

Donne e uomini nel mercato del lavoro atipico

**La dimensione psicologica e di genere del lavoro precario e
flessibile**

A cura di Luigi Ferrari e Ornella Veglio

INDICE

**Introduzione al volume dei curatori
Presentazione**

PARTE I

Nuove identità lavorative e psicologia

**P. Argentero: *Gli atteggiamenti verso il lavoro temporaneo:
un confronto tra soggetti disoccupati e lavoratori interinali***

1. Premessa
 - 1.1. Le nuove realtà lavorative
 - 1.2. Il lavoro interinale
 - 1.3. Motivazioni e atteggiamenti dei lavoratori verso il lavoro interinale
2. Obiettivi della Ricerca
3. Materiale e metodo

- 3.1. Procedura
- 3.2. Il questionario
- 3.3. Il campione
- 4. Risultati
- 5. Conclusioni
- Bibliografia

P. Argentero, F. Dal Corso, G. Vidotto: Soddisfazione professionale e lavoro temporaneo

- 1. Premessa
- 2. Obiettivi della ricerca
- 3. Materiale e metodo
 - 3.1. Procedura
 - 3.2. Il questionario
 - 3.3. Il campione
 - 3.4. Analisi dei dati
- 4. Risultati
- 5. Conclusioni
- Bibliografia

A.C. Bosio, E. Lozza, G. Graffigna: *Lavoro precario e precarietà del lavoro: un solo fenomeno?*

- 1. Premessa
- 2. Le fonti dell'esplorazione: una nota metodologica
- 3. Insicurezza lavorativa e forme-lavoro
- 4. Le dimensioni dell'insicurezza lavorativa
- 5. Centralità del lavoro nell'agenda politica e orientamenti di policy
 - 5.1. L'importanza del lavoro quale tema dell'agenda politica
 - 5.2. Le preferenze di policy
- 6. Sicurezza lavorativa e regolazione dei comportamenti quotidiani
- 7. Conclusioni
- Bibliografia

F. P. Colucci e F. Castellini: I giovani verso il lavoro che cambia tra aspirazioni e realtà

1. Premessa
 2. Oggetto e ipotesi
 3. Uno sguardo al passato e alcuni dubbi
 4. Le aspirazioni degli studenti universitari: orientati alla flessibilità?
 5. La realtà del lavoro atipico
 6. Conclusioni
- Bibliografia

G. Santisi: Flessibilità e identità lavorativa. il caso del precariato di lunga durata in Sicilia

La sfida della flessibilità ed i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro

Uno spot sui dati statistici: dal trend nazionale alle dinamiche del mercato del lavoro siciliano

Ancora sulla realtà siciliana: lo *strano caso* del precariato di lunga durata

Percezioni e atteggiamenti nei confronti della flessibilità: una ricerca esplorativa sui lavoratori atipici

Conclusioni

Bibliografia

S. Zappalà, G. Sarchielli, M. Depolo: Il lavoro senza protezioni: stili e progetti di vita di lavoratori contingenti

1. Premessa
2. Lavoro atipico e Welfare
3. Lavoro flessibile, ingresso e aspettative lavorative
 - 3.1. Caratteristiche socio-demografiche
 - 3.2. Soddisfazione per la vita lavorativa
 - 3.3. Prospettiva futura e conoscenza sulle pensioni
4. Conclusioni
 - 4.1. La necessità di differenziare il fenomeno della flessibilità occupazionale
 - 4.2. Gli effetti psicologici della flessibilità

- 4.3. Compromissione della dimensione progettuale e della possibilità di pianificare il futuro
- Bibliografia

R. G. Zuffo, C. Kaneklin: *Alle origini dello studio sulla job insecurity e sui survivors: i modelli di Greenhalgh e Brockner*

1. Premessa
 2. Modello di Greenhalgh e Rosenblatt
 - 2.1. Comunicazione organizzativa
 - 2.2. Soggettività della minaccia
 - 2.3. Variabili moderatrici
 3. Modello di Brockner
 - 3.1. Differenze individuali
 - 3.2. Reazioni alla insicurezza lavorativa
 - 3.3. Propensione a lasciare e resistenza al cambiamento
 4. Verso la costruzione di un modello manageriale di gestione della crisi
 - 4.1. Autostima e iniquità positiva
 - 4.2. Identificazione
 - 4.3. Insicurezza lavorativa e commitment
 - 4.4. Giustizia Organizzativa
 5. Conclusioni
- Bibliografia

PARTE II

Il lavoro atipico nel milanese e nel lodigiano

L. Vecchio, L. Ferrari: *Per una tipologia delle nuove identità lavorative: i risultati di alcune indagini sul campo*

1. Premessa
2. Alcune note di metodo

3. Le mappe del lavoro atipico
 - 3.1. Contratti atipici e dimensioni socio-demografiche
 - 3.2. Contratti atipici e attività lavorative
 - 3.3. Contratti atipici e valutazioni della propria situazione lavorativa ed economica
4. Le proposte per una tipologia
5. Conclusioni
- Bibliografia

O. Veglio e L. Boccalini: *Differenze di genere nelle reazioni alle crisi professionali nel lavoro atipico di uomini e donne*

297

1. Premessa
 - 1.1. Il lavoro atipico
2. Gli atipici: come individuarli
 - 2.1. Premessa
 - 2.2. Il rapporto Ires-CGIL
 - 2.3. La rielaborazione Nidil-CGIL su dati INPS
 - 2.4. La nuova rilevazione ISTAT
 - 2.5. La ricerca Ires-Cgil
3. La ricerca “Atipico: rischio dunque sono”
 - 3.1. Metodologia
 - 3.2. Il gruppo in esame
4. Lavoro atipico: dove, come, quanto vale
 - 4.1. Settori e tipo di lavoro
 - 4.2. Compenso
 - 4.3. Consapevolezza e scelte
 - 4.4. Soddisfazione lavorativa ed economica
5. Lavoro atipico: le relazioni
 - 5.1. Relazione con il committente
 - 5.2. Relazioni con i/le colleghi/e
6. Lavoro atipico: attese e prospettive
7. Conclusioni
- Bibliografia

Luigi Ferrari, Federico Magri, Daniele Valsecchi: *Asimmetrie e “incoerenze” nei vissuti di identità/identificazione professionale e di sicurezza sociale nei lavoratori atipici*

1. Premessa
 2. Quattro fonti di dati empirici
 3. I vincoli strutturali alla base dei nuovi rapporti di lavoro
 4. La trasformazione psicologica profonda richiesta alla forza lavoro in alcuni nuovi paradigmi
 5. L'asimmetria soddisfazione lavorativa/realizzazione economica e sicurezza sociale
 - 5.1. Quattro ipotesi “ragionevoli” sulla gratificazione nel lavoro atipico
 - 5.2. Altre precisazioni preliminari sui dati
 - 5.3. La soddisfazione lavorativa e il grado di dipendenza
 - 5.4. La soddisfazione lavorativa svincolata dalla soddisfazione economica
 6. Gli investimenti affettivi
 - 6.1. L'enigma della sovraidentificazione con l'azienda
 - 6.2. Alcune ipotesi psicosociali
 7. I riflessi contraddittori sulla vita privata e sociale
 - 7.1. L'evoluzione/involuzione recente della sicurezza sociale
 - 7.2. Sicurezza individuale e sicurezza collettiva
 - 7.3. La sicurezza non sta nella crescita e nella mobilità professionale
 - 7.4. La sfiducia nelle istituzioni
 - 7.5. Identità economiche incerte e asimmetria individualismo professionale / collettivismo familiare
- Bibliografia

PARTE III

La consulenza professionale agli atipici: studi di casi

O. Veglio: *La rilevanza del genere nell'attuazione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, a progetto, occasionale e di partecipazione.*

1. L'attività dello "Sportello Donna" di Lodi
2. Il lavoro atipico nel lodigiano
 - 2.1. Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa
 - Caso 1 – Servizio di consulenza
 - Caso 2 – Centro di formazione
 - Caso 3 – Commercio
 - Caso 4 – Appalto
 - Caso 5 – Lavorazioni chimiche
 - Caso 6 – Impresa di pulizie
 - Caso 7 – Scuola privata
 - 2.2. Il contratto a progetto
 - Caso 1 – Impresa di distribuzione
 - Caso 2 – Casa editrice
 - Caso 3 – Società di servizi
 - Caso 4 – Agenzie immobiliari
 - Caso 5 – Agenzia di formazione
 - Caso 6 – Centro estetico
 - Caso 7 – Studio professionale
 - Caso 8 – Servizi di facchinaggio
 - 2.3. Contratto occasionale
 - Caso 1 – Commercio all'ingrosso
 - Caso 2 – Studio professionale
 - Caso 3 – Società immobiliare
 - Caso 4 – Ente Pubblico
 - Caso 5 – Ente Pubblico
 - Caso 6 – Società di servizi
 - 2.4. Contratto di associazione in partecipazione
 - Caso 1 – Cooperativa di servizi
 - Caso 2 – Cooperativa sociale
 - Caso 3 – Sartoria
 - Caso 4 – Commercio
 - Caso 5 – Commercio
3. Conclusioni
- Bibliografia

C. Caldovino: *Il bilancio di competenze nel contesto del lavoro atipico di genere*

1. Premessa
2. Organizzazione del servizio
3. I risultati
4. Presentazione dei casi
 - 4.1. Il caso di Maria
 - 4.2. La storia di Giovanna
 - 4.3. Il caso di Carla
5. Conclusioni

F. Colizzi: *Contratto part-time: utopia o realtà?*

1. Premessa
2.
 - 2.1. Caso 1
 - 2.2. Caso 2
3. Conclusioni

Dario Romano: *Postfazione*

Piergiorgio Argentero

***Gli atteggiamenti verso il lavoro temporaneo:
un confronto tra soggetti disoccupati e lavoratori
interinali***

1 Premessa

1.1 Le nuove realtà lavorative

Tra le nuove modalità di lavoro emerse negli anni recenti quella del lavoro “temporaneo”, in cui non sussistono contratti espliciti o impliciti a lungo termine tra lavoratore e datore di lavoro (Polivka e Nardone, 1989), è oggi sicuramente una delle più diffuse: nel nostro paese poche forme di collaborazione professionale – alternative al rapporto tradizionale a tempo indeterminato – sono cresciute negli ultimi anni così come è avvenuto per il lavoro temporaneo. Il contesto competitivo in cui operano le organizzazioni, contraddistinto da mutamenti continui e spesso imprevedibili, pone alle imprese la necessità di dover individuare i mezzi più appropriati e “flessibili” per far fronte alle diverse contingenze strategiche ed operative (Boldizzoni, Nacamulli e Turati, 1996; Costa, 2001). Si è assistito dunque, nell’ultimo decennio, allo sviluppo particolarmente significativo di contratti di lavoro “atipici” che, nella loro pluralità, presentano la caratteristica comune di consentire alle organizzazioni un utilizzo più flessibile delle persone rispetto ai tradizionali contratti di lavoro. Rientrano tra i lavori atipici numerose forme contrattuali le cui principali sono: i contratti di lavoro a tempo determinato, il part-time, il lavoro autonomo o

parasubordinato, il subappalto, il telelavoro, il lavoro a domicilio, il lavoro interinale o altre forme di lavoro temporaneo.

Nel loro insieme, gli aspetti maggiormente salienti dei modelli di lavoro flessibile – ai quali certi studiosi fanno riferimento col termine di “economia contingente” – sono il basso livello di sicurezza lavorativa (intesa come temporaneità riconosciuta in riferimento all’impiego svolto), l’instabilità nel numero di ore lavorative, la variabilità dell’accesso ai benefici ed alla garanzia di contributi pensionistici ed assicurativi. Col modello di lavoro contingente le organizzazioni possono distribuire diversamente le quote di retribuzione e le garanzie assicurative tra impiegati permanenti e lavoratori atipici (a scapito di questi ultimi), riducendo dunque i costi di personale e di training previsti in una condizione di comune assunzione. I significativi tagli alle spese così ottenuti sarebbero alla base della scelta di avvalersi del modello di impiego contingente (Belous, 1988, Christensen, 1988, Levitan e Conway, 1988). Sono presenti tuttavia anche altre motivazioni, che possono essere rintracciate nella possibilità offerta alle organizzazioni dalle forme di lavoro atipico di acquisire conoscenze e di rendere accessibili competenze non disponibili al proprio interno.

Anche dal punto di vista dei lavoratori contingenti – dei soggetti cioè che si trovano a optare per sistemi alternativi di impiego, in quanto incapaci o impossibilitati a trovare un’occupazione permanente – questi modelli di impiego possono essere ricercati per la flessibilità che li caratterizza, che permette loro di lavorare per periodi brevi e brevissimi e, quindi, di meglio gestire le esigenze familiari, scolastiche o d’altro tipo (Cohany, 1996). Potrebbe essere anche presente l’interesse a volersi sottrarre, in un particolare momento della vita, a condizioni di elevato commitment organizzativo (Polivka e Nardone, 1989).

1.2 Il lavoro interinale

Il lavoro “interinale” o “temporaneo” rappresenta, tra i vari tipi di contratti di lavoro atipici, una delle novità più rilevanti degli ultimi anni nel mercato del lavoro, definito chiaramente in Italia, dal punto di vista

legislativo, a partire dal 1997 e successivamente precisato soprattutto nella direzione di eliminare alcune restrizioni inizialmente previste (ad esempio per particolari profili professionali o determinati settori lavorativi). Esso rappresenta una delle forme di lavoro atipico che meglio si avvicina all'idea di flessibilità. Grazie a un simile strumento, appare totale l'adattabilità della forza lavoro a quelle che sono le richieste delle diverse aziende. Per l'impresa il lavoratore interinale non si prospetta come una parte stabile dell'organizzazione aziendale, ma piuttosto come una variabile momentanea. La possibilità di poter accedere ad una prestazione lavorativa pagando un "affitto", ben si adatta ad una produzione esposta alle continue oscillazioni del mercato globale.

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è il contratto mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo, denominata impresa "fornitrice", pone uno o più lavoratori, denominati "prestatori di lavoro temporaneo", a disposizione di un'impresa che ne utilizza la prestazione lavorativa, definita "impresa utilizzatrice", per assolvere ad esigenze di carattere temporaneo. L'azienda utilizzatrice non sottoscrive un contratto direttamente con il lavoratore bensì con l'agenzia fornitrice – per la prestazione lavorativa di un dipendente di quest'ultima. Nel momento in cui l'impresa non ha più necessità di una determinata prestazione o competenza, rinuncia a rinnovare il contratto di affitto, potendo così ridurre in maniera significativa il problema legato alla numerosità dell'organico.

Senza voler considerare le garanzie giuridiche previste da questa forma di contratto a favore dei lavoratori (ad esempio in termini retributivi, assistenziali o professionali), occorre sottolineare come il lavoro temporaneo si presenti come un punto di rottura radicale rispetto al tradizionale legame che si instaura tra dipendente e organizzazione, alla luce non solo di un tipo di contratto di impiego caratterizzato da periodi di lavoro a termine, ma anche in virtù della nuova relazione che vede il lavoratore coinvolto in un processo a tre fattori: agenzia interinale, lavoratore e azienda fornitrice. Peculiarità del lavoro interinale è, pertanto, la sua temporaneità ed il suo stabilirsi per via di un'agenzia interinale – oggi definita "Agenzia per il lavoro", se in possesso di autorizzazione dello Stato e iscritta all'apposito Albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali; tale

agenzia gestisce l'incontro tra lavoratore e impresa e ricopre il ruolo di garante nei confronti dell'uno e dell'altro per tutto ciò che è pertinente ai molteplici aspetti del rapporto di lavoro in corso. Rilevanza e prerogative del lavoro interinale derivano dalla sua duplice caratterizzazione: l'essenza temporanea della relazione lavorativa che viene a stabilirsi e l'indispensabile intervento d'un mediatore e garante nel rapporto (temporaneo) tra impresa utilizzatrice e lavoratore (Sestito, 2002).

Il lavoro interinale nel nostro paese ha registrato dal 1997 una continua espansione (anche se ha segnato un rallentamento nel 2002). Nel 1998, primo anno effettivo di operatività, le società autorizzate alla fornitura di lavoro temporaneo erano 34, nel 2003 erano arrivate a 69, per un totale di 2.208 filiali. Il numero di rapporti di lavoro interinali attivati nel 2003 è stato pari a circa un milione (ISTAT, 2004), ripartiti nei diversi settori produttivi: 55% nell'industria (in flessione rispetto al passato), 25% nei servizi (dato in crescita) e 17% nel commercio. Tra le novità l'edilizia con il 2,10% e l'agricoltura con lo 0,60%. Il 43% dei lavoratori impiegati è di sesso femminile contro il 38% rilevato nel 1999: cresce, quindi, la presenza femminile nel contesto del lavoro interinale. Un dato rilevante è anche quello che mostra il ricorrere al lavoro interinale anche tra i profili professionali medio-alti. Resta molto forte in Italia la concentrazione territoriale: i dati ISTAT dimostrano che il 73,4 % delle società fornitrici di lavoro temporaneo è localizzato al Nord (40% nel Nord Ovest). Al centro è presente il 15,8% delle agenzie e al Sud solo il 10,7%. Circa il 30% dei lavoratori interinali vede trasformato il proprio incarico temporaneo in un lavoro stabile (Montanino e Sestito, 2003).

Il lavoro temporaneo assume diversi ruoli a seconda dell'esigenza che è chiamato a soddisfare. Esso, in primo luogo, si configura come uno strumento in grado di rispondere all'esigenza di sostituire lavoratori assenti, ad esempio per maternità, malattia o aspettativa. Secondariamente il lavoro temporaneo può essere utilizzato per gestire situazioni di crescita temporanea. Infatti, attraverso il ricorso al lavoro interinale, l'impresa si pone nelle condizioni ottimali per ampliare temporaneamente la propria dotazione di risorse umane, così da rispondere con rapidità alle opportunità che giungono dal contesto interno e/o esterno. Inoltre il lavoro temporaneo – delineandosi come

uno strumento che consente all'impresa di assorbire i cambiamenti – può essere utilizzato dalle organizzazioni per rispondere sia all'esigenza di gestire le fasi di crescita temporanea della domanda sia di realizzare programmi di sviluppo “spot”, per i quali si rivelano necessarie professionalità specialistiche per limitati periodi di tempo. Il lavoro temporaneo è quindi utile alle organizzazioni nelle fasi di cambiamento che prevedono la gestione di una pluralità di situazioni quali, ad esempio: l'introduzione di una nuova tecnologia produttiva, l'ingegnerizzazione di un nuovo prodotto, la realizzazione di una campagna promozionale (Von Hippel et al., 1997).

Il lavoro temporaneo può risultare utile al funzionamento aziendale anche in altre fasi, ad esempio quando sia conveniente incrementare la disponibilità di risorse umane per valutare eventuali opportunità di crescita strategica riducendo i rischi; spesso, infatti, il desiderio delle imprese di cogliere occasioni di sviluppo si scontra con il timore di appesantire la struttura dei propri costi. In tali circostanze, il lavoro temporaneo si configura come una schema operativo capace di ridimensionare un simile rischio, dal momento che garantisce costi d'uscita poco elevati laddove l'opportunità di crescita dovesse presentarsi priva di consistenza.

Infine, le imprese possono servirsi del lavoro temporaneo per rispondere all'esigenza di incrementare le risorse umane limitando al massimo i rischi collegati ai tradizionali metodi di acquisizione delle stesse. Le aziende possono infatti valutare le persone prima di acquisirle in forma definitiva, per un arco di tempo superiore a quello previsto come periodo di prova dai contratti di lavoro subordinati (Consiglio e Moschera, 2002).

Alle richieste di flessibilità da parte delle imprese si contrappongono spesso, come più avanti indicato, le esigenze di sicurezza da parte dei lavoratori.

1.3 Motivazioni e atteggiamenti dei lavoratori verso il lavoro interinale

Il lavoro temporaneo si presenta come un universo estremamente eterogeneo sia per le funzioni ad esso attribuite dai lavoratori e dai

datori di lavoro, sia per tipologie di attività, sia per caratteristiche dei lavoratori.

Per ciò che concerne le tipologie dei soggetti numerosi studi, prevalentemente di taglio sociologico e di natura empirica, hanno più volte evidenziato che si tratta di un insieme molto composito in cui sono presenti giovani in fase di ingresso nel mondo del lavoro, professionisti, lavoratori che godono già di un reddito da lavoro dipendente o da pensione, adulti che alternano periodi di disoccupazione a periodi di precarietà lavorativa. Queste diverse tipologie si differenziano per aspirazioni, gradi di debolezza/forza sul mercato del lavoro e in particolare modo per le richieste di sicurezza del lavoro (Altieri e Oteri, 2001).

A tal proposito sono stati evidenziati diversi aspetti del “bisogno di sicurezza”. Secondo Cerruti (2000) è possibile distinguere i bisogni di: a) *sicurezza del lavoro*, relativo alla possibilità di far continuare il rapporto del lavoro (e non necessariamente del posto) e di non essere soggetto ad interruzioni non volute del proprio lavoro; b) *sicurezza di impiegabilità*, riferito all’opportunità di restare in possesso e approfondire conoscenze e competenze lavorative in modo che si possa continuare ad adottarli nei processi di produzione; c) *sicurezza temporale*, ovvero il controllo sulla disposizione delle ore lavorative; d) *sicurezza del reddito*, inteso come il valore corretto di guadagno sia immediato che dilazionato, che dia modo di coprire sia i periodi di lavoro che quelli di disoccupazione, e come equità retributiva; e) *sicurezza normativa*, comprendente la trasparenza e la definizione dei contratti anche attraverso la rappresentanza sindacale; f) *sicurezza di accoglienza*, cioè il ritrovare condizioni materiali e sociali appaganti in un nuovo contesto territoriale nel caso di trasferimento delle attività della persona.

È evidente come, tenendo conto di questi bisogni individuali, uno dei fattori più critici della condizione dei lavoratori interinali è costituito dalla difficoltà di “pensare” e “progettare” il futuro. La situazione di lavoro temporaneo – incerta e transitoria – si oppone alla messa in opera di una condotta di lungo periodo, nella quale gli sforzi del momento risultano funzionali a benefici futuri. È individuabile, cioè, una condizione nella quale le speranze per il futuro sono scarse e disilluse, in quanto l’esperienza attuale di lavoro in parecchi casi non

porta con sé l'opportunità di un sicuro impiego futuro permanente e sicuro.

Per un soggetto in cerca di un impiego le ragioni che potrebbero rendere conveniente un contratto interinale possono essere diverse, dal momento che un lavoro temporaneo permette a chi ha già altri impegni (come la cura per i figli) di lavorare per periodi anche molto brevi. È, a tal punto, opportuno segnalare come il continuo sviluppo del tasso di impiego delle donne nel mondo del lavoro incrementi questo sistema lavorativo, dal momento che proprio questa classe di lavoratrici è interessata in prima persona a coniugare impegni di lavoro con la gestione della famiglia. Altre volte la preferenza di molti cade sul lavoro temporaneo perché si predilige la possibilità di variare spesso il proprio lavoro piuttosto che svolgere sempre la stessa attività (Cohany, 1996): ci sono, quindi, delle persone che scelgono volutamente questo tipo di impiego perché ambiscono a maturare esperienze di lavoro diversificate.

Il lavoro temporaneo appare essere, inoltre, molto attraente per coloro che si sono ritirati prematuramente dal mondo del lavoro e per tutte quelle persone che desiderano beneficiare di maggior tempo libero. Inoltre, un lavoro di questo genere può rappresentare un modo per conseguire esperienze di lavoro più numerose, considerando che sono effettuabili molteplici incarichi presso diverse realtà organizzative (Carey e Hazelbaker, 1986).

I soggetti per i quali il lavoro temporaneo può configurarsi come un'interessante occasione di lavoro possono essere, quindi, individuati all'interno di quattro principali categorie di lavoratori: a) *madri lavoratrici*, alle quali il lavoro temporaneo procura una fonte di reddito e consente nel medesimo tempo una certa indipendenza ed autonomia nella gestione del tempo; b) *studenti universitari*, i quali – attratti soprattutto dalla flessibilità del contratto – hanno modo di armonizzare gli impegni scolastici con periodi di lavoro; c) *lavoratori periferici*, vale a dire quegli individui che – per scelta personale – non sono inseriti in maniera completa all'interno del mondo del lavoro e si accostano al lavoro temporaneo per avviare nuove relazioni sociali oppure per procurarsi un ricavo extra da impiegare per soddisfare interessi e piaceri personali; d) *neo-disoccupati*, ai quali il lavoro temporaneo fornisce importanti occasione per farsi conoscere e per

trovare nuove condizioni favorevoli di inserimento lavorativo (Feldman, Doerpinghaus e Turnley, 1994).

La pluralità di posizioni nei confronti del lavoro temporaneo è rintracciabile anche nei diversi atteggiamenti verso questa forma occupazionale messi in luce da vari autori.

Alcuni ricercatori hanno considerato con estrema attenzione l'impatto che i contratti di lavoro temporaneo hanno sugli individui che svolgono tali lavori, in riferimento alle reazioni ed agli atteggiamenti che possono suscitare; altri ricercatori hanno esaminato gli atteggiamenti propri dei lavoratori permanenti che si orientano verso contratti di lavoro più flessibili (Marler, Berringer e Milkovich, 2002; Ellingson, Gruys e Sackett, 1998; Krausz, Bizman e Braslavsky, 2001; Moorman e Harland, 2002).

In generale, si sono riscontrate alcune correlazioni tra variabili individuali ed atteggiamenti verso il lavoro interinale; dall'analisi della letteratura sul lavoro temporaneo emerge come vi sono alcuni fattori che potrebbero influenzare il modo in cui il soggetto si pone nei confronti di questa forma di impiego. Ad esempio, Feldman, Doerpinghaus e Turnley (1995) riferiscono che i lavoratori temporanei più anziani considerano il lavoro temporaneo in un'ottica maggiormente positiva rispetto ai lavoratori più giovani. I lavoratori più giovani potrebbero considerare il lavoro temporaneo come un lavoro di basso livello e poco stimolante (Burriss, 1983).

È stato visto che una seconda variabile – riferita al genere – potrebbe essere determinante nell'atteggiamento individuale verso questo tipo di lavoro. In passato, la maggior parte dei lavoratori temporanei era di sesso femminile (Rogers, 1995) e la natura delle posizioni occupate dalle donne era di tipo impiegatizio (Smith, 1998). Secondo queste ricerche le donne usano il lavoro temporaneo come un mezzo per inserirsi nel mondo del lavoro o come un mezzo per lavorare part-time conciliando lavoro con impegni familiari (Feldman et al., 1995; Galup et al., 1997).

Diverse ricerche hanno permesso agli studiosi di rilevare che i lavoratori permanenti sono inclini ad associare livelli di istruzione più bassi con il lavoro temporaneo (Krausz, Brandwein e Fox, 1995). I lavoratori permanenti che sono in possesso di un livello di istruzione più elevato potrebbero considerare le posizioni lavorative offerte dalle

agenzie di lavoro interinale come al di sotto delle personali capacità o della propria formazione scolastica.

Ulteriori studi hanno dimostrato come l'esperienza diretta di lavoro interinale, o anche l'amicizia con una persona che ha svolto questo tipo di occupazione, può contribuire alla formazione di atteggiamenti più positivi verso questa tipologia di lavoro (Buckley, Harvey e Beu, 2000).

Appare dunque chiaro come il diverso modo di percepire il lavoro temporaneo sia in relazione ad alcune variabili individuali, tra cui principalmente l'età, la situazione familiare e il livello d'istruzione dell'individuo. In sintesi, secondo Wheeler e Buckley (2004), è possibile notare come i lavoratori più anziani, con livelli di istruzione inferiori e con a carico una famiglia numerosa possono percepire il lavoro temporaneo in maniera più positiva rispetto ai lavoratori più giovani, con un più alto livello di istruzione e che non si trovano nella condizione di dovere sostenere, dal punto di vista economico, la responsabilità di un nucleo familiare.

Sembra quindi emergere in conclusione che gli atteggiamenti dei lavoratori verso il lavoro temporaneo si sviluppano in funzione di una varietà di elementi riconducibili a tre principali categorie: a) *fattori socio demografici* quali età, scolarità, livello di reddito e situazione familiare; b) *esperienza personale diretta* circa il lavoro temporaneo, e c) *realtà culturale* (intesa come credenze ed opinioni) della società in generale o delle specifiche organizzazioni alle quali l'individuo appartiene.

2 Obiettivi della Ricerca

Il presente contributo si colloca nell'area di ricerca sintetizzata in precedenza, e si propone di esaminare il sistema di motivazioni ed atteggiamenti proprio dei lavoratori interinali verso tale tipologia di lavoro.

In particolare il lavoro si pone i seguenti tre obiettivi principali: a) individuare le dimensioni degli atteggiamenti verso il lavoro interinale; b) ricercare eventuali modifiche negli atteggiamenti prodotti dall'esperienza diretta di questo lavoro, attraverso il confronto tra

soggetti interinali e soggetti disoccupati; c) esaminare le relazioni tra atteggiamenti verso il lavoro interinale e caratteristiche individuali socio-demografiche.

In riferimento a quest'ultimo punto, considerando quanto emerso da precedenti ricerche, si ritiene che alcune variabili personali siano di particolare rilievo nella formazione degli atteggiamenti verso il lavoro interinale: in particolare l'età, la situazione familiare, il sesso, il livello scolastico.

Per quanto riguarda l'età si ipotizza, sulle base delle evidenze presentate da Feldman, Doeringhaus e Turnely (1995) e da Wheeler e Buckley (2004), che i lavoratori più anziani manifestino atteggiamenti più favorevoli verso il lavoro interinale di quelli più giovani che tendono, secondo Burris (1983), a considerarlo una tipologia lavorativa poco stimolante.

In riferimento alla situazione familiare, è ipotizzabile che nei nuclei composti da più membri siano presenti atteggiamenti più favorevoli verso il lavoro temporaneo – che può rappresentare un'utile fonte di reddito supplementare (Feldman, Doeringhaus e Turnely, 1995; Rogers, 1995).

Sulla variabile sesso diversi contributi indicano come tale variabile influenza in maniera significativa gli atteggiamenti nei confronti del lavoro interinale (cfr. Rogers, 1995, Wheeler e Buckley, 2004): esso consente alle donne un primo facile accesso al mondo del lavoro e permette di conciliare più facilmente obblighi familiari con attività di lavoro: non a caso la maggior parte dei lavoratori interinali è di sesso femminile (Rogers, 1995; Galup et al., 1997).

Infine, per quanto riguarda la variabile livello scolastico, è ipotizzabile che gli atteggiamenti più favorevoli verso il lavoro temporaneo siano espressi da soggetti in possesso di una minore scolarità (Krausz et al., 1995).

3 Materiale e metodo

3.1 Procedura

La ricerca è stata svolta in collaborazione con una società di lavoro interinale presente, al momento dell'effettuazione dell'indagine (anno 2004) in 10 regioni del centro e Nord Italia, con un totale di 89 filiali situate in 37 province.

Alle persone che entravano nelle filiali (perché alla ricerca di un lavoro temporaneo o perché già dipendenti della società stessa) è stato distribuito, a cura del personale della filiale (precedentemente formato) un questionario. La compilazione era anonima e volontaria. Il periodo di rilevazione è durato due mesi ed ha consentito di raccogliere complessivamente 1685 questionari compilati.

3.2 Il questionario

Per la misurazione delle variabili oggetto di studio è stato utilizzato un questionario. Una prima versione dello strumento, costruita sulla base dei lavori di Sojka, Gupta e Hartman (2000) e di Warr, Cook e Wall (1979), è stata successivamente modificata ed integrata utilizzando quanto emerso da un'indagine pilota, condotta con gruppi di lavoratori temporanei e di disoccupati alla ricerca di un impiego temporaneo.

Nella sua versione definitiva il questionario si compone di 13 item concernenti le opinioni verso il lavoro interinale¹. Queste sono misurate attraverso il grado di accordo con le affermazioni riportate (item di esempio: "il lavoro temporaneo è un ripiego"). Le risposte sono indicate su una scala di tipo Likert a 4 punti dove: 1=per nulla d'accordo, 2=poco d'accordo, 3= abbastanza d'accordo, 4=molto d'accordo.

È inoltre presente un'ulteriore sezione del questionario in cui viene richiesto di indicare i propri dati socio-demografici e familiari.

¹ Oltre alla misura degli atteggiamenti il questionario si proponeva di rilevare anche altri costrutti, attraverso sezioni dedicate alla misurazione delle motivazioni lavorative, delle opinioni concernenti la formazione professionale, la specifica società di lavoro interinale ed il grado di soddisfazione professionale. L'analisi di tali aspetti sarà oggetto di un futuro lavoro.

3.3 Il campione

L'indagine ha coinvolto complessivamente 1685 soggetti; nella Tabella 1 è riportata la loro distribuzione per area geografica e situazione professionale. Come si può osservare si tratta in massima parte di lavoratori temporanei (50%) e di disoccupati (40%) alla ricerca di un'occupazione temporanea.

Tab. 1 - Campione per situazione professionale e area geografica [valori assoluti].

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Totale
Disoccupato	441	80	156	677
Occasionale	59	6	31	96
Temporaneo	554	102	192	848
Permanente	40	5	19	64
Totale	1094	193	398	1685

La distribuzione dei soggetti per sesso, età, stato civile e studi è rappresentata nelle Figure 1, 2, 3 e 4.

Fig. 1 - Campione per sesso [valori percentuali].

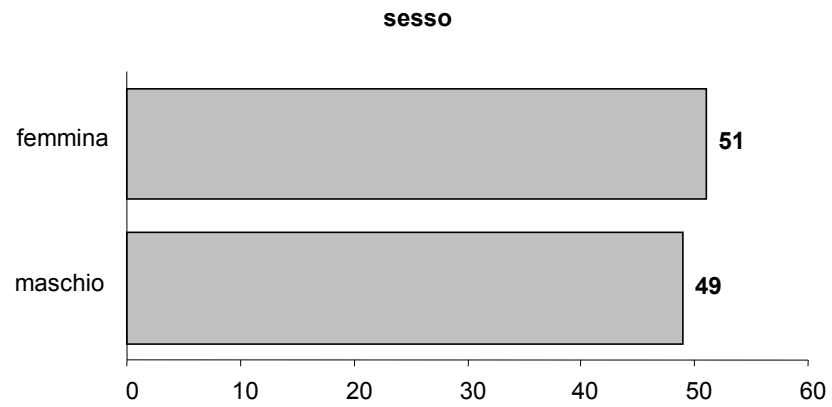


Fig. 2 - Campione per età [valori percentuali].

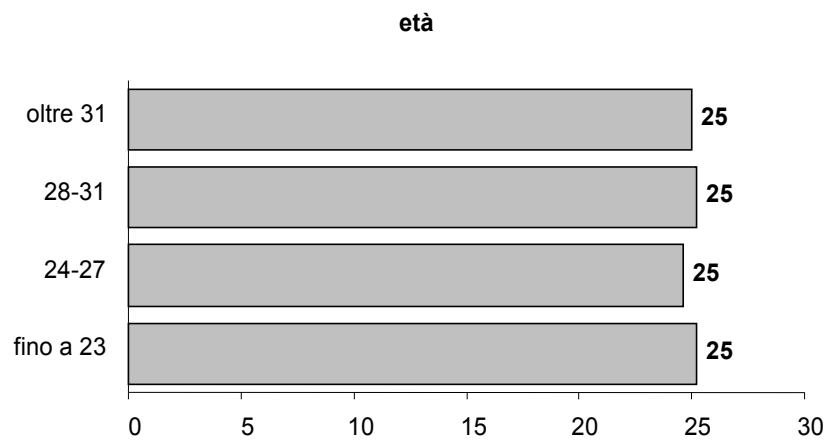


Fig. 3 - Campione per stato civile [valori percentuali].

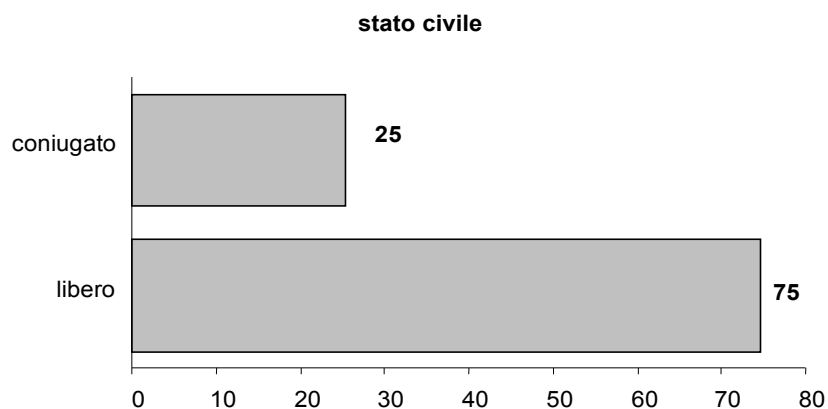
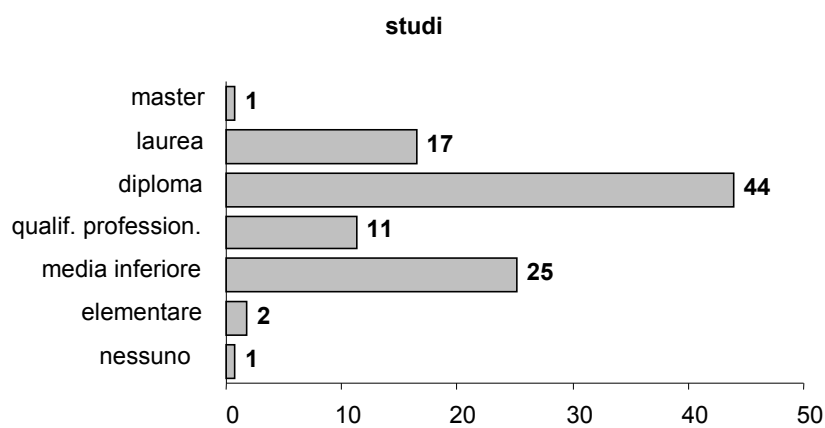


Fig. 4 - Campione per titolo di studio [valori percentuali].



Come si nota dalla tabella 1 è presente, tra i rispondenti, una minima parte di soggetti che hanno già un impiego di tipo occasionale (6%) o permanente (4%): si tratta di persone che intendono cambiare la loro posizione professionale assumendo un lavoro di tipo interinale ma, in

considerazione della loro limitata numerosità, sono esclusi dalle successive fasi di analisi dei dati (che vengono quindi compiute su un totale di 1525 soggetti).

L'80% delle persone che stanno già svolgendo un'occupazione interinale ricoprono tale incarico da meno di un anno, il 13% da un anno, il 4% da 2 anni, il 2% da 3 anni e l'1% da 4 anni.

4 Risultati

Nella Figura 5 sono illustrate le percentuali delle risposte "abbastanza d'accordo" + "molto d'accordo" per ciascun item del questionario, ordinate in modo decrescente, calcolate sul totale dei rispondenti.

Fig. 5 - Opinioni sul lavoro interinale [risposte % "abbastanza d'accordo" + "molto d'accordo"].



Un primo aspetto sul quale si registra un elevato accordo tra i rispondenti (88% di risposte “abbastanza” + “molto d’accordo”) riguarda il lavoro temporaneo inteso come una possibilità per essere poi assunto a tempo indeterminato. Al crescere dell’età tale convinzione tende ad aumentare: i soggetti oltre i 31 anni, in misura maggiore di quelli più giovani, ritengono che il lavoro temporaneo sia un’occasione importante per riuscire a essere successivamente assunti a tempo indeterminato. Esaminando i soggetti suddivisi per titolo di studio, i rispondenti in possesso di licenza media sono quelli più certi che il lavoro temporaneo garantisca una futura assunzione a tempo indeterminato (90%).

L’88% dei soggetti giudica il lavoro temporaneo una concreta possibilità di inserimento lavorativo. Per questo dato si nota una generale omogeneità di valutazioni, nel complesso abbastanza elevate, nelle categorie considerate in relazione alle variabili situazione professionale, sesso e titolo di studio. Una differenza interessante si sottolinea, invece, esaminando i rispondenti in base alla variabile età: infatti, tra i 24 ai 27 anni questo dato assume più rilevanza, cioè questi soggetti esprimono un maggior accordo con l’opinione secondo cui il lavoro temporaneo rappresenta una concreta possibilità di inserimento lavorativo (90% di risposte “abbastanza” + “molto d’accordo”).

La terza caratteristica del lavoro temporaneo sulla quale i soggetti si trovano maggiormente d’accordo riguarda il fatto che esso rappresenta una possibilità di essere economicamente autonomi dalla famiglia (79%). Tale valutazione risulta pressoché omogenea nelle categorie di rispondenti considerate in relazione alle variabili sesso, età e titolo di studio.

Il 74% dei soggetti vede il lavoro temporaneo come una possibilità di arricchimento professionale. È significativo sottolineare come le donne risultino essere d’accordo in misura maggiore su questo aspetto del lavoro temporaneo (79%) rispetto agli uomini (69%). Inoltre, sono soprattutto i soggetti più giovani (quelli che si collocano nella fascia d’età “fino a 23 anni”) che ritengono il lavoro temporaneo una concreta via di sviluppo e arricchimento professionale: probabilmente per la loro giovane età, questa esperienza occupazionale consente loro di acquisire nuove competenze, conoscenze e abilità non ancora sviluppate attraverso la formazione scolastica.

Il lavoro temporaneo è considerato una fase transitoria della propria vita dal 66% dei rispondenti. Un dato interessante emerge considerando il titolo di studio dei soggetti: le persone laureate sono quelle che considerano in misura maggiore lo svolgere un lavoro temporaneo come un momento transitorio e provvisorio della propria vita professionale, probabilmente poiché chi possiede un titolo di studio elevato ripone maggiori aspirazioni ed aspettative nel trovare un lavoro duraturo e stabile all'interno del proprio campo professionale.

Valutazioni inferiori alle precedenti le si ritrovano quando i soggetti devono esprimere il loro accordo riguardo il fatto che il lavoro temporaneo rappresenti un modo per pagarsi gli studi, le vacanze, ecc. (44%). In questo caso le valutazioni dei soggetti, considerate per le differenti categorie, risultano generalmente basse; si discostano unicamente i rispondenti con età fino ai 23 anni – che si ritengono molto d'accordo con questa affermazione (58%) – sicuramente in considerazione delle specifiche esigenze collegate con questa fascia d'età.

Il lavoro temporaneo è considerato un lavoro per chi non ha altre possibilità dal 43% dei rispondenti. Un dato interessante lo si trova considerando gli studi compiuti dai soggetti: il 55% delle persone in possesso di licenza media vede il lavoro temporaneo come l'unica possibilità professionale per alcune persone, mentre solo il 31% dei laureati condivide tale opinione: i soggetti laureati potrebbero accettare di svolgere un lavoro temporaneo all'inizio della loro carriera, ottenendo così una prima occupazione (ben l'89% dei laureati considera questa tipologia di lavoro una concreta possibilità di inserimento lavorativo), pur mantenendo l'aspirazione a ricoprire, in seguito, posizioni di maggiori livello e responsabilità.

Il 32% dei soggetti considera il lavoro temporaneo come un ripiego, e in particolare quelli di età "oltre i 31 anni" (36%) ed in possesso di licenza media (37%): per queste due tipologie di soggetti potrebbe risultare più difficoltoso riuscire a trovare un'occupazione e, pertanto, potrebbero "ripiegare" su un lavoro temporaneo pur di accedere al mercato del lavoro.

Il lavoro temporaneo è considerato una possibilità di lavoro adatta solo ai giovani dal 29% dei rispondenti; quelli che si definiscono meno d'accordo con questa affermazione sono i soggetti che si trovano nella

fascia d'età più elevata (oltre 31 anni), per i quali risulta probabilmente più facile trovare un'occupazione temporanea rispetto ad un lavoro stabile.

Solo il 27% dei rispondenti considera il lavoro temporaneo come un lavoro di categoria B, dimostrando così un generale atteggiamento favorevole verso questa tipologia occupazionale; i soggetti con licenza media esprimono il maggiore accordo, i laureati il minore (34% i primi, 21% i secondi).

Un ulteriore aspetto del lavoro temporaneo che ha ottenuto un basso grado di assenso è quello riferito alla sua possibilità di sfruttare di più i lavoratori (solo il 26% di risposte “abbastanza” + “molto d'accordo”); da sottolineare come emerga una visione più negativa negli uomini rispetto alle donne (33% rispetto a 20%).

Solo il 23% dei rispondenti considera il lavoro temporaneo come il modello di lavoro preferito, e tale dato risulta omogeneo tra le varie categorie di rispondenti.

L'opinione infine sulla quale si è registrato il minore grado di accordo è quella che definisce il lavoro temporaneo come il lavoro della vita: solo il 18% dei soggetti ha espresso un giudizio di “abbastanza” o “molto d'accordo” con questa affermazione; chi la condivide meno sono i laureati (10%), che aspirano probabilmente a trovare un lavoro in grado di offrire maggiore sicurezza, stabilità ed opportunità di crescita.

Allo scopo di individuare eventuali differenze nelle opinioni verso il lavoro temporaneo tra soggetti disoccupati e soggetti interinali si è proceduto a calcolare le rispettive medie in ciascun item del questionario ed a verificare la significatività delle differenze attraverso il t di Student. I risultati ottenuti sono presentati nella Tabella 2. Come si può notare sussistono ben poche differenze di rilievo tra gli atteggiamenti manifestati dai due gruppi di rispondenti, indicanti una sostanziale omogeneità di opinioni che non paiono risentire dell'esperienza diretta di lavoro interinale.

È possibile rintracciare unicamente due differenze: i lavoratori interinali appaiono più convinti in merito alla possibilità di essere poi assunto a tempo indeterminato e sul fatto che il lavoro temporaneo sia più adatto alle persone giovani.

Tab. 2 - Confronto tra le opinioni di disoccupati ed interinali [medie, deviazioni standard, t].

	Disoccupati (n=677)		Interinali (n=848)		t
	M	DS	M	DS	
1. Una concreta possibilità di inserimento lavorativo	3.22	.72	3.25	.70	-.69
2. Una via di arricchimento professionale	2.97	.77	2.93	.79	.89
3. Un lavoro di categoria B	1.99	.86	1.98	.87	.14
4. Un ripiego	2.01	.92	1.94	.92	1.45
5. Una fase transitoria della mia vita	2.74	.91	2.75	.92	-.27
6. Il lavoro della mia vita	1.77	.86	1.73	.83	.85
7. Un modo per pagarmi gli studi, le vacanze, ecc.	2.28	1.06	2.21	1.07	1.29
8. Una possibilità per essere poi assunto a tempo indeterminato	3.33	.73	3.41	.74	-2.00*
9. Una possibilità di essere economicamente autonomo dalla famiglia	3.14	.93	3.12	.91	.32
10. Una possibilità di lavoro adatta solo ai giovani	2.11	.94	2.03	.96	1.68
11. Un lavoro per chi non ha altre possibilità	2.27	.95	2.39	1.06	-2.34*
12. Un modo per sfruttare di più i lavoratori	1.91	.97	1.92	.98	.79
13. Il modello di lavoro che preferisco	1.92	.83	1.9	.87	.40

*= $p < .05$

Si è proceduto quindi ad esaminare le correlazioni tra le 13 misure di atteggiamento, ed a sottoporre la matrice delle intercorrelazioni ad analisi fattoriale – allo scopo di individuarne le dimensioni soggiacenti. Nella Tabella 3 sono presentati i coefficienti di correlazione tra gli item, e nella Tabella 4 i risultati dell'analisi fattoriale (condotta col metodo delle componenti principali, estrazione dei fattori con autovalori maggiori di uno e successiva rotazione Varimax).

Tabella 3. Coefficienti di correlazione tra gli item [n=1525].

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Una concreta possibilità di inserimento lavorativo												
2. Una via di arricchimento professionale	.41**											
3. Un lavoro di categoria B	-.24**	-.18**										
4. Un ripiego	-.28**	-.22**	.60**									
5. Una fase transitoria della mia vita	-.18**	-.09**	.31**	.43**								
6. Il lavoro della mia vita	.13**	.16**	.06*	.05	-.12**							
7. Un modo per pagarmi gli studi, le vacanze, ecc.	-.01	.02	.12**	.14**	.16**	.21**						
8. Una possibilità per essere poi assunto a tempo indeterminato	.42**	.25**	-.20**	-.22**	-.09**	.12**	-.07**					
9. Una possibilità di essere economicamente autonomo dalla famiglia	.22**	.28**	-.07**	-.13**	-.04	.14**	.18**	.26**				
10. Una possibilità di lavoro adatta solo ai giovani	-.21**	-.08**	.35**	.35**	.24**	.08**	.15**	-.18**	.00			
11. Un lavoro per chi non ha altre possibilità	-.16**	-.14**	.34**	.38**	.28**	.02	.11**	-.11**	-.02	.38**		
12. Un modo per sfruttare di più i lavoratori	-.32**	-.20**	.41**	.42**	.26**	.05	.08**	-.17**	-.11**	.37**	.38**	
13. Il modello di lavoro che preferisco	.16**	.23**	.00	-.07*	-.14**	.50**	.14**	.10**	.17**	.03	-.04	-.02

*=p<.05

**=p<.01

Tab. 4 - Matrice fattoriale ruotata degli item [n=1525].

	RIPIEGO	OPPORTUNITÀ PROFESSIONALE	LAVORO PREFERITO
4. Un ripiego	.75		
3. Un lavoro di categoria B	.70		
11. Un lavoro per chi non ha altre possibilità	.67		
5. Una fase transitoria della mia vita	.66		
10. Una possibilità di lavoro adatta solo ai giovani	.62		
12. Un modo per sfruttare di più i lavoratori	.62		
1. Una concreta possibilità di inserimento lavorativo		.71	
8. Una possibilità per essere poi assunto a tempo indeterminato		.69	
2. Una via di arricchimento professionale		.65	
9. Una possibilità di essere economicamente autonomo dalla famiglia		.62	
6. Il lavoro della mia vita			.83
13. Il modello di lavoro che preferisco			.81
7. Un modo per pagarmi gli studi, le vacanze, ecc.			.36
% varianza	25.90	15.90	9.40
Coefficienti di attendibilità (alpha)	.78	.64	.55

Nota. Vengono riportate le saturazioni fattoriali > .35.

Dalle analisi condotte è stato possibile individuare tre dimensioni principali degli atteggiamenti verso il lavoro interinale. La prima è denominata “Ripiego” (alpha=.78): gli item saturi in questa dimensione descrivono il lavoro interinale come un impiego di categoria B, per chi non ha altre possibilità, adatto per lo più ai giovani e considerato come un ripiego, come una fase transitoria in attesa di un lavoro diverso. La seconda dimensione emersa viene definita “Opportunità professionale”

($\alpha=.64$): si riferisce ad atteggiamenti positivi verso il lavoro temporaneo, considerato come una concreta possibilità di lavoro, che rende autonomi dalla famiglia, arricchisce professionalmente e può rappresentare un'opportunità per essere poi assunto a tempo indeterminato. La terza dimensione estratta viene denominata "Lavoro preferito" ($\alpha=.55$): si riferisce alla concezione del lavoro interinale come forma di impiego preferita, in generale o anche solamente per un periodo transitorio della propria vita.

Si è proceduto quindi al calcolo delle correlazioni tra le tre dimensioni così individuate e le caratteristiche socio-demografiche dei rispondenti. I risultati sono presentati nella Tabella 5, che contiene anche le statistiche descrittive di ciascuna variabile considerata.

Tab. 5 - Medie, deviazioni standard e intercorrelazioni tra variabili socio-demografiche ed atteggiamenti [n = 1525].

	Media	DS	1	2	3	4	5	6	7
1. Situazione professionale	.56	.49							
2. Sesso	.51	.50	-.05*						
3. Età	28.5	6.89	.01	-.02					
4. Studi	1.89	.66	-.09**	.18**	-.06*				
5. Stato civile	.25	.44	.03	.08**	.41**	-.16**			
6. Atteggiamento: ripiego	2.18	.65	.00	-.20**	.00	-.05*	-.01		
7. Atteggiamento: opportunità professionale	3.17	.55	.01	.18**	-.01	.00	-.05	-.29**	
8. Atteggiamento: lavoro preferito	1.97	.67	-.04	-.04	-.10**	-.12**	-.07**	.10**	.22**

*= $p<.05$

**= $p<.01$

La variabile Situazione Professionale è codificata: 0 = disoccupato, 1= lavoratore interinale.

Il variabile Sesso è codificata: 0 = maschio, 1 = femmina.

L'età è misurata in anni.
Il livello scolastico è classificato su una scala a 3 punti.

La variabile Stato Civile è codificata: 0 = libero, 1 = coniugato.

Le tre variabili di atteggiamento rappresentano le medie dei rispettivi item.

Il fattore “Ripiego” evidenzia correlazioni statisticamente significative con le variabili sesso e studi, il fattore “Opportunità professionale” con la variabile sesso ed il fattore “Lavoro preferito” con le variabili età, studi e stato civile.

Infine, allo scopo di approfondire il peso di ciascuna variabile socio-demografica nel predire i valori nelle variabili di atteggiamento, sono state eseguite tre distinte analisi di regressione categoriale (procedura CATREG di SPSS 12.0), ponendo le variabili socio-demografiche come variabili indipendenti e le scale di atteggiamento come variabile dipendente. I risultati ottenuti sono esposti nella Tabella 6. Per quanto riguarda la variabile dipendente “Ripiego” il fattore maggiormente predittivo è quello relativo al sesso, per la variabile “Opportunità professionale”: sesso, studi e stato civile, e per la variabile “Lavoro preferito”: età e studi.

Tab. 6 - Risultati della regressione categoriale [coefficienti standardizzati].

	RIPIEGO	OPPORTUNITÀ PROFESSIONALE	LAVORO PREFERITO
	Beta	Beta	Beta
Situazione professionale	-.02	.03	-.02
Sesso	-.20**	.22**	-.02
Età	-.03	.03	-.08*
Studi	-.01	-.06*	-.13**
Stato civile	-.00	-.09**	-.05
R multiplo	.20	.22	.16
R quadrato	.04	.05	.03
R quadrato corretto	.03	.04	.02
F	9.87**	12.61**	6.87**

Nota.

**=p<.01

*=p<.05

Emerge dunque, in sintesi, come atteggiamenti più favorevoli verso il lavoro interinale siano espressi in prevalenza dai soggetti di sesso femminile che, rispetto agli uomini, lo considerano meno un ripiego e

vedono in questa forma di lavoro una reale opportunità professionale; quest'ultima opinione è espressa anche dai soggetti con minore formazione scolastica e non coniugati. Infine, il lavoro interinale è visto come la forma d'impiego preferito dalle persone più giovani e di scolarità inferiore.

5 Discussione e conclusioni

La presente ricerca si è posta l'obiettivo di indagare le opinioni e gli atteggiamenti verso il lavoro interinale in soggetti che già svolgono questo tipo di occupazione ed in persone che ne sono alla ricerca.

L'indagine, che si è avvalsa come strumento conoscitivo di un questionario costruito ad hoc, ha consentito di mettere in luce alcuni risultati che possono venire sintetizzati nei seguenti punti.

Innanzitutto, nelle due specifiche categorie di soggetti prese in considerazione, i dati raccolti non mettono in evidenza particolari differenze di atteggiamenti verso il lavoro interinale: ciò pare indicare come svolgere per un certo periodo di tempo un lavoro temporaneo non implichi una sostanziale modifica di opinioni verso questa forma di impiego. I soggetti coinvolti nella ricerca, lavoratori interinali e non, tendono a vedere il lavoro interinale in termini generalmente positivi, in particolare per quanto riguarda la possibilità di inserimento in una realtà lavorativa e di conseguire l'indipendenza economica.

Questo risultato può essere spiegato dal fatto che i soggetti disoccupati partecipanti all'indagine erano comunque alla ricerca di questo particolare tipo di occupazione; il loro sistema di atteggiamenti ed opinioni era cioè tale da orientarli verso questa tipologia di lavoro e quindi possono avere sviluppato, in precedenza, atteggiamenti verso il lavoro interinale non molto diversi da quelli dei soggetti in possesso di un'effettiva esperienza di lavoro interinale. Questo può avvenire per contatti con persone che ricoprono questi ruoli, o in funzione di credenze culturali o sociali condivise: alcune ricerche hanno infatti dimostrato come la conoscenza diretta di persone che svolgono una specifica attività professionale induce a sviluppare atteggiamenti favorevoli verso l'attività stessa (Buckley, Harvey e Beu, 2000).

Ricerche future potranno arricchire queste conclusioni confrontando i dati qui presentati con quelli ricavabili in gruppi diversi di soggetti, ad esempio che svolgono un impiego di tipo permanente, oppure che orientano la loro ricerca di lavoro verso forme occupazionali non interinali.

In secondo luogo la presente ricerca ha consentito di individuare tre dimensioni principali degli atteggiamenti verso il lavoro interinale definite: “Ripiego”, “Opportunità professionale”, “Lavoro preferito”. Le analisi di regressione condotte su tali fattori hanno dimostrato come alcune variabili demografiche predicono, con differenti pesi, tali atteggiamenti. In particolare è emerso come il sesso, gli studi e lo stato civile sono correlati con gli atteggiamenti misurati dal questionario. Questo risultato appare coerente con altri dati presenti in letteratura (Feldman, Doeringhaus e Turnley, 1994; Wheeler e Buckley, 2004). I risultati emersi indicano come soggetti di sesso femminile, in possesso di minori qualificazioni scolastiche e non coniugate considerano il lavoro interinale in maniera più favorevole delle persone di sesso maschile, in possesso di un livello scolastico più elevato e coniugate.

Per quanto concerne la variabile età i dati raccolti nella presente indagine si discostano invece parzialmente da quelli presenti in letteratura (cfr. Wheeler e Buckley, 2004; Feldman, Doeringhaus e Turnley, 1995) che sembrano evidenziare atteggiamenti più favorevoli con l'aumentare dell'età). Nel presente studio sono i soggetti più giovani a manifestare le opinioni più positive verso il lavoro interinale, in particolare per quanto concerne la dimensione denominata “Lavoro preferito” (mentre nelle altre due dimensioni evidenziate non sussistono differenze di rilievo tra soggetti più o meno giovani). Una possibile spiegazione di questa discordanza potrebbe essere individuata, oltre che nei diversi contesti socio-culturali in cui sono state condotte le diverse ricerche, anche negli item inclusi nei vari strumenti d'indagine utilizzati; ad esempio, nel questionario utilizzato nella presente indagine era incluso l'item “Il lavoro interinale è un modo per pagarmi gli studi, le vacanze, ecc.”: appare evidente come l'accordo con questa opinione (non prevista, ad esempio, nel lavoro di Wheeler e Buckley, 2004) sia superiore nei soggetti di giovane età.

In generale, emerge comunque dal presente lavoro un sistema di opinioni ed atteggiamenti verso il lavoro interinale piuttosto articolato e

sostanzialmente positivo, che individua in questa forma di impiego un canale di accesso al mondo del lavoro ed una possibilità per ottenere, in un secondo momento, un impiego permanente. Non è sicuramente considerato il modello di lavoro ottimale, probabilmente in considerazione delle insicurezze che comporta (ricordate nell'introduzione), ma rappresenta un'importante via per conseguire un'autonomia economica, per arricchire la propria professionalità attraverso delle concrete esperienze di lavoro e sviluppare competenze utili per un successivo lavoro di tipo permanente.

Bibliografia

- Altieri G. e Oteri C. (a cura di) (2001), *Il lavoro atipico in Italia*, IRES, Torino.
- Belous R. S. (1989), "How human resource systems adjust to the shift toward contingent workers", *Monthly Labor Review*, March, 7-12.
- Boldizzoni D., Nacamulli R. C. e Turati C. (a cura di) (1996), *Integrazione e conflitto*, Egea, Milano.
- Buckley M. R., Harvey M. G. e Beu D. S. (2000), "The role of pluralistic ignorance in the perception of unethical behavior", *Journal of Business Ethics*, 12, 353-364.
- Burris B. H. (1983), "The human effects of underemployment", *Social Problems*, 31, 1, 96-110.
- Carey M. L. e Hazelbaker K. L. (1986), "Employment growth in the temporary help industry", *Monthly Labour Review*, Bureau of Labour Statistic, April, 37-44.
- Cerruti G., Di Monaco R. e Follis M. (a cura di) (2000), *Flessibilità d'impresa e sicurezza del lavoro: per un nuovo approccio alle crisi occupazionali*, Franco Angeli, Milano.
- Christensen K. E. (a cura di) (1988), *The New Era of Home-Based Work: Direction and Policies*, Westview Press, Boulder.
- Cohany S. R. (1996), "Workers in Alternative Employment Arrangements", *Monthly Labour Review*, 119, 31-45.
- Consiglio S. e Moschera L. (2002), "Il lavoro temporaneo in Italia", *Sviluppo & Organizzazione*, 189, 51-62.

- Costa G. (a cura di) (2001), *Flessibilità e performance. L'Organizzazione aziendale tra old e new economy*, ISEDI, Torino.
- Ellingson J. E., Gruys M. L. e Sackett P. R. (1998), "Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees", *Journal of Applied Social Psychology*, 83, 6, 913-921.
- Feldman D. C., Doeringhaus H. I. e Turnley W. H. (1994), "Managing temporary workers: a permanent HRM challenge", *Organizational Dynamics*, 23, 49-62.
- Feldman D. C., Doeringhaus H. I. e Turnley W. H. (1995), "Employee reactions to temporary jobs", *Journal of Managerial Issues*, 7, 2, 127-141.
- Galup S., Saunders C., Nelson R. E. e Cerveny R. (1997), "The use of temporary staff and managers in a local government environment", *Communication Research*, 24, 698-731.
- Krausz M., Bizman A. e Braslavsky D. (2001), "Effects of attachment style on preferences for and satisfaction with different employment contracts: an Exploratory study", *Journal of Business and Psychology*, 18, 299-316.
- Krausz M., Brandwein T. e Fox S. (1995), "Work attitudes and emotional responses of permanent, voluntary and involuntary temporary-help employees: an explanatory study", *Applied Psychology: An International Review*, 44, 3, 217-232.
- Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) (2004), *Rilevazione sulle forze di lavoro – III Trimestre 2004*, <http://www.istat.it>.
- Levitan S. A. e Conway E. A. (1988), "Part-timers: Living on half rations", *Challenge*, 31, 3, 9-26.
- Marler J. H., Barringer M. W. e Milkovich G. T. (2002), "Boundaryless and traditional contingent employees: Worlds apart", *Journal of Organizational Behavior*, 23, 425-453.
- Montanino A. e Sestito P. (2003), "Le molte funzioni del lavoro interinale", *Rivista di politica economica*, Marzo-Aprile, 116-147.
- Moorman R. H. e Harland L. K. (2002), "Temporary employees as good citizens: factors influencing their OCB performance", *Journal of Business and Psychology*, Winter, 17, 2, 171-187.
- Polivka A. E. e Nardone T. (1989), "The definition of contingent work", *Monthly Labour Review*, December, 112, 9-16.

- Rogers J. K. (1995), "Just a temp, experience and structure of alienation in temporary clerical employment", *Work and Occupations*, 22, 2, 137-166.
- Sestito P. (2002), *Il mercato del lavoro in Italia: com'è, come sta cambiando*, Laterza, Roma.
- Smith V. (1998), "The fractured world of the temporary worker: power, partecipazione, and fragmentation in the postindustrial workplace", *Social Problems*, 45, 4, 411-430.
- Sojka J. Z., Gupta A. K. e Hartman T. P. (2000), "Student perceptions of sales careers: implications for educators and recruiters", *Mid-American Journal of Business*, 15, 1, 55-63.
- Von Hippel C., Mangum S. L., Greenberger D. B., Heneman R. L. e Skoglund J. D. (1997), "Temporary Employment: Can Organizations and Employees both win?", *Academy of Management Executive*, 11, 1, 93-104.
- Warr P. B., Cook J. D. e Wall T. D. (1979), "Scales for the measurement of work attitudes and psychological well-being", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 58, 229-242.
- Wheeler A. R. e Buckley M. R. (2004), "Permanent Employee Attitudes Toward Temporary Employment", *International Journal of Selection and Assessment*, 12, 3, 274-277.