

**GLI AVVIAMENTI CON LAVORO
INTERINALE
IN PROVINCIA DI CUNEO
nell'anno 2003**



Ottobre 2004

INDICE

INTRODUZIONE	pag. 5
1. CHE COS'E' IL LAVORO INTERINALE.....	pag. 9
2. LA FONTE UTILIZZATA.....	pag. 11
3. LE IMPRESE FORNITRICI DI LAVORO TEMPORANEO PRESENTI IN PROVINCIA DI CUNEO	pag. 13
4. IL LAVORO INTERINALE IN PROVINCIA DI CUNEO	pag. 15
5. IL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI STRANIERI.....	pag. 26
6. UN QUADRO DI SINTESI.....	pag. 31
7. I RISULTATI DELLE INTERVISTE EFFETTUATE PRESSO LE AGENZIE DI LAVORO TEMPORANEO E AD ALCUNI TESTIMONI PRIVILEGIATI.....	pag. 33
7.1 LE INTERVISTE ALLE AGENZIE INTERINALI	pag. 33
7.2 LE INTERVISTE AI TESTIMONI PRIVILEGIATI.....	pag. 38
TABELLE STATISTICHE	pag. 49

INTRODUZIONE

Col presente rapporto di ricerca prosegue l'attività di monitoraggio del lavoro interinale in provincia di Cuneo avviata nel 2002, con la pubblicazione di un analogo volume con i dati riferiti all'anno precedente. In realtà, oltre che ad un aggiornamento dei dati statistici, che arriva fino al 2003, si è proceduto in quest'occasione anche ad uno sviluppo in una direzione più qualitativa, secondo un'ipotesi di lavoro concordata a suo tempo: una discesa sul campo finalizzata a raccogliere dalle Agenzie private, tramite un'intervista che ha coinvolto 26 sedi operanti in provincia, informazioni approfondite sull'attività da loro svolta, integrata da altre tre interviste a testimoni privilegiati di area sindacale e imprenditoriale.

Ne deriva un quadro ampio e dettagliato di un fenomeno che nell'ultimo biennio, pur in presenza di una crisi che ha colpito soprattutto l'area metropolitana e il distretto tessile biellese, ma con evidenti ripercussioni anche sul territorio cuneese, si è ulteriormente consolidato, e che sta attraversando ora una fase di transizione che sarà presumibilmente piuttosto laboriosa, data la complessità del processo di riorganizzazione previsto, verso il nuovo regime di "somministrazione di lavoro" definito dal Decreto legislativo 276/2003, in attuazione della L. 30/2003.

La cosiddetta Riforma Biagi ha abrogato la normativa precedente in materia di lavoro interinale (articoli da 1 a 11 della L. 196/1997) e ampliato il raggio di azione delle Agenzie, dando loro la facoltà, a seconda delle scelte che vorranno effettuare, di individuare le aree operative entro cui collocarsi (oltre alla somministrazione, si parla di intermediazione vera e propria, di ricerca e selezione del personale, di supporto alla ricollocazione professionale), e di concludere contratti di somministrazione sia a tempo indeterminato, ma solo per specifici ambiti di attività, estensibili però sulla base di accordi fra le parti sociali nell'ambito dei Contratti Collettivi di lavoro, sia a tempo determinato, come avviene attualmente, ma con minori vincoli operativi: vale infatti la formula inserita all'art.20, comma 4 del Decreto attuativo, dove si dice che la somministrazione è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, "...anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore", mentre la precedente normativa (art.1 L.196/1997) parlava di "...soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo...".

La riforma Biagi apre l'attività di intermediazione di manodopera anche ad altri soggetti, pubblici e privati, come i Comuni, le Università, le Camere di Commercio, gli Istituti di Scuola secondaria, le associazioni imprenditoriali e sindacali, ecc., al fine di dare dinamismo e fluidità ad un mercato del lavoro che, nonostante gli interventi di snellimento e semplificazione delle procedure già realizzati, non appare ancora in grado di esprimere tutte le potenzialità afferenti alle attività di incontro fra domanda ed offerta di lavoro.

Questa nuova riforma, che non potrà che realizzarsi con una certa gradualità, data la portata delle modifiche previste, tende comunque ad una risistemazione dell'intero sistema, verso una dimensione aperta, dove viene meno la centralità dei servizi pubblici per l'impiego, in una logica di sinergia tra pubblico e privato al servizio dei

cittadini che trova nella costituzione della Borsa continua nazionale del lavoro la sua struttura portante, ma anche in un contesto caratterizzato da una maggiore competitività, in funzione di stimolo all'erogazione di servizi più efficienti ed efficaci.

Al di là delle intenzioni del legislatore, però, si tratterà di vedere concretamente come reagirà il mercato a queste sollecitazioni e come si attrezzeranno gli operatori interessati. Non è questa la sede, ovviamente, per approfondire la materia, ma un cenno alle modifiche in corso, sul cui sfondo si colloca l'analisi dei dati qui presentata, pareva non solo opportuno, ma inevitabile.

Il quadro statistico qui presentato segnala una crescita consistente delle missioni di lavoro interinale nel 2002, con un assestamento verso il basso, però, nel corso del 2003, forse un segnale dell'incidenza della crisi industriale, ma anche, si può ipotizzare, del raggiungimento di una soglia di utilizzo di questo strumento contrattuale, nella sua configurazione attuale.

Va detto che il volume di lavoro prodotto, alla fin fine, non subisce modifiche sostanziali, perché all'aumento delle procedure corrisponde una diminuzione della loro durata media, mentre alla flessione dell'ultimo periodo si associa un allungamento delle esperienze lavorative.

Questa tipologia contrattuale ha coinvolto nel 2003 in provincia di Cuneo 4.300 lavoratori, per circa 7.800 missioni, e 940 imprese utilizzatrici circa, assumendo un ruolo decisamente importante nelle politiche di reclutamento delle imprese industriali, i principali clienti delle Agenzie interinali: rientra in questa modalità di impiego, infatti, quasi 1/3 delle assunzioni effettuate dall'apparato produttivo cuneese.

Va inoltre sottolineato il fatto che la domanda si va orientando verso figure con un discreto livello di qualificazione, dopo una fase caratterizzata dalla netta prevalenza di manodopera generica, e che l'età media degli avviati continua a salire, avvicinandosi ormai ai trent'anni, effetto delle dinamiche demografiche, in parte, ma frutto anche di una tendenza da parte delle imprese industriali a concentrare il proprio interesse su personale adulto, con una certa esperienza professionale, un fenomeno che porta a comprimere le occasioni di lavoro per i giovani in cerca di primo impiego: non a caso i dati più recenti segnalano a livello regionale una significativa crescita della disoccupazione giovanile, accanto ad una crescente difficoltà a mantenere al lavoro i soggetti più anziani, protagonisti dei processi di espulsione dalle fabbriche in crisi. Questo restringimento tendenziale della domanda di lavoro intorno alle classi di età centrali, tra 25 e 45 anni, rappresenta indubbiamente un problema da affrontare con l'adozione di adeguate politiche formative e del lavoro.

Le interviste effettuate ai responsabili di Agenzia evidenziano la strutturazione "matura" degli operatori privati, sia in termini organizzativi, sia in rapporto alla loro capacità di penetrazione sul mercato del lavoro locale, con un'utenza di imprese e di lavoratori consolidata, anche se fluttuante, com'è logico in una configurazione così flessibile di mercato. E' quanto emerge, sia pure con accenti diversi, anche dalle opinioni dei testimoni privilegiati interpellati, dove ritroviamo la preoccupazione per

la crescita della precarietà connessa all'espansione del lavoro interinale, ma anche il riconoscimento della potenziale utilità per il dipendente dell'esperienza di lavoro temporaneo ai fini di un suo orientamento sul mercato e di una eventuale successiva stabilizzazione dell'impiego, così come nelle interviste si richiamano i vantaggi che ne derivano per le imprese, in termini di maggiore flessibilità e di semplificazione delle procedure di ricerca del personale.

Appare confermata la presenza di processi di stabilizzazione che sembrano coinvolgere una quota oscillante tra un terzo e la metà dei lavoratori avviati, ma la portata di questo fenomeno, e gli eventuali elementi di segmentazione che introduce, restano da accertare, e sollecitano una verifica empirica che potrebbe costituire una pista di sviluppo praticabile nel prossimo futuro.

Non c'è dubbio, comunque, che si sta andando verso un periodo di riassetto degli equilibri nel mercato dell'intermediazione della manodopera, che vedrà impegnate le istituzioni locali, nell'ambito delle competenze acquisite, nel garantire un raccordo funzionale e costruttivo tra operatori pubblici e privati, in una logica di servizio ai cittadini e alle imprese. Solo in questo modo si raggiungeranno dei risultati concreti e visibili, e si darà sostanza ad una riforma del mercato del lavoro i cui esiti, come sempre avviene in provvedimenti di questa complessità, sono legati alla capacità degli operatori di sfruttare al meglio gli elementi di innovazione e di opportunità di sviluppo che la normativa presenta.

Stefano Viglione
*Assessore al Lavoro
della Provincia di Cuneo*

Gilberto Pichetto Fratin
*Assessore regionale all'Industria,
Lavoro e Bilancio*

1. CHE COS'E' IL LAVORO INTERINALE

Il lavoro interinale (o in affitto che dir si voglia) è un contratto “atipico” che permette alle imprese di utilizzare – per un periodo di tempo prestabilito (quindi temporaneo) – i lavoratori assunti da apposite Agenzie fornitrici, che ne gestiscono i comuni rapporti normativi e salariali ed anche l’attività di intermediazione che ne consegue.

Già utilizzato da anni nei principali paesi europei, esso è stato disciplinato in Italia dalla Legge n. 196 del 24 giugno 1997.

Si è così colmata una grave lacuna in materia di mercato del lavoro, adeguando la realtà ai nuovi parametri che richiedono maggiore flessibilità degli strumenti che regolano l’assunzione della manodopera da parte delle imprese.

In sostanza il rapporto interinale si configura come rapporto “triangolare”, che sancisce la fornitura di lavoro temporaneo da parte di un’impresa fornitrice (riconosciuta ed autorizzata dal Ministero del Lavoro) che mette a disposizione di un’altra impresa (l’impresa utilizzatrice) il lavoratore da essa assunto mediante un contratto detto “di fornitura di lavoro temporaneo”.

Il lavoro interinale, dalla durata variabile, viene regolato anche da un altro contratto, detto “di lavoro temporaneo”, che viene stipulato tra l’agenzia di lavoro interinale (l’impresa fornitrice) ed il lavoratore temporaneo, e può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato. In quest’ultimo caso il lavoratore continua a rimanere alle dipendenze dell’agenzia di intermediazione anche nei periodi di non lavoro, durante i quali riceve un’indennità di disponibilità.

I settori produttivi che possono beneficiare di questo tipo di contratto sono praticamente tutti (con le sole esclusioni di Agricoltura ed Edilizia, settori dove occorrono intese preventive con le parti sindacali, con precise indicazioni sulle modalità di utilizzo dei lavoratori).

Esistono inoltre alcuni divieti espressamente previsti dalla normativa per l’utilizzo di lavoro interinale, che si possono sintetizzare nella seguente casistica:

- per sostituzione di lavoratori in sciopero;
- per aziende in cui nei 12 mesi precedenti si è proceduto a licenziamento collettivo di personale per le mansioni per cui si vuol far ricorso al lavoro temporaneo;
- se nell’azienda è in corso sospensione dal lavoro o riduzione di orario di personale per le mansioni per cui si intende far ricorso al lavoro temporaneo
- per le lavorazioni che richiedono sorveglianza medica speciale e per le lavorazioni pericolose individuabili con decreto ministeriale

Il lavoratore interinale ha in sostanza gli stessi diritti retributivi e previdenziali di un lavoratore di pari livello dell’impresa presso cui presta l’attività e può godere di tutti i diritti sindacali previsti dallo Statuto dei lavoratori. Va ricordato, inoltre, che è comunque sottoposto dall’impresa utilizzatrice ad un periodo di prova, volto ad accertare la sua idoneità alle mansioni affidategli, e che alla scadenza del contratto questo può essere prorogato anche a più riprese: le proroghe non possono essere più

di quattro, per una durata massima di 24 mesi. Come si vedrà, alcuni contratti vengono a risoluzione prematuramente nel periodo di prova, ma, soprattutto, le aziende fanno un ricorso molto ampio alla facoltà di prorogare la missione oltre il termine contrattuale originariamente previsto.

Questa novità legislativa ha raccolto da subito in Italia un notevole successo, con l'apertura di numerose Agenzie diffuse capillarmente sul territorio.

In realtà la velocità con cui queste strutture di intermediazione si sono insediate è stata sicuramente accelerata dal fatto che il lavoro interinale era già una realtà consolidata nella maggior parte dei paesi europei e negli Stati Uniti: molte delle agenzie che hanno aperto i loro sportelli sul territorio italiano fanno in effetti riferimento ad organismi di rilievo multinazionale, con sedi centrali in Francia o negli USA, e sfruttano quindi l'esperienza in questa attività specifica accumulata nei paesi di origine. A queste si sono però rapidamente aggiunte agenzie "nostrane", in un proliferare di unità operative che è ormai sotto l'occhio di tutti, con grande visibilità nei principali centri urbani del Piemonte.

Col tempo, inoltre, l'area di competenza del lavoro interinale, in un primo momento limitata a figure professionali medio-alte, si è progressivamente estesa; in particolare, l'art.64 della Legge Finanziaria del 2000 (L.488/1999) ha fatto cadere il divieto di fornitura di lavoro temporaneo per qualifiche di esiguo contenuto professionale, rimandando agli accordi fra le parti sociali, nei CCNL di categoria, eventuali vincoli di applicazione. A questa "liberalizzazione" è seguito anche l'avvio delle prime iniziative di formazione professionale rivolte al personale "in affitto" gestito dalle agenzie, con lo sblocco del fondo interprofessionale espressamente costituito.

Insomma, il lavoro interinale è oggi in provincia di Cuneo, come in Piemonte e in tutto il Nord Italia, una realtà importante, fortemente ramificata sul territorio, con una rete di rapporti con i lavoratori e le imprese molto estesa e strutturata, e la presenza di numerose agenzie di intermediazione che operano sul mercato in un quadro di accesa competizione.

Si tratterà di vedere ora i cambiamenti che potranno derivare dalle disposizioni contenute nella L.30/2003 (la cosiddetta "Riforma Biagi"), che introduce nuovi soggetti titolati all'intermediazione di manodopera, e che prevede per le agenzie di lavoro interinale la possibilità di agire liberamente sul mercato, eliminando il vincolo dell'oggetto sociale esclusivo; sono sviluppi, questi, dell'ultima ora, la cui portata resta tutta da vedere, mentre il presente rapporto si concentra sull'attività svolta dalle agenzie private nel corso del 2003, prima dell'approvazione del testo legislativo citato.

2. LA FONTE UTILIZZATA

Le elaborazioni statistiche presentate in questa sede sono basate su estrazioni di dati elementari riferiti alle assunzioni di lavoro interinale registrate presso gli archivi dei Centri per l'Impiego della provincia di Cuneo. Le agenzie di lavoro interinale, come le imprese in genere, sono tenute a comunicare entro 5 giorni ogni avviamento effettuato al Centro per l'Impiego dell'area territoriale in cui l'Agenzia opera. Ai Centri viene parimenti comunicata la cessazione del rapporto di lavoro.

Le estrazioni in questione constano in record individuali, relativi al lavoratore avviato, contenenti le informazioni anagrafiche essenziali (sesso e data di nascita), unitamente alle caratteristiche del posto di lavoro acquisito (qualifica professionale, impresa utilizzatrice, tipo di contratto applicato) e alla sua durata effettiva, desumibile dalle date di avviamento e di licenziamento. Attraverso l'analisi del Codice Fiscale è possibile inoltre individuare i soggetti nati all'estero, che si è assunto essere stranieri, anche se è possibile che la loro cittadinanza non sia quella del paese di nascita.

I dati si riferiscono quindi in linea generale alle assunzioni con lavoro interinale effettuate dalle Agenzie con sede nel Centro per l'Impiego, che possono però interessare ovviamente lavoratori iscritti presso altri Centri, nonché imprese utilizzatrici operanti in altre aree territoriali, anche se, in realtà, gli sconfinamenti provinciali sono limitati.

Il *data base* contiene anche l'informazione relativa al motivo di licenziamento. Le motivazioni considerate sono principalmente quattro: fine rapporto a termine, dimissioni, risoluzione nel periodo di prova, proroga del rapporto di lavoro. Di queste, il fine rapporto a termine e la proroga indicano che la missione di lavoro interinale si è conclusa nei termini previsti dal contratto iniziale, mentre le dimissioni e la risoluzione anticipata presuppongono un'interruzione prematura del rapporto di lavoro, che non viene portato a compimento secondo le previsioni. Su queste considerazioni ci si è basati per produrre delle statistiche relative alla durata dei rapporti di lavoro così instaurati, calcolata al netto delle dimissioni e delle risoluzioni nel periodo di prova, con riferimento alla durata prevista dal contratto di partenza. Questa è tuttavia diversa dalla durata effettiva dei rapporti di lavoro, che non è rilevabile compiutamente, perché non si riesce a seguire negli archivi la durata delle proroghe concesse, che possono essere fino ad un massimo di tre: allo stato attuale, la proroga si configura in pratica come cessazione del rapporto di lavoro, anche se questo, ovviamente, prosegue per un periodo non rilevabile, un aspetto su cui ritorneremo nell'analisi.

Ai record estratti si aggiungono vari campi derivati utili all'analisi, in particolare il settore di attività dell'impresa utilizzatrice (ottenuto per abbinamento con l'archivio delle imprese, o ricavato induttivamente, se l'impresa non è indicata o il codice non è presente nell'archivio imprese, in base al CCNL applicato e alla qualifica

professionale), l'età del lavoratore (differenza tra data di avviamento e data di nascita), e la durata del rapporto (differenza tra data di avviamento e di licenziamento), nei termini prima indicati.

Si tratta, come intuibile, di un procedimento statistico piuttosto laborioso, reso più complesso dal fatto che al momento delle estrazioni ogni Centro per l'Impiego lavorava in locale, in attesa di una riunificazione degli archivi in un'unica sede provinciale, e che quindi le statistiche prodotte derivano dall'accorpamento delle varie estrazioni, pervenute separatamente, in un solo file provinciale, che viene opportunamente ripulito da eventuali duplicazioni di record.

Alla fine della fiera, però, si ottiene una fotografia dei movimenti avvenuti nel corso dell'anno dalla buona attendibilità e con un notevole dettaglio informativo, anche se alcune notizie importanti, come il titolo di studio dei soggetti interessati, non si riescono a recuperare: in realtà, quando gli archivi in locale verranno riaccorpati a livello provinciale, l'analisi dovrebbe risultare più agevole e si potrà sviluppare con maggiore ampiezza.

Si consideri, tuttavia, che attualmente è questa l'unica fonte che ci consente di ricostruire le caratteristiche e l'andamento temporale di una modalità di impiego a cui ha arriso negli ultimi anni un notevole successo, evidenziato dalla numerosità degli sportelli aperti sul territorio, ma di cui finora non si poteva valutare compiutamente il rilievo sul mercato del lavoro provinciale.

3. LE IMPRESE FORNITRICI DI LAVORO TEMPORANEO PRESENTI IN PROVINCIA DI CUNEO

La provincia di Cuneo è stata interessata, in questi ultimi anni, da un progressivo incremento nella presenza di agenzie fornitrici di prestazioni di lavoro interinale. Esse sono sorte in quasi tutti i principali Comuni della provincia, concentrandosi soprattutto in quelle aree territoriali dove maggiori erano le attese riguardanti le opportunità lavorative e più sostenuta risultava la domanda da parte delle aziende. Il ricorso a queste Agenzie da parte di coloro che cercano un'occupazione è stato sempre più consistente, e a ciò è corrisposta una rilevante crescita di fornitura di prestazioni lavorative, come si può vedere dalla successiva analisi.

PROVINCIA DI CUNEO - ANNO 2003					
SOCIETA' DI LAVORO TEMPORANEO PRESENTI SUL TERRITORIO					
Società	Bacini per l'impiego				
	Cuneo	Alba	Fossano	Mondovì	Saluzzo
ADARTE	X				
ADECCO	X	XX	XX	X	X
ALI SOC. FORN. LAV. TEMP.		X			
ANTEX SOC. FORN. LAV. TEMP.		XX			
CREYF'S INTERIM	X				
EASY JOB			X		
EUROINTERIM			X		
GENERALE INDUSTRIELLE ITALIA		XX	X	X	
INTERIMAN	X				
ITALIA LAVORA	X				
MANPOWER	X	X	X	X	X
METIS	X				
OBIETTIVO LAVORO	X	X	X		
OPEN JOB		X			
PROFILI E CARRIERE	X				X
QUANTA	X				
RISORSE SOC. FORN. LAV. TEMP.		X			
SINTERIM	X				
SYNERGIE	X	X			
TEMPOR		X			
UNIMPIEGO	X				
VEDIOR LAVORO TEMP.	X	X			
WORKNET	X	X		X	
Totale sedi presenti	15	15	7	4	3

Elaborazione ORML

(dati aggiornati a inizio 2004)

La tabella precedente offre un riepilogo generale della situazione aggiornata a fine 2003: un quadro esaustivo che censisca tutte le realtà operanti in provincia è però difficile da costruire, sia causa dell'insediamento di sempre nuove agenzie e, soprattutto, per la difficoltà nell'individuare le sedi operative vere e proprie da quelle che sono semplici sportelli creati per facilitare ai lavoratori il disbrigo delle pratiche relative all'iscrizione e alla consegna della modulistica.

Le imprese fornitrici sembrano favorire, nella loro dislocazione sul territorio provinciale, soprattutto i due poli territoriali più attivi sul mercato del lavoro: l'Albese e l'area che gravita intorno alla città di Cuneo. Esse sono inoltre concentrate tutte nei Comuni capoluoghi di Centro per l'Impiego, o nei Comuni ad essi associati (Bra, Savigliano).

Come si vede dalla tabella precedente, le aree di Cuneo e di Alba/Bra, con 15 agenzie ciascuno, coprono i 2/3 circa degli sportelli attivati in provincia dalle varie società che si occupano di lavoro temporaneo e interinale.

Queste risultano ben rappresentate anche nel bacino del Centro per l'Impiego di Savigliano/Fossano (con 7 ditte presenti), mentre a Mondovì ed a Saluzzo sono solo 4 e 3, rispettivamente, le sedi attivate.

Le due agenzie con le maggiori ramificazioni sul territorio provinciale – Manpower e Adecco (cinque e sette uffici aperti rispettivamente a fine 2003) – sono anche, allo stato attuale, le uniche due presenti in ognuno dei cinque bacini del lavoro in cui si suddivide la provincia di Cuneo.

4. IL LAVORO INTERINALE IN PROVINCIA DI CUNEO

Gli avviamenti al lavoro effettuati dalle Società di lavoro temporaneo presenti nella provincia mostrano una forte crescita nel corso del tempo, con aumenti che si fanno via via più consistenti col passare degli anni e con l'accrescersi della familiarità degli operatori e dei lavoratori nei confronti di questa tipologia lavorativa.

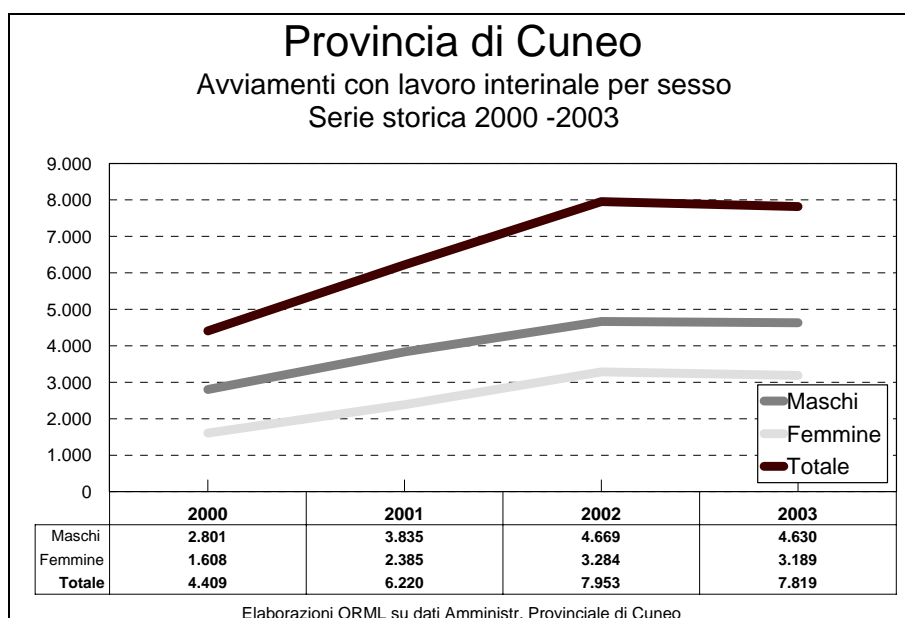
La serie storica provinciale di tali procedure di assunzione, dopo un periodo di iniziale diffidenza dovuto alla novità del nuovo strumento, fa rilevare come esse siano salite da 4.409 nel 2000, a 6.220 unità nel 2001 (+41%) e come il dato sia cresciuto ulteriormente anche nel corso del 2002: 7.953 erano state le procedure di avviamento al lavoro allora registrate dai Centri per l'Impiego della provincia, con un aumento percentuale del 28% sull'anno precedente.

L'analisi delle assunzioni effettuate nel 2003 fa rilevare invece una lieve flessione rispetto a dodici mesi prima. I dati, anche se di poco, scendono e dopo anni di continua crescita, sembra essere in atto un momento di stasi nel ricorso a questa tipologia di avviamento al lavoro.

Dai 7.953 avviamenti interinali registrati nel 2002 si è scesi ai 7.819 dell'anno scorso, con una riduzione pari al 1,7% in meno.

Essi hanno interessato 4.284 persone fisiche (il 4,7% in meno rispetto alle 4.494 unità rilevate l'anno precedente).

Si può osservare una flessione più marcata del numero di missioni a carico della componente femminile (-95 unità, -2,9%) rispetto a quella della manodopera maschile, la cui flessione si attesta a -39 unità (-0,8%).



Anche la media di avviamenti registrati per ogni lavoratore è continuata a salire, passando dalle 1,77 procedure pro-capite del 2002 alle 1,83 dell'anno appena trascorso (il valore medio registrato in precedenza era, ad esempio nel 2000, solo pari a 1,58).

L'incidenza delle assunzioni così effettuate sul totale degli avviamenti al lavoro della provincia, che era in crescita costante negli anni, si attesta a quota 12,4% del totale (era arrivata a toccare il 14,5% nel 2002) riportandosi sul valore che aveva nel 2001 (quando era attestata a quota 12%).

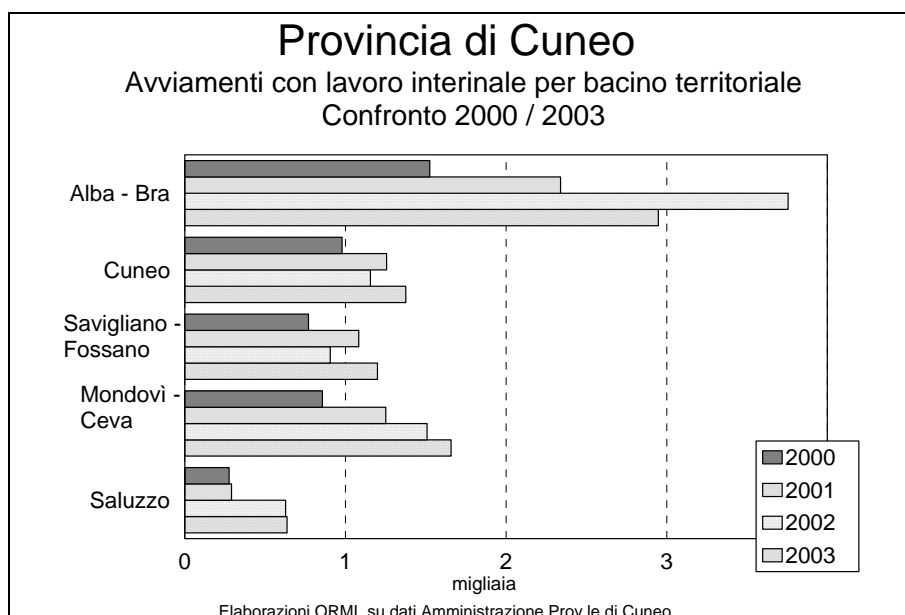
Il peso del lavoro temporaneo è comunque – in provincia - una quota sostanziale ed importante delle assunzioni e, se la tendenza sin qui dimostrata continuerà anche in futuro, si preannunciano spazi sempre più importanti per l'avviamento di questa categoria di lavoratori.

D'altra parte, l'incidenza del lavoro interinale già supera ampiamente in Piemonte la soglia del 20% nelle province di Novara (22%) e di Torino (23,8%), con una media generale pari al 20,3%: spazi di ulteriore crescita quindi ci sono certamente, in un'area così dinamica come quella in esame.

Bisogna qui aprire una parentesi per analizzare le sub-aree provinciali in cui maggiore è stata la presenza di questi soggetti e le rispettive tendenze riscontrabili nell'ultimo anno: si rilevano difatti differenze significative sul territorio per quanto riguarda la manodopera avviata.

L'area di gran lunga più interessata dal fenomeno è quella albese, dove si è concentrata, nel 2003, una quota rilevante di assunzioni (38% del valore complessivo, in calo rispetto al 47% del 2002). L'elevato volume di assunzioni interinali qui effettuato dipende, in misura significativa, dal forte frazionamento delle missioni, che spesso coinvolgono a più riprese lo stesso lavoratore.

In quest'area (che, nel 2002, aveva fatto registrare l'aumento più consistente a livello quantitativo +1.416 unità, +60%) si è verificato nel 2003 un calo sostanziale delle assunzioni interinali: -807 unità (-21,5%). Tenendo conto poi che anche la durata media delle missioni di lavoro interinale (13 giorni) si è ulteriormente ridimensionata rispetto dell'anno precedente (15 giorni) ed è alquanto più bassa rispetto a quella segnalata in altre aree territoriali (Saluzzo 51 giorni, Mondovì-Ceva 40 giorni), il fenomeno sembra assumere caratteri di vero e proprio riflusso nell'utilizzo di questa tipologia di lavoratori.



Le altre aree sub-provinciali evidenziano invece tutte incrementi del numero di avviamenti effettuati con lavoro interinale rispetto ai dati del 2002.

Cuneo e Savigliano/Fossano sono quelle che segnalano i valori percentuali più consistenti (+19% e +32,5% rispettivamente) che si rendono ancor più evidenti se confrontati con quelli dell'anno precedente (dove si rilevavano cali del -8 e del -16%, rispettivamente rispetto al 2001).

In entrambi i casi la *performance* positiva è imputabile ad ambedue le componenti sessuali.

Il Saluzzese (interessato dal miglior saldo interannuale nel confronto col 2001, col +116%) tra il 2002 ed il 2003 vede crescere debolmente i suoi valori (+1,4%, col solo aumento della componente femminile) continuando a rimanere, fra le aree sub-provinciali, quella dove i dati relativi a questa forma di avviamento sono maggiormente sottodimensionati. C'è da segnalare però, per tale bacino, l'elevata durata media dei singoli rapporti (51 giorni) che è quasi doppia di quella media provinciale.

I dati dell'anno appena trascorso evidenziano poi, in generale, rispetto all'anno precedente, un leggero aumento del coinvolgimento di soggetti in avviamenti plurimi. Se è vero, infatti, che una flessione interessa il numero di coloro che sono stati avviati una sola volta nel corso dell'anno (-5,8%) e che rallentano nel contempo anche molti dei numeri di coloro che di missioni ne hanno effettuate più di una (con la sola esclusione dei soggetti che hanno effettuato 5 missioni nel corso dell'anno, che salgono del 34,5%), il numero medio di rapporti effettuati sale ancora, anche rispetto al 2002, passando da 1,77 a 1,83.

Gli avviamenti maschili rappresentano il 59% del totale (quota sostanzialmente invariata rispetto al 2002 ma in lieve flessione rispetto a due anni fa, quando era pari al 62% del totale) e registrano un calo dello 0,8% sul 2002; le donne sono state interessate da decrementi ancora maggiori nel volume di assunzioni interinali effettuate: -2,9%.

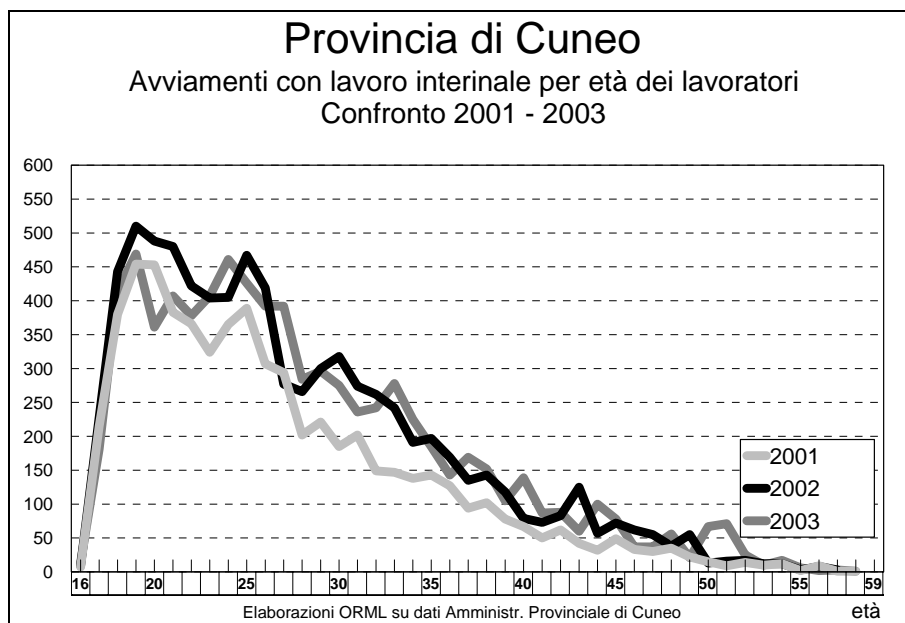
Entrambe le componenti segnalavano valori interannuali in attivo nel confronto 2001/2002.

La quota maschile raggiunge il 61% del totale se si considerano le persone fisiche avviate, perché è soprattutto fra le donne che si accentua quella tendenza all'incremento del numero medio di avviamenti per lavoratore a cui abbiamo accennato precedentemente: da 1,54 rapporti rilevati nel 2000 si è passati, nel 2002, a 1,87, per arrivare agli 1,89 dell'anno scorso (fra gli uomini, nello stesso arco temporale 2000-2003, si passa da 1,60 a 1,78).

La domanda interessa in prevalenza giovani, compresi tra i 20 e i 34 anni di età: tale contingente anagrafico raggruppa il 68% degli avviamenti effettuati con questa tipologia contrattuale. La sola fascia in età 20-24 anni rappresenta oltre il 25% dei

lavoratori coinvolti. L'analisi dei dati per classi di età conferma come sia in atto un andamento nelle assunzioni che favorisce un progressivo "invecchiamento" relativo dei lavoratori interessati, soprattutto delle donne.

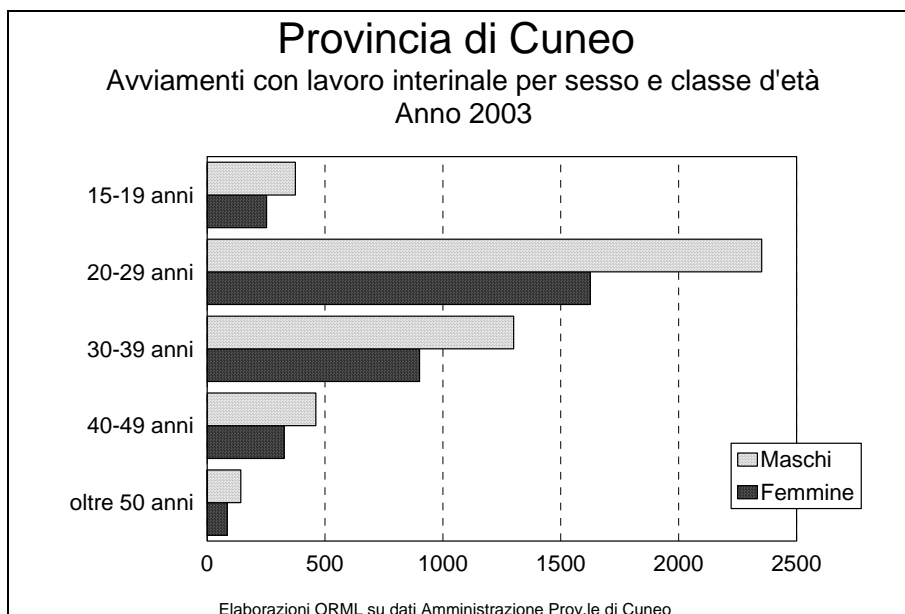
Dal confronto col 2002 infatti si evidenzia un'espansione degli avviati con più di 35 anni (+8,8% in media, con un tasso di incremento crescente all'aumentare dell'età anagrafica) mentre a flettere sono soprattutto gli avviamenti di giovani, in special modo di quelli appartenenti alla fascia con meno di 25 anni di età (-11,3%).



Gli avviamenti maschili si concentrano soprattutto nella classe che va da 19 a 27 anni (44% del totale), con una punta massima per coloro che hanno 20 anni. Per le donne la fascia maggiormente coinvolta ha un'età leggermente più elevata rispetto agli uomini: da 19 a 28 anni, con picchi corrispondenti alle età comprese nella fascia tra i 25 ed i 28 anni (26%).

Sotto questo profilo, l'elemento più interessante è la tendenza della domanda a rivolgersi sempre più a soggetti in età matura, in possesso presumibilmente di qualche esperienza lavorativa: il peso relativo degli ultratrentenni, fra la componente maschile, si attesta al 37% (era pari al 32% nell'anno 2000) ed anche fra le donne questa tendenza appare ben visibile (le ultratrentenni passano da una quota del 31% rilevata nel 2001 al 37% dell'anno 2003).

Nella fascia di età inferiore, da 15 a 29 anni, si rileva, parimenti, uno slittamento delle chiamate al lavoro verso l'alto nella scala delle età (con le maggiori opportunità per la componente femminile in età da 25 a 29 anni, il cui tasso di crescita è stato pari al +11%): in questo sottoinsieme, se da un lato cresce ancora la componente in età più elevata, dall'altro si rilevano flessioni – anche sensibili – per le fasce in età più bassa (-8,3% per la classe 15-19 anni e -12,2% per quella da 20 a 24).



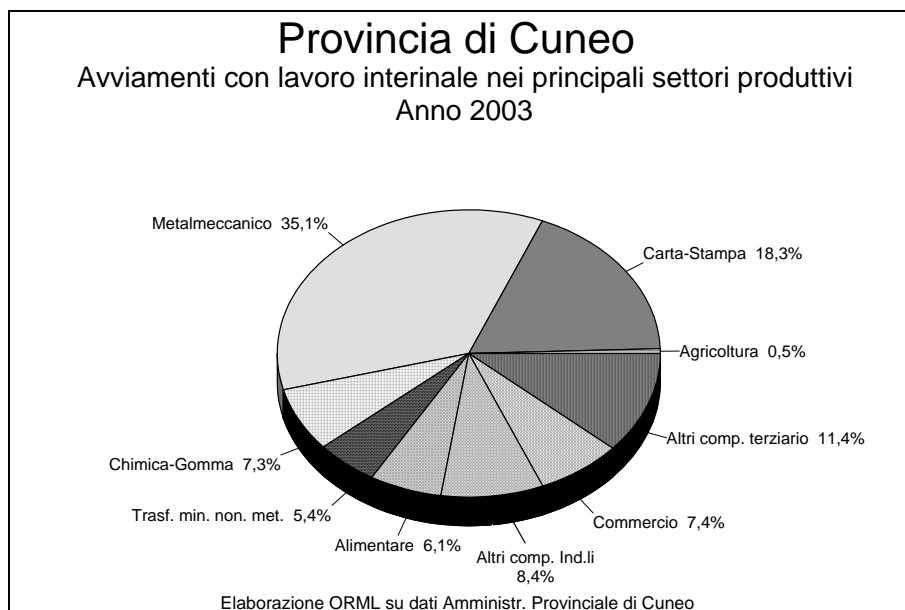
Nei macro-settori la distribuzione degli avviamenti vede, anche nell'anno appena trascorso, un ruolo nettamente dominante svolto dall'industria, che da sola assorbe l'81% della domanda, mentre i servizi rimangono stazionari sulla quota segnalata un anno fa (19% circa del totale). L'agricoltura, anche a causa dei vincoli imposti all'utilizzo di questa tipologia contrattuale, è interessata solo molto marginalmente, con lavoratori impiegati probabilmente solo in attività collegate a questo settore.

Nel ramo industriale la maggiore quantità di avviamenti si registra ancora nel metalmeccanico, dove trova uno sbocco lavorativo – nel 2003 – un lavoratore su tre degli avviati con questa modalità contrattuale; segue la carta-stampa col 18% del totale. Questi due settori rappresentano, da soli, oltre la metà del totale degli avviamenti provinciali (53%).

Alimentare, chimico e trasformazioni minerarie non metallifere sono gli altri comparti industriali interessati da un elevato numero di procedure di lavoro temporaneo, incidendo quasi per il 20% sugli avviamenti restanti.

Nel terziario il 40% delle assunzioni fa capo al commercio (576 missioni nel 2003, con una flessione del 21% sul 2002 ed una evidente inversione di tendenza rispetto a quanto faceva rilevare il confronto 2001/2002 dove si era assistito ad un incremento del 40%); crescono le procedure di assunzione nei trasporti, negli alberghi/ristoranti, nel credito/assicurazioni e nei servizi alle imprese, settore quest'ultimo dove esse sono più che raddoppiate rispetto al 2002.

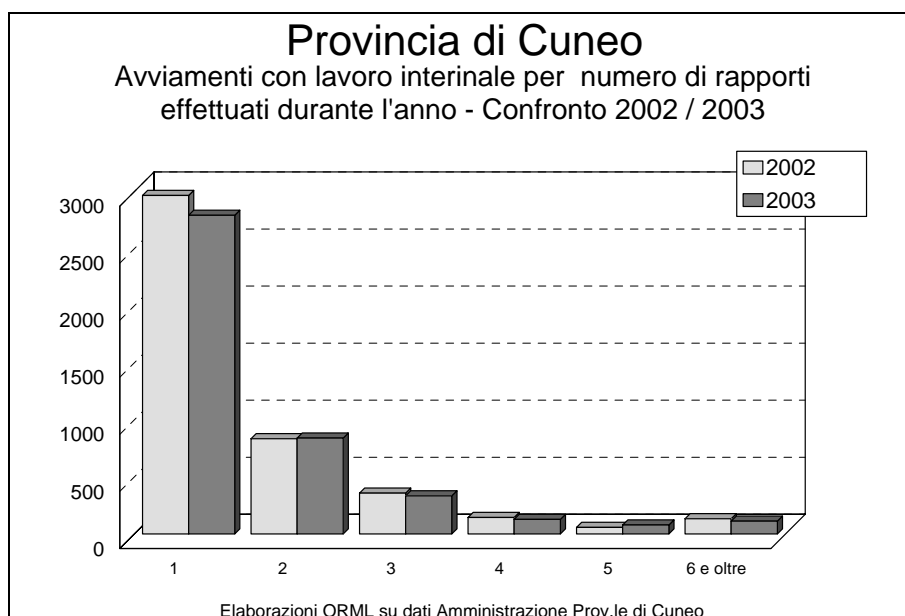
Si riduce invece la domanda negli "altri servizi" e nella pubblica amministrazione.



Considerando il numero di “missioni” effettuate da ciascun lavoratore si può notare che la maggior parte di essi – circa i 2/3 – è stata avviata con questa modalità contrattuale solo una volta tra gennaio e dicembre.

La restante quota, seppur minoritaria, relativa alle persone che hanno conosciuto più esperienze di lavoro interinale nell’arco dei dodici mesi, ha conosciuto nel corso del 2003 - a differenza di quanto succedeva due anni fa quando cresceva sensibilmente - un momento di riflusso che ha toccato quasi tutte le variabili. Il solo aumento percentuale degno di nota (+35%) ha interessato coloro che nel corso dell’anno hanno accumulato rapporti di lavoro in numero pari a 5 missioni.

Nel 15,2% dei casi le missioni effettuate sono state più di due, un dato sostanzialmente invariato rispetto a quello del 2002 (15,4%) ma in progressiva espansione nel corso degli ultimi anni (se si considera che l’incidenza era pari al 14,6% nel 2001 e solo al 12,5% nel 2000).



Si va quindi manifestando un processo di lento ma graduale allargamento della fetta di lavoratori che manifestano una certa “fedeltà” a questa modalità di impiego, un fatto dovuto forse più a specifiche richieste aziendali (la necessità di manodopera per periodi molto brevi che tende a coinvolgere più volte lo stesso lavoratore) che ad una strategia del singolo.

E’ frequente, specialmente in alcune aree territoriali (come ad esempio l’Albese), un ricorso da parte di alcune ditte alle prestazioni dello stesso lavoratore, assunto ripetutamente con contratto temporaneo per periodi molto brevi durante l’arco annuale. Questa situazione – che configura una forma impropria di *turn-over*, che nei casi limite coinvolge anche più di dieci volte l’anno il medesimo soggetto – se dovesse ulteriormente estendersi, potrebbe sollecitare una specifica regolamentazione.

Nel corso del 2003 le prime 10 imprese, in termini di numero di assunzioni con lavoro interinale, assorbono da sole il 35% del volume di avviamenti, valore che sale alla metà circa delle assunzioni se consideriamo le successive 20 aziende.

Anche se il grosso della domanda di lavoro interinale tende a concentrarsi in alcune imprese di dimensione medio-grande è evidente, considerato anche quello che è il tessuto produttivo della realtà cuneese, che l’impresa artigianale o commerciale di dimensione medio-piccola svolge un ruolo importante anche in questa tipologia di assunzioni. Nel 2003, infatti, hanno fatto ricorso a questa modalità contrattuale ben 942 aziende (erano pari a 918 nel corso del 2002), dato questo che evidenzia la notevole portata della base di fruitori dei servizi offerti dal lavoro temporaneo.

Lo scenario sta diventando quindi più frastagliato, e sembra crescere fra le imprese minori l’interesse verso questa tipologia di inserimento lavorativo. Fra le aziende più attive sotto questo profilo troviamo nel biennio più o meno gli stessi nomi, ma si rilevano anche delle assenze significative, rispetto al panorama delle imprese maggiori della provincia, e si registra, inoltre, un diverso grado di utilizzo del lavoro interinale, in base alle strategie aziendali e all’organizzazione produttiva interna.

Confrontando la struttura professionale dei lavoratori avviati con i dati relativi al 2001 (anno in cui i Centri per l’Impiego sono passati dalla classificazione ministeriale a quella ISTAT, più flessibile), si poteva rilevare come, ancora nel 2002, persistesse un netto predominio della manodopera non qualificata (la cui incidenza, era allora pari al 61% del totale circa, con una flessione di 7 punti percentuali sul 2001 quando rappresentava il 68% del totale).

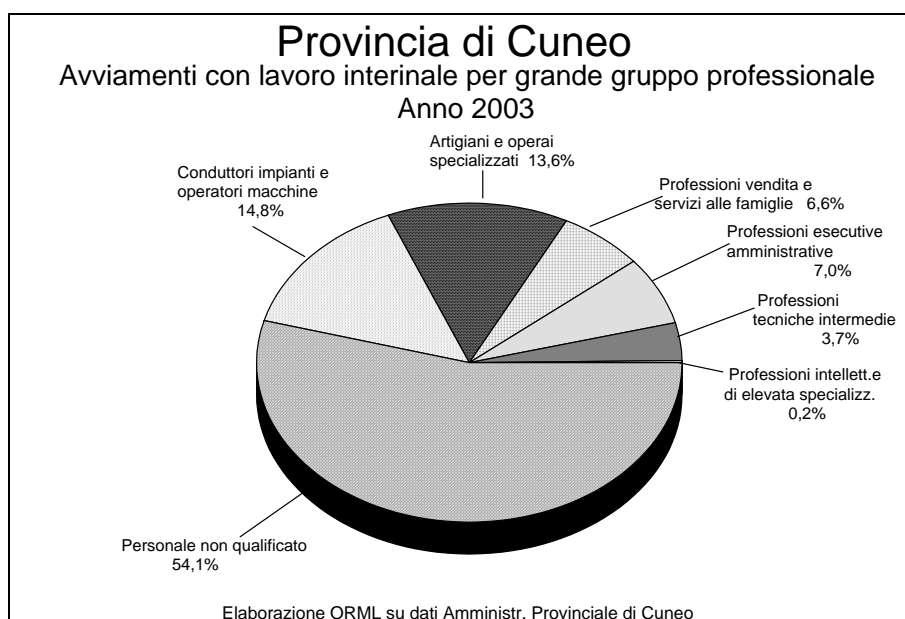
Nell’anno appena trascorso questo tipo di manodopera subisce un altro netto ridimensionamento dei valori (-12%) arrivando ad incidere solo più per la metà circa degli avviamenti totali (54%), con la perdita di ulteriori 7 punti percentuali rispetto al 2002.

Se ne avvantaggiano, fra i grandi gruppi professionali, soprattutto quello degli “artigiani e operai specializzati” (il 14% circa del totale) e, in misura minore, quelli

dei “conduttori impianti ed operatori macchine” (che incide per il 15% sul totale) e delle “professioni di vendita e servizi alle famiglie” (7%).

Calano invece i valori relativi alle “professioni esecutive amministrative” (-26%) e alle “professioni tecniche intermedie” (-20%).

E’ nel comparto industriale che viene attivato il maggior numero di rapporti riguardanti manodopera a bassa qualifica: 3.782 unità su 6.273 hanno una qualifica generica – 60% – anche se la loro percentuale sul totale risulta in calo rispetto all’anno precedente quando rappresentavano il 69% del totale (è ancor più evidente la flessione se la si confronta col 76% rappresentato nel 2001).



Nei servizi, invece, troviamo solo un 28% di manodopera generica; l’area professionale più ampia comprende le figure di impiegati d’ordine e di addetti commerciali.

Le professionalità medio-alte, che da una rappresentatività del 10% del totale nel 2001 erano arrivate a rappresentare il 14% nel 2002, ritornano, nell’anno appena trascorso, al livello di due anni fa con una rappresentatività di poco superiore a quella di allora (11%).

Il lavoro interinale appare quindi ancora fortemente orientato, in questa fase, all’alimentazione di manodopera di basso profilo per le imprese industriali, mentre, secondo gli indirizzi originari per l’applicazione della nuova normativa, dovevano essere soprattutto figure professionali di calibro medio-alto ad essere assunte con questa tipologia contrattuale.

In realtà, successivi accordi fra le parti hanno progressivamente esteso verso il basso il ventaglio di figure professionali acquisibili e questa tendenza ha trovato certamente impulso dalle difficoltà sperimentate dalle aziende, e più volte segnalate, di reperire lavoratori manuali, sia per la scarsa disponibilità dei giovani al lavoro in fabbrica, sia per l’oggettiva carenza quantitativa di persone in cerca di occupazione. In questo senso, l’intermediazione garantita dalle Agenzie si è rivelata piuttosto efficace e ha

costituito per le imprese una risorsa importante per garantire il mantenimento o lo sviluppo dei livelli produttivi.

Il numero di aziende cuneesi che ha usufruito di questa tipologia di lavoratori è assai elevato, arrivando nel 2003 a quota 942 (contro le 918 unità rilevate nel 2002 e le 717 dell'anno precedente), con un ulteriore aumento dunque della base utilizzatrice che sale nell'ultimo confronto interannuale di 24 unità (+2,6%).

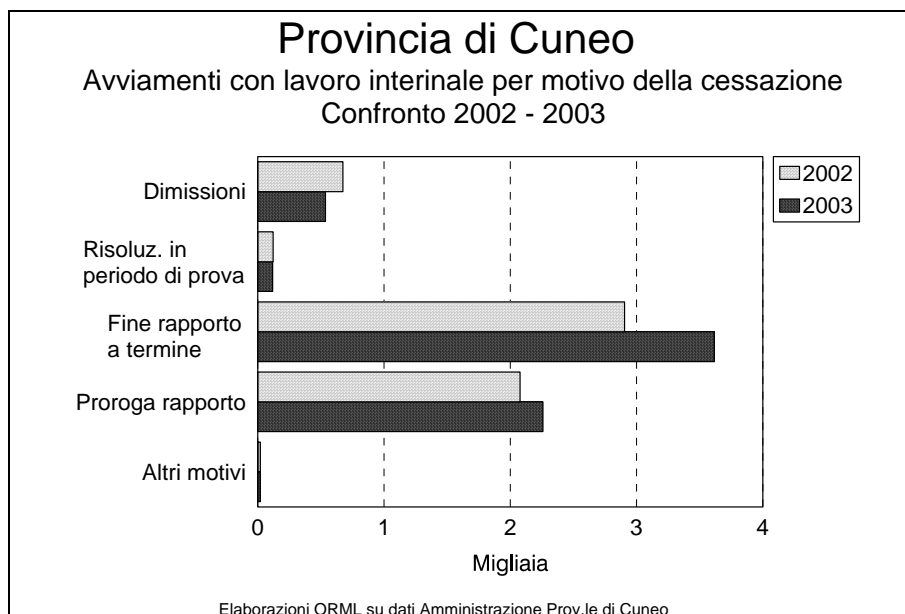
Di queste però, solo una quindicina (16, l'1,7%) supera la soglia delle 50 missioni effettuate utilizzando tali soggetti (erano a quota 2,3% nel confronto 2001-2002); un altro centinaio (115, il 12,2%) di ditte sono ricorse a questa manodopera per un numero di volte che va da 10 a 50 mentre la rimanente quota di 811 imprese utilizzatrici, cioè la grande maggioranza (86,1% del totale), ha solo saltuariamente attinto a questo bacino di lavoratori, per un numero di missioni annuali che sta al di sotto di 10.

Le percentuali relative alle fasce individuate qui sopra risultano sostanzialmente stabili nei confronti dell'anno 2002, mentre se confrontate con i valori del 2001 (che erano, nell'ordine, pari a 2,8, 9,0 e 88,1 per cento) evidenziano una leggera flessione percentuale della fascia da 1 a 10 assunzioni interinali (-2 punti percentuali) che sembra far rilevare la propensione da parte delle imprese utilizzatrici ad un incremento nell'utilizzo di tali lavoratori, spesso, come abbiamo visto, per missioni multiple a carico dello stesso soggetto.

La modalità con cui più frequentemente si sono conclusi i rapporti instaurati nel 2003 è ancora quella ordinaria, dovuta alla scadenza temporale del contratto: più della metà dei contratti stipulati si è risolta con questa modalità (55%), con un forte incremento soprattutto dei valori relativi alla componente maschile - +37,1% sul 2002 – che torna ad essere molto rappresentativa dopo la forte riduzione da cui era stata interessata l'anno precedente.

Essa è, fra le modalità di risoluzione, una fra quelle che aumentano in modo più netto (+24%) e la sua incidenza percentuale, per conseguenza, aumenta di oltre 5 punti percentuali rispetto al 2002, quando era pari al 50%.

Questa modalità interessa ancora soprattutto la componente femminile: il 59% delle donne avviate risulta aver concluso l'esperienza lavorativa per tale motivo, mentre per i maschi tale valore scende al 53% (evidenziando comunque un ottimo trend se confrontato col dato del 2002 quando era pari solamente al 44%).



Significativo – e positivo per i lavoratori – è poi il dato relativo alla proroga del rapporto di lavoro. E' un provvedimento che viene considerato dai Centri per l'Impiego, per semplificazione amministrativa, come una conclusione del rapporto di lavoro, anche se questo, ovviamente, prosegue. Questa variabile si colloca al secondo posto, interessando ben 2.259 soggetti, il 36% del totale.

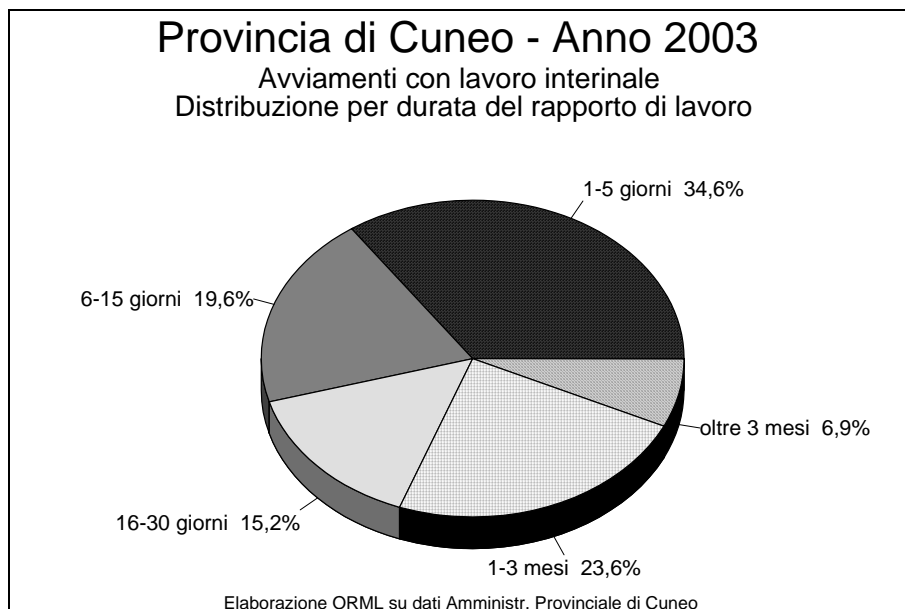
Questa serie di dati evidenzia un *trend* in cui sempre maggiore appare la propensione, da parte delle aziende, ad utilizzare la manodopera avuta “in affitto” per periodi più lunghi di quelli inizialmente stabiliti, coinvolgendo in questo processo specialmente i lavoratori maschi, che si configurano come una componente più dinamica nei confronti dell'impegno lavorativo.

Ne è conferma anche il dato relativo alle risoluzioni anticipate del rapporto di lavoro, intervenute per dimissioni o per cessazione durante il periodo di prova del lavoratore, che, seppur in diminuzione, avvengono ancora nel 10% circa dei casi (erano pari al 14% l'anno precedente): anche in questo caso la parte più cospicua degli abbandoni è a carico della componente maschile.

In totale, il numero di avviamenti che si sono conclusi nei termini previsti dal contratto iniziale – per scadenza temporale o per proroga – è stato nel 2003 molto elevato (88% circa) e tale quota torna a risalire nei confronti dell'anno precedente (era dell'86% nel 2002), riportandosi più vicina ai livelli raggiunti due anni fa (nel 2001 era pari al 90% il valore segnalato).

Su questo sottoinsieme si è calcolata la durata media delle ‘missioni’ (la differenza fra la data di licenziamento e quella di assunzione), che nel 2003 tende ad alzarsi rispetto all'anno precedente. Se prima essa era di 25 giorni, con una maggior durata media riferita ai maschi (27 giorni) rispetto alle donne (22), adesso tale valore sale a 27 giorni mediamente e l'aumento interessa maggiormente la durata dei rapporti relativi alla componente femminile (che sale a 26 giorni ed è oramai praticamente equiparata col valore riferito a quella maschile, 27 giorni).

Il maggior incremento dei numeri relativi ai rapporti di più lunga durata (+56% per quelli oltre i 3 mesi) rispetto a quelli di durata più breve (+18%) sembra sottolineare un leggero rallentamento della tendenza, in atto già in passato, ad un utilizzo intensivo del lavoro interinale per periodi di tempo spesso molto brevi (anche se va considerato il sempre frequente ricorso alle proroghe).



Anche nell'analisi dei dati sulla durata disaggregati in classi si nota un incremento generalizzato del numero di rapporti, sia per quelli di durata medio-bassa che per quelli con durata medio-alta.

Le migliori *performance* sono a carico della classe con durata maggiore (oltre 3 mesi) i cui valori salgono notevolmente rispetto al 2002 (+56%), ma buoni sono anche gli aumenti segnalati dalle classi con le missioni più brevi, sia di quella in cui i rapporti si chiudono entro la settimana (+18% per la durata 1-5 giorni), che per quella da 6-15 giorni (+22%).

Il maggior numero di rapporti - il 35% del totale - ha avuto una durata brevissima, compresa tra 1 e 5 giorni. Seguono, per quantità, i rapporti di media durata, da 1 a 3 mesi (24%) e da 6 a 15 giorni (20%).

Più rare le situazioni che si protraggono oltre i tre mesi (7%) e quelle nella fascia compresa da 6 a 30 giorni (15%).

Gli aumenti maggiori sono rilevabili - per gli uomini - nelle due fasce poste alle estremità dei periodi di durata (+40% nella fascia 1-5 giorni e +72% nella fascia oltre 3 mesi), mentre per le femmine il risultato migliore è quello ottenuto nella fascia 1-3 mesi (+42%).

In realtà, a questi valori si accompagnano significative modifiche di carattere qualitativo: mentre fino al 2002 la tendenza era verso una diminuzione della durata media delle missioni e verso un incremento delle chiamate al lavoro plurime, nel corso del 2003 si assiste ad un notevole allungamento della loro durata e ad una loro

maggior dispersione fra i soggetti coinvolti, con la conseguente crescita del numero medio pro capite di esperienze lavorative.

La durata media delle missioni, calcolata, come prima evidenziato, al netto delle proroghe, solo per i rapporti di lavoro che si sono conclusi entro i termini contrattuali previsti, sale da 25 a 27 giornate lorde.

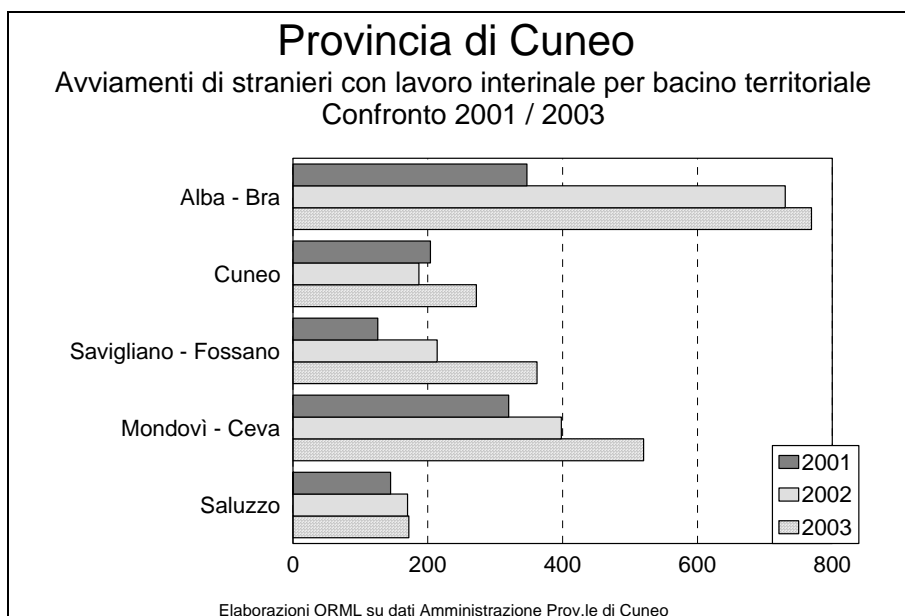
I giorni mediamente lavorati nel settore agricolo salgono, nel 2003, da 20 a 21 giorni (addirittura erano pari a 13 giorni nel corso del 2001). Aumenti di 2-3 giorni mediamente lavorati in più interessano anche gli altri due settori, industria e servizi, riportandone i rispettivi dati sui livelli registrati in precedenza (nel 2001).

5. IL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI STRANIERI

All'aumento costante delle procedure di avviamento al lavoro interinale registrato negli ultimi tre anni ha corrisposto una crescita più che proporzionale della componente di persone provenienti dall'estero.

Va però precisato, al proposito, che questo sottoinsieme non è stato individuato attraverso il dato della cittadinanza, un elemento informativo non reperibile al momento attuale, ma estraendo dall'archivio coloro che riportano in quint'ultima posizione del loro codice fiscale valori alfanumerici iniziati con la lettera Z, lettera che nel Codice Fiscale vale ad individuare coloro che non sono nati in Italia, ma in altre nazioni: si è assunto che in linea di massima la loro cittadinanza corrisponda a quella della nazione di nascita, anche se è probabile che ciò non sia vero in un numero limitato di casi.

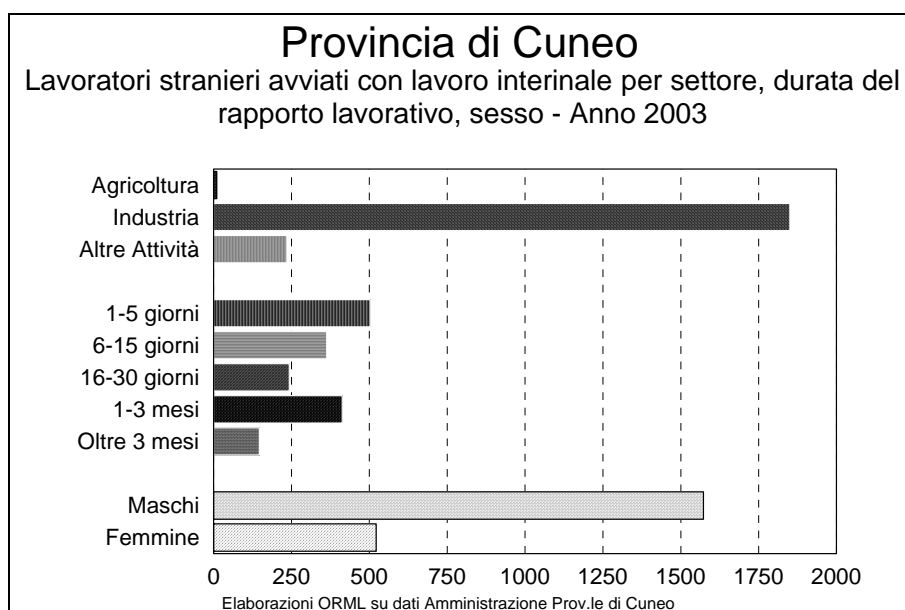
Nel 2003 le assunzioni di questi soggetti sono state 2.095, e hanno interessato 1.573 maschi e 522 femmine; confrontando i dati attuali con le analoghe assunzioni registrate nei primi anni di utilizzo di questa tipologia lavorativa si può notare che il numero delle procedure si è triplicato rispetto al 2000, quando le procedure in questione erano state 626, mentre nei confronti del 2002 si è registrato un incremento del 23% (in netta contrapposizione quindi con la leggera flessione del -1,7% dell'insieme). Il peso percentuale di questa componente cresce quindi progressivamente, dal 14% del 2000 all'attuale 27%, con un sensibile aumento dei valori anche nei confronti del 2002 (quando si attestava al 21,4%).



Analizzando le procedure di assunzione avvenute nei diversi bacini territoriali, si può notare il costante aumento degli assunti, rilevabile anche nell'ultima annualità, sia nel bacino territoriale di Alba-Bra (dalle 347 unità rilevate nel 2001 alle 730 del 2002 - +110% - alle 769 dello scorso anno, +5,3%) che in quelli di Cuneo, Mondovì-Ceva e Savigliano-Fossano.

Sono proprio queste tre ultime subaree quelle dove si segnalano le maggiori variazioni percentuali (+45,5, +30,7 e + 69,2 % rispettivamente), mentre a Saluzzo i valori restano stazionari sui livelli del 2002 (+1,2%).

Anche se l'area albese continua ad essere quella dove maggiormente viene utilizzato il personale straniero nel lavoro temporaneo (il 37% del totale provinciale risulta avviato in tale territorio), sta gradualmente crescendo la presenza di questa componente anche nel monregalese (25%%) e nel fossanese (17%). In quest'ultima area si sono registrati, per due anni consecutivamente nei saldi interannuali, aumenti del 70% circa sugli anni precedenti.

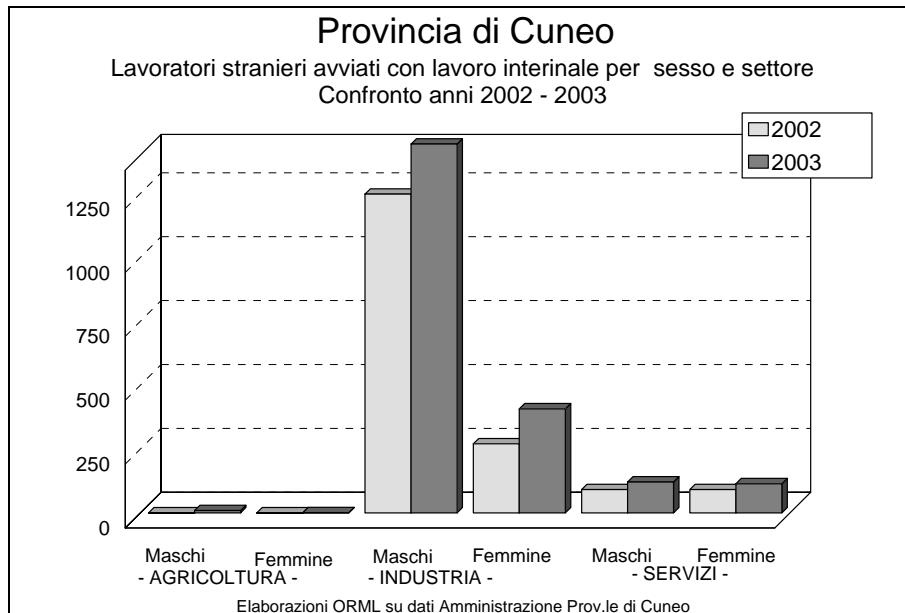


Come si rileva dalla tabella è in corso un abbassamento dell'età dei lavoratori utilizzati: se, nel 2002, la percentuale maggiore era costituita da lavoratori appartenenti alla fascia da 30 a 34 anni (25%), nel corso del 2003 sono i lavoratori da 25 a 29 anni (27,6%) ad essere predominanti nelle assunzioni (la classe 30-34 anni scende a quota 21,6%). Discreto è anche l'aumento dei giovani con meno di 25 anni, con andamenti diversificati per le due componenti sessuali (calo dei maschi da 15 a 19 anni e calo delle donne da 20 a 24 anni).

La metà circa (49% della domanda) si concentra tra i soggetti in età compresa tra i 25 ed i 34 anni, evidenziando un'età media ancora leggermente più elevata di quella dei lavoratori italiani (30,7 anni contro 29,3).

Si è confermata nell'ultimo biennio anche per questi lavoratori una riduzione della durata media del rapporto di lavoro passata dai 32 giorni registrati nel 2001 ai 30 giorni degli anni 2002 e 2003 (un valore che rimane comunque ben superiore a quello riguardante le assunzioni di lavoratori nati in Italia, pari a 24 giorni e mezzo per il 2003).

Per il 41% delle assunzioni la durata del rapporto non è stata superiore ai 15 giorni con un sensibile aumento sul 2002 (quando tale quota era pari al 29%), mentre si può notare un forte aumento degli avviamenti dalla durata più lunga che sono più che raddoppiati rispetto al valore del 2002 (+119%).



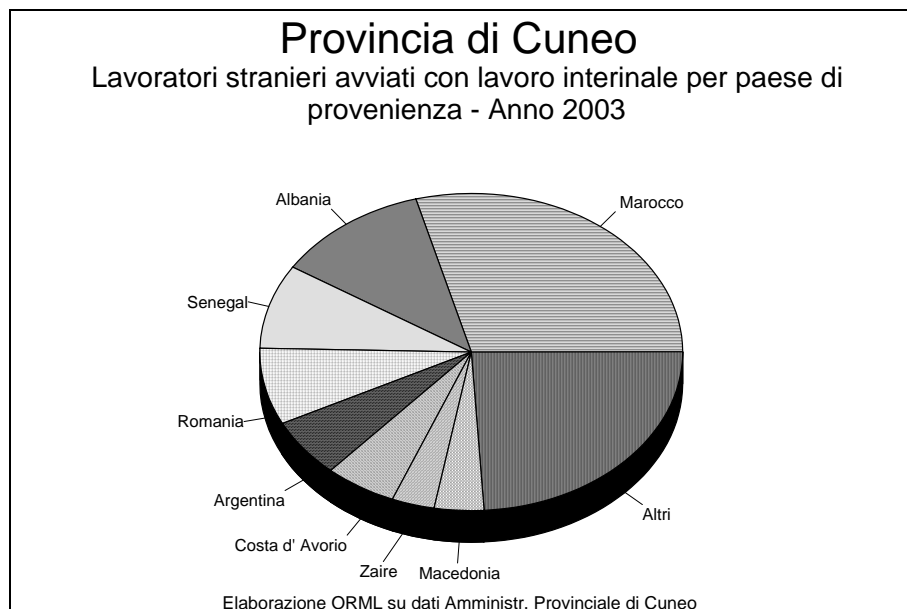
L'industria assorbe la quasi totalità della manodopera nata all'estero, ben 1.850 avviamenti su un totale di 2.095; qualche segnale di crescita si rileva anche nei servizi (+29%), in particolare nei servizi all'impresa (che passano da 17 a 89 procedure di avviamento, riguardanti soprattutto manodopera femminile). In calo invece le procedure effettuate nei comparti alberghi-ristoranti e servizi personali, gli stessi due che avevano, l'anno precedente, dimostrato la migliore performance nell'impiego di lavoratori stranieri.

Continua la tendenza a richiedere lavoratori non qualificati anche se, nel confronto interannuale, si rileva una marcata caduta delle assunzioni che coinvolgono personale di questo tipo: dal 70% delle missioni a loro carico segnalate per il 2002 si passa al 54% nel 2003. Questa flessione avvantaggia la componente qualificata che sale al 42% del totale.

Le figure professionali maggiormente utilizzate per i lavoratori stranieri vedono una prevalenza di richieste soprattutto per il personale non qualificato utilizzato nell'industria delle costruzioni e nelle attività industriali, per gli operatori di macchine ed addetti al montaggio e per il personale non qualificato addetto all'amministrazione e gestione magazzino.

Nel corso del 2003 gli avviamenti che sono proseguiti al termine della scadenza contrattuale per proroga (il 32% del totale) sono diminuiti fortemente rispetto all'anno precedente (quando tale quota relativa era pari al 41,5% indice di un elevato gradimento della manodopera straniera da parte delle imprese utilizzatrici) riportandosi sui livelli proporzionali segnalati per i lavoratori italiani.

I lavoratori stranieri avviati provengono principalmente dal Marocco (610 avviati, il 29,1% del totale) a cui seguono quelli provenienti dall'Albania (251 avviamenti, il 13% del totale) e dal Senegal (179 avviamenti, 8,5%). Un forte incremento si è notato per gli avviamenti di stranieri provenienti dalla Macedonia, dalla Romania, dalla Costa d'Avorio, dal Brasile e dall'Argentina.



6. UN QUADRO DI SINTESI

Gli elementi salienti desumibili dall'analisi prima svolta riferita all'anno 2003 sono i seguenti:

- Gli avviamenti al lavoro interinale in provincia di Cuneo sono stati quasi 8.000, e hanno interessato circa 4.300 persone fisiche; la domanda proviene da 940 imprese utilizzatrici, in presenza di oltre 40 sportelli di agenzie private. Sono numeri che evidenziano la portata del fenomeno e la sua diffusione sul territorio, dove un picco di utilizzo si riscontra nell'Albese, mentre solo nel bacino di Saluzzo si rileva un modesto interesse verso questa forma d'impiego.
- Dal 2000 si registra un trend di crescita costante nel ricorso a questa tipologia contrattuale, che ora assorbe il 12% delle chiamate al lavoro della provincia, rispetto alla quota iniziale del 10%; nell'ultimo anno, in specie, il tasso di incremento delle procedure si è però arrestato calando leggermente rispetto al 2002 (-1,7%), questo a causa della flessione avvenuta nella zona di Alba-Bra, mentre a Cuneo e Savigliano si sono registrati andamenti più che positivi.
- Anche se gli avviamenti al lavoro interinale interessano in prevalenza uomini e persone di età inferiore ai 30 anni (il 59% del totale in entrambi i casi), si osserva una progressiva crescita della presenza femminile che rallenta solo in quest'ultimo anno e una tendenza all'invecchiamento dei lavoratori coinvolti (positivi tutti i tassi di incremento delle tre le fasce al di sopra dei quarant'anni di età rispetto al 2002)
- Oltre i 2/3 dei lavoratori risulta aver fruito nei dodici mesi solo di una missione, ma il numero di soggetti con 4 o più avviamenti, pur essendo minoritario, si mantiene sostanzialmente stabile nel corso dell'anno sui livelli raggiunti nel 2002 (quando aveva fatto rilevare una marcata espansione del +37%); fra questi però sono molte le persone assunte a più riprese, per periodi brevissimi, dalla stessa azienda.
- La durata media delle missioni dopo aver subito una flessione nel 2002 (quando era scesa a meno di 25 giorni) inverte la tendenza e si riporta, nel 2003, su livelli più alti (27 giorni) anche se non ritorna a quelli di due anni prima (quando i giorni lavorati mediamente erano 29). Va segnalato poi un aumento non trascurabile dell'incidenza delle proroghe alla scadenza naturale del contratto (dal 29% del 2001 al 34% del 2003), che non vengono considerate nel conteggio per problemi di ordine tecnico, per cui è probabile che la flessione della durata media delle missioni rilevata soprattutto due anni fa sia stata, di fatto, inferiore a quella prima indicata.
- Il settore di attività trainante resta l'industria, dove predominano il metalmeccanico (che con 2.700 assunzioni colloca il 44% del totale del comparto), la carta-stampa (1.400) e la chimica/gomma (600); il terziario

continua a mantenere un ruolo marginale (19% del totale), anche se aumenta sensibilmente la domanda di lavoro temporaneo nei servizi alle imprese e negli alberghi/ristoranti

- La domanda tende a concentrarsi in alcune grosse aziende, che fanno un massiccio ricorso all'interinale: le prime 10 imprese come numero di assunzioni assorbono il 35% del volume di avviamenti
- Le richieste continuano a privilegiare manodopera a basso livello di qualificazione, ma si osserva un maggiore interesse verso figure con un buon contenuto professionale, in entrambi i macro-settori di attività.
- Nel 2003 si rileva una crescente domanda di manodopera straniera: le assunzioni interinali di lavoratori nati all'estero (in prevalenza marocchini, albanesi e senegalesi, ma con una crescente presenza di cittadini rumeni ed argentini) sono state in complesso 2.100 (+23 sul 2002, addirittura +83% sul 2001) e la loro incidenza sul totale è salita dal 14 nel 2001, al 21% del 2002 ed al 27% registrato l'anno scorso, con un'espansione particolarmente accentuata nell'Albese e nel Monregalese.
- Lo straniero avviato al lavoro temporaneo presenta un profilo un po' diverso dal lavoratore italiano: è mediamente più anziano (31 anni contro 29), la durata delle sue missioni è più lunga (30 giorni contro 27) mentre è solo leggermente minore il ricorso alla proroga alla scadenza contrattuale, elementi, questi ultimi, che sembrano indicare comunque un buon gradimento verso questi soggetti da parte del sistema delle imprese locali

7. I RISULTATI DELLE INTERVISTE EFFETTUATE PRESSO LE AGENZIE DI LAVORO TEMPORANEO E AD ALCUNI TESTIMONI PRIVILEGIATI

Al fine di conoscere con maggior precisione la complessa problematica che si associa a questa tipologia di avviamento, abbiamo pensato di coinvolgere direttamente, tramite intervista, le agenzie di lavoro interinale ed alcuni altri testimoni privilegiati, in rappresentanza delle parti sociali.

In primo luogo, abbiamo individuato 26 sedi di agenzie delle 44 presenti sul territorio provinciale (un quadro dettagliato della situazione è riportato nella Tabella al Capitolo 3) e abbiamo intervistato i responsabili, sulla base di una traccia preparata preliminarmente.

I criteri di individuazione delle agenzie da coinvolgere sono stati due: la consistenza ed importanza del volume di avviamenti da loro effettuati, e la loro dislocazione sul territorio provinciale.

Quest'ultimo aspetto doveva infatti permettere di fotografare le tante, diverse, realtà presenti nella provincia di Cuneo, le cui specificità si ripercuotono anche a livello di collocazione dei lavoratori interinali. In particolare, le agenzie contattate sono così suddivise: 7 ad Alba, 4 a Bra, 4 a Cuneo, 4 a Fossano, 3 a Mondovì, 2 a Saluzzo e 2 a Savigliano.

La traccia di intervista si componeva, in sostanza, di una serie di domande riguardanti l'organizzazione interna del lavoro, i rapporti con le imprese utilizzatrici e quelli con i lavoratori, in termini di problematiche e di tendenze, ed i rapporti che intercorrono con i Centri per l'Impiego provinciali.

7.1 LE INTERVISTE ALLE AGENZIE INTERINALI

Alla fin fine le risposte dei referenti delle Agenzie private, con qualche piccola variazione sul tema, si sono rivelate un "idem sentire". Proponiamo dunque qui di seguito, in termini sintetici, un'intervista "tipo", in cui si affrontano le principali problematiche del settore dal punto di vista degli operatori delle Agenzie contattate.

Qual'è stata la molla che vi ha fatto aprire lo sportello: l'analisi di mercato o le "sirene" delle imprese presenti sul territorio?

In genere è stata fatta un'analisi di mercato, visto che la provincia di Cuneo è una zona ricca e con una sostenuta richiesta di personale, sia specializzato che generico. In alcuni casi, però, si è tenuto soprattutto conto della presenza di grandi imprese sul territorio di riferimento

In quanti siete e come vi dividete il lavoro?

Siamo da due a quattro. Con l'organico più ampio, troviamo un addetto all'accoglienza, uno che segue la parte commerciale e tiene i contatti con le ditte,

due selezionatori, di cui uno si occupa della componente “operaia”, l’altro di quella “impiegatizia”.

Avete una banca dati distinta per lavoratori e imprese?

Si, c’è un archivio che riguarda le imprese, ed i rapporti che intercorrono con loro, poi c’è un data base dei lavoratori che si rivolgono all’Agenzia...

Qual è il vostro raggio di competenza territoriale?

In genere riguarda il bacino territoriale di riferimento della città dov’è collocata la sede dell’Agenzia, a meno che non si tratti di un’Agenzia unica per tutta la provincia. Comunque, il raggio d’azione si limita di norma alla provincia di Cuneo, con qualche sporadico sconfinamento nell’Astigiano.

Fornite solo determinate figure professionali in settori specifici?

No, abbracciamo tutto il campo lavorativo e tutto quello che può venire richiesto dalle aziende, entro i limiti imposti dalla Legge.

Da quali settori o tipi di imprese proviene in prevalenza la domanda di lavoro interinale e per quali figure professionali?

All’inizio nel Cuneese si lavorava soprattutto per grandi imprese, ma adesso si è estesa la richiesta delle aziende minori. La prevalenza spetta ai settori industriali produttivi, ma inizia ad essere significativa la domanda del comparto commerciale e turistico, e di banche e assicurazioni... anche la Pubblica Amministrazione si va orientando verso questa modalità di impiego.

La domanda, che in origine era rivolta prevalentemente a figure a bassa professionalità o a operai generici, si sta facendo più selettiva, ed aumentano le richieste di figure specializzate, per via della formazione abbinata al lavoro temporaneo... L’interesse maggiore, comunque, sembra indirizzato attualmente verso magazzinieri, autisti, saldatori, impiegati di concetto e segretarie, tutte figure polivalenti che si possono adattare a differenti situazioni lavorative, e che permettono all’impresa di coprire una vasta gamma di impieghi.

Fra le attività “emergenti”, quali sono le più interessate all’interinale?

Turismo, ristorazione, grafica, edilizia, informatica.

Ce ne sono al contrario, di quelle dove l’interesse sta calando?

Sono cali fisiologici in settori quali quello bancario e metalmeccanico. Ma in genere si tratta di una flessione dovuta a fattori contingenti.

Quali figure professionali sono più rare e difficili da reperire sul mercato del lavoro locale?

I lavoratori specializzati, con qualifica sia operaia (tornitori, fresatori, addetti al controllo numerico...) che impiegatizia (operatori con conoscenza di lingue straniere poco diffuse, quali spagnolo o russo, ovvero addetti alla redazione del bilancio aziendale).

A questo proposito, allargate la vostra area di ricerca o vi servite dei vostri sportelli ubicati altrove?

Usiamo una banca dati aziendale “allargata”, che permette di reperire in Piemonte o in Italia le figure che cerchiamo, ma ci serviamo anche dei mass media locali, come finestra sugli orizzonti lavorativi territoriali.

Siete voi che contattate le imprese o viceversa?

Entrambi casi, anche se è più comune l’offerta di servizi fatta dall’Agenzia alle imprese...

Perché le imprese ricorrono al lavoro interinale?

Essenzialmente per tre motivi: per i picchi produttivi dovuti a commesse straordinarie; per motivi di flessibilità interna (far ruotare il personale a seconda dell’esigenza del mercato del lavoro); per la ricerca e selezione effettuata dall’Agenzia, che permette di trovare anche personale con qualifiche di difficile reperimento sul mercato. Va poi tenuto presente che il rapporto di lavoro interinale viene spesso sfruttato come periodo di prova, ai fini di un inserimento effettivo nei ranghi aziendali.

Avete dei clienti privilegiati che si rivolgono a voi più di altri e in quali percentuali?

Ci sono aziende che sono “storicamente” legate a noi... si sono trovate bene in passato, e continuano ad avere un rapporto privilegiato. Spesso, comunque, le imprese più grandi si rivolgono a più Agenzie per reperire il personale. Ci sono ditte che si fanno fare un preventivo presso due o tre diverse Agenzie di lavoro temporaneo, ed in base alle offerte ed ai prezzi praticati decidono poi per l’una o per l’altra...

A fronte della crisi dell’industria, la domanda è calata, o ha subito una modifica qualitativa?

Qui a Cuneo la crisi non si è sentita particolarmente finora. Al più, si è registrato ultimamente un leggero calo della domanda di figure operaie, sia specializzate che generiche.

Dai dati dei Centri per l’Impiego, almeno un terzo delle missioni risulta soggetto a proroga: perché le imprese prolungano così frequentemente il contratto di lavoro interinale?

Un tempo, agli inizi dell’attività, c’era il “boom” dei contratti di lunga durata (semestrali); poi, dopo che molte ditte sono state “scottate” da lavoratori che si sono comportati in modo non corretto, sono intervenuti rapporti via via più brevi (intorno a un mese mediamente, spesso anche con durata quindicinale), che, come vi risulta, vengono prorogati abbastanza frequentemente, quando il lavoratore soddisfa le aspettative dell’azienda. Va inoltre considerato che la programmazione produttiva aziendale, attualmente, è limitata nel tempo (non oltre un mese) per cui la quantificazione delle risorse umane necessarie risente di questa impostazione, ed il

personale viene assunto per brevi periodi ed eventualmente riconfermato per periodi successivi.

Come funzionano i rapporti fra agenzia e lavoratori?

Il lavoratore è assunto con un contratto in cui è specificato il posto di lavoro che occuperà presso la ditta... , nel periodo dal / al..., con un riferimento anche a tutte quelle condizioni che regolano i normali rapporti di lavoro.

Come gestite la banca dati degli iscritti?

La banca dati è informatizzata e viene aggiornata ogni sei mesi per ogni lavoratore iscritto: questi deve ripresentarsi, avvisato ormai abitualmente con s.m.s, per ridare la sua disponibilità a lavorare. In quest'occasione si rivede il curriculum e si apportano dei cambiamenti, se del caso.

Come avviene la selezione del personale?

Esiste una tripla selezione: la prima la fornisce il curriculum vitae del lavoratore, la seconda è quella effettuata da noi, dopo la richiesta di personale pervenuta dall'impresa; un'ulteriore verifica viene fatta dal dirigente o responsabile del personale dell'azienda dove va a lavorare il soggetto, che può anche avvalersi comunque del periodo di prova previsto...

Perché i tre quarti dei soggetti svolgono una sola missione all'anno?

Più che altro, avviene una sorta di preselezione del personale: lo si prova, per avere una conferma.

Le attività formative fanno parte del bagaglio di servizi che voi fornite ai lavoratori?

Quasi tutte le Agenzie hanno un'apposita Società interna deputata a questa attività, altrimenti si ricorre alle Società specializzate in questo campo presenti sul territorio. Si va inoltre diffondendo la formazione "on the job", direttamente sul posto di lavoro, per professionalità specifiche.

Studenti, giovani in cerca di primo impiego, cittadini stranieri, disoccupati di lunga durata, donne adulte in reinserimento lavorativo: come incidono questi diversi segmenti sul totale della vostra utenza, e qual'è il vostro interesse? Accettano di buon grado il lavoro interinale? E qual'è la loro disponibilità?

Gli studenti dichiarano una buona disponibilità, ma limitata nel tempo, perché devono finire gli studi o per motivi familiari, per cui hanno maggiori difficoltà nell'essere avviati.

I giovani in cerca di primo impiego sono ben accetti, ma alcune Agenzie segnalano che risultano piuttosto selettivi nell'accettazione del lavoro proposto.

Gli stranieri sono forse il nucleo più facilmente collocabile, denotando una piena disponibilità, anche per lavori poco appetibili; permangono tuttavia problemi legati al loro inserimento nel posto di lavoro per questioni di lingua e di carattere culturale, in relazione alla nazionalità di appartenenza.

I disoccupati di lunga durata sono poco numerosi, e presentano notevoli difficoltà di collocazione, sia per l'età, sia per le esperienze negative alle spalle: è un fetta di lavoratori di cui si occupano molto di più i servizi pubblici per l'impiego che non le Agenzie interinali.

L'inserimento lavorativo delle donne adulte dipende in genere dal numero di anni di esclusione dal mercato del lavoro. Molte di loro, inoltre, si dichiarano disponibili solo a contratti di lavoro part-time.

In che misura il lavoro interinale si trasforma in lavoro a tempo indeterminato?

Un buon 30% dei rapporti [le percentuali variano da zona a zona, ma non superano mai in genere il 50%] viene trasformato, soprattutto a motivo dell'opera di ricerca / selezione da noi effettuata: questa appare particolarmente efficace nel caso delle piccole imprese, che tendono ad integrare nel loro organico una buona parte dei lavoratori temporanei assunti, alla scadenza contrattuale, mentre la grande azienda opera molte assunzioni, ma sono poche le conferme in pianta stabile. Ci sembrano favoriti, comunque, i soggetti che hanno acquisito una maggiore esperienza di lavoro...

E' vero che le missioni altro non sono che un trampolino di prova per essere assunti?

E' abbastanza vero, però bisogna vedere i singoli casi...

Quali tipi di lavoratori si aspettano che il lavoro interinale si trasformi in lavoro a tempo indeterminato?

Diciamo un po' tutti. La domanda è assolutamente retorica.

Come mai ci sono molte interruzioni premature dei rapporti di lavoro, a causa di dimissioni o per non superamento del periodo di prova?

Le dimissioni avvengono con una certa frequenza in un mercato del lavoro così fluido, perché, se si presenta un'opportunità migliore, è naturale che si scelga un altro impiego. Il mancato superamento del periodo di prova, invece, è cosa rara.

Rispetto alle modifiche legislative, quali saranno i vostri orientamenti?

Dovrà essere tutto rivisto secondo i nuovi parametri introdotti. Per questo, stiamo studiando la nuova Legge Biagi, per capirne a fondo la ratio e le possibili applicazioni.

Fra voi e i Centri per l'Impiego, che rapporto c'è?

Un rapporto variabile, vissuto da loro a volte come una competizione, che non avrebbe motivo di esserci, visto che la nostra nascita e sopravvivenza è stata voluta da tutti, sia pure con motivazioni e livello di partecipazione differenziati. C'è però una apprezzabile difformità di comportamento tra gli uffici pubblici dislocati nei vari bacini della provincia: c'è chi è disponibile alla collaborazione, in altri casi i rapporti risultano difficili, in altre situazioni ancora stiamo a metà fra questi due estremi. Ciò che sarebbe auspicabile, è una maggiore omogeneità di comportamento

da parte di tutti gli uffici di collocamento provinciali, in modo che sia chiaro cosa si può chiedere ed ottenere...

Esiste però uno spazio di confronto e di integrazione, nel sistema attuale e in prospettiva?

Si dovrà per forza arrivare ad una maggiore collaborazione, ben sapendo però che siamo due rotaie parallele, una sul fronte pubblico, l'altra sul fronte privato, che tuttavia non possono né ignorarsi né farsi la guerra.

Esistono dei nodi da sciogliere fra voi e i Centri per l'Impiego, adesso e in prospettiva?

I Centri per l'Impiego dovranno essere riqualificati nel personale che opera e potenziate e modernizzate le loro banche-dati ed i metodi di ricerca e selezione del personale. Sarà però soltanto la concertazione tra le parti sociali, sotto la supervisione dei poteri pubblici, a delimitare le competenze e il ruolo dei servizi al lavoro pubblici e privati.

7.2 LE INTERVISTE AI TESTIMONI PRIVILEGIATI

MASSIMILIANO CAMPANA - sindacalista CISL

Massimiliano Campana da tre anni lavora alla CISL di Cuneo ed è stato assunto per aver discusso una tesi (una delle prime) sul Lavoro interinale. Inizialmente obiettore di coscienza, è poi stato confermato in pianta stabile, come responsabile locale nell'ampia materia del mercato del lavoro e della formazione professionale.

Dottor Campana, cosa ne pensa dunque del lavoro interinale?

E' uno strumento innovativo di flessibilità e non di precarietà, cioè di rapporti senza regole e basati solamente sulla discrezionalità e sul libero arbitrio del datore di lavoro.

Su che cosa si fonda questa possibilità normativa?

Il successo ottenuto dice che ha indubbiamente raccolto i favori delle aziende, sviluppandosi peraltro in un quadro di regole non solo legali ma anche di origine contrattuale.

E' vero che le aziende si rivolgono maggiormente alle Agenzie interinali che agli Uffici di collocamento?

Non credo sia così netta la situazione, perché negli ultimi anni, soprattutto da noi, i servizi pubblici per l'impiego hanno modificato la loro impostazione puramente amministrativa a favore di una logica di servizi. Per cui si sono rimessi in pista alla pari, direi, con le Agenzie.

Lei forse ha il polso della situazione: quanti "interinali" diventano "definitivi"?

Il lavoro interinale è un buon canale al fine di farsi conoscere e apprezzare dalle aziende. Vi sono stime interessanti relative alla conferma del lavoratore alla conclusione del contratto di tipo interinale, che si attestano tra il 30 e il 40% a livello nazionale. Il fenomeno risente ovviamente dell'andamento più o meno positivo del mercato del lavoro.

Come viene utilizzato attualmente il lavoro interinale?

Come mezzo per rispondere a oscillazioni del mercato, che non sono prevedibili, per cui la risposta deve essere rapida, donde la logica transitoria di tale strumento.

Il ricorso alle Agenzie non è anche dovuto al fatto che le aziende così evitano sia le selezioni che le paghe e i contributi?

L'amministrazione del personale è un'attività costosa, farraginoso e complessa, così come la selezione. Col ricorso alle Agenzie, in effetti, si punta anche a "bypassare" il tutto.

Quali sono, secondo lei, le figure professionali che ricorrono maggiormente alle Agenzie interinali?

Nella Granda la disoccupazione è bassa e la struttura produttiva varia, per cui il lavoro interinale rischia di adattarsi a figure professionali medio-basse che hanno più difficoltà ad inserirsi autonomamente nel mondo del lavoro; non si tratta quindi di una scelta ponderata, ma di una conseguenza della tipica situazione del nostro mercato del lavoro.

E' vero che il sindacato sta avviando dei progetti di formazione mirati al lavoro interinale?

Il tentativo è quello di accrescere le professionalità dei lavoratori presenti nelle banche dati delle Agenzie, utilizzando per corsi di formazione fondi messi a disposizione con contributi a carico delle stesse Agenzie.

A proposito, queste attività sono solo "sopportate" dalle imprese o applicate su larga scala?

E' difficile avere il polso esatto della situazione. Il sistema comincia a funzionare. Esiste un fondo del 4% sul monte retributivo a disposizione per questo: tali risorse possono essere anche utilizzate per progetti concordati fra sindacato e Agenzie.

La formazione professionale non viene in genere ritenuta una perdita di tempo dalle imprese che assumono lavoratori interinali?

Sta cambiando la mentalità, perché si è capito che, se si vuol essere concorrenziali, si deve investire in risorse umane, anche perché all'azienda utilizzatrice non sono richiesti oneri aggiuntivi.

Risulta agli Uffici di collocamento che i tre quarti dei soggetti compiono una sola missione all'anno. Cosa ne dice, dottor Campana?

Intanto, viene utilizzato frequentemente il sistema della proroga. Poi la missione può essere confermata e trasformarsi in rapporto di lavoro alle dirette dipendenze

dell'impresa utilizzatrice. Inoltre, il sistema della flessibilità a vita (questo è il messaggio che si vuol far passare) non può, fortunatamente, reggere dal punto di vista sociale e culturale. Per cui, il lavoro interinale può diventare, come detto, un ponte di passaggio all'assunzione definitiva.

Fino a ieri i contratti di assunzione (apprendistato e formazione lavoro) avevano ben precisi limiti di età, oltre ad essere accompagnati da consistenti agevolazioni per le imprese. Di qui la domanda elevata di manodopera giovanile. E adesso?

Il rischio di quell'impostazione era che una fetta consistente di lavoratori, non proprio giovani, come ad esempio le donne in reinserimento lavorativo o provenienti da settori in crisi, fossero tagliati fuori. Il lavoro interinale, in questo senso, andava a ricoprire per così dire una funzione sociale, perché le Agenzie hanno dimostrato di essere in grado di collocare anche categorie svantaggiate. Con la cosiddetta Legge Biagi (attuata con il D. Lgs. 276/2003), l'utilizzo del contratto di inserimento (che ha sostituito il Cfl) è comunque un elemento importante ed auspicabile per l'accesso al mondo del lavoro di soggetti con più difficoltà di inserimento.

Sono molte le interruzioni del lavoro interinale per dimissioni?

Direi di no, salvo i casi in cui un lavoratore trova un'altra occupazione che gli piace o è a tempo indeterminato, cioè stabile.

Quali sono le figure professionali più difficili da reperire sul mercato del lavoro cuneese?

Sono i lavoratori specializzati, sia a livello impiegatizio che operaio: scarseggiano in effetti le figure intermedie. Si tratta di lavoratori con specializzazioni tipiche e sono proprio questi i soggetti più difficili da reperire presso le Agenzie, perché hanno più possibilità di trovare da soli un posto di lavoro, essendo elevata la domanda e ampie le prospettive occupazionali.

La crisi dell'industria, che in qualche modo ha sfiorato anche la Granda, ha fatto calare la domanda o ha modificato qualitativamente l'offerta?

Ha agito principalmente sulla domanda. Il lavoro interinale è pur sempre uno strumento di flessibilità, secondo come va il mercato. Anche nella Granda il lavoro interinale è servito come "cuscinetto" in questo periodo di crisi: in tale situazione vi sono purtroppo rischi sociali evidenti.

Dal punto di vista legislativo, cosa si potrebbe ancora migliorare, secondo lei?

La Legge Biagi di fatto abroga tutta la legislazione sul lavoro interinale, sostituendola col lavoro in somministrazione (a tempo determinato o indeterminato): l'ampliamento normativo del ricorso a tali strumenti viene accompagnato, condivisibilmente, dal principio di piena parità fra i lavoratori.

Per un giovane il lavoro interinale non diventa sinonimo di precarietà, impedendogli di pensare a dei progetti esistenziali a lungo termine?

Non è solo questione terminologica, non bisogna confondere precarietà e flessibilità: la prima è senza regole e costituisce la degenerazione della flessibilità, perché è il non sapere se domani sarai ancora chiamato e se sarai trattato come chi fa il tuo stesso lavoro. L'interinale è invece sinonimo di flessibilità, dove però essa rimane eccezione, mentre l'occupazione stabile deve confermarsi come la regola. Se le cose stanno così, un giovane può allora pensare a sposarsi e a fare dei figli.

Secondo lei, esiste una “prova provata” che il lavoro interinale ha migliorato il mercato del lavoro?

Sì ed è la diminuzione della disoccupazione, in particolare di quella femminile. La contrazione è stata considerevole. Il costo sociale può essere altrettanto grande, ma ha pagato sul piano dell'occupazione. Almeno finora.

Dottor Campana, si può affermare che l'interinale è “senza rete” o possiede alle spalle una protezione legislativa?

Direi che possiede una protezione legislativa, con tutta una serie di idee innovative, come la formazione e il contratto che si applica alle Agenzie e ai loro dipendenti. Per cui, l'impalcatura normativa e contrattuale è forte, ed è sostenuta dalla firma congiunta delle Organizzazioni sindacali.

Un'ultima domanda: il lavoro interinale riuscirà ad abbattere o a limitare l'endemica piaga del “lavoro nero”?

Purtroppo si tratta di una piaga odiosa e radicata, assai difficile da estirpare. Comunque, alcuni strumenti (come la riforma delle collaborazioni, il lavoro occasionale o accessorio), un buon contributo lo possono senz'altro dare.

MARIO BORGNA - sindacalista CGIL

Pier Mario Borgna, Segretario Generale della CGIL di Cuneo, dipendente della Kimberly Clark di Villanovetta in qualità di impiegato tecnico, in distacco sindacale (Legge 300) dall'1/3/1972.

Dottor Borgna, cosa ne pensa del lavoro interinale?

In tutta sincerità ritengo sia fuori tempo massimo rispondere sul lavoro interinale dopo che i decreti applicativi della Legge 30 del 14/02/03 lo hanno sostituito con il contratto di somministrazione

Questa legge si pone come obiettivo quello di creare maggiore flessibilità nell'avviamento al lavoro, qual è il suo giudizio?

L'introduzione del lavoro interinale avvenuta tramite il famoso Pacchetto Treu, sta a dimostrare che il sindacato si è fatto carico di rispondere a esigenze funzionali delle

attività produttive, con uno strumento che permetteva una maggior flessibilità ancorché normata dai contratti nazionali di lavoro sia per quanto attiene alle percentuali di utilizzo, le casistiche e le professionalità;

E' vero che le aziende si rivolgono maggiormente alle Agenzie interinali che agli Uffici di collocamento?

Se ciò è in parte vero, va sottolineato che grazie alle politiche attive dei centri per l'impiego, la percentuale degli occupati attraverso il servizio pubblico è negli ultimi anni aumentata. Anche per questa ragione come CGIL siamo per la difesa del servizio pubblico;

Secondo le vostre fonti, in che percentuale i lavoratori "interinali" diventano "a tempo indeterminato"?

La situazione è molto diversificata nei vari settori per cui diventa difficile quantificare in termini percentuali il fenomeno. Esistono naturalmente accordi di stabilizzazione del rapporto di lavoro

Come viene utilizzato attualmente il lavoro interinale dalle aziende?

Nella stragrande maggioranza dei casi le aziende, anche per nostri limiti oggettivi, vanno al di là e delle percentuali e delle normative contrattuali. L'aspetto più negativo è rappresentato dalla tendenza in atto di sostituire i tempi indeterminati con il lavoro interinale

Il ricorso alle Agenzie può essere dovuto alla necessità di snellire le pratiche burocratiche relative all'assunzione e alla gestione salariale e contributiva?

Nella migliore delle ipotesi, nella nostra provincia, il ricorso alle agenzie viene fatto prevalentemente per reperire più velocemente manodopera soprattutto maschile

Quali sono, secondo lei, le figure professionali che ricorrono maggiormente alle Agenzie interinali?

Per quanto abbiamo potuto constatare, cosa peraltro negativa, le figure professionali utilizzate maggiormente sono di bassa qualificazione

E' vero che il sindacato sta avviando dei progetti di formazione mirati al lavoro interinale?

Per la CGIL le forme del lavoro atipico rappresentano sicuramente anche una sfida sul piano organizzativo in direzione dei diritti e delle tutele. Per questo motivo è stato costituito anche a livello provinciale il sindacato Nidil

La formazione professionale non viene in genere ritenuta una perdita di tempo dalle imprese che assumono lavoratori interinali?

Si capovolgono i termini della questione nel senso che le aziende utilizzano il lavoro interinale come strumento di selezione dei lavoratori valutando in questo modo gli stessi in un periodo di prova molto dilazionato nel tempo, superando in questo modo sia le norme contrattuali, sia la formazione. Certamente molte aziende ritengono la formazione una perdita di tempo ed uno spreco di denaro e di risorse. Tant'è che da

un'indagine effettuata dalla Provincia risulta che il 48% delle aziende interessate ritiene sufficiente la scolarità dell'obbligo;

Risulta agli Uffici di collocamento che i tre quarti dei soggetti compiono una sola missione all'anno. Cosa ne dice, dottor Borgna?

In alcune realtà aziendali, soprattutto nelle grandi imprese, anche attraverso più contratti e/o proroghe degli stessi per periodo molto lunghi. Questo vale certamente per il settore metalmeccanico;

Fino a ieri i contratti di assunzione (apprendistato e formazione lavoro) avevano dei limiti di età molto restrittivi, oltre ad essere accompagnati da consistenti agevolazioni per le imprese. Di qui l'uso molto elevato soprattutto verso i giovani. E adesso?

Questo è vero lo sarà anche con il contratto di inserimento che sostituiranno i contratti di formazione lavoro. Per l'apprendistato poi il fenomeno sarà ancora più marcato, in quanto le aziende potranno assumere apprendisti fino a 29 anni e per la durata fino a 6 anni (come si sa in 6 anni si acquisisce la laurea in medicina);

Le interruzioni del lavoro interinale per dimissioni risultano essere di circa il 12%, che cosa ne pensa?

Questo risponde al fatto che molti lavoratori considerano il lavoro interinale come una fase molto precaria della loro vita lavorativa e non appena trovano un'occupazione "buona" intesa come più stabile, abbandonano l'agenzia di riferimento

La crisi dell'industria (settore auto), che in qualche modo ha sfiorato anche la Granda, ha fatto calare la domanda o ha modificato qualitativamente l'offerta?

È sicuramente vero, tant'è che le aziende che operano nell'auto-indotto e nella componentistica auto hanno ridotto drasticamente gli organici con l'espulsione dei lavoratori interinali e dei contratti a termine, anche se in questa fase ciò rappresenta dal nostro punto di vista solo la punta di un iceberg

Dal punto di vista legislativo, come si potrebbe migliorare questa legge?

Sicuramente la "somministrazione" così come prevista dai decreti attuativi della legge 30 non migliora la situazione, anzi rimane del tutto evidente che si rafforza ulteriormente la precarietà;

Per un giovane il lavoro interinale non diventa sinonimo di precarietà, impedendogli di pensare a dei progetti esistenziali a lungo termine?

Sì, è ampiamente condivisibile il contenuto della domanda

Secondo lei, esiste una "prova provata" che il lavoro interinale ha migliorato il mercato del lavoro?

4Al di là della propaganda del Governo sull'aumento dell'occupazione, è ampiamente dimostrabile che nel corso del 2002, a parità di ore lavorate, è

aumentata l'occupazione precaria e quindi non certamente si è migliorato il mercato del lavoro

Un'ultima domanda: il lavoro interinale riuscirà ad abbattere o a limitare l'endemica piaga del "lavoro nero"?

Anche su questo la propaganda governativa non è riuscita ad andare oltre la demagogia di facciata.

MARCO BRANDANI - Unione Industriale di Cuneo

Marco Brandani, 35 anni, laureato in Economia Aziendale presso l'Università di Pisa, Amministratore della Maina S.p.A e presidente dei Giovani Industriali della provincia di Cuneo

Che cosa ne pensa dell'invenzione del lavoro interinale?

E' stata una cosa positiva per le aziende, visto che ormai la flessibilità è una necessità assoluta. La concorrenza nel mercato globale ed il forte impatto sulle vendite che una semplice pubblicità può comportare costringono le aziende ad avere sempre maggiore snellezza ed elasticità nella programmazione della produzione. Per questo l'esigenza di flessibilità è molta. In un sondaggio effettuato lo scorso anno dalle società di lavoro interinale presso le nostre associate, è risultato che il 55% di esse si rivolge all'interinale per picchi di lavoro e solo il 36% per esigenze sostitutive di lavoratori assenti. Altre Agenzie segnalano 70% per picchi di lavoro e 17% per sostituzione. Ciò significa che il lavoro interinale aiuta le aziende ad essere più elastiche e competitive ed offre ai lavoratori sempre nuove possibilità di occupazione.

Perché le aziende preferiscono rivolgersi più frequentemente alle Agenzie di lavoro interinale che ai Centri per l'Impiego?

I Centri per l'Impiego stanno facendo un grande sforzo per riqualificare il personale ed adattarlo anche alle nuove funzioni di selezione delle persone iscritte nelle liste di collocamento, ma è un processo di trasformazione lungo che richiederà ancora un po' di tempo prima di andare a regime. Le Agenzie di lavoro interinale, al contrario, hanno già personale formato in questo ruolo e garantiscono un servizio qualificato e molto rapido. Per esempio: i Centri per l'Impiego stanno iniziando solo ora a far partecipare i propri dipendenti a corsi di selezione del personale e, contemporaneamente, stanno chiamando gli iscritti alle liste per verificare chi è veramente interessato a trovare un lavoro e quali sono le sue professionalità e le sue attitudini. Nelle Agenzie di lavoro temporaneo il personale è già formato alle attività di selezione ed i candidati vengono intervistati non appena inseriscono il curriculum: l'Azienda che necessita di personale ha così la certezza che si ricorre ad una banca

dati accurata e costantemente aggiornata, perciò le chances per trovare in breve termine il lavoratore adatto sono maggiori.

Secondo lei, quanti di questi lavoratori li trasformate in assunti a tempo indeterminato?

Il sondaggio di cui sopra evidenzia che dopo una missione e mezza, in media, il lavoratore viene assunto in organico. Un'analisi ADECCO 2002 ha riportato come dato il 55% dei lavoratori assunti al termine della missione. Questo significa che il lavoro interinale è davvero l'anticamera del posto fisso: c'è una tale penuria di personale qualificato che se un'azienda ne trova uno valido attraverso un contratto temporaneo non se lo fa sfuggire, e lo conferma assumendolo direttamente.

Perché risulta che le imprese ricorrono così frequentemente alle proroghe delle missioni?

Non sempre è prevedibile a priori la durata del picco di lavoro, perciò si sceglie un periodo individuato prudenzialmente poi, se le cose vanno bene, si prolunga la missione. Considerato il costo del lavoro e le percentuali di maggiorazione che ovviamente remunerano il servizio dell'Agenzia di lavoro interinale, è bene non correre il rischio di avere del personale in azienda e non sapere cosa fargli fare. A volte subentrano altre esigenze per le quali è necessario trattenere ulteriormente la risorsa umana, magari con nuove mansioni o nuovi lavori inaspettati.

Per quali figure professionali le aziende ricorrono più frequentemente alle Agenzie interinali?

L'area produttiva è certamente la più richiesta, anche perché nella nostra zona c'è una grave penuria di operai specializzati. Le aziende cercano ovunque il personale qualificato da inserire. Inoltre, è proprio l'area produttiva che risente maggiormente dei picchi di lavoro, ed è questo che comporta un maggiore o minore ricorso all'interinale. Segue poi l'area amministrativa anche se con percentuali di gran lunga inferiori. Potremmo indicativamente fornire questi dati: 70% area produttiva, 18% area amministrativa (analisi Manpower per UIC, 2002). C'è spazio anche per i commerciali ed i progettisti, ma certamente il maggior movimento avviene nell'area produttiva, per i picchi di lavoro, e nell'area amministrativa, sia per i picchi di lavoro che per le sostituzioni. L'area amministrativa presenta una forte percentuale di occupazione femminile, e ciò significa che non sono rare le sostituzioni per maternità: in questo caso un'Agenzia di lavoro temporaneo può essere un valido supporto per individuare una figura adeguata alla sostituzione.

Le risulta che i tre quarti dei soggetti svolga una sola missione all'anno e perché?

Non abbiamo riscontri derivanti da analisi o sondaggi, ma è possibile che questo dipenda dal fatto che ci sono molti lavoratori stagionali (sia quelli che fanno le campagne produttive nelle fabbriche come Maina, sia gli agricoltori che nel periodo estivo si occupano dei loro campi) che danno disponibilità solo per un breve periodo all'anno per altre esperienze lavorative. C'è poi da considerare anche il gruppo degli

studenti volenterosi che in estate o nei periodi di pausa tra le lezioni e gli esami danno la disponibilità per brevi esperienze lavorative che gli permettono di "fare curriculum" e soprattutto guadagnarsi qualche cosa. Ci sono poi quelli che fanno missioni di durata inferiore ai tre mesi ed occupano il resto dell'anno in altre attività personali continuando a percepire l'assegno di disoccupazione.

Ricorrono realmente le imprese alle attività formative per i lavoratori interinali o le ritengono un optional ?

Ci risulta che il fondo FORMA.TEMP, specifico per il lavoratori interinali, sia molto utilizzato. L'Unione Industriale ha siglato una convenzione con alcune Società di lavoro temporaneo associate (MANPOWER, ADECCO, VEDIOR ed ITALIA LAVORA) prevedendo proprio una formazione specifica fatta ai lavoratori inviati in missione utilizzando i nostri Centri di Formazione professionale, della cui serietà siamo certi. La formazione dei lavoratori interinali è una risorsa non indifferente: quando essi entrano in azienda, normalmente, partecipano senza indugi al ciclo produttivo, perché non si ha molto tempo per affiancamenti lunghi. L'interinale è assunto sempre per esigenze improvvise ed immediate, quindi deve essere immediatamente operativo. Se proviene da un corso, magari anche breve, che lo ha già formato professionalmente per quella mansione, l'azienda ne riceve un grande beneficio.

Secondo lei, rispetto a studenti, giovani in cerca di primo impiego, cittadini stranieri, disoccupati di lunga durata, donne adulte in reinserimento lavorativo, qual'è il gradimento del lavoro interinale e qual'è la loro disponibilità?

Degli studenti abbiamo già parlato: quelli volenterosi usano il lavoro interinale per fare esperienza e guadagnare qualcosa nel periodo estivo o nelle pause tra un esame e l'altro. Per quanto riguarda gli stranieri ci risulta siano i "clienti fissi" delle Agenzie di lavoro interinale, anche perché offrono la disponibilità per posizioni lavorative che gli italiani preferiscono snobbare in quanto faticose. Tali attività sono per loro un'ottima chance per farsi conoscere dalle aziende e dimostrare le proprie capacità. Per i disoccupati di lunga durata e le donne in reinserimento lavorativo non ho dati a disposizione, ma certamente la riqualificazione professionale offerta dai corsi di formazione finanziati dal FORMA.TEMP può costituire una carta vincente.

E' vero che i periodi di prova altro non sono che un trampolino temporaneo per assumere definitivamente?

Lo abbiamo visto prima: le percentuali a noi note dimostrano che il lavoro interinale è davvero un trampolino per raggiungere l'agognato posto fisso, anzi, più che trampolino, direi che in molti casi è la strada maestra.

Le aziende registrano molte interruzioni premature per il non superamento dei periodi di prova o per dimissioni?

Non saprei dire. Non esistono dati ufficiali a disposizione. Per gli inserimenti temporanei è possibile che, in considerazione della maggiore facilità e velocità nel

trovare lavoro o nell'inserire in azienda del personale (le ricerche e le selezioni si svolgono in un arco massimo di tempo di 2-3 giorni) ci siano maggiori possibilità di errore. Magari qualcuno accetta un lavoro senza sapere bene di che si tratta, visto che tanto non è per un periodo lungo, e dopo pochi giorni si accorge che non è l'attività adatta a lui e se ne va. Altre volte, invece, può accadere che l'azienda abbia una necessità urgente, confida nella rapida selezione dell'Agenzia di lavoro interinale e poi, sul campo, si rende conto che il lavoratore non è in grado di svolgere le mansioni che gli sono richieste. Ma non mi risulta che accada sovente.

Fra le attività emergenti, quali sono secondo lei le più interessate al lavoro interinale?

Le aziende del terziario, per certi servizi come i Call Center o il telemarketing, potrebbero mostrare un certo interesse nei confronti del lavoro interinale. Per il resto, i picchi di lavoro e le esigenze sostitutive ci sono un po' in tutti i settori.

Quali figure professionali sono più difficili e rare da reperire sul mercato del lavoro locale?

Senza ombra di dubbio gli operai specializzati e le figure produttive in generale. Manutentori, saldatori e meccanici, per esempio, sono sempre più rari.

La crisi dell'industria ha fatto calare la domanda o ha modificato qualitativamente l'offerta?

La crisi ha certamente inciso nella domanda di lavoro interinale: in aziende in cui non si ha lavoro per tutti i propri dipendenti, difficilmente si aumenta l'organico, seppur temporaneamente. Per fortuna alcuni settori, come l'alimentare, non hanno avuto problemi ed hanno limitato gli effetti della congiuntura economica negativa sul territorio. Comunque, ci dicono le Agenzie di lavoro interinale che l'ultimo anno è stato molto difficile anche per loro. Adesso sembra che le cose stiano migliorando: si scorgono cenni di ripresa, e noi tutti confidiamo molto in un 2004 più positivo.

Dal punto di vista legislativo, le aziende sono soddisfatte del lavoro interinale o vorrebbero qualche cosa di più?

La legge Biagi, in un certo senso, ha già risposto a molte esigenze espresse dalle aziende negli ultimi anni. Certo, ci sono ancora molti paletti, ma ora sarà possibile ricorrere allo staff leasing, oltre che alla semplice assunzione di un lavoratore temporaneo. Inoltre, le Agenzie di lavoro interinale avranno modo di sviluppare i servizi di ricerca e selezione del personale, aumentando certamente la qualità del servizio offerto. Le premesse sono buone: dobbiamo vedere come saranno concretamente attuate le disposizioni previste dalla riforma.

Non pensa che questo strumento non crei altro che precarietà? E, se è davvero così, come può un giovane farsi un progetto di vita a lungo termine?

Il lavoro interinale è uno strumento in grado di soddisfare specifiche esigenze lavorative, quelle temporanee; non è certamente lo status di occupazione di una vita intera. In molti casi tale strumento è risultato essere un ottimo canale per iniziare a

"mettere un piede" in azienda. In questo senso possiamo dire che l'interinale è il primo passo per crearsi una certa professionalità. Non è che poi uno faccia il lavoratore temporaneo a vita, almeno si spera...

**TABELLE
STATISTICHE**