare il fenomeno, soprattutto quando questo abbia assunto una dimensione significativa. Per il resto, si danno informazioni, magari con sportelli ad hoc e sul lavoro flessibile in generale, cercando di fornire un minimo di accoglienza e orientamento all'utenza che lo richiede.

Sulla promozione/realizzazione di studi/ricerche o monitoraggi e/o attività di comunicazione /pubblicizzazione sul tema interinale, il panorama è confortante, considerato che la stragrande maggioranza delle ARPL e Regioni hanno realizzato studi/ricerche sul tema. Rimane però poco monitorata in generale l'offerta formativa ed il profilo professionale richiesto, nonché l'utilizzo di Forma.Temp, salvo rare eccezioni. Resta anche un punto fisso e generalmente rispettato dalle ARPL- in

qualità di attività di comunicazione/pubblicizzazione – la disamina della normativa per far conoscere all’utenza sia le opportunità lavorativo-formative, sia gli incentivi all’occupazione.

Relativamente alle banca dati con gli avviamenti dei lavoratori interinali, va sicuramente sottolineato che questa è sicuramente una criticità di tutta la questione. Si rileva anzitutto la difficoltà ad elaborare dati e ad averne accesso. Vi sono, in alcune Regioni, delle collaborazioni stabilite con le agenzie interinali, per cui periodicamente esse comunicano alcuni dati sul loro volume d’affari e sui settori, ma, in generale, non v’è nulla di formalizzato.

Relativamente agli atti istituzionali che potrebbero essere prodromici all’attivazione di rapporti stabili con il variegato humus delle agenzie interinali, i rapporti, nella maggior parte delle Regioni, sono abbastanza sporadici e non strutturati. Alcune ARPL hanno cercato di concretizzare un buon rapporto con le agenzie territoriali tramite tavoli tecnici con cui si è instaurato un rapporto di scambio e collaborazione relativamente ai dati della Borsa nazionale continua del lavoro, ma sono casi sporadici.

Le Regioni non hanno informazioni dirette e precise *sull’offerta formativa diretta ai lavoratori interinali*, anche perché le Agenzie non comunicano le attività che svolgono. La percezione che si ha da parte di tante ARPL deriva quasi esclusivamente da inserti e/o riviste/quotidiani relativi all’offerta di lavoro territoriale, che talvolta danno anche notizie relativamente ai corsi di formazione con Forma.Temp. Ma questo nei casi più ottimistici. Spesso vige la percezione che non vi sia proprio un’offerta formativa né da parte delle agenzie interinali - che pure dovrebbero fornirla, seppur di base, per legge – né tramite il Forma.Temp, per non parlare poi di un’offerta formativa privata da parte delle aziende utilizzato.

Relativamente all’accreditamento degli enti che possono compiere somministrazione di manodopera, al momento non appare alcun ruolo regolatorio formalizzato né da parte delle Regioni né tantomeno da parte delle ARPL. Le poche riunioni avvenute finora – di cui poche a livello propriamente formalizzato – sarebbero dunque indice che a tale riguardo è diffuso un forte ritardo. E’ comunque in itinere in quasi tutte le Regioni, un processo di costituzione di commissioni ad hoc e/o organismi appositi per l’espletamento di tale compito.

Implicazioni di policy

La valutazione dell'offerta formativa per i lavoratori interinali ha richiesto di affrontare il problema a partire da diversi livelli di analisi e dal punto di vista di diversi attori. Le difficoltà incontrate nella realizzazione di questa parte di ricerca testimoniano la scarsa strutturazione di questa componente del lavoro interinale. Una scarsa strutturazione che non dipende, tuttavia, solo dai tempi recenti che caratterizzano, in generale, questa tipologia contrattuale, ma anche dalla prudenza che ha caratterizzato e sta caratterizzando l'azione di tutti gli attori coinvolti. Prudenza, all'inizio, per incertezze relative all'affermarsi di questa nuova forma di lavoro e, attualmente, per incertezze relative all'evolversi del lavoro interinale nella partita più complessiva della riforma del mercato del lavoro e dell'istituzione di ulteriori forme di lavoro atipico e flessibile.

Detto ciò, il quadro emerso offre alla riflessione elementi che emergono già con sufficiente chiarezza:

- il tema della formazione, nell'ambito del lavoro interinale, è stato fino ad oggi sostanzialmente marginale. Solo recentemente, in una fase di "assestamento", (quando non "ridimensionamento") sul piano quantitativo di questa tipologia contrattuale, ma soprattutto, di cambiamento per la riforma del mercato del lavoro, è diventato un tema di attualità che investe, sia pur in forma indiretta, anche il soggetto pubblico;
- la presenza di Forma.Temp ha sostanzialmente limitato l'interesse e l'azione del soggetto pubblico (Regioni e Province) ad attività di studio e ricerca sul lavoro interinale in generale. Le risorse formative pubbliche sono state indirizzate a categorie di lavoratori atipici differenti (spesso attraverso l'utilizzo dei voucher formativi) e, in questo contesto, si è determinata anche una assoluta assenza di dati e informazioni su ciò che è stato realizzato e si sta realizzando in materia di formazione. Il nuovo ruolo attribuito alle Agenzie interinali dalla riforma sul mercato del lavoro potrebbe indurre un cambiamento di scenario, così come confermato da alcuni timidi tentativi di "avvicinamento" e contatto tra soggetti pubblici e Agenzie. Ciò, in particolare, rispetto al tema dell'accreditamento delle Agenzie in materia di formazione. Su questo specifico aspetto, l'impressione che emerge è che, se Forma.Temp andasse effettivamente nella direzione di richiedere una sorta di "accreditamento formativo" a quanti realizzano progetti da esso finanziati, potrebbe verificarsi un conveniente avvicinamento con il soggetto pubblico (Regioni). "Utilizzare" gli enti accreditati per la formazione

dalle Regioni ai fini dell'accesso ai finanziamenti pubblici comporterebbe, infatti, una semplificazione non indifferente rispetto all'evenienza di istituire procedure autonome di accreditamento. Peraltro, tale soluzione andrebbe, forse, contro gli interessi delle Agenzie interinali le cui strutture formative di diretta emanazione non sono, ovviamente, per il momento accreditate a livello di finanziamenti pubblici gestiti dalle Regioni. Resta da valutare se la natura di Agenzia per il lavoro accreditata a fornire i diversi servizi previsti dalla Riforma Biagi possono essere considerati "sufficienti" anche per la formazione. Soluzione, quest'ultima, che avrebbe il probabile effetto di limitare il mercato privato della formazione alle sole realtà che non vedono operanti sul territorio locale delle strutture formative di diretta emanazione delle attuali Agenzie interinali;

- i Centri di formazione professionali privati che attualmente operano nel mercato della formazione per i lavoratori interinali non sembrano aver sviluppato vere e proprie strategie e politiche per consolidare e sviluppare questo settore. Prevale un atteggiamento prudente, pronto a cogliere opportunità di business, ma consapevole che potrebbe anche solo trattarsi di occasioni che hanno un respiro di breve-medio periodo;
- sul versante delle imprese, la formazione sembra avere un ruolo significativo ed è apprezzata, essenzialmente, in due casi:
 - quando è necessario mettere il lavoratore in grado di inserirsi rapidamente ed efficacemente in azienda (formazione breve e mirata);
 - quando è strumentale a migliorare le competenze professionali in vista di un inserimento stabile in azienda (formazione più lunga, mirata sulla specifica funzione lavorativa);
- sul versante dei lavoratori, la formazione sembra avere un ruolo significativo ed è apprezzata quando contribuisce ad aumentare le competenze di natura più trasversale, piuttosto che tecnica. Quando, cioè, il lavoratore percepisce che non è direttamente strumentale all'inserimento lavorativo in "quella specifica" azienda, ma rappresenta un ulteriore "attrezzo" da mettere nella "cassetta in dotazione personale". Ma anche quando ci si trova davanti un lavoratore interinale già orientato e sensibile ai temi della formazione (di cui ha fruito in contesti esterni al lavoro interinale). La più parte dei lavoratori, nella percezione dei Centri di formazione professionale (confermata, peraltro, anche dall'indagine diretta presso i lavoratori e dalla sperimentazione formativa che è parte di questo progetto) mostra un atteggiamento riluttante all'idea di impiegare del

tempo in attività di questo tipo, facendo emergere un atteggiamento strumentale nei confronti del lavoro interinale che non appartiene, peraltro, a questa sola categoria di attore;

- l'analisi dell'offerta formativa finanziata da Forma.Temp (ma, non dimentichiamo, richiesta dalle Agenzie interinali) sembra evidenziare un target privilegiato di lavoratori, giovani e già in possesso di una istruzione sopra la media rispetto ai lavoratori interinali avviati. In altri termini, anche in questo specifico caso, sembra esistere un fenomeno già rilevato nel caso della formazione professionale finanziata dal sistema pubblico, ovvero che coloro che beneficiano maggiormente della formazione non sono i soggetti più svantaggiati (dal punto di vista delle caratteristiche personali, formative, geografiche, ecc.), ma sono i soggetti che meglio riescono ad inserirsi nello specifico mercato del lavoro di riferimento e hanno una sensibilità già sperimentata in tema di formazione;
- infine, la formazione, ancora una volta in coerenza con quanto succede nel più ampio sistema di formazione professionale pubblica, sembra servire maggiormente alle donne che agli uomini, nel senso che, pur in possesso di livelli di istruzione maggiore, le donne frequentano le tipologie formative più lunghe e complete, in grado di rinforzare le competenze di partenza.

In estrema sintesi, sembra che il tema della formazione per i lavoratori interinali ha catturato, in questo ultimo anno, un interesse crescente da parte di tutti gli attori coinvolti. Se tale interesse è destinato a svilupparsi o meno dipende, a nostro avviso, da una serie di scelte/possibili evoluzioni che non sono direttamente e solo collegate al tema "formazione".

1. La prima scelta riguarda la questione dell'accreditamento formativo.

Come si è già anticipato, decidere se chi fa formazione per il lavoro interinale dovrà avere o meno un accreditamento specifico comporterà l'immediata decisione di "chi" sarà il soggetto referente di questo accreditamento. E' evidente che optare per la soluzione dell'accreditamento formativo regionale, che opera e può contare su un sistema di CFP già fortemente consolidato e sperimentato avrà conseguenze diverse dall'optare per un accreditamento formativo "autonomo" (ad esempio, promosso e gestito direttamente da Forma.Temp) o per un accreditamento "estensivo" di quello già, eventualmente, ottenuto per l'erogazione dei servizi per il lavoro previsti dalla trasformazione in Agenzie per il lavoro. Le conseguenze riguardano, come si

può intuire, le dimensioni e la natura del sistema di offerta formativa: molto esteso e diversificato nel primo caso (la formazione per i lavoratori interinali diviene parte integrante del sistema di offerta di formazione professionale), molto delimitato e specializzato nelle altre due opzioni (la formazione per il lavoro interinale rimane una questione interna al mercato interinale stesso). Nel primo caso le opportunità di "contaminazione" con il soggetto pubblico aumentano, nelle altre due opzioni tendenzialmente si arriverebbe a due mercati e sistemi non comunicanti e distinti.

2. **La seconda scelta riguarda il futuro di Forma.Temp.** Si tratta di capire, in breve, se i Fondi interprofessionali si affermeranno nel mercato dell'offerta di formazione continua e se Forma.Temp modificherà o meno la sua natura "allineandosi" (nelle procedure, nei vincoli, nei meccanismi di funzionamento, ecc.) a tutti gli altri Fondi o se manterrà le sue attuali peculiarità, compresa la diversa entità di contributo richiesto alle Agenzie interinali. E' evidente che gli scenari di sviluppo sarebbero diversi. Nel primo caso, probabilmente, si creerebbero le condizioni di "contaminazione" con il soggetto pubblico (e, forse, tutto quanto richiamato nel primo punto), nel secondo caso, sembrerebbe più probabile uno scenario di mercato specializzato e tendenzialmente sempre più autosufficiente e auto-referenziale. In tale contesto, non sarà indifferente capire se i consistenti fondi attualmente disponibili per la formazione gestiti da Forma.Temp rimarranno a disposizione della sola formazione o potranno, in generale, essere anche utilizzati per affrontare altre criticità del mercato del lavoro interinale.
3. **Terza questione è se il lavoro interinale conserverà la sua "quota di mercato"** o se subirà l'avvento di altri contratti flessibili previsti dalla Legge Biagi. Le varie ricerche fin qui realizzate sul lavoro interinale hanno evidenziato un utilizzo molto variegato e diversamente motivato di questa tipologia contrattuale. A fianco dei lavoratori che si rivolgono al mercato interinale come "ultima spiaggia" e possibile soluzione alla criticità della propria posizione occupazionale, troviamo quote significative e consistenti di lavoratori che mostrano un uso consapevolmente strumentale di questa forma contrattuale. Non sarà, dunque, indifferente cercare di capire "quale uso strumentale" sarà consentito dei nuovi strumenti contrattuali, chi li userà e secondo quale sistema di opportunità e convenienze.
4. **Infine, si tratta di capire se e come si affermerà il nuovo sistema di Agenzie per il lavoro,** con tutta la complessità e la ricchezza di servizi che,

oggi, le attuali Agenzie interinali non sono certo chiamate a svolgere. Oggi quella che potremmo definire "la politica della prudenza" sembra caratterizzare tutto il sistema delle Agenzie interinali così come, peraltro, tutti gli attori coinvolti in questo mercato. Non è dato sapere se dietro questa politica di prudenza, di riservatezza su quali saranno le strategie future si nasconda solo un atteggiamento attento alla concorrenza o, piuttosto, un atteggiamento di indecisione rispetto alle scelte da effettuare. Certo che le sfide poste alle Agenzie interinali dalla legge Biagi sono tutt'altro che banali. Soprattutto quella di affidare a imprese che operano sul mercato, con criteri di mercato e in un'ottica di specializzazione produttiva, una serie di compiti e obiettivi fortemente differenziati dal punto di vista "produttivo" e che non possono essere perseguiti adottando criteri di mercato, pena la vanificazione degli obiettivi stessi. In questo complesso e ancora nebuloso futuro, quale sarà il destino della formazione non è facile a dirsi. Certamente, perché diventi un buon destino sarà necessario uno sforzo da parte di tutti gli attori coinvolti. In questo senso, la pista di lavoro dei "progetti integrati" suggeriti da vari CFP intervistati potrebbe essere una carta vincente, soprattutto se si aggiunge al CFP, all'Agenzia interinale e all'impresa, anche il quarto attore: il lavoratore interinale. Che, come si è visto, non è sempre un soggetto passivo e debole, ma anche un soggetto che, con le sue valutazioni e i suoi specifici bisogni, determina il successo o meno di questa formula contrattuale.

6. L'ESPERIENZA EUROPEA

Obiettivi e metodologia

La ricostruzione del contesto internazionale relativamente alle caratteristiche del lavoro interinale e ai sistemi formativi dei lavoratori coinvolti è stata effettuata sulla base di molteplici strumenti:

- una dettagliata analisi comparata della normativa sul lavoro interinale nei paesi europei e le principali direttive dell'Unione Europea emanate (o in discussione) in questo ambito;
- un'analisi critica delle principali statistiche sul lavoro interinale in Europa, con particolare riferimento alla effettiva comparabilità dei dati esistenti e all'analisi delle principali caratteristiche e criticità del comparto nei principali paesi europei;
- tre casi studio (realizzati da esperti nazionali): Francia, Gran Bretagna e Olanda.

La scelta di effettuare degli studi di caso su specifici paesi è stata determinata dall'assenza di fonti ufficiali contenente informazioni comparabili sulle politiche e gli interventi di formazione rivolti ai lavoratori interinali. D'altro canto, un'analisi puramente normativa e statistica di questo aspetto potrebbe non essere sufficiente per mettere in luce i vantaggi e le criticità dei modelli formativi tipici di ciascun paese. E' inoltre chiaro che le scelte attuate in merito alla formazione dei lavoratori interinali dipendono sia dalle caratteristiche del mercato del lavoro nel complesso, sia dalle peculiarità dell'intervento pubblico (sistema di welfare, politiche del lavoro e politiche di formazione in generale) in un dato paese.

La scelta dei tre Paesi è stata quindi determinata sulla base del livello di diffusione del lavoro interinale (elevata in Francia e Olanda, più contenuta in Gran Bretagna) e dell'eterogeneità degli interventi di formazione previsti per questa specifica tipologia di lavoratori. L'analisi si concentra sulle principali caratteristiche della normativa sul lavoro interinale nei paesi considerati, sull'incidenza e l'evoluzione del fenomeno (individui, agenzie somministratrici e aziende utilizzatrici) e sulle specifiche politiche di formazione attuate. Laddove disponibili, sono stati anche considerati i risultati delle valutazioni di questi interventi.

Principali risultati

L'analisi comparata dei casi studio evidenzia sostanziali differenze nell'incidenza e nelle caratteristiche del lavoro interinale nei paesi considerati.

Il lavoro interinale costituisce circa il 2% dell'occupazione in Gran Bretagna, il 3% in Olanda ed il 4% in Francia.

Tabella 1 - Le principali caratteristiche del lavoro interinale in Francia, Gran Bretagna ed Olanda

	Francia	Gran Bretagna	Olanda
Incidenza (% su occupazione tot.) ed evoluzione	3%, in forte crescita	2%, in crescita (rispetto ad altri contratti temporanei)	4%, in crescita
Livello di regolazione	elevato; coinvolgimento parti sociali; concertazione tripartita col governo	basso	medio-basso, ma con contrattazione collettiva
Concentrazione del mercato	molto elevata (3 imprese detengono oltre 2/3 del mercato) e in crescita	bassa (le prime 5 agenzie coprono il 16% del mercato) e in riduzione. Abolizione della licenza nel 1995.	media (crescente numero di agenzie con meno di 5 addetti) e in riduzione. Abolizione della licenza nel 1998.
Attività delle agenzie	Da intermediari a esperti di gestione delle risorse umane. Attenzione alla domanda locale. Previsioni dei fabbisogni. Contratti di grandi volumi.	Offerta di ampia gamma di servizi, anche per lavoratori permanenti.	Recente ampliamento gamma servizi. Attività di reintegrazione di soggetti a rischio.
Lavoratore tipo	uomo, giovane e poco qualificato	donna, giovane, con qualifica medio-bassa	uomo/donna, giovane, poco qualificato, straniero.
Impresa tipo	impresa manifatturiera (auto e beni intermedi) medio-grande	grande impresa dei servizi, soprattutto finanziari	grande impresa dei servizi
Politiche di formazione	sistema misto: adattamento di interventi mutuati dal sistema tradizionale e creazione di strumenti ad hoc (a partire da metà anni '90).	nessun intervento specifico. Essenzialmente formazione di base on the job. Possibilità di accesso a interventi generali (es: New Deal).	nessun intervento specifico, ma formazione prevista dal contratto del settore (in linea con altri contratti collettivi). Scarsa domanda potenziale di formazione.

Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte sui casi studio nazionali

Il mercato risulta nel complesso molto concentrato solo in Francia, mentre risulta dominato da un elevato numero di piccole agenzie in Olanda e Gran Bretagna.

Tutti e tre i paesi in esame hanno sperimentato una rilevante crescita del fenomeno negli anni Novanta.

L'ultimo decennio è stato inoltre caratterizzato in tutti i paesi in esame da un ampliamento dei servizi offerti dalle agenzie somministratrici: oltre all'attività di fornitura di lavoro temporaneo, molte agenzie si sono specializzate nella fornitura di servizi di selezione e gestione delle risorse umane (reclutamento, selezione,

formazione, conoscenza dei mercati locali, consulenza su aspetti legati alla sicurezza e all'ambiente, consulenza legale, ecc.), incluse quelle a tempo indeterminato. In Francia alcune agenzie stanno sviluppando anche servizi di previsione della domanda di lavoro e dei fabbisogni professionali a livello locale, spesso in collaborazione con i Servizi per l'Impiego locali. Le agenzie olandesi stanno invece progressivamente assumendo un importante ruolo nel reinserimento delle persone che per lungo tempo non hanno partecipato al mercato del lavoro. Questo ruolo di supporto al reinserimento dei soggetti potenzialmente più deboli è sempre più riconosciuto anche dalla Pubblica Amministrazione.

In Francia il lavoratore interinale tipico è un uomo, giovane, operaio poco specializzato. In Olanda il lavoro interinale sembra relativamente più diffuso tra le donne rispetto agli uomini, ma continuano a prevalere la giovane età e la bassa qualificazione. La prevalenza femminile emerge chiaramente in Gran Bretagna, dove il lavoratore interinale risulta tuttavia relativamente più specializzato che negli altri paesi e ha maggiori probabilità di essere impiegato in lavori di ufficio. I rapporti sui casi olandese e britannico mettono inoltre in luce la crescente rilevanza della componente straniera.

La durata media delle missioni risulta particolarmente breve in Francia (meno di 2 settimane per missione, per un totale di tre mesi per ciascun lavoratore), mentre i contratti sembrano avere durata più lunga in Olanda e Gran Bretagna (superiore ai 3 mesi). La durata media nasconde in genere un'elevata eterogeneità: ad esempio, nel caso britannico dal 30 al 50% dei lavoratori temporanei svolgono generalmente missioni di durata inferiore alle sei settimane.

Con riferimento alle imprese utilizzatrici, è evidente che la domanda (finale) di lavoro interinale è influenzata dalla specializzazione produttiva di ciascun paese. In Gran Bretagna ed Olanda, caratterizzate da un'elevata terziarizzazione dell'economia, i lavoratori interinali sono occupati principalmente nei servizi. In Francia, invece, oltre la metà dei lavoratori interinali sono assorbiti dal comparto manifatturiero, in particolare dal settore dell'auto e della produzione di beni intermedi. A prescindere dal settore di attività, in tutti e tre i paesi si tratta generalmente di imprese medio-grandi.

In Francia sembra inoltre abbastanza frequente la realizzazione di specifiche contrattazioni tra le agenzie somministratrici e le imprese di maggiori dimensioni al fine di abbassare il costo (unitario) del lavoro interinale. In cambio, le imprese utilizzatrici si impegnano ad utilizzare un numero considerevole di lavoratori

interinali offerti dalla agenzia contraente. Questi "contratti di grandi volumi" consentono di rendere il lavoro interinale relativamente più conveniente rispetto ai contratti a tempo determinato o permanenti e con essi le agenzie somministratrici forniscono spesso anche altri servizi alla (grande) impresa utilizzatrice, inclusa la formazione dei lavoratori coinvolti. L'attivazione di questi contratti, che possono durare anche alcuni anni, ha quindi favorito l'emergere di una frangia di "lavoratori interinali permanenti", ovvero un gruppo di lavoratori già formati che vengono utilizzati dalla stessa impresa/settore per periodi di tempo relativamente lunghi.

Segnali di maggior attenzione alla fidelizzazione delle grandi imprese utilizzatrici sembrano emergere anche in Gran Bretagna, dove alcune agenzie stanno cercando di promuovere accordi di lungo termine con alcuni grandi imprese clienti. Tuttavia, a differenza del caso francese, è generalmente l'impresa utilizzatrice che si assume la responsabilità di organizzare eventuali corsi di formazione per i lavoratori interinali coinvolti.

Queste differenze nelle caratteristiche dei mercati, dei lavoratori interinali e delle imprese utilizzatrici si riflettono anche nell'offerta formativa disponibile per questa categoria di lavoratori nei paesi analizzati.

La Francia è l'unico paese tra quelli analizzati ad avere programmi specifici di formazione per i lavoratori interinali. In Gran Bretagna ed Olanda i lavoratori interinali possono naturalmente accedere ai corsi di formazione continua (quando occupati) o ai corsi destinati a categorie specifiche di lavoratori (giovani, donne, ecc.).

Mentre in Gran Bretagna la scarsa regolamentazione del settore è il frutto di una bassa regolamentazione del mercato del lavoro nel complesso, in Olanda la mancanza di interventi specifici per i lavoratori interinali sembra in realtà determinata dalla facilità di inserimento in impieghi stabili che caratterizza questa tipologia di lavoratori. Come evidenzia il rapporto olandese, sebbene un investimento sub-ottimale in capitale umano possa essere potenzialmente rilevante nel caso dei lavoratori interinali, questi ultimi non sono considerati lavoratori ad elevato rischio di disoccupazione e, pertanto, non beneficiano di programmi dedicati di formazione o reinserimento professionale.

In Gran Bretagna i lavoratori interinali poco qualificati possono indirettamente beneficiare di alcuni interventi previsti dalla politica del cosiddetto "New Deal", in particolare di quelli espressamente rivolti ai giovani (The New Deal for Young People aged 18-24, NDYP). Le agenzie di lavoro interinale sono inoltre coinvolte in

programmi pubblici volti all'aumento delle competenze di base (generali e informatiche) dei lavoratori più svantaggiati.

In Francia l'elevata regolazione del contratto di lavoro interinale si riflette anche sulla struttura del sistema di formazione specificatamente previsto per i lavoratori occupati con questo contratto. Il sistema è direttamente finanziato con i contributi versati dalle agenzie di lavoro interinale (pari al 2% dello stipendio lordo, più elevato dell'1,5% applicato negli altri settori), che confluiscono in un fondo nazionale specifico per la formazione dei lavoratori interinali (Fonds d'Assurance Formation du travail Temporarire, FAF.TT) direttamente gestito dalle parti sociali e certificato dal governo francese. Questo sistema è infatti il frutto di una stretta collaborazione/contrattazione tra governo e parti sociali, avviata all'inizio degli anni Ottanta. Dopo un'iniziale adattamento dei programmi di formazione esistenti alle caratteristiche dei lavoratori interinali (nel tentativo di assimilare il lavoratore interinale in formazione al lavoratore standard), sono stati creati una serie di interventi specifici. Il lavoratore interinale ha quindi accesso ad entrambi i tipi di formazione.

Il modello francese sembra efficace anche in termini di risultati prodotti, dal momento che i lavoratori interinali che hanno beneficiato di qualche intervento specifico di formazione si dichiarano generalmente soddisfatti del livello di competenze e motivazione raggiunto. Inoltre, la loro condizione occupazionale (in termini di stabilità dell'occupazione o livello salariale) tende a migliorare in seguito alla partecipazione agli interventi di formazione. Tuttavia, questi risultati possono essere fortemente influenzati da effetti di auto-selezione (i lavoratori interinali già ex-ante più specializzati e "forti" decidono/accettano di partecipare a corsi di formazione). Inoltre, gli interventi di formazione rivolti specificatamente ai lavoratori interinali non costituiscono una pratica diffusa nel comparto, dal momento che sono attuati quasi esclusivamente dalle agenzie di lavoro interinale di maggiori dimensioni. Va infine sottolineato che i livelli di specializzazione raggiunti dopo i corsi di formazione permangono relativamente bassi. Queste considerazioni inducono l'esperto francese a paventare il rischio di un mercato duale all'interno del comparto interinale, caratterizzato da un nucleo di lavoratori temporanei "professionali", con chiari percorsi di carriera e momenti di formazione (concertati con le agenzie di lavoro interinale), ed un'ampia frangia di lavoratori a bassa qualificazione, con evidenti difficoltà di sviluppo professionale o di carriera nel settore (tendenze che sembrano emergere anche nel mercato del lavoro interinale statunitense).

Implicazioni di policy

L'analisi dettagliata del comparto interinale e delle politiche di formazione adottate per questi lavoratori in Francia, Gran Bretagna ed Olanda rivela un quadro molto interessante e variegato, che può fornire utili spunti di riflessione anche per il dibattito attualmente in corso in Italia.

Di fronte ad un potenziale problema di investimento sub-ottimale in capitale umano da parte dei lavoratori interinali (per volere vuoi delle imprese, vuoi degli stessi lavoratori), l'approccio adottato da ciascun paese risulta molto eterogeneo e dipende sostanzialmente dal contesto istituzionale che regola il funzionamento del mercato del lavoro.

Da un lato nei paesi liberisti come la Gran Bretagna, dove anche il lavoro permanente è scarsamente regolamentato, non vi è un intervento pubblico mirato alla formazione dei lavoratori interinali. Tendenze simili, seppure per altre ragioni, emergono anche nel caso olandese, dove al momento non vengono messi in atto interventi di formazione specifici per i lavoratori interinali in quanto non considerati una categoria a rischio. In effetti, gli studi sulle transizioni dei lavoratori interinali (non solo in Olanda) mostrano che il lavoro interinale, a differenza della disoccupazione, non costituisce una "trappola" per coloro che eventualmente desiderano trovare un'occupazione stabile. Inoltre, se anche ci fossero delle penalizzazioni salariali (rispetto ai lavoratori permanenti) all'inizio della carriera, queste tendono generalmente a scomparire nel breve periodo.

Il problema della formazione dei lavoratori interinali è invece particolarmente sentito nel caso francese, dove un sistema di formazione ad hoc, concertato tra governo e parti sociali, è stato progressivamente costituito negli ultimi due decenni. Si tratta di un sistema che fornisce diversi strumenti di intervento per la formazione dei lavoratori interinali, alcuni "adattati" dall'offerta formativa già esistente, altri ideati sulla base delle caratteristiche e delle esigenze specifiche dei lavoratori interinali, in particolare dei giovani. Questo sistema, particolarmente regolamentato ed oneroso (per le agenzie di lavoro interinale e, per alcune tipologie di intervento, anche per le imprese), sembra tuttavia produrre risultati molto positivi, in termini occupazionali e personali, sui lavoratori coinvolti.

Tuttavia, questi risultati risentono fortemente della grande eterogeneità esistente tra le imprese utilizzatrici, le agenzie di lavoro interinale ed i lavoratori stessi. I corsi di formazione vengono infatti generalmente offerti dalle agenzie più grandi, vi

partecipano i lavoratori più "dotati" che vengono poi spesso occupati dalle imprese di maggiori dimensioni.

Non è quindi immediato estendere questi risultati alle imprese/agenzie più piccole ed ai lavoratori più deboli. D'altro canto, sono proprio queste categorie, di fatto escluse anche dal modello francese, che generalmente necessitano di maggiore formazione, ma che possono trovare più problematico raccoglierne i frutti in termini occupazionali o di arricchimento personale.

Negare l'esistenza di una forte eterogeneità all'interno dello stesso comparto di lavoro interinale rischia di portare alla creazione di un mercato duale, in cui un esiguo gruppo di lavoratori temporanei "professionali" beneficia di percorsi di carriera e momenti di formazione ben definiti, mentre la maggioranza dei lavoratori "salta" da una missione all'altra senza un chiaro percorso di sviluppo professionale o personale.

Questo rischio risulta amplificato se, come sta succedendo in Francia e in misura minore in Olanda, le (grandi) agenzie interinali utilizzano la formazione sia per stabilizzare i lavoratori più abili, sia per fidelizzare i grandi clienti (i.e., le grandi imprese utilizzatrici).

Per rimanere competitive sui mercati, le agenzie francesi stanno infatti iniziando ad offrire una gamma molto più ampia di servizi di selezione e gestione delle risorse umane, tra i quali la formazione costituisce un elemento strategico.

Nell'ottica di un'impresa orientata ai profitti, risulta quindi razionale formare i lavoratori con maggiori potenzialità di successo per poi "venderli" alle imprese con maggiori potenzialità di assorbimento.

Tuttavia se, come concludono anche il caso olandese e quello britannico, anche all'interno del comparto interinale sono proprio le fasce più deboli quelle verso cui è desiderabile l'intervento pubblico, è necessario riflettere su come gli usuali principi di efficienza economia ed equità sociale possano coesistere all'interno di questo comparto.

7. LA SPERIMENTAZIONE DI NUOVI PERCORSI FORMATIVI

Obiettivi e linee guida della proposta formativa

La progettazione formativa avrebbe dovuto essere conseguente all'indagine sui bisogni formativi dei lavoratori interinali. Il ritardo avvenuto nella realizzazione delle interviste ha reso invece necessario avviare la progettazione prima di poter avere disponibili le informazioni sui bisogni formativi del campione. Si è scelto quindi una progettazione formativa riferita ad un percorso di crescita personale e professionale che fosse riconosciuto come investimento in formazione sia dall'individuo che dalle imprese. Una ulteriore scelta è stata quella di progettare dei moduli formativi complementari ai modelli formativi normalmente utilizzati da Forma.Temp.

I principali obiettivi formativi individuati erano pertanto quelli di favorire:

- processi di ascolto e di analisi dei bisogni individuali, per costruire interventi di orientamento che supportassero la persona nell'ambito di un proprio percorso di apprendimento;
- processi di analisi e sviluppo di competenze e strategie lavorative;
- percorsi consulenziali ed orientativi per la costruzione di una "domanda" di formazione matura e consapevole, capace di utilizzare e "perfezionare" le diverse e molteplici proposte disponibili;
- livelli di incontro tra domanda formativa consapevole e offerte formative di qualità e con un forte livello di personalizzazione ed innovazione.

Le linee guida che abbiamo utilizzato nell'elaborazione del modello di formazione rivolto a lavoratori interinali sono state quindi caratterizzate dai seguenti aspetti:

- si è tenuto conto degli esiti delle ricerche attivate e di quelle disponibili sul tema;
- si è ipotizzato di rivolgersi a tre tipologie di lavoratori interinali: i lavoratori mai avviati in missione, gli avviandi in missione, i lavoratori già avviati in missione;
- si sono ipotizzati moduli dal contenuto innovativo, fortemente orientativo e contestualizzato rispetto al territorio di competenza;

-
- si è ricercata l'integrazione e la possibilità di un allineamento metodologico con i moduli formativi previsti da Forma.Temp;
 - si è tenuto conto di una possibile integrazione con i servizi per l'impiego disponibili sui diversi territori.

Il modello formativo proposto: l'articolazione in moduli

Il modello formativo si è basato su un sistema di moduli interdipendenti e nello stesso tempo erogabili in modo distinto tra loro, connotati da un'alta flessibilità rispetto all'esigenza di comporre percorsi formativi personalizzati.

I moduli progettati sono stati:

- Colloqui iniziali
- Orientamento
- Reti di relazione e contesti di riferimento
- Ricostruzione dei saperi
- Competenze
- Strategie
- Colloqui finali.

Target e percorsi formativi

Il modello è stato declinato sulle tre tipologie di lavoratori interinali: i mai avviati, i lavoratori in fase di avvio in missione, i lavoratori già avviati. Si è prevista una articolazione diversa dei moduli per le tre condizioni dei lavoratori:

- per i mai avviati, si è focalizzato l'intervento sui temi del rientro attivo nel lavoro, con una durata di 44 ore d'aula e 2 ore di colloqui individuali per partecipante,
- per gli avviandi, la centralità è stata data al lavoro sulle competenze professionali, con 20 ore d'aula e 2 ore di colloqui individuali per partecipante,
- per i già avviati, obiettivo diveniva la necessità di ricomporre le esperienze di lavoro attorno a progetti professionali individuali, con 16 ore d'aula e 2 ore di colloqui individuali per partecipanti.

Lo schema progettuale è stato pertanto il seguente:

LAVORATORI MAI AVVIATI	LAVORATORI AVVIANDI	LAVORATORI GIA' AVVIATI
Colloqui	Colloqui	Colloqui
Orientamento	Formazione professionale	
Reti di relazione e contesti		
Ricostruzione dei saperi		Ricostruzione dei saperi
Competenze	Competenze	Competenze
Strategie e piano		Strategie e piano

Pur utilizzando la stessa struttura, la composizione dei moduli varia sulla base delle caratteristiche degli utenti. La suddivisione non è stata pensata come una struttura rigida, ma l'orientamento era quello di lasciare anche libertà di scelta al lavoratore.

I contenuti dei moduli formativi nei tre percorsi

I contenuti più dettagliati erano i seguenti:

LAVORATORI MAI AVVIATI		
Modulo di ingresso	Colloqui individuali	1 ora
Orientamento	Orientamento e percorsi di vita professionali. Premesse per la preparazione di un processo di orientamento personalizzato	12 ore
Reti di relazioni e contesto di riferimento	Il territorio e le reti di relazione. Analisi del contesto di lavoro.	8 ore
La ricostruzione dei saperi, delle competenze strategiche	Identificazione e piste di ricostruzione dei saperi pratici. Le competenze strategiche utili nel contesto territoriale ed aziendale.	8 ore
Le competenze strategiche utili nel contesto territoriale	Diagnosi e problem solving	8 ore
Obiettivi, strategie, individuazione di nuove possibilità per il soggetto nel proprio contesto di riferimento	Individuazione di strategie operative legate al contesto Individuazione di nuove possibilità per il soggetto	8 ore
Modulo finale	Colloqui finali: piste per l'elaborazione di un piano di azione. Riposizionamento del soggetto nel contesto di riferimento.	1 ora
	Totale ore	46 ore

LAVORATORI AVVIANDI		
Modulo di ingresso	Colloqui individuali: Avvio al contesto	1 ora
Orientamento	Orientamento e percorsi di vita professionali. Premesse per la preparazione di un processo di orientamento personalizzato	4 ore
Le competenze strategiche utili nel contesto territoriale	Diagnosi e problem solving	8 ore
Reti di relazioni e contesto di riferimento	Il territorio e le reti di relazione. Analisi del contesto di lavoro.	8 ore
Modulo finale	Colloquio	1 ora
	Totale ore	22 ore

LAVORATORI GIA' AVVIATI		
Modulo di ingresso	Colloqui individuali: Bilancio esperienze	2 ore
Competenze	Diagnosi e problem solving	6 ore
Strategie e piano di azione		8 ore
	Totale ore	16 ore

Risultati attesi della sperimentazione

I risultati attesi dalla fase di sperimentazione in quattro regioni (Piemonte, Lombardia, Toscana e Calabria) erano:

- qualificare ed innovare i percorsi formativi per i lavoratori interinali;
- suscitare interesse e motivazione nell'investimento formativo ed informativo da parte dei lavoratori, delle agenzie interinali e delle imprese utilizzatrici;
- valorizzare la correlazione fra domanda di lavoro flessibile e domanda locale promovendo conoscenza del contesto da parte di tutti gli attori implicati;
- favorire e migliorare la collaborazione e l'integrazione fra gli enti impegnati nella gestione del mercato del lavoro a livello territoriale;
- integrare la proposta con il modello formativo corrente, favorendo miglioramenti ed allineamenti metodologici nella fase di erogazione.

Ci si proponeva, inoltre, con la sperimentazione di tener fede ad un principio di utilità sociale, nel senso di favorire l'incontro ed il dialogo sociale tra individuo, contesto e strutture associative e di servizio.

Obiettivi della sperimentazione

Nella fase di sperimentazione si intendeva:

- sollecitare i livelli di collaborazione ed integrazione fra attori diversi (agenzie interinali, agenzie formative, lavoratori ed imprese) per dar luogo ad un sistema organizzativo allargato di servizi di formazione, informazione, accompagnamento al lavoro. A questo proposito risultava fondamentale una gestione collaborativa della fase di promozione, reclutamento e selezione dei partecipanti per la proposta formativa sperimentale;
- validare il modello organizzativo della proposta formativa, rispetto a tempo investito e flessibilità di fruizione;
- validare la proposta formativa dal punto di vista metodologico e didattico.

Progettazione di dettaglio della sperimentazione formativa

La fase di progettazione di dettaglio ha raccolto le diverse esigenze che i partecipanti hanno posto in corso d'opera: attraverso il confronto con agenzie interinali e l'ascolto dei bisogni primari dei candidati al percorso formativo si sono delineati i dettagli sul piano della strutturazione dell'offerta e delle modalità operative.

La progettazione di dettaglio è stata gestita sul campo, con l'intervento diretto degli operatori delle sedi di erogazione dei moduli; i docenti e gli orientatori hanno contestualizzato il modello progettuale, tenendo conto delle specifiche realtà territoriali (di relazioni, di condizioni del mercato del lavoro), della composizione delle classi di partecipanti e delle loro attese, delle esperienze di formazione ed orientamento già realizzate.

Un primo elemento che è emerso nella progettazione di dettaglio è stata la forte prevalenza, sia in termini di orientamenti delle agenzie interinali, sia di caratterizzazione della potenziale utenza, dei lavoratori "mai avviati". In alcune realtà, in modo particolare in Lombardia ed in Toscana, anche sulla base delle indicazioni delle agenzie interinali, sono stati realizzati corsi riservati espressamente a donne al rientro al lavoro dopo periodi di inattività legati alla cura dei figli. Nelle liste dei "mai avviati" la presenza di donne ultratrentenni è rilevante, ma le agenzie incontrano delle difficoltà ad utilizzarle per le loro inadeguate competenze professionali.

Un secondo elemento emerso nella fase di sperimentazione, in modo particolare in Piemonte, è dato dalla difficoltà di trovare candidati disponibili a partecipare a percorsi formativi sganciati da precisi sbocchi lavorativi. Se l'azione formativa non è il frutto congiunto di analisi di fabbisogni formativi e professionali, di coinvolgimento di strutture e servizi in grado di coprire le diverse dimensioni dell'intervento, per quanto innovativa possa essere, rischia concretamente un utilizzo sociale secondario rispetto alle sue reali potenzialità.

Un terzo elemento emerso è stata la difficoltà a costruire relazioni significative ed estese con il mondo delle agenzie interinali. Salvo pochi casi, dove la collaborazione è avvenuta anche per la fase di reclutamento, per il resto vi sono state delle difficoltà, per molti aspetti dovute a cause indipendenti dalle stesse agenzie interinali. In sostanza, la stasi del mercato flessibile e la priorità che le agenzie avevano di ricercare candidati da inserire nei propri circuiti formativi non ha permesso una collaborazione piena nell'azione di ricerca, selezione e reclutamento dei partecipanti.

Le sedi formative di Enaip Lombardia e di Ial Piemonte (e dei rispettivi partner in Toscana e Calabria) hanno dovuto attivarsi autonomamente nella ricerca dei partecipanti, ricorrendo alle proprie reti di relazioni e di reclutamento. Hanno quindi partecipato ai moduli formativi anche disoccupati non iscritti alle liste delle agenzie interinali o "iscritti-delusi", con esperienze ritenute insoddisfacenti.

Un quarto elemento è dato dalla generale congruenza che si è verificata fra l'impostazione progettuale disegnata e le attese dei partecipanti. Tutti coloro che hanno partecipato ai moduli formativi hanno apprezzato l'esperienza.

Analisi delle sperimentazioni formative

Nella sperimentazione sono stati realizzati 21 corsi, della seguente tipologia:

- 6 corsi di 22 ore in Piemonte,
- 9 corsi in Lombardia, 1 di 46 ore, 5 di 22 ore e 3 di 16 ore,
- 2 corsi di 22 ore in Toscana,
- 4 corsi di 22 ore in Calabria.

Si sono iscritti ai corsi 211 lavoratori, 165 donne (il 78,2%) e 46 uomini (21,8%). La percentuale di uomini è stata più alta in Calabria e Piemonte, mentre in Toscana le donne sono state l'86% degli iscritti.

Tra gli iscritti, circa il 18% era straniero, quasi esclusivamente donne.

Sono state realizzate complessivamente, nelle quattro regioni, 852 ore di formazione, suddivise in 432 ore di formazione in aula e 420 ore di colloqui individuali.

Sono emerse differenze evidenti tra le regioni, riconducibili alle differenziazioni sociali ed economiche generali del nostro paese. In termini generali:

- in Piemonte ed in Lombardia vi sono state difficoltà sia nella collaborazione con le agenzie interinali sia nella ricerca dei partecipanti, facilmente spiegabili con le rigidità del loro mercato del lavoro causate dalla prevalenza della domanda di lavoro sull'offerta;
- in Toscana è stato più facile realizzare esperienze di collaborazione; nelle zone del centro Italia il mercato del lavoro è più definito territorialmente e vi è una consuetudine maggiore all'integrazione dei servizi, anche per l'iniziativa diretta delle istituzioni locali. In Toscana la ricerca e la selezione dei partecipanti è stata realizzata con il contributo delle locali agenzie di Obiettivo Lavoro;
- in Calabria, ad ulteriore differenziazione, e pur in presenza di un mercato del lavoro interinale molto debole, non vi sono stati problemi nel reclutamento dei partecipanti, grazie ad una forte prevalenza dell'offerta sulla domanda di lavoro.

Le sperimentazioni effettuate in Piemonte e Lombardia hanno evidenziato le seguenti caratteristiche:

- la difficoltà di composizione delle classi, per le ragioni sopra richiamate, hanno condotto ad un lavoro esteso e meticoloso nella ricerca dei candidati;
- i partecipanti sono stati prevalentemente mai avviati, ma con la presenza, soprattutto in Piemonte, anche di lavoratori avviati;
- i modelli formativi scelti dai partecipanti hanno riguardato prevalentemente la proposta di 22 ore di formazione (con 20 ore d'aula e 2 ore di colloqui individuali); in Lombardia è stato realizzato un solo modulo lungo (di 44 ore d'aula) e tre moduli brevi di 16 ore d'aula;

i percorsi hanno evidenziato la necessità di colmare spazi informativi fondamentali che riguardano l'area del mercato del lavoro, delle implicazioni delle riforme sul

lavoro, del posizionamento di attività di orientamento e di consulenza orientativa al fine di rafforzare i livelli di progettualità dei singoli soggetti.

In Toscana è stata premiante la scelta di proporre un corso riservato esclusivamente a donne al rientro al lavoro, con età media attorno ai 35 anni, prevalentemente con un basso livello di scolarità. Anche il secondo corso, svolto successivamente, è stato prevalentemente femminile. Il risultato finale è stata la costruzione di un progetto personale di reinserimento al lavoro.

In Calabria le sperimentazioni effettuate hanno evidenziato:

- la presenza di una forte domanda di formazione orientativa nell'area dei lavoratori flessibili;
- la necessità di operare nell'area dell'orientamento nelle sue diverse dimensioni: dall'approccio dell'informazione orientativa, a quello della formazione orientativa e della consulenza orientativa;
- l'approccio con le agenzie interinali ha avuto esiti maggiormente positivi, anche se le azioni formative svolte hanno risentito dello scarso legame con il sistema dei servizi alla formazione e al lavoro.

In tutti i corsi realizzati, la sperimentazione ha evidenziato un buon livello di motivazione alla partecipazione al percorso formativo. Ciò significa che vi sono soggetti che presentano livelli di motivazioni elevate, una risorsa importante e per alcuni versi decisiva.

Alla fine dei moduli sono stati somministrati dei questionari di soddisfazione; i giudizi dei partecipanti sono stati sempre positivi. In particolare l'area informativa e quella orientativa hanno riscontrato un forte interesse da parte degli utenti.

Una buona valutazione è stata data anche dai docenti e dagli orientatori che hanno realizzato i corsi. E' stata apprezzata l'impostazione metodologica proposta, soprattutto per la presenza dei momenti di informazione – orientamento individuali. L'intreccio tra formazione di gruppo e supporto individuale si è dimostrato il punto di forza del modello, perché dava risposte a due bisogni presenti contemporaneamente nei lavoratori flessibili e cioè:

- il bisogno di superare l'isolamento e di vivere una esperienza di gruppo, con lo scambio di conoscenze e di esperienze (non bisogna dimenticare che stiamo parlando di adulti),
- il bisogno di un supporto individuale approfondito e continuo, di un livello totalmente diverso rispetto al semplice colloquio d'agenzia per l'iscrizione ad una lista di disponibilità al lavoro flessibile.

Analisi dei risultati raggiunti dalla sperimentazione

I principali risultati che le azioni formative hanno raggiunto nella sperimentazione, possono essere riletti alla luce dei seguenti aspetti:

1. La scelta degli obiettivi strategici e formativi del modello proposto.
 2. La proposta organizzativa del modello formativo.
 3. L'approccio didattico metodologico.
-
1. La scelta strategica della nostra proposta era quella di assumere la centralità della persona e di promuovere l'attivazione di un sistema di servizi che "accompagna" il lavoratore nel suo percorso di vita professionale. Il primo obiettivo, la centralità della persona, è stato confermato dalla qualità della partecipazione, sia alle attività di gruppo che individuali; sul secondo obiettivo, più complesso, si sono riscontrate concrete difficoltà a costruire collaborazioni trasparenti e fattive con la rete delle agenzie interinali, per l'invio alla formazione dei lavoratori interinali loro iscritti.
 2. Il percorso formativo proposto si è attestato su un modello organizzativo breve, per le difficoltà nella ricerca e selezione dei partecipanti. Il modello delle 22 ore è stato maggiormente accettato dai partecipanti, in quanto non pienamente disponibili, per cause anche esterne alla loro volontà a percorsi più lunghi. I partecipanti erano persone fortemente motivate nella ricerca immediata di un lavoro e di un reddito, quindi poco disponibili a percorsi formativi più lunghi o senza sbocchi predefiniti; ed è la condizione della maggior parte dei disoccupati adulti.
 3. Una terza area di analisi è data dall'ambito metodologico/didattico. La sperimentazione ha messo in atto pratiche metodologiche fortemente orientate ad una logica nella quale il partecipante assume un ruolo di attore protagonista, di co-costruttore dell'evento formativo nel suo concreto dispiegarsi. Ciò ha consentito un processo di "personalizzazione" della sperimentazione formativa, nella quale lo stesso soggetto ha svolto una parte attiva e coinvolgente. Quindi, possiamo considerare tra i risultati positivi di questa sperimentazione l'adozione di una metodologia che si è connotata di una forte spinta alla "personalizzazione" dell'offerta formativa.

Infine, anche la rilevazione del gradimento è stata positiva. I partecipanti hanno condiviso e apprezzato in particolare:

- la possibilità di arricchire le loro informazioni in un'ottica orientativa;
- la possibilità di nuove conoscenze sul terreno delle tendenze dei mercati del lavoro locali;
- la possibilità di individuare le chiavi di lettura dei processi e delle dinamiche sui mercati del lavoro, rinforzando così una funzione orientativa;
- la possibilità di riattivare i loro processi relazionali nel territorio;
- la spinta a individuare nuove strategie per una ricerca attiva del lavoro.

In sintesi, la peculiarità della sperimentazione può essere riconosciuta nel fatto che al tradizionale modello utilizzato normalmente dalle agenzie interinali e finanziato da Forma.Temp, basato sul processo **selezione / formazione / avvio**, ne è stato utilizzato un altro descrivibile come **orientamento / selezione / formazione**. E questo passaggio assume un grande valore se si assumono come prioritari i bisogni dei lavoratori.

Indicazioni derivate dall'esperienza della sperimentazione del modello formativo

La peculiarità del mercato del lavoro flessibile richiede certamente investimenti per la comprensione di questa nuova cultura del lavoro di cui è portatore e, di conseguenza, investimenti nel campo dell'ideazione progettuale e organizzativa in ambito formativo.

L'esperienza formativa costituisce nella vita dei lavoratori interinali un'occasione, forse una delle poche, di confronto, scambio e socializzazione, come rilevato dai risultati: la formazione risponde al bisogno di questi lavoratori non appartenenti a nessuna organizzazione, di superare l'isolamento e di vivere una esperienza di gruppo all'interno di un'organizzazione temporanea come può essere un gruppo in formazione

Per rendere sostenibile e realistica l'opportunità di accedere a percorsi formativi non solo occasionali e rapidi, ma anche maggiormente impegnativi in termini di progettualità e di tempo da investire in momenti diversi del dispiegarsi

dell'esperienza lavorativa, sarebbe da porre come centrale la questione degli incentivi economici a favore del lavoratore interinale in formazione

Ciò consentirebbe di tenere insieme, da una parte, le condizioni minime di sostegno al reddito e dall'altra le condizioni per assicurare continuità e sviluppo della professionalità finalizzata all'occupabilità.

Per un altro verso la formazione, così come l'abbiamo proposta nella sperimentazione, si fa carico anche del bisogno del lavoratore di essere riconosciuto come soggetto, come individuo e non indistintamente trattato come un nome da inserire in una lista di disponibilità al lavoro flessibile, al termine di un semplice colloquio d'agenzia.

Infatti riteniamo che si possano innescare processi di personalizzazione delle modalità di fruizione dell'offerta formativa, all'interno di un progetto professionale individuale, messo a punto con la consulenza degli orientatori, che risulti efficace nell'accompagnare e nel dar valore alla professionalità del lavoratore nel corso della sua esperienza lavorativa

In questa direzione pensiamo inoltre che sia utile:

- ideare una formazione intesa "al plurale", come progettazione di risorse e strumenti che valorizzano i diversi contesti di apprendimento (azienda/aula);
- favorire l'emergere di una formazione di tipo "generativa", nella quale i singoli soggetti possano riconoscersi. Non si tratta di adattare la formazione ai bisogni del singolo soggetto, ma di prevedere un processo di coinvolgimento della persona, innanzitutto nella costruzione di una domanda formativa che acquisisca un "senso", un significato forte nel loro percorso professionale;
- realizzare una formazione nella logica della ricerca-azione come attività che nasce da un'esigenza, a fronte di diagnosi di un problema, si impegna nell'individuazione di soluzioni idonee, si realizza nell'applicazione e si conclude nella verifica degli esiti della soluzione scelta;
- rivalorizzare il rapporto dialogico fra l'organizzazione (agenzie di intermediazione, anche con il concorso delle agenzie formative) e il soggetto e/o i piccoli gruppi, nei processi reali: analisi e bisogni di apprendimento, analisi delle attese, dei livelli motivazionali, dello stato dell'arte del proprio "progetto personale" e della consapevolezza delle competenze agite, analisi dei ruoli professionali agiti nei contesti.

Infine riteniamo che un punto di attenzione sia da porre sul tema della formazione on the job: sembra essere necessaria oggi, a fronte dei dati dell'esperienze rilevate, una rivitalizzazione e riformulazione di tale pratica formativa, che di formazione sembra avere solo il nome e nella sostanza pare abbia perso di vista il senso del reciproco vantaggio per impresa e lavoratore.

A questo proposito potrebbe essere interessante porre la questione di come progettare e realizzare "sistemi integrati e polifunzionali nel territorio di servizi formativi", in grado di cogliere, intercettare, sviluppare e sedimentare le dinamiche dei mercati del lavoro, e di realizzare servizi formativi alla persona e al sistema delle imprese, cogliendo il duplice aspetto della domanda formativa e occupazionale.

La realizzazione di tali sistemi comporta la presenza di risorse umane in grado di seguire i diversi passi del percorso, di monitorare le diverse fasi e soprattutto poter intervenire in tempo reale affinché la singola persona possa raggiungere gli obiettivi dichiarati e condivisi. Ma queste risorse possono essere presenti sul territorio solo all'interno di reti di collaborazioni, che colleghino le agenzie interinali, i centri per l'impiego e per il lavoro, i centri di formazione professionale. Non possono essere patrimonio esclusivo di agenzie che hanno solo degli obiettivi economici.

Si dovrebbe mantenere quindi, dal nostro punto di vista, un sistema di servizi orientativi e formativi articolato, capillare, radicato e riconoscibile; basato su strutture certificate ed accreditate, con una solida rete di relazione con il sistema delle imprese e competenze didattiche ed orientative riconosciute.

8. DAL LAVORO INTERINALE ALLA SOMMINISTRAZIONE: LE INNOVAZIONI INTRODOTTE DALLA RIFORMA BIAGI

Considerazioni preliminari

La c.d. "Riforma Biagi"¹⁸, entrata in vigore il 24 ottobre 2003, ridisegna gli aspetti organizzativi e contrattuali del mercato del lavoro italiano.

La portata della riforma è tale che investe tutti gli attori del mercato del lavoro: lavoratori, imprese, organizzazioni sindacali e datoriali, enti locali, operatori pubblici e privati del mercato del lavoro.

Nel contesto della riforma un ruolo rilevante è stato assegnato alla **somministrazione di lavoro**.

L'importanza che il legislatore ha attribuito a quest'istituto emerge non solo sotto il profilo della tipologia contrattuale, ma anche rispetto alle imprese abilitate a svolgerla.

Saranno, pertanto, analizzati sia gli aspetti contrattuali legati alla fornitura professionale di manodopera sia il nuovo ruolo di soggetti intermediari attribuito alle agenzie di somministrazione nel mercato del lavoro riformato.

Dal lavoro interinale alla somministrazione di lavoro: il nuovo assetto dei rapporti interpositori

L'art.85, co.1, lett.c) e lett.f) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276 abroga per intero:

- la legge 23 ottobre 1960, n.1369, che disciplinava il divieto di interposizione di manodopera e vietava l'appalto di mere prestazioni di lavoro;
- la legge 24 giugno 1997, n.196 nelle parti (att.1-11) in cui introduceva e disciplinava il lavoro interinale.

¹⁸ Il riferimento è alla legge 14 febbraio 2003, n.30 "Delega al governo in materia di occupazione e mercato del lavoro" e al decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276, "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge 14 febbraio 2003".

Con questa operazione il legislatore ha cancellato l'assetto normativo preesistente, ha generalizzato l'intermediazione di lavoro e abbandonato le disposizioni fin qui previste sul lavoro interinale a favore della somministrazione.

Il preesistente assetto normativo si fondava sul principio generale del divieto di intermediazione illecita di manodopera posto dall'art.1 della legge n. 1369/1960, di cui la legge n.196/1997 costituiva secondo la dottrina e la giurisprudenza prevalente una speciale norma derogatoria.

La normativa di garanzia della legge n.1369/1960, sanzionando l'appalto di manodopera e ogni altra forma interpositoria, mirava a colpire qualunque situazione da cui potesse scaturire una possibile forma di sfruttamento della forza lavoro da parte dell'appaltatore o dell'intermediario.

Nel corso dei decenni il mutato contesto economico e produttivo aveva evidenziato la necessità di procedere ad un adeguamento di questa normativa, soprattutto nella parte in cui essa poneva una presunzione assoluta di illiceità dell'appalto, quando esso comportava l'impiego di macchine, attrezzature e capitali forniti dall'appaltante.

Della necessità di "mitigare" il divieto di cui alla legge del 1960 era consapevole anche la giurisprudenza che, pure nella permanenza della vigenza di quella disciplina, si era assestata in maniera da adeguare in qualche modo il dettato normativo alla mutata realtà produttiva.

Essa, una volta accertata l'insussistenza di profili di pericolosità sociale nell'attività di fornitura di manodopera (a seguito del rispetto da parte dell'appaltatore/fornitore degli standard retributivi collettivi, del versamento dei contributi previdenziali, ecc...), ha esitato sempre meno nel ricondurre l'effettiva attività di somministrazione di prestazione di lavoro all'appalto di servizi ex art.1655 cod. civ., così sottraendo l'operazione posta in essere dalle parti all'area di illiceità sancita dall'oggi abrogato art.1 della legge n.1369/1960¹⁹.

A queste operazioni interpretative della giurisprudenza, che avevano salvato dal divieto della legge n.1369/1960 molte relazioni economiche non aventi scopi fraudolenti ma che avevano, di fatto, comportato un allargamento della fattispecie dell'appalto di servizi, ha posto fine il d.lgs. n.276/2003, che ha provveduto a

¹⁹ Zappalà, Verso un nuovo assetto dei rapporti interpositori. Prime riflessioni sulla "tipizzazione" del contratto di somministrazione di lavoro, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" n.28/04, 4.

codificare un nuovo tipo di contratto, la somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato (c.d. staff leasing).

La nuova disciplina si muove, senz'altro, nel solco di garantire maggiore trasparenza ai processi di esternalizzazione, quand'anche questi siano posti in essere al solo scopo di contenere i costi della forza lavoro.

Tuttavia, è innegabile che il legislatore abbia tentato per questa via di ridisegnare uno specifico apparato di tutele a favore di quei lavoratori che svolgono ancora nella gran parte dei casi la loro attività nella generica forma dell'appalto di servizi.

A fronte dell'estensione del ricorso alla somministrazione, il legislatore ha disposto un sistema di controllo e di tutela che passa dall'autorizzazione in capo al soggetto che svolge questa attività, alla parità di trattamento dei lavoratori interinali, al riconoscimento di una serie di diritti e tutele sindacali in capo ai lavoratori interinali e, non ultimo per importanza, il diritto alla formazione dei lavoratori interinali.

Per quanto riguarda, infine, le disposizioni sull'interinale contenute nella legge 24 giugno 1997, n.196, il legislatore ha ritenuto di procedere alla definizione di un disegno normativo unitario della fornitura temporanea di lavoro e della fornitura continuativa o a tempo indeterminato. In questa prospettiva, volta ad incardinare lo staff leasing sul terreno consolidato del lavoro interinale, la disciplina di cui alla legge 24 giugno 1997, n.196 è alla fine risultata incompatibile, seppure solo indirettamente, con l'impianto unitario della somministrazione di lavoro²⁰.

Pertanto, nonostante la nuova disciplina ricalchi per molti aspetti il disposto di cui alla legge n.196/1997, il legislatore ha proceduto alla abrogazione delle precedenti norme sul lavoro interinale.

Il contratto di somministrazione di lavoro

Il d.lgs. n.276/2003, che disciplina l'istituto, definisce la somministrazione di lavoro come "fornitura professionale di manodopera a tempo indeterminato o a termine, ai sensi dell'art.20" (art.2, co.1, lett.a).

Essa consiste nella messa a disposizione di lavoratori, assunti da un imprenditore detto somministratore (agenzia di somministrazione), ad un altro imprenditore

²⁰ E' quanto rileva Tiraboschi, *Somministrazione, appalto di servizi, distacco*, in Tiraboschi (a cura di) *La Riforma Biagi, i supplementi di Guida al Lavoro*, 2003, n.4, 69.

(impresa utilizzatrice) che utilizzerà le prestazioni lavorative, integrandole nella propria organizzazione produttiva.

I lavoratori somministrati per tutta la durata della somministrazione svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e controllo dell'utilizzatore (art.20, co.2).

Dal punto di vista dei rapporti che si instaurano, la somministrazione ripropone lo schema triangolare della precedente disciplina del lavoro interinale, da cui discendevano due distinti rapporti contrattuali: un contratto di somministrazione di lavoro, a regolare i rapporti tra l'agenzia di somministrazione e l'impresa utilizzatrice ed un contratto di lavoro, a disciplinare i rapporti tra agenzia di somministrazione e lavoratori.

Il contratto di somministrazione di lavoro è un contratto di natura commerciale, che vincola l'agenzia di somministrazione a mettere a disposizione le prestazioni lavorative a favore dell'impresa utilizzatrice dietro il pagamento di un corrispettivo economico, mentre invece i lavoratori sono vincolati all'agenzia in esecuzione di un normale contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato²¹ (art.22).

Nessun vincolo negoziale diretto intercorre tra l'impresa utilizzatrice e i lavoratori, perché questi ultimi sono a tutti gli effetti dipendenti dell'agenzia di somministrazione anche se sarà un soggetto terzo, l'impresa utilizzatrice, a beneficiare delle loro prestazioni lavorative.

L'eventuale vantaggio che l'impresa utilizzatrice trae dalla somministrazione è racchiuso nel fatto che essa non è formalmente il datore di lavoro dei lavoratori somministrati e quindi non è titolare dei relativi contratti di lavoro.

Pertanto, qualora le esigenze aziendali lo richiedessero, l'impresa potrà scegliere tra un ventaglio di soluzioni contrattuali, a costi differenziati, tra cui la somministrazione, quella che soddisfa meglio le sue necessità sia di tipo contingente che ordinario.

Per quanto riguarda la somministrazione a tempo determinato, nel disegnare questa specifica tipologia contrattuale, il legislatore abbandona i principi della "temporaneità" e della "flessibilità contrattata", che sono alla base del lavoro interinale di cui alla l. n.196/1997, a favore di un modello incentrato su clausole

²¹ Per un'analisi approfondita del contratto di somministrazione di lavoro e del contratto di lavoro si veda "Rapporto_Innovazioni Riforma Biagi" nel CD allegato.

generali riferite "a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore" (art.20, co.4).

In questa scelta si ritrova la *vision* e la tecnica legislativa che sono state alla base della revisione del contratto a termine ad opera del d.lgs. n. 368/2001.

L'utilizzo di clausole generali ed aperte consente un utilizzo più flessibile del contratto che viene incontro alle molteplici esigenze rientranti nella sfera tecnico-produttiva o organizzativo-sostitutiva dell'utilizzatore.

Le esigenze ("*ragioni*") per cui l'imprenditore ricorre alla somministrazione possono essere anche stabili e continuative (in quanto "ordinarie"); ciò che invece deve necessariamente avere una durata limitata nel tempo è il contratto di somministrazione cui egli ricorre quale soluzione organizzativa prescelta²².

Tali ragioni, specificate in via preventiva dall'imprenditore nel contratto stipulato, devono, comunque, rispondere a requisiti di oggettività. Pertanto, devono essere verificabili al fine di non dar luogo a comportamenti illeciti.

In questo mutato quadro il ruolo attribuito dalla precedente disciplina sul lavoro interinale alla contrattazione collettiva non poteva rimanere lo stesso.

Da un modello, quello della l. n.196/1997, in cui la contrattazione collettiva è una fonte abilitata dalla legge ad individuare, integrando le due ipotesi legali, i casi di legittima conclusione del contratto di fornitura si passa ad un modello in cui ad essa è riservata esclusivamente la facoltà di introdurre limiti quantitativi di utilizzazione nel rispetto delle numerose esenzioni stabilite dall'art.10 del d.lgs. n.368/2001 in materia di limiti quantitativi del contratto a termine, espressamente richiamato.

Completamente nuova è, invece, la definizione dell'altra tipologia di somministrazione, quella a tempo indeterminato.

Nella vigenza della l. n.196/1997 il contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo era, infatti, solo a termine, mentre il contratto di lavoro poteva essere stipulato sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato.

Le attività o i servizi per cui è possibile ricorrere alla somministrazione a tempo indeterminato sono tassativamente indicati dall'art.20, co.3.

²² Si veda Pinto, *Lavoro e nuove regole. Dal Libro Bianco al decreto legislativo 276/2003*, collana Formazione ISF, Roma, Ediesse, 2004, pag.54.

Ulteriori ipotesi possono essere previste dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni di prestatori e datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

Molte delle ipotesi previste dall'attuale disciplina ricalcano una serie di attività già considerate agli artt. 3 e 5, dalla l. n. 1369/1960 e che oggi vengono ancora acquisite dall'impresa attraverso contratti di appalto di servizi.

Per quanto riguarda i lavoratori è indubbio che la somministrazione a tempo indeterminato offra un innalzamento delle tutele dei lavoratori rispetto agli attuali appalti di servizi privi di significativa regolazione²³.

Lo staff leasing è da preferire non solo rispetto all'appalto, ma anche rispetto ad altri contratti flessibili, come il lavoro a progetto, in quanto prevede l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori e un trattamento economico e normativo che per i periodi lavorati non può essere inferiore a quello dei dipendenti di pari livello inseriti stabilmente nell'impresa utilizzatrice.

Inoltre, per i periodi nei quali il lavoratore rimane in attesa di assegnazione, egli ha diritto ad un'indennità mensile di disponibilità.

E', viceversa, sul versante dell'impresa che lo staff leasing rischia di subire la concorrenza di quello stesso contratto di appalto di servizi che la riforma intendeva drasticamente ridimensionare proprio con l'introduzione di questa tipologia di somministrazione.

Innanzitutto, perché con l'appalto l'impresa acquisisce un servizio mentre con la somministrazione a tempo indeterminato essa si limiterebbe ad esternalizzare *la gestione amministrativa del solo personale*²⁴ (i contratti di lavoro in capo all'agenzia di somministrazione) relativo ad un determinato servizio, del quale dovrebbe mantenere, comunque, la responsabilità (poiché con la somministrazione l'impresa ottiene dall'agenzia la "messa a disposizione" di lavoratori, che si inseriscono nella sua organizzazione, sotto il suo potere direttivo e di controllo).

Inoltre, perché, salvo diverse previsioni dei contratti collettivi di lavoro, nella somministrazione il regime della solidarietà è illimitato.

Così pure, mentre nell'appalto, il principio della parità di trattamento economico e normativo tra i dipendenti dell'appaltante e dell'appaltatore, già eroso dalle molte

²³ E' quanto rileva Tiraboschi, *Somministrazione, appalto di servizi, distacco*, in Tiraboschi (a cura di) *La Riforma Biagi, i supplementi di Guida al Lavoro*, 2003, n.4, 68.

²⁴ Liso, *Analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003: spunti di riflessione*, cit., 25.

eccezioni ammesse dalla l. n.1369/1960, è stato del tutto eliminato dall'abrogazione della legge del 1960, nella somministrazione è stato riproposto e "generalizzato" per tutti i contratti di lavoro stipulati dall'agenzia di somministrazione sia a tempo determinato che indeterminato con i propri dipendenti.

La conclusione è che la somministrazione potrebbe costare all'impresa più dell'appalto per il maggior costo dei servizi offerti dall'agenzia di somministrazione (che devono coprire non solo la messa a disposizione e adempimento degli obblighi contrattuali, ma anche la ricerca e selezione del lavoratore, ossia i costi di intermediazione).

Riforma del mercato del lavoro e ruolo degli operatori privati

La riforma Biagi, oltre ad incidere sugli aspetti contrattuali dei rapporti di lavoro, rivede gli assetti organizzativi del nostro mercato del lavoro, disciplinando ruolo, attività, condizioni e modalità attraverso le quali soggetti privati, tra cui le agenzie di somministrazione, potranno operare sull'incontro tra domanda e offerta di lavoro in un mercato del lavoro "aperto" ad intermediari pubblici e privati.

Si completa, così, quel processo di revisione dell'attività di collocamento, fino ad oggi di esclusivo appannaggio del settore pubblico²⁵, anticipato nella parte riguardante la riforma del collocamento pubblico e dei servizi per l'impiego dalla disciplina contenuta nel d.lgs. n.181/2000 come modificato dal successivo d.lgs. n.297/2002.

Dal punto di vista concettuale i cambiamenti sono sostanziali. Si fanno strada principi nuovi cui informare un nuovo sistema ("rete") di servizi pubblici e privati all'impiego.

In questo nuovo quadro la riforma Biagi interviene a disciplinare l'attività di intermediazione che altri soggetti pubblici o privati, autorizzati o accreditati, diversi dai Centri per l'Impiego potranno svolgere.

²⁵ L'art.10 del Decreto Legislativo 23 dicembre 1997, n.469 "Conferimento alle Regioni e enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro", modificato dall'art.117 della Legge 23 dicembre 2000, n.388 (Legge Finanziaria) aveva già previsto la possibilità di svolgere attività di mediazione per una serie di operatori privati. Probabilmente un mercato del lavoro dall'assetto organizzativo ancora immutato e l'aver escluso in partenza le società di lavoro temporaneo ne ha decretato l'insuccesso.

La presenza sul mercato di più operatori e la costruzione di una rete di servizi per l'impiego dovrebbe da un lato aumentare la qualità dei servizi erogati, dall'altra garantire al lavoratore la scelta di una più ampia gamma di servizi e di operatori che lo supportino nella ricerca del lavoro.

La realizzazione di questa rete e di un servizio di intermediazione "aperto" passa attraverso la revisione dell'attuale assetto organizzativo del mercato del lavoro, di cui la riforma Biagi identifica:

- le principali attività erogabili e i contenuti delle stesse;
- i soggetti deputati a farlo;
- il funzionamento del sistema attraverso un doppio meccanismo certificatorio (autorizzazione e/o accreditamento) che coinvolge anche le Regioni;
- un'infrastruttura tecnologica in grado di far viaggiare le informazioni in tempo reale chiamata "Borsa continua nazionale del lavoro", provvista di nodi (Borse) regionali.

Tutti questi aspetti disciplinati dalla riforma investono le agenzie di somministrazione. Da essi discendono opportunità e obblighi per le agenzie, che in questa prima fase sono chiamate in modo particolare al rispetto degli aspetti procedurali previsti dal d.lgs. n.276/2003. Questo per poter concretamente operare sia riguardo al nuovo regime di somministrazione, sia riguardo alle altre attività a cui ora sono legittimate ad accedere.

Una buona fetta del successo dell'impianto della riforma sarà decretata dalle agenzie di somministrazione, dalla loro capacità e dal loro interesse a svolgere, oltre all'attività di somministrazione in senso stretto, anche le altre attività (intermediazione, ricerca e selezione, supporto alla ricollocazione) disciplinate dalla riforma nonché di partecipare alla costituenda rete dei servizi per l'impiego delle regioni.

Non è casuale che il legislatore consideri questi specifici operatori gli interlocutori privilegiati cui rivolgersi per aumentare il tasso di occupabilità nel nostro Paese e per sperimentare forme di raccordo tra pubblico e privato (art.13 d.lgs. n.276/2003).

Le agenzie di somministrazione

Il legislatore ha individuato in quattro grossi segmenti di attività (la somministrazione, l'intermediazione, la ricerca e selezione del personale, il supporto alla ricollocazione del personale) i principali **canali formali** di inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro, provvedendo per ciascuno di essi alla definizione dei contenuti principali in cui si sostanzia l'attività.

I soggetti che intendono esercitare una delle attività previste (denominati dalla riforma indistintamente **Agenzie per il lavoro**) devono essere muniti di apposita autorizzazione, iscritti in un apposito Albo e soddisfare una serie di requisiti giuridici e finanziari per poter concretamente operare.

Pertanto, anche le attuali agenzie interinali o nuovi soggetti che si costituiscono per svolgere l'attività di somministrazione dovranno rispettare i vincoli imposti dal legislatore per svolgere l'attività.

Al riguardo il legislatore è intervenuto con una serie di decreti e circolari del Ministero del Lavoro a dare attuazione agli articoli 4,5 e 6 del d.lgs. n.276/2003, provvedendo²⁶:

- ad istituire l'Albo informatico delle agenzie per il lavoro;
- a definire l'articolazione e la tenuta dell'Albo;
- a definire le procedure di iscrizione all'Albo e di autorizzazione allo svolgimento delle attività;
- ad esplicitare competenze professionali e struttura organizzativa che le agenzie di somministrazione e di intermediazione devono possedere per svolgere l'attività;
- a stabilire disposizioni di raccordo fra la normativa previgente e la normativa vigente.

Le agenzie che richiedono l'autorizzazione allo svolgimento di attività di somministrazione a tempo determinato possono candidarsi a diventare **soggetti "polifunzionali"**, ossia agenzie che svolgono tutti i segmenti di attività, compresa l'intermediazione, la ricerca e selezione, la ricollocazione di personale.

²⁶ Un'analisi approfondita dei decreti e delle circolari ministeriali di cui sopra è contenuta in "Rapporto_Innovazioni Riforma Biagi" nel CD allegato.

L'impalcatura normativa con cui è stato costruito il sistema delle autorizzazioni lascia supporre l'interesse delle attuali agenzie interinali a svolgere anche le altre attività, non fosse altro che per "fidelizzare" il rapporto con le imprese utilizzatrici, soddisfacendo per questa via qualunque esigenza di personale o di formazione dello stesso richiesta dall'impresa.

Addirittura si può immaginare che esse possano candidarsi a gestire in tutto o in parte la funzione del personale dell'impresa cliente, facilitando un processo di esternalizzazione di questa funzione.

Oltre all'autorizzazione, le agenzie di somministrazione possono chiedere nelle regioni in cui operano di essere accreditate.

La disciplina dell'accreditamento tracciata dalla riforma presenta ancora molte lacune, soprattutto perché si lega ad un impianto, quello della riforma del collocamento pubblico e della costituzione di una rete di servizi, pensato e definito prima dell'apertura ai privati di tutte le attività di intermediazione.

In linea di massima dovremmo poter sostenere che le agenzie già autorizzate a livello nazionale come quelle di somministrazione, fermo l'obbligo di interconnessione alla borsa continua nazionale del lavoro, hanno la facoltà, non l'obbligo di accreditarsi.

Poiché, come le agenzie di somministrazione, anche altri soggetti che chiedono di accreditarsi potrebbero essere stati già autorizzati a livello nazionale, viene da chiedersi cosa investe e a chi giova questo secondo livello di certificazione, soprattutto in considerazione del fatto che ciascuna regione, pur nel rispetto di alcuni principi stabiliti dal legislatore nazionale potrà fare da sé, disciplinando la materia in modo autonomo.

L'accreditamento investe principalmente l'area dell'intermediazione intesa in senso ampio, ossia tutti quei servizi volti a favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. Per questo verso comprende tutte le azioni (molte delle quali finanziate da risorse pubbliche nazionali, regionali e comunitarie con il Fondo Sociale Europeo) messe in campo dalle regioni in questi anni per prevenire la disoccupazione e favorire l'inserimento nel mercato del lavoro dei soggetti più svantaggiati.

Ha, quindi, la funzione di rendere riconoscibile ai lavoratori e alle imprese l'attività svolta sul territorio dagli operatori pubblici e privati, che erogano in tutto o in parte questi servizi al lavoro (dall'accertamento e verifica dello stato di disoccupazione

all'orientamento, alla formazione, alla riqualificazione e quant'altro serve a favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro).

A questa funzione principale se ne associa un'altra, che è quella di costruire una rete di servizi e quindi di operatori, distribuita sul territorio, che garantisca ai lavoratori e alle imprese libertà di scelta, qualità e trasparenza dei servizi loro offerti.

Le Regioni sono chiamate, pertanto, a rendere operativa sul territorio la riforma del collocamento pubblico e l'apertura ai privati, favorendone il raccordo.

Su questo terreno le Regioni, in sinergia con le Province, che gestiscono la rete dei Centri per l'impiego, dovranno operare scelte delicate che incideranno sul modello di mercato regionale a cui vorranno fare riferimento e che si rifletterà sul maggiore o minore spazio di operatività lasciato agli intermediari privati.

L'esperienza di quei paesi che hanno compiutamente privatizzato i servizi per l'impiego – con ciò intendendo non l'apertura ai privati del settore dell'intermediazione, che è propria di pressoché tutti i paesi industriali, ma appunto l'erogazione di quegli interventi tradizionalmente operati dai servizi per l'impiego a favore di soggetti deboli – si basa su un operatore pubblico con funzioni di porta d'ingresso degli utenti e successiva concreta erogazione di interventi a favore degli stessi da parte di operatori privati (inclusi quelli del c.d. *no profit*) in competizione tra loro e aggiudicatari di vere e proprie gare di appalto²⁷.

Ritornando alle agenzie di somministrazione, è evidente che per esse si tratterà di verificare l'interesse anche economico e i vincoli imposti alla propria rete organizzativa (filiali), per partecipare ad una rete più ampia, che eroga servizi rivolti per la gran parte a soggetti non immediatamente spendibili nel mercato del lavoro e bisognosi di essere supportati con azioni diverse dall'addestramento al lavoro, a cui esse finora hanno per la gran parte fatto ricorso per rendere operativo da subito il lavoratore inviato in missione presso l'azienda utilizzatrice.

²⁷ E'quanto rileva Sestito, *Servizi per l'impiego: il ruolo degli intermediari pubblici*, in Tiraboschi (a cura di) *La riforma del collocamento e i nuovi servizi per l'impiego*, Ed. Giuffrè, 2003, 90.

Misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato

A sostegno dell'inserimento dei lavoratori svantaggiati il legislatore ha inserito nelle norme che propongono alcune misure specificamente rivolte a questi soggetti²⁸.

Una di queste, l'art.13 del d.lgs. n.276/2003, affida proprio alle agenzie di somministrazione il compito di favorire l'inserimento o il reinserimento dei lavoratori svantaggiati²⁹.

La disposizione normativa si fonda su un meccanismo premiale a fronte dell'assunzione per un periodo minimo prestabilito del lavoratore svantaggiato da parte dell'agenzia di somministrazione.

Essa prevede due distinte misure di incentivazione, non necessariamente alternative, rivolte a questi lavoratori.

La prima misura di incentivazione (art.13 lett.a) permette all'agenzia di somministrazione di derogare al principio di parità di trattamento retributivo, corrispondendo al lavoratore somministrato un trattamento economico inferiore rispetto ai lavoratori dipendenti dell'utilizzatore, a patto che:

- l'agenzia assuma per almeno sei mesi il lavoratore svantaggiato;
- l'agenzia presenti, a fronte dei benefici concessigli, un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro del soggetto svantaggiato, destinandogli altresì interventi formativi idonei, con il coinvolgimento di un tutor provvisto di adeguate competenze e professionalità.

La seconda misura di incentivazione (art.13 lett.b) permette all'agenzia di somministrazione di determinare, per un periodo massimo di dodici mesi e solo in caso di contratti di durata non inferiore a nove mesi, il trattamento retributivo del lavoratore, detraendo dal compenso ogni sussidio eventualmente percepito in ragione dello stato di disoccupazione (o qualunque altro stato che comporta la percezione di una indennità) e i relativi contributi figurativi dal totale dei contributi dovuti.

²⁸ Il riferimento è all' art.13 "Misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato" e all'art.14 "Cooperative sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati" del d.lgs. n.276/2003.

²⁹ I *lavoratori svantaggiati* destinatari delle misure di incentivazione sono i soggetti indicati all'art.2, co.1, lett.k) del d.lgs. n.276/03, che a sua volta rinvia all'art.2, lett.f), del Regolamento (CE) n.2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002, nonché i soggetti di cui all'art 4, co.1 della l. n.381/1991.

Non sappiamo quanti e quali vantaggi potrà portare l'utilizzo di queste misure e soprattutto se esse saranno capaci di incidere realmente nel mercato del lavoro come il legislatore si auspica.

Sicuramente queste misure di incentivazione rappresentano un vantaggio in più per le agenzie di somministrazione.

Queste misure, infatti, comportano per l'agenzia un risparmio economico rilevante, perché abbattano una parte del costo del lavoro che essa sostiene.

Inoltre, dal punto di vista commerciale ogni operazione andata a buon fine, ossia ogni inserimento lavorativo, che possa in aggiunta preludere ad un inserimento stabile del lavoratore nell'impresa, permette all'agenzia di fidelizzare non solo il suo rapporto con l'impresa utilizzatrice cliente, ma anche con il singolo lavoratore cliente.

La trasformazione delle vecchie agenzie interinali in agenzie di somministrazione c.d. "generaliste" consente, come detto in precedenza, alle agenzie di operare come soggetti polifunzionali in grado di erogare una svariata gamma di servizi non più e non solo rivolti alla soddisfazione dell'impresa cliente ma anche del lavoratore cliente.

E' ragionevole ipotizzare che il lavoratore svantaggiato avviato dall'agenzia di somministrazione e per questa via inserito o reinserito nel mercato del lavoro, se in futuro decida di cambiare lavoro o per disavventura perda il lavoro che ha, con ogni probabilità in prima battuta si rivolgerà a quella stessa agenzia di somministrazione che è riuscita ad inserirlo.

E che l'agenzia, se il profilo del lavoratore è diventato nel frattempo troppo alto o poco appetibile per la somministrazione, possa attraverso i suoi stessi servizi di intermediazione o ricerca e selezione tentare di ricollocarlo.

Dal punto di vista commerciale, riguardo ai rapporti tra agenzia ed impresa cliente, la prima potrà offrire alla seconda un lavoratore già formato o comunque che essa ha selezionato, e di cui in un certo qual modo si fa garante, a prezzi inferiori rispetto ad un normale contratto di somministrazione rivolto ad un lavoratore non svantaggiato.

Ciò rafforzerà ulteriormente il rapporto con l'impresa cliente che con questa operazione dovrà rimborsare al somministratore solo gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore del lavoratore (art.21, co.1, lett.i).

I vantaggi sono, pertanto, evidenti anche per l'impresa utilizzatrice.

Tralasciando la questione certamente non irrilevante della deroga alle regole legali e/o contrattuali relativa al trattamento economico dei lavoratori assunti, va sottolineato come si affidi alle agenzie di somministrazione non solo il compito di collocare il lavoratore ma altresì di riqualificarlo direttamente o supportandone il processo in vista dell'inserimento lavorativo.

Il legislatore, pur puntando molto sulla capacità delle agenzie di somministrazione di collocare in un breve periodo di tempo il lavoratore dietro la corresponsione di un premio, punta, altresì, sull'intervento formativo per consolidare la chance di impiego del lavoratore al fine di inserirlo in maniera definitiva nel mercato del lavoro.

Ed è proprio questo il reale vantaggio che questo meccanismo di incentivazione, se correttamente applicato, potrebbe portare ai lavoratori.

I lavoratori, come la ricerca mette bene in evidenza, da un lato sono interessati ad una formazione mirata o collegata ad un concreto sbocco occupazionale, offerta non necessariamente da un'agenzia di somministrazione, dall'altro ricercano una formazione che permetta loro di innalzare le proprie competenze professionali per uscire dal circuito della precarietà³⁰.

Se le agenzie saranno capaci di dotarsi di strategie in grado di rispondere sì al fabbisogno occupazionale delle imprese ma anche al fabbisogno formativo dei lavoratori, diversificando le azioni e i servizi messi in campo per gli uni e per gli altri, allora la probabilità che l'applicazione di queste misure possa avere successo è elevata.

Se viceversa, a fronte della decurtazione economica subita, soprattutto per i lavoratori percettori di un sussidio, le agenzie non saranno capaci di offrire concreti sbocchi in linea con le aspettative occupazionali dei lavoratori queste misure potrebbero risultare scarsamente efficaci.

La scarsa affezione da parte dei lavoratori potrebbe avere conseguenze rilevanti sul ricorso a questi strumenti da parte delle imprese. E' difficile immaginare che l'impresa, anche a fronte di un risparmio sul costo del lavoro, sia disposta ad assumere, seppur temporaneamente, un lavoratore svantaggiato se questi ha

³⁰ Per ulteriori dettagli, si rimanda al capitolo 2.

accettato l'impiego solo per non perdere il sussidio e quindi dimostri scarsa produttività e poco entusiasmo per il lavoro.

In attesa che le regioni legiferino su queste misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato, il comma 6 dell'art.13, stabilisce che esse **sono già operative** nell'ambito di convenzioni stipulate tra una o più agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro, anche per il tramite delle loro associazioni di rappresentanza, Italia Lavoro, in qualità di Agenzia tecnica strumentale del Ministero del Lavoro, e Comuni, Province o Regioni.

La rilevanza di queste convenzioni non è di poco conto visto che, in attesa della regolamentazione di queste misure da parte delle regioni, sono le convenzioni, e quindi i soggetti che le stipulano, a definire in particolare:

- l'operare alternativo ovvero cumulativo degli incentivi di cui alle lettere a) e b), dell'articolo 13, comma 1;
- l'identificazione dei piani individuali di inserimento o reinserimento e le funzioni del tutor.

Suscita, pertanto, interesse, alla luce delle considerazioni espresse in precedenza, il **protocollo d'intesa**, stipulato in data 3 novembre 2004, tra le associazioni delle agenzie autorizzate alla somministrazione AILT, APLA e CONFINTERIM e ITALIA LAVORO, in qualità di agenzia tecnica strumentale del Ministero del lavoro per la stipulazione di convenzioni territoriali ai sensi dell'art.13, co.6, del d.lgs. n.276/2003.

Ci si aspetta che le Regioni, le Province e i Comuni che saranno chiamati a sottoscrivere le convenzioni, di fronte alla proposta contenuta in questo protocollo sappiano essere altrettanto propositivi riguardo ai contenuti metodologici menzionati nel protocollo.

Il riferimento è alla costituenda rete dei servizi all'impiego che a livello territoriale potrebbe accompagnare ed integrare il percorso metodologico e le azioni formative proposte dal protocollo.

Verso la realizzazione di un modello di raccordo stabile tra pubblico e privato si muove anche il successivo comma 7 dell'art.13 del d.lgs. n.276/2003.

Esso ipotizza un sistema di Convenzioni in grado di dar vita a livello locale ad appositi soggetti giuridici (le Agenzie sociali) operanti su materie che potrebbero spaziare dall'assistenza sociale ai servizi di orientamento, al collocamento, alla formazione.

Il modello, che prende spunto dall'esperienza tedesca che di recente ha introdotto le agenzie di *personal service*, punta sulla capacità di costruire reti di servizi a livello territoriale sotto la regia dell'Agenzia sociale, in cui convogliare le azioni dei soggetti pubblici e privati che vi partecipano e finalizzate all'inserimento o reinserimento dei lavoratori svantaggiati.

I fondi per la formazione e l'integrazione del reddito

A seguito dell'abrogazione dell'intera disciplina del lavoro temporaneo, l'art.12 del d.lgs. n.276/2003 sui fondi per la formazione e l'integrazione del reddito sostituisce l'art.5 della l. n.196/1997, a sua volta novellato dall'art.64, co.1, lett.d), della l. n.488/1999, che aveva istituito il Fondo per la formazione professionale dei lavoratori temporanei.

La nuova norma, mentre per alcuni aspetti ripropone quanto già stabilito nella precedente disciplina, per altri aspetti se ne discosta in considerazione del mutato contesto legislativo: in particolare della possibilità per le agenzie di somministrazione e per le imprese di ricorrere allo staff leasing; dell'inserimento dell'attività delle agenzie a sostegno delle politiche attive del lavoro (pensiamo alle misure di raccordo pubblico e privato); della possibilità di utilizzare questi fondi non solo per la formazione ma anche come ammortizzatore sociale per l'integrazione del reddito.

I Fondi per la formazione e l'integrazione del reddito sono fondi alimentati da un contributo finanziario obbligatorio cui sono tenute tutte le agenzie di somministrazione per poter essere autorizzate ad esercitare l'attività³¹.

Il contributo ammonta al 4% delle retribuzioni corrisposte ai lavoratori assunti dall'agenzia di somministrazione con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato.

Per la gestione di questi fondi sono stati costituiti due enti bilaterali privati Forma.Temp ed E.bi.temp³².

³¹ L'art.5, co.2 lett. d) del d.lgs. n.276/2003 stabilisce tra i requisiti giuridici e finanziari richiesti per l'esercizio dell'attività di somministrazione la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'art 12, nonché il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

³² Sul funzionamento dei due enti e gli interventi realizzati si vedano "Rapporto_Partì Sociali" e "Rapporto_Offerta Formativa" nel CD allegato.

Il primo è destinato a gestire la parte (finora la più sostanziosa in termini percentuali) del contributo finanziario obbligatorio destinato alla formazione dei lavoratori temporanei, attraverso l'apposito fondo costruito nell'ente bilaterale.

Il secondo, finanziato nella misura del 0,20% del contributo obbligatorio di cui sopra, è utilizzato per scopi diversi dalla formazione, che si sintetizzano nell'erogazione di una serie di prestazioni tra cui quella di favorire l'accesso agevolato al credito per i lavoratori interinali e l'assicurazione contro gli infortuni di lavoro.

A seguito dell'entrata in vigore della riforma Biagi, le parti sociali che compongono i due enti bilaterali (CGIL, CISL, UIL, ALAI-CISL, CPO-UIL, NIDIL-CGIL E AILT, APLA, CONFINTERIM) hanno stipulato in data 7 aprile 2004 un accordo interconfederale con il quale hanno disciplinato la fase transitoria, concordando che, dato il contenuto innovativo delle materie oggetto delle nuove norme, la definizione negoziale delle stesse debba prevedere una verifica complessiva da compiersi nel termine di un anno dalla data della firma di questo accordo.

Su questa delicata materia la contrattazione collettiva³³ è, pertanto, nuovamente intervenuta con due distinti accordi a prefigurare un nuovo e diverso assetto di Forma.temp, ravvisando nel contempo la necessità di costituire un nuovo apposito fondo, anch'esso dotato di personalità giuridica a cui facciano capo tutti gli interventi riguardanti la somministrazione a tempo indeterminato.

Prima di analizzare più compiutamente alcuni aspetti collegati agli accordi collettivi recentemente stipulati, relativamente all'assetto che le parti intendono dare ai fondi e soprattutto le azioni/interventi che intenderanno privilegiare nel nuovo contesto normativo che esalta il ruolo della bilateralità, alcune questioni si pongono comunque all'attenzione.

Innanzitutto, riguardo al diverso utilizzo delle risorse finanziate con il contributo obbligatorio del 4% di cui sopra, a seconda che siano destinate per l'assunzione di lavoratori a tempo determinato o indeterminato.

³³ La mancata intesa con la CGIL a dare concreta attuazione alla somministrazione a tempo indeterminato ha comportato la stipula di due diversi accordi: uno per disciplinare gli interventi finanziati con il contributo del 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato (accordo relativo alla "Attuazione dell'art.12 del d.lgs. 10 settembre 2003, n.276", sottoscritto in data 2 febbraio 2005 tra CGIL, CISL, UIL, ALAI-CISL, CPO-UIL, NIDIL-CGIL e AILT, APLA, CONFINTERIM) e un altro separato per disciplinare gli interventi finanziati con il contributo del 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato ("Accordo quadro per l'attuazione dell'art.12, commi 2 e 3 del del d.lgs. 10 settembre 2003, n.276", sottoscritto in data 2 febbraio 2005 tra CISL, UIL, ALAI-CISL, CPO-UIL, e AILT, APLA, CONFINTERIM).

A differenza dell'art.5 della l. n.196/1997, che finalizzava l'uso delle risorse indipendentemente dal fatto che le assunzioni fossero a termine o a tempo indeterminato, la nuova disciplina diversifica la natura degli interventi.

Per le assunzioni *a tempo determinato*, l'art.12, co.1 sottolinea che esse debbano essere destinate in particolare:

- a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego;
- a prevedere specifiche misure di carattere previdenziale.

Per le assunzioni *a tempo indeterminato*, invece, l'art.12 co.2 dispone che esse debbano essere destinate:

- ad iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato nel caso di fine lavori;
- ad iniziative volte a verificare l'utilizzo della somministrazione per favorire l'emersione e combattere gli appalti illeciti;
- ad iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le Regioni;
- ad iniziative per la promozione di percorsi di riqualificazione e riqualificazione professionale.

Tra le iniziative previste meritano particolare attenzione le iniziative a favore dell'inserimento o reinserimento di lavoratori svantaggiati e quelle finalizzate a garantire l'integrazione del reddito nel caso di fine lavori. Entrambe riguardano il caso di assunzione di lavoratori a tempo indeterminato da parte delle agenzie.

Il Protocollo d'intesa stipulato tra Italia Lavoro e le associazioni che rappresentano le agenzie interinali, illustrato nel paragrafo precedente, stabilisce che il finanziamento degli interventi e delle azioni formative e di integrazione al reddito, qualora previsto in sede di contratto collettivo, potrà avvenire tramite il fondo per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'art.12 del d.lgs. n.276/2003, oltre che da risorse disponibili a livello regionale per iniziative di carattere sociale, finalizzate all'inserimento o reinserimento dei lavoratori svantaggiati.

Il protocollo d'intesa, prendendo in considerazione le misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato di cui all'art.13 del decreto, fa per ora esplicito riferimento ad assunzioni a tempo determinato da parte delle agenzie di somministrazione.

In fase di prima applicazione, pertanto, sembra difficile che possa essere data attuazione, anche attingendo alle risorse del fondo per la formazione di lavoratori temporanei, a ipotesi di stabilizzazione dei lavoratori svantaggiati presso le agenzie come il disposto dell'art.12 co.2 auspica.

Riguardo alle "iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato nel caso di fine lavori" il ragionamento è più complesso, poiché coinvolge la riforma degli ammortizzatori sociali e l'eventuale ruolo che gli enti bilaterali possono giocare in questa riforma.

Già il Patto per l'Italia, siglato nel luglio 2002, si proponeva di:

- favorire la creazione di protezioni integrative, aggiuntive o sostitutive, liberamente concordate fra le parti sociali ai più vari livelli, con prestazioni autofinanziate e gestite da organismi bilaterali di natura privatistica;
- collegare strettamente integrazioni al reddito, servizi di orientamento, formazione come altre misure di inserimento nel mercato del lavoro, anche attraverso gli organismi bilaterali.

Il tema più ampio su cui si dibatte è quello relativo alla possibilità di realizzare percorsi che garantiscano un diritto al reddito e alla continuità previdenziale nei contratti "flessibili".

Tuttavia, la specifica norma in questione, che collega l'integrazione del reddito al caso di fine lavori, attiene all'ipotesi in cui un lavoratore assunto a tempo indeterminato venga "licenziato" dall'agenzia di somministrazione perché questa ha terminato la "commessa".

In questo specifico caso il disposto di cui all'art.22 co.4 del d.lgs. n.276/2003 esclude espressamente che possano essere applicate le disposizioni di cui all'art.4 della l. n.223/1991 sul licenziamento collettivo e che debbano invece trovare applicazione quelle sancite in applicazione dell'art.3 della l. n.604/1966 sui licenziamenti individuali e le tutele del lavoratore di cui all'art.12 del d.lgs. n.276/2003.

In buona sostanza non saremmo in presenza di un licenziamento collettivo (nel caso in cui la fine dei lavori coinvolga almeno cinque lavoratori) ma in presenza di licenziamenti individuali, seppur plurimi, per giustificato motivo oggettivo.

La conseguenza è quella di sottrarre un lavoratore, che abbia diritto o meno a percepire il sussidio di mobilità, alle garanzie procedurali previste dalla l. n.223/1991 legate alla dichiarazione di messa in mobilità da parte dell'impresa, e al

“circuitto della mobilità” cui avrebbe diritto di accedere, a favore di una misura di integrazione del reddito usata in veste di ammortizzatore sociale.

Tralasciando i problemi interpretativi sollevati da una parte della dottrina sulla legittimità della norma³⁴, il percorso di utilizzare i fondi per la formazione e integrazione del reddito in funzione di ammortizzatore sociale è tutto da costruire e rappresenta un passaggio delicato per le agenzie di somministrazione.

In primo luogo, sarà necessario definire una gestione che permetta di distinguere quanta parte dei fondi è destinata per la formazione e quanta per l'integrazione del reddito e all'interno di ciascuna, le risorse destinate ai lavoratori somministrati a tempo determinato e quelle destinate ai lavoratori somministrati a tempo indeterminato.

In secondo luogo le scelte che saranno operate in seno ai due enti bilaterali saranno espressione e avranno ripercussione anche sulle strategie e le azioni messe in campo dalle agenzie interinali e sul loro posizionamento nel mercato del lavoro.

Ragionamenti sull'utilizzo dell'integrazione del reddito legata non solo all'ipotesi della fine dei lavori nello staff leasing, ma anche riguardo ad un suo possibile utilizzo collegata a percorsi formativi nei periodi di non lavoro tra una missione ed un'altra nella somministrazione a tempo determinato, avrebbero non solo senso ma anche il supporto di risorse aggiuntive da parte delle regioni, che sul territorio stanno costruendo un nuovo modello di formazione professionale.

E' indubbio che sul riassetto di Forma.temp ed E.bi.temp incideranno le decisioni che le parti assumeranno circa il rapporto da tenere con le regioni.

La bilateralità, comunque, non potrà prescindere da un confronto con questi enti. Pensiamo, ad esempio, al tema dell'accreditamento, alla possibilità delle agenzie di ottenere ulteriori finanziamenti per le attività formative messe in campo, alla possibilità di intervenire per la ricollocazione di lavoratori espulsi dal mercato del lavoro o altro ancora. La partecipazione delle agenzie alla rete dei servizi per l'impiego renderà necessario definire quali attività formative e quali prestazioni passeranno e saranno gestite dai fondi.

In apertura di paragrafo accennavamo al fatto che su questa delicata materia la contrattazione collettiva è intervenuta di recente con due distinti accordi a prefigurare un nuovo e diverso assetto di Forma.temp, ravvisando nel contempo la

³⁴ Sulla specifica questione Chiusolo, *Il contratto di somministrazione: dubbi di legittimità costituzionale e spunti interpretativi*, in DL on line, Rivista telematica di diritto del lavoro, pag.11.

necessità di costituire un nuovo apposito fondo, anch'esso dotato di personalità giuridica a cui facciano capo tutti gli interventi riguardanti la somministrazione a tempo indeterminato.

Sono stati, pertanto, definiti due distinti percorsi e una distinta gestione del contributo del 4% a seconda del caso che il lavoratore stipuli con un'agenzia di somministrazione un contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato.

Nel caso del tempo determinato saranno gli attuali fondi Forma.temp ed E.bi.temp a gestire il primo gli interventi di tipo formativo e il secondo gli interventi aventi natura diversa, recependo comunque il disposto di cui all'art.12 co.1 del d.lgs. n.276/03.

Ciò renderà, necessario procedere ad una modifica dell'attuale statuto e regolamento di Forma.temp per adeguarli all'oggetto dell'attività che Forma.temp sarà chiamato a svolgere (ossia interventi formativi per soli lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato).

Ai fini dell'attuazione degli interventi previsti dall'art.12 co.2, del d.lgs. n.276/03 e della gestione delle risorse relative all'assunzione di lavoratori in somministrazione con contratto a tempo indeterminato si procederà alla costituzione di un apposito fondo.

La particolarità di questo nuovo fondo sta nel fatto che esso non gestirà come l'attuale Forma.temp solo la formazione dei lavoratori temporanei, ma anche l'integrazione del reddito di questi lavoratori nel caso di fine lavori.

Anzi nella ripartizione delle risorse, stabilita dalle parti firmatarie dell'accordo, l'integrazione del reddito sotto forma di una "indennità" che sarà corrisposta ai lavoratori assorbirà il 2,5% del 4% del contributo versato dalle agenzie mentre agli aspetti formativi sarà destinata in gran parte (1,3%) ciò che resta.

L' accordo quadro prevede inoltre che il fondo finanzia iniziative per l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le regioni in misura pari allo 0,1%³⁵.

La possibile "fine" di una commessa è destinata, comunque, ad incidere anche sugli interventi formativi che il fondo finanzierà.

³⁵ Si vedano ad esempio le convenzioni stipulate il 3 e il 2 febbraio 2005 dalle Regioni Abruzzo e Puglia con Italia Lavoro e AILT, APLA e Confinterim che prevedono incentivi specifici a valere su fondi regionali, nell'ambito delle misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato".

Infatti, le tipologie formative che il fondo prenderà in considerazione saranno:

- la formazione professionale, con particolare riferimento alle esigenze di qualificazione o riqualificazione in caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione;
- la formazione continua.

Per i lavoratori assunti con la tipologia della somministrazione a tempo indeterminato sembra piuttosto manifesta l'intenzione di procedere con un'offerta formativa che possa consolidare il bagaglio professionale che il lavoratore possiede anche per non diminuirne le chances di reimpiego nel caso di fine lavori.

Dal punto di vista del tipo di formazione proposta, il costituendo fondo per la somministrazione a tempo indeterminato potrebbe avvicinarsi di molto all'esperienza degli attuali fondi interprofessionali per la formazione continua.

Sarebbe auspicabile che le parti, chiamate a ridefinire l'attuale assetto di Forma.temp, cogliessero l'occasione per fare il punto anche sulla somministrazione a tempo determinato.

Poiché le agenzie di somministrazione sono autorizzate ad operare anche nel campo dell'intermediazione e dovranno confrontarsi con le tematiche dell'orientamento e della formazione professionale non legate strettamente alla proposta di un lavoro temporaneo nella somministrazione, la revisione dello statuto e del regolamento di Forma.temp potrebbe essere l'occasione per rivedere strategie e utilizzo delle risorse destinate alla formazione anche in funzione del nuovo ruolo che viene loro attribuito di soggetti privati che concorrono insieme ai soggetti pubblici a costruire nei bacini territoriali le politiche attive del lavoro.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Agenzia Umbria Lavoro, (2003), *Tra due mercati del lavoro, il lavoro interinale in Umbria tra marginalità ed integrazione*, Novembre 2003.
- Allison P. (1982), "Discrete time methods for the analysis of event histories", in Leinhardt, S. (a cura di), *Sociological methodology 1982*, Jossey-Bass, San Francisco, 61-97.
- Altieri G., Oteri C. (2002), *Il lavoro atipico in Italia: le tendenze del 2001*, Working Paper IRES, 3, gennaio.
- Altieri G., Oteri C. (2004), *Il lavoro interinale come sistema. Bilancio di un quinquennio*, Ediesse-
- Anastasia B., Gambizza M., Maurizio D., Rasera M. (2001), "Percorsi occupazionali dei lavoratori interinali: prime evidenze per il Veneto", in Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (a cura di), *Rapporto di monitoraggio sulle politiche del lavoro*, Roma.
- Autor D. (2000a), *Outsourcing at will: unjust dismissal doctrine and the growth of temporary help employment*, mimeo.
- Autor D. (2000b), *Why do temporary help firms provide free general skill training?*, mimeo.
- Becker G. (1964), *Human Capital*, New York: Columbia University Press.
- Bernardi M.L. (2001), *La consistenza economica del comparto interinale nel biennio 1999-2000*, mimeo.
- Bernardi M.L. (2002), "Il lavoro interinale", in Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (a cura di), *Rapporto di Monitoraggio 2/2001*, Roma.
- Bernardi M.L. e Montanino A. (2001), "L'evoluzione del lavoro interinale alla primavera del 2001", in Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (a cura di), *Rapporto di monitoraggio sulle politiche del lavoro*, Roma.
- CIETT, Orchestrating the evolution of private employment agencies towards a stronger society, *International Confederation of private employment agencies*, 2000.
- Consiglio S., Moschera, L. (2001), *Le agenzie di fornitura di lavoro temporaneo in Europa. Organizzazione e performance*, Franco Angeli.

-
- Croce G., Ghignoni E. (2004), "La complementarità tra istruzione e training nei mercati del lavoro in Italia", in Frey, L., Livraghi, R. e Pappadà, G. (a cura di), *Lavoro a elevato livello qualitativo e sistemi economici/sociali fondati sulla conoscenza*, Quaderni di Economia del Lavoro, 76-77.
- D'Addio A., Rosholm M. (2004), "Exits from temporary jobs in Europe: a competing risks analysis", *a study for the European Commission, DG Employment and Social Affairs*.
- De Grip A., Hoevengerg J. (1996), *Upgrading in the European Union*, Research Centre for Education and the Labour Market, University of Limburg, mimeo.
- EIRO (2002), *Temporary agency work in the European Union*.
- Eklund R. (1997), Collocamento pubblico e lavoro temporaneo nel Nord Europa, *Giornale del diritto del lavoro e relazioni industriali*, 75, 3.
- European Commission (2004), "Labour market transitions and advancement: temporary employment and low-pay in Europe", in *Employment in Europe 2004*.
- Fabbris L. (1997), *Statistica multivariata – Analisi esplorativa dei dati*, McGraw-Hill.
- Forma.Temp (2003), *Rapporto provvisorio sulle attività realizzate nel 2002*, Roma, Febbraio.
- Frey L., Livraghi R. (a cura di) (1999), Contratti atipici e tempo di lavoro, *Quaderni di economia del lavoro*, 62.
- Gagliarducci S. (2004), *What is bad about temporary employment?*, mimeo
- Gallina C. (2003), "Un quadro d'assieme sul comparto interinale", in Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, op. cit.
- Heckman J., Ichimura H., Todd P. (1998), Matching as an econometric evaluation estimator, *Review of Economic Studies*, 65, 2.
- Houseman S., Kalleberg, A., Erickcek G., (2003), "The role of temporary agency employment in tight labor markets", *Upjohn Institute Staff Working Papers*, 01-73.
- Iacus S., Porro G. (2002), "Il lavoro interinale in Italia: uno sguardo all'offerta", *Working Paper 26, Dipartimento di economia politica e aziendale*, Università degli Studi di Milano.
- Ichino, A., Mealli, F., Nannicini T., (2003), *Il lavoro interinale in Italia*, Ricerca per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

-
- Incagli L., Rustichelli E. (2002), *Il tanto e il poco del lavoro flessibile*, Isfol Strumenti e Ricerche, Franco Angeli.
- IRES (2003), *Ragioni e articolazioni territoriali del lavoro interinale*, Ricerca per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- IRS (2001), *Le forme del lavoro: l'occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto europeo*, Franco Angeli, 2001.
- IRS-ISMERI (2004), *I lavoratori interinali in Emilia Romagna: caratteristiche e fabbisogni formativi. Un'indagine sul campo*, Rapporto di ricerca per la Regione Emilia Romana.
- ISFOL (2001), *Il lavoro interinale prime analisi su dati amministrativi*, *Monografie ISFOL sul mercato del lavoro e le politiche dell'impiego*, n. 5/2001.
- ISFOL (1999), *Il lavoro interinale. Indagine esplorativa*, Roma.
- ISFOL (2001), *Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi*, Roma.
- ISFOL (2004), *Statistiche della Formazione Professionale 2003: le strutture, le attività e la spesa (anno formativo 2001-2002)*, Roma.
- Katz L., Krueger A. (1999), "The high pressure US labor market of the 1990s", *Brookings Papers on Economic Activity*, Washington.
- Lancaster T. (1990), *The econometric analysis of transition data*, Cambridge University Press.
- Liso F., Carabelli U. (a cura di) (1999), *Il lavoro temporaneo. Commento alla legge n. 196/97*, Franco Angeli, Milano.
- Maddala G., Phillips P., Srinivasan T. (1995), *Advances in econometrics and quantitative economics*, Blackwell, Oxford, UK.
- Magatti, M., Fullin, G. (2002), *Percorsi di lavoro flessibili*, Carocci, Roma.
- Mesini D., Samek Lodovici M., Semenza R. (1999), *Il lavoro interinale in Lombardia*, mimeo.
- Mesini D., Semenza R. (2000), *Il lavoro interinale in Lombardia: primo bilancio di una sperimentazione*, *Contributi di ricerca IRS*, n. 48, Gennaio.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2005), *Il lavoro interinale - Un approfondimento*, Roma.

-
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2003), *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro 2003*, Roma.
- Moffitt R. (1999), "New developments in econometric methods for labor market analysis", in Ashenfelter, O. e Card, D. (a cura di), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3A, Elsevier Science.
- Montanino A., Sestito, P., (2003), Le molte funzioni del lavoro interinale in Italia: da strumento di flessibilità a contratto di prova, *Rivista di Politica Economica*, marzo-aprile.
- Mortensen D., Pissarides C. (1999), "New developments in models of search in the labor market", in Ashenfelter, O. e Card, D. (a cura di), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3C, Elsevier Science.
- Neugart M., Storrie D. (2001), "Temporary Agency Work and equilibrium unemployment", *Department of economics working papers*, Goteborg University.
- OECD (1999), "Employment protection and labour market performance", in *Employment Outlook*, Paris.
- Paoli P., Merllié D. (2001), *Third European Survey on Working conditions 2000*, European Foundation for the improvement of living and working conditions, Luxembourg.
- Provincia di Parma – Regione Emilia Romagna, *Osservatorio sul lavoro interinale in Provincia di Parma*, pubblicazione della Provincia.
- Samek Lodovici M., Semenza R. (a cura di) (2000), *Le forme del lavoro. L'occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto europeo*, Franco Angeli, Milano.
- Sbordone F., Castaldi R. (2002), *Affittasi lavoratore. Relazioni di lavoro, motivazioni e criticità nell'utilizzo del lavoro interinale. Esperienze in Emilia-Romagna*, Franco Angeli, Milano.
- Tiraboschi M. (a cura di) (2004), *La riforma Biagi del mercato del lavoro – Prime interpretazioni e proposte di lettura del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Il diritto transitorio e i tempi della riforma*, Giuffrè Editore, Milano.
- Topel R. (1991), Specific capital, mobility and wages: wages rise with job seniority, *Journal of Political Economy*, 99.
- Veneto Lavoro (2002), *Il mercato del Lavoro nel Veneto, Rapporto 2002*.