



www.lavoce.info

Lavoro

UN TRAMPOLINO VERSO UN IMPIEGO STABILE?

di [Andrea Ichino](#), [Fabrizia Mealli](#) e [Tommaso Nannicini](#) 30.03.2004

L'efficacia del lavoro interinale come trampolino verso un'occupazione stabile è solitamente discussa sulla base di pregiudizi ideologici e senza disporre delle informazioni statistiche necessarie. Il dibattito sarebbe più utile e sereno se si basasse su valutazioni capaci di identificare il più precisamente possibile l'effetto causale di questo strumento contrattuale al netto di ogni fattore di confondimento. Uno studio con queste caratteristiche dimostra che il lavoro interinale è efficace nel portare ad un lavoro stabile, ma non più di altre tipologie contrattuali flessibili.

Con l'approvazione del [decreto legislativo 276](#), che attua la legge delega 30, la cosiddetta "legge Biagi", si è aperta ufficialmente la "fase due" del **lavoro flessibile** nel nostro paese.

[La legge 196/97](#), più conosciuta come "legge Treu", aveva accompagnato una prima diffusione delle forme contrattuali atipiche (diverse dal tempo indeterminato a orario pieno). Ora, la "legge Biagi" espande ulteriormente l'area del lavoro flessibile con strumenti quali il job on call, il lavoro a progetto, il job sharing e lo staff leasing. Stupisce che il varo di ulteriori interventi di questo tipo non sia stato preceduto da una valutazione statistica adeguata dei passi già compiuti in questa direzione.

La maggiore flessibilità in entrata introdotta negli anni Novanta **ha aumentato le opportunità** di chi vuole un contratto permanente? Oppure **ha finito per "segmentare"** la forza lavoro, addossando tutti i costi della flessibilità richiesta dalle imprese sulle spalle dei lavoratori meno attrezzati a competere sul mercato?

Il quesito attende ancora una risposta esauriente. Abbiamo provato a darne una in uno studio condotto per conto del Ministero del Welfare. **(1)**

Il caso del lavoro interinale

Tra le misure introdotte dalla "legge Treu", quella che ha animato più di altre il dibattito politico e sindacale, per i suoi effetti pratici e simbolici, è stata la liberalizzazione del lavoro temporaneo tramite agenzia. Grazie a questa misura, il mercato per la fornitura di lavoratori interinali ha conosciuto un vero e proprio boom. **(2)** E a cinque anni dalla sua entrata in vigore, cominciano a essere disponibili le prime **verifiche empiriche** sui suoi effetti.

Nel nostro studio abbiamo cercato di capire se (e in che misura) il lavoro interinale rappresenti un canale d'ingresso nel mercato del lavoro a tempo indeterminato, o se, viceversa, i lavoratori in affitto siano usati dalle imprese solo per motivi di flessibilità organizzativa e produttiva, restando intrappolati in una situazione di precariato permanente. Con questo fine, abbiamo cercato di stimare



www.lavoce.info

l'effetto **causale** del lavoro interinale sulla probabilità di trovare un impiego stabile.

Stima di effetti causali e problemi metodologici

La stima dell'effetto causale di una missione interinale è resa difficile dall'esistenza di possibili "**fattori di confondimento**" non osservabili, capaci di generare una correlazione spuria tra "**trattamento**" (la missione) ed "**esito**" (l'occupazione permanente). Purtroppo, al contrario di quanto più frequentemente accade nelle scienze mediche, motivi di natura etica e tecnica hanno impedito, nel nostro caso, il ricorso a esperimenti controllati con esposizione casuale degli individui al trattamento. Esistono però soluzioni alternative per stimare effetti causali con dati **osservati** e non **sperimentali**, alle quali abbiamo ricorso.

Più precisamente, abbiamo stimato l'effetto causale del lavoro interinale attraverso un attento abbinamento ("matching") dei "soggetti trattati" con "soggetti di controllo" il più possibile simili e comparabili. Condizione essenziale perché questa metodologia consenta una stima credibile dell'effetto causale di un trattamento sui soggetti trattati è che i dati siano di qualità sufficiente a garantire alcune ipotesi fondamentali. **(3)**

Un trampolino efficace, ma non più di altri

Con riferimento a soggetti di età compresa tra i 18 e i 40 anni, non occupati in modo permanente, non fuori dalla forza lavoro, e residenti in 5 province toscane e 4 province siciliane opportunamente selezionate per migliorare la qualità degli abbinamenti, possiamo sintetizzare alcuni dei risultati principali.

- Un lavoratore avviato a una missione interinale può ragionevolmente attendersi che la sua probabilità di conseguire un'occupazione permanente circa un anno e mezzo dopo la missione stessa **raddoppi**, rispetto al caso di non avviamento, passando approssimativamente **dal 14 per cento al 28 per cento**.
- Questo stesso lavoratore sperimenterebbe un simile aumento della probabilità di occupazione permanente anche accedendo ad altri rapporti temporanei. In altri termini, l'interinale offre un "**trampolino**" efficace, ma non migliore di quello offerto da altre tipologie contrattuali flessibili.
- La liberalizzazione del lavoro interinale, quindi, ha aumentato il flusso delle transizioni verso un impiego stabile solo nella misura in cui non si sia tradotta in uno "**spiazzamento**" completo delle altre forme di lavoro temporaneo.
- L'effetto dell'interinale sulla probabilità di trovare un'occupazione permanente presenta rilevanti **eterogeneità** rispetto a caratteristiche individuali, dell'impresa o del mercato del lavoro locale. Tale effetto è ad esempio maggiore (e statisticamente più significativo) in Toscana (19 per cento) invece che in Sicilia dove è praticamente nullo. È inoltre maggiore per gli individui più anziani (33 per cento), con almeno un diploma di scuola superiore (27 per cento) e nel settore dei servizi (17 per cento).

Più valutazioni credibili, meno scontri ideologici



www.lavoce.info

In conclusione, secondo i nostri risultati, il lavoro interinale non si è tradotto in una "trappola del precariato", ma ha costituito un "trampolino" efficace verso un impiego stabile. Questo trampolino, tuttavia, non è stato più efficace di quelli offerti da altre forme di occupazione temporanea e non ha funzionato allo stesso modo per tutti e ovunque.

Proprio in quanto offre ai lavoratori uno strumento per segnalare le proprie capacità e alle imprese uno strumento per la selezione del personale, un contratto interinale aiuta i soggetti relativamente "più forti" a trovare un impiego stabile. Ciò lascia comunque aperto il problema di come aiutare i soggetti "più deboli" a competere nel mercato. Ma non è vincolando il ricorso a forme contrattuali flessibili che si aiutano questi soggetti .

Il nostro studio suggerisce inoltre l'opportunità che le politiche del lavoro vengano valutate prestando maggiore attenzione alla raccolta di dati adeguati e all'utilizzo delle più avanzate metodologie proposte nella letteratura scientifica. Se le istituzioni statali, gli enti territoriali e i centri di ricerca vogliono rispondere ai quesiti sollevati dall'introduzione delle nuove forme contrattuali della legge Biagi, dovrebbero iniziare subito ad attrezzarsi per effettuare valutazioni di questa natura.

(1) A. Ichino, F. Mealli e T. Nannicini, "[Il lavoro interinale in Italia. Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?](#)", ricerca che è stata presentata a Roma lo scorso 3 marzo, insieme a [un altro studio condotto dall'Ires](#) sulla domanda di lavoro interinale.

(2) Nonostante la crescita esponenziale degli ultimi anni, la consistenza del lavoro interinale sullo stock degli occupati può apparire modesta (ancorché simile a quella osservata in altri paesi in cui questa forma contrattuale è diffusa da tempo): 0,91 per cento sull'occupazione dipendente complessiva e 0,61 per cento su quella totale nel secondo trimestre del 2002 (secondo il [ministero del Lavoro](#)). Tuttavia, è bene tenere presente che in virtù dell'elevato livello di turnover, l'interinale rappresenta ormai un'esperienza attraversata da molte persone, soprattutto da giovani in cerca di prima occupazione. Ad esempio, in Toscana, limitandosi ai dati della nostra ricerca, il 32% dei lavoratori atipici e disoccupati afferma di aver contattato una agenzia interinale almeno una volta.

(3) Nello studio in esame, abbiamo cercato di assicurare tale qualità mediante un disegno accurato dei questionari per la raccolta dei dati e una precisa strategia di campionamento, che ci ha portato a concentrare l'analisi su cinque province toscane e quattro province siciliane. L'abbinamento tra trattati e controlli è stato effettuato servendosi della metodologia fondata sul Propensity Score Matching. Si rimanda al rapporto citato nella nota (1) per ulteriori dettagli sulla strategia di campionamento e sulla metodologia utilizzata (per la quale vedi anche: <http://www.iue.it/Personal/Ichino/air10.pdf>).