

## Flessibilità e produttività: il caso del lavoro in somministrazione

Articolo da presentare alla Conferenza Annuale AIEL, Pescara 9-10 Settembre 2010  
*Sessione: Istituzioni e politiche del lavoro*

VERSIONE NON DEFINITIVA

*Fadda S., Mennella A., Tridico P.*  
*Università di Roma Tre*

### 1. Introduzione

Negli ultimi 15 anni il mercato del lavoro italiano ha conosciuto un profondo mutamento dal punto di vista legislativo, strutturale e sociale. Questo cambiamento, almeno dal punto di vista legislativo, inizia con il “pacchetto Treu” del 1997, e viene consolidato con la successiva legge 30 del 2003 che introduceva innovazioni radicali nelle forme contrattuali e nel mercato del lavoro in generale. Queste riforme nascevano nell’ambito della Strategia Europea dell’Occupazione del 1997 sfociata poi nella più complessa Strategia di Lisbona del marzo del 2000 che stabiliva, a livello comunitario, le linee guida e gli obiettivi per una riforma del mercato del lavoro al fine di fare dell’Europa, entro il 2010: “... the most competitive and most dynamic knowledge-based economy in the world, capable of sustainable economic growth, with more and better jobs and greater social cohesion, and respect for the environment”.

Tale operazione di riforma, in Italia, si è posta come principale obiettivo il ridimensionamento degli aspetti di rigidità attribuiti al mercato del lavoro italiano. L’intento delle modifiche è stato rispondere alle istanze provenienti dal lato della domanda di lavoro (ad esempio ricorrere a forme contrattuali flessibili per fronteggiare le esigenze produttive delle imprese) e contemporaneamente favorire l’accesso dei lavoratori al mercato, nell’auspicio che contratti di carattere temporaneo si trasformassero, nel tempo, in rapporti a tempo indeterminato (stabili).

Tuttavia, sia l’evidenza empirica, sia la maggior parte della letteratura economica in materia, dai classici ai keynesiani, dai neokeynesiani agli economisti istituzionalisti, eccezion fatta per la letteratura strettamente neoclassica all’interno della quale esistono tuttavia numerose eccezioni quali Solow, Modigliani e altri, non sembrano orientati ad affermare una relazione positiva e sostenibile nel lungo periodo tra maggiore flessibilità e crescita dell’occupazione e soprattutto crescita della produttività (Tronti e Ceccato, 2005; Kleinknecht *et al.*, 2005; Lucidi, 2006; Dymarsky, 2008; Stirati, 2008; Tridico, 2009). Ciononostante, l’agenda politica del mercato del lavoro si è orientata ormai da tempo verso l’introduzione, nel mercato del lavoro, di maggiori strumenti di flessibilità. Come compromesso si è raggiunto, in UE, un certo consenso verso un modello chiamato *flexicurity* che combina elementi di flessibilità con elementi di sicurezza sociale.

Questo modello è stato ulteriormente rafforzato dagli orientamenti dell’Europa in tema di occupazione (Commissione Europea 2006 – Libro Verde; Comunicazione della Commissione 2007; Consiglio Europeo 2007) che hanno dato ulteriore legittimità alla riforma. Il “vecchio continente”, infatti, si è posto come obiettivo l’affermazione di un nuovo modello sociale che può essere sinteticamente definito come quel modello in grado di coniugare la flessibilità con la sicurezza del lavoro, appunto la *flexicurity*, diventando un nuovo pilastro della Strategia di Lisbona.

La risposta a queste esigenze di carattere sia nazionale che europeo sembra non essere stata all’altezza della sfida che si presentava e tale incapacità è diventata ancora più evidente con l’attuale crisi economica. Diversi contributi hanno evidenziato come la riforma italiana del mercato del lavoro abbia prodotto dei risultati distorti rispetto agli obiettivi che la stessa si era posta. L’introduzione di una maggiore flessibilità dei rapporti di lavoro non accompagnata da una necessaria riforma dei sistemi di sicurezza sociale ha prodotto un indebolimento del potere contrattuale dei lavoratori e un rafforzamento di quello dei datori di lavoro (Leon e Realfonzi,

2008). Questo sbilanciamento ha dato vita a fenomeni di precarizzazione del rapporto di lavoro innescando una serie di problematiche che hanno ridimensionato il vantaggio di una modesta riduzione del tasso di disoccupazione avuto tra il 1998 e il 2008 (Eurostat 2010).

In questo articolo si sostiene la necessità di trovare un raccordo, tra la dimensione di flessibilità, ormai largamente introdotta, e la dimensione di sicurezza sociale, attraverso la riforma dell'attuale sistema complesso e disorganizzato di ammortizzatori sociali dove si percepisce un certo *vacuum*. In sostanza, sembra si possa affermare che in Italia, il recepimento del modello *flexicurity* debba significare l'incremento di protezione, tutele e diritti sociali per occupati e disoccupati. Questa esigenza è stata messa maggiormente in evidenza dall'attuale crisi finanziaria che ha portato nei mercati reali una crescita considerevole dei tassi di disoccupazione e quindi una maggiore domanda di protezione del reddito.

In questo scenario intendiamo osservare se una particolare forma di contratto atipico, il contratto di somministrazione di lavoro, sia in grado di produrre effetti più incoraggianti in termini di occupazione e produttività. Si è deciso di orientare l'attenzione sul contratto di somministrazione perché presenta delle caratteristiche che lo avvicinano ad un modello di *flexicurity*: prevede forme di sostegno al reddito nel caso in cui l'occupato dovesse rimanere temporaneamente senza un incarico di lavoro (le cosiddette missioni) e soprattutto prevede una pianificazione degli interventi formativi in assenza di missione e, in alcuni casi, anche in corso di missione. In questo modo si potrebbe attenuare l'incertezza del reddito e favorire la formazione continua dei lavoratori accrescendone la professionalità e l'occupabilità. Quest'ultima, rappresenta il tipo di sicurezza a cui vuole tendere l'Europa: incoraggiare una *employment security* rispetto ad una *job security*, rendendo in questo modo minimo il periodo di disoccupazione tra due diversi lavori durante il quale al lavoratore dovrebbe essere assicurato un sostegno economico appropriato. Sempre in questa logica la formazione continua e l'approccio di *lifelong learning* rappresenterebbero il detonatore di un potenziale circolo virtuoso propagante effetti positivi anche in termini di produttività.

## **2. Flessibilità e rigidità nel mercato del lavoro europeo**

Nel corso degli anni novanta alcuni studi empirici hanno analizzato l'impatto comparato dei sistemi di protezione sull'occupazione e sulla produttività (Bertola, 1998; Blanchard, 2006; Nickell, 1997; Boeri, 1999). In generale sembra non potersi riscontrare una relazione robusta tra grado di protezione e disoccupazione (Bertola e Bentolila, 1990). Se da un lato le istituzioni possono rendere difficile e costoso licenziare a causa di costi di licenziamento, compensazioni, costi di turn over e selezione, dall'altro, un rapporto lungo e duraturo tra un lavoratore e una data impresa sembrerebbe aumentare l'efficienza e l'impegno del lavoratore e per questa via la produttività (Salop, 1979). Inoltre, la sicurezza del posto di lavoro assicura i lavoratori contro le imperfezioni del mercato e le sue cicliche fluttuazioni, garantendo ai lavoratori una forma di reddito, al sistema economico una domanda aggregata sostenuta e alla società una maggiore coesione sociale. Tutto ciò costituisce una base importante per una buona performance di un sistema economico.

Bertola e Bentolila (1990) costruiscono un modello dal quale si evince che la presenza di costi di aggiustamento riconducibili ai regimi di protezione dell'impiego ha effetti poco rilevanti sui livelli medi di occupazione. Gli shock negativi e positivi hanno effetti ridotti sulle variazioni dell'occupazione, in quanto gli imprenditori preferiscono comunque evitare costi di aggiustamento congiunturali. Si osserva inoltre che nei paesi in cui maggiore è il grado di protezione, maggiore è il potere contrattuale dei lavoratori, e maggiore è quindi il salario reale, con la possibilità di una segmentazione più forte tra insider e outsider (Bertola, 1999). Tuttavia, secondo uno studio dell'OECD (1999) quanto minore è il livello di protezione dell'impiego, tanto maggiore è la variabilità dell'occupazione, col conseguente effetto positivo di ridurre la disoccupazione di lunga durata; mentre nei paesi a mercato del lavoro rigido l'occupazione è fissa per definizione e la disoccupazione tende ad assumere un profilo di lunga durata. Nel paese rigido la minore flessibilità

si traduce in minori flussi in entrata e in uscita dal mercato del lavoro e ciò comporta una più lunga permanenza nello stato di disoccupazione, cui si accompagna un deterioramento delle capacità lavorative e della stessa “occupabilità” dei disoccupati. In altre parole, in un’economia flessibile, l’occupazione cresce molto in situazioni di espansione e diminuisce altrettanto in recessione. L’economia rigida tende invece a stabilizzarsi intorno a livelli medi, fermo restando che l’economia flessibile alloca le proprie risorse più efficientemente in quando ferma i livelli di produzione ai livelli per cui la produttività marginale del lavoro è uguale al salario. Questo suggerisce che i regimi di protezione dell’impiego, se pur neutrali nel caso di salari flessibili, sono tuttavia inefficienti nel caso di salari più rigidi (Garibaldi, 2001).

In effetti, si può rilevare che in un mercato del lavoro con salari flessibili, un provvedimento legislativo restrittivo e protettivo che per esempio obblighi l’impresa, in virtù del regime di protezione di impiego vigente, a trasferire una somma di denaro al lavoratore licenziato, può essere completamente “neutralizzato” dall’aggiustamento del salario flessibile (Lazear, 1990). Quindi in un mercato del lavoro a salari flessibili, i regimi di protezione dell’impiego possono essere ritenuti neutrali e non capaci di alterare i livelli medi di occupazione e le retribuzioni medie dei lavoratori. Questo risultato di neutralità non è più valido nei casi di mercati con salari rigidi, dove prevale il concetto di inefficienza dei regimi di protezione di impiego.

Tuttavia almeno due importanti ragioni potrebbero essere addotte a favore dell’adozione di regimi di protezione dell’impiego. La prima è che non ci sono analisi che dimostrano in modo robusto e definitivo l’esistenza di una relazione negativa tra rigidità dei sistemi di protezione e livelli di occupazione. La seconda è che i lavoratori sono soggetti avversi al rischio inseriti in un contesto di mercati di capitali e delle assicurazioni imperfetti. In tale contesto i regimi di protezione dell’impiego possono svolgere un ruolo di natura assicurativa e in questo modo possono aumentare il benessere collettivo.

L’analisi dei sistemi di protezione dell’impiego non può comunque, essere considerata completa se non è inserita in una più ampia analisi del sistema economico e del sistema sociale di un paese, per questo l’analisi condotta attraverso il solo indice EPL offre una descrizione solo parziale del quadro e della regolamentazione del mercato del lavoro. Questo deve esser completato tenendo conto dei sussidi di disoccupazione e dalla struttura più generale del modello sociale all’interno del quale il mercato del lavoro di ogni paese è inserito. A questo punto è necessario introdurre una precisazione nel significato stesso del termine “protezione dell’impiego”; in senso stretto la protezione dell’impiego riguarda, come si è detto in apertura, quelle misure che incidono sul rapporto di lavoro tra impresa e lavoratore ma in un senso più lato si può parlare di “protezione del lavoro” includendo in essa tutte quelle misure che incidono sul rapporto tra il lavoratore e il “mercato del lavoro” e che trovano espressione nelle politiche (attive e passive) del lavoro. Questa distinzione ricalca quella, cui prima abbiamo fatto riferimento, tra “microstabilità” e “macrostabilità” occupazionale.

Questa precisazione è utile per comprendere la classificazione dei modelli sociali dei diversi paesi europei che Sapir (2005) compie combinando aspetti di equità (misurata dal tasso di povertà) e di “efficienza” (misurata dal tasso di occupazione). Egli sostiene la superiorità del modello nordico, che risulta essere al tempo stesso il più efficiente e il più equo; al contrario quello anglosassone è considerato soltanto “efficiente” ma non equo, mentre quello continentale è considerato equo ma non “efficiente”, e quello mediterraneo né “efficiente” né equo.

**Tabella 1 - Equità e efficienza nei sub-modelli sociali dell'UE -15**

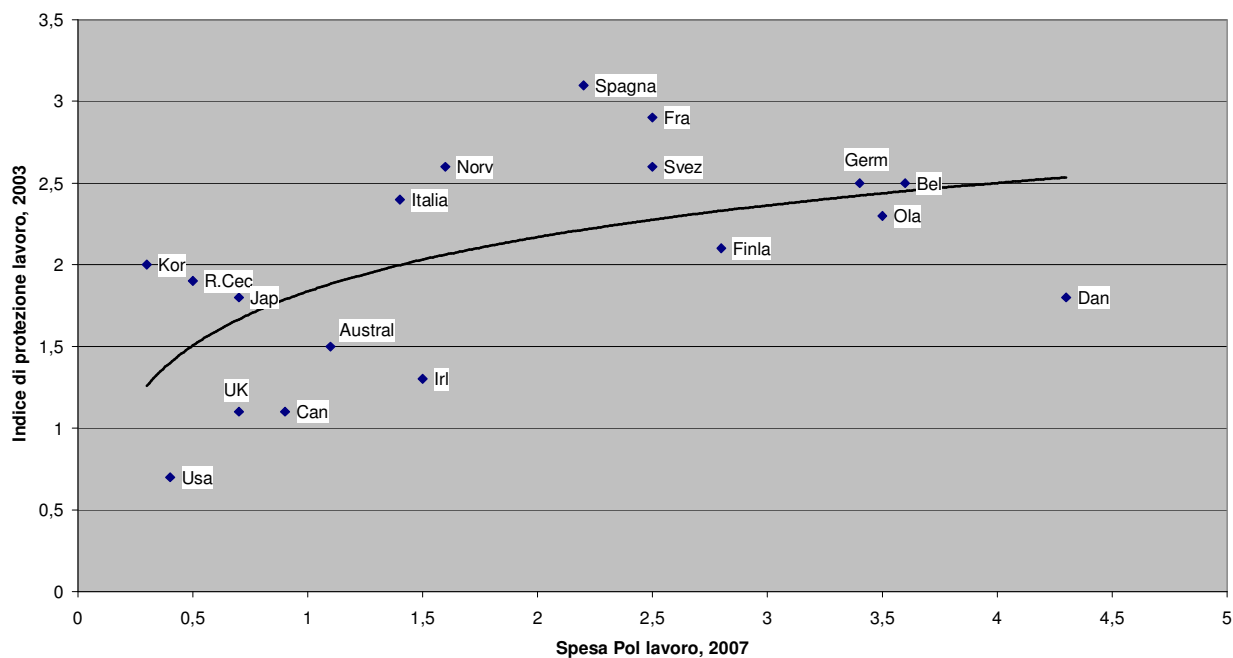
	Bassa Efficienza	Elevata Efficienza
Bassa Equità	<p><b>Modello Mediterraneo</b></p> <p>Italia, Spagna, Grecia, Portogallo</p> <p>Protezione del lavoro, segmentazione del mercato del lavoro, bassi sussidi</p>	<p><b>Modello Anglosassone</b></p> <p>Regno Unito, Irlanda</p> <p>Minimo stato, trasferimenti netti, flessibilità del lavoro, deboli sindacati</p>
Elevata Equità	<p><b>Modello Continentale</b></p> <p>Germania, Francia, Benelux, Austria</p> <p>Protezione del lavoro, contrattazione collettiva, e sussidi di disoccupazione</p>	<p><b>Modello Nordico</b></p> <p>Svezia, Finlandia, Danimarca</p> <p>Spesa pubblica, + pressione fiscale, + politiche del lavoro, flexicurity</p>

Fonte: Sapir (2005)

Bisogna ribadire che un sistema di “protezione del lavoro” non consiste solo di legislazione restrittiva rispetto al mantenimento del posto di lavoro nell’impresa, ma comprende altri elementi di protezione che riguardano il lavoratore nel suo rapporto col mercato che trovano espressione nel sistema sociale in generale e in particolare nell’insieme di strumenti di politiche attive e passive del lavoro. E’ sulla estensione di questo concetto, come si vedrà più avanti, che si basa la prospettiva della flexicurity, portata avanti principalmente da alcuni paesi del nord Europa. In essi una sostanziosa rinuncia ai vincoli della protezione dell’impiego è controbilanciata da elevati livelli di sicurezza che provengono da un sistema sociale più equo e solidale. Questo aspetto andrà tenuto ben presente quando, nell’intento di seguire “best practices” di flessibilità, soprattutto nel contesto dell’UE, si portino ad esempio alcuni paesi europei quali Danimarca e Olanda, additando una sola componente del sistema e trascurando l’altra, generalmente costituita da livelli di sicurezza sociale elevati garantiti da un sistema di welfare più generoso oltre che più efficace.

Come proxy di queste due componenti si possono assumere l’indice di protezione dell’impiego di cui si è parlato sopra (EPL) e la spesa pubblica in politiche del lavoro. Nel grafico seguente i diversi paesi vengono disposti in base alla loro posizione rispetto a queste due variabili.

Figura - Indice di Protezione Lavoro vs Spesa Pol Lavoro (%Pil)



Fonte: propria elaborazione su dati OECD

E' interessante notare come vi siano due modi di classificare i paesi in base alle variabili utilizzate. Il primo modo è quello che si basa su una combinazione simultanea delle due variabili, ed in base a ciò vediamo che esiste un gruppo di paesi, nel quadrante sud-ovest, formato prevalentemente dai paesi anglosassoni più Giappone, R. Ceca e Korea, con bassi livelli di spesa e bassi indici di protezione. L'altro gruppo, nel quadrante nord-est, formato generalmente dai paesi europei, con maggiori livelli di spesa e un livello di protezione più alto. All'interno di questo gruppo tuttavia le differenze sono notevoli ed è necessaria una specificazione ulteriore, che costituisce il secondo modo di classificazione, e prende in considerazione la tendenza dei paesi a privilegiare maggiormente la spesa in politiche del lavoro (con una protezione, per così dire, "on the market") o l'indice di protezione (con una protezione, per così dire, "on the job"). Questa classificazione è più sottile ed è fondamentale per comprendere il quadro integrato della protezione del lavoro e la sua evoluzione nei diversi paesi.

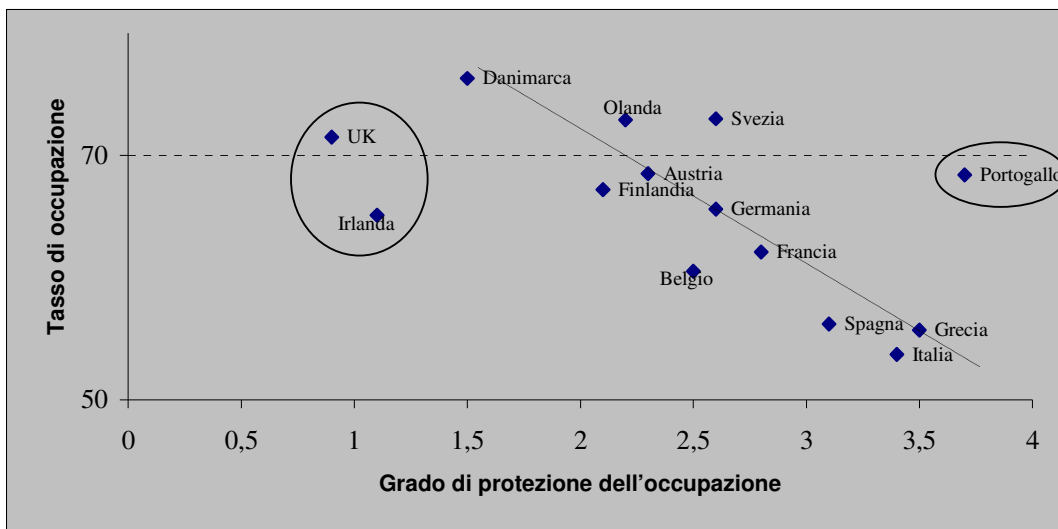
I paesi che prediligono una protezione on the market con livelli relativamente maggiori di spesa per le politiche del lavoro sono alcuni paesi del nord Europa, Danimarca, Finlandia e Olanda, (e si collocano sempre nel quadrante nord-est, ma sotto la linea di tendenza). I paesi che prediligono una protezione on the job con livelli relativamente maggiori di protezione dell'impiego, sono i paesi dell'Europa mediterranea, Italia in primis, con Grecia e Portogallo (che tuttavia non compaiono nel grafico), la Spagna e stranamente la Norvegia. Questi paesi tendono sempre più ad avvicinarsi verso i paesi anglo-sassoni in termini di spesa per le politiche del lavoro e protezione del lavoro. Infine è possibile fare un'altra specificazione che riguarda i paesi dell'Europa continentale quali la Francia, la Germania, il Belgio, l'Austria (che però non compare nel grafico) più la Svezia: essi si collocano nell'area dell'elevata spesa per le politiche del lavoro, ma con livelli di protezione dell'impiego al di sopra della linea di tendenza. Infine è da notare come la Norvegia, che si immaginerebbe partecipe del modello nordico, si trovi collocata addirittura tra i paesi mediterranei).

Questa analisi conferma che l'evoluzione recente delle dinamiche del mercato del lavoro non consente più una classificazione e divisione netta tra paesi anglo-sassoni e paesi europei (con i

sub modelli continentali, mediterranei e scandinavi). Le eccezioni sono tali e tante che, soprattutto all'interno dei sub-modelli europei, le tradizionali differenziazioni hanno poco senso e vanno di volta in volta specificate dedicando molta attenzione alle specifiche caratteristiche di ciascun paese.

La relazione fra grado di protezione dell'impiego e livelli di occupazione non trova, come si è già detto, nella letteratura economica risultati univoci. Diversi economisti hanno esplorato questo argomento (Scarpetta, 1996; Elmeskov *et al.*, 1998; Nickell, 1997; Nunziata, 2005), ma le conclusioni raggiunte non consentono di trovare una risposta definitiva. Dalla tabella OECD di seguito riportata si può dedurre che in genere i paesi con un più elevato grado di protezione dell'impiego presentino tassi di occupazione inferiori. Esistono però diverse eccezioni, quali il Portogallo, che si caratterizza per una performance occupazionale relativamente elevata pur in presenza di un elevato grado di protezione dell'impiego, e il Regno Unito e Irlanda, che presentano tassi di occupazione simili rispettivamente alla Svezia e alla Germania che però registrano gradi di protezione dell'impiego più che doppi. Resta comunque il fatto che queste sono osservazioni di statica comparata e che tale relazione non è esplorata all'interno di serie storiche specifiche a ciascun paese. Inoltre gravano pesantemente su queste osservazione i due ineliminabili problemi della direzione causale (potrebbero essere i bassi tassi di occupazione a provocare una legislazione protettiva dell'impiego anziché il contrario) e della influenza sui tassi di occupazione di altre variabili non introdotte nella regressione.

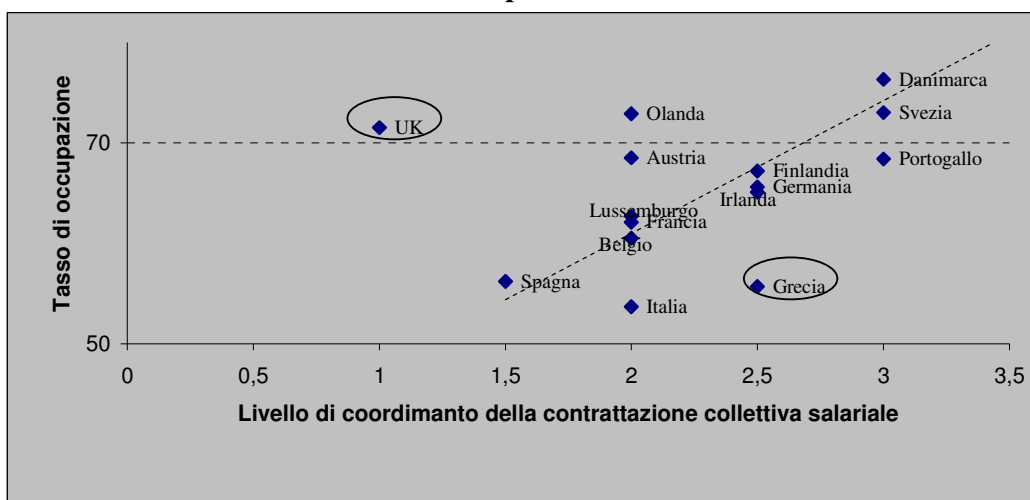
**Figura 2 – Grado di protezione dell'occupazione vs tasso di occupazione**



Fonte: OECD

A conferma di ciò si può esaminare il grafico successivo che mostra una relazione significativa e positiva (ad eccezione della Grecia e del Regno Unito) tra grado di coordinamento della contrattazione salariale e tasso di occupazione. Questa relazione è confermata anche da altri studi (Soskice, 1990 e Calmfors, 1994).

**Figura 3 – Livello di coordinamento della contrattazione collettiva salariale vs tasso di occupazione**



Note: Rispetto all'indice del livello di coordinamento della contrattazione salariale, 1 (debole), 1,5 (medio-debole), 2 (medio), 2,5 (medio-forte) e 3 (forte).

Fonte: OECD

### 3. Lavoro dipendente e lavoro autonomo in Italia e nei paesi OECD

La principale distinzione tra gli occupati è quella che riguarda il lavoro autonomo e il lavoro dipendente.

In Italia la quota dei lavoratori autonomi è intorno al 26% degli occupati totali. La media europea è intorno al 10%.<sup>1</sup> Di converso la quota di lavoratori dipendenti in Italia è una delle più basse tra i paesi europei. Questo dato è rimasto abbastanza costante se si pensa che anche l'Italia dello sviluppo economico degli anni sessanta aveva un livello di lavoratori dipendenti pari a circa il 61% (mentre in Francia era al 71%, in Germania al 77%, e in Regno Unito al 93%)<sup>2</sup>.

Inoltre in Italia la quota di lavoratori autonomi non si concentra soltanto, come nel resto d'Europa, nelle professioni legate al settore agricolo e all'artigianato, ma anche al commercio, ai servizi e all'edilizia.

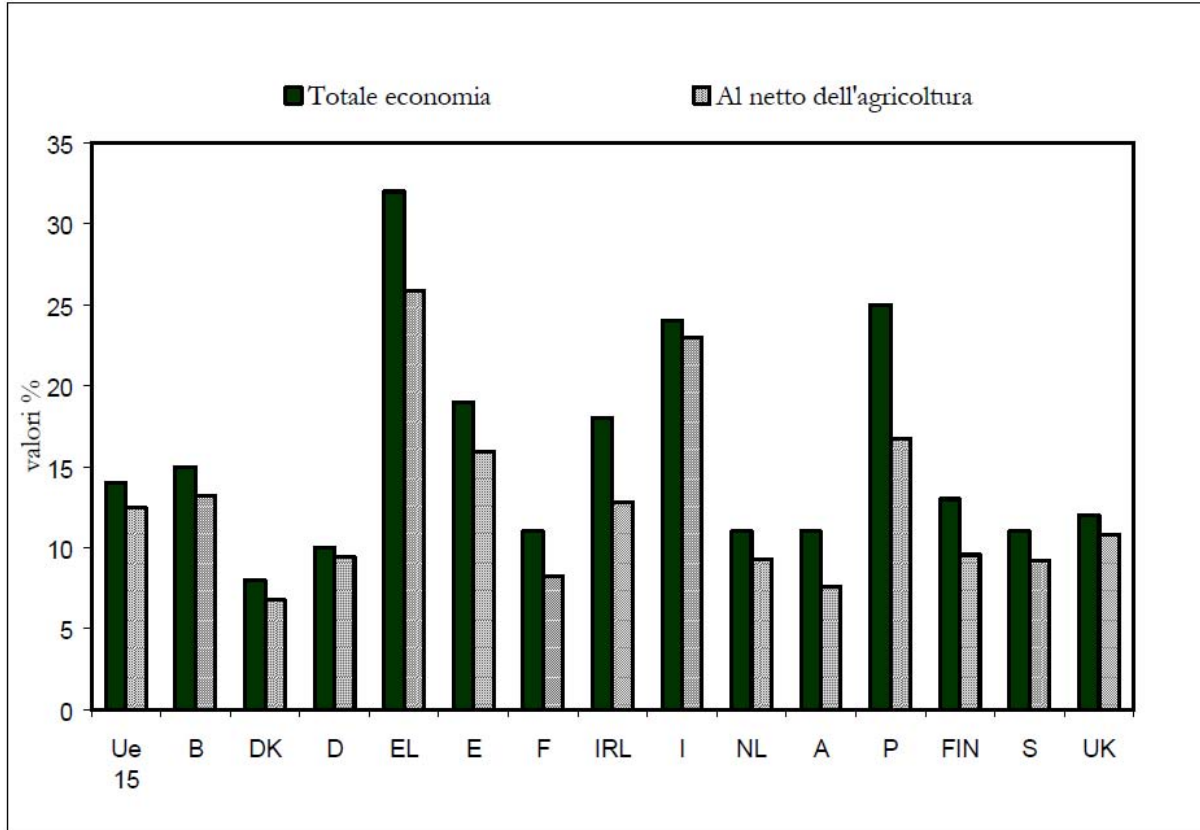
Questa peculiarità italiana è stata a volte, come nelle famose prime interpretazioni di Giorgio Fuà, indicata come un elemento di arretratezza rispetto alle economie più mature dotate di strutture produttive più robuste caratterizzate da grandi imprese e grandi organizzazioni operanti anche nel settore del commercio e dei servizi in genere. Successivamente, sull'onda della esaltazione del decentramento produttivo della cosiddetta "terza Italia", questa caratteristica è stata invece vista come causa di un vantaggio competitivo per via della maggiore flessibilità e adattabilità delle strutture produttive ai mutamenti della domanda e delle tecnologie.

Oggi si può dire che il significato del fenomeno si presenta ambiguo perché alle consuete variabili interpretative introdotte nella valutazione si aggiungono in Italia la disarticolazione del mercato del lavoro e la estrema frammentazione delle tipologie lavorative che danno luogo a figure spurie e surrettizie spesso sfuggenti alla pur precisa classificazione giuridica

<sup>1</sup> Questa media del 10% di lavoratori autonomi in UE non tiene conto del dato di Portogallo e Grecia i quali sono influenzati da una percentuale molto alta di "lavoratori indipendenti" nel settore agricolo, formalmente considerati autonomi.

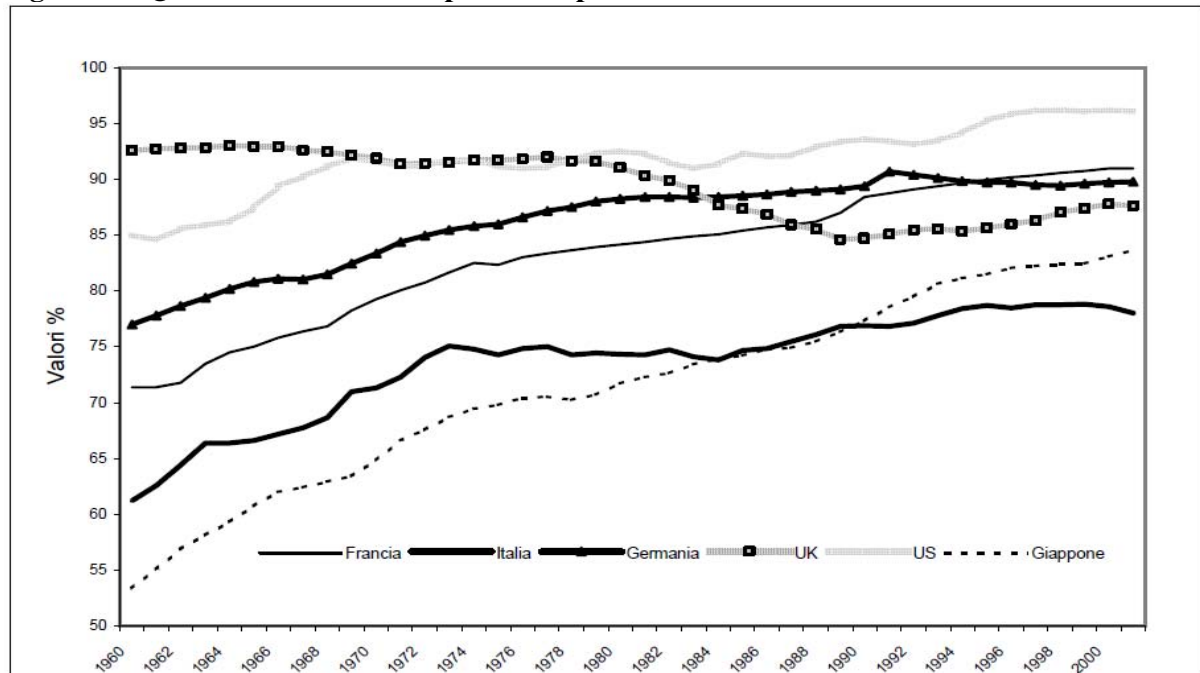
<sup>2</sup> (OECD, 2002).

**Figura 4 – Quota del lavoro autonomo sul totale dell'occupazione (2005)**



Fonte: elaborazioni su dati OECD

**Figura 5 – Quota e trend dell'occupazione dipendente sul totale**



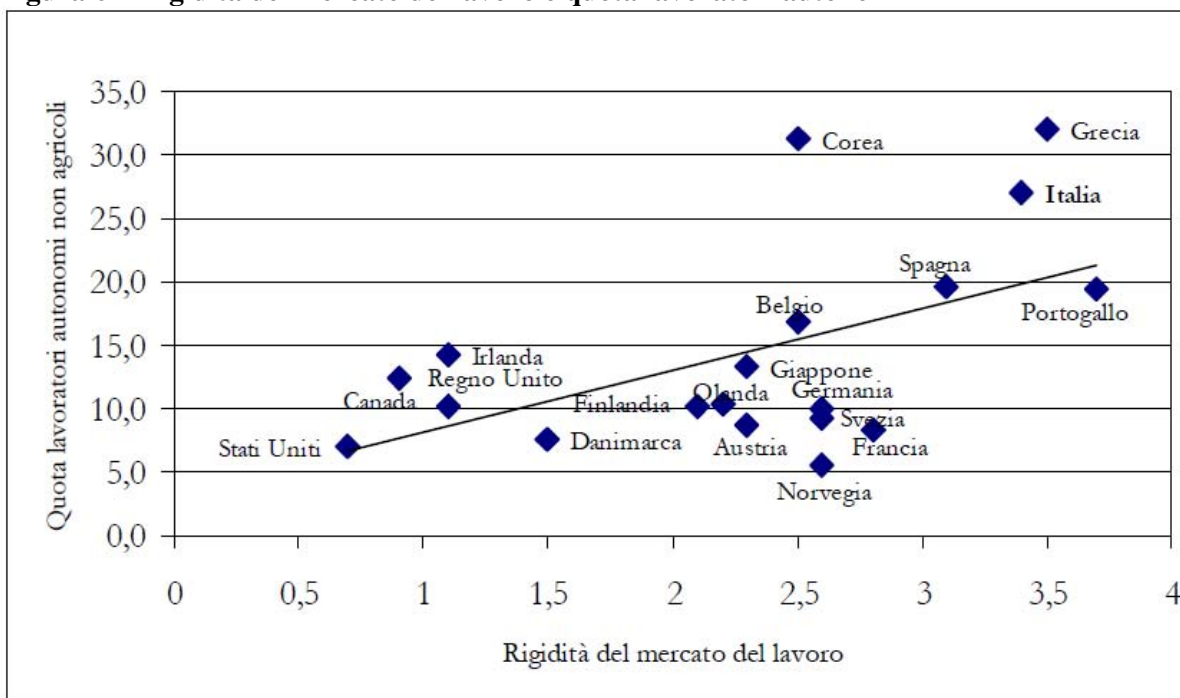
Fonte: elaborazioni su dati OECD

A sostegno di questa ambiguità si può addurre il fatto che se si incrociamo i dati relativi alla quota di lavoratori autonomi con quelli relativi alla protezione all'impiego notiamo una cosa



alquanto interessante: i paesi a maggiore regime di protezione all'impiego sono quelli dove è più alta la quota di lavoratori autonomi

**Figura 6 – Rigidità del mercato del lavoro e quota lavoratori autonomi**



Fonte: Elaborazioni su dati OECD

**Tabella 2 - Protezione all'impiego e lavoro autonomo**

	Elevata quota lavoro autonomo	Bassa quota lavoro autonomo	Intermedia quota lavoro autonomo
Elevato protezione del lavoro	Italia, Portogallo, Grecia, Spagna		
Bassa protezione del lavoro		USA, UK, Irlanda	
Intermedio livello di protezione al lavoro			Europa continentale e nord Europa

Queste osservazioni ci inducono a pensare che nei paesi dell'Europa mediterranea il lavoro autonomo viene anche utilizzato come una forma di elusione di norme stringenti di protezione all'impiego. Si tratta in sostanza di una forma di flessibilità creata dal basso, direttamente dal lavoratore-imprenditore. In altri termini, lo sviluppo del lavoro autonomo ha costituito una via di uscita alle rigidità del mercato del lavoro.

La forte crescita, in Italia, del lavoro parasubordinato ovvero dei contratti di lavoro coordinati e continuativi, poi divenuti a progetto, si inserisce in questo contesto specifico e abbastanza singolare in Europa. Tale forma contrattuale si configura come una tipologia a metà fra l'attività di lavoro autonomo, e il rapporto di lavoro subordinato. Al di là dei casi estremi e al limite della legalità, la collaborazione coordinata e continuativa infatti mantiene del lavoro indipendente la maggiore flessibilità; del lavoro dipendente mantiene, entro certi limiti, la continuità del rapporto di lavoro, anche se a tempo determinato.

In alcuni paesi europei è emersa invece una forma di lavoro atipico che risulta economicamente dipendente, e normativamente e dal punto di vista contrattuale autonoma. Si tratta di forme di lavoro atipico legati economicamente ad un unico datore di lavoro, spesso in modo esclusivo, e contrattualmente indipendenti. In ogni caso la quota di collaboratori in Italia è superiore a queste forme di atipico che si trovano in altri paesi europei.<sup>3</sup> Ne è una prova il fatto che l'Italia è il solo paese europeo in cui è stato predisposto e sottoscritto dalle parti sociali un contratto collettivo nazionale relativo ai lavoratori coordinati e continuativi.

**Tabella 3 - Collaboratori coordinati/economicamente dipendenti sul totale degli occupati**

Paese	Numerosità	Quota % sul totale occupati
Austria	37.300	1,07
Danimarca	23.000	0,89
Germania	204.000	0,57
Grecia	32.800	1,00
Italia	1.272.000	6,57
Olanda	100.000	1,35
Portogallo	35.800	0,86

Fonte: Eurofund, "Economically dependent workers, employment law and industrial relations", 2002

[www.eiro.eurofund.ie](http://www.eiro.eurofund.ie)

#### 4. Il lavoro in somministrazione come pietra miliare della flessibilità italiana

Con la legge 196/1997, nota anche come "Pacchetto Treu", si eliminò il divieto dell'appalto illecito, inteso come "...appalto e subappalto di mere prestazioni lavorative..." previsto dall'articolo 1 della L. 1.369/1960, e si introdusse per la prima volta in Italia la figura del lavoro interinale, successivamente modificato e trasformato dalla L. 30/2003 in "lavoro in somministrazione"<sup>4</sup>. Una sostanziale differenza tra quest'ultimo e il lavoro interinale consiste nella possibilità di impiegare questo nuovo istituto non solo per situazioni specifiche (come picchi produttivi) ma anche per ragioni legate all'ordinaria attività dell'azienda. Esso è definito come "...la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine..." Una definizione che è stata più volte oggetto di modifica, infatti la legge n.247/2007 (cd Pacchetto Welfare) prevedeva l'abolizione della somministrazione a tempo indeterminato, il cosiddetto *staff leasing*, poi reintrodotta con la legge n.191/2009 (Legge finanziaria 2010). La finanziaria prevede, inoltre, un ampliamento delle possibilità di ricorso a questo istituto, inserendo anche degli incentivi economici e normativi.

Il lavoro in somministrazione si realizza attraverso un rapporto triangolare fra tre soggetti (somministratore, lavoratore, impresa utilizzatrice) e si perfeziona attraverso la stipulazione di due contratti: il **contratto di somministrazione di lavoro** e il **contratto di lavoro** (che in alcuni casi viene indicato come contratto di lavoro somministrato). Il primo è un contratto di natura commerciale e viene stipulato tra l'Agenzia di Lavoro, la quale svolge un'attività di mediazione e

<sup>3</sup> Blanchflower (2000).

<sup>4</sup> Il decreto legislativo 276/2003 ha abolito integralmente quanto previsto dalla legge 1369/1960 e alcuni articoli della legge 196/1997 (art. 1-11) ed ha "applicato" la nuova normativa (l. 30/2003 e Titolo III del D. Lgs. 276/2003). In Maresca (2009).

di fornitura di lavoro flessibile, e l'impresa utilizzatrice, e può assumere la forma di contratto full o part-time.

Rispetto alla natura temporanea del negozio giuridico la normativa prevede una durata massima di 12 mesi prorogabile per non più di quattro volte, per una durata massima di 6 mesi ciascuna (ovvero prorogato per un massimo di 6 volte e per la durata massima di 36 mesi). Pertanto la missione di un lavoratore somministrato presso un'azienda utilizzatrice può avere una durata massima di 3 anni (l'intero periodo è considerato come un'unica missione). Il secondo contratto, invece, viene posto in essere tra l'Agenzia di Lavoro e il lavoratore. Questo assume la forma di un normale rapporto di lavoro subordinato che può essere a tempo determinato o indeterminato. In quest'ultimo caso il lavoratore somministrato potrà essere mandato in missione presso imprese utilizzatrici diverse.

L'agenzia di somministrazione di lavoro, quindi, rappresenta l'effettivo datore di lavoro del lavoratore somministrato. In quanto tale il trattamento economico ed i contributi del lavoratore dipendente sono a carico del somministratore il quale poi si rivale sull'impresa utilizzatrice. Questa paga il lavoratore somministrato in funzione delle ore effettivamente lavorate e il cui "costo orario" è superiore a quello di un lavoratore assunto direttamente dall'azienda utilizzatrice per una percentuale che oscilla tra il 20 ed il 30%. Inoltre per la corresponsione dei contributi previdenziali ed i trattamenti retributivi, il somministratore e l'utilizzatore sono obbligati in solido.

Anche la pubblica amministrazione può giovare del lavoro in somministrazione (L.133/2008), purchè non impegni lo stesso lavoratore per più di tre anni nell'ultimo quinquennio. In caso di violazione delle disposizioni previste non sarà possibile convertire il rapporto di lavoro esistente in uno a tempo indeterminato.

Come si vede nella tabella seguente, nel 2007 il lavoratori interinali presenti nella Pubblica Amministrazione sono pari a 11.560 occupati<sup>5</sup>, rappresentando circa il 7,5% dei contratti di lavoro flessibili presenti nel settore pubblico (esclusi i co.co.co.). I comparti pubblici che assorbono il maggior numero di interinali sono le Regioni e le Autorità locali, con circa il 49% e il Servizio Sanitario Nazionale con il 35,8%. Sono gli stessi comparti che impiegano il maggior numero di lavoratori con contratto di lavoro flessibile (esclusi i co.co.co.) e che sono rispettivamente 76.049 e 41.021 (tabella...).

**Tabella 4: Personale con contratto di lavoro flessibile nella PA (esclusi i co.co.co.) ripartito per tipologia contrattuale**

Comparto	Tempo determinato	Interinale	L.S.U	Formazione lavoro	Telelavoro	Totale
A.F.A.M.	227	0	0	0	0	<b>227</b>
AGENZIE FISCALI	0	0	0	1.865	11	<b>1.876</b>
ENTI DI RICERCA	4.118	5	0	8	15	<b>4.146</b>
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	2.327	545	360	1.025	189	<b>4.446</b>
MINISTERI	5.095	712	0	0	1	<b>5.808</b>
PRESIDENZA CONSIGLIO MINISTRI	19	0	0	0	0	<b>19</b>
REGIONI A STATUTO SPECIALE	11.261	289	77	10	31	<b>11.668</b>
REGIONI E AUT.LOC. (CCNL)	44.545	5.626	24.095	1.330	453	<b>76.049</b>
SCUOLA	625	0	0	0	0	<b>625</b>
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	35.552	4.135	632	77	625	<b>41.021</b>
UNIVERSITA'	5.131	248	49	0	66	<b>5.494</b>
VIGILI DEL FUOCO	3.589	0	0	0	0	<b>3.589</b>
<b>TOTALE PUBBLICO IMPIEGO</b>	<b>11.2489</b>	<b>11.560</b>	<b>25.213</b>	<b>4.315</b>	<b>1.391</b>	<b>154.968</b>

Fonte: Ragioneria generale dello Stato, Conto Annuale 2008

<sup>5</sup> Ragioneria dello Stato, Conto annuale 2007. La Ragioneria esprime gli occupati interinali in "unità annue". Questa si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale in questione, il totale viene poi diviso per i 12 mesi dell'anno.

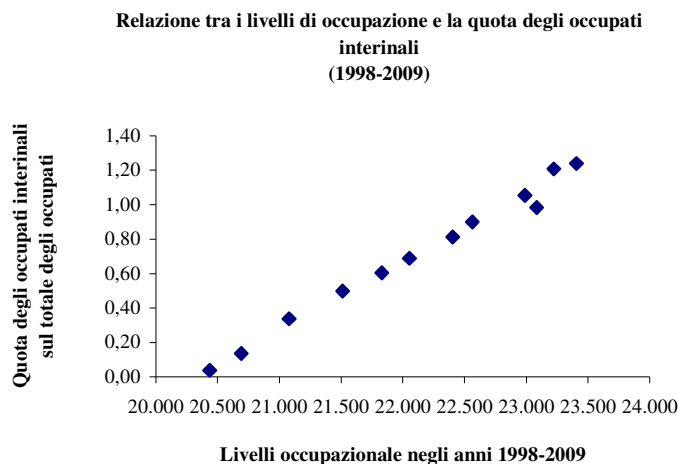
Rispetto alle altre forme di lavoro flessibile quello interinale si pone al terzo posto in ordine di importanza, preceduto dai lavoratori a tempo determinato (72,6%) e i lavoratori socialmente utili (16,3%). Osservando i dati in un'ottica di genere, quasi il 60% dei lavoratori interinali sono donne, Un dato che diventa ancora più pronunciato per il lavoratori in telelavoro, oltre il 71%. L'evoluzione del lavoro interinale nella PA va inserita in un contesto in cui dal 2001 si è registrata una contrazione del personale della pubblica amministrazione, in particolare quello a tempo indeterminato mentre il lavoro tempo determinato ha registrato un incremento pari al 62,1%<sup>6</sup>.

I dati dimostrano come anche nella Pubblica Amministrazione, dopo l'importante riforma di *privatizzazione* del rapporto di lavoro e a seguito dell'inserimento di norme tese a consentire la stipulazione di forme contrattuali atipiche<sup>7</sup>, l'impiego di risorse umane flessibili sia diventato consueto. Talvolta queste forme contrattuali flessibili hanno rappresentato il primo passo verso una occupazione stabile nella P.A. che ha avuto luogo attraverso dei processi di stabilizzazione che hanno trasformato i rapporti di lavoro da temporanei a permanenti e che trova la sua giustificazione nella riscontrata cronicizzazione di rapporti temporanei di durata superiore alle 3 annualità<sup>8</sup>. Una "metamorfosi" di questa natura è esplicitamente vietata per i lavoratori in somministrazione.

## 5. Caratteristiche, diffusione ed evoluzione del lavoro in somministrazione in Italia

Dal 1997, che può essere considerato l'anno di apertura alla flessibilità nel mercato del lavoro italiano, i contratti interinali (successivamente chiamati in somministrazione) hanno avuto una crescente diffusione, coprendo quote sempre maggiori di occupati, come si può vedere dalla figura seguente, che mostra il rapporto, in quell'arco di tempo, fra volumi di occupazione e quota di occupati interinali.

Figura 7



Fonte: Elaborazione propria su dati Ebitemp e Istat

Il lavoro interinale appare essere una forma contrattuale "atipica" in crescita anche nell'ambito degli occupati temporanei. La figura successiva mostra come, anche nell'arco di tempo

<sup>6</sup> Relazione al Parlamento sullo stato della Pubblica Amministrazione – Volume 1 – Anno 2007, Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

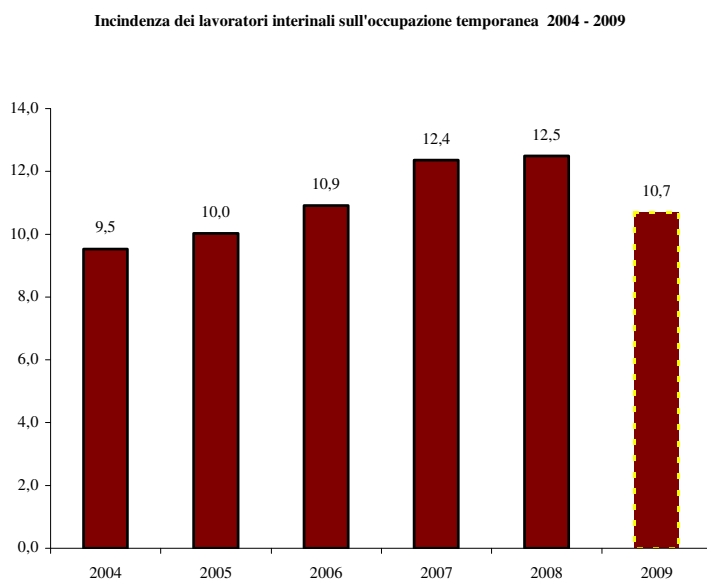
<sup>7</sup> Legge delega n. 421/1992, D. Lgs. 29/1993 e L.80/2006, L. 133/2008

<sup>8</sup> La direttiva del 30 aprile 2007 riferita alla legge finanziaria 2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nelle Pubbliche Amministrazioni, prevedeva che nel processo di stabilizzazione si desse priorità ai dipendenti che avessero maturato tre anni di anzianità nella medesima amministrazione.

che va dal 2004 al 2008, la quota di lavoratori in somministrazione sugli occupati temporanei sia andata progressivamente crescendo. Nell'arco di 5 anni (2004-2008) l'incidenza di forme contrattuali di questo tipo sull'occupazione temporanea è cresciuta di 3 punti percentuali passando dal 9,5 al 12,5%. Alla base di questo incremento vi è un ritmo di crescita più pronunciato degli occupati interinali rispetto a quello degli occupati a tempo determinato, come si può vedere nella successiva figura.

Entrambi i grafici mostrano invece un'inversione di tendenza nell'anno 2009; la prima figura, infatti, presenta per la prima volta una contrazione della quota di occupati interinali sull'occupazione temporanea di circa due punti percentuali: l'incidenza scende al 10,7%, un risultato inferiore a quello raggiunto nell'anno 2006.

**Figura 8**



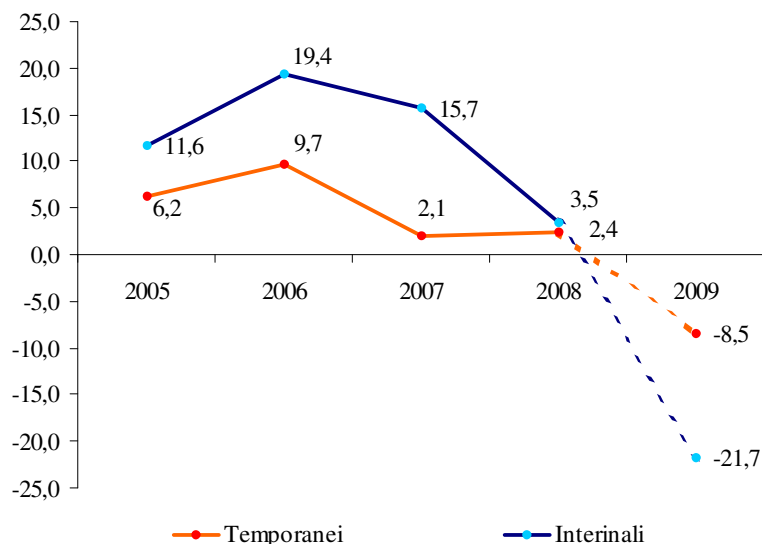
Fonte 1: Elaborazione propria su dati Istat Forze Lavoro (2004-2009\*)

\*I semestre 2009

Nell'altro grafico, invece, che mostra le dinamiche dei tassi di crescita degli occupati temporanei e interinali, si vede come nell'anno 2009 entrambi i tassi assumano segno negativo sebbene quello riferito agli occupati interinali risulti più pronunciato di quello degli occupati temporanei nel complesso.

**Figura 9**

Tassi di crescita annui degli occupati temporanei e interinali (2005-2009)



Fonte: Elaborazione propria su dati Ebitemp ed Istat

Se le stime riferite al primo semestre dell'anno 2009 dovessero essere confermate si sarebbe davanti ad una contrazione dell'occupazione in somministrazione di grande rilievo, che potrebbe trovare una plausibile spiegazione nell'attuale crisi economica e che confermerebbe la funzione di valvola di flessibilità propria di questa forma di prestazione lavorativa.

Il 2007 rappresenta un anno emblematico sotto il profilo dell'importanza che il contratto interinale ha assunto nell'ambito dei rapporti di lavoro temporanei. In quell'anno, infatti, l'aumento di 1,5 punti percentuali della quota dei lavoratori somministrati (passata dal 10,9% al 12,4%), è attribuibile quasi esclusivamente alla "esplosione" dell'occupazione interinale di quell'anno, che raggiunge ben l'81% dei nuovi 46 mila contratti a tempo determinato, valore straordinariamente al di sopra dell'incidenza media dei nuovi occupati interinali su quelli temporanei, che nel periodo 2005-2008, si aggira intorno al 18%, come si può vedere nella seguente tabella.

**Tabella 5**

Occupati dipendenti - in migliaia				Variazioni annuali in v.a.		
Anni	Temporanei	di cui interinali	Interinali su Temporanei %	Temporanei	di cui interinali	Interinali su Temporanei %
2004	1.909	182	9,5	326.195	30.286	9,28
2005	2.026	203	10,0	117.595	21.100	17,94
2006	2.222	242	10,9	195.631	39.305	20,09
2007	2.269	280	12,4	46.642	37.945	81,35
2008	2.323	290	12,5	54.000	9.875	18,29
2009*	2.125	227	10,7	-198.436	-63.101	31,80

Fonte: Elaborazione propria su dati Istat e Ebitemp - \* I semestre 2009

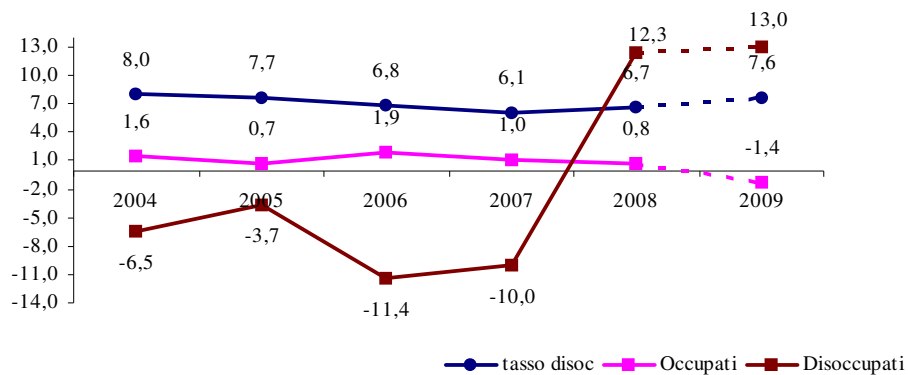
La distribuzione settoriale dei quasi 38 mila interinali in più nell'anno in questione, risulta profondamente sperequata a favore del comparto dei *Servizi*, che ha praticamente assorbito la quasi

totalità (99,2%) dell'incremento di occupazione temporanea di quell'anno. Quanto alla ripartizione territoriale alla quale si può attribuire questo impulso, il Nord risulta essere l'area più interessata, con un tasso di crescita dell'occupazione interinale pari al 16,6%, e in particolare l'area del Nord-est con un 17,4%, contro il 10,0% del Centro e del Sud.

Il quadro economico all'interno del quale viene inserita la descrizione della realtà interinale presenta un tasso di occupazione (15-64 anni) che nel biennio 2007/2008 è fermo al 58,7% e per il quale si prevede un possibile deterioramento: il dato dell'occupazione relativa al 2009, infatti, è sceso al 57,9%. La contrazione occupazionale è accompagnata da un incremento del tasso di disoccupazione come è evidente dalla figura di sotto.

**Figura 10**

**Tasso di disoccupazione e tassi di crescita occupati e disoccupati (valori percentuali)**



Fonte: Elaborazione propria su dati Istat - Forze Lavoro (2004-2009\*)

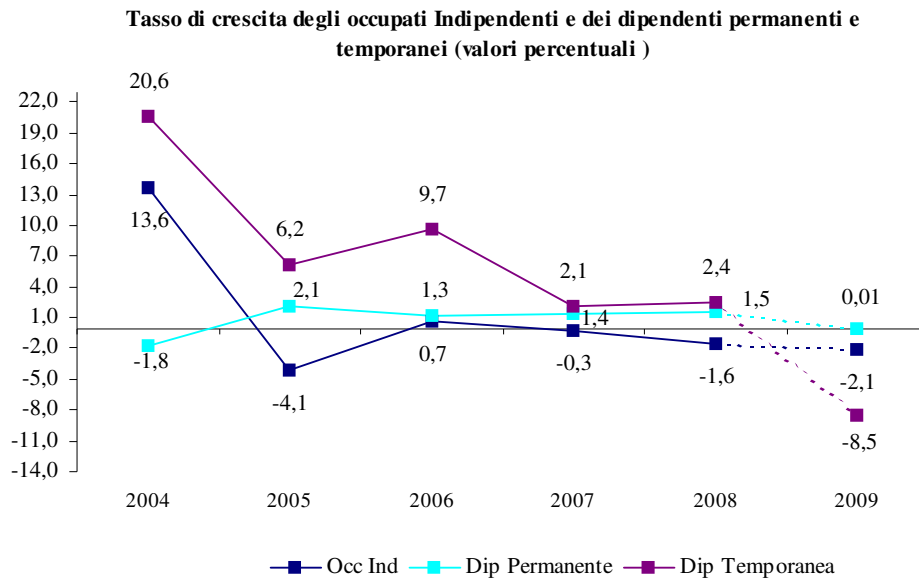
\* I semestre 2009

La dinamica dei disoccupati mostra, negli anni 2004-2007, una loro diminuzione a ritmi pronunciati, mentre dal 2008 si ha una recrudescenza, con un loro incremento del 12%, segnando un incremento dei disoccupati pari a 185.872 e con un ulteriore inasprimento nel I semestre 2009 con 219.696 nuovi disoccupati. Il 32% di questi nuovi disoccupati sono di lunga durata mentre il 10% sono giovani di 15-24 anni.

Bisogna ricordare qui che il dato sulla diminuzione dell'occupazione non tiene conto di quelle posizioni lavorative che solo apparentemente non vengono estinte, ma in realtà sono disattivate mentre godono della cassa integrazione in costanza del rapporto di lavoro. Il dato sulla disoccupazione, inoltre, risente delle uscite dalla forza lavoro sia per emigrazione sia per rinuncia alla ricerca di occupazione. Se questi due fenomeni vengono tenuti presenti, la situazione del mercato del lavoro va considerata più drammatica di quanto i dati ufficiali lascino intendere.

Gli occupati interinali, che rappresentano una porzione sempre più rilevante dell'occupazione temporanea, sono anche quella categoria di occupati che per prima risponde alle oscillazioni del ciclo e ai processi di ristrutturazione del sistema produttivo. La generale contrazione occupazionale della recente crisi infatti si riversa, nel 2009, principalmente sugli autonomi e sulle occupazioni atipiche, come dimostrano le due figure successive.

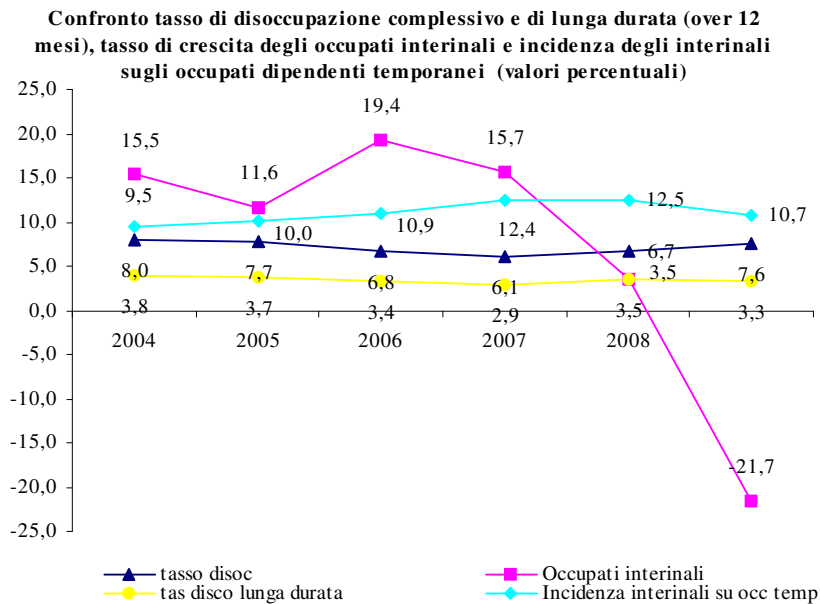
**Figura 11**



Fonte: Elaborazione propria su dati Istat - Forze Lavoro (2004-2009\*)

\* I semestre 2009

**Figura 12**



Fonte: Elaborazione propria su dati Istat - Forze Lavoro (2004-2008)

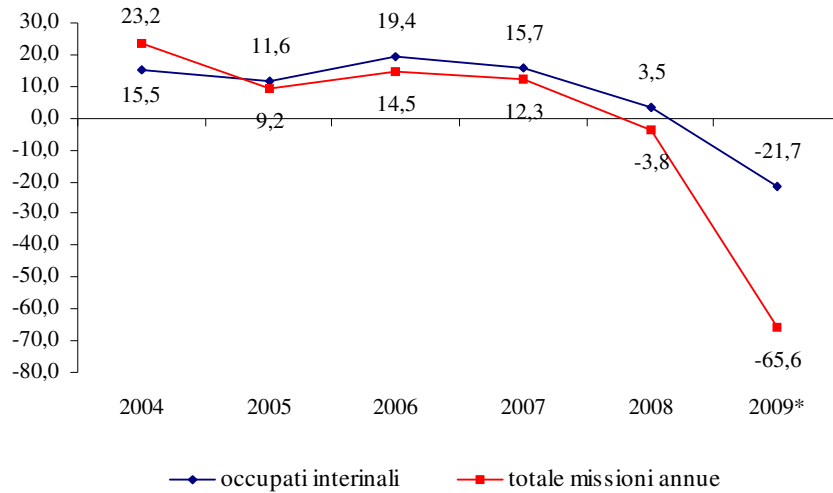
Infatti, le difficoltà create dalla crisi economica hanno prodotto un ridimensionamento della domanda di lavoro interinale, dalla quale è scaturita la contrazione del tasso di variazione della occupazione interinale. Nel 2008, infatti, essa si riduce del 3,8% (corrispondente a 45.651 missioni in meno nell'anno) e nel I semestre 2009 del 21.7% con circa il 65% in meno di missioni. La contrazione di questo tipo di domanda di lavoro, ha interessato principalmente il Nord Est che, nel



2008, ha visto ridurre maggiormente la domanda di lavoro interinale (-11% circa), rispetto alle altre ripartizioni territoriali (Nord Ovest -1,9%, Centro -6,9% e Sud -9,3%).

**Figura 13**

**Tassi di variazione percentuale annui degli occupati interinali e delle missioni (Anni 2004 - 2009)**

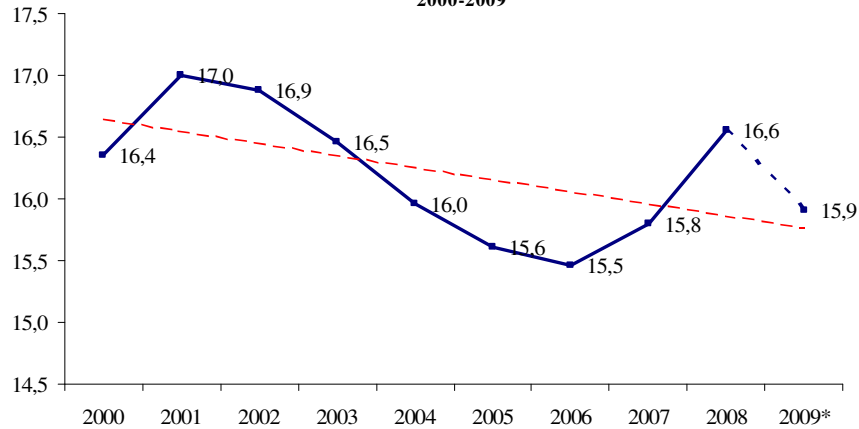


Fonte: Elaborazione propria su dati Ebitemp  
\* I semestre 2009

La contrazione della domanda di lavoro si accompagna ad un trend, tendenzialmente negativo, delle giornate lavorate in media in un mese da un occupato interinale<sup>9</sup>. Infatti nell'arco di quasi dieci anni (2000-2009), si è passati dalle 16,4 alle 15,9 giornate (figura 14).

**Figura 14**

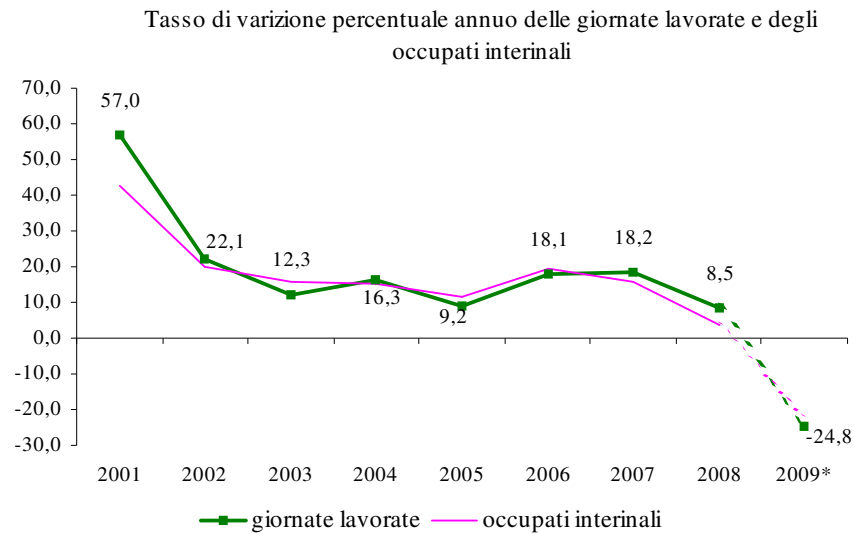
**Giorni lavorati in media in un mese da un occupato interinale 2000-2009**



Fonte: Elaborazione propria su dati Ebitemp  
\* I semestre 2009

<sup>9</sup> È ottenuto dal rapporto tra l'ammontare delle giornate retribuite in un anno sugli occupati interinali dello stesso anno. Il risultato del rapporto viene diviso per le dodici mensilità. Il numero medio di giornate lavorate nell'anno 2008 da un occupato interinale è pari a 199 la cui media mensile corrisponde a 15,9 giorni lavorativi.

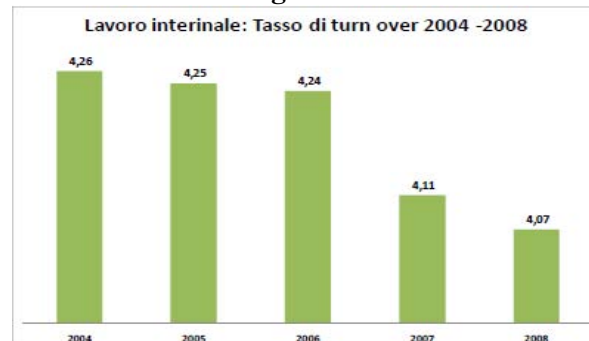
**Figura 15**



Fonte: Elaborazione propria su dati Ebitemp  
\* I semestre 2009

Si può ritenere che il tasso di turn over<sup>10</sup> debba essere alto nelle forme di lavoro flessibili, quale quello in somministrazione. La possibilità che i datori di lavoro possano fronteggiare temporanee esigenze produttive attraverso l'assunzione di forza lavoro "atipica", dovrebbe dar luogo ad un alto tasso di ricambio degli occupati. I dati mostrano invece che dal 2004 il numero di volte che un lavoratore interinale ha cambiato lavoro (è stato assunto e licenziato) si è ridotto da 4,26 volte nel 2004 a 4,07 nel 2008 e la riduzione più importante nell'arco di questo periodo è intervenuta nel 2007. Tale tendenza si presta a due possibili interpretazioni. Una prima interpretazione poggia sulla fatto che la legge del 2003, che trasformando i contratti interinali in contratti di somministrazione, prevede la possibilità di impiegare questi lavoratori anche per le ordinarie attività dell'impresa. Svincolando l'assunzione dal requisito della straordinarietà, la durata del rapporto di lavoro può prolungarsi, attraverso il meccanismo delle proroghe, contraendo il tasso di ricambio. In questo caso il rallentamento del turnover potrebbe segnalare un uso improprio del lavoro in somministrazione, utilizzato per lo svolgimento di mansioni di carattere ordinario.

**Figura 16**



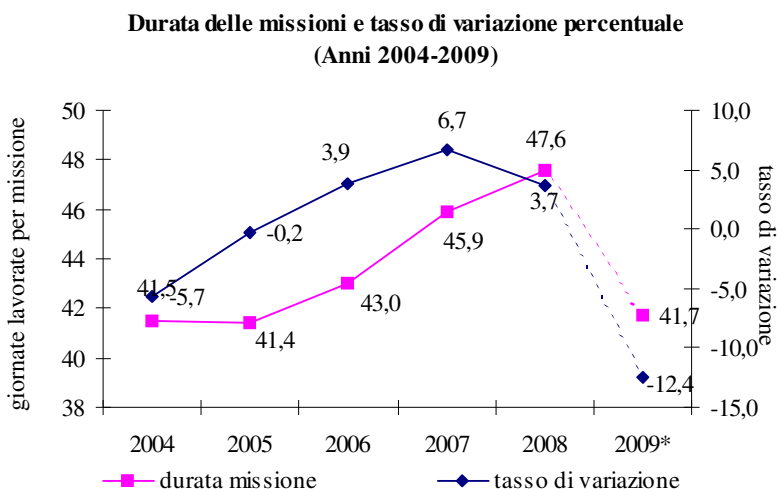
Fonte: Ebitemb

<sup>10</sup> Dato dal rapporto fra la somma di assunzioni e cessazioni e lo stock di lavoratori interessati.

Alternativamente, la maggior durata delle missioni potrebbe significare il desiderio di testarne più a fondo le capacità personali e professionali dei lavoratori, dando loro il tempo di sviluppare un qualche processo di apprendimento durante l'esercizio dell'attività lavorativa. In questo caso la somministrazione diventa uno strumento di screening del datore di lavoro, attraverso il quale minimizzare le asimmetrie informative associate alle cosiddette caratteristiche non osservabili del lavoratore, per poi decidere in favore di una possibile futura assunzione permanente. In tal modo si quella che era originariamente la volontà del legislatore, ossia incoraggiare l'assunzione attraverso forme contrattuali flessibili per poi trasformarsi in rapporti di lavoro permanenti.

Come anticipato un aumento della durata delle missioni<sup>11</sup> indica una riduzione del turnover mentre una diminuzione ne segnala un incremento. Questa relazione inversa la si riscontra confrontando i dati che mostrano la progressiva riduzione del turnover tra gli anni 2004/2008, (in particolare nel 2007), con l'andamento della durata delle missioni nello stesso periodo. Inoltre il tasso di variazione annuo della durata delle missioni più consistente lo si registra proprio in corrispondenza del 2007, in cui il tasso di turnover si è sensibilmente ridotto (Figura...). Dalla figura, infatti, si vede come la durata media delle missioni presenta un tasso di crescita annuo che segna un andamento crescente fino al 2007, sebbene i primi due anni della serie storica siano contrassegnati dal segno negativo (figura...). Tutto ciò è evidenziato dalla figura di sotto. Dal 2008 si riscontra un rallentamento del ritmo di crescita che si deteriora ulteriormente nel 2009 presumibilmente come conseguenza della crisi finanziaria in atto.

**Figura 17**



Fonte: Ebitemb

La velocità di riduzione del tasso di turnover nel periodo 2004 – 2008 per i lavoratori interinali, pari a – 1,1%, risulta meno pronunciata rispetto a quella che si registra per il turnover occupazionale delle imprese industriali e dei servizi. Il turnover, in questo caso si è ridotto ad un velocità dell'1,9%.

Sebbene entrambi i tassi tendano a ridursi nel corso degli anni, sorprende che il ritmo al quale questa contrazione avviene sia più accentuata per l'occupazione complessiva, che comprende lavoratori temporanei e permanenti, che non per quella interinale. Questo probabilmente perché, nel primo caso, il saldo tra cessazioni e assunzioni ha una dimensione più importante che nel secondo. Ciò può significare che si realizza in questi settori, oltre il ridimensionamento dell'occupazione, anche una sostituzione della struttura occupazionale a favore dei lavoratori con contratti più

<sup>11</sup> Misurate dal rapporto tra il numero delle giornate lavorate sulle missioni.

flessibili. La situazione economica non particolarmente favorevole di questi ultimi anni ha, infatti, indotto molte imprese ad una riorganizzazione e, in taluni casi, al conseguente ridimensionamento delle proprie attività (che spesso ha mascherato un processo di delocalizzazione dell'impresa). Tali processi danno necessariamente luogo ad una riallocazione delle risorse umane e, nei casi peggiori, ad una loro contrazione nell'impresa. Quest'ultima pertanto, in un contesto economico critico, risponderà alle fluttuazioni cicliche dell'economia attingendo a forza lavoro flessibile quale quella interinale.

## 6. Il lavoro in somministrazione come lavoro part time

Precedentemente si è osservato come in circa 10 anni il numero di giornate lavorate in media in un mese da un occupato interinale oscillasse tra le 17 e le 15 giornate. Il trend presenta un andamento negativo che si conclude, nel 2009, con una piuttosto brusca contrazione di queste giornate passando dalle 16,6 del 2008 alle 15,9 del primo semestre 2009.

Si registra così un gap rispetto alle 26 giornate lavorative mensili previste dalla contrattazione collettiva nazionale per un rapporto di lavoro standard a tempo pieno<sup>12</sup>. L'esistenza di questo gap significa che una quota di questi lavoratori sia impegnata per un numero di ore inferiore al tempo pieno.

Il divario di cui sopra si riduce se al denominatore del rapporto vengono messe le unità di lavoro equivalenti a tempo pieno interinali<sup>13</sup>. In tal caso, infatti, come si può vedere dalla tabella seguente, durante lo stesso arco temporale di riferimento, le giornate sono progressivamente cresciute fino ad arrivare nel 2008 a 21,7 giornate lavorate mensilmente da unità di lavoro equivalente a tempo pieno<sup>14</sup>.

**Tabella 6**

<b>anno</b>	<b>Totale giornate lavorate (000)</b>	<b>unità lavorative equivalenti a tempo pieno interinali (000)</b>	<b>Giornate lavorate per ULE (mensili)</b>
<b>2000</b>	13.931	63,5	18,3
<b>2001</b>	21.876	91,3	20,0
<b>2002</b>	26.702	109,3	20,4
<b>2003</b>	29.974	122,3	20,4
<b>2004</b>	34.856	142,2	20,4
<b>2005</b>	38.054	155,0	20,5
<b>2006</b>	44.953	184,2	20,3
<b>2007</b>	53.136	218,5	20,3
<b>2008</b>	57.660	221,3	21,7

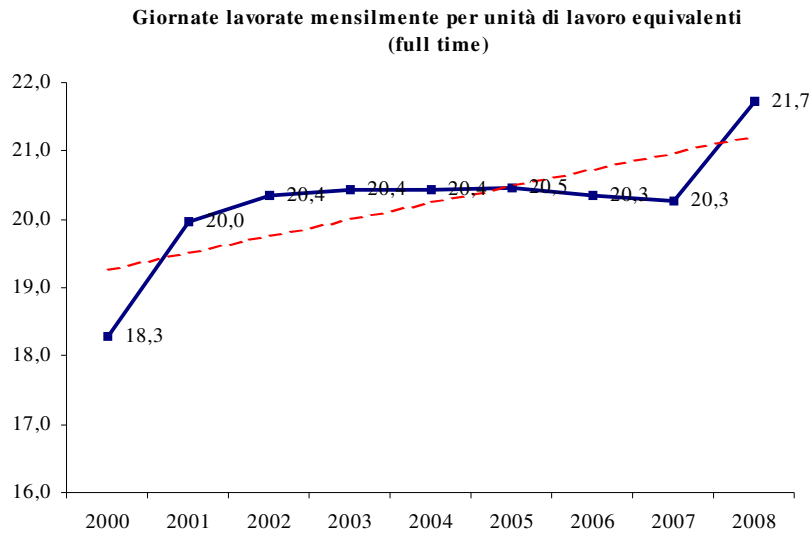
*Fonte: Elaborazione propria su dati Ebitemp*

<sup>12</sup> Le legge 196/1997 stabilisce a 40 il numero di ore di lavoro settimanali, che possono distribuirsi su 5 o 6 giorni. Nel primo caso le giornate lavorative mensili sono circa 23, nel secondo, invece sono 26.

<sup>13</sup> Le unità di lavoro equivalenti non indicano una persona fisica (l'occupato) ma una occupazione a tempo pieno.

<sup>14</sup> Il totale delle giornate lavorate in un anno è stato diviso per il numero di ULA a tempo pieno nell'anno. Il risultato è stato diviso per le 12 mensilità

**Figura 11**



*Fonte: Elaborazione propria su dati Ebitemp*

Si può vedere, in proposito la proporzione tra occupati interinali full e part-time, estraendola da una indagine campionaria della Banca d'Italia riferita all'anno 2006 in cui è stato possibile risalire agli occupati interinali<sup>15</sup>. Questo sottocampione è per il 61% composto da lavoratori full-time e per il restante 39% da interinali part-time. Assumendo che il campione sia rappresentativo e riportandolo all'universo degli occupati interinali si ottiene che nello stesso anno 148 mila interinali hanno avuto contratti Full-Time. Se si ipotizzassero le stesse proporzioni per l'anno 2008 gli interinali full-time salirebbero a 177 mila.

Ritornando al campione, gli intervistati hanno dichiarato di essere occupati in media circa 32 ore settimanali. Dunque i lavoratori interinali sembrano lavorare meno delle 40 ore settimanali previste dalla contrattazione collettiva. Tuttavia se si osservano i dati in funzione del tempo pieno o parziale, i lavoratori interinali full-time risultano lavorare 1,5 ore in meno rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva mentre i lavoratori interinale part-time lavorano 2,8 ore in più rispetto alle 20 ore previste. Pertanto, secondo l'indagine della Banca d'Italia, i lavoratori interinali part-time, che rappresentano il 39% del campione analizzato, sono impegnati per più ore, rispetto a quelle previste dalla contrattazione, dei propri colleghi full time.

**Tabella 7**

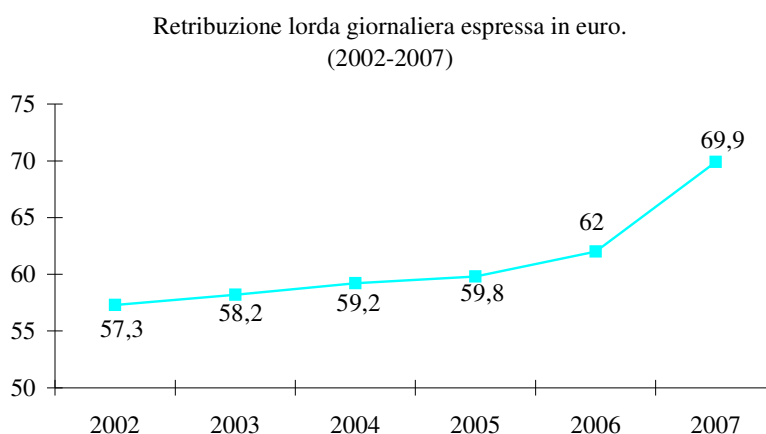
<b>Occupati interinali</b>	<b>Full time</b>	<b>Part time</b>	<b>Totale</b>
<b>Media ore per settimana</b>	38,5	22,8	32

*Fonte: Elaborazione propria su dati Banca d'Italia SHIW (2006)*

<sup>15</sup> Dei quasi 6.000 occupati intervistati l'86% ha dichiarato di avere un'occupazione a tempo indeterminato e solo 1,7% di avere un contratto di lavoro interinale (100 osservazioni). Alcune statistiche descrittive su questo *pool* di osservazioni offrono alcune informazioni sull'occupato interinale ad esempio che più dei ¾ degli interinali intervistati ha dichiarato che questo lavoro rappresenta l'attività principale svolta (86% degli intervistati).

L'uso della formula part-time nel contratto di somministrazione potrebbe apparire come la massima combinazione di due strumenti che intendono rispondere ad esigenze di flessibilità sia del lavoratore che del datore di lavoro. Allo stesso tempo però, questa "massima flessibilità" genera una redditività piuttosto scarsa per il lavoratore interinale il quale, secondo quanto emerso dal campione dell'indagine Banca Italia, percepisce mediamente una retribuzione mensile netta di 309 euro nel 2006. Dal 2006 tuttavia l'indice di retribuzione lorda degli interinali aumenta. Il 2006 ed il 2007 sono anche gli anni in cui si registrano dei ritmi di crescita dell'occupazione interinale importanti, rispettivamente del 19,4% e del 15,7% e, inoltre, nel 2007 l'81% dei nuovi occupati a tempo determinato sono lavoratori interinali. Una interpretazione del quadro appena illustrato potrebbe essere la scelta delle imprese di prediligere comunque forme contrattuali flessibili: il vantaggio della flessibilità sembra prevalere sul costo necessario per sostenerlo.

**Figura 19**



## 7. Statistiche descrittive e riscontro empirico

La descrizione dell'evoluzione del lavoro interinale se da una parte fa ritenere che esso abbia contribuito a incrementare i tassi di occupazione, non evidenzia alcun tipo di relazione rispetto all'andamento della produttività. Proprio questa relazione costituisce l'interesse principale dei successivi esercizi econometrici di questo paragrafo. Il riscontro empirico della relazione tra occupazione interinale e produttività del lavoro è stato realizzato attraverso l'impiego dell'indagine sulle imprese manifatturiere realizzato da Capitalia.

L'indagine, realizzata con cadenza triennale, prevede alcuni quesiti sull'occupazione interinale nell'impresa, introdotti a partire dal triennio 1998-2000. Le domande rivolte all'impresa intervistata riguardano la possibilità che questa si fosse rivolta, nel triennio di riferimento dell'indagine, ad una agenzia di lavoro interinale e il numero di interinali impiegati e assunti nell'ultimo anno dell'indagine.

Da una breve panoramica sulle imprese intervistate nel periodo 2004-2006, emerge che circa il 43% ha dichiarato di essersi rivolta ad una agenzia di lavoro interinale. La tabella di seguito riportata, che incrocia il dato sulla dimensione di impresa con quello del settore di attività economica, evidenzia come le imprese di medie dimensioni ossia con una classe di addetti di 51-250 unità sono quelle in cui si fa maggiore ricorso all'occupazione interinale a prescindere dal settore di attività economica. Tuttavia la differenziazione per settore mostra una maggiore incidenza di quello tradizionale e del settore specializzato.

**Tabella 8**

Imprese che hanno fatto ricorso alle agenzie di lavoro interinale ( <i>wave</i> 2004-2006) (%)					
Classe di addetti	Attività economica				Totale
	settori tradizionali	settori di scala	settori specializzati	settori ad alta tecnologia	
11-20	12,40	3,91	6,63	0,77	23,72
21-50	13,90	5,04	10,45	0,82	30,21
51-250	15,49	6,54	10,72	1,50	34,26
251-500	2,82	1,59	1,77	0,36	6,54
oltre 500	1,54	1,41	1,68	0,64	5,27
Totale	46,16	18,49	31,26	4,09	100,00

Fonte: elaborazione propria su dati Capitalia 2007

In base alla ripartizione geografica, le imprese che impiegano occupati interinali sono prevalentemente, e prevedibilmente visto che l'indagine si rivolge al settore manifatturiero, concentrate al nord. Il Nord-ovest rappresenta la quota più rappresentativa (46%) e insieme al Nord-est rappresentano il 78% delle imprese che si rivolgono ad agenzie di lavoro interinale (tabella 9).

**Tabella 9:**

Distribuzione territoriale imprese che si rivolgono ad ag. interinali			
Area	Frequenza	Percentuale	Cumulativa
Nord-ovest	1.009	45,84	45,84
Nord-est	703	31,94	77,78
Centro	339	15,40	93,18
Sud	150	6,82	100,00
Totale	2.201	100,00	

La richiesta di interinali proviene principalmente da imprese di medio piccole (21-50 addetti) e medie dimensioni (51-250 addetti), confermando quanto precedentemente riscontrato, sebbene con proporzioni diverse a seconda dell'area geografica di riferimento. Tuttavia nel meridione la domanda di interinali, malgrado abbia una dimensione modesta, proviene principalmente da imprese di medie dimensioni (tabella 10).

**Tabella 10:** Imprese che si sono rivolte ad agenzie di lavoro interinale (*wave* 2004-2006) (%)

Classe di addetti	Area geografica				Totale
	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud	
11-20	11,49	6,45	4,59	1,18	23,72
21-50	14,31	9,86	4,45	1,59	30,21
51-250	14,99	11,63	4,59	3,04	34,26
251-500	2,68	2,32	1,04	0,50	6,54
oltre 500	2,36	1,68	0,73	0,50	5,27
Totale	45,84	31,94	51,40	6,82	100,00

Per osservare la dimensione dell'occupazione interinale all'interno dell'impresa è stata presa in considerazione la variabile sul numero di occupati interinali dichiarati dall'intervistato rispetto all'ultimo anno del periodo di indagine. Le imprese impiegano in media, in un anno, 6,4 lavoratori interinali. Tuttavia il valore mediano si assesta su 3 occupati interinali (tabella 11), indicando in

questo modo una distribuzione asimmetrica che si concentra nella coda sinistra della funzione di densità.

**Tabella 11:** Occupati interinali nelle imprese nell'anno 2006

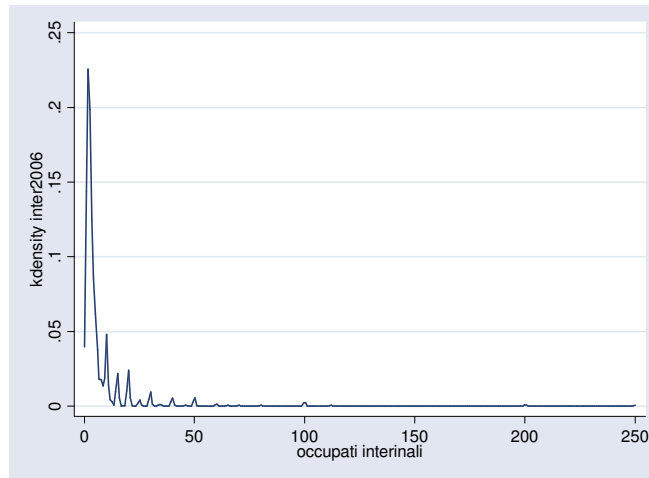
media	s.d.	min	max	P10	P25	P50	P75
6.40	13.78	0	250	1	2	3	5

Fonte : Elaborazione propria su dati Capitalia 2006

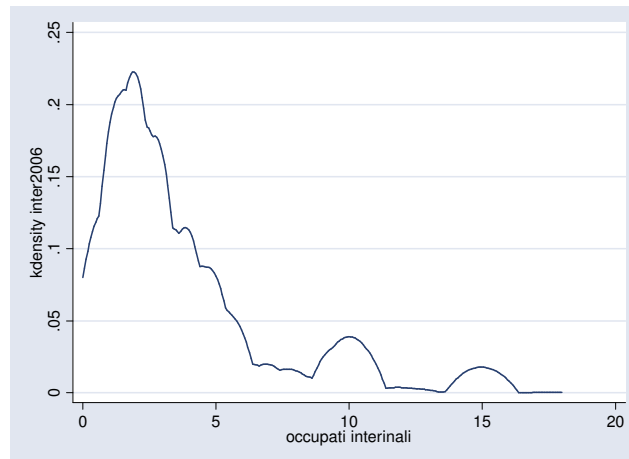
P10 e P75 rappresentano i percentili

I successivi due grafici mostrano l'asimmetria e la concentrazione della distribuzione<sup>16</sup>.

**Grafico 1**



**Grafico 2**



La maggior parte delle imprese (esattamente il 75%) occupa fino a 5 interinali e, all'interno di queste, sono prevalentemente le imprese di medio piccole dimensioni (classe di addetti 21-50).

<sup>16</sup> Nel secondo grafico la distribuzione è stata troncata in corrispondenza del numero di occupati pari a 20.



Ciò può significare un'incidenza dell'occupazione interinale che oscilla tra il 24 e il 10% circa per quella classe di addetti e per il numero massimo di 5 interinali.

**Tabella 12**

Imprese con fino a 5 occupati interinali distinte per dimensione			
Classe di addetti	Frequenza	Percentuale	Cumulativa
11-20	379	30,01	30,01
21-50	448	35,47	65,48
51-250	383	30,32	95,80
251-500	38	3,01	98,81
oltre 500	15	1,19	100,00
Totale	1.263	100,00	

Le evidenze portano, pertanto, a concludere che siano le imprese di piccole e medio piccole dimensioni a ricorrere maggiormente all'occupazione interinale impiegandone, in alcuni casi, anche un numero consistente rispetto a quella che può essere la dimensione aziendale.

Continuando l'analisi descrittiva del campione rispetto alle altre variabili selezionate per il riscontro empirico, si passa ora all'osservazione del fatturato d'impresa che, se rapportato agli occupati, diventa la variabile dipendente scelta per poter stimare la relazione produttività-interinali. Le imprese che ricorrono alle agenzie di lavoro interinali registrino un fatturato medio annuo di circa 45 mila euro (Tabella 13). Dai valori assunti dai percentili si desume che il fatturato della maggior parte delle imprese è nettamente più basso di quello medio.

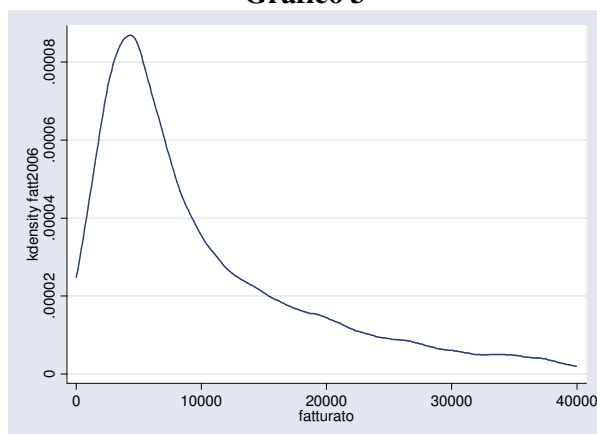
**Tabella 13:** Fatturato delle imprese che ricorrono agli interinali

media	s.d.	P25	P50	P75
44.568,66	23.6371,2	4.201,542	8.591,099	2.1673,12

(Espressi in Euro)

Il grafico che segue, mostra come la gran parte delle imprese che fanno ricorso agli interinali, dichiarino un fatturato inferiore ai 10 mila euro ed in particolare quelle di medio piccole dimensioni (21-50 addetti) dichiarino un fatturato medio annuo di circa 4 mila euro. Quindi ci si riferisce a imprese che apparentemente mostrano un capacità di reddito estremamente contenuta.

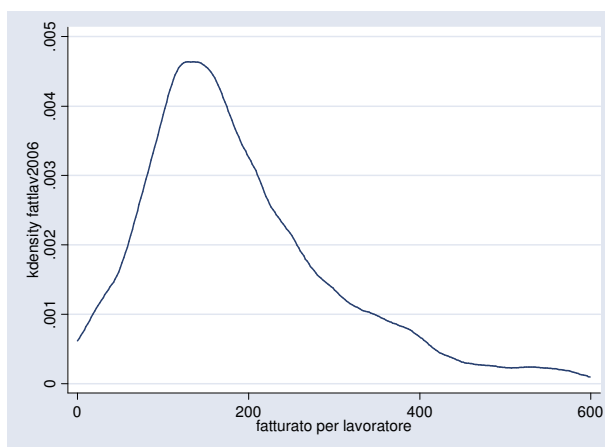
**Grafico 3**



Se dal fatturato complessivo si passa a quello per occupato (impiegato come variabile dipendente nella stima panel), l'asimmetria persiste mostrando una "produttività" che per il 75% delle imprese è al di sotto di quella media.

**Tabella 14:** Fatturato per lavoratore delle imprese che ricorrono ad agenzie interinali

media	s.d.	min	max	P10	P25	P50	P75
279,138	1023,09	0	38109,86	1	115.573	173.6712	268.7399



Anche escludendo le imprese individuali il dato della produttività e la sua distribuzione non subisce variazioni importanti<sup>17</sup>.

A queste due variabili principali (il numero di interinali occupati nell'impresa e la produttività) si aggiungono altre variabili di controllo quali le spese per investimenti in capitale fisico e in ricerca e sviluppo. Nel primo caso il campione delle imprese sensibili alla dimensione interinale scende da 2.201 a 1.465 e di queste ultime poco meno del 30% dichiara di non aver realizzato nessun investimento. Il 17% invece, investe in capitale fisico un importo che oscilla tra i 100 e i 200 mila euro. Comunque la metà delle imprese si mantiene al di sotto dei 150 mila euro di spesa. Quest'ultima sembra risentire della dimensione aziendale tant'è che la maggior parte delle imprese che dichiarano spese per investimenti nulle (418) non superano i 50 addetti.

Quanto agli investimenti in ricerca e sviluppo la situazione deteriora giacchè il 46% di coloro che hanno risposto hanno dichiarato di non aver investito nulla in tale ambito e sono quasi tutte concentrate in imprese con non più di 250 addetti. Questi esiti sulle spese di investimento ma in particolare su quelle di ricerca e sviluppo sono riconducibili ai dati sul fatturato dichiarato che risultano particolarmente bassi. E' improbabile che imprese con scarsi fatturati, operanti nei settori manifatturieri tradizionali e di piccole dimensioni possano dedicare delle risorse a questi capitoli di spesa, sebbene proprio queste due voci, ma in particolare quella in ricerca e sviluppo rappresentino quegli investimenti che possono favorire le potenzialità di crescita e sviluppo di una attività economica.

Un'altra variabile di controllo che potrebbe assumere interesse rispetto alla relazione empirica da testare è la partecipazione degli occupati di una impresa ad attività formative. In questa circostanza, quasi la metà delle imprese che si sono rivolte alle agenzie di lavoro interinale (1.034) hanno dichiarato lo svolgimento di attività formative dei propri occupati. In media si parla di circa 23 occupati per impresa ma dall'osservazione dei percentili emerge come la maggior parte delle aziende si trovi al di sotto di questa media, essendo la dimensione delle imprese che domandano interinali, per la maggior parte, medio piccola<sup>18</sup>.

<sup>17</sup> La produttività media scende a 256 euro, tuttavia la deviazione standard è più che dimezzata.

<sup>18</sup> All'impresa intervistata è stato chiesto quale fosse il numero di occupati che avevano frequentato dei corsi di formazione in ciascuno dei tre anni della *wave*.

**Tabella 15:** Numero medio di occupati che fanno formazione nelle imprese

media	s.d.	min	max	P25	P50	P75
24,0	97,9	0	2000	0	1,6	10,9

Il riscontro empirico della relazione tra produttività e occupazione interinale è stata realizzata impiegando come variabile risposta il fatturato per occupato (*fattlav*) e come regressori il numero di interinali occupati nell'impresa (*inter*), il tasso di variazione degli occupati che hanno svolto attività formative (*ratefor*) e la relativa variabile di interazione (*interfor*). Le stime sono state effettuate su due tipi di panel: il primo impiega come primo periodo di indagine (*wave*) il triennio 1995-1997<sup>19</sup> il secondo, invece, inizia dal triennio 1998-2000. La scelta di operare su due diversi panel è dovuta ad un problema di dimensione del campione.

Il campione longitudinale per i quattro periodi di indagine è composto da 191 imprese che, moltiplicate per il numero di anni (pari a 4), sale a 764 osservazioni. Lavorando con un panel sbilanciato, la dimensione campionaria tende sempre più ad assottigliarsi, in funzione dei regressori scelti, fino a raggiungere le 86 osservazioni. Si è dunque ritenuto opportuno lavorare anche su una serie storica più ristretta decidendo di tralasciare il primo anno di indagine (1995-1997). Ciò consente di poter lavorare su un campione più grande. Peraltro non si perdono informazioni circa il numero di interinali impiegati nelle imprese nel 1997 giacché il dato era stato ricavato da una stima sui dati dell'indagine del periodo successivo in quanto il questionario non riportava quesiti sull'occupazione interinale

Questo secondo campione è così composto da 451 unità osservate che diventano 1.353 se si considerano i tre periodi d'indagine (1998-2000, 2001-2003 e 2004-2006), una dimensione che risulta essere quasi il doppio del precedente panel. Il persistente problema di sbilanciamento del panel comporterà, anche in questo caso, una contrazione del numero delle osservazioni pari a 187.

La stima Fix Effect viene effettuata sul seguente modello (espresso per una singola unità osservata):

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + \beta_4 Z_i + u_{it}$$

in cui le  $X_1$  e  $X_2$  sono i singoli regressori e  $X_3$  è la variabile di interazione ( $X_1 * X_2$ ),  $Z$  è l'effetto individuale (che varia tra le unità osservate ma è costante nel tempo),  $u$  è l'errore stocastico ed  $i$  e  $t$  hanno il consueto significato.

Le prime stime econometriche proposte mostrano come solo la variabile del tasso di variazione degli occupati impegnati in attività formative risulti statisticamente significativa e con una relazione positiva rispetto alla produttività del lavoro. Questa positività persiste anche controllando per la variabile sulla dimensione aziendale mostrando come le imprese di dimensioni medio piccole sembrano beneficiare maggiormente degli effetti positivi della formazione sul fatturato rispetto alle imprese di maggiori dimensioni (over 50 addetti). Il controllo della stima attraverso le informazioni sulla collocazione territoriale o l'attività economica svolta dall'impresa non ha prodotto risultati statisticamente rilevanti.

La generale contrazione degli standard error e il maggiore potere esplicativo del modello con effetti temporali (mod5) portano a preferire quest'ultimo stimatore rispetto a quello del mod3.

<sup>19</sup> Anno in cui entra in vigore la legge 196/1997 che introduce i contratti di lavoro interinali. Le *wave* selezionate si riferiscono ai seguenti quattro trienni: 1995-1997, 1998-2000, 2001-2003 e 2004-2006. Il sotto campione è composto dagli anni 1997, 2000, 2003 e 2006, gli stessi anni in cui vengono rivolti i quesiti sul fenomeno degli interinali, salvo il 1997 in cui il dato sul numero di occupati interinali nell'impresa è stato ottenuto assumendo la stessa incidenza degli occupati interinali sul totale degli occupati a tempo determinato avutasi nel 2000. Stessa assunzione è stata effettuata per la spesa in ricerca e sviluppo relativa al 2006 ossia non disponendo del dato di quell'anno si è preferito impiegare il dato della spesa in ricerca e sviluppo del 2005

Var Dep.: Produttività (Fatt/Lav) wave 1997-2000-2003-2006

Variable	mod1	mod2	mod3	mod4	mod5
inter	-760.72	-2585.5	191.99	-1072	-1015.4
	944.3	3124	3655	1243	1230
	0.422	0.416	0.959	0.400	0.419
ratefor		-104.39	-47.042	47.794	52.745
		52.83	66.16	24.1	23.08
		0.060	0.485	0.063	0.034
interfor			-880.52	-200.15	-230.69
			632.3	221.4	216
			0.178	0.378	0.299
sized				-32063	
				39889	
				0.432	
_cons	140067	156920	126372	6000.6	-332.94
	14119	38858	43954	19352	17510
	0.000	0.001	0.009	0.760	0.985
N	268	86	86	86	86
Eff.temporali	no	no	no	si	si

legend: b/se/p

Appare comunque evidente che le stime possano risentire della scarsa dimensione campionaria. Si è pertanto proceduto ad una seconda stima sul campione più grande. In questo nuovo esercizio econometrico il modello che appare più interessante è il 3 nel quale i regressori (interinali, formazione e variabile di interzione) appaiono statisticamente significativi, sebbene quello sulla formazione si trovi in una posizione limite. Il segno negativo prodotto dalla stima panel della relazione tra produttività e occupati interinali dovrebbe contribuire ad accreditare la letteratura secondo la quale la contrattualizzazione atipica, quale quella interinale, non favorisce incrementi di produttività. Un'interpretazione di natura diversa sembra però prendere spazio se si considera la variabile di interazione interfor che unisce la formazione con l'occupazione interinale. La relazione positiva va a suggerire come la formazione trasformi l'impatto dell'occupazione interinale sulla produttività da negativo a positivo. Ciò riconduce alla letteratura che mette in luce l'importante ruolo positivo giocato dall'investimento in capitale umano in termini di produttività del lavoro. Un investimento rilevante sia per l'impresa sia per il lavoratore<sup>20</sup>.

Var Dep.: Produttività (Fatt/Lav) wave 2000-2003-2006

Variable	mod1	mod2	mod3	mod4	mod5
inter	-1148.1	-2062.5	-4977.6	-918	-964.22
	656.3	2206	2581	1281	1283
	0.081	0.356	0.061	0.479	0.457
ratefor		-7.9703	-93.748	12.801	10.66
		37.21	56.07	28.2	28.19
		0.832	0.103	0.653	0.708
interfor			453.39	-31.13	-22.451
			227.9	116.3	116.2
			0.054	0.791	0.848
sized				-48346	
				45088	
				0.291	
_cons	139970	145259	181311	23957	12757
	8828	27556	32140	23708	21328
	0.000	0.000	0.000	0.319	0.554
N	581	187	187	187	187
Eff.temporali	no	no	no	si	si

legend: b/se/p

<sup>20</sup> L'incremento del capitale umano può indurre ad incrementi di produttività. In questo ambito non si entra nel dibattito circa l'interpretazione della consueta formazione (anni di scolarizzazione ecc.) ossia se debba essere intesa come espressione del capitale umano o come semplice indicatore delle abilità del lavoratore (Chevalier, Harmon, Walker, Zhu - 2003)

La variabile di interazione, che fa da perno alla riflessione qui sviluppata, può avere una duplice chiave interpretativa:

- la prima riguarda l'usuale interpretazione della formazione: chi partecipa ad attività formative migliora le proprie prestazioni da cui possono conseguire gli incrementi di produttività.
- l'interpretazione alternativa e complementare, invece, può riferirsi a questa nuova prospettiva che può essere osservata grazie al fatto che dall'indagine emerge non tanto la scelta del singolo lavoratore quanto quella dell'impresa di far partecipare gli occupati a dei corsi di formazione. Pertanto è la capacità dell'impresa nel gestire la propria forza lavoro, valorizzandola, che favorisce incrementi di produttività. Se però così fosse si potrebbe prescindere dalla formula contrattuale<sup>21</sup>. La differenza tra le varie formule contrattuali potrebbe semmai interessare la misura (o dimensione degli incrementi di produttività).

## Conclusioni

L'obiettivo di quest'articolo è stato quello di analizzare la possibilità, attraverso una particolare forma di lavoro flessibile quale è il lavoro in somministrazione, di realizzare in Italia un modello di *flexicurity* capace di coniugare elementi di flessibilità con elementi di sicurezza, e allo stesso tempo di produrre risultati soddisfacenti in termini di produttività. Il cambiamento istituzionale avvenuto negli ultimi anni all'interno del mercato del lavoro italiano ha radicalmente cambiato il tradizionale modello italiano, che era caratterizzato da una relativamente più alta rigidità e da una più scarsa protezione sociale. Oggi invece, sono state introdotte molte forme di flessibilità, senza tuttavia adeguare i livelli di protezione sociale, di sicurezza del reddito e dell'occupabilità, come invece avviene in molti paesi europei, in particolare quelli scandinavi e dell'Europa continentale. Questi paesi sono caratterizzati, in media, da maggiori livelli di protezione sociale e da tendenze più forti verso formazione continua dei lavoratori.

Questo articolo dimostra che solo muovendoci verso queste due direzioni, il mercato del lavoro italiano può produrre maggiori performance in termini di produttività. In particolare, l'analisi si è concentrata sul lavoro in somministrazione come forma contrattuale in grado di legare elementi di sicurezza di reddito e di occupazione con elementi di flessibilità.

Le stime econometriche trovano una relazione positiva tra la variabile interattiva lavoro in somministrazione-formazione e produttività. In altre parole, solo quando il lavoro in somministrazione è associato con alti livelli di formazione, allora l'effetto in termini di produttività è positivo

## Bibliografia

Banca d'Italia, (2008), Bollettino Economico N. 54, Ottobre.

Banca d'Italia, (2009), Bollettino Economico N. 55, Gennaio.

Baum, C. F. (2006) *An Introduction to Modern Econometrics Using Stata*, Stata Press

Bertola G., (1999), "Macroeconomic perspective on aggregate labour market", in Ashenfelter O., (ed.) *Handbook of Labour Economics*, Elsevier.

Bertola G., Bentolila S., (1990), Firing costs and labour demand: how bad is eurosclerosis? *Review of Economic Studies*, n.57.

---

<sup>21</sup> L'impresa particolarmente capace a valorizzare il proprio personale potrebbe trovarsi nella felice situazione limite in cui qualsiasi tipo di occupato favorisce degli incrementi di produttività.

- Blanchard O, (2006), “European Unemployment: the evolution of facts and ideas”, in *Economic Policy*, n. 45.
- Blanchard O., Giavazzi F., (2004), “Improving the SGP Through a Proper Accounting of Public Investment” CEPR Discussion Papers 4220.
- Blanchflower D.G., Self-Employment in Oecd Countries, *NBER Working Paper Series*, n.7486, January 2000.
- Boeri T., Bertola G., (1999), Employment protection and labour market adjustment in OECD countries: Evolving Institutions and Variable Enforcement, in *Employment and training papers*, n.48.
- Boyer R., (2009), “Come conciliare la solidarietà sociale e l’efficienza economica nell’era della globalizzazione: un punto di vista regolazioni sta”, *Argomenti*, N. 1 gennaio/maggio, pp.5-31.
- Calmfors L., (1994), Active Labour market Policies and Unemployment. A framework for the analysis of crucial design features. OECD economic studies.
- Capitalia (2007), Indagine sulle imprese manifatturiere, 1997-2006.
- CNEL, (2008), Rapporto sul mercato del lavoro 2007 – 2008.
- Commissione Europea (2003), “Impact Evaluation of the EES. Italian Employment Policy in Recent Years”, Final Report, Provisional Version, Brussels.
- Commissione Europea, (2008), “Economic Forecast”, Directorate-General for Economic and Financial Affairs, N. 6. Autumn, Brussels.
- Dymarsky W., (2008), “Labour market deregulation and performance of the economy. What do these two things actually have in common? EAEPE Conference 2008, University of Roma Tre, Rome.
- Ebitemp (2008) “Il Lavoro Interinale nel 2008: un primo bilancio e un confronto con il 2007”, Osservatorio Nazionale, Roma.
- Ebitemp (2009), “Note mensili”, Osservatorio Nazionale, Roma.
- Elmeskov J.P., Scarpetta S., (1998), Key Lessons for Labour Market Reforms: Lessons from OECD Countries’ Experiences, in *Swedish Economic Policy Review*, n.5
- Eurofund (2002) “Economically dependent workers, employment law and industrial relations” [www.eiro.eurofund.ie](http://www.eiro.eurofund.ie)
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, (2006), European Opinion Research Group EEIG, Dublin.
- Eurostat, (2007), *Structural Indicators*: [www.europa.eu.int/comm/eurostat/structuralindicators](http://www.europa.eu.int/comm/eurostat/structuralindicators)
- Eurostat, (2008), *Statistics Yearbook*
- Excelsior (2008), Unioncamere, Sistema Informativo, Banca dati online <http://excelsior.unioncamere.net>
- Fleetwood S., (2001), “Towards a transformation of the labour market”, Working Paper, Lancaster University.
- FMI (2009), *World Economic Outlook*.
- Garibaldi P. (2001), “L’analisi economica dei regime di protezione dell’impiego”, in Brucchi Luchino, *Manuale di economia del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- INPS, (2009), Osservatori Statistici online [www.inps.it](http://www.inps.it)
- IRES, (2009), *Nota Ires su recessione e calo occupazionale*, Roma
- Isfol, (2008), *Rapporto Isfol*, ottobre, Il Rubettino, Roma
- ISTAT, (2008), *Rilevazione continua sulle forze di lavoro*, Roma.
- ISTAT, (2009) *Conti economici nazionali - Anni 2005-2008*, marzo.
- Kleinknecht A. and Naastepad, C.W.M. (2005). “The Netherlands: Failure of a Neo-classical Policy Agenda”, *European Planning Studies*, 13, 8, pp. 1193-1203.

- Kleinknecht A., (2008), “The impact of labour market deregulation on jobs and productivity: Empirical evidence and a non-orthodox view”. EAEPE Conference 2008, University of Roma Tre, Rome.
- Kleinknecht A., Oostendorp M.N., Pradhan M.P., e Naastepad C. M., (2006). “Flexible Labour, Firm Performance and the Dutch Job Creation Miracle”, *International Review of Applied Economics*, 20, 2, pp. 171–187.
- Lazear E. P., (1990) “Job security provisions and unemployment”. *Quarterly Journal of Economics*, n.3.
- Leon P., Realfonzo R., (2008), a cura di, *L’Economia della Precarietà*, Manifestolibri.
- Lindbeck A., e Snower D., (1988), *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, Cambridge (MA).
- Lucidi F., (2006), “Is there a trade-off between labour flexibility and productivity growth? Preliminary evidence from Italian firms”, Università di Roma La Sapienza, mimeo.
- Maresca A., (2009), *Gli appalti di servizi ad alta intensità di lavoro ed il lavoro tramite agenzia, tra conflitto e competizione*, Università Roma Tre, Roma.
- Ministero del Lavoro, (2008), Rapporto di monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro, Settembre 2008, Roma.
- Ministero del Lavoro, (2009), “Andamenti dell’occupazione e della disoccupazione”, Segretariato Generale, Roma.
- Ministero per la pubblica amministrazione e l’innovazione (2007), Relazione al Parlamento sullo stato della Pubblica Amministrazione – Volume 1 – Anno 2007.
- Nickell S.G. (1997), “Labour Market rigidities and unemployment: Europe versus North America”, in *Journal of economic perspectives*, n.3.
- Nunziata L., (2005), Unemployment in the OECD since 1960. What do we know? *Economic Journal*, n.1.
- OCSE (2009), *Economic Outlook Interim Report*.
- OCSE, (2007), *Employment Outlook*.
- Ragioneria generale dello Stato (2008) Conto Annuale 2008.
- Salop S. (1979), “A model of the natural rate of unemployment”, *American Economic Review*, 69, pp.117-25.
- Sapir A., (2005), Globalization and the reform of European Social models, Bruegel Policy brief.
- Scarpetta S., (1996), Assessing the role of labour market policies and institutional setting on unemployment: a cross country studies, in *OECD Economic Studies*, n.26.
- Solow R., (1990), *The labour market as a social institution*, Blackwell, Cambridge.
- Stirati A., (2008), “La flessibilità del mercato del lavoro e il mito del conflitto tra generazioni”, in Leon P., Realfonzo R., (a cura di) *L’Economia della Precarietà*, Manifestolibri.
- Sylos Labini (2003), *Berlusconi e gli anticorpi*, Laterza, Roma-Bari.
- Sylos Labini, (1999), “The employment issues: investment, flexibility and the competition of developing countries” *BNL Quarterly Review*, 210, pp. 257-280
- Sylos Labini, Modigliani F, Fitoussi J.P., Moro B., Snower D., Solow R., (1998), “An economists’ Manifesto on Unemployment in European Union, *BNL Quarterly review*..
- Tridico P., (2009), “Flessibilità e istituzioni nel mercato del lavoro: dagli economisti classici agli economisti istituzionalisti”, *Lavoro&Economia*, N. 1, gennaio/maggio, pp.113-139.
- Tronti L., e Ceccato F., (2005) “Il Lavoro atipico in Italia: caratteristiche, diffusione e dinamica”, *Argomenti*, n. 14, pp.27-58.