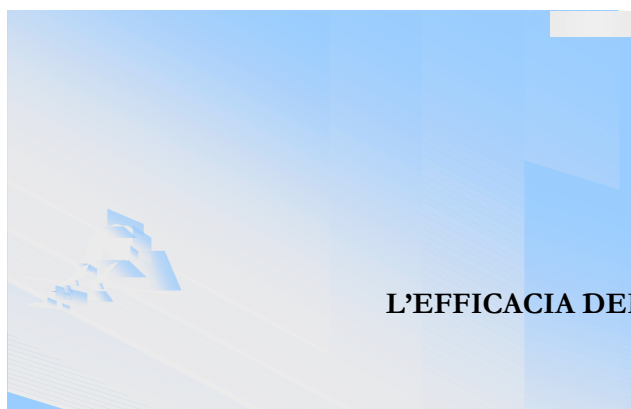


Università degli studi di Roma “La Sapienza”- Facoltà di Psicologia  
Cattedra di Psicologia delle Organizzazioni  
(Prof.ssa Laura Borgogni)



## **L'EFFICACIA DEI LAVORATORI METIS**

A cura di:

*Laura Borgogni*

*Stefania Falcone*

*Massimiliano Sassetti*

## Indice

Introduzione.....	3
Ricerca in METIS	
Obiettivi.....	5
Campione.....	5
Questionario.....	5
Risultati.....	7
1. Risultati- Descrizione del campione.....	7
2. Risultati- Dimensioni studiate.....	14
Conclusioni .....	32

## L'efficacia dei lavoratori Metis

### Introduzione

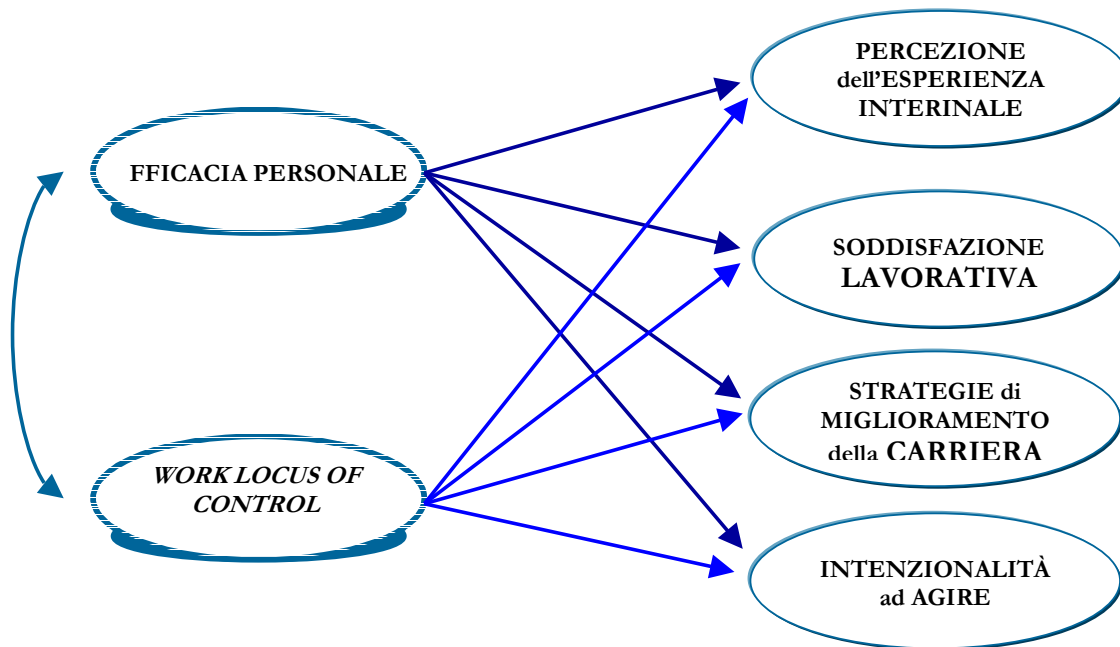
La nuova normativa del mercato del lavoro e la connessa legge Biagi prospettano nuovi scenari per le società di lavoro interinali quali principali gestori di risorse. Diviene sempre più centrale poter prevedere il successo delle persone nelle specifiche posizioni per le quali sono candidate, ma anche sviluppare gli elementi che contribuiscono a determinarne la riuscita.

Coerentemente alle indicazioni della letteratura e allo studio precedentemente condotto in Metis alcune caratteristiche personali, quali l'efficacia personale (convinzioni di dominare le prove che si associano agli obiettivi lavorativi) e il *work locus control* interno (credenze che i risultati delle prestazioni dipendano da fattori interni alla persona) svolgono un ruolo rilevante nell'assicurare la realizzazione professionale e il successo nella prestazione. Attraverso di esse, infatti, il soggetto è messo in grado di contrastare l'insicurezza e lo *stress* legati ad un lavoro "precario", di gestire il continuo cambiamento e i diversi contesti lavorativi, di capitalizzare dalla molteplicità delle esperienze a cui è esposto, di intravedere nuovi e diversi scenari in cui cogliere possibilità di crescita e d'inserimento lavorativo.

In particolare tale studio, rispetto alla prima ricerca Metis, nasce come un'occasione di approfondimento delle dimensioni indagate e delle relazioni ipotizzate tra di esse; l'intento è quello di generalizzare queste ultime ai lavoratori interinali Metis e di raccogliere informazioni in grado di descrivere con maggiore accuratezza la popolazione in questione.

Nello specifico, secondo il modello analizzato, le dimensioni di **efficacia personale** e **work locus of control interno** influenzano significativamente: la **percezione dell'esperienza** interinale, la **soddisfazione lavorativa**, il **successo professionale** e l'**intenzione a mettere in atto azioni** finalizzate al raggiungimento degli obiettivi lavorativi prefissati, con positive ripercussioni sul successo dell'organizzazione (utilizzatrice e quindi fornitrice) nel suo complesso.

Riportiamo schematicamente di seguito le relazioni ipotizzate (fig. 1a).



**Figura 1a-** Modello teorico delle relazioni ipotizzate tra le variabili

Secondo i principali assunti, che hanno guidato la precedente e l'attuale ricerca, le persone con **alti livelli di efficacia personale** e di **work locus of control** interno:

- **percepiscono come più positivo l'ambiente** nel quale si trovano ad operare e come più favorevole l'**esperienza di lavoro** interinale (percezione dell'esperienza interinale)
- **sono più soddisfatte e serene** (soddisfazione lavorativa)
- **si impegnano** maggiormente nel loro lavoro **sentendosi all'altezza** delle diverse attività con cui si confrontano e **pianificano percorsi di miglioramento** professionale adoperandosi attivamente per realizzarli (strategie di miglioramento della carriera)
- **sono maggiormente determinate a superare gli ostacoli** e le situazioni critiche e mettono in atto azioni finalizzate al raggiungimento di obiettivi predefiniti (intenzionalità ad agire)

## Obiettivi

- **Rilevare le dimensioni** oggetto di studio nei **lavoratori** interinali Metis identificandone un profilo professionale
- **Diversificare il profilo professionale Metis** per le variabili descrittive del campione (sesso, età, durata della missione, dislocazione territoriale dell'agenzia, ecc...) individuando, in relazione ai sottogruppi che le stesse variabili determinano, le differenze statisticamente significative
- **Conoscere le determinanti del successo** specifiche **di Metis**

## Il campione

La ricerca ha coinvolto **471** lavoratori interinali appartenenti a diverse filiali della Metis dislocate sul territorio nazionale.

## Il questionario

La ricerca è stata realizzata attraverso la somministrazione di un questionario composto da **52** affermazioni (**item**) volte ad indagare alcuni aspetti lavorativi legati alle dimensioni studiate.

**Per le diverse situazioni descritte** i soggetti hanno indicato, in base alla personale esperienza, il proprio **grado di accordo**. La scala utilizzata va da **1= Completamente in disaccordo** a **9= Completamente d'accordo**.

Gli *item* vanno ad indagare, come già anticipato, sei dimensioni più esaurientemente di seguito descritte:

### ○ **efficacia personale**

convincione del soggetto di possedere le capacità per far fronte ad un nuovo ambiente, per gestire i rapporti con le due società di lavoro, per controllare l'ansia e lo *stress*, per sfruttare le proprie competenze professionali, per stabilire buoni rapporti interpersonali (ad esempio: "Sono sempre capace di capire cosa è richiesto per fare bene il mio lavoro, anche nelle nuove situazioni"; "Sono sempre capace di adattarmi a ogni diversa realtà lavorativa")

### ○ **work locus of control interno**

credenze/aspettative individuali relative al luogo del controllo degli eventi che accadono nell'ambito del lavoro: gli effetti del proprio agire sono interni, ovvero nella persona (ad esempio: "I risultati che si ottengono sono sempre proporzionali all'impegno con cui si lavora"; "Chi ha delle buone prestazioni nel proprio lavoro, generalmente ottiene un riconoscimento per questo")

- **percezione dell'esperienza interinale**  
percezione che il soggetto ha della propria esperienza interinale (passata e presente) in relazione ad una serie di aspetti lavorativi che possono essere ad essa associati (ad esempio “Possibilità di arricchire il mio curriculum”; “Maggior senso di insicurezza”)
- **Soddisfazione lavorativa**
  - **Soddisfazione nel lavoro:** grado di soddisfazione nei confronti delle attività e dell'ambiente di lavoro, del proprio ruolo, delle possibilità di crescita professionale (ad esempio grado di soddisfazione rispetto a: “Possibilità di svolgere un lavoro qualificato”);
  - **Soddisfazione nella relazione:** grado di soddisfazione nei confronti dei rapporti con i colleghi e dei superiori (ad esempio “Sono soddisfatto dei rapporti che ho con i colleghi di lavoro”)
- **Strategie di miglioramento della carriera**  
serie di comportamenti che si ipotizza i soggetti mettano in atto per incrementare le proprie opportunità di crescita professionale e per migliorare le proprie abilità e competenze (ad esempio: “Ho creato una rete di contatti per ottenere aiuti o consigli che aumentino le mie opportunità future di lavoro”; “Ho sempre cercato di sviluppare capacità che mi potrebbero essere utili in altre attività”);
- **Intenzionalità ad agire**  
intenzione del soggetto a mettere in pratica determinate azioni finalizzate al raggiungimento degli obiettivi prefissati e legati, nello specifico, all':
  - **Intenzione di cercare un lavoro stabile e definitivo,** di migliorare l'effettiva condizione lavorativa, di sfruttare le competenze accumulate (ad esempio “Nei prossimi 12 mesi sono fortemente intenzionato a realizzare le mie aspirazioni”);
  - **Intenzione di continuare a lavorare presso l'attuale azienda utilizzatrice,** di svolgere il lavoro che già si fa (ad esempio “Nei prossimi 12 mesi sono fortemente intenzionato a continuare a svolgere l'attività che faccio attualmente”);
  - **Intenzione di continuare a lavorare come interinale,** di arricchire la propria esperienza professionale in contesti sempre diversi, di gestire con maggiore libertà il proprio tempo (ad esempio “Nei prossimi 12 mesi sono fortemente intenzionato a fare un lavoro flessibile che mi consenta di gestire il mio tempo libero”)

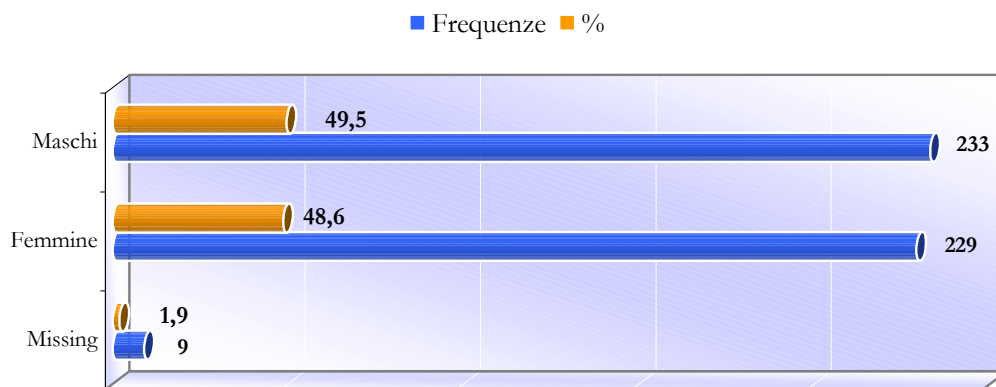
Si precisa che gli item relativi alle dimensioni indagate sono stati costruiti facendo riferimento alla letteratura relativa, a scale precedentemente validate adattandone il contenuto in base allo specifico contesto, a interviste a lavoratori interinali.

## 1. Risultati- Descrizione del campione

Per quanto riguarda la **descrizione del campione**, come emerge dai grafici di seguito presentati (da fig. 2 a fig. 11), esso risulta così caratterizzato:

- in relazione al  **sesso** non sembra esistere una significativa differenza nella numerosità dei due sottogruppi. Si delinea, infatti, un **campione equilibrato**, composto per il 49,5% da uomini e per il 48,6% da donne. I soggetti che non hanno indicato il sesso nel questionario sono l'1,9%

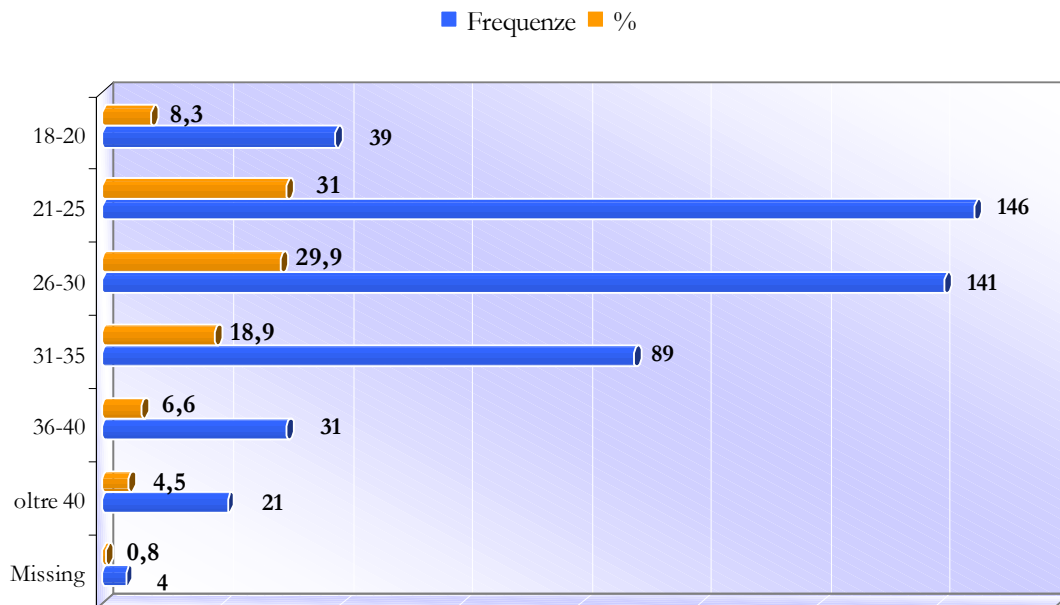
**Figura 2 - Sesso**



- significative appaiono invece le differenze tra le diverse fasce di età.

Il campione è rappresentato, principalmente, da soggetti che hanno un'età compresa tra i **21 e i 30 anni (60,9%)** e tra i 31 e i 35 anni (18,9%). L'8,3% dei soggetti ha un'età compresa tra i 18 ed i 20 anni e, infine, l'11,1% ha un'età eguale o superiore ai 36 anni. Il restante 0,8% non ha risposto alla domanda

Figura 3 - Età

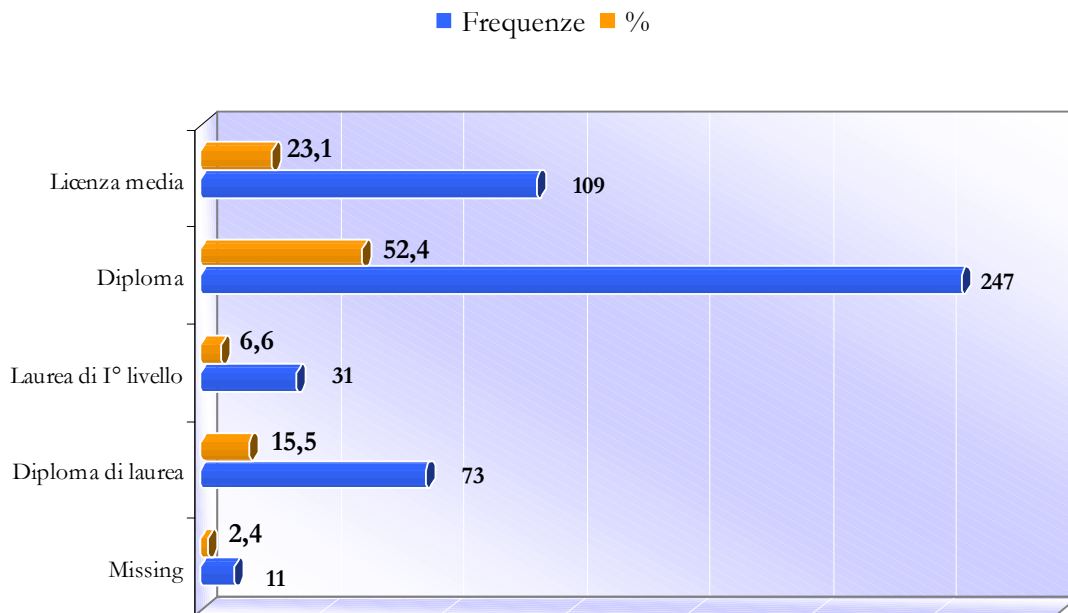


- sono rilevanti anche le differenze per quanto riguarda il titolo di studio posseduto.

Oltre la metà dei rispondenti ha un **diploma (52,4%)**, il 23,1% un diploma di scuola media inferiore, il 15,5% una laurea e il 6,6% una laurea di primo livello.

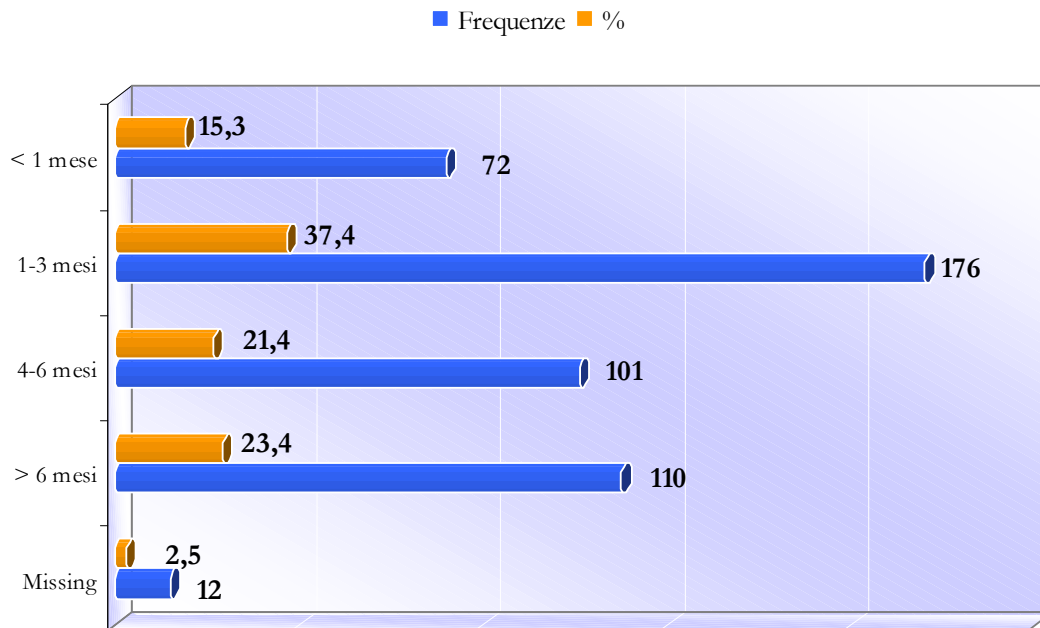
Complessivamente il livello di scolarità è elevato, infatti il 74,5% dei soggetti ha un livello d'istruzione superiore alla scuola dell'obbligo. Il 2,4% non ha indicato il titolo di studio conseguito

Figura 4 - Titolo di studio



- non emergono grandi differenze per le distribuzioni di frequenza dei diversi periodi di durata della missione. Le missioni più numerose sono quelle della durata **da 1 a 3 mesi** che corrispondono al **37,4%** delle missioni totali, seguono poi quelle della durata di oltre 6 mesi (23,4%) e a ruota quelle da 4 a 6 mesi (21,4%), mentre il 15,3% dei soggetti è in missione da meno di un mese. Il 2,5% dei soggetti non ha indicato la durata della propria missione

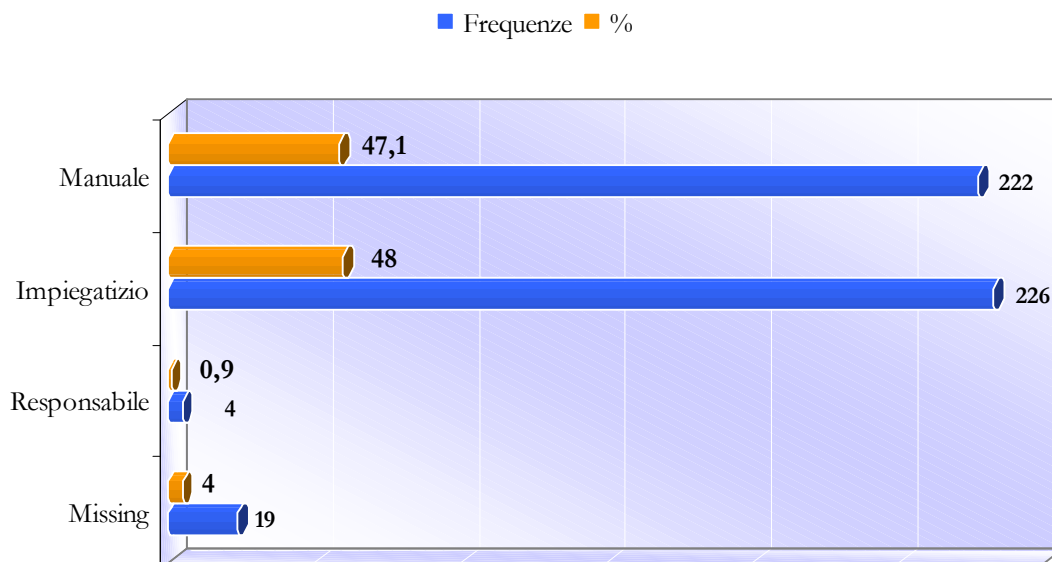
Figura 5 - Durata della missione



- per quanto riguarda il lavoro svolto quasi la totalità del campione è impegnato in un lavoro di tipo **impiegatizio** (48%) o manuale (47,1%). È interessante notare che solo lo 0,9% occupa posizioni di responsabilità.

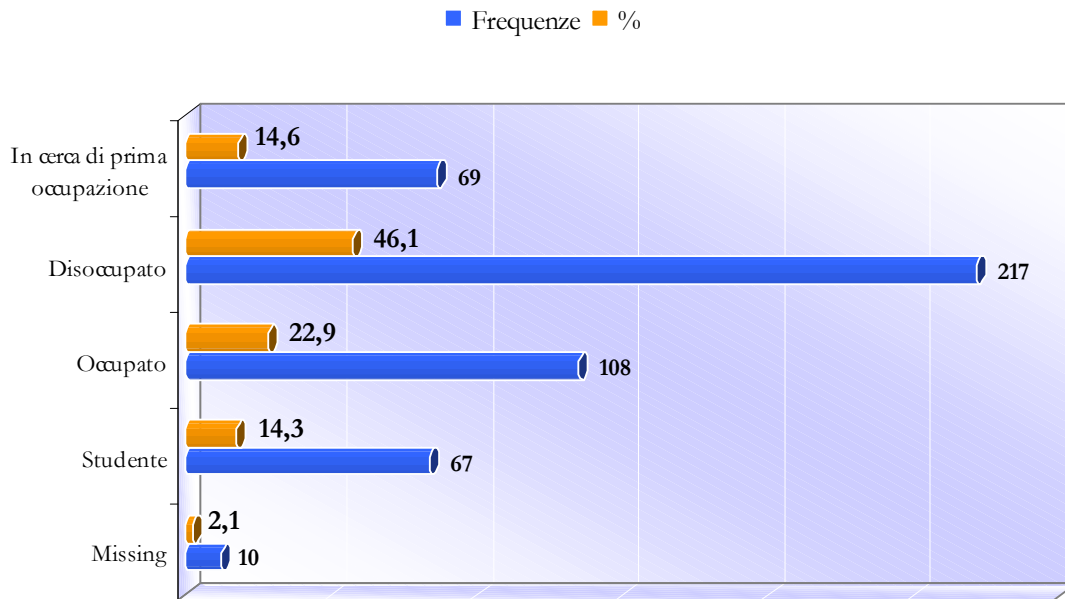
I soggetti che non hanno fornito indicazione circa la loro qualifica professionale sono il 4%

Figura 6 - Lavoro svolto



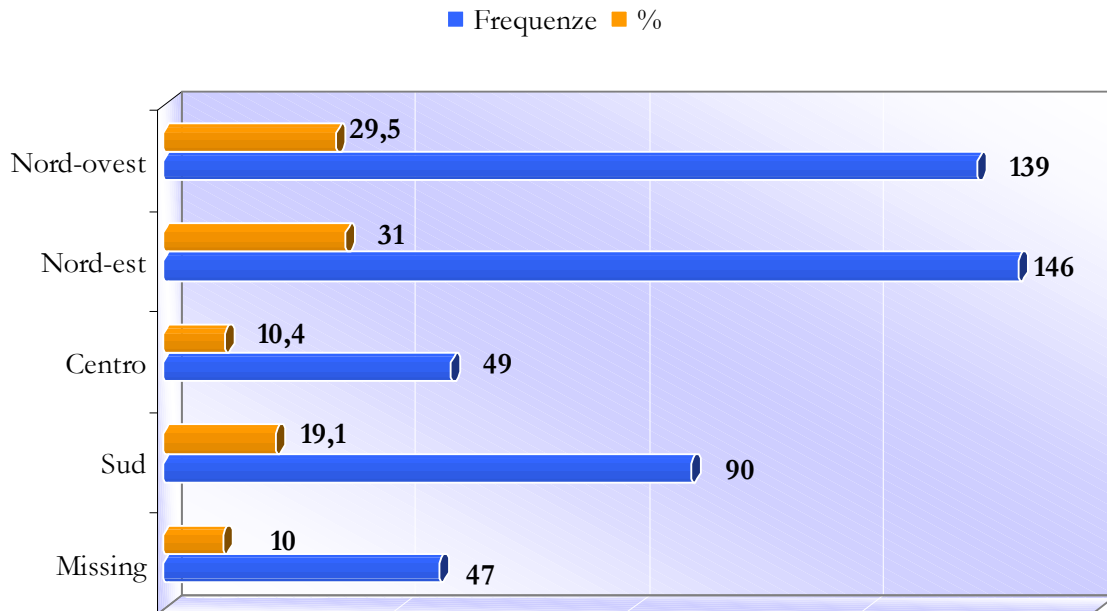
- anche per la condizione occupazionale si segnalano interessanti differenze, infatti, solo il **22,9%** era già **occupato** nel periodo precedente l'ultima missione, mentre il 46,1% era disoccupato, il 14,6% in cerca di prima occupazione e il 14,3% studente. Questo significa che il 75% dei soggetti non svolgeva alcuna attività lavorativa, almeno regolarmente retribuita, prima della missione. Il restante 2,1% non ha risposto alla domanda

**Figura 7 - Condizione occupazionale prima della missione**



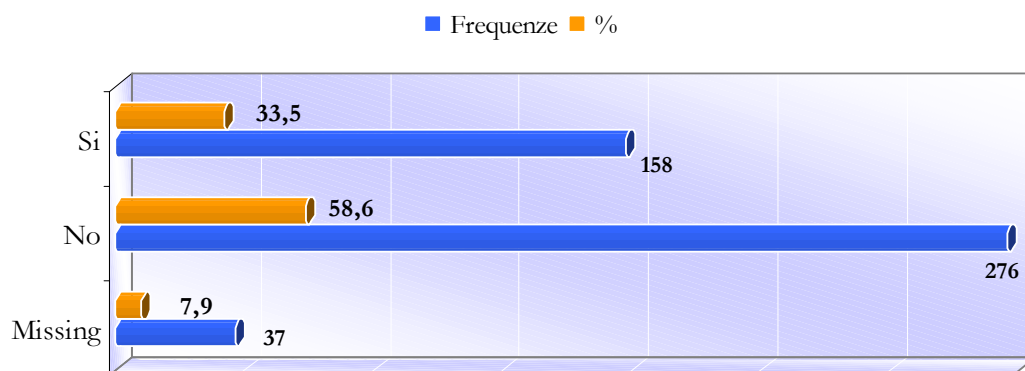
- le agenzie maggiormente rappresentate sono quelle del **nord** che costituiscono il **60,5%** delle agenzie considerate, poi quelle del sud (19,1%) ed infine quelle del Centro (10,4%). Le persone che non hanno indicato la dislocazione territoriale delle agenzie rappresentano il 10%

**Figura 8 - Sede geografica dell'azienda Metis di riferimento**



- in relazione alle diverse esperienze il **58,6%** dei soggetti **non** ha lavorato per **altre società**, mentre solo il **33,5%** di essi lo ha fatto precedentemente

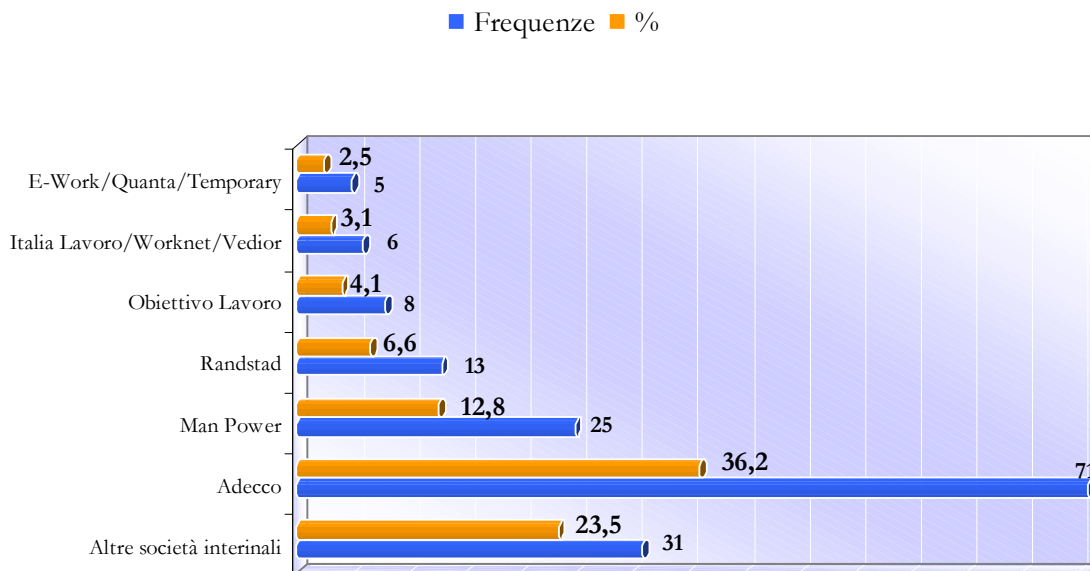
**Figura 9 - Esperienze in altre società di lavoro interinale**



- sono ugualmente rilevanti le differenze nelle distribuzioni di frequenza legate ad altre società interinali con cui i lavoratori hanno collaborato. Si precisa che spesso i soggetti hanno lavorato per più di un'agenzia e che le percentuali riportate fanno, quindi, riferimento alla frequenza con cui sono state indicate le diverse agenzie. Nello specifico l'agenzia maggiormente rappresentata è l'**Adecco** con circa il **36,2%** delle segnalazioni; segue Man Power con il 12,8%; poi Randstad (6,6%); Italia Lavoro, Worknet e Vedior con un ugual numero di presenze, ovvero 6, pari al 3,1% delle indicazioni totali, seguono infine E-work, Quanta e Temporary (2,5%).

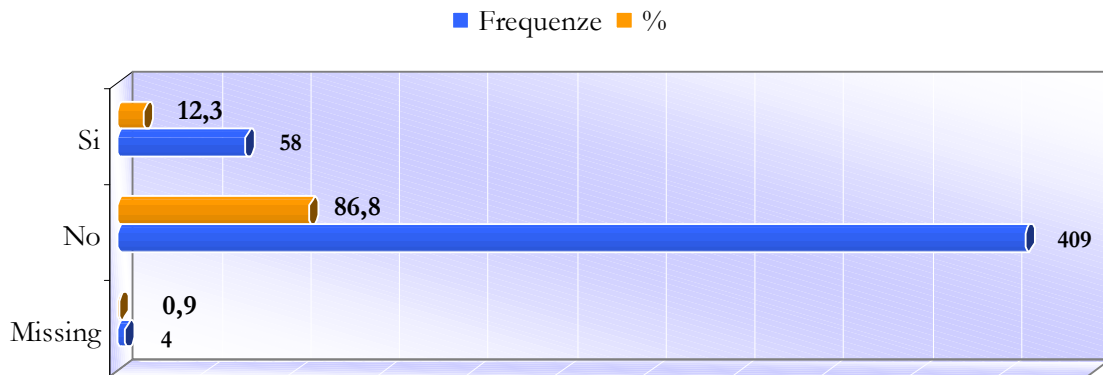
Un discorso a parte merita la voce "Altre società interinali" che raggruppa tutte le restanti società (31) indicate dai soggetti, per la maggior parte, con frequenza uguale a 1 e che complessivamente hanno un impatto del 23,5%

**Figura 10 - Altre società di lavoro interinale**



- solo 58 lavoratori, che corrispondono al **12,3%** del campione totale, hanno ricevuto una proposta di assunzione al termine dell'attuale missione.

**Figura 11 - Proposta di assunzione al termine della missione**



## 2. Risultati- Dimensioni studiate

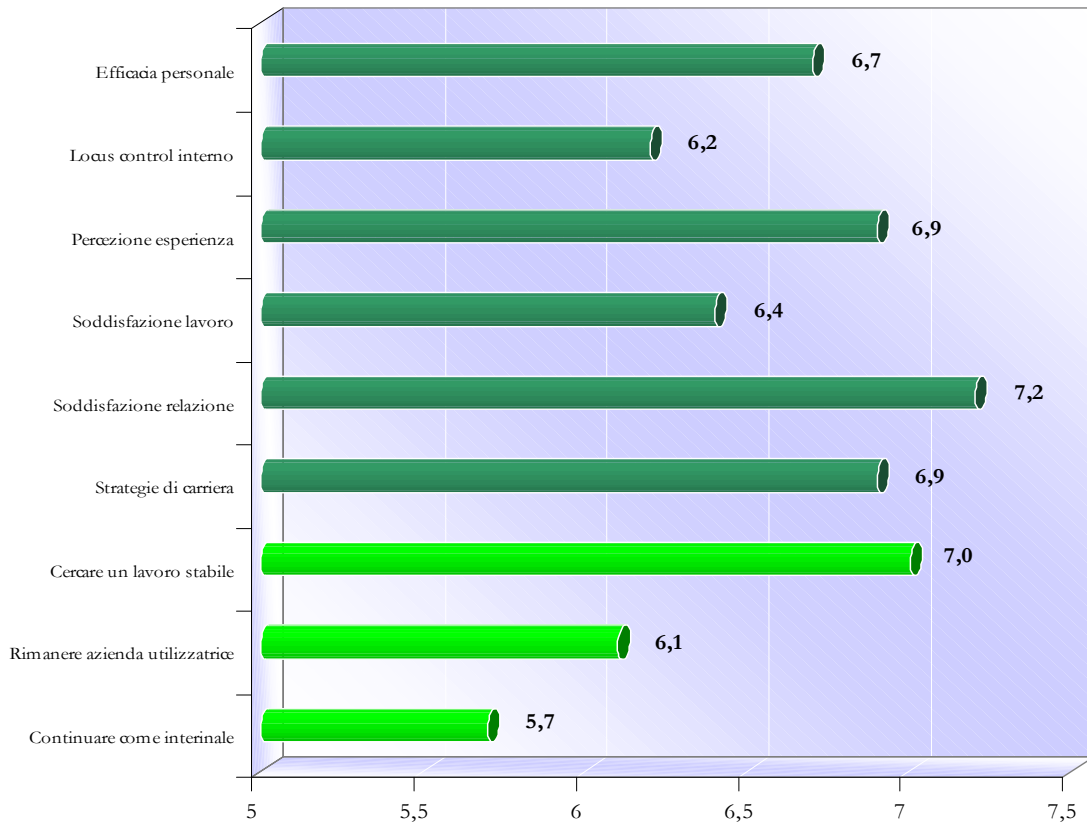
Le analisi statistiche condotte hanno confermato la **validità** e l'**attendibilità** dello strumento utilizzato, avvalorandone così la scientificità.

### A. Primo obiettivo: IL PROFILO DEL LAVORATORE METIS

Per quanto riguarda il **primo obiettivo**, ovvero conoscere il grado in cui le dimensioni oggetto di studio sono possedute dai lavoratori interinali Metis definendone un profilo professionale “generale”:

- Le analisi condotte*
- sono stati calcolati i punteggi medi, ottenuti dai soggetti, nelle dimensioni indagate (fig. 12);
  - si sono identificate cinque fasce di punteggi (molto alta, alta, media, bassa, molto bassa) per ogni dimensione misurata (ad esempio efficacia personale alta, efficacia personale media, ecc...) in cui classificare la percentuale dei soggetti che in tali fasce ricadono (fig.13)

Presentiamo di seguito il profilo professionale medio dei lavoratori interinali Metis

**Figura 12 - Profilo generale Metis - Valori medi**

- il **profilo professionale** del lavoratore **Metis presenta** per tutte le dimensioni individuali considerate **valori superiori** alla **media** anche se con significative variazioni tra di essi.

I valori più **alti**, come si osserva dalla figura 12 *a*, si riferiscono alla dimensione:

- **soddifazione** nella **relazione (7,2)**, ovvero i soggetti sono molto soddisfatti delle relazioni che riescono a instaurare con colleghi e superiori;

- intenzione di cercare un **lavoro stabile (7)**, ovvero i soggetti sono piuttosto intenzionati a cercare una condizione lavorativa diversa da quella attuale, meno precaria e maggiormente coerente con le proprie ambizioni;

- percezione dell'**esperienza interinale (6,9)**, ovvero i soggetti in generale percepiscono la propria esperienza di lavoro come interinali caratterizzata da aspetti positivi, quali la possibilità di conoscere nuove persone, inserirsi nel mondo del lavoro, di arricchire e differenziare il proprio profilo professionale. Allo stesso tempo si sentono abbastanza in grado di mettere in atto **strategie di miglioramento della carriera (6,9)**, ovvero di pianificare e realizzare percorsi di sviluppo professionale maggiormente stimolanti e gratificanti.

I valori più **bassi** sono relativi a:

- intenzione di **continuare** a lavorare **come interinale (5,7)**, ovvero i soggetti non sono molto propensi a ripetere l'esperienza interinale e a gestire la flessibilità e l'incertezza che essa comporta. Piuttosto preferiscono rimanere nell'azienda utilizzatrice (6,1) o, come abbiamo visto, cercare un lavoro che consenta loro di migliorare la propria posizione lavorativa, di realizzare le aspirazioni e che dia maggiori garanzie. Il lavoro interinale rappresenterebbe quindi una via, un'opportunità, un canale per la stabilità e la sicurezza, una sorta di parentesi professionale che consente, a seconda degli obiettivi personali/professionali, visibilità, acquisizione di professionalità, visione di diversi scenari di inserimento lavorativo, autonomia, risposta alla disoccupazione.

- **work locus control interno (6,2)**, ovvero i soggetti nella maggior parte dei casi si percepiscono moderatamente in grado di controllare gli eventi che accadono nel mondo del lavoro e di attribuire a sé i risultati ottenuti.

**Figura 12a - Profilo generale Metis - Valori medi, ordine decrescente**

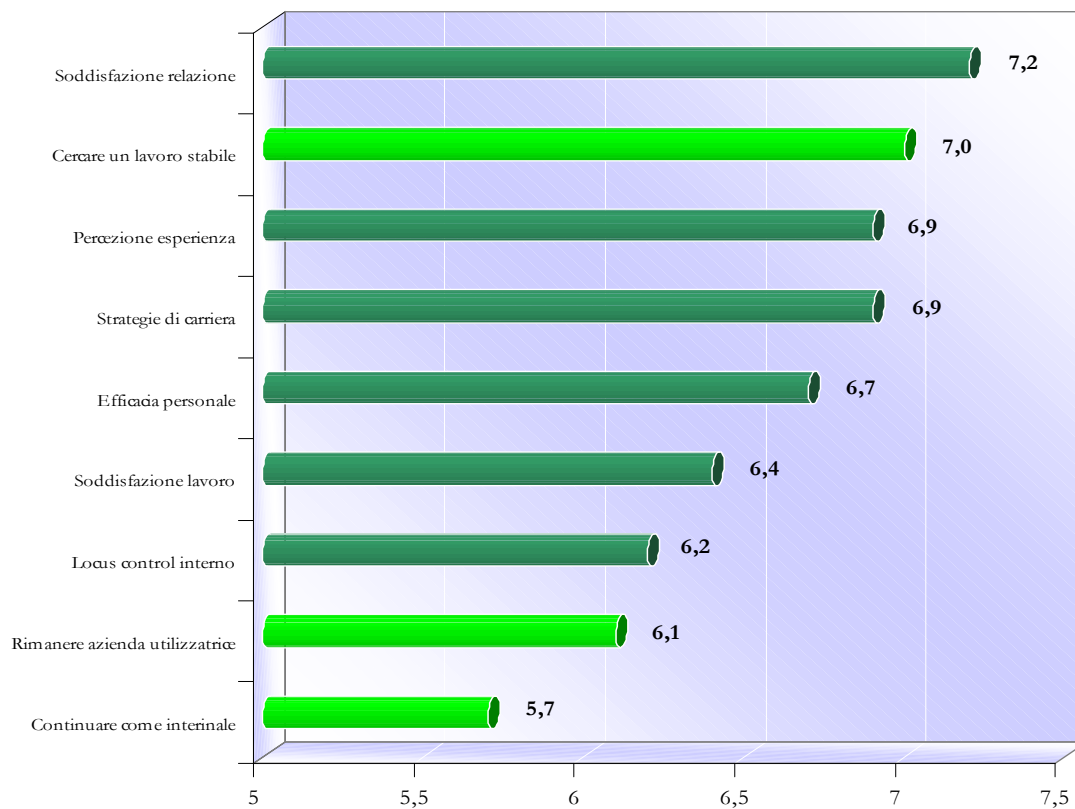
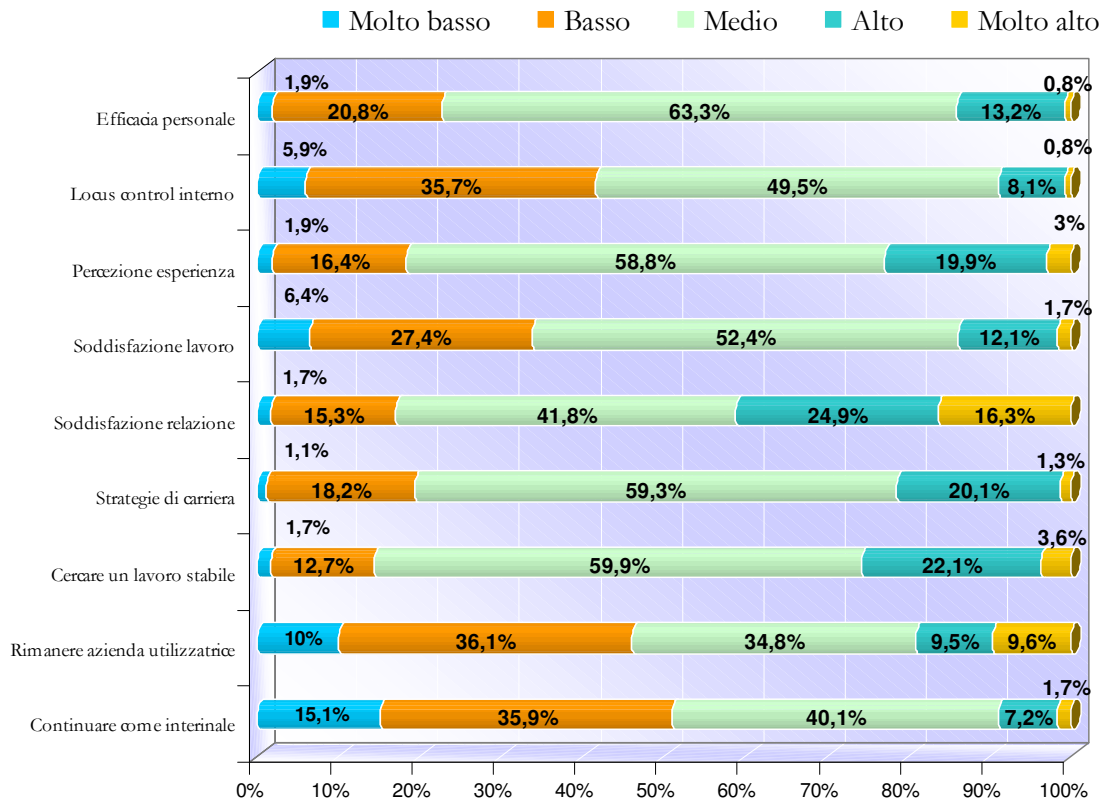


Figura 13 - Dimensioni individuali- Percentuali campione totale



- come è possibile osservare dalla figura 13 la maggior parte delle persone si distribuisce nella fascia media e complessivamente solo piccole percentuali di soggetti percepisce di possedere le dimensioni studiate nel grado più alto. La fascia alta più ampia fa riferimento alle dimensioni soddisfazione nelle relazioni, percezione dell'esperienza e strategie di carriera dove il 41,2% delle persone si dichiara molto soddisfatta della qualità delle relazioni nel contesto lavorativo, il 22,9% percepisce molto favorevolmente le opportunità legate all'esperienza interinale e il 21,4% si attiva per migliorare. Tuttavia solo l'8,9% dei rispondenti è molto intenzionato a continuare a lavorare come interinale, mentre il 19,1% è molto intenzionato a continuare nell'attuale azienda utilizzatrice e il 25,7% a cercare un lavoro stabile e definitivo. Probabilmente il lavoro interinale non essendo ancora una "libera scelta", ovvero una consapevole e volontaria alternativa al lavoro

a tempo indeterminato, si tende ad enfatizzarne gli aspetti positivi e a cogliere quanto più è possibile i vantaggi ad esso legati.

## **B. Secondo obiettivo: I PROFILI DEI SOTTOCAMPIONI METIS**

Per quanto riguarda il **secondo obiettivo**, ossia diversificare il profilo professionale Metis per le variabili descrittive del campione (sesso, età, durata della missione, dislocazione territoriale dell'agenzia, ecc...):

*Le analisi  
condotte*

- sono stati calcolati, per ogni categoria considerata (ad esempio sesso, età, ecc...), i punteggi medi nelle dimensioni studiate (efficacia personale, *locus control*, ecc...) e successivamente confrontate le medie dei sottogruppi considerati (ad esempio, maschi, femmine, ecc...), per rilevare se esistono tra gli stessi, differenze significative (fig. 14; da tab.15 a tab.20; fig. 21; tab. 22);
- si sono identificate, in relazione agli specifici sottogruppi e per ogni dimensione misurata cinque fasce di punteggi (molto alta, alta, media, bassa, molto bassa) in cui classificare la percentuale dei soggetti che in tali fasce ricadono (da fig. 23 a fig. 52)

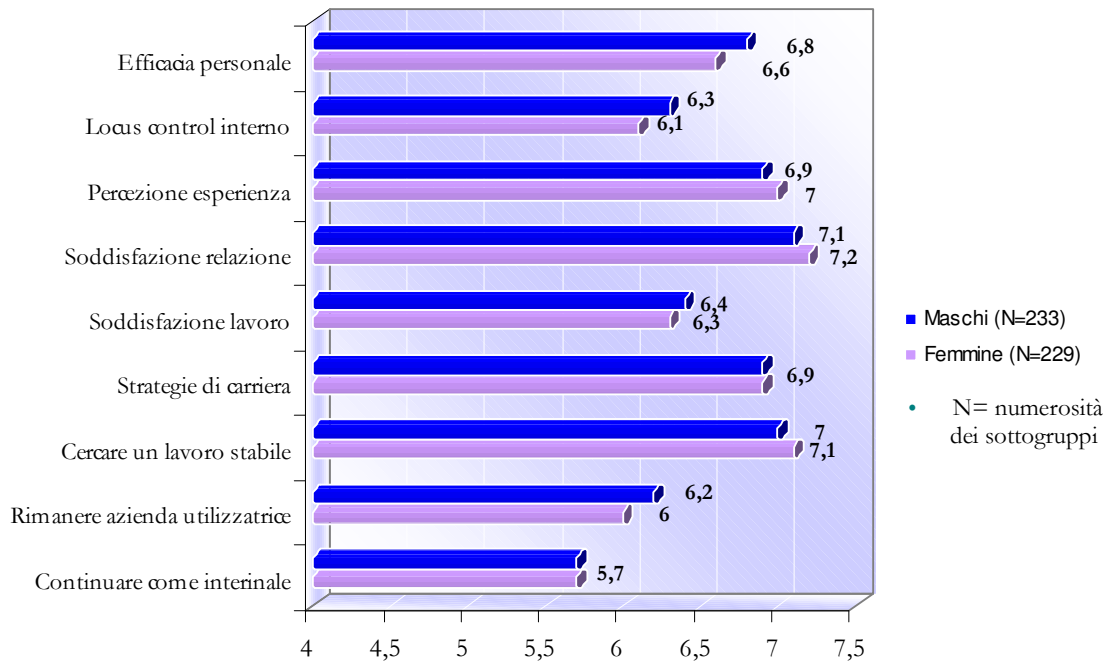
Seguono i grafici e tabelle relative al confronto tra le medie. Si specifica che:

→ gli asterischi inseriti accanto alle medie stanno ad indicare la presenza di differenze statisticamente significative tra i sottogruppi di volta in volta considerati. Se sono presenti più di due sottogruppi l'asterisco è sostituito da lettere (ad esempio: a, b, ecc...) che specificano la significatività:

- lettere diverse indicano differenze significative;
- lettere uguali indicano l'assenza di differenze.

→ nell'interpretazione delle differenze tra i diversi sottogruppi è opportuno tener conto delle loro dimensioni, poiché la numerosità campionaria influisce sull'individuazione delle differenze stesse (anche se il programma utilizzato ricorre a criteri di correzione, quali la media armonica, quando i gruppi considerati sono eterogenei per numerosità).

**Figura 14- Profilo Metis differenziato per SESSO**



- In relazione al sesso tutte le dimensioni presentano valori superiori alla media e si conferma complessivamente per entrambi i sottogruppi considerati la tendenza del campione totale. Non si evidenziano, tra maschi e femmine, differenze significative, ossia tali da far ipotizzare una rilevante differenza nel grado in cui sono possedute e quindi espresse.

Tabella 15- Profilo Metis differenziato per ETA'						
N= numerosità dei sottogruppi	18-20 (N=39)	21-25 (N=146)	26-30 (N=141)	31-35 (N=89)	36-40 (N=31)	oltre i 40 (N=21)
Efficacia personale	6,4	6,7	6,8	6,9	6,4	6,3
Locus control interno	5,8 <b>a</b>	6,2	6,2	6,5 <b>b</b>	5,9	5,6 <b>a</b>
Percezione esperienza	7	7,1	6,9	7,1	6,6	6,6
Soddisfazione lavoro	6,3	6,6 <b>b</b>	6,2	6,5	5,8 <b>a</b>	6
Soddisfazione relazione	6,5 <b>a</b>	7,2 <b>b</b>	7,3 <b>b</b>	7,3 <b>b</b>	6,9	6,9
Strategie di carriera	6,7	7	6,9	7	6,5	6,8
Cercare un lavoro stabile	6,7	7	7,2	7,1	6,8	6,6
Rimanere azienda utilizzatrice	5,5	6,2	6,1	6,2	6,1	6,2
Continuare come interinale	5,8	6 <b>b</b>	5,5	5,8	5,1 <b>a</b>	5,4

- anche per l'età le dimensioni confermano l'andamento del campione totale. Tuttavia emergono, come è possibile osservare dalla tabella, alcune differenze statisticamente rilevanti e in particolare:

1. i soggetti con un'età compresa tra i **31** e i **35** anni, rispetto a quelli tra i 18 e 20 e oltre i 40, si sentono maggiormente in grado di esercitare un **controllo** sulla propria **vita professionale** e sulle condizioni che la determinano. Tali soggetti, trasversalmente, sono anche quelli che si percepiscono maggiormente in grado di poter superare con successo le difficoltà e le sfide del mondo del lavoro, presentano infatti i valori più alti nell'efficacia personale (6,9), anche se tale dato non risulta statisticamente significativo;
- Locus interno**
2. a. i soggetti con un'età compresa tra i **21** e i **25**, rispetto a quelli tra i 36 e i 40, sono maggiormente **soddisfatti** dell'**ambiente** di lavoro, dell'**attività** che svolgono, della possibilità di crescere professionalmente e economicamente
  - b. i soggetti con un'età compresa tra i **21** e i **35** anni, rispetto a quelli tra i 18 e i 20, sono maggiormente **soddisfatti** delle **relazioni** che riescono a stabilire con capi e colleghi;
- Soddisfazione**
3. i soggetti con un'età compresa tra i **21** e i **25** anni, rispetto a quelli tra i 36 e i 40, sono maggiormente intenzionati a continuare a **lavorare** come **interinali**.
- Intenzionalità**

Tuttavia le riflessioni fatte sono da valutare con cautela data la diversa numerosità dei sottogruppi.

Tabella 16- Profilo Metis differenziato per TITOLO DI STUDIO				
N= numerosità dei sottogruppi	Licenza Media (N=109)	Diploma (N=247)	Laurea I livello (N=31)	Diploma di Laurea (N=73)
Efficacia personale	6,4 <b>a</b>	6,8 <b>b</b>	6,8 <b>b</b>	6,9 <b>b</b>
Locus control interno	6	6,2	6,1	6,4
Percezione esperienza	6,6 <b>a</b>	7,1 <b>b</b>	6,9	6,9
Soddisfazione lavoro	6,1	6,5	6,2	6,3
Soddisfazione relazione	6,8 <b>a</b>	7,3 <b>b</b>	7,3 <b>b</b>	7,4 <b>b</b>
Strategie di carriera	6,5 <b>a</b>	7 <b>b</b>	7 <b>b</b>	7 <b>b</b>
Cercare un lavoro stabile	6,7 <b>a</b>	7,1 <b>b</b>	7,2 <b>b</b>	7,3 <b>b</b>
Rimanere azienda utilizzatrice	5,9	6,3	5,8	6
Continuare come interinale	5,5	5,8	5,9	5,5

- si confermano per il titolo di studio le considerazioni fatte precedentemente: dimensioni con valori oltre alla media, andamento complessivo delle stesse analogo al campione totale, presenza in alcuni sottogruppi di differenze significative.

Come è possibile notare dalla tabella, le persone con la licenza **media**, rispetto a tutte le altre, presentano in generale i valori più bassi, in particolare mostrano valori significativamente diversi nell'efficacia personale, ovvero sono **meno convinte**, coerentemente alle indicazioni della letteratura (Bandura, 2000), di **riuscire** a pianificare ed attuare azioni per raggiungere **risultati di successo**, superare le difficoltà, ottenere riconoscimenti. Allo stesso tempo si dichiarano meno **soddisfatti** delle **relazioni** interpersonali a lavoro, mettono meno in atto **strategie** tese a **migliorare** la propria condizione professionale e sono meno intenzionate a realizzare le proprie aspirazioni, a sfruttare le competenze acquisite, a **cercare** un **lavoro** “migliore” e **definitivo**. È sempre da tenere in considerazione la diversa numerosità campionaria.

<b>Tabella 17- Profilo Metis differenziato per DURATA DELLE MISSIONE</b>				
N= numerosità dei sottogruppi	< di 1 (N=72)	1-3 (N=176)	4-6 (N=101)	> di 6 (N=110)
Efficacia personale	6,6 <b>a</b>	6,6 <b>a</b>	6,7	7 <b>b</b>
Locus control interno	6,1	6 <b>a</b>	6,2	6,5 <b>b</b>
Percezione esperienza	6,7 <b>a</b>	6,9	6,9	7,2 <b>b</b>
Soddisfazione lavoro	6,2	6,3	6,3	6,6
Soddisfazione relazione	6,7 <b>a</b>	7 <b>a</b>	7,4 <b>b</b>	7,5 <b>b</b>
Strategie di carriera	6,7 <b>a</b>	6,8 <b>a</b>	6,9 <b>a</b>	7,2 <b>b</b>
Cercare un lavoro stabile	6,8 <b>a</b>	6,9 <b>a,c</b>	7,1 <b>b,c</b>	7,4 <b>b</b>
Rimanere azienda utilizzatrice	5,6 <b>a</b>	6 <b>a,c</b>	6,3 <b>b,c</b>	6,6 <b>b</b>
Continuare come interinale	5,7	5,8	5,5	5,7

- fermo restando le considerazioni generali valide anche per tale variabile, la situazione si complica in relazione ai confronti tra le medie, emergono maggiori differenze significative. Generalmente i lavoratori in missione da più tempo presentano valori maggiori nelle dimensioni studiate e in particolare:

1. i soggetti con una missione **superiore a 6 mesi**:
  - a. si sentono **più efficaci** di quelli in missione da meno di un mese e da 1 a 3;
  - b. si ritengono **maggiormente responsabili** della propria condizione lavorativa rispetto a quelli con una missione compresa tra 1-3
  - c. percepiscono più favorevolmente alcuni aspetti associati al lavoro interinale come il **mettersi alla prova** in nuove attività, fare **nuove amicizie, inserirsi nel mondo del lavoro** rispetto a quelli, come prevedibile, con una missione inferiore ad un mese
  - d. presentano valori più alti nella dimensione **Strategie di carriera** rispetto a tutti gli altri, ovvero si sentono più capaci di pianificare consapevolmente il proprio percorso professionale, di attuare strategia per la riuscita, di migliorare le loro competenze nello svolgersi della missione e nel susseguirsi delle stesse
2. i soggetti in missione **da 4 a oltre 6 mesi** sono maggiormente **soddisfatti** della qualità delle **relazioni** che vivono nei contesti lavorativi rispetto a quelli in missione da meno di un mese e da 1 a 3;
3. i soggetti in missione **da 4 a oltre 6 mesi** sono **più intenzionati a cercare un lavoro stabile e rimanere nell'azienda utilizzatrice**,

rispetto a quelli in missione da meno di un mese; inoltre i soggetti in missione da oltre 6 mesi presentano le stesse differenze significative anche rispetto a quelli in missione da 1 a 3.

<b>Tabella 18- Profilo Metis differenziato per LAVORO SVOLTO</b>			
N= numerosità dei sottogruppi	Manuale (N=222)	Impiegatizio (N=226)	Responsabile (N=4)
Efficacia personale	6,6 <b>a</b>	6,8 <b>a</b>	8,2 <b>b</b>
Locus control interno	6 <b>a</b>	6,3 <b>a</b>	7,8 <b>b</b>
Percezione esperienza	6,8	7,1	7,1
Soddisfazione lavoro	6,2	6,5	6,6
Soddisfazione relazione	6,9 <b>a</b>	7,4 <b>a</b>	8,6 <b>b</b>
Strategie di carriera	6,7 <b>a</b>	7	7,9 <b>b</b>
Cercare un lavoro stabile	6,9 <b>a</b>	7,2	8 <b>b</b>
Rimanere azienda utilizzatrice	5,9	6,3	7,2
Continuare come interinale	5,6	5,8	6,2

- per quanto riguarda il lavoro svolto tutte le dimensioni presentano valori superiori alla media e si rilevano differenze statisticamente significative. Come è intuibile chi ha coperto durante la missione una **posizione di responsabilità**, presenta in particolare in relazione a chi ha svolto invece mansioni più operative, valori sensibilmente più **alti** in quasi tutte le dimensioni considerate, si sente infatti più **efficace**, in grado di controllare gli eventi e superare le difficoltà, **soddisfatto** delle relazioni lavorative, capace di mettere in atto **strategie** per migliorare la propria **carriera** e più intenzionato a **realizzare** le sue **aspirazioni**. Tuttavia data la considerevole differenza nella numerosità fra i diversi sottogruppi della dimensione “lavoro svolto” abbiamo ripetuto le analisi considerando solo le prime due classi della variabile, ossia manuale e impiegatizio (fig 18 a).

<b>Tabella 18a- Profilo Metis differenziato per LAVORO SVOLTO</b>		
N= numerosità dei sottogruppi	Manuale (N=222)	Impiegatizio (N=226)
Efficacia personale	6,6 *	6,8
Locus control interno	6 *	6,3
Percezione esperienza	6,8 *	7,1
Soddisfazione lavoro	6,2 *	6,5
Soddisfazione relazione	6,9 *	7,4
Strategie di carriera	6,7 *	7
Cercare un lavoro stabile	6,9 *	7,2
Rimanere azienda utilizzatrice	5,9 *	6,3
Continuare come interinale	5,6	5,8

- come evidenziato dagli asterischi le persone che svolgono un lavoro di tipo impiegatizio presentano differenze significativamente maggiori in tutte le dimensioni indicate ad eccezione di continuare come interinale.

<b>Tabella 19- Profilo Metis differenziato per CONDIZIONE OCCUPAZIONALE PRIMA DELLA MISSIONE</b>				
N= numerosità dei sottogruppi	In cerca di I occupazione (N=69)	Disoccupato (N=217)	Occupato (N=108)	Studente (N=67)
Efficacia personale	6,6	6,6	6,9	6,7
Locus control interno	6,2	6,1	6,3	6,4
Percezione esperienza	6,9	6,9	7	7,1
Soddisfazione lavoro	6,4	6,4	6,2	6,5
Soddisfazione relazione	7,1	7	7,5	7,1
Strategie di carriera	6,9	6,8	7	6,9
Cercare un lavoro stabile	7,1 <b>b</b>	7,1 <b>b</b>	7,2 <b>b</b>	6,7 <b>a</b>
Rimanere azienda utilizzatrice	6 <b>a</b>	6 <b>a</b>	6,6 <b>b</b>	5,8 <b>a</b>
Continuare come interinale	5,8	5,6 <b>a</b>	5,4 <b>a</b>	6,2 <b>b</b>

- in relazione alla condizione occupazionale del soggetto prima della missione, si confermano le considerazioni generali precedentemente fatte. Per quanto riguarda invece le differenze tra le medie nei diversi sottogruppi considerati, queste sembrano limitate a quelle degli studenti e degli occupati e in relazione all'intenzionalità ad agire; infatti:

1. gli **studenti** sono:
  - meno intenzionati a cercare un **lavoro stabile** e definitivo rispetto a tutti gli altri
  - più propensi a continuare a **lavorare come interinale** rispetto a chi era disoccupato o già occupato nel periodo precedente l'attuale missione. Questi ultimi infatti sono meno favorevoli a gestire "l'indeterminatezza" legata per esempio alla durata delle missioni, ai periodi di latenza tra una missione e l'altra, ai diversi scenari lavorativi... e preferiscono insomma un lavoro stabile e definitivo... La flessibilità e l'instabilità di un lavoro a tempo quindi sembra ben sposarsi da un lato con gli studi e dall'altro con il bisogno/necessità di indipendenza, autonomia, inserimento nel mondo del lavoro, in una rete di conoscenze e d'opportunità...
2. gli **occupati** sono più propensi a lavorare nell'attuale azienda utilizzatrice rispetto a tutti gli altri.

Anche in questo caso è da tenere in considerazione la diversa numerosità dei sottogruppi.

<b>Tabella 20- Profilo Metis differenziato per SEDE GEOGRAFICA AGENZIA METIS</b>				
N= numerosità dei sottogruppi	Nord ovest (N=139)	Nord est (N=146)	Centro (N=49)	Sud (N=90)
Efficacia personale	6,5 <b>a</b>	6,4 <b>a</b>	6,9 <b>b</b>	7,3 <b>c</b>
Locus control interno	6 <b>a</b>	5,9 <b>a</b>	6,5 <b>b</b>	6,7 <b>b</b>
Percezione esperienza	6,7 <b>a</b>	6,7 <b>a</b>	7,1 <b>b</b>	7,6 <b>c</b>
Soddisfazione lavoro	6,2 <b>a</b>	5,9 <b>a</b>	6,8 <b>b</b>	7,2 <b>c</b>
Soddisfazione relazione	7,1 <b>a</b>	6,8 <b>a</b>	7,2 <b>a</b>	7,9 <b>b</b>
Strategie di carriera	6,8 <b>a</b>	6,5 <b>a</b>	7,2 <b>b</b>	7,6 <b>c</b>
Cercare un lavoro stabile	7 <b>a</b>	6,8 <b>a</b>	7,1 <b>a</b>	7,5 <b>b</b>
Rimanere azienda utilizzatrice	6 <b>a</b>	5,8 <b>a</b>	5,8 <b>a</b>	7,1 <b>b</b>
Continuare come interinale	5,3 <b>a</b>	5,5 <b>a</b>	6,2 <b>b</b>	6,4 <b>b</b>

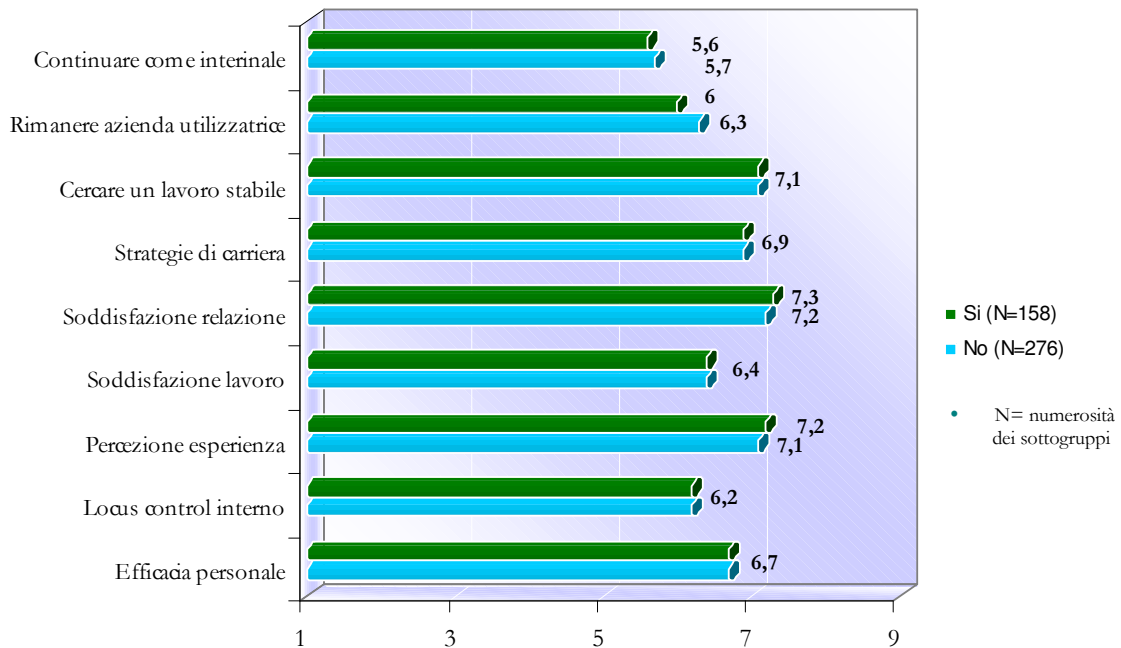
- complessivamente pure per tale variabile si rispecchia l'andamento del campione generale. Quello che risulta peculiare sono le molteplici differenze significative presenti nel grado in cui le persone dei diversi territori sembrano possedere le dimensioni studiate; tendenzialmente è il territorio **sud**,

in particolare rispetto al territorio nord, a presentare **valori** sensibilmente **maggiori** in **tutte** le **dimensioni**: dall'efficacia personale all'intenzione di continuare come interinale.

Per comprendere meglio le differenze emerse tra i diversi raggruppamenti se ne sono approfondite, differenziando ulteriormente le analisi, le caratteristiche dei sottocampioni. È interessante notare come al sud, rispetto a tutti gli altri territori, ci sia la più alta percentuale di diplomati (77,3%), di persone che si dichiarano disoccupati nel periodo precedente l'attuale missione (46,7%), di soggetti che ricoprono una missione da oltre 6 mesi (27,8%).

Anche in questo caso è bene prestare attenzione alla diversa numerosità dei sottogruppi considerati.

**Figura 21- Profilo Metis differenziato per ESPERIENZE IN ALTRE SOCIETA' DI LAVORO INTERINALE**



- anche in relazione alla variabile precedenti esperienze in altre società interinali le dimensioni studiate presentano valori oltre la media e si confermano per entrambi i sottogruppi considerati le tendenze del campione totale. Non si evidenziano differenze significative.

Tabella 22- Profilo Metis differenziato per PROPOSTA DI ASSUNZIONE AL TERMINE DELLA MISSIONE		
N= numerosità dei sottogruppi	Si (N=58)	No (N=409)
Efficacia personale	7	6,7 *
Locus control interno	6,5	6,1 *
Percezione esperienza	6,9	6,9
Soddisfazione lavoro	6,4	6,3
Soddisfazione relazione	7,5	7,1
Strategie di carriera	7,1	6,9
Cercare un lavoro stabile	7,4	7 *
Rimanere azienda utilizzatrice	6,6	6,1 *
Continuare come interinale	5,4	5,7

- infine in relazione alla variabile proposta di assunzione al termine della missione coerentemente a quanto già emerso tutte le dimensioni della ricerca presentano valori superiori alla media, si confermano gli andamenti generali e allo stesso tempo emergono differenze statisticamente significative. È interessante notare che chi ha ricevuto una proposta di **assunzione** presenta **valori** sensibilmente **più elevati** nella dimensione **efficacia personale** e **locus control interno**, ovvero si percepisce maggiormente in grado di orientarsi in nuovi contesti lavorativi, di stabilire delle relazioni positive, di capire cosa è richiesto, di creare le condizioni per il proprio sviluppo. È, inoltre, **meno** propenso a **ripetere l'esperienza interinale** e significativamente **più orientato a rimanere nell'azienda utilizzatrice** e ancor di più a cercare un lavoro stabile in cui esprimere la propria professionalità e competenza. L'esperienza interinale, per questi soggetti, sembra rappresentare un canale di accesso "alternativo" al lavoro regolato da forme contrattuali "tipiche".

Seguono i **grafici**, distinti per le **variabili socio-demografiche** del campione, relativi alla distribuzione percentuali dei soggetti nelle dimensioni indagate (vedi file excel: var sociodem\_fig 23-52).

Complessivamente come è possibile osservare (da fig. 23 a fig. 52):

- **maschi** e **femmine** non mostrano particolari differenze nel grado in cui posseggono le dimensioni studiate. Tuttavia una maggiore percentuale di maschi si colloca nella fascia medio alta

per quanto riguarda il *work locus control*, mentre le donne sono più orientate a cercare un lavoro stabile e definitivo.

- maggiori differenze emergono per quanto riguarda l'**età**. I soggetti più giovani presentano ampie fasce medio basse e per molte dimensioni (efficacia personale, *work locus control*, percezione dell'esperienza, strategie di carriera...) la totale assenza delle fasce alte. I soggetti con un'età compresa tra i 21 e i 35 anni sono più inclini a realizzare strategie di miglioramento di carriera mostrano infatti una fascia medio alta particolarmente estesa. Infine i soggetti tra i 26 e i 30 mostrano una fascia alta più ampia per quanto riguarda l'intenzione di cercare un lavoro stabile e quelli oltre i 40 per quanto riguarda l'intenzione di continuare come interinale.

- in relazione al **titolo di studio** le persone con un'istruzione più bassa presentano ampie fasce medio basse per tutte le dimensioni studiate, l'ampiezza delle fasce più alte cresce al crescere del titolo di studio conseguito. I laureati sono anche quelli che presentano fasce alte più ampie in relazione all'intenzione di cercare un lavoro stabile e meno ampie per l'intenzione di continuare come interinali.

- anche per la variabile **durata della missione** al crescere di questa cresce l'ampiezza delle fasce più alte, mentre non si rilevano differenze nell'andamento delle fasce per quanto riguarda l'intenzionalità; lo stesso discorso si ripete per il **ruolo ricoperto** durante la missione.

- per quanto riguarda la **condizione occupazionale prima della missione** gli studenti presentano l'assenza della fascia più alta per le dimensioni di efficacia personale, *work locus control* e soddisfazione nel lavoro, ma la fascia alta più ampia per quanto riguarda l'intenzione, nei prossimi 12 mesi, di continuare come interinale. I disoccupati viceversa presentano fasce medio basse leggermente più ampie.

- in relazione al **territorio** il nord ovest e il nord est non si differenziano tra loro nel grado in cui posseggono le dimensioni studiate, mentre rispetto agli altri territori presentano fasce medio basse leggermente più ampie, il centro invece mostra le più ampie fasce medie ed il sud fasce alte più ampie.

- per quanto riguarda le ultime due variabili, relative alla **proposta di assunzione** e alle precedenti esperienze lavorative, si presenta uno stesso andamento, ovvero fasce basse leggermente più ampie per chi non ha ricevuto proposta di assunzione e non ha **precedenti esperienze**.

### C. Terzo obiettivo: IL MODELLO DEL SUCCESSO IN METIS

Per quanto riguarda il **terzo obiettivo**, ovvero conoscere le determinanti del successo specifiche di Metis:

*Le analisi condotte* } - sono state analizzate, attraverso la tecnica dei modelli di equazioni strutturali, le relazioni fra le dimensioni studiate pervenendo all'identificazione di due modelli empirici, ossia generati dall'analisi dei dati raccolti

*Il modello riportato (fig.1b) presenta adeguati indici di fit, indicando una buona corrispondenza tra i dati osservati e i dati riprodotti dal modello, e soddisfacenti indici di varianza spiegata ( $R^2$ ).*

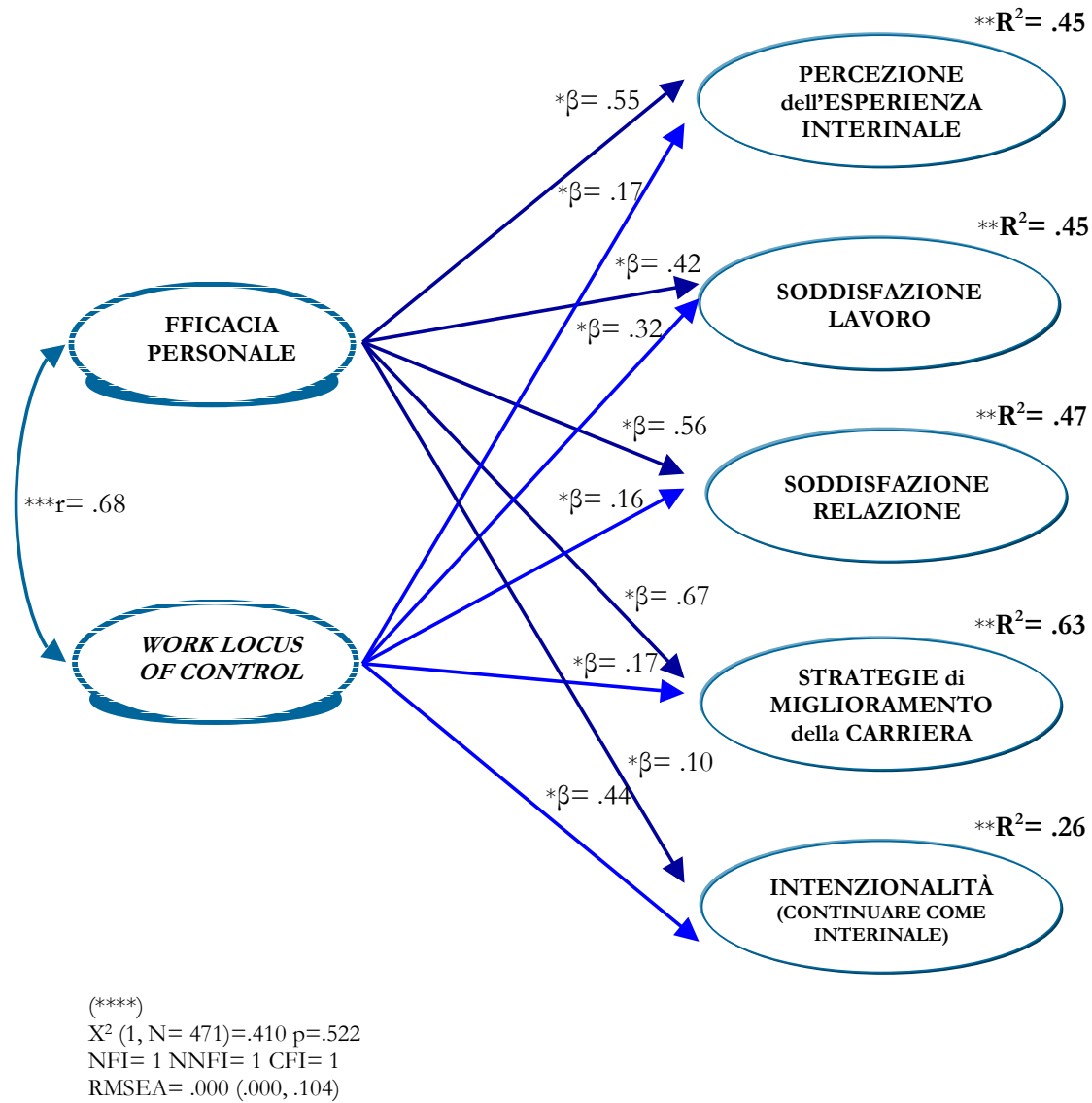
*I risultati sono sostanzialmente coerenti con le ipotesi originariamente formulate (fig. 1a).*

L'**efficacia personale** e il **work locus control interno** sono tra loro molto correlati ed entrambi **influenzano**, anche se l'efficacia in misura maggiore, **tutte le dimensioni studiate**. In particolare per quanto riguarda l'intenzionalità ad agire è stata inserita nel modello la sua specifica sfaccettatura di continuare come interinale poiché strettamente legata all'intenzione, almeno per i prossimi 12 mesi, di continuare ad accettare nuove missioni e quindi ritenuta di particolare interesse per la società Metis.

Inoltre considerando singolarmente le dimensioni di l'efficacia personale e il *work locus control* interno è possibile osservare come, nello specifico:

- la prima esercita il suo impatto più forte su strategie di carriera e soddisfazione relazione. Ciò conferma come la convinzione di riuscire ad esercitare un controllo sull'ambiente di lavoro influisca sulla possibilità di definire, coerentemente alle proprie competenze, un percorso di crescita professionale e di instaurare rapporti positivi con colleghi e superiori, premessa su cui fonda la possibilità di farsi apprezzare e valorizzare nell'ambiente di lavoro;
- la seconda su soddisfazione relazione e intenzione di continuare come interinale. Questo sottolinea come la convinzione di determinare gli esiti delle proprie azioni e di regolare gli eventi che interessano la vita professionale influisce sul grado di soddisfazione relativamente all'ambiente di lavoro, al proprio ruolo, alle possibilità di intravedere sviluppi futuri.

Coerentemente alla letteratura e allo studio precedentemente condotto quanto più le persone ritengono di possedere le capacità di pianificare e controllare il corso delle proprie azioni, di far fronte alle difficoltà e alle mutevoli condizioni di lavoro tanto più percepiscono positivamente la loro condizione, mostrano un maggior grado di soddisfazione, pianificano il proprio "domani" perseverano maggiormente per raggiungere gli obiettivi che si sono prefissati.



**Figura 1b-** Modello empirico delle relazioni tra le variabili

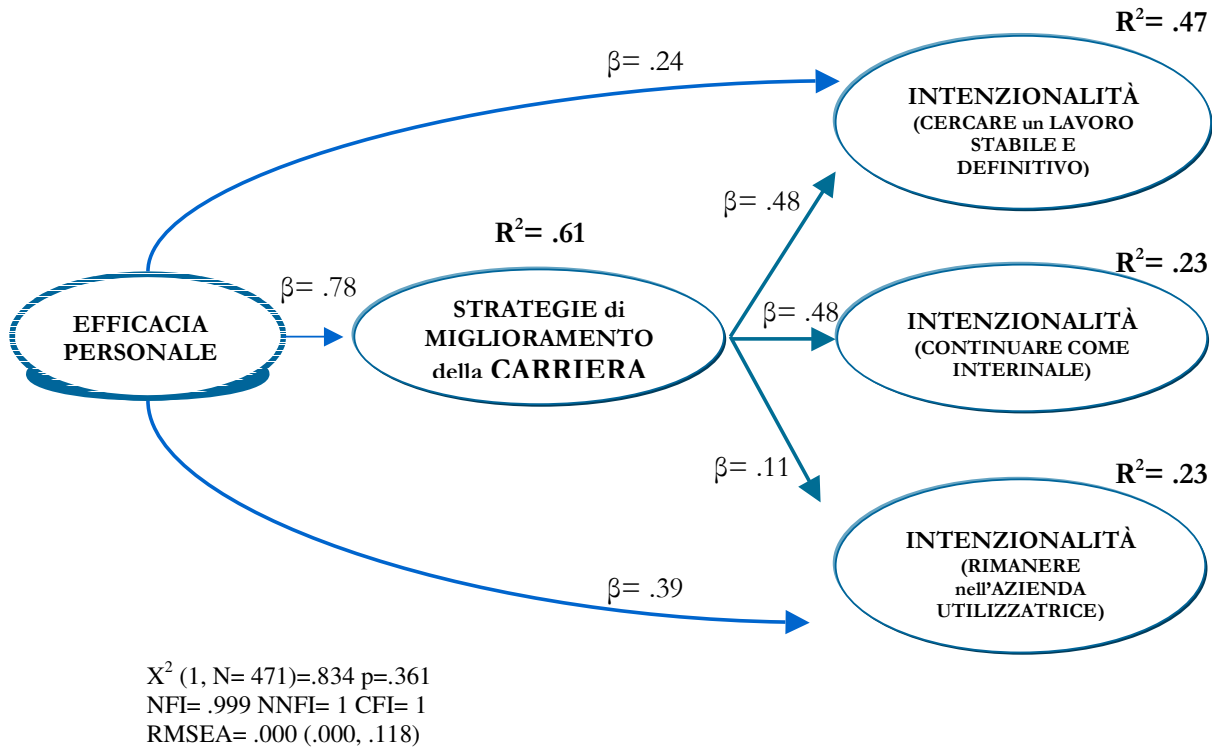
\* i valori si riferiscono al parametro *Beta* che indica l'entità del cambiamento nella variabile dipendente in conseguenza di un cambiamento standardizzato in una variabile indipendente tenendo le altre variabili indipendenti sotto controllo. Tale parametro può assumere tutti i valori compresi tra -1 e 1.

\*\* i valori si riferiscono al parametro  $R^2$  che è un indice della proporzione di varianza spiegata dalle variabili indipendenti. Tale indice può assumere tutti i valori compresi tra 0 ed 1.

\*\*\* il valore si riferisce al coefficiente di correlazione *r* di Pearson che è un indice in grado di quantificare l'eventuale legame che intercorre tra le variabili, esprimendone intensità e direzione. Il coefficiente *r* può assumere tutti i valori compresi tra -1 (relazione negativa lineare perfetta) e +1 (relazione positiva lineare perfetta).

\*\*\*\* i valori si riferiscono al  $\chi^2$  ( $x^2$ ) e agli indici di *fit* (adattamento) [NFI; NNFI; CFI; RMSEA], misure in grado di esprimere la compatibilità tra i dati osservati e il modello teorico esaminato.

Data la rilevanza della dimensione **intenzionalità** ad agire per il contesto interinale, in quanto connessa agli obiettivi lavorativi che ci si prefigge di raggiungere nel breve periodo, sono state più specificatamente analizzate le relazioni tra questa, l'**efficacia personale** e le **strategie di carriera**.



**Figura 1c-** Modello empirico delle relazioni di influenza per la dimensione Intenzionalità ad agire

Il modello indicato (fig. 1c) presenta adeguati indici di *fit* e complessivamente buoni indici di varianza spiegata ( $R^2$ ).

In particolare l'**efficacia personale** influenza direttamente, e considerevolmente, le **strategie di carriera** e, in misura minore, l'intenzione di **rimanere nell'azienda utilizzatrice** e quella di **cercare un lavoro stabile** e definitivo. Le strategie di miglioramento della carriera, a loro volta, hanno un effetto diretto su tutte le sfaccettature dell'intenzionalità ed in particolare per l'intenzione di cercare un lavoro stabile e definitivo e quella di continuare come interinale.

Infine è interessante notare che l'efficacia personale esercita la sua influenza sull'intenzione di continuare come interinale mediata dalle strategie di carriera.

L'efficacia personale si conferma come una variabile cruciale nel determinare il raggiungimento di obiettivi lavorativi difficili e sfidanti, come possono essere per un lavoratore interinale continuare

a lavorare, nella stessa azienda utilizzatrice o in una diversa, senza nessun periodo di latenza tra una missione ed un'altra o cercare un lavoro più "sintonico" con le aspirazioni individuali. Inoltre indipendentemente dagli obiettivi lavorativi che ci si prefigge è fondamentale pianificare un'"evoluzione" professionale, delineare delle strategie di crescita, circondarsi di persone in grado di aiutarci, di ampliare la propria rete di conoscenze e le possibilità d'azione.

## Conclusioni

- Lo strumento* } Il questionario utilizzato è risultato **valido** e **attendibile** avvalorando ulteriormente la sua scientificità.
- La ricerca* } Si è **confermata**, coerentemente alla letteratura e alla ricerca precedentemente condotta in Metis (2002), l'**importanza** delle **variabili individuali** studiate nel determinare il **successo** professionale e il **benessere** individuale.
- Le dimensioni* } Complessivamente si conferma l'andamento dello scorso anno, anche se la popolazione più ampia e maggiormente differenziata permette sia di **descrivere** con maggiore **precisione** le **dimensioni** che sono state **approfondite**, come quella dell'intenzionalità ad agire, sia di individuare con maggiore accuratezza le **differenze** del **campione** considerato, come ad esempio quelle tra nord e sud.  
*I valori assunti dalle dimensioni emerse sono, in generale, tendenzialmente alti, anche se è probabile che su tale andamento abbia influito la modalità di scelta del campione, ovvero ci troviamo di fronte ad una popolazione selezionata che sa di esserlo. La stessa attenzione di cui è stata investita può aver influito sul grado in cui le persone dichiarano di possedere le variabili di interesse (effetto Hawthorne; Mayo 1933).*  
*Tuttavia quello che ci interessa e sui cui vale la pena riflettere è, al di là del valore statistico in senso assoluto, la variabilità che emerge tra le dimensioni e che le differenzia.*

Un dato interessante e peculiare è l'area della soddisfazione lavorativa che nonostante sia stata pensata come un costrutto unitario si è sfaccettata in due distinte sotto-dimensioni: soddisfazione lavoro e soddisfazione relazione. Quest'ultima risulta trasversalmente elevata, soprattutto se confrontata con la soddisfazione rispetto al lavoro che si fa, all'ambiente lavorativo, alle possibilità di crescita professionale che viceversa rappresenta una delle dimensioni con la media più bassa (fig. 12). È possibile che i lavoratori non siano contenti dell'attività che svolgono o degli scenari che si prefigurano, ma al tempo stesso un forte coinvolgimento affettivo in ciò che fanno risulta determinante per il loro impegno che si traduce nella tendenza a costruire rapporti positivi con colleghi e superiori per riuscire al meglio e questo, come emerge dal modello di relazione tra le variabili (fig. 1 b) è significativamente determinato dall'efficacia personale. Quindi quanto più si

creano le condizioni per una maggiore e favorevole accoglienza tanto più si può incidere sul benessere dei lavoratori. Tuttavia tale dimensione, poiché solo inizialmente studiata, richiede di essere approfondita e meglio definita in successivi studi.

Altro dato che richiama la nostra attenzione è quello relativo all'intenzionalità ad agire, più approfonditamente indagata e descritta in relazione alla precedente ricerca. Rispetto a quest'ultima alcune informazioni emergono in controtendenza, ovvero le persone, in generale, sono più intenzionate a lavorare come interinale e meno intenzionate a continuare a lavorare nell'azienda utilizzatrice e a cercare un lavoro stabile e definitivo; ma anche rispetto ai diversi raggruppamenti si delineano delle controtendenze ad esempio sono le donne, i soggetti più giovani e gli studenti a preferire un lavoro interinale.

Altri dati invece, non sorprendendoci, confermano il loro andamento come una minore efficacia delle persone più giovani; un *locus* interno più elevato per i maschi e per gli occupati; una maggiore efficacia delle persone in missione da più tempo, che hanno ricoperto una posizione di responsabile o impiegatizia e che erano già occupati prima dell'attuale missione. È interessante notare una curiosa relazione, ossia chi dichiara di preferire il lavoro interinale risulta più aperto, più flessibile, ma anche più insicuro e meno convinto di incidere sul proprio futuro professionale.

Dati, invece, su cui riflettere più approfonditamente sono:

- le differenze territoriali. Queste, come precedentemente illustrato, sono particolarmente rilevanti per il sud che mostra valori significativamente elevati in tutte le dimensioni soprattutto in relazione al nord. Al sud si è più efficaci, più capaci di incidere sui risultati professionali, si percepisce più favorevolmente l'esperienza interinale;

- l'andamento delle dimensioni di:

- soddisfazione nella relazione. Tale variabile ha assunto, in tutti i sottocampioni, i valori medi più alti, soprattutto se confrontati con quelli della soddisfazione nel lavoro. In particolare si è osservato come questa cresce al crescere dell'età (almeno fino ai 35 anni), del titolo di studio conseguito, della durata della missione, del livello contrattuale. Inoltre è più alta negli occupati, al sud, in chi ha già ricoperto precedenti missioni e per chi ha ricevuto proposta di assunzione;
- efficacia personale. Anche questa, come già evidenziato, cresce con l'età (raggiungendo il suo picco ai 35 anni), con il livello d'istruzione, con la durata della missione, con il livello contrattuale. Inoltre è più alta negli occupati, negli studenti, al sud e per chi ha ricevuto una proposta di assunzione al termine dell'attuale missione.

Avendo ulteriormente accertato che l'efficacia personale e il *work locus of control* interno sono i principali predittori di successo e di benessere nel contesto lavoro temporaneo è possibile intervenire, in linea con quanto precedentemente proposto:

- a monte predisponendo strumenti e procedure di selezione capaci di valutare la preparazione tecnico-specialistica del lavoratore e le caratteristiche individuali di interesse;

- a valle integrando il percorso formativo standard e predefinito con una formazione più specificatamente psicologica per rendere consapevoli i lavoratori delle loro potenzialità, della possibilità di modellarle e svilupparle;
- *in itinere* inserendo, tra una missione e l'altra, un momento di confronto e *feedback* al lavoratore interinale per facilitarne il percorso di crescita, monitorizzarne i risultati e ripensare, se necessario, a nuove strategie per la riuscita e per fidelizzare il lavoratore stesso alla società.