



Il lavoro interinale è un rischio o un'opportunità per i lavoratori?

Problema

A fianco della problematica classica della disoccupazione è emersa nel tempo, di pari passo con il processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro, la questione della precarietà. L'obiettivo primario della flessibilità è di andare incontro alle necessità delle imprese; dal lato dei lavoratori, gli assetti del lavoro flessibile possono rappresentare tanto un rischio quanto un'opportunità.

Il problema del lavoro precario si è manifestato con particolare forza in Italia a partire dalla fine degli anni 90, a seguito dei cambiamenti legislativi che hanno progressivamente favorito l'adozione di contratti di lavoro alternativi a quello subordinato e, in particolare, a quello a tempo indeterminato.

Si tratta di modifiche della legislazione con l'obiettivo di facilitare l'operatività delle imprese, riducendo le rigidità e i vincoli a cui erano sottoposte nel gestire la manodopera nelle situazioni di maggiore contingenza. Quanto alle ricadute sui lavoratori, se ne possono ipotizzare tanto di positive quanto di negative. Da un lato, si può sostenere che su essi gravi il costo dei nuovi assetti: una progressiva sostituzione del lavoro stabile con quello temporaneo può accentuare per alcuni lavoratori il rischio di una continua alternanza tra episodi di occupazione e di disoccupazione, affiancati a una maggiore difficoltà di accesso alle consuete misure previdenziali. Dall'altro lato, un assetto più flessibile potrebbe aumentare le opportunità, sia di trovare un lavoro che di accumulare capitale umano spendibile per una

condizione futura più favorevole.

Soluzione

Il lavoro interinale è stato, alla sua introduzione, l'emblema della flessibilizzazione in Italia. Introduce la novità dell'agenzia fornitrice, che intermedia lavoratore e impresa e si fa carico della gestione contrattuale del rapporto di lavoro.

Il lavoro interinale, introdotto col cosiddetto "Pacchetto Treu" (legge 196/1997), porta la novità dell'agenzia fornitrice di lavoro temporaneo, che svolge un ruolo di intermediazione tra impresa (detta utilizzatrice) e lavoratore. Questa da un lato favorisce (anche attraverso una rete capillare di sportelli) la qualità e la tempestività del matching tra domanda e offerta, dall'altro (assumendo essa stessa il lavoratore e "girandolo" poi all'utilizzatrice, con la quale a sua volta stipula un "contratto di fornitura") solleva l'impresa utilizzatrice dalla gestione formale del rapporto di lavoro.

I benefici dell'introduzione dell'interinale per le imprese appaiono ovvi. Nell'ipotesi peggiore, queste potrebbero infatti continuare a usare i contratti già esistenti; nella realtà, il ricorso al nuovo contratto è stato da subito molto diffuso (molte missioni, spesso di breve durata), nonostante una serie di vincoli di ammissibilità (modificatisi negli anni) che cercavano di evitarne l'utilizzo nei casi di non necessità.

Vista dal lato dei lavoratori la questione è meno nitida. In primo luogo non è chiaro se e in che misura il contratto interinale sia usato (come temuto) per le assunzioni ordinarie in luogo di altri contratti, o se



invece abbia creato (come sperato) nuove occasioni di lavoro. In secondo luogo c'è da chiedersi se svolgere una missione di lavoro interinale comporti, in termini di sviluppo professionale successivo, più benefici o più danni. A supporto delle due ipotesi ci sono teorie agli estremi opposti: che una missione interinale aumenti l'esperienza e il capitale umano di un lavoratore, oppure che lo disperda. Che accettando di svolgere una missione un lavoratore si segnali in positivo per la disponibilità, o in negativo per l'impossibilità di accedere a contratti più favorevoli. Ancora, che una missione possa essere l'anticamera di un rapporto più strutturato con la stessa impresa, oppure che conduca al "tunnel" della precarietà.

Risultati

Svolgere una missione interinale produce un effetto positivo sull'evoluzione della carriera. Ma si tratta dello stesso beneficio che si riceverebbe da esperienze di lavoro a termine con altri contratti.

Una ricerca condotta nel 2003 su due regioni italiane (Toscana e Sicilia) cerca di stimare i cambiamenti prodotti nelle opportunità lavorative dallo svolgimento di una missione interinale. In particolare, l'interesse è rivolto alla probabilità che un lavoratore riesca poi a trovare un'occupazione stabile.

I risultati portano ad affermare che svolgere una missione migliora in modo considerevole le prospettive. A circa 18 mesi dall'esperienza di lavoro interinale, nelle due regioni si osserva una percentuale di occupati stabili rispettivamente del 31% e del 23%; senza svolgere la missione interinale, la probabilità sarebbe stata molto più bassa (12% circa). Nel caso della Sicilia le stime sono statisticamente poco significative, oltre che più contenute, ma va considerato che si riferiscono a una regione in cui l'accesso al lavoro stabile è decisamente meno agevole, e spesso riconducibile a procedure pubbliche, per le quali lo svolgimento di una missione può dare uno scarso valore aggiunto.

BIBLIOGRAFIA: ICHINO A., MEALLI F., NANNICINI T. (2005), *TEMPORARY WORK AGENCIES IN ITALY: A SPRINGBOARD TO PERMANENT EMPLOYMENT?*, *GIORNALE DEGLI ECONOMISTI*, 64(1).

AUTORE DELLA SCHEDA: LUCA MO COSTABELLA (ASVAPP)

In Toscana le stime, oltre ad essere più solide, suggeriscono un miglioramento consistente della probabilità, che quasi triplica.

Regione	Occupati stabili 18 mesi dopo	Effetto stimato
Toscana	31%	+19%
Sicilia	23%	+11% (non signif.)

Non è facile stabilire quali siano (o in che misura ognuno agisca) i meccanismi che inducono questo miglioramento. Tra questi, va anche sottolineata l'opportunità che le imprese utilizzino la missione interinale come strumento per testare i lavoratori in vista di un'eventuale assunzione: tra i lavoratori analizzati, circa la metà si era vista prospettare questa ipotesi. Un anno e mezzo dopo, un interinale su 4 era occupato presso la medesima impresa.

Per quanto gli effetti siano positivi, la ricerca stima infine che il miglioramento sarebbe però il medesimo se si avesse un'esperienza di lavoro a termine con altri tipi di contratto. Da un punto di vista macro, l'interinale porta quindi benefici al mercato se crea nuove opportunità di lavoro, invece di sostituire quelle già esistenti. Da un punto di vista individuale, un'esperienza di lavoro a termine fornisce (almeno ai più abili) l'opportunità di segnalarsi e raggiungere in seguito una condizione più favorevole.

Metodo

La valutazione si basa sul confronto tra gli esiti lavorativi di un gruppo di lavoratori interinali e quelli di un "gruppo di controllo". Per operare un confronto a parità di condizioni si ricorre al matching statistico: ogni lavoratore interinale viene confrontato con i soggetti di controllo ad esso più simili.

