

Le uscite dal lavoro interinale tra caratteristiche dei lavoratori e delle imprese utilizzatrici

Federica Origo

(Università degli Studi di Bergamo; Istituto per la Ricerca Sociale)

Manuela Samek Lodovici

(Istituto per la Ricerca Sociale)

Abstract

Questo lavoro si innesta nel filone della letteratura empirica sul lavoro interinale che si concentra sulla stima della probabilità di transizione verso altre forme contrattuali, in particolare verso il lavoro stabile.

L'obiettivo dell'analisi empirica è stato quello di stimare, sulla base dei dati raccolti in una specifica indagine sul campo, la probabilità di uscita dal lavoro interinale, controllando sia per le caratteristiche individuali e d'impresa, sia per la durata di permanenza nello stato. Considerando la numerosità degli stati sul mercato del lavoro e la complessità delle storie lavorative, l'analisi ha preso in considerazione non solo la probabilità di uscita verso l'occupazione a tempo indeterminato, ma anche verso altri stati (altre forme di occupazione, disoccupazione, inattività).

L'analisi di durata, basata su un campione di 1.777 individui che hanno svolto almeno una missione di lavoro interinale in Italia tra aprile 2003 ed ottobre 2004, evidenzia che, nel complesso, il lavoro interinale non rappresenta una vera e propria trappola per i lavoratori coinvolti, ma gli individui che transitano verso i diversi stati 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.

Parole chiave: lavoro interinale, transizioni, modelli di durata

Codici JEL:

1 Introduzione

Un rilevante filone della letteratura empirica internazionale sul lavoro temporaneo (incluso il lavoro interinale) si è concentrato sulla stima della probabilità di transizione verso altre forme contrattuali, in particolare verso il lavoro stabile.

L'obiettivo dell'analisi è quello di verificare se gli individui che sperimentano periodi di missione sono poi facilitati nell'ottenimento di un posto fisso o se, al contrario, l'ingresso nel lavoro interinale può divenire una specie di "trappola", che riduce le possibilità di uscita da questa forma di lavoro all'aumentare della durata di permanenza in questo stato.

L'analisi di questo tema risulta particolarmente rilevante in una prospettiva di policy, se si pensa che molti paesi industrializzati (tra cui l'Italia) hanno formalizzato l'utilizzo di questa forma di lavoro temporanea al fine di aumentare l'occupabilità degli individui, permettendo ai disoccupati di avvicinarsi più velocemente al mercato (soprattutto quando la regolazione dei contratti standard è particolarmente rigida) e riducendo quindi la probabilità di cadere nella disoccupazione di lunga durata.

Seppure venga prevista l'eventualità di individui che, per libera scelta, decidono di diventare "lavoratori interinali permanenti" (Houseman et al., 2003), nella maggioranza dei casi il lavoro interinale dovrebbe servire da "trampolino di lancio" verso l'occupazione stabile, consentendo proprio agli individui relativamente più deboli o più lontani dal mercato (i disoccupati di lunga durata, i giovani alla ricerca del primo impiego, le donne che rientrano nel mercato del lavoro, gli stranieri, ecc.) sia di acquisire competenze e incrementare il proprio capitale umano tramite l'esperienza di lavoro (seppure temporanea), sia di "farsi conoscere" dalle imprese segnalando la propria produttività, eliminando i pregiudizi che molti imprenditori hanno su alcuni gruppi di lavoratori (effetto "stigma") ed aumentando quindi le probabilità di una successiva occupazione a tempo indeterminato.

In quest'ottica, il lavoro temporaneo potrebbe aumentare l'efficienza del mercato del lavoro se favorisse le transizioni verso l'occupazione stabile, soprattutto nel caso di

individui “involontariamente” occupati con questo tipo di contratto¹. Al contrario, potrebbe porre una serie di nuovi problemi al policy maker se, pur aumentando le probabilità di uscita dalla disoccupazione, questa forma contrattuale non influenzasse significativamente la probabilità di trovare successivamente un posto fisso, ma anzi innescasse un circolo vizioso tra disoccupazione e lavoro temporaneo.

Seppure sia ragionevole supporre che, in termini di preferenze sia individuali che collettive, un lavoro temporaneo sia comunque preferibile alla disoccupazione, il problema di policy potrebbe spostarsi dalla tradizionale “trappola della disoccupazione” alla “trappola del lavoro interinale” (o al circolo “disoccupazione - lavoro interinale - disoccupazione”), generando una serie di nuovi interrogativi sul funzionamento del mercato del lavoro e sull’effettiva bontà dei meccanismi messi in atto per correggere i fallimenti del mercato.

Il problema potrebbe essere ancora più rilevante se il lavoro interinale costituisse una “trappola” solo per gruppi di individui relativamente deboli, spostando di fatto il segnale di “stigma” dalla disoccupazione al lavoro temporaneo. Più in generale, al fine di calibrare un eventuale intervento pubblico è importante evidenziare se la probabilità di uscita dal lavoro temporaneo è maggiormente influenzata dalle caratteristiche (non osservabili) degli individui (eterogeneità non osservata) o, a prescindere da queste, essa dipenda essenzialmente dalla durata della permanenza nel lavoro interinale (dipendenza di stato). E’ immediato intuire che, nel caso di eterogeneità, le misure di policy dovrebbero essere più mirate sui potenziali beneficiari (individuati in base alle caratteristiche che determinano tale eterogeneità) rispetto al caso di dipendenza di stato, in cui sarebbero auspicabili interventi più generalizzati sull’intera popolazione interinale.

Il contributo dell’analisi empirica risulta particolarmente rilevante dal momento che la teoria economica non sembra fornire risultati univoci sul possibile impatto di un’esperienza di lavoro interinale sulla probabilità di successiva transizione ad un’occupazione stabile.

¹ La definizione adottata a livello internazionale individua nei lavoratori temporanei involontari coloro che dichiarano di avere un’occupazione a termine solo perché non sono riusciti a trovare un’occupazione a tempo indeterminato.

Da un lato, i modelli di capitale umano e di “signalling” prevedono che l’esperienza di lavoro interinale influenzi positivamente la probabilità in esame, nel primo caso grazie all’acquisizione di capitale umano on the job, nel secondo per mezzo del processo di auto-selezione che induce gli individui più produttivi a “farsi conoscere” dall’azienda nel corso delle missioni. In mercati caratterizzati da informazione imperfetta e incompleta, la possibilità di svolgere un lavoro temporaneo dovrebbe anche favorire la creazione di contatti tra aziende e lavoratori e, per questi ultimi, l’ottenimento di informazioni sui posti vacanti nelle aziende, aumentando anche in questo modo la probabilità di trovare successivamente un posto fisso.

D’altro canto, le stesse teorie di capitale umano e di “signalling” prevedono un impatto negativo qualora prevalga il disincentivo per l’azienda a pagare per il capitale umano specifico del lavoratore (a causa dell’elevata probabilità di turnover) o se il “segnale” lanciato dai lavoratori che accettano di svolgere delle missioni venga interpretato dalle aziende come segnale di “lavoratori di seconda qualità”, dal momento che presentano difficoltà/incapacità di inserimento nel mercato del lavoro primario (caratterizzato da contratti di lavoro a tempo indeterminato).

Alla luce di queste considerazioni teoriche e di policy, l’obiettivo dell’analisi empirica è quello di stimare, sulla base dei dati raccolti in una specifica indagine sul campo, la probabilità di uscita dal lavoro interinale, controllando sia per le caratteristiche individuali e d’impresa, sia per la durata di permanenza nello stato. Considerando la numerosità degli stati sul mercato del lavoro e la complessità delle storie lavorative, l’analisi prenderà in considerazione non solo la probabilità di uscita verso l’occupazione a tempo indeterminato, ma anche verso altri stati (altre forme di occupazione, disoccupazione, inattività).

2 Le transizioni dei lavoratori interinali: una rassegna della letteratura

La letteratura economica, teorica ed empirica, ha indagato a lungo i vantaggi e i limiti del lavoro interinale sia dal punto di vista delle imprese che di quello delle agenzie.

Vi è invece ancora molto da indagare riguardo al “parco” di lavoratori interinali, in particolare riguardo al ruolo rivestito dalle esperienze di lavoro interinale nelle strategie di ricerca di lavoro e di comportamento sul mercato del lavoro in generale.

A questo proposito, la maggior parte dei risultati delle ricerche empiriche indica come l’approdo al lavoro interinale sia generalmente una scelta “strumentale” e temporanea da parte del lavoratore, il quale in realtà aspira ad un’occupazione stabile.

Negli ultimi anni sono stati quindi effettuati numerosi studi volti a valutare se il lavoro interinale rappresenti una prima modalità di ingresso nel mercato del lavoro, che consente agli individui di trovare con maggiori probabilità di successo un’occupazione stabile.

Una rassegna dell’OCSE (2002) evidenzia come la quota di lavoratori temporanei che transita verso l’occupazione stabile cambia notevolmente nei diversi Paesi (21% in Francia, 56% in Austria, 34% in Spagna). Nonostante significative differenze fra i Paesi, un’evidenza comune riguarda le caratteristiche di coloro che effettuano con maggiore frequenza la transizione: si tratta di giovani tra i 25 e i 34 anni di età con qualificazione medio-alta. Gli stessi studi evidenziano che lo stato di lavoratore interinale è associato anche ad una maggiore probabilità di transizione verso la disoccupazione rispetto allo stato di lavoratore permanente (7-24% contro 1-5%).

Molti di questi risultati sono confermati da una recente analisi della Commissione Europea (2004), che evidenzia inoltre il ruolo dell’istruzione e della formazione professionale nell’influenzare le transizioni dei lavoratori temporanei verso l’occupazione stabile. Sulla base dei dati dell’European Household Community Panel (ECHP) emerge infatti che in Europa, nella seconda metà degli anni Novanta, la probabilità di transizione dall’occupazione temporanea a quella permanente aumenta con il livello d’istruzione ed è positivamente influenzata dalla formazione on the job. La formazione professionale “in aula” non sembra invece esercitare alcun impatto significativo sulle transizioni dei lavoratori temporanei.

Risultati interessanti emergono anche dall’evidenza empirica riferita a specifici paesi europei.

L’evidenza empirica spagnola sembra in particolare evidenziare un utilizzo duplice del contratto a tempo determinato da parte delle imprese (Guell e Petrongolo, 2003). Molti

di questi contratti soddisfano un bisogno di flessibilità, essenzialmente in termini di risparmio sui costi di licenziamento, delineato dal fatto che la trasformazione del contratto o la sua eliminazione è effettuata in genere in corrispondenza dei tre anni, quando le imprese sono costrette a decidere se assumere o rimandare sul mercato il lavoratore (3 anni è infatti la durata massima prevista dalla legge per un contratto a tempo determinato in Spagna). Un altro picco ad un anno dall'inizio del contratto rivela come alcune aziende utilizzino questi contratti con finalità di *screening* del lavoratore e che convertano questi contratti in rapporti stabili non appena il buon match fra lavoratore e azienda sia emerso.

Un altro studio spagnolo evidenzia il ruolo rilevante dell'intermediazione delle agenzie interinali nella creazione di occupazione stabile (Malo e Munoz-Bullon, 2002).

Anche l'evidenza empirica sull'Olanda mostra che esiste una probabilità positiva che il lavoratore interinale transiti verso un'occupazione più stabile sul mercato: si tratta in particolare di lavoratori giovani, di uomini con moglie che lavora e di donne senza figli (Zijl et al., 2002).

La recente evidenza empirica italiana sembra confermare, da un lato, le potenzialità del lavoro interinale come "trampolino di lancio" verso il lavoro stabile; dall'altro, il duplice ruolo di questo contratto, che viene utilizzato dalle imprese sia come strumento di flessibilità, sia come strumento di prova dei lavoratori. Con riferimento a soggetti di età tra i 18 anni e i 40 anni, non occupati in modo permanente, non studenti e residenti in nove province toscane e siciliane, sembra infatti emergere che l'esperienza di lavoro interinale raddoppi la probabilità di occupazione stabile (dal 14% al 28%) ad un anno e mezzo dal termine dell'ultima missione. Risultati simili si ottengono tuttavia anche con altri contratti di natura temporanea (Ichino et al. 2003). Un altro studio italiano mostra come la probabilità di trasformazione di un contratto interinale in un contratto a tempo indeterminato è massima quando la durata del contratto interinale è "intermedia", cioè sufficiente per provare il lavoratore, ma non eccessivamente lunga da risultare troppo onerosa rispetto ad altri strumenti contrattuali (Montanino e Sestito, 2003).

Un altro degli aspetti generalmente analizzati dalla letteratura sul lavoro interinale è quello relativo al suo ruolo quale opportunità di ingresso nel mercato del lavoro per coloro che hanno sperimentato periodi di disoccupazione. In questa prospettiva, uno

studio spagnolo evidenzia come la possibilità di ricorrere al lavoro interinale abbia avuto un impatto positivo sulla probabilità di uscire dalla disoccupazione, soprattutto per gli individui che avevano sperimentato brevi periodi di disoccupazione (Garcia-Perez e Munoz-Bullon, 2003). Anche se non circoscritto al lavoro interinale (ma riferito a tutte le forme di lavoro a tempo determinato), un recente studio della Commissione Europea basato sui dati dell'European Community Household Panel (ECHP) per il periodo 1995-1999 evidenzia il ruolo (negativo) della disoccupazione passata sulla durata del rapporto di lavoro temporaneo (D'Addio e Rosholm, 2004). Gli individui (soprattutto a bassa qualifica) che sono usciti dalla disoccupazione grazie ad un lavoro temporaneo hanno inoltre meno possibilità di transitare verso un'occupazione stabile. Le donne con figli piccoli e i lavoratori più anziani sono inoltre a rischio di ritorno alla disoccupazione al termine del lavoro temporaneo.

In Italia non esiste un'evidenza empirica specifica a riguardo, anche se uno studio sul lavoro temporaneo (e non specificatamente sul lavoro interinale) evidenzia che la probabilità di transizione all'occupazione stabile si riduce per gli individui caratterizzati da periodi di alternanza tra lavoro e disoccupazione o da una continua serie di lavori temporanei (Gagliarducci, 2004).

Una certa evidenza di tipo indiretto sul lavoro interinale, da considerarsi con le opportune cautele, potrebbe essere tratta valutando se i soggetti che tradizionalmente rappresentano l'archetipo dei disoccupati presentano caratteristiche simili ai soggetti che le agenzie interinali avviano alle missioni. In Italia non sembrerebbero esserci a prima vista degli elementi che identifichino la possibilità che il disoccupato sia "l'ideale candidato" all'avvio ad una missione interinale: mentre infatti il disoccupato appartiene generalmente alla componente femminile, è giovane, con istruzione superiore alla media, risiede nel Sud o nel Centro e aspira frequentemente a lavori impiegatizi, il lavoratore interinale al contrario è giovane, è uomo, ha un titolo di studio basso, svolge un lavoro di tipo operaio. E' pur vero che l'archetipo del lavoratore interinale che si ritrova in Italia è derivato dal prevalente utilizzo di questa forma contrattuale da parte dell'industria manifatturiera del Nord, che occupa in gran parte giovani operai.

Non è da escludersi che un futuro sviluppo del lavoro interinale anche in settori economici diversi, più legati al terziario, possa determinare una maggiore richiesta

anche di quegli individui (in particolare donne) che in Italia rappresentano tradizionalmente la quota più rilevante all'interno del gruppo dei disoccupati. Non sembrerebbe dunque che in Italia il lavoro interinale possa configurarsi come uno strumento per l'uscita dalla disoccupazione e quindi per un efficace inserimento sul mercato del lavoro di lavoratori disoccupati da lungo tempo, oppure senza alcuna esperienza lavorativa. Tuttavia il lavoro interinale avrebbe assolto all'importante funzione di fluidificare il mercato del lavoro, in particolare di tipo operaio-industriale a rischio di strozzature per carenza di manodopera disponibile per necessità contingenti, soprattutto in fasi di crescita economica (ISFOL, 2001).

Le evidenze empiriche esistenti sottolineano, quindi, come le situazioni lavorative che si nascondono dietro al lavoro interinale siano in realtà molteplici.

Vi sono infatti diversi tipi di lavoratori interinali e diverse modalità di utilizzo del lavoro interinale da parte della forza lavoro.

La capacità di questa forma di lavoro di garantire una continuità lavorativa, "sommando" i tempi di lavoro prestati in aziende diverse è limitata: infatti nella maggior parte dei casi una durata apprezzabile della missione si ottiene attraverso proroghe di missioni prestate nella medesima azienda. Nel caso di lavoratori che svolgono un elevato numero di missioni frammentate presso più aziende è invece limitata la probabilità di un inserimento stabile in azienda, poiché i tempi di conoscenza sono relativamente troppo brevi. In genere in questa tipologia di lavoratori temporanei sono sovrarappresentati le donne e gli immigrati. Anche il titolo di studio dei lavoratori sembrerebbe influenzare le strategie o i risultati sul mercato del lavoro. I giovani con titolo di studio medio-alto sarebbero disponibili in generale ad accettare un lavoro interinale, di breve o lunga durata che sia, ma si dimostrerebbero meno inclini a ripetere questa esperienza, o perché non ricevono proposte in tal senso, oppure perché riescono ad inserirsi stabilmente (ISFOL, 2001).

Un tentativo di classificare queste diverse tipologie di lavoro interinale è stato fatto in Italia dall'ISFOL, tenendo conto congiuntamente della durata delle missioni e del loro numero. L'ISFOL ha distinto: *lavoro interinale occasionale*, che comprende persone che hanno svolto poche missioni, ciascuna di breve durata; *lavoro interinale a tempo determinato*, che comprende le persone che hanno svolto poche missioni ma di durata

medio lunga; *lavoro interinale marginale*, che comprende persone che hanno svolto parecchie missioni senza accumulare una durata complessiva apprezzabile; *lavoro interinale continuativo*, nel quale il numero dei giorni lavorativi è paragonabile al tradizionale lavoro dipendente a tempo determinato, ma viene raggiunto cumulando più missioni.

Questa declinazione potrebbe essere utile nel comprendere meglio cosa sia contenuto all'interno di ciò che formalmente è definito lavoro interinale, ma che può rappresentare in realtà fenomeni di significato diverso sia per i lavoratori che per le imprese utilizzatrici.

Nel complesso, tenendo conto delle molteplici funzioni svolte dal lavoro interinale, si potrebbe concludere che esso rappresenti uno strumento utile al fine di aumentare l'occupabilità dei lavoratori, in quanto può permettere loro di costruirsi un curriculum professionale accumulando esperienze di lavoro che potrebbero sfociare poi in un inserimento stabile nel mercato del lavoro. Il lavoro interinale offre infatti opportunità per i lavoratori di acquisire un'ampia gamma di esperienze e di contatti lavorativi (EIRO, 2002). Il lavoratore reclutato dall'agenzia ha più facilmente la possibilità di dimostrare le sue abilità professionali in diversi contesti aziendali e di crearsi una rete sociale utile per collocarsi sul mercato del lavoro.

3 I dati

I dati utilizzati ai fini del presente studio sono stati raccolti tramite un'indagine che l'IRS ha realizzato nell'ambito di una ricerca su: "Lavoro interinale e formazione" in Italia, condotta per conto del Ministero del Lavoro (IRS et al, 2005).

La mancanza di informazioni esaurienti e statistiche ufficiali sul comparto interinale a livello nazionale rappresenta il motivo per cui è stata svolta un'indagine su un campione rappresentativo di lavoratori che abbiano effettuato almeno una missione di lavoro interinale nel corso della propria carriera professionale.

I dati raccolti consentono di avere informazioni sulle caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori interinali (genere, età, livello di istruzione, background familiare, condizione socio-economica, ecc.), sull'esperienza maturata nel corso delle missioni

(caratteristiche delle imprese utilizzatrici e delle mansioni svolte, relazione coi colleghi, canali di apprendimento, ecc.), sia sulla complessità dei percorsi professionali individuali (situazione lavorativa precedente e successiva alle missioni).

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'indagine². L'indagine è stata effettuata sulla base di un questionario semi-strutturato volto a raccogliere informazioni dettagliate su:

- la situazione professionale antecedente la prima missione di lavoro interinale svolta nei 12 mesi precedenti l'indagine;
- l'esperienza di lavoro interinale compiuta nel corso dei 12 mesi;
- la valutazione soggettiva dell'esperienza vissuta, con particolare attenzione ai principali vantaggi e criticità percepiti;
- la situazione professionale al momento dell'indagine;
- 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;
- 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).

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.

Il campione finale è costituito da 2.336 individui che hanno svolto almeno una missione di lavoro interinale nei 12 mesi precedenti l'indagine. Si tratta di un campione rappresentativo a livello nazionale. Questi lavoratori hanno risposto alle domande del

² L'indagine ha avuto luogo tra maggio e novembre 2004. I lavoratori intervistati hanno quindi svolto almeno una missione di lavoro interinale tra aprile 2003 ed ottobre 2004.

questionario semi-strutturato nel corso di un'indagine telefonica somministrata con tecniche di tipo CATI.

L'analisi proposta, tuttavia, si basa sul campione di individui che hanno svolto la prima missione negli ultimi 12 mesi e per i quali è nota la durata complessiva dell'esperienza di lavoro interinale. Rispetto al campione complessivo di 2.336 individui, sono stati quindi esclusi coloro che erano già interinali nel periodo precedente la prima missione svolta negli ultimi 12 mesi (390 individui, per i quali non è nota la durata delle missioni svolte prima degli ultimi 12 mesi) e quelli per cui non era disponibile l'informazione sulla durata complessiva delle missioni (93 individui). Al fine di semplificare il modello di stima, dal restante campione di 1.853 individui sono stati quindi eliminati anche gli individui in uscita verso stati caratterizzati da una bassa numerosità e non aggregabili con altri stati utilizzati nell'analisi (76 individui)³.

L'analisi empirica si basa quindi su un campione di 1.777 individui che hanno svolto almeno una missione di lavoro interinale negli ultimi 12 mesi⁴.

4 L'analisi empirica

Per stimare correttamente l'effetto della durata complessiva del lavoro interinale sulla probabilità di uscita (tenendo conto che per gli individui ancora interinali al momento dell'indagine non è possibile per definizione osservare la durata complessiva), le stime sono state effettuate sulla base di modelli di durata.

In particolare, considerando che la variabile di durata è misurata per intervalli discreti (numero di mesi) e che gli individui possono uscire verso diversi stati, sono stati utilizzati modelli di durata discreta con uscita multipla (*competing risks discrete time duration models*).

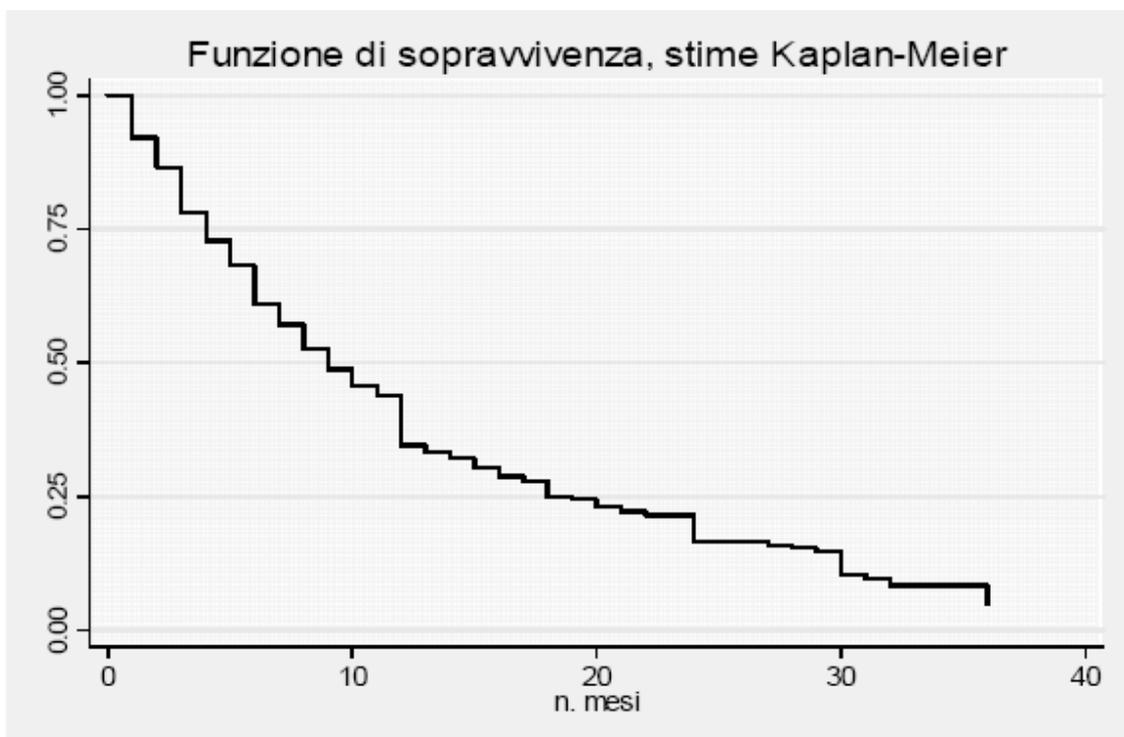
³ Si tratta in particolare di chi al momento dell'indagine si dichiara lavoratore autonomo o occupato con una forma diversa da un contratto a tempo indeterminato, determinato (inclusi i co.co.co) o interinale. Sono stati esclusi anche gli inattivi diversi dagli studenti, che costituivano anch'essi una quota esigua del campione totale (1.5%). I tre gruppi eliminati presentano tutti una numerosità inferiore alle 30 unità.

⁴ La prima missione nel periodo in esame può in realtà essere iniziata anche prima che nell'ultimo anno. Questo spiega l'esistenza di durate complessive superiori ai 12 mesi (13% del campione).

4.1 La persistenza nel lavoro interinale

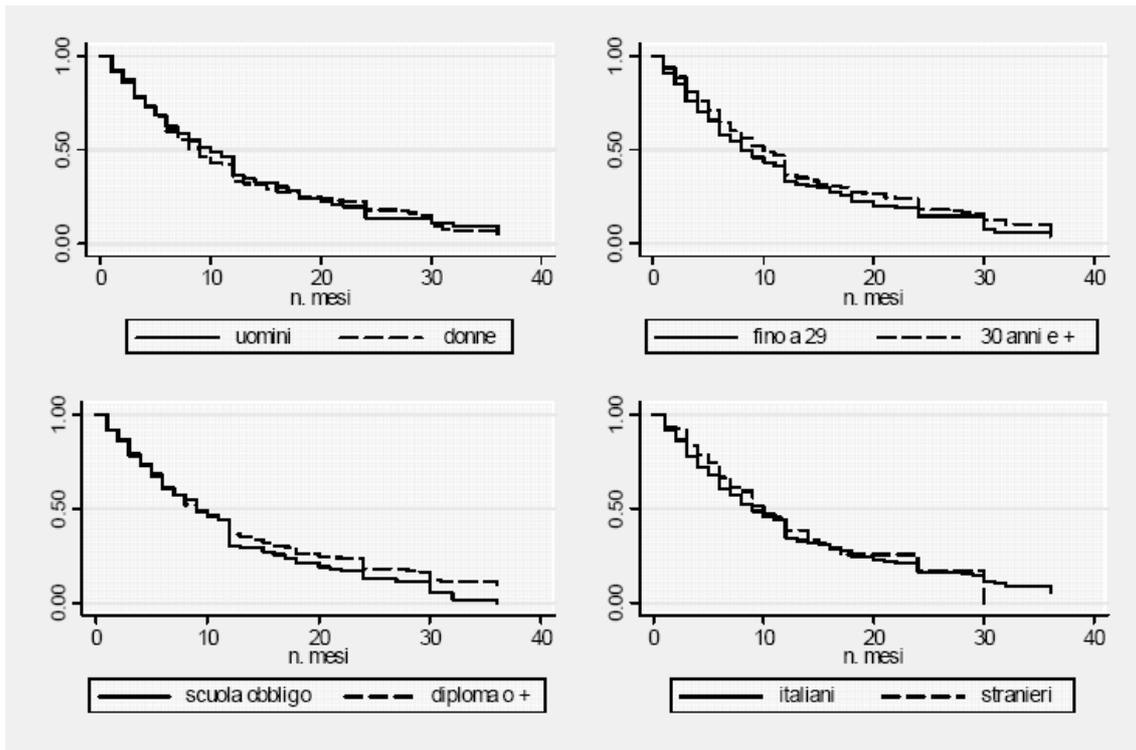
Prima di commentare le stime sulla probabilità di uscita verso i diversi stati, è opportuno soffermarsi sulla persistenza nello stato di lavoro interinale (indipendentemente dai diversi stati di uscita). A titolo puramente descrittivo, la figura 1 illustra la “funzione di sopravvivenza” (stimata non parametricamente con un modello Kaplan-Meier) nello stato di lavoro interinale per l’intero campione.

Figura 1 - Funzione di sopravvivenza nel lavoro interinale



La figura mostra che la durata mediana di sopravvivenza (o persistenza) nell’interinale è pari a circa 9 mesi, ma la pendenza della funzione sembra suggerire che il tasso di sopravvivenza tende a ridursi più velocemente nei primi 12 mesi, per poi rallentare in corrispondenza di durate più lunghe. L’analisi della funzione di sopravvivenza al variare delle caratteristiche individuali non rivela differenze significative al variare del genere, dell’età e della nazionalità (figura 2).

Figura 2 - Funzione di sopravvivenza al variare delle caratteristiche individuali



Costituisce parziale eccezione il titolo di studio dopo i 10 mesi, dove si osserva che la probabilità di sopravvivenza tende a ridursi significativamente per i titoli di studio medio-alti⁵. La funzione di sopravvivenza sembra essere invece più sensibile alle caratteristiche d'impresa (figura 3), in particolare al numero di missioni e al settore di attività economica: la persistenza nell'interinale risulta infatti più elevata per chi effettua più di una missione e per chi svolge la missione più lunga nella Pubblica Amministrazione. Il numero di aziende in cui sono state effettuate più missioni sembra rilevante solo per le brevi durate, in corrispondenza delle quali emerge che la probabilità di sopravvivenza risulta più bassa (e quindi la probabilità di uscita più elevata) per i lavoratori che sono stati impiegati in una sola azienda. Anche le motivazioni del ricorso al lavoro interinale, sia individuali che delle aziende, hanno un'influenza rilevante sulla funzione di sopravvivenza (figura 4).

⁵ In altri termini, aumenta per questi la probabilità di uscita dal lavoro interinale.

Gli individui che usano l'interinale per esigenze personali di flessibilità sembrano infatti uscire prima degli altri, soprattutto di coloro che hanno difficoltà di inserimento con altre forme contrattuali. Sul lato delle imprese, differenze significative emergono invece in corrispondenza di durate lunghe (dopo i 12 mesi), dove la persistenza si riduce sensibilmente per i lavoratori assunti con il lavoro interinale come periodo di prova.

Figura 3 - Funzione di sopravvivenza al variare delle caratteristiche d'impresa e delle missioni

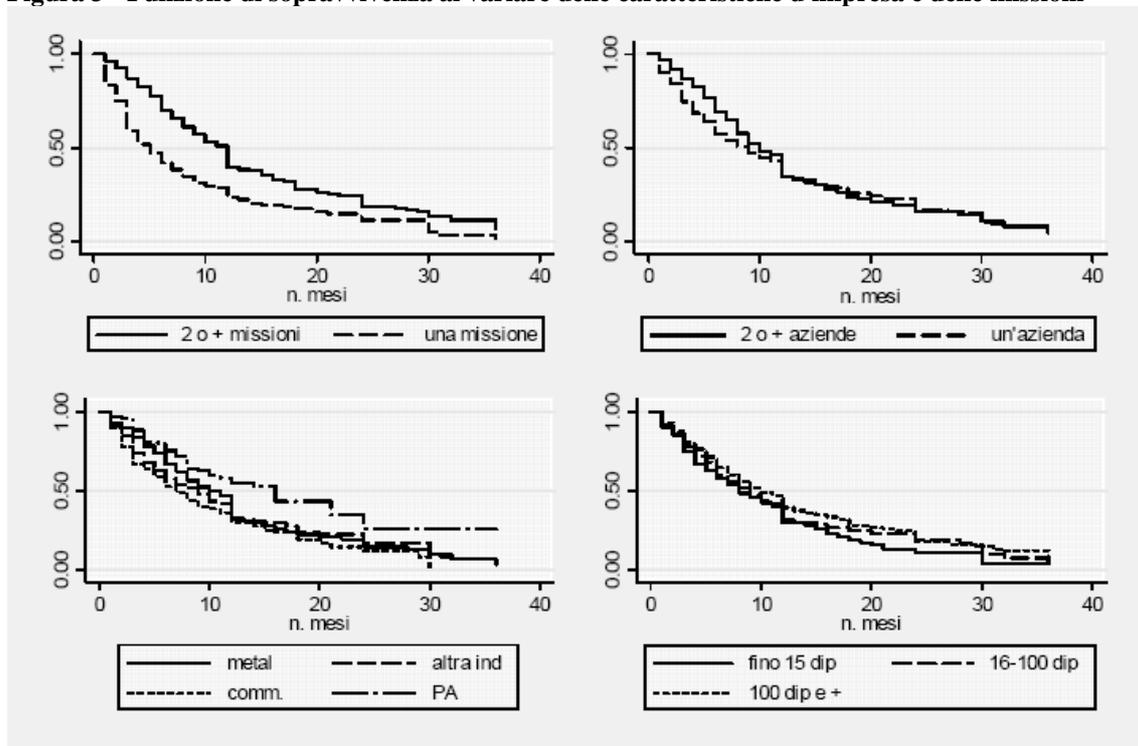
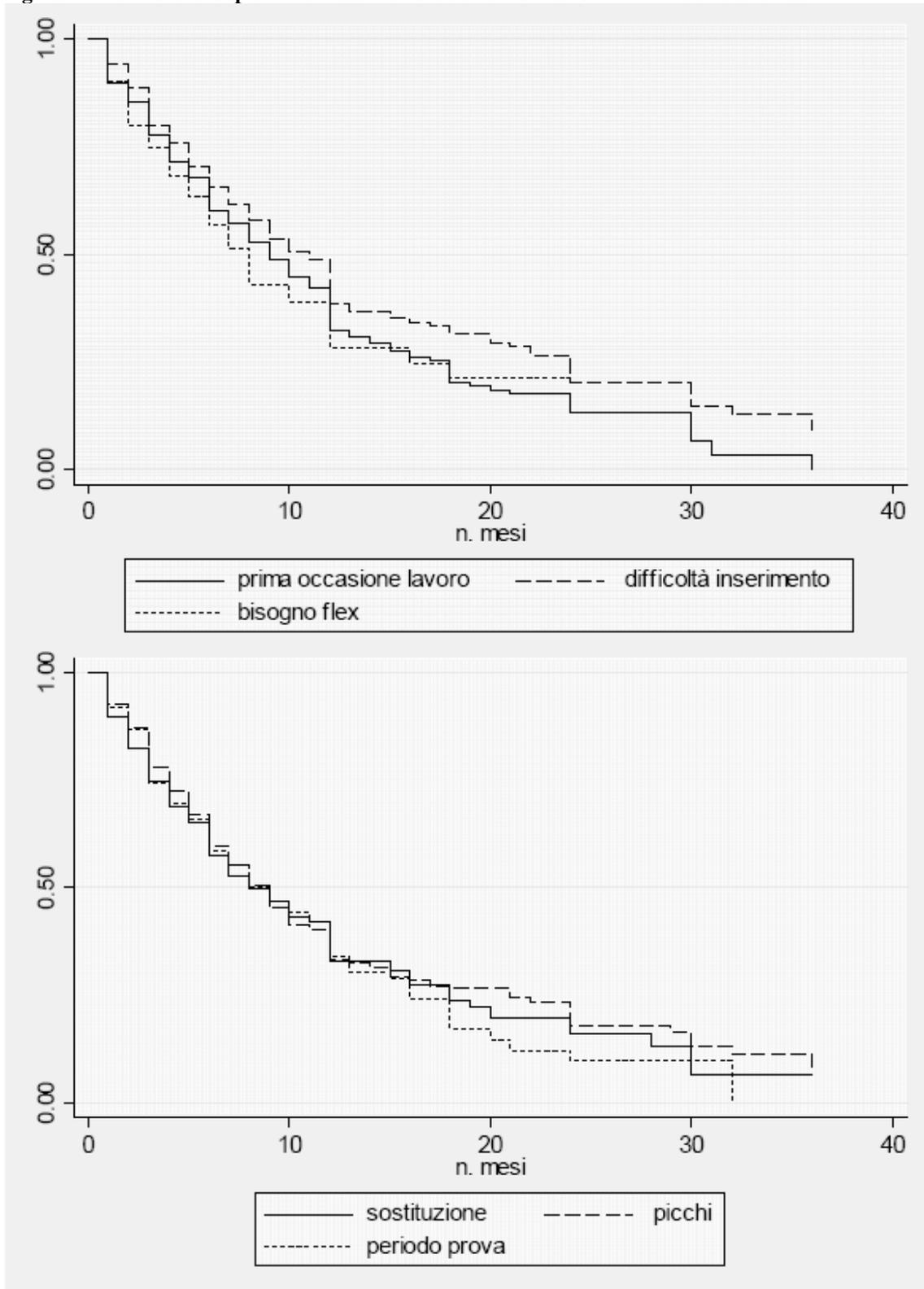


Figura 4 - Funzione di sopravvivenza al variare delle motivazioni individuali e aziendali



4.2 L'analisi econometrica

Le stime (riportate nella tabella 1) sono state ottenute con uno stimatore Multinomial Logit applicato ad un data-set opportunamente trattato in modo che ogni riga rappresenti, per ciascun individuo, un singolo periodo (nel nostro caso, un mese) di rischio di uscita dallo stato di lavoro interinale⁶.

Questo stimatore ha il duplice vantaggio di fornire risultati facilmente interpretabili e di consentire una modellizzazione molto flessibile della durata. Il suo principale limite consiste nell'ipotesi utilizzata per l'identificazione dei parametri (la cosiddetta ipotesi di Indipendenza dalle Alternative Irrilevanti), la quale consente di ottenere stime corrette solo se la scelta degli individui non è dipendente dagli stati di uscita esclusi dal modello.

La specificazione del modello stimato è quindi del tipo:

$$\Pr ob(Y = j) = \frac{\exp(\beta_j x_i + \lambda_j(t))}{1 + \sum_{k=1}^J \exp(\beta_k x_i + \lambda_k(t))} \quad j = 1, \dots, J$$

dove la variabile dipendente misura la probabilità di uscita verso un determinato stato j , $\lambda(t)$ è l'espressione dell'*hazard rate* (ovvero, una funzione della durata dell'interinale) ed X una serie di fattori che possono influenzare la probabilità di uscita.

Le prime indicazioni emerse dall'analisi descrittiva sembrerebbero evidenziare che le caratteristiche d'impresa e gli aspetti motivazionali possano esercitare un'influenza più rilevante delle caratteristiche socio-demografiche nell'influenzare la probabilità di uscita dal lavoro interinale. Le stime riportate nella tabella 1 confermano nel complesso questa intuizione, ma mettono anche in evidenza che il peso relativo dei diversi fattori dipende dallo stato di uscita considerato.

La tabella 1 presenta le stime del modello sopra discusso considerando quattro possibili stati di uscita (oltre alla possibile persistenza nel lavoro interinale): occupato a tempo

⁶ E' stato infatti dimostrato che la stima di modelli di durata discreta è caratterizzata da una funzione di verosimiglianza che può essere correttamente stimata utilizzando tradizionali modelli logistici applicati a data set "espansi", in cui ogni individuo è ripetuto per tante righe quanti sono i periodi (nel nostro caso, mesi) trascorsi prima dall'eventuale uscita verso un qualsiasi altro stato. Si tratta quindi di un panel non bilanciato in cui i dati sono espressi in mese-persona (Jenckins, 2004). Risultati simili sono stati ottenuti applicando allo stesso data-set espanso uno stimatore "complementary log-log", il quale assume che il processo abbia durata continua, ma i dati sono osservati in maniera discreta (Wooldridge, 2001). Queste stime sono disponibili su richiesta.

indeterminato, occupato a tempo determinato non interinale (inclusi i co.co.co.), disoccupato e studente⁷. Nella tabella vengono presentati i risultati ottenuti con diverse specificazioni: nella prima colonna si considerano solo i fattori determinanti dal lato dell'offerta di lavoro (incluse le possibili motivazioni individuali di ricorso al lavoro interinale), nella seconda vengono utilizzati solo i fattori di domanda (incluse le motivazioni aziendali), nell'ultima colonna è infine presentato il modello completo⁸. Tutti i modelli contengono inoltre una variabile di durata (l'hazard rate) espressa in forma logaritmica⁹.

I risultati evidenziano che le caratteristiche della missione e dell'impresa utilizzatrice contribuiscono a spiegare la probabilità di uscita verso un'altra forma di occupazione (sia essa fissa o temporanea) più delle caratteristiche individuali, le quali risultano relativamente più importanti nel determinare la probabilità di uscita verso la disoccupazione o gli studi.

La durata di permanenza nello stato di interinale non sembra influenzare in maniera significativa le transizioni verso l'occupazione a tempo indeterminato, mentre riveste un ruolo più rilevante per le transizioni verso gli altri stati: le transizioni verso l'occupazione a tempo determinato e la disoccupazione crescono con la durata, quelle verso gli studi si riducono invece con essa. Questo risultato sembra confermare l'utilizzo strumentale (e per durate brevi) del lavoro interinale da parte degli studenti.

Entrando più nel dettaglio dell'analisi dei fattori determinanti il passaggio verso i diversi stati (rispetto all'alternativa di rimanere interinale) emerge che tra i fattori

⁷ Nella tabella sono riportati i Relative Risk Ratios (RRR), ovvero le probabilità relative di un esito rispetto alla categoria di base (nel nostro caso, la permanenza nel lavoro interinale) al variare delle caratteristiche considerate. Un RRR maggiore di 1 indica un effetto positivo di quella variabile sulla probabilità di uscita verso un certo stato (rispetto alla categoria di base); viceversa, un RRR minore di uno indica un effetto negativo di quel fattore sulla probabilità relativa in esame. Si osservi inoltre che il test di Hausman consente di accettare per questo modello l'ipotesi di Irrelevanza delle Alternative Irrelevanti.

⁸ Il vettore dei fattori di offerta include genere, età, titolo di studio, nazionalità, stato coniugale, presenza di figli, convivenza coi genitori, area di residenza, background familiare, stato occupazionale antecedente la missione, motivazione di ricorso al lavoro interinale. Il vettore dei fattori di domanda include invece il numero di missioni, il numero di aziende utilizzatrici, il settore di attività della missione più lunga, la dimensione d'impresa, la coerenza tra diverse missioni, la motivazione di utilizzo. Altre specificazioni contenenti ulteriori variabili (ad esempio, quelle relative all'apprendimento durante la missione) o con diverse forme funzionali (ad esempio, l'età come variabile continua e in forma parabolica) hanno dato risultati qualitativamente simili.

⁹ Si può dimostrare che una specificazione logaritmica dell'hazard rate in un modello (logistico) di durata discreta fornisce risultati simili ad un modello Weibull in cui si assume una durata continua (Lancaster, 1990). Sono state inoltre sperimentate altre specificazioni dell'hazard rate: parabolica, cubica e completamente flessibili (attraverso un set completo di variabili dummy, una per ciascun mese di durata). I risultati ottenuti sono comparabili a quelli qui presentati. Le stime complete sono comunque disponibili su richiesta.

determinanti la probabilità di uscita verso l'occupazione stabile, giocano un ruolo fondamentale le caratteristiche delle missioni e dell'impresa (numero di missioni, numero di aziende utilizzatrici, settore, motivazione): la probabilità di uscita verso un lavoro stabile si riduce con il numero di missioni e il numero di aziende utilizzatrici, mentre aumenta in maniera rilevante se il lavoro interinale ha costituito una specie di periodo di prova. Con riferimento al settore, la probabilità di uscita verso il posto fisso risulta relativamente più elevata nell'industria e nel commercio rispetto agli altri servizi, in particolare rispetto alla Pubblica Amministrazione. Le uniche caratteristiche rilevanti dal lato dell'offerta sembrano essere il genere e la zona di residenza: la probabilità di uscita verso il lavoro a tempo indeterminato è infatti più bassa per le donne e per i residenti al Sud. Tra le motivazioni individuali, emerge inoltre che questa probabilità si riduce significativamente per i lavoratori che sono ricorsi all'interinale a causa di difficoltà di inserimento proprio con contratti a tempo indeterminato. A parità di altri fattori, queste difficoltà di inserimento permangono quindi anche dopo aver maturato esperienze di lavoro interinale.

Il numero di missioni influenza negativamente anche la probabilità di uscita verso tutti gli altri stati. Il numero di missioni sembra dunque direttamente correlato alla possibilità che l'individuo divenga un "lavoratore interinale permanente".

Tra le altre caratteristiche d'impresa che influenzano la probabilità di uscita verso l'occupazione a tempo determinato figurano il numero di imprese utilizzatrici ed il settore. In questo caso, la probabilità di uscita è relativamente più elevata in corrispondenza di due imprese utilizzatrici, mentre tra i settori essa è relativamente maggiore nell'industria non metalmeccanica, mentre risulta ancora relativamente bassa nella Pubblica Amministrazione. Quest'ultimo settore risulta quindi relativamente poco capace di assorbire non solo occupazione con contratti stabili, ma anche con altre forme di lavoro temporaneo diverse dall'interinale. Tra i fattori d'offerta rivestono un ruolo significativo la composizione familiare e la condizione occupazionale precedente l'esperienza di lavoro interinale: la probabilità di uscita verso l'occupazione a tempo determinato è infatti inferiore per soggetti che possono godere del sostegno reddituale garantito dal nucleo familiare (vuoi perché coniugati o perché ancora conviventi coi genitori), inoltre si riduce per coloro che hanno avuto precedenti occupazioni a tempo indeterminato.

La probabilità di uscita verso la disoccupazione sembra maggiormente influenzata dalle caratteristiche individuali piuttosto che da quelle d'impresa: essa aumenta infatti significativamente per le donne, i lavoratori coniugati e coloro che vivono coi genitori; al contrario, si riduce per i residenti al Nord e all'aumentare del livello di istruzione. Oltre al numero di missioni, tra le caratteristiche d'impresa rivestono un ruolo determinante sia la mancanza di coerenza tra missioni (che aumenta la probabilità di uscita verso la disoccupazione), sia le motivazioni di utilizzo delle imprese, per le quali l'utilizzo per picchi di produzione o sostituzione di lavoratori momentaneamente assenti sembra significativamente aumentare la probabilità di uscita dal lavoro interinale verso la disoccupazione.

Le caratteristiche individuali e famigliari sono relativamente importanti anche nel determinare la probabilità di uscita verso lo stato di studente. Questa infatti si riduce naturalmente per i lavoratori oltre i 30 anni e per coloro che già possiedono una laurea¹⁰, mentre aumenta sensibilmente per chi vive ancora con i genitori. Con riferimento al background familiare, emerge inoltre che la probabilità in esame aumenta per gli individui che hanno almeno un genitore con titolo di studio medio-alto. La zona di localizzazione evidenzia che la probabilità di uscita è più bassa al Centro-Nord che al Sud. Le motivazioni personali mostrano che la probabilità di uscita si riduce per chi è ricorso all'interinale in quanto prima occasione di lavoro incontrata o per difficoltà di inserimento lavorativo con altri contratti, mentre aumenta significativamente per coloro che l'hanno utilizzato per esigenze di flessibilità personali, confermando che gli studenti sono tra coloro che ricorrono maggiormente all'interinale per motivi di conciliazione. Anche le motivazioni d'impresa sembrano avere un ruolo rilevante, dal momento che la probabilità di uscita aumenta per gli individui utilizzati per sostituzione o in presenza di picchi di produzione. Come per le transizioni verso la disoccupazione, emerge anche in questo caso un impatto positivo esercitato dalla mancanza di coerenza tra missioni diverse¹¹.

¹⁰ Gli studenti che ricorrono al lavoro interinale sono generalmente già diplomati e stanno frequentando un corso di studi universitario.

¹¹ Sono stati stimati anche dei modelli di durata includendo le variabili relative alla formazione professionale (interinale ed esterna) tra i fattori esplicativi. Le variabili in esame non sembrano però influenzare significativamente le transizioni in uscita dal lavoro interinale, soprattutto verso l'occupazione stabile.

Tabella B1 - Parte A - Stima dei fattori determinanti la probabilità di scuita dal lavoro interinale verso altri stati del mercato del lavoro

Stato sul mercato del lavoro al momento dell'indagine	Modello (multinomial logit):		
	(a)	(b)	(c)
A) OCCUPATO A TEMPO INDETERMINATO			
durata cumulata della missione (logt)	0,976	1,070	1,082
Caratteristiche personali			
genere (donna=1)	0,785 *	-	0,773 *
età (30 anni e oltre=1)	1,044	-	1,244
nazionalità (italiano=1)	0,910	-	1,145
stato coniugale (sposato o convivente=1)	0,910	-	0,760
stato familiare 1 (presenza di figli=1)	0,697	-	0,696 *
stato familiare 2 (convivenza coi genitori=1)	0,946	-	0,839
area (centro-nord=1)	1,893 **	-	1,667 **
Titolo di studio (rif: scuola obbligo):			
laurea	0,904	-	1,083
diploma superiore	0,946	-	1,036
CFP	1,106	-	1,220
background familiare (almeno un genitore istruito=1)	1,071	-	0,993
condizione precedente (occupato a tempo indet.=1)	1,402 **	-	1,208
Motivazioni di utilizzo (rif: altri motivi):			
prima occupazione trovata	0,822	-	0,780
difficoltà inserimento con altri contratti	0,658 **	-	0,706 *
bisogno personale flessibilità	0,727	-	0,865
esperienza in attesa di lavoro più gradito	0,927	-	0,867
Caratteristiche d'impresa e missione:			
N. missioni (rif: 1 missione)			
2 missioni	-	0,704 *	0,662 **
3 missioni	-	0,498 **	0,484 **
4 e più missioni	-	0,293 **	0,292 **
N. aziende utilizzatrici (rif: 1 azienda)			
2 aziende	-	1,035	1,035
3 o più aziende	-	0,553 *	0,540 **
Settore (rif: altri servizi):			
metalmecchanico	-	1,459	1,448 *
altre industrie	-	1,710 *	1,703 **
commercio	-	2,627 **	2,609 **
pubblica amministrazione	-	0,344 **	0,299 **
Dimensione (rif: az. piccola)			
az. media	-	0,733 *	0,737
az. grande	-	0,801	0,817
Corenza missioni (missioni scollegate=1)	-	0,959	0,949
Motivazioni di utilizzo (rif: altri motivi):			
picchi produzione	-	0,810	0,815
sostituzione lavoratori assenti	-	0,745	0,828
periodo prova	-	1,586 **	1,586 **
B) OCCUPATO A TEMPO DETERMINATO			
durata cumulata della missione (logt)	1,048318	1,103 *	1,120 **
Caratteristiche personali			
genere (donna=1)	1,172251	-	1,133
età (30 anni e oltre=1)	0,8340008	-	0,911
nazionalità (italiano=1)	1,318455	-	1,540 *
stato coniugale (sposato o convivente=1)	0,6300166 **	-	0,604 **
stato familiare 1 (presenza di figli=1)	0,8125117	-	0,821
stato familiare 2 (convivenza coi genitori=1)	0,6572935 **	-	0,667 **
area (centro-nord=1)	1,372621 *	-	1,201
Titolo di studio (rif: scuola obbligo):			
laurea	0,9012065	-	0,984
diploma superiore	1,05173	-	1,107
CFP	0,9240751	-	0,899
background familiare (almeno un genitore istruito=1)	0,9965733	-	0,931
condizione precedente (occupato a tempo indet.=1)	0,8134052	-	0,745 **
Motivazioni di utilizzo (rif: altri motivi):			
prima occupazione trovata	1,310936 *	-	1,253
difficoltà inserimento con altri contratti	1,052175	-	1,025
bisogno personale flessibilità	1,057266	-	1,030
esperienza in attesa di lavoro più gradito	1,157207	-	1,108
Caratteristiche d'impresa e missione:			
N. missioni (rif: 1 missione)			
2 missioni	-	0,734 **	0,730 **
3 missioni	-	0,521 **	0,526 **
4 e più missioni	-	0,357 **	0,358 **
N. aziende utilizzatrici (rif: 1 azienda)			
2 aziende	-	1,402 **	1,332 *
3 o più aziende	-	1,173	1,063
Settore (rif: altri servizi):			
metalmecchanico	-	0,924	0,970
altre industrie	-	1,286 *	1,342 **
commercio	-	1,165	1,199
pubblica amministrazione	-	0,640 *	0,661 **
Dimensione (rif: az. piccola)			
az. media	-	1,179	1,198
az. grande	-	0,947	0,927
Corenza missioni (missioni scollegate=1)	-	1,123	1,118
Motivazioni di utilizzo (rif: altri motivi):			
picchi produzione	-	0,911	0,940
sostituzione lavoratori assenti	-	0,947	0,939
periodo prova	-	0,979	1,029

Tabella B1 - Parte B - Stima dei fattori determinanti la probabilità di scuita dal lavoro interinale verso altri stati del mercato del lavoro

Stato sul mercato del lavoro al momento dell'indagine	Modello (multinomial logit):		
	(a)	(b)	(c)
C) PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE			
durata cumulata della missione (logt)	1,073	1,101 *	1,129 **
Caratteristiche personali			
genere (donna=1)	1,495 **	-	1,448 **
età (30 anni e oltre=1)	0,935	-	1,001
nazionalità (italiano=1)	0,883	-	0,959
stato coniugale (sposato o convivente=1)	1,400 **	-	1,442 **
stato famigliare 1 (presenza di figli=1)	1,125	-	1,057
stato famigliare 2 (convivenza coi genitori=1)	1,396 **	-	1,448 **
area (centro-nord=1)	0,424 **	-	0,379 **
Titolo di studio (rif: scuola obbligo):			
laurea	0,638 **	-	0,683 *
diploma superiore	0,589 **	-	0,584 **
CFP	0,563 **	-	0,549 **
background famigliare (almeno un genitore istruito=1)	0,902	-	0,843
condizione precedente (occupato a tempo indet.=1)	0,693 **	-	0,647 **
Motivazioni di utilizzo (rif: altri motivi):			
prima occupazione trovata	0,920	-	0,874
difficoltà inserimento con altri contratti	0,821	-	0,779 *
bisogno personale flessibilità	0,884	-	0,838
esperienza in attesa di lavoro più gradito	0,779	-	0,766
Caratteristiche d'impresa e missione:			
N. missioni (rif: 1 missione)			
2 missioni	-	0,672 **	0,702 **
3 missioni	-	0,567 **	0,534 **
4 e più missioni	-	0,454 **	0,373 **
N. aziende utilizzatrici (rif: 1 azienda)			
2 aziende	-	1,116	1,196
3 o più aziende	-	1,219	1,465 **
Settore (rif: altri servizi):			
metalmecchanico	-	1,129	1,124
altre industrie	-	0,894	0,897
commercio	-	0,856	0,974
pubblica amministrazione	-	0,618 **	0,693
Dimensione (rif: az. piccola)			
az. media	-	0,836	0,834
az. grande	-	0,794	0,817
Corenza missioni (missioni scollegate=1)	-	0,836	0,858
Motivazioni di utilizzo (rif: altri motivi):			
picchi produzione	-	1,641 **	1,658 **
sostituzione lavoratori assenti	-	1,700 **	1,531 **
periodo prova	-	0,766	0,758
D) STUDENTE			
durata cumulata della missione (logt)	0,631 **	0,616 **	0,701 **
Caratteristiche personali			
genere (donna=1)	0,964	-	0,818
età (30 anni e oltre=1)	0,492 *	-	0,476 *
nazionalità (italiano=1)	1,549	-	1,495
stato coniugale (sposato o convivente=1)	0,360	-	0,334
stato famigliare 1 (presenza di figli=1)	0,791 *	-	1,004
stato famigliare 2 (convivenza coi genitori=1)	1,878	-	2,144 **
area (centro-nord=1)	0,684	-	0,502 **
Titolo di studio (rif: scuola obbligo):			
laurea	0,288 *	-	0,291 *
diploma superiore	1,267	-	1,285
CFP	0,814	-	0,837
background famigliare (almeno un genitore istruito=1)	1,885 **	-	1,689 *
condizione precedente (occupato a tempo indet.=1)	0,340 *	-	0,300 **
Motivazioni di utilizzo (rif: altri motivi):			
prima occupazione trovata	0,382 **	-	0,381 **
difficoltà inserimento con altri contratti	0,199 **	-	0,218 **
bisogno personale flessibilità	2,842 **	-	2,484 **
esperienza in attesa di lavoro più gradito	0,622	-	0,641
Caratteristiche d'impresa e missione:			
N. missioni (rif: 1 missione)			
2 missioni	-	0,664	0,723
3 missioni	-	0,350 **	0,418 *
4 e più missioni	-	0,332 **	0,306 **
N. aziende utilizzatrici (rif: 1 azienda)			
2 aziende	-	1,260	1,095
3 o più aziende	-	1,391	1,282
Settore (rif: altri servizi):			
metalmecchanico	-	0,403 **	0,489 *
altre industrie	-	0,715	1,217
commercio	-	1,058	1,287
pubblica amministrazione	-	0,450	0,851
Dimensione (rif: az. piccola)			
az. media	-	1,042	1,123
az. grande	-	0,777	0,904
Corenza missioni (missioni scollegate=1)	-	1,949 *	2,277 **
Motivazioni di utilizzo (rif: altri motivi):			
picchi produzione	-	2,638 **	2,077 **
sostituzione lavoratori assenti	-	2,119 **	2,059 **
periodo prova	-	0,609	0,568

Fonte: elaborazioni ATI IRS-REF-Studio APS-Enaip Lombardia-IAL Piemonte
 NOTA: Categoria di base=lavoro interinale. N osservazioni= 13907; Pseudo R2=0.0575
 Nela tabella sono riportate le stime dei Relative Risk Ratios (RRR).
 * = statisticamente significativo al 10%; ** = statisticamente significativo al 5%

5 Conclusioni (da completare)

L'evidenza empirica sulle transizioni dei lavoratori interinali in Italia sembra evidenziare che, nel complesso, il lavoro interinale non rappresenta una vera e propria trappola per i lavoratori coinvolti, ma gli individui che transitano verso i diversi stati 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.

Riferimenti bibliografici

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. e Oteri C. (2002), *Il lavoro atipico in Italia: le tendenze del 2001*, Working Paper IRES, 3, gennaio.

Anastasia B., Gambizza M., Maurizio D. e 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.

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.

D'Addio, A. e Rosholm, M. (2004), "Exits from temporary jobs in Europe: a competing risks analysis", *a study for the European Commission, DG Employment and Social Affairs*.

EIRO (2002), *Temporary agency work in the European Union*.

European Commission (2004), "Labour market transitions and advancement: temporary employment and low-pay in Europe", in *Employment in Europe 2004*.

Gagliarducci, S. (2004), *What is bad about temporary employment?*, mimeo

Gallina, C. (2003), "Un quadro d'insieme sul comparto interinale", in Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, op. cit.

Garcia-Perez, J.I. e F. Munoz-Bullon, (2003), "Are temporary help agencies changing mobility patterns in the Spanish labour market?", Universidad Carlos III de Madrid, ottobre 2003;

Guell M. e B. Petrongolo, (2003), "How binding are legal limits? Transition from temporary to permanent work in Spain", IZA DP n.782.

Houseman, S., Kalleberg, A. e G. Erickcek, (2003), "The role of temporary agency employment in tight labor markets", *Upjohn Institute Staff Working Papers*, 01-73.

Iacus S. e 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. e T. Nannicini, (2003), *Il lavoro interinale in Italia*, Ricerca per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Incagli, L. e 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, REF, Studio APS, Enaip Lombardia e IAL Piemonte (2005), *Lavoro interinale e Formazione. Caratteristiche del comparto e sperimentazione di nuovi percorsi formativi*. Ricerca per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

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.

Jenckins, S. (2004), *Survival analysis*, in corso di pubblicazione (versione elettronica in: <http://www.iser.essex.ac.uk/teaching/stephenji/ec968>)

Lancaster, T. (1990), *The econometric analysis of transition data*, Cambridge University Press.

Magatti, M. e Fullin, G. (2002), *Percorsi di lavoro flessibili*, Carocci, Roma.

Malo, M.A. e Munoz-Bullon, F., (2002), *Temporary help agencies and the labour market biography: a sequence oriented approach*, EEE 132, FEDEA.

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. e 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.

Neugart, M. e Storrie, D. (2001), "Temporary Agency Work and equilibrium unemployment", *Department of economics working papers*, Goteborg University.

OECD, (2002), "Taking the measure of temporary employment", in *Employment Outlook*, Paris, 2002.

OECD (1999), "Employment protection and labour market performance", in *Employment Outlook*, Paris.

Samek Lodovici M. e Semenza R. (a cura di, 2000), *Le forme del lavoro. L'occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto europeo*, Franco Angeli, Milano.

Wooldridge, J. (2001), *Econometric analysis of cross section and panel data*, MIT Press, Cambridge, Massachusetts.

Zijl M., Heyma A. e van der Berg G., (2002), Stepping stones fort he unemployed?
Effects of temporary jobs on job search duration of the unemployed, mimeo, IZA.