

**Il lavoro interinale in una prospettiva territoriale: Differenze regionali, mobilità geografica e transizioni dei lavoratori interinali nel Campione Longitudinale degli Attivi e dei Pensionati<sup>1</sup>**

**(Versione Preliminare- Non citare)**

*Manuela Samek Lodovici*  
(IRS)

*Nicoletta Torchio*  
(IRS, Università del Piemonte Orientale)

Questo lavoro si propone di effettuare una prima analisi esplorativa del lavoro interinale in una prospettiva territoriale. Attraverso l'utilizzo della banca dati CLAP, di origine amministrativa e recentemente resa pubblica dal Ministero del Lavoro, vengono messe in luce le caratterizzazioni territoriali delle missioni ascrivibili a questa forma contrattuale. La natura longitudinale dei dati permette, inoltre, di descrivere la mobilità geografica e le transizioni tra posizioni occupazionali per ripartizione geografica dei lavoratori interinali. I principali risultati ottenuti suggeriscono delle consistenti differenze territoriali nella tipologia dei lavoratori coinvolti, nella mobilità geografica, e nelle transizioni occupazionali.

---

<sup>1</sup> Questo lavoro approfondisce un'analisi svolta nell'ambito di una ricerca su: "Lavoro interinale e formazione in Italia", condotta per conto del Ministero del Welfare (IRS et al, 2005). Si ringraziano il dott. Paolo Sestito e il dott. Salvatore Pirrone per aver gentilmente fornito i dati su cui si basa la presente analisi. Ogni eventuale errore è da attribuirsi alle autrici.

## 1. Introduzione

Il lavoro trae spunto ed approfondisce in una prospettiva territoriale un'analisi sulle transizioni occupazionali e sulla mobilità geografica dei lavoratori interinali, presentata nell'ambito di un progetto più ampio sul lavoro interinale effettuato per conto del Ministero del Lavoro<sup>2</sup>. I principali contributi risiedono nell'analisi del lavoro interinale attraverso una prospettiva territoriale e nell'uso di una banca dati di tipo amministrativo ancora poco esplorata, il CLAP (Campione Longitudinale degli Attivi e dei Pensionati), recentemente resa pubblica e messa a disposizione dal Ministero del Lavoro<sup>3</sup>. Questa banca dati, permettendo di osservare nel tempo i lavoratori che percepiscono una qualche forma di reddito o di sussidio nel settore privato, consente di analizzare le transizioni sia in relazione alle tipologie contrattuali, che ai livelli retributivi. L'analisi mette in luce le differenze territoriali nelle caratteristiche dei lavoratori interinali, nel grado di mobilità geografica e nelle transizioni tra i diversi stati occupazionali. Ulteriori caratterizzazioni regionali potrebbero emergere da un'analisi più approfondita delle transizioni tra livelli retributivi, qui solamente accennate.

Il lavoro interinale è un istituto relativamente giovane nel panorama contrattuale italiano. Introdotto con la legge 196/1997 (pacchetto Treu) e successivamente modificato con la legge 30/2003 (legge Biagi), il lavoro interinale prevede una struttura triangolare tra "impresa fornitrice", "impresa utilizzatrice" e "prestatore di lavoro interinale". La legge 196/1997, che copre il periodo oggetto della nostra indagine, ne definisce l'ammissibilità, i divieti, i tempi e il trattamento retributivo. La normativa, infatti, è volta a tutelare i diritti dei lavoratori dipendenti delle imprese utilizzatrici restringendo il campo di applicazione del contratto interinale ai soli casi previsti dai CCNL di categoria, alla sostituzione temporanea di lavoratori assenti e all'utilizzo temporaneo di qualifiche non previste nei normali assetti produttivi. I contratti collettivi definiscono anche, per le imprese utilizzatrici, la percentuale massima di lavoro interinale rispetto al lavoro a tempo indeterminato, così come la durata della missione e le eventuali proroghe. Infine, la legge in questione stabilisce che al prestatore di lavoro interinale venga corrisposto un trattamento retributivo non inferiore a quello spettante ai lavoratori dipendenti di pari livello. Il costo del lavoro interinale per l'impresa utilizzatrice comprende anche il compenso per l'agenzia (l'impresa fornitrice) e la contribuzione ad un fondo per la formazione dei prestatori di lavoro temporaneo (pari al 5% della retribuzione corrisposta).

Per ciò che concerne la letteratura empirica sul lavoro interinale, l'analisi e la valutazione del lavoro interinale in Italia sono state essenzialmente affrontate attraverso l'utilizzo di dati di fonte amministrativa dell'INPS e dei centri per l'impiego si vedano a riguardo i lavori del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali o attraverso indagini mirate. Recentemente, infatti, il Ministero del Lavoro ha

---

<sup>2</sup> IRS-Ref-Studi Aps- Enaip e Ial (2005), *Lavoro interinale e formazione in Italia*, mimeo

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

commissionato delle indagini sul campo volte ad approfondire le caratteristiche dei lavoratori, delle imprese utilizzatrici e delle missioni interinali e a valutare le prospettive occupazionali degli stessi lavoratori interinali (si veda ad esempio, Ichino et al. (2003) e IRS et al. (2005)). In particolare, il lavoro di Ichino et al. (2003) valuta l'impatto dell'esperienza interinale sui percorsi occupazionali futuri per verificare se e quanto il lavoro temporaneo rappresenti un canale d'ingresso lavoro stabile o, piuttosto, una trappola nella precarietà.

Sebbene le indagini conoscitive permettano una migliore caratterizzazione, anche qualitativa, del lavoro temporaneo nel suo complesso (caratteristiche, aspettative, motivazioni del ricorso al lavoro interinale da parte dei lavoratori e delle imprese), i dati di fonte amministrativa dell'INPS permettono di delineare un quadro del lavoro interinale su scala nazionale ed di evidenziarne eventuali specificità territoriali.

Questo lavoro si prefigge di sfruttare questa potenzialità dei dati amministrativi del CLAP, analizzando le differenze esistenti tra quattro macro-regioni con riferimento: (i) alle caratteristiche delle missioni e dei lavoratori; (ii) alla mobilità geografica sia di lungo sia di breve periodo; (iii) alle transizioni tra i diversi status occupazionali; (iv) alle transizioni nei livelli salariali.

## **2. Descrizione dei dati: il campione dei lavoratori e le missioni interinali**

L'analisi si basa su un campione di individui estratto dalla banca di dati CLAP che hanno effettuato almeno un'esperienza di lavoro interinale nel periodo 1998-2001. Le variabili a disposizione relative ai lavoratori sono: il genere, l'anno e la provincia di nascita (lo stato per i cittadini di nazionalità straniera), la provincia di lavoro, la situazione occupazionale, lo stato occupazionale con le date di inizio e fine, il numero di giornate retribuite, la retribuzione corrisposta per situazione occupazionale in Euro, la qualifica nel caso di occupazione dipendente.<sup>4</sup>

Le tabelle 1 e 2 e le figure 1 e 2 descrivono la composizione del campione in termini di lavoratori e di missioni interinali. Il campione è composto da 4550 individui che tra gli ultimi due trimestri del 1998 e il 2001 presentano almeno un'esperienza di lavoro interinale (pari ad una popolazione di lavoratori interinali di circa 410.000 unità). In media il 62% dei lavoratori che sperimentano una missione interinale sono uomini, il 44% sono nati al Nord, il 24% sono nati nel Mezzogiorno e il 19% sono cittadini nati all'estero (in maggioranza di origine africana). Delle donne che nel periodo considerato effettuano almeno una missione interinale, più del 50% sono originarie del Nord, mentre solo il 9% sono straniere. Sempre con riferimento al genere, la tabella 1 mostra che non ci sono sostanziali differenze tra uomini e donne sia per quanto riguarda l'età media (29 anni), sia per ciò che concerne il numero medio di rapporti di lavoro interinale per individuo (1,6) e la durata degli stessi.

---

<sup>4</sup> Le variabili relative alla data di inizio e fine della situazione occupazionale, al numero di giornate retribuite e alla retribuzione corrisposta si riferiscono all'anno di competenza. La retribuzione comprende: stipendio base, contingenza, competenze accessorie, la parte degli oneri sociali a carico del lavoratore, le ritenute fiscali per imposte, le integrazioni salariali operate dall'impresa in caso di malattia, previste negli accordi contrattuali, la retribuzione per ore di lavoro straordinario, la tredicesima mensilità, altre mensilità aggiuntive, gratifiche e premi di produzione, le ferie o festività non godute, eventuali arretrati relativi a periodi precedenti, spettanti a seguito di norme di legge o di contratto. A causa della presenza di questa componente, vale la pena evidenziare che non sempre la retribuzione calcolata è di stretta competenza del periodo considerato nel record.

La durata<sup>5</sup> (su base annua) più frequente delle missioni interinali è pari a circa una settimana, mentre la durata media si aggira intorno a 12-13 settimane. Per quanto concerne il numero di missioni interinali effettuate nel periodo 1998-2001, il campione di individui si distingue per presentare nel 64 per cento dei casi solo una missione interinale e solo nel 13 per cento dei casi più di due missioni. Sempre in relazione alle missioni, la Figura 2 mostra la distribuzione percentuale delle missioni interinali effettuate nel 2001 per area geografica. La quota maggiore di lavoro interinale viene assorbita dalla sola Lombardia (35%), mentre il Mezzogiorno contribuisce ancora marginalmente nel lavoro interinale con circa il 10%. Dalla Tabella 2, che indaga le missioni interinali poste in essere tra il 1998 e il 2001 per le quattro ripartizioni territoriali, si può notare come, nelle diverse aree del paese, il lavoro interinale presenti delle differenze, talvolta anche marcate, nella distribuzione percentuale per caratteristiche dei lavoratori e per qualifica assunta durante la missione. Con riferimento al genere, sebbene in tutte le aree geografiche la maggioranza delle missioni interinali vengano svolte da uomini, si osserva una differenziazione netta tra il Nord Ovest e il Mezzogiorno. Infatti, mentre nel Nord Ovest più del 40% delle missioni vengono svolte da donne, nel Sud e Isole questo valore scende al 29%. La distribuzione per classi di età mostra come il lavoro interinale sia una forma contrattuale prevalentemente diffusa tra i lavoratori giovani in tutte le aree del paese. Circa il 60% delle missioni vengono svolte da individui sotto i 30 anni e solo una quota relativamente bassa (sotto l'11%) da lavoratori che superano i 40 anni d'età. Tuttavia, si possono notare delle specificità territoriali per classi d'età nel Nord Est e nel Mezzogiorno, che riportano, rispettivamente, una percentuale al di sopra della media nazionale per le missioni svolte da lavoratori di età tra i 30 e 40 anni e di età inferiore ai 30 anni. Con riguardo alla qualifica (operaio o impiegato) assunta dai lavoratori durante le missioni, le differenze riscontrabili tra le macro-regioni riflettono in parte il tessuto produttivo delle aree del paese. Si osserva, infatti, una percentuale consistente di missioni per il lavoro operaio nell'area orientale del paese (77%) e una percentuale di missioni per il lavoro impiegatizio nettamente al di sopra della media nazionale nell'area del centro Italia. Infine, le quattro aree geografiche si distinguono per presentare seppur lievi differenze nella durata media delle missioni (sempre su base annua). Le durate medie più brevi (11 settimane) si rilevano nel Nord Est, mentre quelle più lunghe si rilevano nel Sud (16 settimane).

Incrociando le caratteristiche dei lavoratori e del loro percorso lavorativo con le caratteristiche delle missioni, è possibile individuare in prima approssimazione cinque gruppi (tabella 3): (i) Interinali d'ingresso: lavoratori che effettuano la missione interinale come prima esperienza di lavoro. (ii) Interinali occasionali forti: lavoratori che presentano solo un'esperienza interinale e hanno un lavoro a tempo indeterminato prima e dopo la missione. (iii) Interinali occasionali deboli: lavoratori con una sola esperienza interinale e che presentano una posizione lavorativa non a tempo indeterminato prima e dopo la missione. (iv) Interinali abituali con poche missioni: lavoratori che hanno due esperienze di lavoro

---

<sup>5</sup> Occorre rilevare che il Campione Longitudinale degli Attivi e dei Pensionati potrebbe presentare dei valori nelle durate sottostimati a causa della sottodichiarazione da parte delle imprese del numero effettivo di giornate retribuite. A riguardo si veda Contini, Filippi, Maplede (2000) "Safari nella giungla dei salari. Nel Mezzogiorno si lavora di meno?", Laboratorio Revelli, WP n.3.

interinale durante il quadriennio 1998-2001. (v) Interinali abituali con molte missioni: lavoratori che hanno più di due esperienze di lavoro interinale durante il periodo di osservazione.

I cosiddetti “*interinali d’ingresso*” rappresentano un quarto del totale del campione di lavoratori e si caratterizzano per essere nel 77% dei casi individui sotto i 30 anni d’età (49% sotto i 25), per il 40% donne e per la maggior parte nati nel Nord Ovest e nel Mezzogiorno. A differenza delle altre tipologie di lavoratori interinali, una quota elevata di questi nuovi entrati viene inquadrata con la qualifica di impiegato (nel 40% dei casi) e assunta essenzialmente da società operanti in regioni dove il lavoro interinale è più diffuso (Nord) o da società operanti nelle regioni d’origine dell’individuo. Come si può notare, la percentuale degli interinali d’ingresso nel Sud è superiore quella del totale del campione. Dopo la prima missione e esperienza di lavoro, 1/3 esce dal campione (cioè entra o nello stato di disoccupazione o di non forza lavoro o nella Pubblica Amministrazione), più di un 1/3 ripete l’esperienza interinale e un po’ meno di 1/3 riesce ad ottenere un lavoro stabile a tempo indeterminato.

Passando alle tipologie degli “*interinali occasionali*”, i due gruppi si differenziano sia per la numerosità (il 15% e il 3% del campione quelli “forti” e quelli “deboli”, rispettivamente) sia per le caratteristiche degli individui e delle missioni. Precisamente, tra gli “interinali deboli”, rispetto a quelli “forti”, sono sovra-rappresentate le categorie di lavoratori generalmente più svantaggiate, donne, giovanissimi, adulti sopra i 40 anni e lavoratori meridionali. Da notarsi, ancora, l’esiguo numero di stranieri tra gli “interinali occasionali deboli”. Il fatto che non si rilevino particolari differenze tra queste due categorie nel numero di esperienze di lavoro precedenti (non interinali) può dipendere dall’anno d’ingresso nel mercato di lavoro autonomo o dipendente privato. Inoltre, gli “interinali occasionali” si distinguono anche per essere inquadrati come operai in più del 70% dei casi. Da ultimo, si nota una percentuale ben al di sopra di quella del campione nell’ubicazione delle missioni nel Nord Est, per gli “occasional forti”, e nel Mezzogiorno, per gli “occasional deboli”.

Per ciò che concerne i lavoratori con due o più missioni interinali, gli “*interinali abituali*”, la loro rappresentatività sul campione totale è elevata (ben il 36% ha almeno due missioni interinali tra il 1998 e il 2001). Per entrambe le tipologie la percentuale di maschi è superiore a quella del campione e sono soprattutto individui tra i 25 e i 40 anni d’età (il 60%). Più di un “interinale abituale” su due è originario del Nord Ovest o del Sud, ma le missioni sono localizzate principalmente nel Nord Ovest, per via della maggior presenza di sportelli nell’ area e della mobilità verso il Nord Ovest dei lavoratori meridionali. Infine, la distribuzione tra stati occupazionali del rapporto successivo alla terza missione per gli “interinali abituali” presenta valori simili a quella degli “interinali d’ingresso”.

### **3. La mobilità geografica nel lavoro interinale**

La Tabella 4 riporta la mobilità geografica dei lavoratori interinali. Specificatamente, la prima sezione presenta la cosiddetta mobilità di lungo periodo e si riferisce alla distribuzione dei lavoratori per area di

nascita e per area di svolgimento della prima missione interinale<sup>6</sup>. La seconda e la terza sezione presentano, rispettivamente, la mobilità di breve periodo in entrata e in uscita, cioè, la distribuzione dei lavoratori per ubicazione della prima missione interinale e della posizione lavorativa precedente e successiva a 12 mesi di distanza dalla missione interinale.

Per quanto attiene alla mobilità di lungo periodo, la permanenza di lavoro interinale nelle aree di origine (diagonale principale) è più elevata per i lavoratori nati nel Nord Ovest, per i quali, in nove casi su dieci, la missione viene svolta nella stessa area<sup>7</sup>. La mobilità di lungo periodo è invece significativa per i lavoratori nati nel Sud e nelle Isole. Difatti, più del 50% degli individui nati nel Mezzogiorno d'Italia, e che passa attraverso almeno un'esperienza di lavoro interinale durante il periodo 1998-2001, svolge la prima missione interinale nel Nord (34% nel solo Nord Ovest). Ovviamente, questa mobilità di lungo periodo non è necessariamente legata all'attività di lavoro interinale; tuttavia, evidenzia un flusso di lavoratori dal Sud verso il Nord, i quali, in un determinato momento, si trovano a partecipare al mercato interinale.

Più interessante è, forse, la mobilità geografica di breve periodo in entrata, ossia, la distribuzione dei lavoratori per localizzazione della missione e per localizzazione della posizione occupazionale dodici mesi prima. Ancora una volta emerge l'elevata mobilità dal Sud e dalle Isole verso il Nord Italia. Degli individui che percepivano una qualche forma di reddito da lavoro nel Sud, e che si trovano in una situazione di lavoro temporaneo dodici mesi dopo, ben il 33% svolgono la loro missione interinale nel Nord. Anche in questo caso, lo spostamento nell'area di lavoro non può dirsi solo motivato dalla ricerca di un lavoro interinale, quanto da ragioni di carattere socioeconomico o dalla fine di rapporti di lavoro in essere nell'area di partenza. Infine, la mobilità geografica di breve in uscita dall'interinale presentata nell'ultima sezione della Tabella 4 evidenzia come, accanto al Mezzogiorno, anche il Nord-Ovest presenti sensibili flussi in uscita verso uno stato di occupazione in altre regioni. Dei lavoratori che effettuano la prima missione nel Nord-Ovest, 12 mesi dopo, il 10% trova un'occupazione nel Nord-Est o nel Centro e il 2% nel Sud. La mobilità geografica interinale in uscita potrebbe essere determinata o da un rientro verso le aree di provenienza, o da una difficoltà a trovare una posizione lavorativa di lungo termine nella zona di lavoro interinale.

#### **4. Le transizioni tra posizioni occupazionali**

In questa sezione vengono analizzate le transizioni tra status occupazionali dei lavoratori presenti nella banca dati CLAP che hanno effettuato almeno una missione interinale nell'arco del periodo 1998-2001. Le transizioni occupazionali vengono presentate attraverso una serie di tabelle e matrici di transizione per

---

<sup>6</sup> L'area di svolgimento della prima missione interinale fa riferimento all'ubicazione della sede contributiva dell'agenzia di lavoro interinale. In taluni casi il luogo di svolgimento della missione interinale potrebbe non coincidere con l'ubicazione dell'azienda utilizzatrice.

<sup>7</sup> Questo dipende, tra l'altro, sia dalla distribuzione geografica della domanda di lavoro interinale, sia dalla distribuzione territoriale delle agenzie di lavoro temporaneo. Per informazioni più dettagliate si veda: Ministero del Lavoro (2000) "Rapporto di Monitoraggio sulle Politiche Occupazionali".

ripartizione geografica (secondo la localizzazione della prima missione interinale) ed attraverso e un'analisi probit.

L'analisi del pattern longitudinale delle posizioni lavorative degli individui che sperimentano un rapporto di lavoro interinale, fino a due anni di distanza allo stesso è descritta nelle tabelle 5-8 che presentano la transizione nel tempo tra stati occupazionali prima e dopo la prima missione interinale avvenuta durante il 1999, il 2000 e il 2001 in ciascuna delle quattro ripartizioni geografiche. In particolare, viene presentata, per gli individui che effettuano la prima esperienza di lavoro interinale nell'anno  $t$ , la distribuzione percentuale nelle diverse posizioni occupazionali per una serie di periodi nel tempo. Accanto agli stati occupazionali di lavoratore dipendente (interinale, indeterminato, determinato), autonomo, percettore di sussidi e pensionato compare la voce "altra posizione". Questa categoria è ascrivibile agli individui che, nel periodo di tempo considerato, non sono presenti nel Campione Longitudinale degli Attivi e dei Pensionati. L'assenza (o l'uscita) dal CLAP presuppone una situazione di non occupazione o di mancata percezione di prestazioni previdenziali, di sostegno o integrazione del reddito nel settore privato. Nella fattispecie, vengono ricompresi gli individui che sono fuori dalla forza lavoro, disoccupati senza sussidi, oppure dipendenti della Pubblica Amministrazione.

La descrizione del pattern longitudinale per diversi anni e per le diverse aree in cui viene svolta la prima missione permette di individuare le tendenze generali e le peculiarità territoriali prima e dopo la missione nonché l'evoluzione nel tempo del lavoro interinale.

Per ciò che concerne il periodo *che precede la prima missione interinale* si osserva che la situazione occupazionale più ricorrente è senz'altro la non occupazione (o il lavoro nella PA) seguita dal lavoro a tempo indeterminato per tutti gli intervalli di tempo considerati e per tutte le macroregioni. Ciononostante, si distinguono i lavoratori interinali del Sud e del Nord-Est, che presentano valori percentualmente più elevati rispetto a quelli delle altre macro-aree nella provenienza da altre posizioni (presumibilmente da situazioni di non occupazione), i primi, e di lavoro a tempo indeterminato, i secondi. Infatti, circa quattro quinti dei lavoratori che svolgono la prima missione nel Sud e Isole provengono da una "altre posizioni", mentre ben più di un quarto dei lavoratori che svolgono la prima missione nel Nord-Est possedevano un'occupazione a tempo indeterminato nei due anni precedenti la suddetta missione.

Guardando, invece, al periodo *successivo alla prima missione interinale*, si rileva che allontanandosi dalla prima esperienza interinale diminuisce la percentuale di lavoratori che rischiano di trovarsi ancora in una situazione di lavoro interinale, mentre aumenta la percentuale di interinali che trovano un'occupazione a tempo indeterminato o si trovano al di fuori dell'occupazione privata. Anche in questo caso si osservano delle differenziazioni territoriali nello status occupazionale dei lavoratori interinali nei due anni successivi la prima missione. In particolare, 6 mesi dopo la prima missione sono riusciti a trovare un'occupazione a tempo indeterminato soprattutto i lavoratori che hanno effettuato la loro prima missione nel Nord-Est (33% per la prima missione nel 1999 e 28% per la prima missione nel 2000). Mentre, meno del 16% dei lavoratori che hanno effettuato la missione nel Sud presenta un'occupazione a tempo indeterminato 6 mesi dopo. A due anni di distanza dalla prima missione sono riusciti a trovare un'occupazione a tempo

indeterminato più del 40% dei lavoratori interinali del Nord e circa il 30% dei lavoratori interinali del Centro e del Mezzogiorno. Ovviamente, a distanza di due anni dalla missione la posizione lavorativa degli individui dipende essenzialmente dalle condizioni locali del mercato del lavoro in cui l'individuo si trova ad operare, e solo marginalmente dal luogo di svolgimento dell'esperienza interinale.

In conclusione, l'analisi longitudinale delle transizioni evidenzia differenze territoriali significative in relazione alla localizzazione della prima missione interinale. Gli interinali che svolgono la prima missione nel Nord-Ovest provengono essenzialmente dalla non occupazione (in più nel 70% dei casi) e ad un anno di distanza dalla prima missione trovano un lavoro a tempo indeterminato nel 35% dei casi o rientrano nella situazione di non occupazione in più del 30% dei casi. Gli interinali alla prima missione nel Nord-Est provengono, invece, per una buona parte da posizioni occupazionali a tempo indeterminato (più di uno su quattro) e rilevano maggiori probabilità di avere un'occupazione a tempo indeterminato anche entro i primi sei mesi (8% ad un mese di distanza e 33% a 6 mesi). Per quanto attiene ai lavoratori interinali del Centro, il *pattern* longitudinale è simile a quello degli interinali del Nord-Ovest, sebbene si caratterizzano per le maggiori transizioni da e verso il lavoro a tempo determinato e da una maggiore probabilità di uscita dall'occupazione nel settore privato (forse per le maggiori probabilità di trovare lavoro nel pubblico impiego). Infine, i lavoratori interinali del Mezzogiorno provengono nel 70-80% dei casi da situazioni di non occupazione, sperimentano una maggiore persistenza nel lavoro interinale e presentano un lavoro stabile a tempo indeterminato nel 30% dei casi solo a due anni di distanza.

Infine, il confronto tra le diverse coorti di interinali (coloro che effettuano la prima missione nel 1999, nel 2000 o nel 2001), mostra che, rispetto ai lavoratori che effettuano la prima esperienza nel 1999, negli anni successivi, vi è una tendenza generalizzata all'aumento della percentuale di individui che provengono da una situazione lavorativa a tempo indeterminato e determinato nei due anni precedenti la missione. Allo stesso modo, si delinea una tendenza alla riduzione della percentuale di lavoratori che 6-12 mesi dopo la prima missione si trovano in una situazione di lavoro stabile a tempo indeterminato (fatta eccezione per il Nord-Ovest che mantiene dei valori percentuali stabili nei due anni considerati, 1999 e 2000)<sup>8</sup>. La riduzione maggiore nel passaggio ad un'occupazione a tempo indeterminato si osserva nel Nord-Est. L'intervallo temporale utilizzato per il confronto non è sufficientemente ampio per delineare delle tendenze evolutive di lungo periodo e i differenti sentieri occupazionali nei diversi periodi e aree territoriali possono derivare dalla congiuntura economica e dalla situazione del mercato del lavoro locale.

Le matrici di transizione tra l'anno precedente e quello successivo alla prima missione interinale effettuata negli anni 1999 e 2000, presentate nelle tabelle 9-12, per le diverse ripartizioni territoriali<sup>9</sup>,

---

<sup>8</sup> Poiché i dati raccolti giungono fino al 2001 non ancora possibile dire nulla riguardo alle transizioni in uscita dei lavoratori che effettuano la prima missione nell'anno 2001.

<sup>9</sup> Poiché la suddivisione del campione per anni di svolgimento della prima missione interinale e per ripartizioni territoriali renderebbe la numerosità delle osservazioni poco significativa, l'analisi delle transizioni raggruppa i lavoratori che hanno sostenuto la prima missione negli anni 1999 e 2000. Inoltre, data la scarsa numerosità per le posizioni occupazionali di partenza diverse dalla non occupazione nel settore privato e dall'occupazione a tempo determinato, verranno analizzate solo le transizioni occupazionali degli individui appartenenti a queste ultime categorie.



confermano l'esistenza di differenze rilevanti in relazione al territorio in cui è stata effettuata la prima missione interinale, oltre che alla condizione precedente la missione interinale. Gli individui che, un anno prima della missione, risultano non possedere un'occupazione o non percepiscono prestazioni previdenziali, di sostegno o integrazione del reddito nel settore privato ("altra posizione ") presentano differenti probabilità di transizione verso i diversi status occupazionali a seconda dell'area geografica di svolgimento dell'esperienza di lavoro interinale. La probabilità di ritorno nello status di non occupazione o di transizione verso l'occupazione a tempo indeterminato è maggiore se hanno effettuato la missione nel Nord (42-44% per la non occupazione e 43-52% per il lavoro a tempo indeterminato) rispetto a coloro i quali hanno effettuato la missione nel Centro e nel Mezzogiorno (41-37% per la non occupazione e 36% per il lavoro a tempo indeterminato). La probabilità di transitare verso una posizione occupazionale a tempo determinato o interinale è invece maggiore per gli individui che hanno sperimentato la prima missione nel Centro e nel Sud (12% per il tempo determinato e 20-30% per l'interinale) rispetto a quelli che hanno svolto la missione nel Nord (7% per il tempo determinato e 17-14% per l'interinale).

Anche i lavoratori che 12 mesi prima della missione erano occupati a tempo indeterminato presentano delle differenziazioni nelle probabilità di transizione occupazionale a seconda dell'area di svolgimento della prima missione. In particolare, questi lavoratori presentano una maggiore probabilità di transitare verso una situazione di non occupazione (nel settore privato) se hanno svolto la prima missione nel Centro-Sud (32-33%) rispetto a quelli che hanno svolto la prima missione nel Nord (22-24%). Allo stesso modo, riportano una maggiore probabilità di transitare verso un'occupazione interinale per le missioni svolte nel Nord-Ovest (22%) e nel Centro-Sud (17-18%) rispetto alle missioni svolte nel Nord-Est (10%). Con riguardo alla probabilità di ritornare ad un lavoro a tempo indeterminato, le maggiori probabilità spettano ai lavoratori che effettuano la missione nel Nord (43% per il Nord-Ovest e 52% per il Nord-Est); mentre solo il 36% di quelli che presentano un lavoro a tempo indeterminato 12 mesi prima e passano attraverso un'esperienza di lavoro interinale nel Centro e nel Mezzogiorno riescono ad ritrovarsi nella posizione occupazionale di partenza 12 mesi dopo la missione.

A completamento dell'analisi descrittiva sulle transizioni tra status occupazionali, proponiamo una prima analisi econometrica sulle caratteristiche, personali e legate alla missione, che influenzano maggiormente la probabilità di occupare una posizione lavorativa a tempo indeterminato dodici mesi dopo l'inizio della stessa missione interinale.

Per rispondere a questa domanda facciamo uso di un modello di regressione Probit definito come:

$$Y = X\beta + u$$

dove, Y è una variabile dicotomica che assume valore 1 nel caso in cui l'individuo presenti un lavoro a tempo determinato 12 mesi dopo la prima missione interinale sostenuta negli anni 1998-2000<sup>10</sup> e valore 0 altrimenti; X definisce le variabili di controllo e la variabile oggetto d'indagine, l'area in cui viene svolta la prima missione interinale; u rappresenta l'errore  $N(0;\sigma^2)$ . Tra i controlli vi sono alcune variabili

---

<sup>10</sup> Le missioni intervenute nell'anno 2001 non vengono prese in considerazione in quanto il dataset è troncato a destra e non permette di individuare la posizione occupazionale 12 mesi dopo la prima missione avvenuta nel 2001.

che definiscono le caratteristiche individuali – genere, età alla prima missione, area geografica d’origine- e alcune variabili che definiscono le caratteristiche della missione interinale – anno, area geografica e durata, qualifica lavorativa nella missione (operaio/impiegato)<sup>11</sup>.

I risultati di questa analisi preliminare vengono descritti nella tabella 13, dalla quale emerge come le variabili esplicative a nostra disposizione risultino spiegare solo una piccola parte della varianza della probabilità di occupare un lavoro a tempo indeterminato 12 mesi dopo la prima missione interinale e come l’area in cui viene svolta la missione risulti influenzare significativamente la transizione verso un lavoro a tempo indeterminato. Infatti, aver svolto la missione in un’area diversa dal Mezzogiorno aumenta in maniera significativa la probabilità di occupare una posizione a tempo indeterminato 12 mesi dopo la missione. In dettaglio, a parità di altre caratteristiche osservabili, l’aver effettuato la missione nel Nord-Est o nel Nord-Ovest, rispetto al Sud, aumenta la probabilità di quasi 18 e 14 punti percentuali (quando tutte le altre categorie sono poste uguali alla media campionaria), rispettivamente, per le diverse condizioni del mercato del lavoro nelle aree considerate. È infatti probabile che il mercato locale di riferimento per la ricerca di un’occupazione a tempo indeterminato sia il medesimo dell’esperienza interinale.

Per quanto concerne le variabili individuali, non pare sussistere alcuna differenza di genere, mentre l’età anagrafica alla data della missione e la regione d’origine esplicano un diverso effetto sulla probabilità di avere un lavoro a tempo indeterminato. In particolare, a parità di altre caratteristiche individuali e della missione, la probabilità di trovare un lavoro stabile dopo una missione interinale cresce con l’età (almeno fino ai quarant’anni) ed è inferiore per i lavoratori nati nel Nord-Est e nel Centro rispetto a quelli nati nel Nord-Ovest. Inoltre, detenere un lavoro a tempo indeterminato dodici mesi prima della missione incrementa la probabilità occupare un lavoro a tempo indeterminato dodici mesi dopo la missione di circa il 10%.

Tra le caratteristiche della missione interinale, l’anno, l’area e la durata della missione contribuiscono ad esercitare un effetto significativo sulla probabilità di osservare un lavoro a tempo indeterminato 12 mesi dopo la prima missione di lavoro interinale, mentre, la qualifica assunta durante la missione (operaio/impiegato) non risulta esercitare un effetto significativo. In particolare, a parità di altre condizioni, aver svolto la missione durante il 1999 sembra dare maggiori probabilità di un lavoro a tempo indeterminato che averla svolta nel corso del 2000 (questo, ovviamente, può dipendere dalle diverse condizioni del mercato del lavoro negli anni in questione). La durata della missione ha un effetto positivo significativo sulle probabilità di transizione verso un’occupazione stabile solo per durate comprese tra una settimana e tre mesi.

## 5. Le transizioni salariali (da sviluppare)

Con la tabella 14 riportiamo una prima analisi esplorativa delle transizioni salariali per quei lavoratori che abbiamo definito “interinali occasionali forti”, cioè, che, durante il periodo 1998-2001, hanno sostenuto una sola missione interinale tra due rapporti di lavoro a tempo indeterminato.<sup>12</sup> In dettaglio, la tabella riporta la percentuale di individui il cui salario medio lordo giornaliero nel rapporto di lavoro successivo alla missione interinale è aumentato, diminuito o è rimasto invariato rispetto a quello del rapporto di lavoro a tempo indeterminato precedente la missione<sup>13</sup>. Occorre osservare che questo esercizio statistico non permette di identificare nella missione interinale la causa dell’aumento/riduzione della retribuzione. Solo nel caso in cui si osservassero valori particolarmente sbilanciati verso la riduzione (aumento) nella retribuzione si potrebbe attribuire alla missione interinale un effetto penalizzante (premiante) in termini di reddito. In generale, non si osservano dei particolari effetti reddituali penalizzanti (premianti) a seguito dell’esperienza interinale. Infatti, la percentuale di lavoratori che vedono incrementare o diminuire il salario medio giornaliero è molto simile: nel 45% dei casi il salario del rapporto a tempo indeterminato è maggiore di quello percepito prima della missione interinale; mentre, nel 43% dei casi è inferiore.

Guardando alla scomposizione per caratteristiche demografiche degli individui- genere, classe d’età e origine- emergono delle differenze talvolta anche marcate. In particolare si può notare come le donne che interrompono un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (tempo pieno) e passano attraverso una missione interinale presentino una maggiore probabilità rispetto agli uomini di ottenere una nuova posizione lavorativa standard con salario giornaliero inferiore (nel 48% dei casi per le donne e solo nel 41% dei casi per gli uomini). Difficile da stabilire se questa differenza sia imputabile ad un più insistente effetto negativo dell’interinale per le donne o alle maggiori difficoltà sul mercato del lavoro delle donne; anche in questo caso, occorrerebbe disporre di statistiche sui lavoratori che non hanno avuto esperienze di lavoro interinale. Per ciò che concerne l’età emerge che il lavoro interinale non comporta un avanzamento retributivo dei più giovani. Nel 64% dei casi i giovani “interinali occasionali forti” sotto i 25 anni trovano un lavoro a tempo determinato con un salario inferiore o uguale. Il lavoro interinale non sembra invece avere alcuna connotazione negativa sulle condizioni retributive del lavoro successivo per i lavoratori stranieri (nel 50% dei casi il salario cresce).

---

<sup>12</sup> La presenza di informazioni concernenti la retribuzione corrisposta ai lavoratori interinali permetterebbe di effettuare delle analisi sull’eventuale presenza di differenziali salariali tra il lavoro interinale e altri tipi di contratti, nonché, di analizzare le transizioni nei redditi dei lavoratori che partecipano al mercato interinale. Purtroppo, però, la possibile presenza di errori di misurazione, di fenomeni di sottodichiarazione del numero delle giornate retribuite da parte delle imprese, o di fenomeni di selezione del campione dei lavoratori interinali potrebbero portare a conclusioni errate. In particolare, in questo campione il salario medio dei lavoratori a tempo indeterminato si riferisce ad individui selezionati per aver effettuato almeno una missione interinale. Lo stesso fatto di aver partecipato al mercato interinale potrebbe indicare che si tratta di lavoratori con una posizione mediamente più debole nel mercato del lavoro, e quindi, con una remunerazione più bassa rispetto a quella della popolazione. Alla luce di queste problematiche, in questo primo contributo si è scelto di focalizzare l’attenzione dell’analisi sulle transizioni nel reddito solo di quegli individui con una storia lavorativa più stabile (vedi sezione Tipologie di lavoratori interinali).

<sup>13</sup> Le retribuzioni giornaliere dei lavoratori in missione, tutti inquadrati con contratti a tempo pieno, sono state calcolate come rapporto tra la retribuzione complessiva percepita nell’anno di competenza (al lordo dei contributi a carico del lavoratore) relativa al rapporto in essere e il numero di giornate dichiarate ai fini contributivi. Dal calcolo delle retribuzioni medie per caratteristiche dei lavoratori e delle missioni vengono escluse le code della distribuzione (il primo e l’ultimo percentile).

## 6. Conclusioni

Questo articolo presenta un'analisi preliminare del lavoro interinale in Italia secondo una prospettiva territoriale, descrivendo le caratteristiche delle missioni e dei lavoratori interinali, oltre che le transizioni occupazionali e retributive dei lavoratori che hanno sperimentato almeno una missione interinale nel periodo 1998-2001, sulla base di una nuova banca dati messa a disposizione dal Ministero del lavoro. Dalle analisi descrittive effettuate emergono alcune specificità territoriali in relazione alle caratteristiche del lavoro interinale e delle transizioni.

Per prima cosa, si rilevano delle differenziazioni territoriali, talvolta anche marcate, nelle caratteristiche dei lavoratori e delle missioni. Il Nord-Ovest presenta la maggior diffusione di lavoro interinale, la maggior presenza femminile ed una incidenza superiore alla media di "lavoratori interinali d'ingresso" e di "lavoratori interinali abituali con più di due missioni". Riguardo alla mobilità geografica interinale, da un lato questa regione presenta la maggiore persistenza nella mobilità di lungo periodo e nella mobilità interinale di breve in entrata, mentre dall'altro presenta una delle minori persistenze nella mobilità interinale in uscita (vicina a quella del Mezzogiorno). Il Nord-Est si distingue per la percentuale più elevata di missioni di lavoro operaio (77% contro 69% della media nazionale), di occupazione interinale di lavoratori nella fascia d'età dei 30-40 anni e per le durate più brevi delle missioni (in media 11 settimane), nonché per una percentuale superiore alla media di "lavoratori interinali occasionali forti". Il Centro si caratterizza per una percentuale di missioni di tipo impiegatizio superiore alla media nazionale (38% contro il 31%). Ed infine, il Mezzogiorno si distingue per un lavoro interinale svolto prevalentemente da uomini (71%), da individui sotto i trent'anni (68%), da durate relativamente più elevate delle missioni interinali (in media 16 settimane) e da un'incidenza superiore alla media di "lavoratori interinali d'ingresso" e di "lavoratori interinali occasionali deboli". Ancora il sud del paese presenta la maggiore mobilità geografica dei lavoratori interinali sia di breve (in entrata ed in uscita) che di lungo periodo.

In secondo luogo emerge una elevata mobilità territoriale nel lavoro interinale dei lavoratori originari, o comunque provenienti, dal Mezzogiorno. Anche se non si può affermare, sulla base di questi dati, che la mobilità dal Sud verso il Nord sia motivata dal lavoro interinale, il lavoro interinale può facilitare tale mobilità, rappresentando una ulteriore forma di inserimento lavorativo per quei lavoratori che decidono di spostarsi.

Le analisi sulle transizioni occupazionali mettono infine in luce come l'area di svolgimento della missione interinale espliciti un diverso impatto sulla probabilità di transitare verso un'occupazione stabile. In particolare, si osserva che la probabilità di occupare una posizione a tempo indeterminato un anno dopo la missione è superiore per i lavoratori che hanno effettuato la missione nel Nord Italia. Questo potrebbe essere dovuto sia alle diverse condizioni del mercato del lavoro locale, sia ad un diverso utilizzo del contratto di lavoro interinale da parte delle imprese.

Naturalmente, queste prime evidenze sulle caratterizzazioni territoriali del lavoro interinale dovranno essere approfondite attraverso accurate analisi empiriche e di impatto che permettano, tra l'altro, il

confronto con l'universo dei lavoratori. Da queste prime analisi si evince comunque come la banca dati CLAP offra interessanti possibilità di indagine delle forme contrattuali atipiche e di lavoro flessibile, e più in generale, dei percorsi occupazionali e di reddito dei lavoratori italiani.

## **Riferimenti Bibliografici**

Altieri, G. e Oteri, C. (2002), "Il lavoro atipico in Italia: le tendenze del 2001", *IRES*, WP n.3.

Altieri, G. e Oteri, C. (a cura di) (2003), *Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia: verso la stabilizzazione del precariato?*, IRES.

Anastasia, B., Gambuzza, M., Maurizio, D. e Rasera, M. (2001), *Il lavoro interinale in Veneto, in Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2001*, Veneto Lavoro, Milano, Franco Angeli.

Bernardi, M.L. (a cura di) (2001), *Il lavoro interinale: il quadro delle tendenze al 2001*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma.

Bernardi, M.L. e Montanino, A. (a cura di) (2001), "L'evoluzione del lavoro interinale alla primavera del 2001", in *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro, n.1/2001*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma.

Contini B., Filippi M., Maplede C. (2000) "Safari nella giungla dei salari. Nel Mezzogiorno si lavora di meno?", *Laboratorio Revelli*, WP n.3.

Del Boca, A. e Zaniboni, A. (1999), "Il lavoro interinale è uno strumento efficace contro la disoccupazione?", *Il Diritto del Mercato del Lavoro*, n. 1.

Gallina, C. (a cura di) (2003), "Un quadro d'assieme sul comparto interinale" in *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro- Aprile 2003*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma.

Gallina, C. (a cura di) (2005), *Il lavoro interinale (o somministrato): un aggiornamento del quadro statistico*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma.

Gallina, C. Anastasia, B. e Maurizio, d. (a cura di) (2005), *Il lavoro interinale. Un approfondimento*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma.

Gambuzza, M. e Rasera, M. (2003), "Il lavoro interinale ai raggi X: evidenze su tre province venete", in *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro- Aprile 2003*, a cura del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma.

Greene, W. (2000). *Econometric Analysis*, Prentice Hall

Ichino, A., Mealli, F. e Nannicini, T. (2003), *Il lavoro interinale in Italia. Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?*, Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, Roma.

IRES (a cura di) (2003), *Ragioni e articolazione territoriale del lavoro interinale*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma.

IRS-Ref-Studi Aps- Enaip e Ial, (2005) “Lavoro interinale e formazione in Italia”, Ministero del Lavoro.

Isfol (2001), “Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi”, *Monografie sul Mercato del Lavoro e le Politiche per l’Impiego*, n. 5.

Istat (2003), “Evoluzione dell’occupazione e retribuzioni del lavoro interinale”, in *Rapporto annuale2002*, Roma.

Istat (2004), *Rapporto annuale 2003*, Roma.

Leccese, V. (2002) “Contratti a termine e lavoro interinale.” *Economia e lavoro*, n.3

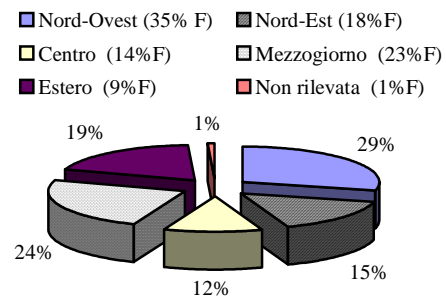
Maddala, G. S. (1983). *Limited dependent and qualitative variables in econometrics*, Cambridge University Press.

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (2000), “Il lavoro interinale”, in *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro*, n.2/2000.

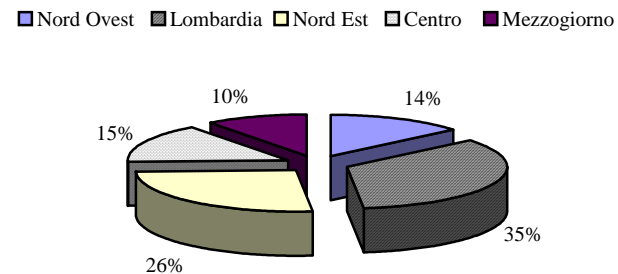
Montanino, A. e Sestito, P. (2003), “Le molte funzioni del lavoro interinale in Italia: da strumento di flessibilità a contratto di prova.”, *Rivista di Politica economica*, n. 3/4.

Origo, F. e Samek Lodovici, M “Le uscite dal lavoro interinale tra caratteristiche dei lavoratori e delle imprese utilizzatrici”, mimeo.

**Figura 1**  
**Composizione del campione di individui per area di nascita e genere<sup>1</sup> (%)**



**Figura 2**  
**Composizione delle missioni per area geografica nel 2001 (%)**



<sup>1</sup>Tra parentesi è riportata la percentuale di femmine

Fonte: nostre elaborazioni Base dati CLAP (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed INPS)

**Tabella 1 - Caratteristiche del campione: I lavoratori interinali**

	Femmine	Maschi	Totale
<b>Totale Individui</b>	38%	62%	4550
<b>Età nei rapporti interinali</b>			
Media	29	29	29
Moda	25	24	24
<b>Numero medio rapporti interinali (1998-2001)</b>	1.6	1.6	1.6
<b>Numero missioni interinali</b>			
1	66	63	64
2	22	24	24
più di 2	12	13	13
Totale	100	100	100
<b>Durata su base annua dei rapporti interinali*</b>			
Media	12 sett.	13 sett.	13 sett.
Moda	1 sett.	1 sett.	1 sett.

Fonte: nostre elaborazioni Base dati CLAP (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed INPS)

**Tabella 2 - Caratteristiche del campione: Le missioni interinali**

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Mezzogiorno	Totale
<b>Totale missioni ('98-'01)</b>	50.8%	25.9%	13.7%	9.6%	7205
<b>Genere</b>					
Femmine	41	35	37	29	37
Maschi	59	65	63	71	63
Totale	100	100	100	100	100
<b>Classe d'età</b>					
_24	33	31	29	34	32
25_29	29	27	34	34	30
30_39	28	32	29	25	29
40_	11	9	8	7	10
Totale	100	100	100	100	100
<b>Età</b>					
Media	29	29	29	28	
Moda	26	24	24	27	
<b>Qualifica</b>					
Operaio	66	77	62	74	69
Impiegato	34	23	38	26	31
Totale	100	100	100	100	100
<b>Durata su base annua dei rapporti interinali</b>					
Media	13 sett.	11 sett.	14 sett.	16 sett.	13 sett.
Moda	1 sett.	1 sett.	1 sett.	1 sett.	1 sett.

Fonte: nostre elaborazioni Base dati CLAP (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed INPS)



**Tabella 3 - Tipologie di lavoratori interinali: distribuzione per caratteristiche nel periodo 1998-2001 (valori %)**

	TIPOLOGIE <sup>1</sup>					TOTALE INTERINALI
	INTERINALI DI INGRESSO	INTERINALI OCCASIONALI FORTI	INTERINALI OCCASIONALI DEBOLI	INTERINALI ABITUALI (2 MISSIONI)	INTERINALI ABITUALI (+2 MISSIONI) <sup>2</sup>	
<b>N. Individui<sup>3</sup></b>	<b>1127</b>	<b>705</b>	<b>144</b>	<b>1073</b>	<b>569</b>	<b>4550</b>
<b>% Tot. Camp</b>	25	15	3	24	13	
<b>Genere</b>						
Femmine	40	33	42	36	36	38
Maschi	60	67	58	64	64	62
<b>Classe di Età</b>						
_24	49	18	38	31	28	33
25_29	28	32	21	29	31	29
30_39	18	37	28	31	29	28
40_	5	12	13	9	12	10
<b>Area geografica di nascita</b>						
Non rilevata	3					1
Nord Ovest	30	27	31	31	34	29
Nord Est	11	19	16	15	12	15
Centro	11	11	12	10	12	12
Mezzogiorno	24	21	33	25	22	24
Stranieri	19	23	8	18	20	19
<b>Numero di esperienze di lavoro precedenti<sup>4</sup></b>						
1	-	20	22	23		23
2	-	15	11	17	22	16
Più di 2	-	65	67	61	78	61
<b>Area geografica missione interinale</b>						
Nord Ovest	50	46	46	49	56	49
Nord Est	23	34	28	26	23	27
Centro	14	14	14	14	13	14
Mezzogiorno	12	7	12	10	8	10
<b>Qualifica missione interinale</b>						
Operaio	60	74	73	68	69	70
Impiegato	40	26	27	32	31	30
<b>Rapporto Successivo<sup>5</sup></b>						
Fuori dal camp.	31			40	30	28
Interinale	34				32	30
Indeterminato	26	100		44	25	31
Determinato	8		45	9	5	6
Sussidi	1		49	7	7	5
Autonomo	0		6			0

<sup>1</sup> Legenda

INTERINALI D'INGRESSO: lavoratori che effettuano la prima missione interinale come prima esperienza di lavoro.

INTERINALI OCCASIONALI FORTI: lavoratori con un rapporto a tempo indet. prima e dopo la loro unica missione interinale.

INTERINALI OCCAS. DEBOLI: lavoratori con una posizione lavorativa non a tempo indet. prima e dopo l'unica missione int.

INTERINALI ABITUALI (2 MISSIONI): lavoratori con due esperienze di lavoro interinale.

INTERINALI ABITUALI (+2 MISSIONI): lavoratori con più di due esperienze di lavoro interinale.

<sup>2</sup> Le caratteristiche riguardanti la missione si riferiscono alla seconda (terza) per int.abituali con due (più di 2) missioni.

<sup>3</sup> Le tipologie di lavoratori interinali qui descritte non sono mutualmente esclusive.

<sup>4</sup> Precedenti la prima missione interinale (o la seconda/terza per Interinali Abituali)

<sup>5</sup> Successivo alla prima missione interinale (o la seconda/terza per Interinali Abituali)

Fonte: nostre elaborazioni Base dati CLAP (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed INPS)

Tabella 4 - Mobilità geografica

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

\* Prima esperienza di lavoro interinale

<sup>1</sup> Tot. Indiv.: 4510; <sup>2</sup> Tot. Indiv: 1617; <sup>4</sup> Tot. Indiv: 1829

Fonte: nostre elaborazioni Base dati CLAP (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed INPS)

Tabella 5 - Pattern longitudinale delle posizioni occupazionali per 100 individui che partecipano alla prima missione interinale nell'anno considerato nel NORD OVEST

		Tempo (t+mesi)									
		t-24	t-12	t-6	t-1	t	t+1	t+6	t+12	t+24*	
1 <sup>a</sup> missione interinale anno t (1999) <sup>1</sup>	Interinale					100	78	31	20	12	
	Indeterminato	18	20	22	17		3	24	35	41	
	Determinato	4	5	2	2		0	6	8	11	
	Sussidi**	3	4	5	6		1	2	1	3	
	Autonomo	2	2	2	1		0	1	1	1	
	Pensionato			0	0						
	Altra posizione	73	70	69	74		18	37	35	33	
	<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
1a missione interinale anno t (2000) <sup>2</sup>	Interinale					100	76	29	17		
	Indeterminato	20	23	22	16		4	25	35		
	Determinato	5	5	5	3		1	5	8		
	Sussidi**	3	3	3	5		1	2	2		
	Autonomo	1	1	1	0			1	1		
	Pensionato									0	
	Altra posizione	71	69	69	76		18	39	37		
	<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		
1a missione interinale anno t (2001) <sup>3</sup>	Interinale					100					
	Indeterminato	26	30	29	24						
	Determinato	6	7	6	3						
	Sussidi**	4	4	4	6						
	Autonomo	2	2	2	1						
	Altra posizione	61	57	59	66						
	Pensionato										
	<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>						

\* t+24: situazione occupazionale 24 mesi dopo la prima missione interinale del 1999 (gennaio 2001-dicembre 2001)

\*\* Disoccupati e CIG

<sup>1</sup> Tot. Indiv.: 506; <sup>2</sup> Tot. Indiv: 798; <sup>3</sup> Tot. Indiv: 829

Fonte: nostre elaborazioni Base dati CLAP (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed INPS)

**Tabella 6 - Pattern longitudinale delle posizioni occupazionali per 100 individui che partecipano alla prima missione interinale nell'anno considerato nel NORD EST**

		Tempo (t±mesi)								
		t-24	t-12	t-6	t-1	t	t+1	t+6	t+12	t+24*
1 <sup>a</sup> missione interinale anno t (1999) <sup>1</sup>	Interinale					100	68	24	12	7
	Indeterminato	25	26	25	21		8	33	42	45
	Determinato	3	5	2	2		1	6	8	11
	Sussidi**	5	7	4	5		2	3	4	6
	Autonomo	1	1	1	1			0	0	1
	Pensionato		0	0	0				0	0
	Altra posizione	66	60	68	71		20	34	33	29
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
1a missione interinale anno t (2000) <sup>2</sup>	Interinale					100	75	21	13	
	Indeterminato	23	24	25	19		7	28	35	
	Determinato	6	7	5	3		1	5	8	
	Sussidi**	3	5	7	7		1	4	5	
	Autonomo	2	1	1	1			0	1	
	Pensionato									
	Altra posizione	66	63	62	70		16	41	39	
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	
1a missione interinale anno t (2001) <sup>3</sup>	Interinale					100				
	Indeterminato	25	29	32	26					
	Determinato	6	7	6	3					
	Sussidi**	3	6	6	7					
	Autonomo	2	2	2	1					
	Altra posizione	63	56	55	63					
	Pensionato									
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>					

<sup>1</sup> Tot. Indiv.: 219; <sup>2</sup> Tot. Indiv: 475; <sup>3</sup>Tot. Indiv: 511; <sup>4</sup> Indennità di disoccupazione o di mobilità, CIG

\*\* Disoccupati e CIG

<sup>1</sup> Tot. Indiv.: 506; <sup>2</sup> Tot. Indiv: 798; <sup>3</sup>Tot. Indiv: 829

Fonte: nostre elaborazioni Base dati CLAP (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed INPS)

**Tabella 7 - Pattern longitudinale delle posizioni occupazionali per 100 individui che partecipano alla prima missione interinale nell'anno considerato nel CENTRO**

		Tempo (t±mesi)								
		t-24	t-12	t-6	t-1	t	t+1	t+6	t+12	t+24*
1 <sup>a</sup> missione interinale anno t (1999) <sup>1</sup>	Interinale					100	76	30	16	6
	Indeterminato	17	18	17	19		1	25	27	33
	Determinato	4	8	6	4		3	10	13	14
	Sussidi**	4	4	4	5			2	6	5
	Autonomo	1						1	1	1
	Pensionato									
	Altra posizione	74	70	73	72		20	32	38	41
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
1a missione interinale anno t (2000) <sup>2</sup>	Interinale					100	74	33	21	
	Indeterminato	20	20	24	18		4	22	26	
	Determinato	3	4	7	3		1	5	9	
	Sussidi**	5	7	7	11		2	4	4	
	Autonomo	2	1	0	0				0	
	Pensionato									
	Altra posizione	70	68	62	67		19	36	39	
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		
1a missione interinale anno t (2001) <sup>3</sup>	Interinale					100				
	Indeterminato	18	24	26	19					
	Determinato	3	4	3	2					
	Sussidi**	5	5	7	6					
	Autonomo	3	2	2	2					
	Altra posizione	71	65	62	69					
	Pensionato									
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>					

<sup>1</sup> Tot. Indiv.: 134; <sup>2</sup> Tot. Indiv: 212; <sup>3</sup>Tot. Indiv: 298; <sup>4</sup> Indennità di disoccupazione o di mobilità, CIG

\*\* Disoccupati e CIG

<sup>1</sup> Tot. Indiv.: 506; <sup>2</sup> Tot. Indiv: 798; <sup>3</sup>Tot. Indiv: 829

Fonte: nostre elaborazioni Base dati CLAP (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed INPS)

**Tabella 8 - Pattern longitudinale delle posizioni occupazionali per 100 individui che partecipano alla prima missione interinale nell'anno considerato nel MEZZOGIORNO**

		Tempo (t±mesi)								
		t-24	t-12	t-6	t-1	t	t+1	t+6	t+12	t+24*
1 <sup>a</sup> missione interinale anno t (1999) <sup>1</sup>	Interinale					100	77	45	29	17
	Indeterminato	13	9	14	22		2	13	25	29
	Determinato	1	4	2	1		1	7	13	12
	Sussidi**	4	5	7	8			3	3	5
	Autonomo	2	3	2	2		2	2	1	2
	Pensionato									
	Altra posizione	81	80	75	67		18	30	30	36
	<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
1 <sup>a</sup> missione interinale anno t (2000) <sup>2</sup>	Interinale					100	81	34	26	
	Indeterminato	9	15	14	9		1	16	20	
	Determinato	4	2	3	2			6	10	
	Sussidi**	5	8	5	6		1	3	4	
	Autonomo	1	2	2	2			1	1	
	Pensionato									
	Altra posizione	81	74	77	81		18	41	39	
	<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
1 <sup>a</sup> missione interinale anno t (2001) <sup>3</sup>	Interinale					100				
	Indeterminato	15	20	21	17					
	Determinato	4	6	5	2					
	Sussidi**	5	7	8	9					
	Autonomo	2	2	2	2					
	Pensionato									
	Altra posizione	75	65	65	71					
	<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>				

<sup>1</sup> Tot. Indiv.: 104; <sup>2</sup> Tot. Indiv: 159; <sup>3</sup> Tot. Indiv: 200; <sup>4</sup> Indennità di disoccupazione o di mobilità, CIG

\*\* Disoccupati e CIG

<sup>1</sup> Tot. Indiv.: 506; <sup>2</sup> Tot. Indiv: 798; <sup>3</sup> Tot. Indiv: 829

Fonte: nostre elaborazioni Base dati CLAP (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed INPS)

**Tabella 9 - Transizioni e permanenze degli individui tra le posizioni occupazionali attraverso la prima missione interinale nel NORD OVEST (valori percentuali)**

		(t+12)							Totale
		Interinale	Indeterminato	Determinato	Autonomo	Sussidi <sup>2</sup>	Altra posizione	Pensionato	
		<b>1<sup>a</sup> missione interinale anno t (1999/2000)<sup>1</sup></b>							
(t-12)	Indeterminato	22	43	9	1	3	22	0	100
	Determinato	21	43	12	1	1	22	0	100
	Autonomo	7	40	7	13	0	33	0	100
	Sussidi <sup>2</sup>	18	36	5	0	13	28	0	100
	Altra posizione	17	32	7	1	1	42	0	100
	Pensionato	18	35	8	1	2	36	0	100

<sup>1</sup> Tot. Indiv.: 1304; <sup>2</sup> Disoccupati e CIG

Fonte: nostre elaborazioni Base dati CLAP (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed INPS)

**Tabella 10 - Transizioni e permanenze degli individui tra le posizioni occupazionali attraverso la prima missione interinale nel NORD EST (valori percentuali)**

	(t+12)								
	Interinale	Indeterminato	Determinato	Autonomo	Sussidi <sup>2</sup>	Altra posizione	Pensionato	Totale	
	1a missione interinale anno t (1999/2000) <sup>1</sup>								
(t-12)	Indeterminato	10	52	8	1	5	24	0	100
	Determinato	13	27	20	0	7	33	0	100
	Autonomo	0	60	0	0	10	30	0	100
	Sussidi <sup>2</sup>	21	36	0	2	15	26	0	100
	Altra posizione	14	32	7	0	3	44	0	100
	Pensionato	0	0	0	0	0	0	100	100

<sup>1</sup> Tot. Indiv.: 694; <sup>3</sup> Indennità di disoccupazione o di mobilità, CIG

<sup>1</sup> Tot. Indiv.: 1304; <sup>2</sup> Disoccupati e CIG

**Tabella 11 - Transizioni e permanenze degli individui tra le posizioni occupazionali attraverso la prima missione interinale nel CENTRO (valori percentuali)**

	(t+12)								
	Interinale	Indeterminato	Determinato	Autonomo	Sussidi <sup>2</sup>	Altra posizione	Pensionato	Totale	
	1a missione interinale anno t (1999/2000) <sup>1</sup>								
(t-12)	Indeterminato	17	36	9	2	5	32	-	100
	Determinato	25	25	10	0	15	25	-	100
	Autonomo	0	100	0	0	0	0	-	100
	Sussidi <sup>2</sup>	16	26	0	0	11	47	-	100
	Altra posizione	20	23	12	0	3	41	-	100
	Pensionato	-	-	-	-	-	-	-	-

<sup>1</sup> Tot. Indiv.: 1304; <sup>2</sup> Disoccupati e CIG

Fonte: nostre elaborazioni Base dati CLAP (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed INPS)

**Tabella 12 - Transizioni e permanenze degli individui tra le posizioni occupazionali attraverso la prima missione interinale nel MEZZOGIORNO (valori percentuali)**

	(t+12)								
	Interinale	Indeterminato	Determinato	Autonomo	Sussidi <sup>2</sup>	Altra posizione	Pensionato	Totale	
	1a missione interinale anno t (1999/2000) <sup>1</sup>								
(t-12)	Indeterminato	18	36	9	3	0	33	-	100
	Determinato	14	29	43	0	0	14	-	100
	Autonomo	0	50	0	17	0	33	-	100
	Sussidi <sup>2</sup>	24	12	0	0	29	35	-	100
	Altra posizione	31	19	12	1	2	37	-	100
	Pensionato	-	-	-	-	-	-	-	-

<sup>1</sup> Tot. Indiv.: 1304; <sup>2</sup> Disoccupati e CIG

Fonte: nostre elaborazioni Base dati CLAP (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed INPS)

**Tabella 13 - Probabilità di avere un'occupazione a tempo indeterminato dodici mesi dopo la prima missione interinale**

Variabile dipendente: lavoro a tempo indettrminato (=1 se il lavoratore ha un'occupazione full-time a tempo indettrminato; =0 altrimenti)

<b>Caratteristiche individuali</b>	<b>Coefficiente</b>	<b>Effetto marginale</b>
Genere (Uomo)	Base	
Genere (Donna)	0.05	0.02
Classe d'Eta (meno di 25)	Base	
Classe d'Eta (25-29)	0.37	*** 0.14
Classe d'Eta (30-39)	0.45	*** 0.17
Classe d'Eta (40-più)	0.36	*** 0.14
Area di Nascita (Nord-Ovest)	Base	
Area di Nascita (Nord-Est)	-0.18	* -0.06
Area di Nascita (Centro)	-0.28	** -0.10
Area di Nascita (Mezzogiorno)	-0.02	-0.01
Area di Nascita (Estero)	0.02	0.01
Posizione precedente: NFL, disocc, determ., autonomo, pensionato	Base	
Posizione precedente: lavoro a tempo indeterminato	0.27	*** 0.10
<b>Caratteristiche missione</b>		
Anno della missione (2000)	Base	
Anno della missione (1998)	-0.01	0.00
Anno della missione (1999)	0.11	** 0.04
Area Missione (Mezzogiorno)	Base	
Area Missione (Nord-Ovest)	0.39	*** 0.14
Area Missione (Nord-Est)	0.48	*** 0.18
Area Missione (Centro)	0.31	** 0.12
Qualifica Missione (Impiegato)	Base	
Qualifica Missione (Operaio)	0.01	0.00
Durata missione (fino ad una settimana)	Base	
Durata missione (da più di una settimana fino ad un mese)	0.19	** 0.07
Durata missione (da più di un mese fino a tre mesi)	0.32	*** 0.12
Durata missione (più di tre mesi)	0.09	0.03
Costante	-1.31	***
N. osservazioni	2686	
LR chi2	153.7	***
Gradi di libertà	18	
Pseudo R2 =	0.04	
$y = \text{Pr}(y)$ (predict)		0.33

st statisticamente significativo al \*10%; \*\* al 5%; \*\*\* al 1%

\*Cambiamento nella probabilità stimata di avere un lavoro a tempo indeterminato 12 mesi dopo la missione corrispondente ad un incremento da 0 a 1 della variabile dummy, quando tutte le altre variabili sono poste uguali al loro valor medio. L'indicatore di significatività per il cambiamento nella probabilità stimato si riferisce alla significatività del regressore nel modello probit.

Fonte: nostre elaborazioni Base dati CLAP (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed INPS)

**Tabella 14 - Transizioni salariali degli occasionali forti (valori percentuali)**

	Confronto salario medio prima e dopo missione <sup>1</sup>				
	Minore <sup>2</sup>	Uguale	Maggiore	Totale	Individui
<b>Totale<sup>3</sup></b>	43	12	45	100	558
<b>Genere</b>					183
Femine	48	13	39	100	375
Maschi	41	12	47	100	
<b>Classe di Età</b>					
_24	56	8	36	100	108
25_29	38	13	49	100	187
30_39	40	14	46	100	202
40_	48	8	44	100	61
<b>Area geografica di nascita</b>					
Nord Ovest	43	14	43	100	148
Nord Est	43	14	43	100	105
Centro	48	13	39	100	64
Mezzogiorno	47	7	46	100	112
Stranieri	36	13	50	100	129

<sup>1</sup> Salario lordo medio giornaliero aggiustato per l'inflazione (IPC per le famiglie di operai e impiegati)

<sup>2</sup> Legenda

MINORE: Il salario dell'attuale rapp. indeterminato è <= di almeno il 5% rispetto al precedente rapp.indeterminato

UGUALE: Il salario dell'attuale rapp. indeterminato è =  $(1 \pm 0.05)$  \* salario precedente rapp.indeterminato

MAGGIORE: Il salario dell'attuale rapp. indeterminato è >= di almeno il 5% rispetto al precedente rapp.indeterminato

<sup>3</sup> # totale di osservazioni < Tabella 14 a causa mancanza osservazioni retribuzione/giornate retrib

Fonte: nostre elaborazioni Base dati CLAP (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed INPS)