

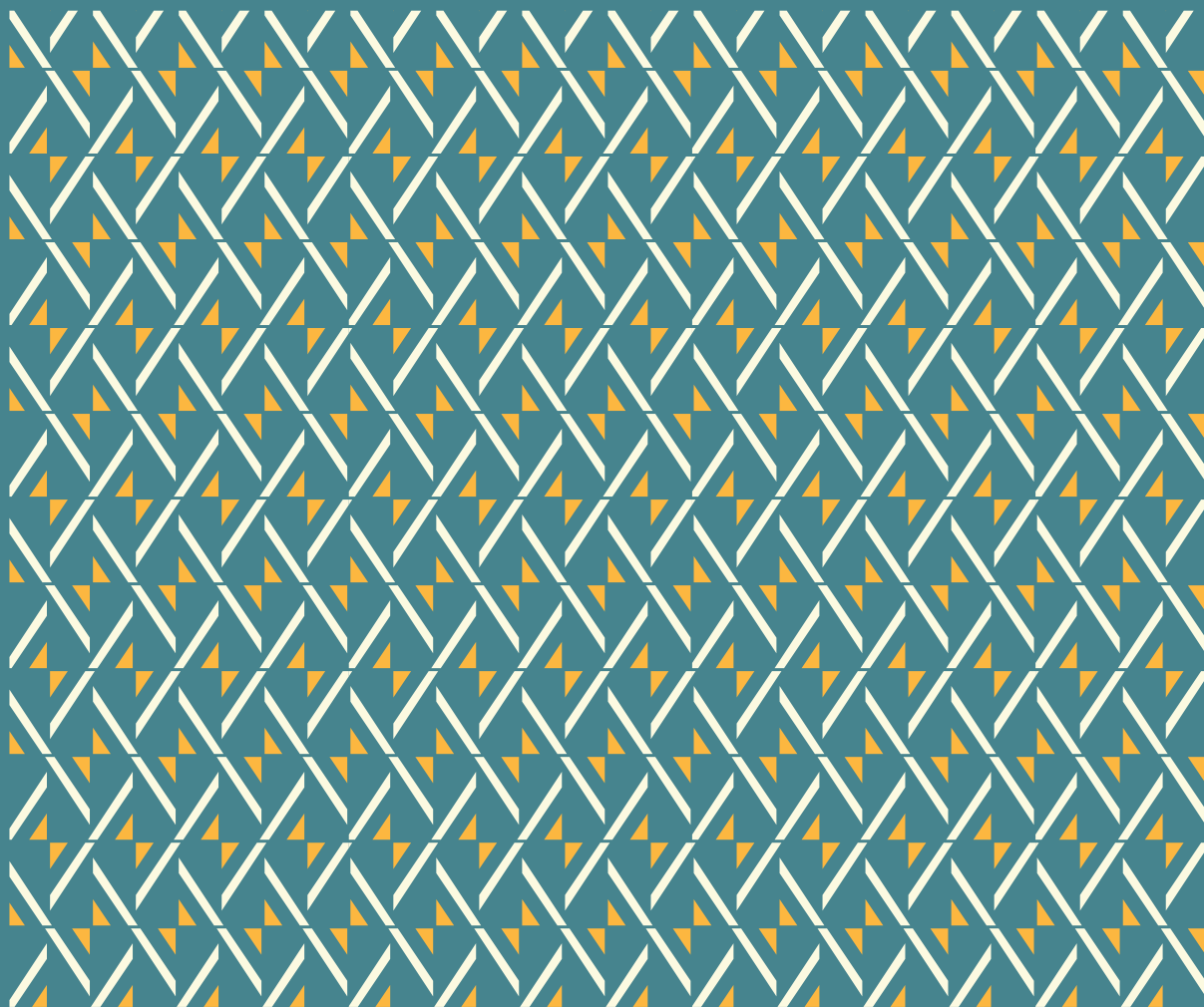
a cura di

Silvia Ciucciovino, Francesco Crespi, Alessandro Toscano

IL LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE IN ITALIA

Quadro Regolatorio, Percorsi Professionali e Transizioni

UN'ANALISI ATTRAVERSO I BIG DATA





Dipartimento di Economia

COLLANA

DIPARTIMENTO DI ECONOMIA

n. 1, ottobre 2020

Economics, Policy and Law

Proceedings of the Research Days Department of Economic

A cura di Alessia Naccarato, Pasquale De Muro, Saverio M. Fratini

n. 2, gennaio 2021

Research Lines of the Department of Economics

A cura di Attilio Trezzini

n. 3, febbraio 2021

Adrian Otoiu, Adriano Pareto, Elena Grimaccia, Matteo Mazziotta, Silvia Terzi

Open Issues in Composite Indicators

A starting point and a reference on some state-of-the-art issues

n. 4, dicembre 2023

Giornate della Ricerca del Dipartimento di Economia di Roma Tre

A cura di Attilio Trezzini, Caterina Conegliani, Cristina Vaquero Piñeiro, Davide Romaniello

Università degli Studi Roma Tre
Dipartimento di Economia

IL LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE IN ITALIA

Quadro Regolatorio, Percorsi Professionali e Transizioni

UN'ANALISI ATTRAVERSO I BIG DATA

a cura di

Silvia Ciucciovino, Francesco Crespi, Alessandro Toscano

5 Collana
Dipartimento di Economia



Roma TriE-Press

2024

Dipartimento di Economia

COLLANA

n. 5, maggio 2024

*Il lavoro in somministrazione in Italia: quadro regolatorio,
percorsi professionali e transizioni. Un'analisi attraverso i big data*

A cura di Silvia Ciucciovino, Francesco Crespi, Alessandro Toscano

Coordinamento editoriale

Gruppo di lavoro *Roma TrE-Press*

Cura editoriale e impaginazione

teseo  editore Roma teseoeditore.it

Elaborazione grafica della copertina

MOSQUITO, mosquitoroma.it

Caratteri grafici utilizzati: Minion Pro, Awake (copertina e frontespizio); Garamond (testo).

Edizioni *Roma TrE-Press*®

Roma, maggio 2024

ISBN 979-12-5977-326-5

<http://romatrepress.uniroma3.it>

Quest'opera è assoggettata alla disciplina Creative Commons attribution 4.0 International Licence (CC BY-NC-ND 4.0) che impone l'attribuzione della paternità dell'opera, proibisce di alterarla, trasformarla o usarla per produrre un'altra opera, e ne esclude l'uso per ricavarne un profitto commerciale.



L'attività della *Roma TrE-Press* è svolta nell'ambito della
Fondazione Roma Tre-Education, piazza della Repubblica 10, 00185 Roma.

Indice

1. Il contributo delle agenzie di somministrazione al mercato del lavoro italiano: bilancio e prospettive <i>Silvia Ciucciovino, Alessandro Toscano</i>	7
2. La somministrazione di lavoro come connubio tra flessibilità del mercato e tutela dei lavoratori <i>Fabiola Lamberti</i>	21
3. Le caratteristiche dei lavoratori in somministrazione e le transizioni lavorative <i>Nicola Caravaggio, Francesco Crespi, Roberto Quaranta</i>	59
APPENDICE	
Andamenti recenti nella domanda di lavoro in somministrazione	129
Nota metodologica	141

Capitolo 1

Il contributo delle agenzie di somministrazione al mercato del lavoro italiano: bilancio e prospettive

*Silvia Ciucciovino, Alessandro Toscano**

SOMMARIO

1. La retorica della precarietà *vs* il modello di flexicurity del lavoro in somministrazione – 2. Le evidenze empiriche del ruolo delle agenzie di somministrazione nel mercato del lavoro italiano attraverso i *big data* di fonte amministrativa – 3. Precarietà e persistenza nel mercato del lavoro: uno sguardo al contributo reale delle agenzie di somministrazione all'occupazione – 4. Percorsi lavorativi e percorsi professionali: *data science* e *machine learning* per la tracciabilità e la trasparenza del mercato del lavoro

1. La retorica della precarietà *vs* il modello di flexicurity del lavoro in somministrazione

Nell'immaginario collettivo spesso il tema della precarietà lavorativa viene associato a forme temporanee di lavoro e, in modo particolare, al lavoro tramite agenzia (di seguito lavoro in somministrazione). Poche tematiche nel diritto del lavoro sono caratterizzate da precomprensioni ideologiche come quello delle forme temporanee di lavoro e, in tale contesto, il lavoro in somministrazione viene spesso rappresentato come l'emblema della precarietà. Al punto che, ignorando il fatto che si tratta di una forma di lavoro subordinato pienamente regolata, ormai presente nel nostro ordinamento da oltre venticinque anni, capita di imbattersi ancora oggi in commenti che sembrano porre il lavoro tramite agenzia di somministrazione addirittura ai margini estremi del lavoro tutelato.

A confermare la sensibilità politica che fa da sfondo a questa forma di impiego, non c'è stato Governo negli ultimi venticinque anni che non

* Pur essendo frutto di una riflessione comune i paragrafi 1-3 sono da attribuire a Silvia Ciucciovino, il paragrafo 4 ad Alessandro Toscano.

abbia posto mano alla disciplina legislativa del lavoro tramite agenzie, nell'ambito di riforme più o meno estese del mercato del lavoro. Ciò è avvenuto ora restringendo, ora allargando le maglie del ricorso al lavoro in somministrazione, tanto da determinare la continua oscillazione del pendolo dell'agibilità dell'istituto (e del connesso contenzioso giudiziario) in funzione della coloritura politica del Governo in carica.

Eppure, il lavoro tramite agenzia è una realtà diffusa e consolidata in tutti i Paesi avanzati da tempo ancora precedente al suo ingresso nel nostro ordinamento (avvenuto originariamente con la L. 24 giugno 1997 n. 196), tanto che l'Italia è stato per lungo tempo l'unico Paese europeo a non aver disciplinato questa forma di lavoro. La Direttiva europea n. 2008/104/CE ha poi sostenuto la diffusione del lavoro tramite agenzia come forma di impiego che può concorrere "efficacemente alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di forme di lavoro flessibili" (art. 4). In quest'ottica la Direttiva impegnava gli Stati membri ad un "riesame delle restrizioni e divieti" che limitano il ricorso alla somministrazione (art. 4) presenti negli ordinamenti nazionali e che possono essere giustificati "soltanto da ragioni d'interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro o la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi". Si badi che il richiamo all'abuso, in questo caso, non è riferito al ricorso alla tipologia contrattuale (diversamente da quanto accade ad esempio nella Direttiva sul contratto a tempo determinato), bensì all'abuso delle condizioni di lavoro e occupazione dei lavoratori. Ed infatti la Direttiva 2008/104 si concentra sulla previsione di disposizioni per assicurare la parità di trattamento (art. 5) e l'accesso all'occupazione, nonché alle attrezzature collettive e alla formazione professionale (art. 6).

A livello di legislazione nazionale il lavoro in somministrazione rappresenta da sempre una forma di impiego che, rispetto ad altre tipologie contrattuali flessibili, circonda il lavoratore di solide garanzie. Prima fra tutte, l'assunzione con contratto di lavoro subordinato da parte dell'agenzia e conseguente piena applicazione dell'intero statuto protettivo del diritto del lavoro che, come è noto, è ancorato alla fattispecie della subordinazione. La dissociazione dei poteri datoriali tra l'agenzia, datore di lavoro formale, e l'utilizzatore che si avvale della prestazione dei lavoratori in somministrazione attraverso il contratto di somministrazione, non mette in dubbio la natura subordinata del rapporto di lavoro con l'agenzia e la posizione giuridica del lavoratore quale lavoratore subordinato. Ma ciò che più conta sottolineare è che l'ordinamento giuridico riconosce al lavoratore tutele

speciali volte, da un lato ad evitare effetti sostitutivi con il lavoro direttamente subordinato (in tale direzione vanno menzionati i divieti di ricorso alla somministrazione di cui all'art. 32, D. Lgs. n. 81/2015) e, dall'altro lato, a garantire la parità di trattamento e la rafforzata effettività dei crediti retributivi, contributivi e assicurativi di cui, infatti, rispondono in solido l'agenzia di somministrazione e l'impresa utilizzatrice (art. 35, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015).

Il tratto maggiormente innovativo nella configurazione di questa tipologia contrattuale, che ne fa anche un *unicum* a livello nazionale, è rappresentato dall'intimo collegamento strutturale tra flessibilità del lavoro e politiche attive a favore del lavoratore; ciò consente di identificare nel lavoro in somministrazione il primo esempio concreto in Italia di sperimentazione di un modello di flexicurity a vasto raggio. La flessibilità del lavoro, garantita dallo schema triangolare della somministrazione e dalla agilità di gestione del vincolo contrattuale da parte dell'impresa utilizzatrice, è compensata da uno speciale modello di sicurezza sociale che fa leva sulla formazione continua e sul sostegno al reddito nei periodi di non lavoro.

Il disegno sottostante, sin dall'introduzione dell'istituto con la L. n. 196 del 1997, era infatti proprio quello di coniugare la flessibilità di impiego con misure di formazione permanente dedicate ai lavoratori in somministrazione per favorirne la occupabilità con costo integralmente a carico dell'impresa utilizzatrice (una sorta di "canone" d'uso della flessibilità lavorativa). A questo scopo l'art. 12 della L. n. 196 del 1997 ha istituito Formatemp, Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione, a gestione paritetica, finanziato con un contributo obbligatorio a carico delle imprese utilizzatrici pari al 4% della retribuzione corrisposta. Una misura molto consistente, soprattutto se paragonata alla più ridotta entità dello 0,3% dell'ordinario contributo di adesione ai fondi interprofessionali per la formazione continua.

Le politiche attive per i lavoratori in somministrazione si sono poi arricchite – con l'istituzione nel 1998 di Ebitemp, l'ente bilaterale per il lavoro temporaneo – con specifiche forme di previdenza e sostegno del reddito ad integrale finanziamento privato: una vera e propria forma di welfare privatistico settoriale che ha creato una rete di sicurezza che distingue in positivo questa forma di impiego flessibile rispetto a tante altre tipologie contrattuali.

Con il D. Lgs. n. 276 del 2003 e l'ampia riforma del mercato del lavoro ivi prevista le agenzie di somministrazione sono entrate a tutti gli effetti tra i principali operatori e attori del mercato del lavoro italiano concorrendo

al ridisegno di servizi per il lavoro in ottica di efficientamento degli stessi. Con l'art. 4 del D. Lgs. n. 276 del 2003 le agenzie di somministrazione, infatti, hanno assunto la forma di agenzie private per il lavoro (APL) iscritte nell'apposito albo ministeriale; ne è conseguito il riconoscimento in positivo del valore sociale della fornitura professionale di manodopera. Quello stesso provvedimento, non a caso, ha abrogato la L. n. 1369 del 1960 e il divieto generale di interposizione (art. 85, D. Lgs. n. 276 del 2003) e, nel regolare la somministrazione di lavoro, ha ridisegnato il vecchio divieto di interposizione *sub specie* di fornitura irregolare e non autorizzata di manodopera, effettuata cioè al di fuori del perimetro legittimo e regolato della somministrazione di lavoro (artt. 27 e 28).

Questo impianto fondamentale dell'istituto è rimasto immutato fino ai nostri giorni; benché diverse riforme del mercato del lavoro in successione abbiano provveduto a razionalizzare l'istituto o ad agire sui requisiti di accesso e sui vincoli più o meno stringenti di ricorso al lavoro in somministrazione. Tra i principali interventi normativi si ricordano: il D.L. 20 marzo 2014, n. 34 conv. in L. 78 del 2014 (c.d. decreto Poletti); il D. Lgs. 15 giugno 2015 n. 81 (c.d. Jobs Act), D.L. 12 luglio 2018, n. 87 conv. in L. n. 186 de 2018 (c.d. decreto Dignità); il D.L. 4 maggio 2023 n. 48 conv. in L. n. 85 de 2023. (c.d. Decreto Calderone). Per una disamina puntuale di questi provvedimenti e dei connessi effetti sul mercato del lavoro si rinvia al Capitolo II del presente Volume.

2. Le evidenze empiriche del ruolo delle agenzie di somministrazione nel mercato del lavoro italiano attraverso i big data di fonte amministrativa

A distanza di più di venticinque anni dall'introduzione in Italia del lavoro tramite agenzia i tempi sono maturi per effettuare un bilancio di questo spaccato del mercato del lavoro, necessario per valutarne successi e fallimenti nonché per riflettere sulle prospettive della somministrazione nel prossimo futuro. In questo compito, al di là delle prospettive (soggettive) valutative degli interpreti, soccorrono i dati di fonte amministrativa capaci di restituire una fotografia accurata dell'impatto reale della somministrazione di lavoro nel corso del tempo. L'intendimento di questo Volume, frutto di un lavoro di analisi e ricerca pluriennale a carattere interdisciplinare, è proprio quello di guardare al fenomeno del lavoro in somministrazione partendo dai dati oggettivi rilevabili dalle fonti ministeriali; ciò al fine

di cercare di trarre da questi elementi utili a confermare o smentire le preoccupazioni che hanno da sempre accompagnato questa controversa forma di flessibilità lavorativa.

Per valutare l'effettivo impatto dell'istituto della somministrazione di lavoro sul funzionamento del mercato del lavoro italiano, una risorsa informativa preziosa è rappresentata dai *big data* di fonte amministrativa, cioè dai microdati raccolti dal Ministero del lavoro attraverso le Comunicazioni Obbligatorie di attivazione dei rapporti di lavoro con le agenzie di somministrazione nonché di attivazione delle missioni con le imprese utilizzatrici. Questi dati permettono, infatti, di analizzare in dettaglio la rilevanza, le caratteristiche e l'evoluzione del lavoro in somministrazione, ponendo particolare attenzione alle caratteristiche dei lavoratori in somministrazione, ai percorsi lavorativi dei più giovani ed alle transizioni lavorative.

Grazie ad una convenzione tra il Ministero del lavoro (ML) e il Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre è stato possibile analizzare, proprio a partire dai dati di fonte amministrativa (Comunicazioni Obbligatorie - CO) l'effettivo contributo delle agenzie di somministrazione alla domanda di lavoro e alla struttura del mercato del lavoro italiano dal 2010 ai nostri giorni. Il set di dati a disposizione permette altresì di effettuare comparazioni quali-quantitative tra le dinamiche del lavoro indirettamente subordinato (cioè *mediato* dalle agenzie di somministrazione), rilevabile dai modelli delle CO - Unisomm e quello direttamente subordinato, rilevabile dai modelli delle CO - Unilav. Queste comparazioni servono soprattutto a paragonare, specialmente nell'ambito del lavoro temporaneo, le caratteristiche dell'occupazione direttamente e indirettamente subordinata e, quindi, valutare l'effetto distintivo del ruolo dell'agenzia di somministrazione sugli esiti occupazionali degli individui, alla stregua di un vero e proprio *trattamento* erogato al prestatore di lavoro.

Il campione dei dati raccolti ed elaborati rappresenta un patrimonio informativo unico, per ampiezza e completezza delle informazioni, che consente – da un lato – di osservare il flusso complessivo di attivazioni, disattivazioni e modifiche intervenute nei rapporti di lavoro oggetto di comunicazione obbligatoria da parte delle agenzie di somministrazione e degli utilizzatori e – dall'altro – di analizzare in profondità l'intera domanda di lavoro subordinato in Italia sia diretta, sia veicolata dalle agenzie di somministrazione.

Ne emergono evidenze molto interessanti sul contributo oggettivo dell'istituto della somministrazione al mercato del lavoro e all'occupazione, specialmente dei giovani, anche relativamente alla durata effettiva dell'oc-

cupazione e della persistenza nel mercato del lavoro, che in parte smentiscono il luogo comune della maggiore precarietà del lavoro in somministrazione rispetto ad altre tipologie contrattuali. Rinviano ai successivi contributi del presente Volume per analisi di dettaglio, vale la pena qui mettere in evidenza come le evidenze oggettive confermino come la somministrazione di lavoro a tempo determinato rappresenti la forma contrattuale che garantisce il tasso di occupabilità più elevato tra le diverse forme di impiego flessibile, in misura anche maggiore di quello che caratterizza il contratto di lavoro a termine direttamente subordinato. La probabilità di ritrovare un'occupazione a distanza di 30 giorni dal termine di una somministrazione è quasi doppia rispetto a quella che caratterizza il lavoro direttamente subordinato. Eppure, nella comune opinione è diffusa erroneamente l'idea che la somministrazione di lavoro rappresenti la forma di lavoro in assoluto più precaria. In realtà si dimentica che il lavoro in somministrazione gode di tutte le tutele del lavoro subordinato ed è il settore nel quale strutturalmente vengono messe in pratica politiche attive e formative gestite dalla bilateralità. Gli alti tassi di rientro nel mercato del lavoro garantiti dalla somministrazione sembrano dimostrare in modo oggettivo l'efficacia delle politiche attive quando queste si integrano strutturalmente con le tutele lavoristiche.

3. Precarietà e persistenza nel mercato del lavoro: uno sguardo al contributo reale delle agenzie di somministrazione all'occupazione

Se si solleva lo sguardo oltre il singolo contratto di lavoro o la singola missione per allungare la visuale alle traiettorie delle persone nel mercato del lavoro, è possibile cogliere, oltre il dato della temporaneità del rapporto lavorativo, ossia della durata del singolo episodio contrattuale, una informazione a nostro avviso più significativa, che è quella della persistenza nel mercato del lavoro. La persistenza misura la permanenza nel tempo della condizione occupazionale ed è una misura non statica, bensì dinamica, legata alla continuità o continuità degli impieghi come effetto anche della concatenazione o successione di più rapporti contrattuali.

Questa vista delle traiettorie lavorative fornisce certamente una misura più realistica della consistenza delle storie lavorative delle persone e della loro effettiva performance occupazionale nel tempo. Cioè della intensità occupazionale che va oltre la durata temporanea del singolo rapporto, per dispiegarsi su tracciati temporali più ampi. Ecco allora che l'osservazione

delle traiettorie, della probabilità e della rapidità di rientro nella condizione occupazionale alla cessazione di un precedente impiego fornisce appunto una misura della persistenza occupazionale, in ultima analisi della stabilità sostanziale dell'impiego, al di là della prospettiva del dato puntuale della precarietà del singolo rapporto.

D'altro canto, la transizionalità lavorativa costituisce ormai una cifra costante del mercato del lavoro italiano, caratterizzato da una maggiore mobilità tra impieghi, anche come frutto di scelte volontarie delle persone, come dimostrano molti studi sul recente fenomeno delle grandi dimissioni; da leggere, in realtà, come grande rimescolamento (*reshuffle*) del mercato del lavoro, caratterizzato da un accentuato e crescente dinamismo¹.

Ebbene, i dati ci dicono, e sembrerebbe a prima vista un paradosso, che la durata effettiva dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, avuto riguardo alle cessazioni a qualsiasi titolo intervenute, è in realtà più breve della durata *effettiva* dei rapporti di lavoro a tempo determinato, e soprattutto di quelli a termine in somministrazione che, invece, nella percezione collettiva sono considerati l'emblema della precarietà. Cosicché il tema della temporaneità del lavoro diventa inevitabilmente più complesso, ricco di sfumature, da approfondire con ottiche e prospettive diverse da quelle con le quali siamo soliti semplicisticamente osservarlo, spesso limitando lo sguardo alla durata predeterminata di una relazione contrattuale fissata *ex ante* nel contratto sottoscritto tra le parti.

Se guardiamo ai dati e alle durate effettive dei rapporti, e l'analisi successiva lo dimostra, allora ci avvediamo del fatto che la questione forse più rilevante, dal punto di vista degli individui, è rappresentata oltre la temporaneità o stabilità del vincolo contrattuale, dalla capacità di resistenza e persistenza nel mercato del lavoro, possibilmente secondo traiettorie ascendenti, capaci di valorizzare nel tempo la professionalità e le condizioni di trattamento.

Da questo punto di vista è singolare che il dibattito pubblico e la stessa dottrina siano ancora così poco attente all'efficienza degli strumenti di governo delle transizioni lavorative, quando è chiaro che proprio da questi strumenti dipendono i destini delle persone e può trovare una adeguata risposta l'aspirazione individuale alla stabilità occupazionale. Sarebbe infatti

¹ Sul punto si rinvia a S. CIUCCIOVINO, N. CARAVAGGIO, *Great Resignation o Great Reshuffle? Un'analisi giuridico-quantitativa delle transizioni nel mercato del lavoro a seguito delle dimissioni post-Covid in Italia*, in *Giornale di Diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1-2, 2023, 197 ss.

illusorio pensare che questa stabilità possa ottenersi immettendo rigidità nella durata dei vincoli contrattuali, mentre la fenomenologia delle dinamiche del mercato del lavoro richiede soprattutto di creare le premesse per migliorare le capacità soggettive di conservazione del rapporto di lavoro nonché per rioccupare in modo rapido e sicuro le persone alla cessazione di un impiego. Le dinamiche odierne richiedono cioè una maggiore efficienza nel gestire i passaggi tra impieghi e tra contratti nonché nell'abbinare puntualmente domanda e offerta, cosa che necessita di una capacità continua di valutazione, valorizzazione e misurazione del capitale umano e professionale delle persone adatto a ricoprire le posizioni lavorative vacanti.

Questa convinzione ha condotto a concentrare l'analisi sulla osservazione dei percorsi professionali e delle transizioni lavorative attraverso i dati, proprio al fine di mettere a fuoco le storie lavorative dei singoli individui nel corso della vita attiva, passando dal concetto della durata del singolo rapporto di lavoro al concetto più ampio di persistenza nel mercato del lavoro, che sposta il fuoco dell'attenzione sulla continuità dell'occupazione dei singoli e sui fattori che sembrano più incidere su tale continuità di impiego, anche attraverso la successione di una pluralità di rapporti di lavoro.

I dati a disposizione permettono appunto di seguire le storie lavorative delle persone dalla loro prima attivazione e nelle successive transizioni occupazionali. In particolare, è possibile confrontare la *performance* occupazionale di giovani entrati nel mercato del lavoro con un contratto a termine, distinguendo due percorsi alternativi; ciò anche al fine di sondare il ruolo delle agenzie di somministrazione nel favorire la performance occupazionale. Il primo gruppo è costituito dai giovani che hanno lavorato esclusivamente alle dirette dipendenze dei datori di lavoro (Unilav); mentre il secondo gruppo è costituito da individui transitati almeno una volta per un'agenzia del lavoro (Unilav e Unisomm). Da questa comparazione si ricava l'evidenza che il lavoro in somministrazione in realtà è meno precario di quello direttamente subordinato e garantisce una più rapida rioccupazione nel caso di cessazione del contratto.

A distanza di un anno dall'attivazione di un contratto di lavoro, la percentuale di lavoratori direttamente subordinati ancora occupati è pari al 48,8%, mentre per quelli passati per la somministrazione la percentuale è superiore, toccando il 52%. Dopo quattro anni, la forbice rimane costante. Pertanto, sembra che esperienze lavorative miste, dove a contratti direttamente subordinati si alternano anche esperienze in somministrazione, permettano ai lavoratori di ottenere una maggior persistenza nel mercato del

lavoro, favorendo la tenuta occupazionale nel tempo.

Analogamente anche la probabilità di rientro nel mercato del lavoro a breve termine è superiore per la somministrazione, se paragonata a quella dei lavoratori cessati da un contratto a termine direttamente subordinato. Nel periodo 2014-2020 decorsi 30 giorni dalla cessazione, il 76,4% di coloro che hanno terminato un contratto in somministrazione a termine ha attivato un nuovo rapporto di lavoro. Per i lavoratori a termine direttamente subordinati questa probabilità è nettamente inferiore attestandosi su una percentuale del 46,7%. Lo scarto di probabilità tra i due gruppi riguarda trasversalmente tutte le classi di età. Pertanto, i tre quarti dei lavoratori che cessano un contratto di lavoro in somministrazione tornano a essere occupati entro un mese, mentre per gli altri lavoratori a termine solo la metà torna ad essere occupata. Se estendiamo quest'orizzonte temporale, ad esempio, a un anno, osserviamo comunque una migliore performance della somministrazione. Infatti, entro un anno circa il 95% dei lavoratori che hanno cessato un contratto tramite agenzia torna a sottoscrivere un nuovo contratto di lavoro. Differentemente, per gli altri contratti a tempo determinato la probabilità scende all'87%.

Anche comparando le durate effettive dei rapporti a tempo indeterminato direttamente subordinati con quelli veicolati dalle agenzie è possibile ravvisare una durata media superiore dei contratti di lavoro in somministrazione. Nell'arco temporale 2020-2022 i contratti a tempo indeterminato Unisomm hanno avuto durate superiori ad 1 anno nell'83% dei casi, contro il 65,3% dei contratti a tempo indeterminato Unilav.

Inoltre, seguendo in modo dettagliato le storie lavorative dei giovani tra i 15 e i 29 anni entrati nel mercato del lavoro è stato possibile valutare l'impatto che la somministrazione ha avuto sulle carriere di tali individui. È stato dimostrato che la persistenza lavorativa, ossia la probabilità di rimanere occupati e la probabilità di essere impiegati con un contratto a tempo indeterminato è maggiore per i soggetti che hanno avuto esperienze di somministrazione a parità di caratteristiche individuali.

Non a caso i rapporti di lavoro in somministrazione si sono dimostrati più resilienti durante il periodo del COVID (2020) rispetto ai rapporti a termine direttamente subordinati che hanno fatto registrare un crollo di oltre un milione di attivazioni nel periodo delle chiusure generalizzate, pari ad un calo dell'82%, mentre il calo del lavoro in somministrazione nello stesso periodo si è attestato su livelli inferiori di 10-20 punti percentuali, toccano nella fase acuta una variazione in riduzione del 73% rispetto all'anno precedente.

Nel corso del tempo, inoltre, si è notato un progressivo innalzamento del livello di professionalità interessate dalla somministrazione. Nel 2021 circa il 26% dei lavoratori in somministrazione risultava essere occupato tra le professioni non qualificate. Negli anni più recenti è fortemente aumentato il ricorso al lavoro tramite agenzia anche per assecondare una domanda di professioni altamente qualificate. In risposta alla crisi pandemica, in termini di crescita percentuale è fortemente aumentato il numero di medici nonché figure apicali in ambito di sanità, istruzione e ricerca occupate tramite agenzie del lavoro.

Riguardo alle probabilità di stabilizzazione, a partire dal terzo anno, e ancor di più nel quarto, le probabilità di raggiungere un contratto a tempo indeterminato per chi ha intrapreso un percorso in somministrazione vengono decisamente più elevate rispetto ai giovani che hanno avuto un percorso lavorativo unicamente direttamente subordinato, con uno scarto tra i due gruppi di ben 10 punti percentuali (42,7% per il gruppo “Unilav e Unisomm” contro il 33% del gruppo “Solo Unilav”).

Nel tempo, inoltre, si è assistito ad un forte aumento della quota di lavoratori impiegati in somministrazione con contratti a tempo indeterminato.

Conclusivamente sembra di poter affermare, confortati dai dati, che contrariamente alla comune opinione, le agenzie di somministrazione concorrono al *buon* funzionamento del mercato del lavoro italiano, favorendo l’occupabilità delle persone e la persistenza nel mercato del lavoro.

Rispetto al lavoro direttamente subordinato, l’istituto della somministrazione accresce la probabilità di ingresso nel mercato del lavoro e le chance di rioccupazione, così come la continuità dei percorsi lavorativi e le durate contrattuali.

Si può quindi ritenere, confortati dalle evidenze empiriche, che a distanza di venticinque anni dalla sua introduzione, nonostante i vincoli normativi introdotti da una legislazione ondivaga, la somministrazione di lavoro rappresenta ancora un esempio di “flessibilità buona”, a cui deve riconoscersi un ruolo strategico al cospetto delle sfide che le grandi transizioni in atto pongono ai lavoratori e alle imprese.

Sarebbe, quindi, opportuno concentrare l’attenzione sulle azioni di contrasto alla vera precarietà del lavoro che, a nostro avviso, va ricercata specialmente al di fuori o ai margini del lavoro subordinato, nell’ambito delle collaborazioni coordinate e continuative e delle false partite Iva quando mascherano rapporti in realtà subordinati; nonché nel lavoro sommerso; negli appalti e subappalti dove la concorrenza tra imprese, soprattutto in

alcuni settori, venuta meno la regola della parità di trattamento tra dipendenti dell'appaltante e dell'appaltatore, si gioca sempre di più sui trattamenti applicati ai lavoratori e sul *dumping* contrattuale, favorito dalla perdurante mancanza di norme di misurazione della rappresentatività sindacale.

4. Percorsi lavorativi e percorsi professionali: *data science* e *machine learning* per la tracciabilità e la trasparenza del mercato del lavoro

Nel contesto lavorativo contemporaneo, caratterizzato da rapidi cambiamenti tecnologici e da una crescente complessità dei percorsi professionali, la tracciabilità e la trasparenza diventano elementi chiave per la gestione efficace delle carriere e delle opportunità lavorative. Le agenzie di somministrazione, per loro natura, ricoprono un ruolo fondamentale in questo processo, facilitando l'accesso al lavoro e lo sviluppo dei percorsi professionali, attraverso il modello di flexicurity che le caratterizza e che fa perno sulla formazione continua.

La tracciabilità dei percorsi lavorativi implica la capacità di documentare e seguire le esperienze lavorative, le competenze acquisite e le transizioni professionali di ciascun individuo in modo sistematico e strutturato. Questo non soltanto aiuta i lavoratori a comprendere e valorizzare il proprio percorso professionale, ma offre anche alle imprese strumenti per valutare in modo più accurato le competenze e le esperienze dei potenziali candidati.

Le agenzie di somministrazione, grazie alla digitalizzazione e all'adozione di sistemi informativi avanzati, godono di una posizione privilegiata per raccogliere, analizzare ed eventualmente condividere dati relativi ai percorsi lavorativi in modo dettagliato e aggiornato. Questo accresce le potenzialità di offerta di servizi personalizzati ai lavoratori, supportandoli nello sviluppo della loro carriera professionale, e alle imprese, assistendole nella ricerca e selezione di profili adeguati alle loro esigenze.

La trasparenza nei percorsi professionali si riferisce alla chiarezza e alla disponibilità delle informazioni relative alle esperienze lavorative, alle competenze acquisite e alle opportunità di crescita e sviluppo professionale. In un mercato del lavoro sempre più dinamico e competitivo, garantire trasparenza significa offrire ai lavoratori una visione chiara delle possibilità di carriera e alle imprese gli strumenti per una valutazione oggettiva dei candidati.

L'adozione di piattaforme tecnologiche avanzate, come quella implementata dall'Università di Roma Tre in collaborazione con vari enti, rappresenta un esempio concreto di come la digitalizzazione possa contribuire

alla trasparenza dei percorsi professionali. Queste piattaforme, avvalendosi di metodologie innovative e del concetto di MLOps, ottimizzano significativamente i processi di analisi dei dati relativi al mercato del lavoro. Inoltre, l'accesso ai dati del Ministero del Lavoro e di Eurostat consente all'Università di Roma Tre di arricchire ulteriormente le proprie analisi, garantendo al contempo sicurezza e privacy delle informazioni.

In particolare, il concetto di MLOps, che sta per *Machine Learning Operations*, rappresenta un'evoluzione nell'ambito dell'ingegneria del software e della *data science*, in quanto mira a unificare e ottimizzare i processi di sviluppo, distribuzione e manutenzione dei modelli di *machine learning* (ML) in ambienti di produzione. Questo approccio si ispira ai principi del DevOps (*Development and Operations*), che si focalizza sull'automazione e l'integrazione continua tra i gruppi di sviluppo software e quelli operativi, per migliorare la velocità, l'efficienza e la qualità dello sviluppo del software. MLOps estende questi principi al ciclo di vita dei modelli di ML, affrontando specifiche sfide e necessità.

Gli obiettivi principali di MLOps includono l'automazione e la standardizzazione dei processi, la promozione della collaborazione interdisciplinare, la gestione efficace del ciclo di vita dei modelli di ML, l'assicurazione della scalabilità e dell'affidabilità dei sistemi e l'integrazione di pratiche di sicurezza e conformità normativa.

L'adozione di MLOps comporta sfide, come la necessità di instaurare una cultura di collaborazione tra gruppi con competenze diverse e di gestire la complessità tecnica. Tuttavia, le opportunità offerte da questo approccio, in termini di miglioramento della qualità e dell'efficienza dei servizi, sono notevoli e possono influire positivamente sulla valorizzazione del capitale umano e sulla dinamicità del mercato del lavoro.

Nel contesto delle agenzie per il lavoro, l'applicazione del paradigma MLOps può rivoluzionare il modo in cui vengono gestiti i processi di selezione, formazione e inserimento professionale. Attraverso l'automazione e la standardizzazione dei processi di analisi dei dati, le agenzie possono migliorare significativamente l'accuratezza con cui identificano le competenze richieste dal mercato, prevedendo le tendenze future e adattando di conseguenza le strategie di formazione e inserimento. La capacità di monitorare e aggiornare con l'integrazione continua di dati di performance consente di monitorare e di affinare costantemente, quasi in tempo reale, i modelli di machine learning e assicura che le proposte di impiego siano aggiornate e rimangano efficaci di fronte ai rapidi cambiamenti del mercato del lavoro. L'adozione di MLOps facilita, inoltre, la personalizzazione dei

percorsi professionali, consentendo di offrire servizi su misura per ogni candidato, basati su analisi predittive e comportamentali. L'adozione del paradigma MLOps può portare, infine, a un miglioramento della trasparenza nei processi di selezione grazie alla sua capacità di documentare e tracciare sistematicamente ogni fase del processo decisionale. Utilizzando modelli di *machine learning* che analizzano dati in modo coerente e ripetibile, le decisioni relative alla selezione dei candidati si basano su criteri oggettivi e quantificabili. Questo significa che ogni valutazione, dalla competenza tecnica a quella culturale, può essere spiegata e giustificata attraverso l'analisi dei dati. Il continuo aggiornamento dei modelli di machine learning assicura che questi criteri rimangano attuali e pertinenti, riflettendo le esigenze in evoluzione del mercato del lavoro. Di conseguenza, candidati e datori di lavoro possono disporre di una visione più trasparente e comprensibile delle ragioni su cui si fondano le scelte di selezione, e questo contribuisce a instaurare un clima di fiducia e affidabilità.

In conclusione, l'ingegnerizzazione dei processi di tracciabilità e trasparenza nei percorsi lavorativi e professionali, mediata dalle agenzie di somministrazione, rappresenta un fattore chiave per il miglioramento della qualità del mercato del lavoro italiano. Attraverso l'adozione di tecnologie avanzate e la promozione di pratiche etiche e trasparenti, è possibile non solo ottimizzare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ma anche valorizzare il capitale umano, favorendo percorsi professionali più soddisfacenti e produttivi. In particolare, la tracciabilità e la trasparenza nei percorsi lavorativi e professionali, supportate dall'adozione di tecnologie avanzate e dall'approccio MLOps, rappresentano elementi fondamentali per affrontare le sfide del mercato del lavoro contemporaneo. Le agenzie di somministrazione, attraverso queste innovazioni, possono svolgere nel prossimo futuro un ruolo ancora più centrale nel facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, valorizzando al contempo il capitale umano e favorendo percorsi professionali più soddisfacenti e produttivi.

Capitolo 2

La somministrazione di lavoro come connubio tra flessibilità del mercato e tutela dei lavoratori

Fabiola Lamberti

SOMMARIO

1. Premessa – 2. L'evoluzione ambivalente del quadro regolatorio – 2.1. La cornice euro-unitaria e la doppia anima dell'istituto – 2.2. L'impianto normativo italiano tra valorizzazione della flessibilità e restrizioni applicative – 2.2.1. Dal “decreto Biagi” al *Jobs Act*: una spinta verso la flessibilità – 2.2.2. Il “decreto Dignità”: i limiti di contingentamento e la stretta correlazione con il lavoro a termine – 2.2.3. Il “decreto Lavoro”: gli effetti indiretti delle modifiche sul contratto a termine e le previsioni *ad hoc* per la somministrazione – 2.3. Lo *staff leasing* e l'irrelevanza delle modifiche normative – 3. Il ruolo integrativo assegnato alla contrattazione collettiva – 4. La somministrazione nella cornice delle politiche attive (e passive) – 5. Il principio di parità di trattamento tra lavoratori somministrati e lavoratori dell'utilizzatore – 5.1. Le altre tutele a presidio della qualità dell'occupazione in somministrazione – 5.2. L'apparato sanzionatorio – 6. Il concetto euro-unitario di ragionevole “temporaneità” e le conseguenze derivanti da un “utilizzo non temporaneo” – 6.1. L'“irrelevanza” della decadenza nelle recenti pronunce giurisprudenziali – 7. Conclusioni

1. Premessa

La somministrazione di lavoro si colloca tra le tipologie di lavoro flessibile che, secondo taluni, sono da “promuovere”, secondo altri, da “sorvegliare” (Biasi, 2021, 302). La stessa evoluzione del quadro regolatorio, spesso discontinuo (Calcaterra, 2019a, 13), è paradigmatica di tale impostazione ambivalente, non priva di una certa matrice ideologica (Calcaterra, 2017, 219).

Vero è che, trascorsi più di venticinque anni dalla sua introduzione nel nostro ordinamento, l'istituto della somministrazione ha dato prova di essere uno strumento di promozione della “flessibilità regolare” (Ciucciovino,

2019, 87; Romei, 2015, 682; Maio, 2013, 79), guadagnandosi un ruolo sempre più significativo nel mercato del lavoro, anche come strumento di supporto alle politiche attive.

Questa doppia anima, *pro-market* e *pro-labour*, è l'elemento caratterizzante dell'attuale impianto normativo: da un lato si promuove il lavoro tramite agenzia come forma di flessibilità organizzativa potenzialmente capace di innescare virtuosi processi occupazionali (Tiraboschi, Rosolen, 2016, 176); dall'altro si garantisce la qualità di quella stessa occupazione attraverso incisivi strumenti di tutela dei lavoratori implicati in forme contrattuali *non standard* (Garofalo 2018, 14; Passalacqua 2018, 43; Riccio 2020, 942), che comunque, vale la pena sin da subito evidenziare, si concretano in rapporti di lavoro subordinato con tutte le relative tutele apprestate dall'ordinamento giuslavoristico.

Volendo proporre un'ipotesi qualificatoria si può affermare, concordando con certa giurisprudenza, che il contratto di somministrazione di cui all'art. 30 d.lgs. 81/2015 «costituisca una fattispecie negoziale complessa, in cui due contratti si combinano per realizzare la dissociazione tra datore di lavoro e fruitore della prestazione di lavoro, secondo un'interposizione autorizzata dall'ordinamento in quanto soggetta a particolari controlli e garanzie, quali condizioni per prevenire il rischio che l'imputazione del rapporto a persona diversa dall'effettivo utilizzatore si presti a forme di elusione delle tutele del lavoratore»².

2. L'evoluzione ambivalente del quadro regolatorio

2.1. La cornice euro-unitaria e la doppia anima dell'istituto

L'approccio dualistico del quadro regolatorio nazionale ripropone la "doppia anima" della prospettiva europea (Corti, Sartori, 2009, 190; Cattabriga, 2015, 226; Calcaterra, 2019a, 37) che, dopo un *iter* tormentato (Siena, 2021, 268), ha trovato nella Direttiva 2008/104/CE la sua disciplina finale, essenzialmente basata su un equilibrio compromissorio ma rispettoso delle peculiarità dei Paesi membri (Ferrara, 2014, 111 ss.; Roccella, Treu, Aimo, Izzi, 2019, 245). L'obiettivo dichiarato della Direttiva è quello di garantire la tutela dei lavoratori somministrati e migliorare la qualità del lavoro tramite agenzia «assicurando il rispetto del principio della parità di trattamento nei loro confronti e riconoscendo le agenzie di lavoro interinale

² Consiglio di Stato sez. III, 03 maggio 2022, n. 3468.

quali datori di lavoro»³ avendo però cura di regolamentare adeguatamente il ricorso a tale istituto al fine di contribuire alla creazione di posti di lavoro⁴ e allo sviluppo di forme di lavoro flessibili nel rispetto di tutele minime omogenee (Lambertucci, 2011, 405, Esposito 2008, 116; Sitzia, 2019, 10; Siena, 2021, 270). Il legislatore europeo riconosce così alla somministrazione, a differenza del contratto a termine (Aimo, 2015, 642), il ruolo di strumento promozionale di un'occupazione stabile (Passalacqua 2017, 461 ss.), con una tutela particolarmente incisiva del lavoratore coinvolto nella somministrazione a tempo determinato, atteso che viene imposto agli Stati membri di adottare le «misure necessarie (...) per evitare il ricorso abusivo (...) e, in particolare, per prevenire missioni successive con lo scopo di eludere le disposizioni della presente direttiva»⁵.

Occorre però chiarire fin da subito che la Direttiva n. 2008/104/CE, a differenza della Direttiva n. 1999/70/CE sul contratto a termine, non si pone l'obiettivo della prevenzione dell'abuso del ricorso alla somministrazione (Lambertucci, 2011, 413; Aimo, 2015, 648; Pantano, 2009, 18; Quaranta, 2019, 410), quanto piuttosto quella della protezione dei lavoratori in somministrazione da penalizzazioni rispetto agli altri lavoratori direttamente subordinati. Dall'analisi testuale della Direttiva, infatti, emerge chiaramente che l'impiego tramite agenzia a livello europeo non è considerato pericoloso, al contrario è sostenuto come forma di impiego flessibile (Ciucciovino, 2014, 35) che può concorrere «efficacemente alla creazione di posti di lavoro» (art. 4). La Direttiva impegna gli Stati membri ad un «riesame delle restrizioni e dei divieti» che limitano il ricorso alla somministrazione (art. 4) presenti negli ordinamenti nazionali e prevede disposizioni per assicurare la parità di trattamento (art. 5) e l'accesso all'occupazione, alle attrezzature collettive e alla formazione professionale (art. 6) (Corazza, 2020, 1898).

Va perciò evidenziato, per approcciare correttamente le finalità della Direttiva e valutare la coerenza dell'impianto normativo nazionale (Zappalà 2019, 420), che l'ispirazione della Direttiva europea, diversamente da quella che sta alla base della disciplina del contratto a termine, è volta a promuovere e non ad ostacolare il ricorso alla somministrazione di lavoro, fermo restando un adeguato sistema di misure sanzionatorie (Fili, 2014, 49; Alessi, 2012, 144; Ferrara, 2014, 111) o, più semplicemente, di “contrappesi” alla flessibilità (Ciucciovino, 2014, 36) predisposti dal legislatore e dalla con-

³ Cfr. Art. 2 della Direttiva 2008/104.

⁴ Cfr. Considerando 9 della Direttiva 2008/104.

⁵ Cfr. Par. 5 Art. 5 della Direttiva 2008/104.

trattazione collettiva di settore, sia attraverso la previsione di limiti quantitativi, sia attraverso le specifiche norme di tutela del lavoratore somministrato (parità di trattamento, regime di solidarietà tra agenzia e utilizzatore, welfare di settore realizzato attraverso gli enti bilaterali). Questa lettura sistemica delle previsioni della Direttiva, nel rispetto delle tipicità dei mercati del lavoro e dei sistemi di relazioni industriali dei Paesi membri, è oggi oltremodo necessaria perché, come vedremo, il punto di approdo della più recente giurisprudenza, ponendosi astrattamente in linea con le finalità protezionistiche della Direttiva⁶, arriva a voler interpretare, anzi quasi a voler “quantificare”, il concetto di flessibilità che sta alla base della Direttiva stessa identificando così un presupposto sostanziale dell’istituto della somministrazione.

2.2. L’impianto normativo italiano tra valorizzazione della flessibilità e restrizioni applicative

2.2.1. DAL “DECRETO BIAGI” AL *JOBS ACT*: UNA SPINTA VERSO LA FLESSIBILITÀ

Nel panorama nazionale, fino al 1997, il ricorso al lavoro tramite agenzia era impedito dalla l. 1369/1960 che vietava l’interposizione di mano d’opera e, quindi, la possibilità che il lavoratore potesse intrattenere rapporti di lavoro con un soggetto diverso dal datore di lavoro effettivo cioè colui che, esercitando i classici poteri datoriali, ne utilizzava la prestazione. Nel panorama europeo, invece, il lavoro tramite agenzia era ampiamente diffuso e consolidato in tutti i Paesi membri. L’apertura di un varco nel divieto generale di interposizione nel rapporto di lavoro in Italia (Tiraboschi, 1999, 31) si è avuta con la l. 196/1997 che introdusse il lavoro interinale, come deroga al vigente divieto di cui alla l. 1369/1960, ammesso soltanto a termine ed in presenza di specifiche ipotesi tassativamente individuate dal legislatore e dalla contrattazione collettiva e riservato alle Agenzie autorizzate e iscritte in apposito albo ministeriale (Carinci, 2011, 18; Canavesi, 2017, 42).

Successivamente, il c.d. decreto Biagi (d.lgs. 276/2003), nella sua prima formulazione, stabilì – mutuando le previsioni del contratto di lavoro a tempo determinato – che si potesse fare ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all’ordinaria attività

⁶ V. *infra* par. 6.

dell'utilizzatore (art. 20, co. 4), ma entro determinati limiti quantitativi previsti dai contratti collettivi espressi in misura percentuale del personale in somministrazione impiegato dall'utilizzatore rispetto a quello direttamente assunto a tempo indeterminato (Tiraboschi 2006, 32). Introdusse, inoltre, la possibilità della somministrazione a tempo indeterminato in una serie di ipotesi definite dallo stesso legislatore e negli ulteriori casi previsti dai contratti collettivi (Romei, 2006, 407). Ciò che occorre sottolineare è che nell'impostazione del d.lgs. 276/2003 le Agenzie per il Lavoro assumono un ruolo fondamentale nel mercato del lavoro, ponendosi come soggetti privati abilitati a offrire servizi di incontro tra domanda e offerta di lavoro, con attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. Il peculiare regime autorizzatorio previsto dall'art. 3 d.lgs. 276/2003, l'iscrizione in apposito Albo⁷ ex art. 4, il possesso dei requisiti giuridici e finanziari prescritti ex art. 5 e l'ulteriore autorizzazione ad operare a livello regionale⁸, costituiscono, da un lato, prerequisiti indispensabili per operare legittimamente nel mercato e, sotto altro profilo, rappresentano un puntuale strumento di tutela per i cittadini (Tiraboschi 2022, 28)⁹.

Archiviata, già con la l. 92/2012 (art. 1, co. 9 lett. b), la regola della necessaria sussistenza della ragione giustificatrice nell'ipotesi di primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi, a seguito dell'entrata in vigore del d.l. 34/2014 (c.d. decreto Poletti), conv. in l. 78/2014, il ricorso alla somministrazione a termine era rimasto sottoposto unicamente a limiti di carattere quantitativo atteso che, dal combinato disposto dei co. 3 e 4 dell'art. 20 (e fatti salvi i divieti di cui al co. 5): *a*) il contratto di somministrazione di lavoro poteva essere concluso alternativamente a termine oppure a tempo indeterminato (co. 3, primo periodo); *b*) la somministrazione a tempo indeterminato era ammessa soltanto nelle ipo-

⁷ L'Albo, come noto, è diviso in cinque sezioni in base alle tipologie di appartenenza: a) agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'art. 20; b) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche di cui all'art. 20, co. 3, lettere da a) a h); c) agenzie di intermediazione; d) agenzie di ricerca e selezione del personale; e) agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.

⁸ Le Regioni, ai sensi dell'art. 7 d.lgs. 276/2003, istituiscono appositi elenchi per l'accreditamento degli operatori pubblici e privati che operano nel proprio territorio nel rispetto degli indirizzi da esse definiti ai sensi dell'art. 3 d.lgs. 181/2000.

⁹ Cfr. le peculiari tutele di cui agli artt. 38 e ss. d.lgs. 276/2003.

tesi tipizzate ed elencate dal legislatore o individuate dalla contrattazione collettiva ai sensi del co. 3, lett. h (co. 3, secondo periodo); c) la somministrazione a tempo determinato non era sottoposta ad altro vincolo se non quello del rispetto dei limiti quantitativi la cui individuazione, «anche in misura non uniforme (...) è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'art. 10, d.lgs. n. 368/2001» (Pantano, 2014, 768). Rispetto all'impianto precedente il mutamento era sostanziale: la norma consentiva all'autonomia privata di concludere il contratto di somministrazione a termine (co. 3 primo periodo) ponendo quale unico limite il rispetto delle percentuali o dei tetti che il contratto collettivo stipulato dai sindacati comparativamente più rappresentativi eventualmente stabiliva (co. 4). L'unica fonte abilitata a definire i limiti quantitativi era il contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dai sindacati comparativamente più rappresentativi applicati dall'utilizzatore (ovvero una fonte diversa alla quale il contratto collettivo nazionale eventualmente rinviava), ferma restando l'esenzione da tali limiti per i contratti di somministrazione conclusi nelle ipotesi di cui al co. 7 dell'art. 10¹⁰.

Gli interventi normativi citati avevano di fatto determinato una notevole spinta verso l'utilizzo dell'istituto che ben si presta(va) a recepire le esigenze di flessibilità del mercato senza ingessare la struttura organizzativa aziendale, a fronte di tutele ben congegnate per i prestatori di lavoro, di cui si dirà innanzi.

Il successivo intervento di razionalizzazione della disciplina dei rapporti di lavoro, operato dal d.lgs. 81/2015, ha sostanzialmente confermato la normativa previgente, collegando la legittimità dell'utilizzo, per la somministrazione a tempo determinato, al solo rispetto dei limiti quantitativi fissati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore (art. 31) mentre, per la somministrazione a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*), salvo diversa previsione dei medesimi contratti collettivi, ha limitato la possibilità di utilizzo di lavoratori somministrati al rispetto del limite quantitativo del 20% della forza lavoro occupata con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore, imponendo altresì, proprio per la somministrazione a tempo indeterminato, esclusivamente l'utilizzo

¹⁰ Nella fase di avvio di nuove attività per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici; per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità; per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi; con lavoratori di età superiore a 55 anni.

dei lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione (Romei, 2015, 677; Alessi, 2015, 609; Ciucciovino, 2015, 627). La disciplina complessiva del Jobs Act è impostata in termini di regolazione positiva e non repressiva delle tipologie contrattuali flessibili e, partendo dal presupposto che la Direttiva individua il lavoro tramite agenzia come un istituto idoneo a facilitare le transizioni lavorative (Corti, 2018, 192), ha confermato e ampliato le puntuali conseguenze sanzionatorie previste in caso di abuso dell'istituto¹¹.

In tale quadro regolatorio si è inserita la modifica normativa del 2018.

2.2.2. IL “DECRETO DIGNITÀ”: I LIMITI DI CONTINGENTAMENTO E LA STRETTA CORRELAZIONE CON IL LAVORO A TERMINE

Il d.l. 87/2018 conv. in l. 96/2018, c.d. “decreto Dignità”, ponendosi in antitesi al precedente impianto normativo, ha riscritto la disciplina applicabile al contratto di lavoro in somministrazione. Per l'economia del presente contributo basti qui dire che l'art. 2 del d.l. 87/2018 ha esteso l'ordinaria disciplina dei rapporti di lavoro a tempo determinato alla somministrazione di lavoro a termine, già disciplinata dagli articoli 30 e seguenti del d.lgs. 81/2015, superando quello speciale regime del rapporto di lavoro che consentiva, in precedenza, alle Agenzie di somministrazione di assumere con più agilità i lavoratori da destinare alla somministrazione anche in modo ripetuto nel tempo e senza limiti temporali massimi. In particolare, l'art. 34, co. 2, d.lgs. 81/2015, così come novellato dal decreto Dignità, ha esteso la complessiva e stringente disciplina del contratto a tempo determinato al contratto di lavoro a termine tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore, con la sola eccezione delle norme contenute negli articoli 21, co. 2 (il c.d. *stop and go*), 23 (limiti quantitativi dei contratti a termine) e 24 (diritto di precedenza). In sostanza, il legislatore è arrivato ad assimilare il rapporto di somministrazione a termine al lavoro a tempo determinato, salve specifiche eccezioni, adottando una prospettiva diametralmente opposta rispetto all'assetto previgente e anche all'assetto euro-unitario che ha sempre tenuto distinte le due tipologie contrattuali (Maresca, 2018, 104; Calcaterra 2019a, 39), in ragione della specialità del rapporto di lavoro in somministrazione.

L'estensione delle disposizioni previste per il contratto a tempo determinato anche ai rapporti di lavoro a termine instaurati tra somministratore e lavoratore ha lasciato inalterata la possibilità, riconosciuta alla

¹¹ V. *infra* par. 6.1.

contrattazione collettiva, di disciplinare il regime delle proroghe e della loro durata (art. 34, co. 2, d.lgs. 81/2015). Poiché, poi, per effetto della riforma, l'art. 19, co. 2, d.lgs. 81/2015 è applicabile anche alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, il rispetto del limite massimo di 24 mesi – ovvero quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva – entro cui è possibile fare ricorso ad uno o più contratti a termine o di somministrazione a termine come precisato dal Ministero del Lavoro¹² deve essere valutato «con riferimento non solo al rapporto di lavoro che il lavoratore ha avuto con il somministratore, ma anche ai rapporti con il singolo utilizzatore, dovendosi a tal fine considerare sia i periodi svolti con contratto a termine, sia quelli in cui sia stato impiegato in missione con contratto di somministrazione a termine, per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale» (Cataudella, 2019, 4; Filì, 2015, 208).

Trovano poi applicazione alla somministrazione di lavoro a termine le causali giustificative necessarie per i contratti a tempo determinato¹³ ed eventuali rinnovi o proroghe, di durata superiore ai dodici mesi restrittivamente tipizzate con riferimento alle esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività dell'utilizzatore, ed a quelle connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili, di tale attività produttiva, oltre che alle esigenze sostitutive¹⁴. Le ragioni giustificatrici del ricorso alla som-

¹² Cfr. Circ. Min. Lav. n. 17/2018 secondo cui «raggiunto tale limite, il datore di lavoro non potrà più ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato con lo stesso lavoratore per svolgere mansioni di pari livello e della medesima categoria legale. Inoltre, si chiarisce che il computo dei 24 mesi di lavoro deve tenere conto di tutti i rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione intercorsi tra le parti, ivi compresi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma».

¹³ Ampio è stato il dibattito sulla concreta percorribilità delle causali giustificatrici, ma non è questa la sede per disquisirne (Passalacqua, 2019, 114), basti qui dire che il limite massimo di durata non può superare i 24 mesi in riferimento a contratti per la stessa mansione e categoria legale», come stabilito tramite rinvio all'art. 19.

¹⁴ A questo proposito Circ. Min. Lav. n. 17/2018 ha ulteriormente chiarito che «invece, non sono cumulabili a tale fine i periodi svolti presso diversi utilizzatori, fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi del rapporto (o la diversa soglia individuata dalla contrattazione collettiva). Pertanto: – in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata inferiore a 12 mesi, un eventuale periodo successivo di missione presso lo stesso soggetto richiede sempre l'indicazione delle motivazioni in quanto tale fattispecie è assimilabile ad un rinnovo; – in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata pari a 12 mesi, è possibile svolgere per il restante periodo e tra i medesimi soggetti una missione in somministrazione a termine, specificando una delle condizioni indicate all'articolo 19,

ministrazione non appartengono certamente all'agenzia di somministrazione, ma all'utilizzatore e da questi devono essere comunicate all'agenzia; ne deriva che la stessa impresa non può utilizzare lo stesso lavoratore per più di 24 mesi, a meno che non venga impiegato su mansioni diverse. Inoltre, si prevede che al contratto tra agenzia e lavoratore si applichi la disciplina del contratto a tempo determinato anche in materia di rinnovi e proroghe, queste ultime legittime per un massimo di quattro volte entro il predetto limite di 24 mesi, ferme restando le causali di cui si è detto e l'eventuale intervento integrativo della contrattazione collettiva, di cui si dirà a breve.

Ancora, la legge di conversione del d.l. 87/2018 ha, per la prima volta, introdotto un limite quantitativo all'utilizzo dei lavoratori somministrati a termine. Infatti, l'articolo 31 del d.lgs. 81/2015 prevede ora la necessità di rispettare una proporzione tra lavoratori stabili e a termine presenti in azienda, ancorché derogabile dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore. Il comma 2 stabilisce infatti che, ferma restando la percentuale massima del 20% di contratti a termine prevista dall'art. 23, possono essere presenti nell'impresa utilizzatrice lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori inviati in missione per somministrazione a termine entro la percentuale massima complessiva del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore. Tale limite è cedevole anche rispetto alle diverse disposizioni previste dalla contrattazione collettiva dell'utilizzatore¹⁵ e non si applica alla somministrazione a tempo determinato di lavoratori disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati¹⁶. Nessuna limitazione viene introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione salvo il rispetto, ai sensi dell'art. 31, co. 1, d.lgs. 81/2015, dei limiti percentuali fissati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore o, in mancanza, del limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto. Dunque, l'utilizzatore per effetto del "decreto Dignità" è ora soggetto a due limiti: da un lato, è tenuto a rispettare il limite

comma 1, del d.lgs. n. 81/2015; – in caso di un periodo di missione in somministrazione a termine fino a 12 mesi, è possibile per l'utilizzatore assumere il medesimo lavoratore direttamente con un contratto a tempo determinato per una durata massima di 12 mesi indicando la relativa motivazione».

¹⁵ V. *infra* par. 3.

¹⁶ Come definiti dal D.M. 17 ottobre 2017.

massimo previsto dalla legge per l'assunzione di lavoratori a termine (ossia il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato); dall'altro, deve rispettare l'ulteriore limite complessivo del 30% calcolato considerando sia i lavoratori a termine che i somministrati.

Sicché, così come la progressiva liberalizzazione della somministrazione aveva determinato ottime *performance* di utilizzo dell'istituto, la stretta normativa attuata con il decreto Dignità ha inciso in maniera significativa sul concreto utilizzo della somministrazione¹⁷. Sull'elemento temporale occorre da ultimo segnalare che, attraverso interventi normativi successivi e talvolta estemporanei, si è intervenuti sul limite di durata della somministrazione a termine a fronte di deroghe correlate alla crisi economica. L'art. 31, co. 1, d.lgs. 81/2015¹⁸ prevede ora che, in caso di contratto di somministrazione tra agenzia di somministrazione e utilizzatore a tempo determinato, l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. Tale disposizione ha (*recte* aveva) efficacia fino al 30 giugno 2024. Successivamente, con la conversione in legge del decreto Milleproroghe (d.l. 198/2022, conv. con l. 14/2023) è stata prevista la proroga dal 30 giugno 2024 al 30 giugno 2025 della disposizione derogatoria innanzi detta. Si ignora – allo stato – se al termine di questo periodo si ritornerà alla norma originaria o se, invece, seguiranno nuove analoghe disposizioni derogatorie.

¹⁷ V. in questo volume i contributi di F. Crespi, N. Caravaggio, R. Quaranta; cfr. anche l'indagine curata dal Gruppo di Ricerca dell'Università degli Studi Roma Tre, *Il lavoro in somministrazione negli ultimi dieci anni. Big data per l'analisi della domanda di lavoro in somministrazione in Italia*, 2021, <<https://assolavoro.eu/wp-content/uploads/2021/12/Executive-Summary-il-lavoro-in-somministrazione-negli-ultimi-dieci-anni.pdf>>; cfr. altresì la successiva ricerca *La somministrazione di lavoro a 25 anni dal Pacchetto Treu. Regolazione, percorsi professionali e transizioni*, 2022, <https://economia.uniroma3.it/wp-content/uploads/sites/5/file_locked/2022/11/La-somministrazione-di-lavoro-a-25-anni-dal-Pacchetto-Treu-3-novembre-2022.pdf>.

¹⁸ L'art. 8, co. 1-*bis*, d.l. 104/2020, conv. in l. 126/2020, ha infatti aggiunto all'art. 31, co. 1, d.lgs. 81/2015 un quarto alinea su cui poi è intervenuto anche l'art. 12 quinquies del d.l. 21/2022, conv. in l. 51/2022.

2.2.3. IL “DECRETO LAVORO”: GLI EFFETTI INDIRETTI DELLE MODIFICHE SUL CONTRATTO A TERMINE E LE PREVISIONI *AD HOC* PER LA SOMMINISTRAZIONE

La l. 85/2023 di conversione del d.l. 48/23 (c.d. “decreto Lavoro”) ha recentemente introdotto alcune rilevanti modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato così riverberando i propri effetti anche sul lavoro somministrato, stante il rinvio di cui all’art. 34, co. 2, del d.lgs. 81/2015.

Memore dell’oggettiva aleatorietà, anzi impraticabilità, delle causali individuate dal c.d. decreto Dignità (Garofalo, Tiraboschi, 2023a, 772), il legislatore ha confermato la “acausalità” del contratto a termine nei primi 12 mesi di rapporto¹⁹ e chiarito che il contratto potrà comunque essere successivamente prorogato o rinnovato oltre i 12 mesi – fermi restando i limiti massimi di durata – solo in presenza di una delle causali normativamente previste che ora, per effetto dell’art. 24, co. 1, lett. a), del d.l. 48/2023²⁰, sono così individuate: «a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all’articolo 51 d.lgs. 81/2015; b) in assenza di disposizioni di cui alla lettera a) nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti; c) in sostituzione di lavoratori assenti».

Con riferimento alla causale sub a) si sottolinea che, con il rinvio all’art. 51, i casi possono essere previsti da contratti collettivi di qualunque livello, ma il requisito fondamentale è che i contratti collettivi, applicati dall’utilizzatore, siano stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria. La causale sub b) «per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti» è impiegabile, in assenza dell’anzidetta contrattazione, per un tempo limitato ossia entro il 30 aprile 2024²¹. Se ne desume che le parti sociali sono sollecitate ad intervenire entro tale termine, con un accordo di qualsiasi livello, per individuare i casi di ricorso al contratto a tempo determinato. La dicitura «per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva»

¹⁹ La nuova disciplina dell’acausalità si applica indipendentemente dal fatto che i 12 mesi si raggiungano per effetto di proroghe o di rinnovi.

²⁰ Che ha novellato l’art. 19, co. 1, del d.lgs. 81/2015.

²¹ Termine ora prorogato al 31 dicembre 2024 dalla legge di conversione del decreto “Milleproroghe” (L. 18/2024, entrata in vigore il 28 febbraio 2024).

evoca il c.d. “causalone” del d.lgs. 368/2001 riferito al contratto a termine e poi esteso dal d.lgs. 276/2003 alla somministrazione di lavoro. In tale caso, si richiede un reciproco impegno delle parti ad individuare – al momento della sottoscrizione – la causale *de qua*, ovvero la specifica esigenza sottesa al contratto di lavoro a tempo determinato e non stupirà se, su tale seconda ipotesi, in ragione di auspicabili intenti deflattivi del contenzioso, possa trovare ampia applicazione l’istituto della certificazione dei contratti di cui agli art. 75 e ss. del d.lgs. 276/2003. Con riferimento alla causale sostitutiva sub *c*) ci sembra che tale ipotesi non necessiti di particolare sforzo esegetico, poiché da sempre presente nel dettato normativo del contratto di lavoro a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.

Le ulteriori modifiche previste dal decreto lavoro vanno poi ad incidere direttamente sulla somministrazione eliminando i limiti percentuali riferiti a tre differenti platee di lavoratori. In particolare: *a*) viene eliminato il limite percentuale del 20% per le assunzioni con contratto di apprendistato in somministrazione (art. 31, co. 1, primo periodo); *b*) viene prevista la possibilità di impiegare in *staff leasing*, fuori dal limite del 20%, i lavoratori svantaggiati, molto svantaggiati, lavoratori in mobilità, soggetti disoccupati non del settore agricolo, percettori di ammortizzatori ecc. (art. 31, co. 1, secondo periodo); *c*) non è più soggetta a limiti quantitativi (30%) la somministrazione a tempo determinato di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall’agenzia di somministrazione (art. 31, co. 2, terzo periodo). Sinteticamente si può affermare, con riferimento all’ipotesi sub *a*), che l’esclusione del limite percentuale per i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato rappresenti la logica conseguenza di una corretta applicazione della norma, posto che il contratto di apprendistato a scopo di somministrazione è attivabile solo nell’ambito di un contratto commerciale a tempo indeterminato ed era oggettivamente inspiegabile la previsione del doppio limite, operando quindi unicamente il vincolo del 20% proprio dello *staff leasing*. Inoltre, con riferimento all’ipotesi sub *b*) l’esclusione del limite percentuale per le citate categorie è condivisibilmente finalizzata a promuovere l’inclusione lavorativa di queste coorti che difficilmente hanno accesso al mondo del lavoro. Infine, con riferimento all’ipotesi sub *c*) l’esclusione dal vincolo di contingentamento del 30% nel caso di lavoratori assunti dalla agenzia di somministrazione con contratto di lavoro a tempo indeterminato risponde alla *ratio* ispiratrice della Direttiva 2008/104, da cui siamo partiti, che al Considerando n. 15 dispone che «i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro».

2.3. Lo *staff leasing* e l'irrilevanza delle modifiche normative

La correlazione tra le più recenti previsioni normative in tema di contratto a termine e la somministrazione è del tutto ininfluyente in relazione al c.d. *staff leasing*, anche a conferma della «scelta astensionistica» del legislatore europeo (Calcaterra, 2019b, 167) che ha fatto, secondo taluni, una precisa scelta “di campo” limitandosi ad invitare gli Stati membri a regolamentare la somministrazione a termine (Romei, 2011, 73; Biasi, 2021, 316).

La riforma del 2015 aveva già eliminato l'elenco tassativo di causali legittimanti la somministrazione a tempo indeterminato, procedendo così a una piena liberalizzazione dello *staff leasing*, rendendolo possibile per qualsiasi ambito di attività e tipologia di lavoratori, fermo restando il limite di tipo quantitativo²².

La stretta operata dalla l. 96/2018 sulla somministrazione a termine aveva risparmiato l'istituto dello *staff leasing* consentendo ancora un certo margine di elasticità da parte dell'utilizzatore tanto che, come ribadito dalla circolare ministeriale n. 17/2018, «nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore. Pertanto in questo caso, ai sensi dell'articolo 31 del citato decreto legislativo n. 81, tali lavoratori possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione».

L'attuale disciplina contempla, ancora, esclusivamente una clausola di contingentamento: ai sensi del primo comma dell'art. 31 del d.lgs. 81/2015, non modificato dai successivi interventi normativi, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione a tempo indeterminato non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto²³, salve diverse disposizioni della contrattazione collettiva. La medesima norma precisa, per evidenti finalità protettive (Calcaterra, 2017, 223), che possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusiva-

²² Originariamente, lo *staff leasing* era ammesso solo in relazione a una serie di attività specificatamente indicate dal legislatore (art. 20, co. 3, d.lgs. 276/2003), con facoltà per la contrattazione collettiva di individuare altre ipotesi nelle quali ricorrere a questo tipo di somministrazione.

²³ In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.

mente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato²⁴ (Faleri, 2019, 233).

In definitiva, lo *staff leasing* viene considerato anche dal legislatore del 2018 la «forma più virtuosa di lavoro flessibile» (Calcaterra, 2019b, 157) posto che la somministrazione a tempo indeterminato, pur collocandosi nell'area della flessibilità sul versante imprenditoriale, realizza anch'essa – per il lavoratore – quella stabilità lavorativa che la normativa interna si pone come obiettivo quando individua nel contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato *ex* art. 1 d.lgs. 81/2015 «la forma comune di rapporto di lavoro».

3. Il ruolo integrativo assegnato alla contrattazione collettiva

Nel quadro normativo sin qui descritto è già apparso con evidenza il ruolo integrativo assegnato alla contrattazione collettiva, ruolo che può essere esperito in relazione alla durata del contratto, alla fissazione dei limiti quantitativi ed anche alle possibilità di utilizzo dei lavoratori stagionali.

Con riferimento alla durata del contratto tale integrazione tra fonti, con rinvio espresso della fonte legale alla fonte collettiva, riconosciuta già dall'art. 19, co. 2, d.lgs. 81/2015, è stata recentemente confermata dalla l. 85/2023 di conversione del d.l. 48/23 che, come visto, abilita alla previsione di durata superiore dei contratti a termine e quindi della somministrazione di lavoro a termine i contratti collettivi di cui all'art. 51 d.lgs. 81/2015, salvo – in assenza – il termine perentorio del 30 aprile 2024, ora prorogato – come visto – al 31 dicembre 2024, riferito ai casi previsti nei contratti collettivi applicati in azienda. È evidente che il legislatore ha voluto riconoscere ai sindacati comparativamente più rappresentativi, abilitati a sottoscrivere i contratti collettivi di qualunque livello *ex* art. 51 d.lgs. 81/2015, il potere di disporre su durata e modalità dei contratti a termine. La modifica è importante ma, soprattutto, è espressione del riconoscimento di un potere di gestione dei rapporti di lavoro conferito espressamente ai sindacati comparativamente più rappresentativi, in una logica partecipativa suscettibile di più ampi sviluppi.

Si consideri, ad esempio, che il Ccnl delle Agenzie di Somministra-

²⁴ Tali lavoratori hanno diritto, per i periodi in cui non sono in missione, a un'indennità di disponibilità, il cui importo è determinato dalla contrattazione collettiva e non può essere inferiore all'importo fissato con decreto del Ministero del Lavoro.

zione di lavoro del 21 dicembre 2018, come confermato e ampliato dall'accordo del 15 ottobre 2019, ha esercitato il potere di che trattasi senza esorbitare il limite dei 24 mesi²⁵ limitandosi, nel disciplinare le proroghe di cui all'art. 34, co.2, d.lgs. 81/2015, a prevedere un numero massimo di 6 proroghe per ogni singolo contratto, nell'arco del limite legale di 24 mesi, elevabile ad 8 in caso di diverso limite di durata individuato dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore o nel caso di particolari categorie di lavoratori, allo scopo di favorire al massimo la loro continuità occupazionale (Garofalo, Tiraboschi, 2023b, 19)²⁶.

Anche con riferimento ai limiti di contingentamento viene assegnata alla contrattazione collettiva la facoltà di individuare percentuali diverse da quelle legali, per consentire di valutare le eterogenee esigenze dei vari settori produttivi. L'*incipit* dell'articolo 31, comma 1, «salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore», rende infatti modificabile la soglia percentuale, anche in aumento, senza, tuttavia, che si possa arrivare alla completa cancellazione della stessa. Si ribadisce così l'impostazione precedente secondo cui quel limite vuole impedire l'esistenza di organizzazioni produttive composte esclusivamente da lavoratori non direttamente dipendenti dal datore di lavoro utilizzatore. In altre parole, all'autonomia collettiva è di principio riconosciuto un ampio spazio di determinazione «che non incide soltanto sulla gestione della flessibilità lavorativa, ma arriva a toccare o, almeno, a lambire, la struttura organizzativa delle imprese» (Ciucciovino, 2015, 618).

Analogo rilievo assume la derogabilità affidata alla contrattazione collettiva sulla somministrazione di lavoratori a tempo determinato nell'ambito delle attività stagionali. Come precisato dall'INL, con nota del 26 aprile 2023 n. 716²⁷, possono essere previste eventuali deroghe numeriche relative alla somministrazione di lavoratori stagionali che devono, in ogni caso, trovare la propria fonte nell'ambito della contrattazione collettiva di riferimento.

²⁵ Cfr. Art. 21 Ccnl Agenzie per il lavoro, sottoscritto da ASSOLAVORO e CGIL, CISL, UIL, FELSA-CISL, NIDIL-CGIL, UILTEMP.

²⁶ Cfr. Art. 22 Ccnl Agenzie per il lavoro.

²⁷ L'INL ha chiarito, nella medesima nota, che per attività stagionali si intendono quelle definite come tali dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali applicati dall'utilizzatore, oltre a quelle individuate dal D.P.R. n. 1525/63 e s.m.i.

4. La somministrazione nella cornice delle politiche attive (e passive)

Come si diceva nell'*incipit* del presente contributo, la somministrazione di lavoro ha progressivamente assunto un ruolo sempre più significativo nel mercato del lavoro e ciò è attestato anche dai recenti interventi normativi finalizzati ad attribuire alla somministrazione un ruolo sempre più centrale, anche nell'ambito delle politiche attive.

Con il Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori – GOL, che ha avviato un'azione di riforma del sistema delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale, è stato infatti riservato alle agenzie per il lavoro un ruolo di primaria importanza²⁸. Basti qui dire che il programma prevede un'offerta di servizi integrati basati su una cooperazione tra i servizi pubblici e privati, con percorsi di accompagnamento al lavoro, di aggiornamento o riqualificazione professionale e percorsi in collaborazione con gli altri servizi territoriali²⁹ nel caso di bisogni complessi, quali quelli di persone con disabilità o con fragilità. Il coinvolgimento delle agenzie private nella finalità di ridisegnare i servizi per il lavoro, attuato attraverso il programma GOL, attesta una crescente consapevolezza dell'importanza dell'istituto della somministrazione e del ruolo delle agenzie in un mercato del lavoro in continua evoluzione.

Nella stessa scia si colloca il d.l. 48/2023 che, nel disciplinare gli incentivi legati alle assunzioni dei lavoratori beneficiari dell'assegno di inclusione, ha introdotto un'agevolazione specifica per le agenzie per il lavoro. Il decreto, ora convertito, all'art. 10 disciplina, infatti, gli incentivi legati alle assunzioni di lavoratori beneficiari del nuovo assegno di inclusione e introduce, al comma 4, un incentivo specifico per le agenzie per il lavoro per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva. L'incentivo, quindi, dovrebbe indurre le Agenzie di somministrazione a interessarsi anche all'occupazione dei beneficiari dell'Assegno di inclusione, portando a completamento l'obiettivo del loro inserimento nel mondo del lavoro. È chiaro che la disposizione opera nell'ottica di incentivare le agenzie di somministrazione ad assumere un ruolo primario nelle politiche attive per il lavoro.

Si consideri inoltre che sul finire del 2019 ha assunto piena operatività

²⁸ GOL si inserisce nell'ambito della Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1. del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

²⁹ Sociali, socio-sanitari, di conciliazione, educativi.

una delle principali novità del contratto collettivo nazionale di lavoro delle agenzie di somministrazione: il diritto a percorsi di riqualificazione per il reinserimento lavorativo. Dal punto di vista soggettivo, i beneficiari sono i soggetti che hanno lavorato tramite agenzia per il lavoro con un contratto a tempo determinato per almeno 110 giorni e risultano disoccupati da 45 giorni, oppure sono stati assunti con un contratto a tempo indeterminato e hanno concluso senza successo la procedura per “mancanza di occasioni di lavoro”, MOL, prevista dall’art 25 del CCNL, attivabile quando l’Agenzia per il Lavoro non sia più in grado di mantenere alle proprie dipendenze i lavoratori (Canavesi, 2023, 412). Operativamente questo diritto consiste nella possibilità, per il lavoratore, di individuare una qualsiasi agenzia sul territorio a cui richiedere la “presa in carico” per il coinvolgimento in una serie di azioni finalizzate alla sua ricollocazione. Queste azioni comprendono, ad esempio, l’orientamento, il bilancio delle competenze e l’attivazione di un percorso formativo professionalizzante per l’acquisizione di nuove e ulteriori competenze.

Il ruolo della somministrazione nell’ambito delle politiche attive e della formazione dei lavoratori è, però, un elemento peculiare dell’istituto, fin dalla prima introduzione normativa. Attraverso il fondo *FormaTemp*, finanziato dalle Agenzie per il lavoro, nato in applicazione della l. 196/1997³⁰ ed operante sotto la vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali³¹, vengono attuate prestazioni specifiche negli ambiti della formazione senza integrazione alcuna da parte dei beneficiari, sul condivisibile presupposto che, in un mercato del lavoro sempre più dinamico, sia fondamentale non solo costruire tutele finalizzate alla protezione del posto di lavoro (Carinci, 2016, 342), ma anche attuare azioni orientate alla ricollocazione e riqualificazione, in una dimensione di tutela della occupabilità e della qualità del lavoro lungo tutto l’arco della vita professionale. Attingendo a un contributo pari al 4% delle retribuzioni lorde dei somministrati, *FormaTemp* ricolloca le risorse in attività di formazione, avendo come obiettivo di medio e lungo termine l’accesso dei lavoratori a strumenti di qualificazione professionale

³⁰ Il quadro normativo è stato poi aggiornato con l’art. 12 del d.lgs. 276/2003.

³¹ A prescindere dalla supervisione ministeriale, *FormaTemp* ha una propria complessa struttura di controllo atta a garantire il corretto utilizzo dei fondi nello spirito proprio della bilateralità. È governato da un’assemblea di soci, composta da 30 membri in rappresentanza delle Agenzie del Lavoro e delle Organizzazioni Sindacali. L’assemblea elegge poi al suo interno i Consiglieri d’Amministrazione, il Presidente e il Direttore, a cui si delega la responsabilità operativa del Fondo.

e aggiornamento delle competenze. Le politiche attive del lavoro, attuate attraverso *FormaTemp*, prevedono corsi di formazione con un ampio raggio di interventi che vanno dall'acquisizione di nuove conoscenze e competenze all'aggiornamento e alla riqualificazione professionale. Per raggiungere nuove *skills*, o consolidare quelle di cui si è già in possesso, vengono istituite diverse tipologie di corsi: a) la *formazione di base* che fornisce conoscenze di carattere generale in ambiti tradizionali come salute e sicurezza sul lavoro, informatica e competenze digitali, orientamento e ricerca attiva del lavoro; b) la *formazione professionale* che mira allo sviluppo di abilità specializzate per consentire un inserimento mirato ai contesti produttivi e organizzativi delle imprese utilizzatrici; c) la *formazione on the job* che tende all'acquisizione delle nuove competenze formando e addestrando i partecipanti già nelle imprese utilizzatrici; d) la *riqualificazione professionale* che è finalizzata al raggiungimento di competenze di base e trasversali o specialistiche che vanno ad aggiungersi a quelle già possedute, con contenuti compatibili con i precedenti percorsi sia educativi che formativi intrapresi dai corsisti.

A fianco alle *Politiche Attive* innanzi descritte, l'Ente Bilaterale *Ebitemp* propone una serie di *Politiche Passive* con cui sostiene il reddito dei lavoratori in maniera concreta. La bilateralità è stata individuata come metodologia e strumento per assicurare ai lavoratori in somministrazione innovative forme di tutela per attenuare eventuali disagi connessi alla discontinuità lavorativa. Lo strumento principale è il *Fondo di Solidarietà*, istituito nel 2015 e concepito come tutela contrattuale e sostegno aggiuntivo in caso di riduzione o cessazione dell'attività lavorativa. Finanziato anch'esso con risorse derivate dalle retribuzioni dei lavoratori (in quota pari allo 0,30% degli imponibili), il Fondo eroga ai lavoratori somministrati due tipi di prestazioni. La prima è il SaR, o Sostegno al Reddito, attraverso cui *FormaTemp* interviene a favore di lavoratori somministrati con almeno 110 giorni di lavoro maturato negli ultimi 12 mesi, disoccupati da almeno 45 giorni con un contributo *una tantum* di 1.000 euro o 780 euro lordi³². La seconda è l' AIS, As-

³² Il contributo di 1.000 euro al lordo delle imposte previste dalla legge spetta: ai disoccupati da almeno 45 giorni che hanno maturato almeno 110 giorni di lavoro o 440 ore lavorate in caso di part-time (sia verticale che misto) e contratti con Monte Ore Garantito - MOG e il periodo di riferimento comprende gli ultimi 12 mesi a far data dall'ultimo giorno effettivo di lavoro in somministrazione; ai disoccupati da almeno 45 giorni che hanno concluso la procedura in Mancanza di Occasioni di Lavoro - MOL. Il contributo da 780 euro, anche in questo caso lordi, è diretto invece ai disoccupati da almeno 45 giorni con almeno 90 giorni di lavoro o 360 ore lavorate, in caso di part time e contratti con Monte Ore Garantito - MOG, sempre nell'arco degli ultimi 12 mesi a far data dall'ultimo giorno

segno di Integrazione Salariale, che è una modalità di sostegno al reddito nei casi di riduzione o sospensione temporanea dell'orario di lavoro: sono richieste almeno 30 giornate lavorative in somministrazione per accedere alla tutela economica a seguito della riduzione o della sospensione dell'attività lavorativa. Nel caso già citato della MOL, Mancanza di Occasioni Lavorative, si attiva un'ultima forma di sostegno al reddito che, diversamente da SaR e AIS, viene erogata attingendo direttamente da *FormaTemp* per un massimo di 6 mesi per lavoratori sotto i 50 anni di età; 7 mesi per lavoratori tra 50 e 55 anni di età; 8 mesi per lavoratori con più di 55 anni di età.

5. Il principio di parità di trattamento tra lavoratori somministrati e lavoratori dell'utilizzatore

Passando ora ad esaminare gli strumenti di tutela dei lavoratori somministrati rileva, in primo luogo, il principio di parità di trattamento secondo cui, ai sensi dell'art. 35 d.lgs. 81/2015, ai lavoratori somministrati deve essere riconosciuto un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello percepito dai dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

La norma riproduce quanto già previsto nei precedenti testi normativi fin dalla l. 196/1997 e, successivamente, dal d.lgs. 276/2003, che a sua volta attuava le prescrizioni della già citata Direttiva 2008/104 dove, all'art. 5 co. 1, si legge: «per tutta la durata della missione presso un'impresa utilizzatrice, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale sono almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgervi il medesimo lavoro». La previsione ha l'evidente scopo di evitare un ricorso alla somministrazione determinato esclusivamente da ragioni di contenimento del costo del lavoro e così garantire ai lavoratori somministrati un livello minimo di trattamento equamente calibrato su quello goduto dai dipendenti dell'utilizzatore.

Il principio di parità di trattamento, peraltro, esula la mera dimensione economica ed intreccia elementi di tutela più trasversali, come stabilito dal secondo periodo dell'art. 35, co. 3, d.lgs. 81/2015 alla stregua del quale «i lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa

effettivo di lavoro in somministrazione.

unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio». Tale disposizione recepisce il contenuto dell'art. 6, co. 4, della Direttiva che intende assicurare ai lavoratori somministrati anche l'accesso alle «strutture e attrezzature collettive» e in particolare ai «servizi di ristorazione, alle infrastrutture di accoglienza dell'infanzia e ai servizi di trasporto».

Il riferimento alla parità di trattamento, inoltre, va inteso in senso ampio poiché la nozione di «condizioni di base di lavoro e d'occupazione» di cui all'art. 3, par. 1, lett. f), della Direttiva 2008/104 va riferita, oltre che alla retribuzione, alle condizioni complessive quali l'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario, le pause, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie, i giorni festivi. In ragione di tale impostazione, la giurisprudenza unionale è concorde nel ritenere che «qualora le parti sociali autorizzino, mediante un contratto collettivo, differenze di trattamento in materia di condizioni di base di lavoro e d'occupazione a scapito dei lavoratori tramite agenzia interinale, tale contratto collettivo deve, al fine di garantire la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale interessati, accordare loro vantaggi in materia di condizioni di base di lavoro e d'occupazione tali da compensare la differenza di trattamento che subiscono»³³.

Ne deriva che la retribuzione dei lavoratori somministrati è riducibile, rispetto a quella dei prestatori facenti capo in modo diretto all'azienda utilizzatrice, a condizione che siano garantite adeguate compensazioni sul piano delle altre condizioni di lavoro e dell'occupazione. Infatti, l'art. 5, par. 3, della Direttiva 2008/104 va interpretato nel senso che, per garantire la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale, occorre comparare le condizioni di base di lavoro e d'occupazione applicate ai lavoratori direttamente impiegati dall'impresa utilizzatrice con quelle applicabili ai lavoratori assunti tramite agenzia interinale «per poter così determinare se i vantaggi compensativi concessi per quanto riguarda le suddette condizioni di base consentano di controbilanciare gli effetti della differenza di trattamento subita»³⁴.

Restano ammesse dalla stessa Direttiva le eccezioni al principio di parità correlate alla possibilità per gli Stati membri di adottare modalità alternative riguardanti la parità di condizioni di lavoro e d'occupazione dei

³³ Cfr. Corte di Giustizia UE 15 dicembre 2022, causa C-311/21.

³⁴ Cfr., ancora, Corte di Giustizia UE 15 dicembre 2022, causa C-311/21.

lavoratori somministrati purché concordate con le parti sociali³⁵.

5.1. Le altre tutele a presidio della qualità dell'occupazione in somministrazione

Il principio di parità innanzi detto va letto poi in combinato disposto con la nota previsione di obbligazione solidale tra utilizzatore e somministratore per i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali che rappresenta un'ulteriore ineludibile garanzia per i lavoratori somministrati i quali possono, peraltro, agire nei confronti dell'utilizzatore per eventuali differenze retributive derivanti dall'espletamento di mansioni superiori, differenze sulle quali sussiste analogamente una responsabilità solidale del somministratore, in caso di puntuale comunicazione dell'utilizzatore (Aimo, 2015, 651; Carinci, 2013, 46; Ciucciiovino, 2015, 613). Il quinto comma dell'art. 35 stabilisce, infatti, che, nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle indicate nel contratto, l'utilizzatore è tenuto a darne immediata comunicazione scritta al somministratore, consegnando copia della comunicazione al lavoratore medesimo. Ove non adempia a tale obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

Interessanti, per una completa disamina dell'apparato protettivo, sono anche le disposizioni che hanno l'obiettivo di contribuire al miglioramento della qualità del lavoro tramite agenzia, come quelle in materia di accesso alla formazione e ai servizi dell'impresa utilizzatrice (art. 6, par. 4, Dir. 2008/104) e in tema di costituzione delle rappresentanze sindacali in azienda (art. 7). Solo un accenno poi, in questa sede, alla tutela prevenzionistica che, per come strutturata nel vigente impianto normativo (art. 35, co. 4), impone al somministratore l'obbligo di informazione e formazione sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale vengono assunti, in conformità al T.U. 81/2008 (Ferrara, 2019b, 167). Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore che, in ogni caso, deve osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

³⁵ In caso di ordinamenti che riconoscono efficacia generalizzata alla contrattazione collettiva e affidano la scelta di adottare le modalità alternative alle stesse parti sociali.

In una prospettiva generale, quindi, appare evidente che le tutele complessivamente apprestate per i lavoratori somministrati sono in grado di garantire un'occupazione di qualità, alla stregua dei lavoratori direttamente subordinati (Ferrante, 2021, 48; Pacchiana Parravicini, 2020, 165).

5.2. L'apparato sanzionatorio

Sempre ai fini della rassegna relativa alla tutela riconosciuta ai lavoratori occupati con contratto di somministrazione occorre verificare se, e come, il sistema giuridico nazionale nel suo complesso consenta di evitare il rischio di abusi e predisponga misure idonee a sanzionare l'inosservanza del quadro regolatorio esaminato, senza intaccare la struttura dell'istituto (Romei, 2012, 969). Si rinviene così un apparato sanzionatorio molto puntuale predisposto, fin dall'inizio, dal legislatore nazionale e progressivamente affinato (Razzolini, 2016, 423; Aimo, 2017, 232).

La violazione della forma scritta è sanzionata sul piano contrattuale, con la massima sanzione prevista dal sistema, applicandosi il rimedio tipico contro la somministrazione irregolare (art. 38 d.lgs. 81/2015), vale a dire la surrogazione soggettiva *ope legis* dell'utilizzatore nel contratto di lavoro stipulato dal lavoratore con il somministratore ottenuta per effetto di sentenza costitutiva. Diversamente, è prevista la possibilità di ottenere, su domanda del lavoratore, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione del rapporto di lavoro con effetto dall'inizio della somministrazione nel caso di violazione delle percentuali di legge e di contratto collettivo, dei divieti di ricorso e in mancanza della forma scritta degli elementi del contratto di cui all'art. 33, comma 1, lett. a, b, c, d. Nel primo caso la sentenza è di accertamento di un rapporto costituito per legge, nel secondo caso la sentenza è costitutiva del rapporto di lavoro.

Peraltro, mentre il d.lgs. 81/2015 aveva modificato la previgente disciplina, abrogando la fattispecie di somministrazione fraudolenta, il d.l. 87/2018, conv. in l. 96/2018, ha (re)introdotto l'art. 38-*bis* al fine di sanzionare nuovamente tale ipotesi (Alvino, 2017, 347), anche se taluni ritengono che si tratti di una disposizione «destinata all'irrelevanza giuridica» (Sartori, 2018, 665; Asnaghi, 2018, 2). La nuova disposizione, in ogni caso, prevede che quando il contratto di somministrazione viene stipulato con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione. Nel caso in cui la violazione afferisca alle causali è necessario chiarire che, per quanto le causali si riferi-

scano all'utilizzatore, le conseguenze per la loro omessa indicazione o la loro carente dimostrazione ricadono sull'agenzia, la quale subirà la trasformazione del rapporto con il lavoratore somministrato in contratto a tempo indeterminato (Garofalo, Tiraboschi, 2023b, 20) poiché la violazione dell'art. 34, co. 2, d.lgs. 81/2015 non rientra tra i casi di somministrazione irregolare che contemplano la costituzione del rapporto alle dipendenze dell'utilizzatore (Scarpelli, 2018, 18; Sartori 2018, 665; Pizzuti, 2018, 194; Passalacqua, 2018, 40).

Il sistema sembra complessivamente ben congegnato per sfuggire ad un uso patologico dello strumento.

Si consideri, altresì, che, per espressa previsione dell'art. 39, co. 2, d.lgs. 81/2015 spetta al lavoratore che chieda la costituzione giudiziale del rapporto la medesima indennità sanzionatoria forfettizzata già prevista per il contratto a termine. La corresponsione dell'indennità «onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966» è prevista nei casi in cui il giudice accolga la domanda di cui al comma 1 e ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

È, invece, priva di ogni regola limitativa la reiterazione di più contratti di lavoro a termine con l'agenzia che, come visto, per espressa previsione di legge non è sottoposta né a limiti di durata del singolo contratto, né a limiti di durata di più contratti, né a limiti di intervallo tra più contratti successivi, né a limiti quantitativi generali³⁶. Occorre però rilevare che «la direttiva non impone agli Stati membri di limitare il numero di missioni successive di un medesimo lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice o di subordinare il ricorso a detta forma di lavoro a tempo determinato all'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo»³⁷, né fissa termini di durata, oltre i quali la prestazione di lavoro di un medesimo lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice debba con-

³⁶ Cfr. Art. 21 Ccnl Agenzie per il lavoro, che disciplina l'ipotesi di somministrazione di lavoro su diversi utilizzatori, prevedendo che la successione di contratti di lavoro a tempo determinato tra agenzia e lavoratore non possa superare la durata massima complessiva di 48 mesi.

³⁷ Cass. 22861/2022.

siderarsi illegittima (De Luca Tamajo e Paternò, 2014, 25). Queste esclusioni trovano una loro giustificazione nella intrinseca specialità del rapporto di lavoro in somministrazione e nella minore pericolosità sociale di questa forma di impiego, come risulta anche dagli obiettivi posti dal legislatore europeo (Ciucciovino 2015, 618).

Si consideri inoltre che, pur in assenza di espressa previsione di legge circa i limiti di durata, l'autonomia collettiva ha affrontato in modo molto rigoroso la questione di un'ipotetica "precarietà" dei lavoratori somministrati; "precarietà" che, si ribadisce, è cosa molto diversa dalla "flessibilità". I CCNL di settore, sia quello sottoscritto da ASSOLAVORO che quello sottoscritto da ASSOSOMM per parte datoriale e da CGIL, CISL, UIL per parte sindacale³⁸, nella versione licenziata in data 15 ottobre 2019 (ma già nelle precedenti) hanno disciplinato la durata massima e la successione dei contratti a tempo determinato all'art. 21 laddove, in conformità all'art. 19 co. 2, d.lgs. 81/2015 e s.m.i., hanno previsto che, nelle ipotesi di somministrazione di lavoro con il medesimo utilizzatore, i criteri di computo e la durata massima sono individuati dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore e, in assenza di tale disciplina, la durata massima della successione dei contratti è comunque fissata in 24 mesi (cfr. art. 21 lett. a). Diversamente, nelle ipotesi di somministrazione di lavoro su diversi utilizzatori, la successione di contratti di lavoro a tempo determinato tra Agenzia e lavoratore non può superare la durata massima complessiva di 48 mesi (cfr. art. 21 lett. b). Il rigore sposato dall'autonomia collettiva è avvalorato anche con riferimento alle mansioni, puntualmente evocate dalla "nota" all'articolo secondo cui «Nella fattispecie di cui al comma 1, lettera b), la durata massima complessiva di 48 mesi si considera in ragione della mansione effettivamente svolta dal lavoratore a prescindere dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore». Con riferimento poi al sistema delle proroghe, i citati CCNL all'art. 22 prevedono che il regime generale delle proroghe dei contratti di lavoro a tempo determinato è fissato in un numero massimo di 6 proroghe per ogni singolo contratto, comunque nell'arco del limite legale di 24 mesi (co. 1). In caso di diverso limite di durata individuato dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore, con riferimento alla successione dei contratti *ex* art. 19, co. 2, d.lgs. n. 81/2015, il numero massimo di proroghe per ogni singolo contratto è elevato a 8 (art. 22, co. 2)³⁹. L'ampliamento del numero di proroghe ammesse non sembra

³⁸ Nelle loro articolazioni di categoria FELSA-CISL, NIDIL-CGIL, UILTEMP.

³⁹ Il numero massimo di 8 proroghe trova applicazione, *ex se*, nel caso delle "speciali ca-

possa inficiare la fattispecie che – come abbiamo visto – è nata per garantire flessibilità. Ciò per due ragioni: *in primis* perché ribadisce che resta fermo il limite di durata massima (24 mesi) e, in secondo luogo, perché a norma del co. 3 dell’art. 21 «sono esclusi dalla durata massima (*solo*, n.d.r.) i contratti di somministrazione a tempo determinato con lavoratori assunti a tempo indeterminato dall’Agenzia». In altre parole, l’invocata stabilità è data proprio dal contratto a tempo indeterminato che il lavoratore ha stipulato con l’Agenzia e l’eventuale flessibilità derivante dal contratto a tempo determinato non si pone, nella sua durata massima, come elemento deteriore in una comparazione tra lavoratore a termine in somministrazione e o lavoratore a termine alle dirette dipendenze dell’utilizzatore.

6. Il concetto euro-unitario di ragionevole “temporaneità” e le conseguenze derivanti da un “utilizzo non temporaneo”

Tuttavia, proprio la mancata previsione per via eteronoma di regole limitative circa la reiterazione di contratti di lavoro a tempo determinato nella somministrazione ha generato spazi interpretativi su cui si sono sviluppate le questioni che hanno recentemente interessato i giudici unionali e nazionali e sulle quali si impone, a questo punto della disamina, un ulteriore campo di indagine. La Direttiva 2008/104, come accennato, è finalizzata ad assicurare che il lavoro tramite agenzia preservi la sua natura “temporanea”, tutelando contestualmente l’interesse del lavoratore ad un impiego di qualità ed imponendo agli Stati membri di adottare misure idonee a prevenire ogni forma di abuso (Ciucciovino, 2019, 86; Franza, 2018, 51).

Il discrimine interpretativo sta proprio nello spazio che si pone tra ciò che è *fisiologico*, e dunque temporaneo e conforme alla Direttiva, e ciò che è *patologico*, e si pone dunque come un abuso della temporaneità. Su tale

tegorie” individuate al co. 3 del medesimo articolo. Si tratta di: a) “lavoratori svantaggiati” di cui all’articolo 2, numero 4), lettere c), d) e f) e “molto svantaggiati” di cui al numero 99) del Regolamento UE n. 651/2014, nonché i lavoratori privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi; b) lavoratori ricollocati presso un diverso utilizzatore nell’ambito della procedura di cui al presente CCNL, recante disposizioni in materia di diritto soggettivo alla formazione; c) lavoratori ricollocati presso un diverso utilizzatore al termine della procedura per mancanza di occasioni di lavoro di cui al presente CCNL; d) tipologie di lavoratori individuati dalla contrattazione di secondo livello e/o territoriale finalizzata ad assicurare forme di continuità occupazionale dei lavoratori; e) lavoratori con disabilità di cui alla legge n. 68/1999 e successive modificazioni.

questione, i giudici di Cassazione si vanno recentemente uniformando ad alcune pronunce della Corte di Giustizia europea che hanno tracciato un solco interpretativo per una singolare operazione ermeneutica sul requisito della “temporaneità” (Riccio, 2023, 169). In particolare la Corte di Giustizia, procedendo ad una valutazione sistematica del quadro regolatorio euro-unitario, pur partendo dal corretto ed inequivocabile presupposto che l’art. 5, par. 5, prima frase, della Direttiva 2008/104, di per sé, non osta ad una normativa nazionale, che non limita il numero di missioni successive che un medesimo lavoratore tramite agenzia può svolgere presso uno stesso utilizzatore e che non subordina la legittimità del ricorso alla somministrazione di lavoro a termine all’indicazione di ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo o sostitutivo⁴⁰, ritiene che la stessa norma debba essere interpretata, nel senso che «essa osta a che uno Stato membro non adotti alcuna misura al fine di preservare la natura temporanea del lavoro tramite agenzia, nonché ad una normativa nazionale che non preveda alcuna misura al fine di evitare l’assegnazione ad un medesimo lavoratore tramite agenzia interinale di missioni successive presso la stessa impresa utilizzatrice», con lo scopo di eludere le disposizioni della Direttiva 2008/104 nel suo insieme (Pantano, 2023, 115)⁴¹. Recentemente, la stessa Corte di Giustizia⁴² ha precisato che il ricorso abusivo alla forma di lavoro in somministrazione a termine potrebbe aversi anche quando più missioni successive del medesimo lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice conducano ad una durata dell’attività presso tale impresa più lunga di quella che possa “ragionevolmente” qualificarsi come “temporanea” alla luce delle circostanze del caso, delle specificità del settore e del contesto del quadro normativo nazionale. Proprio su tale interpretazione si è concentrata la giurisprudenza domestica più recente⁴³.

Già in dottrina non erano mancate opinioni che, con riferimento al quadro regolatorio nazionale, avevano rilevato come i soli limiti di contingentamento potessero costituire uno scarso argine rispetto all’elusione della “temporaneità” della missione (Ferrara, 2018, 170), senza però considerare che, nemmeno nelle norme europee, si rinviene un qualche obbligo di pre-determinazione temporale complessiva della prestazione in capo all’utilizzatore. Tuttavia, la Suprema Corte è arrivata ad affermare che «il fatto che

⁴⁰ Corte di Giustizia UE, 14 ottobre 2020, causa C-681/2018.

⁴¹ Cfr. ancora Corte di Giustizia UE, 14 ottobre 2020, causa C-681/2018.

⁴² Corte di Giustizia UE, 17 marzo 2022, causa C-232/2020.

⁴³ Cass. 29750/2022.

il d.lgs. 81/2015 [...] non contenga alcuna previsione esplicita sulla durata temporanea del lavoro tramite agenzia interinale non impedisce di considerare tale requisito come implicito e strutturale del lavoro tramite agenzia interinale» (Cass. 23494/2022). Tale circostanza, in ragione del fatto che la disciplina legale della somministrazione non contiene alcuna regolamentazione autonoma delle missioni e che la contrattazione collettiva si è limitata a regolamentare un regime delle successioni dei contratti a termine tra agenzia e lavoratore differenziato a seconda se inerisca al medesimo utilizzatore o a più utilizzatori, presta il fianco a complicate ricostruzioni dottrinarie e giurisprudenziali sulle misure adeguate di tutela del lavoratore e di repressione degli abusi, anche attraverso il ricorso a mezzi di soluzione obliqua, argomentati sulla scorta dell'elusione di norme imperative ai sensi dell'art. 1344 c.c. (Ciucciiovino, 2015, 593; Biasi, 2022, 522).

Infatti, il discutibile orientamento che va consolidandosi pur «non rintracciando nella richiamata Direttiva alcuna ontologica connessione tra il requisito della temporaneità, da un lato, e un certo tempo, dall'altro»⁴⁴ ritiene doveroso interrogarsi su cosa intenda il legislatore dell'Unione con il termine “temporaneamente” di cui agli artt. 1 e 3 dir. 2008/104/CE, arrivando ad affermare che «se la normativa nazionale non prevede una durata massima determinata, oltre la quale la prestazione lavorativa di un lavoratore somministrato debba considerarsi non temporanea e dunque illegittima, spetta al giudice nazionale stabilire caso per caso se la Direttiva europea è stata violata»⁴⁵. In sostanza, a parere della Suprema Corte, ferma la finalità antielusiva delle disposizioni euro-unitarie, il giudice nazionale sarebbe chiamato ad integrare il disposto legale dovendo in ogni caso valutare, alla luce degli specifici elementi del caso concreto, se la durata del lavoro svolto presso l'utilizzatore sia di entità tale da escludere, *ragionevolmente*, che la stessa possa definirsi “temporanea” e, quindi, indice della volontà dell'utilizzatore di eludere le disposizioni della Direttiva 2008/104/CE [...] nel suo insieme⁴⁶.

Ed ecco così riemergere quella discrezionalità che, in mancanza di parametri certi (che il legislatore europeo si è guardato bene dal fissare in quanto rimessi alle discipline nazionali) sicuramente non aiuta la certezza

⁴⁴ C. giust. 17 marzo 2022, causa C-232/20, NP c. Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin, in *RIDL*, 2022, 3, II, 504 ss., con nota di G. Spinelli, *Il lavoro tramite agenzia interinale nella legislazione europea: natura “temporanea” senza rimedio. La vicenda di un lavoratore tedesco*.

⁴⁵ Cass. 23531/2022 espressamente richiama CGUE 17 marzo 2022, causa C-232/20.

⁴⁶ Cfr. C. Giust. 17 marzo 2022, causa C-232/20, punto 56.

del diritto e che, probabilmente, esorbita le finalità stesse della Direttiva. Viene infatti da chiedersi se, come pacificamente ammesso, la Direttiva non ha qualificato in termini “quantitativi” la “temporaneità ragionevole” perché mai dovrebbe, o avrebbe dovuto farlo, una normativa interna? Quali sono poi i canoni di “ragionevolezza” che il singolo giudicante dovrebbe applicare, fermo restando che stiamo trattando di un lavoro ontologicamente temporaneo?

Nel complesso, l'interprete deve interrogarsi se e quanto una simile interpretazione restrittiva sia d'effettivo aiuto allo sviluppo della flessibilità cui mira la prospettiva euro-unitaria, poiché una tale lettura sembra limitare e contraddire proprio quel bilanciamento tra “flessibilità” e “sicurezza”, i cui tratti connotano le argomentazioni preliminari della Corte europea e hanno ispirato, da sempre, l'approccio europeo alla regolamentazione del lavoro interinale e delle altre forme di lavoro flessibile. Anche considerando che la dottrina prevalente era già comunque orientata nel ritenere che, grazie alla introduzione dei citati «limiti da parte del decreto dignità, l'ordinamento italiano possa dirsi ora pienamente conforme alle prescrizioni della Direttiva 2008/104/CE, come interpretate dalla Corte di Giustizia» (Ferrara, 2019a, 227; Giubboni, 2021, 47).

6.1. L' “irrelevanza” della decadenza nelle recenti pronunce giurisprudenziali

Sugli effetti della decadenza in tema di somministrazione si sono registrate recentemente delle interessanti pronunce giurisprudenziali che hanno consentito di recuperare una tutela sempre più ampia del lavoratore somministrato, ritenendo irrilevante, a certi fini, l'intervenuta decadenza. Come noto, la decadenza è istituto giuridico preordinato a realizzare una preclusione all'esercizio di un'azione, in mancanza del compimento di un atto previsto dalla legge o dal contratto entro un certo termine, allo scopo di sollecitare il soggetto onerato ad eliminare lo stato di incertezza derivante dall'inerzia. In caso di intervenuta decadenza è preclusa al giudice ogni ulteriore indagine in ordine al merito dei rapporti controversi.

L'art. 39 d.lgs. 81/2015, nel fissare i limiti per l'esercizio dell'azione con la quale il lavoratore sul presupposto di una somministrazione non conforme alle previsioni normative può richiedere la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, richiama le disposizioni dell'art. 6 della l. 604/1966 e, segnatamente, il termine di 60 giorni per impugnare la somministrazione irregolare, che decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore. Successivamente, impu-

gnata tempestivamente la somministrazione asserita come irregolare, il lavoratore ha 180 giorni per depositare il ricorso in tribunale oppure comunicare al datore di lavoro la richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato. A fronte di una somministrazione irregolare, il lavoratore può quindi chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore a far tempo dall'inizio del primo contratto, purché abbia tempestivamente impugnato nei termini di cui all'art. 32, l. 183/2010 (*i.e.* 60 giorni dalla cessazione della prestazione lavorativa) ogni singolo rapporto intercorso.

Nell'applicazione dell'istituto della decadenza alla fattispecie della somministrazione, adottando una chiave di lettura innovativa, la Suprema Corte ha recentemente statuito che «il giudice deve sempre verificare se vi è stata elusione dei limiti imposti dalla Direttiva 2008/104 anche in presenza di intervenuta decadenza dall'azione ai sensi dell'art. 32, l. 183/2010» (Cass. 22861/2022). In tale quadro interpretativo, l'istituto della decadenza, volto a far sì che un determinato atto venga compiuto entro un certo termine allo scopo di eliminare uno stato di incertezza giuridica derivante dall'inerzia nell'azione, non preclude, secondo la Suprema Corte, un'azione giudiziale finalizzata a far accertare diversi profili di danno estranei a quelli per cui è prevista la decadenza. In particolare, secondo la più recente giurisprudenza⁴⁷, l'intervenuta decadenza dall'impugnazione di precedenti contratti di somministrazione a termine non impedisce che la complessiva vicenda contrattuale, pur insuscettibile di poter costituire fonte di azione diretta nei confronti dell'utilizzatore proprio per la intervenuta decadenza, possa invece rilevare fattualmente ad altri fini e, in particolare, come antecedente storico che entra a far parte di una sequenza di rapporti, valutabile, in via incidentale, dal giudice, al fine di verificare se la reiterazione delle missioni del lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice abbia oltrepassato il limite di una durata che possa ragionevolmente considerarsi temporanea, sì da realizzare una elusione degli obiettivi della Direttiva 2008/104⁴⁸. In definitiva, l'eventuale decadenza dall'impugnazione di precedenti rapporti a termine non osta alla valutazione unitaria dei medesimi al fine di verificarne la legittimità complessiva⁴⁹. Segnatamente, il fatto che ci sia stato un susseguirsi di rapporti reiterati nel tempo, mai tempestivamente impugnati e come tali non valutabili né sanzionabili dal giudice, può tuttavia essere valutato in via incidentale, al fine di verificare se la reiterazione delle

⁴⁷ Cass. 23494/2022.

⁴⁸ Cass. 29570/2022.

⁴⁹ Cass. 15226/2023.

missioni del lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice abbia oltrepassato il limite di una durata che possa *ragionevolmente* considerarsi *temporanea*, realizzando così una elusione della Direttiva 2008/104⁵⁰.

In tale ottica, ferme restando le perplessità sull'indirizzo giurisprudenziale che va delineandosi in ordine alla "ragionevole temporaneità"⁵¹, pur essendo spirato il termine decadenziale e non potendo richiedere la costituzione del rapporto in capo all'utilizzatore a far data dal primo rapporto della lunga sequenza contrattuale, il lavoratore potrà agire per l'ottenimento del risarcimento del danno derivante dalla precarizzazione della sua attività lavorativa.

7. Conclusioni

L'istituto della somministrazione di lavoro, nelle intenzioni del legislatore europeo, è funzionale – come detto – a «contribuire efficacemente alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di forme di lavoro flessibili»⁵².

Nel sistema normativo italiano il lavoro in somministrazione, nato come uno strumento particolarmente in linea con le esigenze di flessibilità e sicurezza del mercato del lavoro, è stato progressivamente regolamentato con limiti sempre più stringenti.

La ricostruzione proposta ha reso evidente che, se la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato – anche per effetto dei presidi di tutela del reddito approntati dalla contrattazione collettiva – rappresenta una forma indiscutibilmente virtuosa di occupazione rispondente anche alle esigenze datoriali di flessibilità organizzativa, la regolamentazione della somministrazione di lavoro a termine, per effetto delle recenti riforme del mercato del lavoro e delle interpretazioni giurisprudenziali più attuali, si sta progressivamente sovrapponendo a quella del contratto di lavoro a termine.

È bene però ribadire che l'impostazione euro-unitaria si è mossa tradizionalmente in una direzione diversa, distinguendo in modo netto la disciplina del contratto a termine e quella del lavoro tramite agenzia, limitandosi a «garantire la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale e

⁵⁰ Come interpretata dalla Corte di Giustizia UE con le citate sentenze del 14 ottobre 2020, causa C-681/18, e del 17 marzo 2022, causa C-232/20.

⁵¹ Cfr. § 6.

⁵² Cfr. art. 2 Direttiva 2008/104.

migliorare la qualità del lavoro tramite agenzia interinale garantendo il rispetto del principio della parità di trattamento di cui all'articolo 5 nei confronti dei lavoratori tramite agenzia interinale e riconoscendo tali agenzie quali datori di lavoro»⁵³ e delegando gli Stati membri ad adottare «le misure necessarie, conformemente alla legislazione e/o le pratiche nazionali, per evitare il ricorso abusivo (...) e, in particolare, per prevenire missioni successive con lo scopo di eludere le disposizioni della presente direttiva»⁵⁴.

Benché la somministrazione negli anni più recenti abbia mostrato di aver adeguatamente coniugato l'esigenza di flessibilità nel mercato del lavoro e quella della sicurezza e della stabilità lavorativa, la giurisprudenza – sia nazionale che non – ha recentemente sottolineato la permanenza di un rischio di abuso dell'istituto consistente nella reiterazione di contratti a termine (missioni) tra lavoratori e utilizzatori.

A tale possibile utilizzo distorto dell'istituto della somministrazione, per la verità molto limitato rispetto alla platea di lavoratori complessivamente coinvolti, ha recentemente tentato di porre rimedio un'interpretazione particolarmente restrittiva della Suprema Corte che, alla stregua di quanto affermato dalla Corte di Giustizia europea, ha ritenuto che la reiterazione dei rapporti di somministrazione, anche se non sanzionabile per l'intervenuta decadenza, possa essere valutata a fini risarcitori laddove sia stato complessivamente oltrepassato il limite di una durata ragionevolmente “temporanea”, secondo l'interpretazione conforme alla Direttiva n. 2008/104. In mancanza di referenti normativi chiari il concetto di “temporaneità” si presta così ad interpretazioni giurisprudenziali di tipo discrezionale che sicuramente non agevolano la certezza dei rapporti giuridici.

Vero è che nel tipizzare forme di somministrazione a termine, senza tuttavia espressamente predeterminare la durata – attraverso l'individuazione di limiti temporali precisi o comunque di criteri oggettivi volti ad ancorare le attività in concreto svolte dal lavoratore alla oggettiva (e necessaria) temporaneità della prestazione complessivamente fornita all'utilizzatore – le disposizioni interne pongono l'istituto in potenziale conflitto con le finalità di tutela per le quali lo stesso è stato regolato a livello unionale ed espongono al rischio di una prospettiva risarcitoria.

Poiché però, come già rilevato dalla Corte Europea, «ben possono gli Stati membri affidare ai contratti collettivi, a qualsiasi livello, il compito di disciplinare, anche in conformità alle prassi nazionali, gli aspetti concreti

⁵³ Cfr. ancora art. 2 Direttiva 2008/104.

⁵⁴ Cfr. art. 5 comma 5 Direttiva 2008/104.

del lavoro interinale, tra i quali rientra l'individuazione dei limiti di durata, purché “siano rispettati i requisiti minimi previsti” dalla Direttiva»⁵⁵ sarebbe utile un ulteriore sforzo delle parti sociali per definire anche quest'ultimo elemento di incertezza. D'altra parte, come indicato nel Considerando n. 16 della richiamata Direttiva, per far fronte in modo flessibile alla diversità dei mercati del lavoro e delle relazioni industriali, gli Stati membri possono permettere alle parti sociali di definire condizioni di lavoro e d'occupazione, purché sia rispettato il livello globale di tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale. Anche se il contenzioso è stato finora molto contenuto sarebbe così auspicabile un attento intervento della contrattazione collettiva per superare le ombre in questione.

Ad ogni modo, si può conclusivamente affermare che il combinato disposto delle previsioni normative attualmente vigenti consente di ritenere che la normativa italiana offra idonee garanzie a che la somministrazione di lavoro rappresenti, per le tutele previste e per i limitati casi di utilizzo reiterato ed abnorme, una forma di flessibilità virtuosa che consente di coniugare le esigenze e le mutevolezze del mercato con le esigenze di sicurezza e stabilità del lavoratore.

D'altra parte, un coro unanime di studiosi esclude che la regolazione nazionale della somministrazione a tempo determinato presenti problemi di adeguamento alla cornice europea, fungendo i presupposti della causale e della durata massima del rapporto di lavoro, unitamente al principio della parità di trattamento e all'apparato sanzionatorio vigente, efficaci per quanto “indiretti” baluardi di un'occupazione regolare e di qualità (Ciuciovino, 2019, 89; Calcaterra, 2019b, 165; Passalacqua, 2019, 99).

⁵⁵ Cfr. Corte di Giustizia UE 17 marzo 2022, causa C-232/20, punto 106.

Riferimenti bibliografici

- Aimo M. (2017), *Il lavoro a termine tra modello europeo e regole nazionali*, Torino, Giappichelli.
- Aimo M. (2015), *La nuova disciplina sul lavoro a termine e somministrazione a confronto con le direttive europee: assolto il dovere di conformità?*, in *DLRI*, 2015, 148, 635.
- Alessi C. (2015), *Il sistema «acausale» di apposizione del termine e di ricorso alla somministrazione: come cambia il controllo sulla flessibilità*, in *DLRI*, 2015, 148, 601 ss.
- Alessi C. (2012), *Flessibilità del lavoro e potere organizzativo*, Torino, Giappichelli.
- Alvino I. (2017), *Distinzione tra somministrazione nulla, irregolare e fraudolenta: il problema della legittimazione attiva dell'ente previdenziale e quello dell'applicabilità delle sanzioni per evasione contributiva*, in *Labor*, 3, 344 ss.
- Asnaghi A. (2018), *La somministrazione fraudolenta nel Decreto Dignità: cronaca di una fattispecie inefficace*, in *LDE*, 1, 3.
- Biasi M. (2022), *Frode alla legge e contratti di lavoro "atipici"*, in *Labor*, 5, 522 ss.
- Biasi M. (2021), *L'arrêt KG e la temporaneità del lavoro somministrato: essere o dover essere?*, in *GDLRI*, 170, 2.
- Calcaterra L. (2019a), *La somministrazione di lavoro dal pacchetto Treu al Decreto Dignità*, in Calcaterra L. (a cura di), *La somministrazione di lavoro. Problemi e prospettive tra diritto nazionale e diritto dell'Unione europea dopo il Decreto Dignità*, Napoli, Editoriale Scientifica.
- Calcaterra L. (2019b), *Lo staff leasing dall'ostracismo alla liberalizzazione*, in Calcaterra L. (a cura di), *La somministrazione di lavoro. Problemi e prospettive tra diritto nazionale e diritto dell'Unione europea dopo il Decreto Dignità*, Napoli, Editoriale Scientifica.
- Calcaterra L. (2017), *La somministrazione di lavoro. Teorie e ideologie*, Napoli, Editoriale Scientifica.
- Canavesi G. (2023), *Agenzie per il lavoro e lavoratori a tempo indeterminato nella somministrazione*, in *DRI*, 2, 407 ss.
- Canavesi G. (2017), *Mercato del lavoro e operatori privati*, Torino, Giappichelli.
- Carinci M.T. (2016), *«Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro»? Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato versus contratto di lavoro subordinato a termine, somministrazione di lavoro e lavoro accessorio*, in *RGL*, 2, I, 333.

- Carinci M.T. (2013), *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento di azienda e di ramo. Diritto del lavoro e nuove forme di organizzazione dell'impresa*, Torino, Giappichelli.
- Carinci M.T. (2011), *Agency Work in Italy*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 36/2011.
- Cataudella M.C. (2019), *La somministrazione di lavoro dopo il c.d. decreto dignità*, in *LPO*, 1, 1 ss.
- Cattabriga C. (2015), *I rapporti di lavoro speciali*, in Carinci F., Pizzoferrato A. (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Torino, Giappichelli.
- Ciucciovino S. (2019), *I limiti al ricorso alla somministrazione dopo il Decreto Dignità*, in Calcaterra L. (a cura di), *La somministrazione di lavoro. Problemi e prospettive tra diritto nazionale e diritto dell'Unione europea dopo il Decreto Dignità*, Napoli, Editoriale Scientifica, 83 ss.
- Ciucciovino S. (2015), *Il sistema sanzionatorio del contratto a termine e della somministrazione di lavoro*, in *GDLRI*, 148, 581 ss.
- Ciucciovino S. (2014), *I nuovi limiti al ricorso alla somministrazione dopo il D.L. 34/2014*, in Calcaterra L. (a cura di), *La somministrazione di lavoro*, Milano, Giuffrè.
- Corazza L. (2020), *Somministrazione di lavoro e appalti*, in Santoro Passarelli G. (a cura di), *Diritto e Processo del Lavoro e della Previdenza Sociale. Privato e Pubblico*, Torino, UTET, I.
- Corti M. (2018), *Flessibilità e sicurezza dopo il Jobs Act. La flexicurity italiana nell'ordinamento multilivello*, Torino, Giappichelli.
- Corti M., Sartori A. (2009), *La disciplina europea del lavoro interinale tramite agenzia*, in *RIDL*, III.
- De Luca Tamajo R., Paternò F. (2014), *Somministrazione di lavoro*, in *Lavoro & Welfare*, 4.
- Esposito M. (2008), *Somministrazione di lavoro e rapporti interpositori nella nuova stagione comunitaria della flexicurity*, in Zoppoli L., Delfino M. (a cura di), *Flexicurity e tutele. Il lavoro tipico e atipico in Italia e in Germania*, Roma, Ediesse.
- Ferrante V. (2021), *Decentramento produttivo (interno e internazionale) e forme di tutela dei lavoratori: un'evoluzione incompiuta*, in *RIDL*, 1, I, 45 ss.
- Ferrara M.D. (2019a), *La somministrazione di lavoro dopo il Decreto «Dignità»*, in *RIDL*, 2, I, 227 ss.
- Ferrara M.D. (2019b), *Salute e sicurezza dei lavoratori somministrati*, in Calcaterra L. (a cura di), *La somministrazione di lavoro. Problemi e prospettive tra diritto nazionale e diritto dell'Unione europea dopo il Decreto Dignità*, Napoli, Editoriale Scientifica.

- Ferrara M.D. (2018), *Somministrazione di lavoro e tecniche antiabusive tra diritto europeo e diritto interno*, in Chiaromonte W., Ferrara M.D. (a cura di), *Bisogni sociali e tecniche di tutela giuslavoristica. Questioni aperte e prospettive future*, Milano, Franco Angeli.
- Ferrara M.D. (2014), *La Direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale: aspetti problematici e modelli di implementazione*, in DRI, 1, 111 ss.
- Fili V. (2015), *Prime note sulla somministrazione di lavoro* (artt. 30-40), in Carinci F. (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, Modena, Adapt, 197 ss.
- Fili V. (2014), *Il problematico connubio della somministrazione con il contratto a termine*, in LG, 12, 43 ss.
- Franza G. (2018), *La «nuova» somministrazione a termine*, in G. Franza, P. Pozzaglia (a cura di), *Il decreto dignità. Commento alle norme lavoristiche*, Torino, Giappichelli, 88 ss.
- Garofalo D., Tiraboschi M. (2023a), *L'andirivieni legislativo sul contratto di lavoro a termine* in LG, 8, 769 ss.
- Garofalo D., Tiraboschi M. (2023b), *Disciplina del contratto di lavoro a termine e riflessi operativi sulla somministrazione di lavoro (art. 24)*, in Dagnino E., Garofalo C., Picco G., Rausei P. (a cura di) *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48 c.d. "decreto lavoro"*, Adapt Labour Studies E-book, Adapt University Press.
- Garofalo D. (2018), *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in Aidlass, *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Cassino 18-19 maggio 2017*, Giuffrè, Milano
- Giubboni S. (2021), *Somministrazione di lavoro e tecniche anti-abusive alla prova del diritto dell'Unione Europea*, in RIDL, 1, I, 28 ss.
- Lambertucci P. (2011), *La direttiva comunitaria n. 104/2008 relativa al lavoro tramite agenzia interinale*, in Foglia R., Cosio R. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'Unione Europea*, Milano, Giuffrè, 405 ss.
- Maio V. (2013), *La nuova disciplina della somministrazione e l'abrogazione del contratto di inserimento (tra pedagogismo e pragmatismo)*, in Persiani M., Liebman S. (a cura di), *Il nuovo diritto del mercato del lavoro. La legge n. 92 del 2012 (cd "riforma Fornero") dopo le modifiche introdotte dalla legge n. 99 del 2013*, Torino, Utet.
- Maresca A. (2018), *Contratto di lavoro e somministrazione a termine: il regime transitorio nel decreto dignità*, in ADL, 4, 1, 1012.
- Pachiana Parravicini G. (2020), *La somministrazione di lavoro dopo il decreto Dignità*, in Labor, 2, 165 ss.

- Pantano F. (2023), *I più recenti orientamenti della Corte di giustizia sulla temporaneità del rapporto di lavoro tramite agenzia interinale: il caso Daimler*, in *ADL*, 1, 2, 112 ss.
- Pantano F. (2014), *Il nuovo art. 20 del d.lgs. n. 276/2003 e l'adattamento della direttiva sul lavoro tramite agenzia*, in *RGL*, 4, I, 763 ss.
- Pantano F. (2009), *Il lavoro tramite agenzia interinale nell'ordinamento comunitario. Prime osservazioni in merito alla direttiva 2008/104/CE ed al suo impatto sull'ordinamento interno*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 72/2009.
- Passalacqua P. (2019), *La somministrazione di lavoro alla prova del decreto dignità*, in *DML*, 1, 97 ss.
- Passalacqua P. (2018), *Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e la somministrazione di lavoro alla prova del decreto dignità*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 380/2018.
- Passalacqua P. (2017), *Riflessioni su assetto, dinamiche e prospettive della somministrazione di lavoro*, in *DML*, 3, 457.
- Pizzuti P. (2018), *Contratto a termine: nuove causali e vecchi dilemmi*, in *MGL*, 1, 173 ss.
- Quaranta M. (2019), *La somministrazione di lavoro: le nuove regole del Decreto Dignità ed i vincoli europei*, in Calcaterra L. (a cura di), *La somministrazione di lavoro. Problemi e prospettive tra diritto nazionale e diritto dell'Unione europea dopo il Decreto Dignità*, Napoli, Editoriale Scientifica, 410 ss.
- Razzolini O. (2016), *I nuovi confini della discrezionalità del giudice in materia di lavoro a termine e licenziamento*, in *LD*, 3, 417 ss.
- Riccio A. (2023), *La necessità temporanea del lavoro tramite agenzia: i possibili riflessi sull'ordinamento interno*, in *ADL*, 1, 2, 163 ss.
- Riccio A. (2020), *La temporaneità del lavoro tramite agenzia*, in *DRI*, 3, 941, nota a Corte giustizia UE, 14 ottobre 2020, n. 681, sez. II.
- Roccella M., Treu T., Aimo M., Izzi D. (2019), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Padova, Cedam.
- Romei R. (2015), *La nuova disciplina del lavoro subordinato a termine*, in *GDLRI*, 144, 4, 675 ss.
- Romei R. (2012), *La somministrazione di lavoro dopo le recenti riforme*, in *DRI*, 4, 969 ss.
- Romei R. (2011), *Somministrazione a tempo indeterminato e dintorni: le tendenze creative della giurisprudenza* (nota a Trib. Torino 11 marzo 2010, n. 604), in *RIDL*, 1, II, 70 ss.
- Romei R. (2006), *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in *DLRI*, 2006, 111, 403 ss.

- Sartori A. (2018). Prime osservazioni sul decreto “dignità”: controriforma del Jobs Act con molte incognite, in *RIDL*, 4, 1, 651 ss.
- Scarpelli F. (2018), *Convertito in legge il “decreto dignità”: al via il dibattito sui problemi interpretativi e applicativi*, in *giustiziacivile.com*, 3.9.2018.
- Siena E. (2021), *La Corte di Giustizia si pronuncia su missioni successive e prevenzione degli abusi nella somministrazione*, in *MGL*, 1, 270 ss.
- Sitzia A. (2019), *Contratto a termine, somministrazione e diritto europeo*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 391/2019*.
- Tiraboschi M. (2022), *La «legge Treu» venticinque anni dopo: un percorso di letture per riflettere sul presente*, in *Working Paper* n. 9, ADAPT University Press.
- Tiraboschi M. (2006), *Le riforme del mercato del lavoro dell’ultimo decennio in Italia: un processo di liberalizzazione?*, in *Working Paper* n. 38, ADAPT University Press.
- Tiraboschi M. (1999), *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera. Contributo allo studio della fattispecie lavoro temporaneo tramite agenzia*, Torino, Giappichelli.
- Tiraboschi M., Rosolen G. (2016), *La somministrazione di lavoro*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Milano, Giuffrè.
- Zappalà L. (2019), *Il lavoro somministrato e gli incerti confini della parità di trattamento*, in Calcaterra L. (a cura di), *La somministrazione di lavoro. Problemi e prospettive tra diritto nazionale e diritto dell’Unione europea dopo il Decreto Dignità*, Napoli, Editoriale Scientifica, 420 ss.
- Zilio Grandi G., Picunio M.L. (2018), *Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, Articoli 30-31*, in De Luca Tamajo R., Mazzotta O. (a cura di), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Wolters Kluwer Cedam, 2086.

Capitolo 3

Le caratteristiche dei lavoratori in somministrazione e le transizioni lavorative

Nicola Caravaggio, Francesco Crespi, Roberto Quaranta

SOMMARIO

1. Introduzione – 2. Il lavoro in somministrazione: evoluzione dal 2010 al 2022 – 2.1. L'andamento delle contrattualizzazioni – 3. Volume e caratteristiche dei lavoratori in somministrazione – 3.1. La composizione per genere – 3.2. La composizione per età – 3.3. La composizione per livello d'istruzione – 3.4. La composizione territoriale – 3.5. La composizione settoriale e per gruppo professionale – 4. Il lavoro in somministrazione: approfondimenti tematici – 4.1. Giorni lavorati e durate contrattuali – 4.2. Tassi di rientro e cambi contrattuali – 4.3. Caratteristiche professionali dei lavoratori in somministrazione – 4.4. Nuovi ingressi nel mercato del lavoro e nella somministrazione – 4.5. Percorsi lavorativi dei giovani lavoratori e ruolo della somministrazione – 4.6. L'impatto della somministrazione sulle carriere lavorative dei giovani – 5. Conclusioni

1. Introduzione

Lo studio analizza la rilevanza, le caratteristiche e l'evoluzione del lavoro in somministrazione in Italia dal 2010 al 2022 ponendo particolare attenzione alle caratteristiche dei lavoratori in somministrazione, ai percorsi lavorativi dei più giovani e alle transizioni lavorative.

Le informazioni per la realizzazione della ricerca sono state elaborate nell'ambito delle attività svolte dall'Osservatorio *Il lavoro in somministrazione in Italia* costituito presso il Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre in collaborazione con LabChain (Centro interuniversitario di studi avanzati su innovazione tecnologica, blockchain e politiche del lavoro).

L'analisi empirica è stata sviluppata a partire dai *big data* di fonte amministrativa, forniti sulla base di una specifica convenzione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. La base dati è costituita da un campione esclusivo del sistema delle Comunicazioni Obbligatorie (CO) fornito dal

Ministero del Lavoro (ML) al Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi di Roma Tre, in quanto ente ricerca riconosciuto dal COMSTAT⁵⁶ e comprende due differenti fonti informative, aggiornate trimestralmente, relative al sistema delle CO: Unilav⁵⁷, riferito alle comunicazioni amministrative dei rapporti di lavoro di tutti i datori di lavoro sia pubblici che privati e Unisomm⁵⁸, dedicato alle comunicazioni amministrative delle agenzie del lavoro riferite ai rapporti di lavoro in somministrazione e alle missioni.

Le informazioni del campione utilizzato consentono di ricostruire l'intera domanda di lavoro⁵⁹ da parte delle aziende nel mercato del lavoro italiano e di sviluppare un'indagine della domanda di somministrazione rispetto alla domanda di lavoro complessivamente intesa. Consentono, altresì, di seguire i percorsi degli individui nel mercato del lavoro, anche nei loro transiti tra impieghi e tra periodi in somministrazione e di analizzare non soltanto il rapporto di lavoro alle dipendenze delle agenzie di somministrazione ma anche i periodi di missione presso le imprese utilizzatrici.

Si tratta di un patrimonio informativo unico, per ampiezza e completezza dei dati, che consente – da un lato – di osservare il flusso complessivo di attivazioni, disattivazioni e modifiche intervenute nei rapporti di lavoro oggetto di comunicazione e – dall'altro – di analizzare in profondità l'intera domanda di lavoro dipendente in Italia sia diretta, sia veicolata dalle agenzie di somministrazione.

I dati utilizzati nell'analisi seguente sono aggiornati al quarto trimestre 2022⁶⁰. Nel periodo osservato il quadro normativo riferito al contratto di somministrazione di lavoro ha fatto registrare modifiche sostanziali, passando da previsioni relative a necessità di ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo legittimanti, con relativo limite di successione di contratti a termine (decreto Biagi); alla eliminazione delle ragioni giustifi-

⁵⁶ Comitato di indirizzo e coordinamento dell'informazione statistica.

⁵⁷ Comprensivo anche dei tirocini.

⁵⁸ Il modello Unisomm è composto da due flussi informativi: i) i rapporti di lavoro fra i lavoratori e l'agenzia di somministrazione; ii) le missioni dei lavoratori presso le ditte utilizzatrici.

⁵⁹ Per domanda di lavoro si fa riferimento al numero delle contrattualizzazioni stipulate in specifici periodi di riferimento dai datori di lavoro e dalle agenzie di lavoro, considerando anche i tirocini ed escludendo i lavoratori autonomi.

⁶⁰ Per approfondimenti sul campione utilizzato si rimanda alla Nota metodologica presente al termine di questo capitolo.

catrici (decreto Poletti e Jobs Act) fino ad approdare a più stringenti limiti di utilizzo e meccanismi di contingentamento (decreto Dignità). L'utilizzo effettivo della somministrazione è strettamente legato, come si vedrà, ai i detti interventi normativi.

Nella prima parte del capitolo si analizzerà l'evoluzione della somministrazione in Italia dal 2010 al 2022 sia sotto il profilo della domanda di lavoro, sia sotto quello degli effettivi occupati attraverso tale fattispecie nonché le loro caratteristiche di composizione. Nella seconda parte, invece, verranno affrontati differenti approfondimenti sulle caratteristiche del lavoro in somministrazione confrontandolo, sotto differenti aspetti, con il mondo del lavoro direttamente subordinato. Gli approfondimenti si concentreranno sulla quantità di lavoro e durata contrattuale in somministrazione, sui tassi di rientro e cambi di lavoro successivi ad una cessazione, sulle caratteristiche professionali dei lavoratori in somministrazione, sui nuovi ingressi del mercato del lavoro nonché sui percorsi lavorativi dei giovani lavoratori e sul ruolo svolto dalle agenzie di somministrazione nel mercato del lavoro.

2. Il lavoro in somministrazione: evoluzione dal 2010 al 2022

L'istituto della somministrazione nasce nei primi anni Novanta in un contesto di profonde riforme del mercato del lavoro italiano nell'ottica di allineamento, anche sul fronte del mercato del lavoro, al nuovo paradigma europeo sancito dal trattato di Maastricht. Nel nuovo modello della *flexsecurity*, il cosiddetto Pacchetto Treu (L. 196/1997) prima e la Legge Biagi (L. 30/2003) dopo hanno introdotto una maggiore flessibilità nel mercato del lavoro, in *primis* attraverso l'istituzione di nuove forme contrattuali quali i contratti di somministrazione (Tridico, 2015; Pinelli *et al.*, 2017).

Il contratto di somministrazione rappresenta uno strumento altamente flessibile per i datori di lavoro al fine di far fronte agli andamenti stagionali e ciclici della domanda aggregata, affrontare picchi di lavoro, coprire assenze temporanee o far fronte a progetti specifici. La somministrazione rappresenta quindi un potenziale vantaggio sia per le aziende utilizzatrici, capaci di beneficiare di competenze specifiche richieste alle agenzie, sia per i lavoratori, che hanno così opportunità di formazione e impiego secondo le proprie competenze. È conclamato, poi, l'utilizzo di questa forma contrattuale come primo ingresso o contatto con una impresa utilizzatrice che spesso prelude ad una successiva assunzione diretta del lavoratore speri-

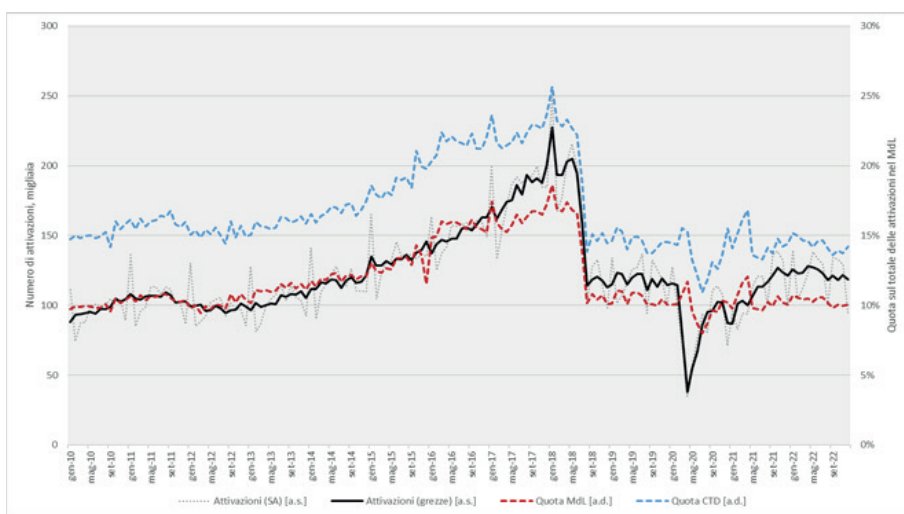
mentato con la somministrazione. Tuttavia, ci sono anche delle sfide e delle criticità legate a tale istituto, specie sul fronte della precarietà del rapporto di lavoro. L'istituto nasce infatti come una forma contrattuale prettamente – se non esclusivamente – temporanea tanto che a livello europeo le agenzie di somministrazione vengono chiamate *temporary work agency*. Ed effettivamente, come si vedrà nel prosieguo di questo capitolo, partendo dal 2010 gli occupati in somministrazione sono stati legati alle agenzie quasi interamente con contratti a tempo determinato. Ciò nonostante, negli anni, oltre ad essere fortemente aumentato il numero di lavoratori occupati attraverso le agenzie di somministrazione – passati da 200 mila del 2010 ad oltre 500 mila nel 2012 –, anche la composizione contrattuale si è modificata e oggi il 25% dei lavoratori in somministrazione è occupato dalle agenzie con contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Il paragrafo seguente ripercorre dunque la storia della somministrazione nei 12 anni che vanno dal 2010 al 2022, periodo caratterizzato sia da importanti modifiche del mercato del lavoro nazionale quanto da shock esogeni come la crisi pandemica e la più recente crisi internazionale scaturita dal conflitto russo-ucraino. L'analisi sarà condotta su due differenti binari: quello della domanda di somministrazione, ossia delle contrattualizzazioni dei lavoratori in somministrazione, e quello del numero dei lavoratori occupati con relative caratteristiche di composizione.

2.1. L'andamento delle contrattualizzazioni

La domanda di lavoro in somministrazione in Italia ha mostrato un continuo e costante aumento dal 2010 sino al 2018. In meno di dieci anni il numero medio di contrattualizzazioni annuali è quasi raddoppiato, passando dalle 96 mila unità del 2010 alle oltre 180 mila del 2017, mentre uno storico picco mensile è stato raggiunto nel gennaio del 2018 con 252 mila attivazioni, +26,7% rispetto allo stesso mese del 2017 (Grafico 1).

Grafico 1 – *Attivazioni in somministrazione e quota sul totale del mercato del lavoro (gennaio 2010 - dicembre 2022) (serie mensile, gennaio 2010 - dicembre 2022)*



Note: SA sta per *seasonally adjusted*, serie destagionalizzata mediante procedura TRAMO-SEATS; MdL sta per mercato del lavoro; CTD sta per contratto a tempo determinato.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

A seguito dell'entrata in vigore del D.L. 34/2014 (c.d. decreto Poletti), convertito con modificazioni in L. 78/2014, l'obbligo di indicare le ragioni giustificatrici del ricorso alla somministrazione a tempo determinato è venuto meno, così rendendo più agevole l'accesso a questa tipologia contrattuale. Il d.lgs. 81/2015 ha sostanzialmente recepito la normativa previgente, confermando la non necessità delle ragioni giustificatrici e collegandone la legittimità dell'utilizzo, per la somministrazione a tempo determinato, al solo rispetto dei limiti quantitativi fissati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore (art. 31) e, per la somministrazione a tempo indeterminato

(c.d. *staff leasing*), salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, nel limite del 20% della forza lavoro occupata con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore. Gli interventi normativi citati hanno di fatto determinato una notevole spinta verso l'utilizzo dell'istituto che ben si presta(va) a recepire le esigenze di flessibilità del mercato senza ingessare la struttura organizzativa aziendale. Pertanto, sia in seguito al decreto Poletti che agli interventi del Jobs Act, la domanda di lavoro in somministrazione ha risposto sempre in modo positivo alle riforme del mercato del lavoro. Nel primo caso a beneficiarne maggiormente sono stati i contratti a tempo determinato, mentre nel secondo quelli a tempo indeterminato.

Già dal 2013, infatti, la domanda di lavoro in somministrazione, quasi esclusivamente a termine, aveva fatto registrare una forte crescita, pari al 5,1% rispetto all'anno precedente. Successivamente, con l'intervento normativo del 2014 la spinta è stata ancora più forte, specie nei primi due trimestri, con crescite tendenziali rispettivamente del 15,3% e 17,2% per un totale di oltre 100 mila contratti a tempo determinato in più rispetto al primo semestre 2013. Nell'intero 2014 la crescita annuale della domanda in somministrazione è stata del 12,4% (153 mila attivazioni in più rispetto al 2013), quasi interamente a termine. Il trend positivo è continuato anche nel 2015 con una crescita anche superiore, pari al 15,8%, e con oltre 220 mila contrattualizzazioni in più rispetto al 2014. L'ottima performance della somministrazione di lavoro rispetto alle altre tipologie contrattuali nel periodo osservato è proseguita ulteriormente e, nel 2015, anche il tempo indeterminato ha giocato un ruolo importante favorito dagli sgravi fiscali per le assunzioni a tempo indeterminato, previste dalla legge di stabilità del 2015 (L. 190/2014). Infatti, nel quarto trimestre del 2015 si è assistito ad una vera e propria esplosione nel ricorso alla contrattualizzazione a tempo indeterminato, (anche) nella somministrazione, con 100 mila attivazioni in più rispetto al medesimo trimestre del 2014. Nello stesso periodo anche le trasformazioni sono notevolmente aumentate, passate dall'essere meno di un centinaio a superare le 3 mila unità. Infine, nel 2017 l'abolizione dei *voucher* (D.L. 25/2017) ha ulteriormente incentivato il ricorso alle agenzie del lavoro.

Il cd. decreto Dignità, D.L. 87/2018 conv. in L. 96/2018, ponendosi in forte antitesi al precedente quadro regolatorio, ha riscritto la disciplina in tema di contratti di lavoro a tempo determinato e di lavoro somministrato reintroducendo la tecnica della giustificazione a fondamento del contratto di lavoro a termine e prevedendo puntuali tetti di contingentamento

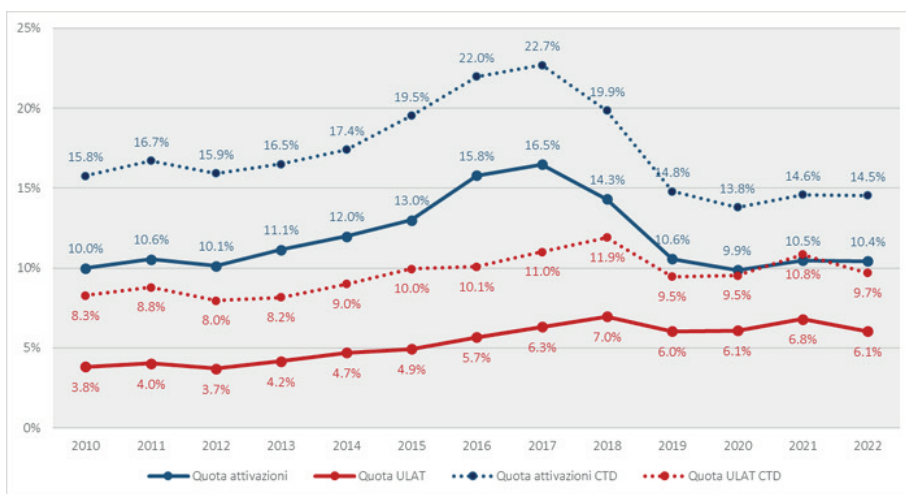
per l'utilizzo del lavoro a termine e del lavoro somministrato. Il decreto è intervenuto sul testo previgente e l'art. 34, co. 2, d.lgs. 81/2015, così come novellato, ha esteso la disciplina generale del contratto di lavoro a tempo determinato al contratto di lavoro a termine tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore; le causali giustificative necessarie per i contratti di durata superiore ai dodici mesi e per i rinnovi sono state restrittivamente tipizzate ed è stata altresì introdotta la c.d. clausola di contingentamento che, salvo diverse regolamentazioni dei contratti collettivi, prevede che il numero dei lavoratori somministrati a termine e dei lavoratori a tempo determinato non possa superare complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato operanti presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei contratti.

Così come la progressiva liberalizzazione della somministrazione aveva determinato ottime performance di utilizzo dell'istituto, la stretta normativa attuata con il citato decreto Dignità ha inciso in maniera significativa sul concreto utilizzo della somministrazione, come dimostrato dai dati. Infatti, in seguito a tale riforma, la domanda in somministrazione ha subito una forte contrazione nel mese di agosto 2018 quando le attivazioni, pari a poco più di 100 mila, sono state inferiori del 46,4% rispetto a quelle registrate nello stesso mese dell'anno precedente. La contrazione nella domanda ha però riguardato principalmente i contratti stagionali di breve e brevissima durata, gli stessi che avevano fortemente "gonfiato" la domanda nei mesi antecedenti. Nel terzo trimestre 2018 le attivazioni di contratti giornalieri e di brevissima durata si sono contratti della metà rispetto al medesimo trimestre del 2017 con un trend negativo protrattosi sino al primo trimestre 2019. Di contro, la riduzione nei contratti di maggior durata è stata più contenuta se non addirittura positiva così com'è avvenuto per i contratti di somministrazione a tempo indeterminato. Infatti, il forte calo mostrato nella domanda in somministrazione registrato nel 2018 è stato decisamente più contenuto se letto in termini di giornate lavorative effettivamente acquistate dalle aziende facendo ricorso all'indicatore delle unità di lavoro attivate (ULAT)⁶¹ (Grafico 2).

⁶¹ L'indicatore sintetico delle ULAT ha il fine di rispondere alla domanda "quanti lavoratori a tempo pieno in un anno sarebbero serviti ad assolvere la domanda di lavoro?" e permette di stimare le unità di lavoro *full-time equivalent* sottostanti ciascun contratto. Il calcolo viene effettuato a partire dalle giornate contrattualizzate di ciascun contratto dividendo il totale per 365. Pertanto, se un lavoratore attraverso un contratto realizza nell'arco di un anno 365 giornate di lavoro, il suo corrispettivo ULAT sarà pari ad 1. Inoltre, nel calcolo delle ULAT si tiene conto anche della tipologia di orario associata a ciascun contratto. Infatti,

Osservando il contributo della domanda di lavoro in somministrazione nel duplice aspetto attivazioni e ULAT, il picco negativo correlato all'introduzione del decreto Dignità appare, infatti, molto più contenuto se letto in questi termini. Nel 2017, ad esempio, il 16,5% del totale della domanda di lavoro delle aziende italiane è stato effettuato tramite somministrazione. Ciò nonostante, in termini di giornate effettivamente domandate, la quota è stata del 6,3% ed è interessante notare come la caduta osservata nel 2018 e nel 2019 sia stata contenuta – nonché ritardata – se vista in termini di ULAT, passate dal 7% del 2018 al 6% del 2019. Indubbiamente, il contributo della somministrazione è maggiore se osservato unicamente in termini di contratti a tempo determinato che rappresentano la fatispecie predominante.

Grafico 2 – Quota attivazioni e ULAT in somministrazione sul totale del Mercato del Lavoro (serie annuale, 2010 - 2022)



Note: ULAT sta per unità di lavoro attivate; CTD sta per contratto a tempo determinato.

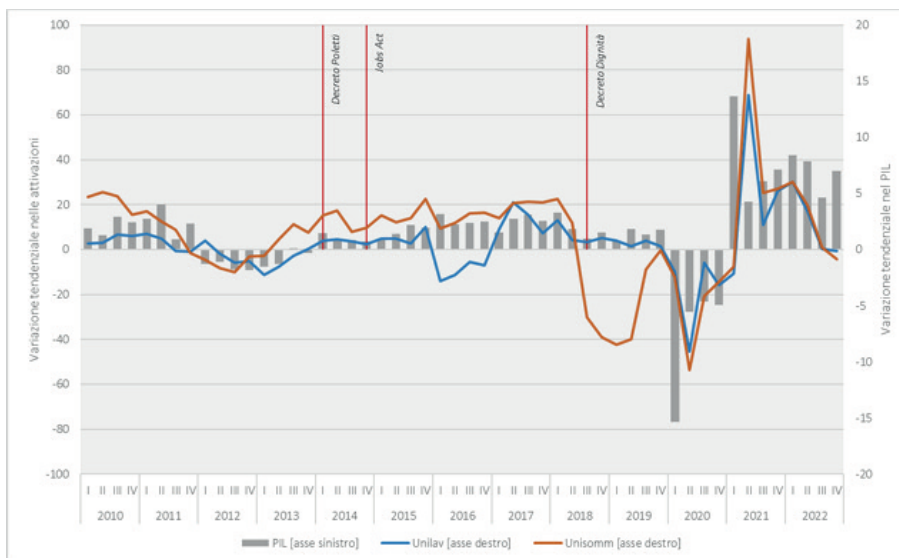
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; Istat (2023)

Il decreto Dignità ha quindi profondamente modificato l'universo della somministrazione andando a contenere il ricorso a contratti di brevissima durata che aveva caratterizzato l'istituto negli anni precedenti in

quando il contratto è di tipo part-time (orizzontale, verticale o misto), il valore delle ULAT calcolato viene moltiplicato per 0,7.

maniera sempre più pervasiva. Con una ridotta possibilità del ricorso a proroghe e rinnovi per i contratti a termine, la domanda si è riversata verso contratti a tempo determinato di maggior durata, nonché verso un aumento del tempo indeterminato. Infatti, mentre il ricorso al tempo determinato ha fatto registrare una contrazione tendenziale oscillante tra il -30,7% del terzo trimestre 2018 al -45,5% del primo trimestre 2019 con oltre 270 mila contrattualizzazioni in meno, il tempo indeterminato ha subito un forte aumento. Proprio in questo trimestre, poi, si è raggiunto il picco nella crescita delle attivazioni di somministrazioni a tempo indeterminato, circa 160 mila in più rispetto al primo trimestre 2018. Inoltre, molti contratti a tempo determinato o di apprendistato sono stati trasformati a tempo indeterminato come accadde al termine del 2015 e del 2016. Da qualche centinaio di trasformazioni trimestrali, a partire dal terzo trimestre 2018 il numero ha di gran lunga superato le migliaia arrivando nel quarto trimestre dello stesso anno a farne registrare oltre 5 mila in più rispetto al quarto trimestre 2017. Questo forte aumento nel ricorso ai contratti a tempo indeterminato, sia attraverso assunzioni che trasformazioni, ha comportato un aumento considerevole della quota di lavoratori in somministrazione stabili, come verrà mostrato in dettaglio nella sezione successiva. Successivamente, gli effetti della pandemia, che ha profondamente colpito il mercato del lavoro italiano, specialmente quello a termine, non hanno risparmiato l'universo della somministrazione. Nel mese di aprile 2020, durante la fase più acuta del *lock-down*, la domanda di lavoro in somministrazione è caduta verticalmente facendo registrare circa 35 mila attivazioni (-70,2% in chiave tendenziale). Il terzo trimestre del 2020 è stato infatti il più duro: si sono registrate in totale oltre 200 mila contrattualizzazioni in meno rispetto al 2019, una riduzione pari a -54,4%, con una caduta addirittura superiore a quella registrata per la sola domanda di lavoro direttamente subordinato (-45,4%).

Grafico 3 – *Variazione tendenziale nelle contrattualizzazioni in Unilav e Unisomm confrontate con l'andamento del PIL (serie trimestrale, I trim. 2010 - IV trim. 2022)*



Note: PIL sta per prodotto interno lordo destagionalizzato a prezzi correnti;
CTD sta per contratto a tempo determinato

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; Istat (2023)

Nella successiva fase di ripresa, nel secondo trimestre 2021, la variazione tendenziale è stata pari al 94,7% mentre nel caso di Unilav pari al 68,6%. La crisi pandemica, associata a forti squilibri sul fronte della crescita economica del paese ha mostrato come la domanda del lavoro in somministrazione risponda in maniera più che proporzionale sia nelle fasi di contrazione (una riduzione nella domanda maggiore rispetto a quella dell'intero mercato del lavoro) che in quelle di espansione (una crescita maggiore). La domanda di lavoro in somministrazione mostra dunque caratteristiche di prociclicità rispetto all'andamento del ciclo economico come si evince dal Grafico 3. Infatti, raffrontando la variazione tendenziale del Prodotto Interno Lordo (PIL) del Paese, si nota come la risposta della somministrazione sia più che proporzionale rispetto a quella della domanda di lavoro direttamente subordinato.

Successivamente alla fase di ripresa post-pandemica lo scenario internazionale e quindi anche quello italiano del mercato del lavoro sono stati colpiti da altri eventi esogeni come la crisi energetica, il conflitto russo-

ucraino e la spirale inflazionistica. Gli andamenti tendenziali nella domanda di lavoro in somministrazione e direttamente subordinato si sono mantenuti positivi e comparabili ma in costante decrescita fino a giungere, nell'ultimo trimestre del 2022, a tassi negativi, specie nella somministrazione. Un dato che non stupisce considerando il contestuale allentamento della crescita economica del Paese. Infine, occorre sottolineare la continua crescita in questo periodo tanto nel numero di nuove contrattualizzazioni a tempo indeterminato quanto di trasformazioni. Nel 2022 si sono infatti registrate quasi 12 mila nuove attivazioni a tempo indeterminato rispetto al 2021 con una crescita del 28,2%. Le trasformazioni, invece, sono state oltre 26 mila, il massimo valore mai raggiunto, pari ad oltre 10 mila unità in più rispetto al 2021 e una crescita del 62%. Chiari elementi, questi, che sottolineano come la somministrazione stia continuando sempre più a modificarsi nel tempo superando l'iniziale caratterizzazione di contratto meramente precario e transitorio.

3. Volume e caratteristiche dei lavoratori in somministrazione

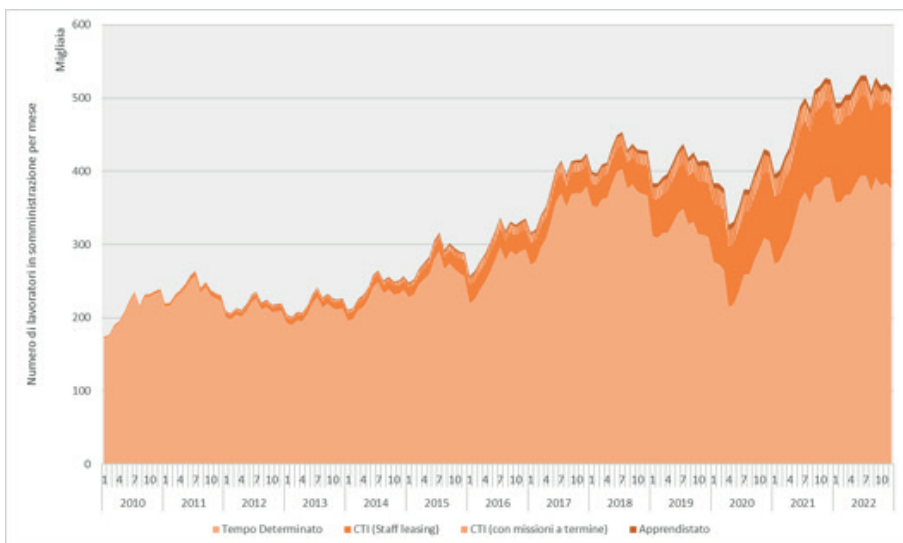
Negli ultimi anni, la somministrazione del lavoro ha attraversato un profondo cambiamento, non solo nella forte crescita che si è manifestata nel periodo osservato rispetto al numero di lavoratori occupati, ma anche per un crescente utilizzo di lavoratori in somministrazione con contratti più stabili. Nel 2010, i lavoratori in somministrazione erano circa 213.000, e l'utilizzo dei contratti a tempo indeterminato (CTI - Staff leasing e CTI con missioni a termine) era limitato all'1,3% della forza lavoro. Da allora, si è verificata un'evoluzione significativa che ha raggiunto il suo culmine nel 2022. In tale contesto, il numero dei lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato è più che raddoppiato, portando la percentuale di occupati con un CTI a superare il 25%.

Nel corso del 2022, il numero di lavoratori assunti in somministrazione è stato di 513.549. Di questi il 21,2% dei lavoratori è stato assunto con un CTI in *staff leasing*, mentre 3,9% con un CTI basato su missioni a termine. Viceversa, il 73,5% dei lavoratori in somministrazione aveva un contratto a tempo determinato, mentre l'1,5% un contratto di apprendistato.

L'incremento costante dei lavoratori assunti a tempo indeterminato è stato particolarmente evidente a partire dal 2019, nonostante gli impatti legati al periodo pandemico (dal 2020 all'inizio del 2021). Questo periodo

ha portato a una contrazione complessiva del numero di lavoratori in somministrazione del -7,1% rispetto al 2019. Tale riduzione è principalmente da attribuire agli effetti delle restrizioni e delle incertezze derivanti dalle misure introdotte per contenere la diffusione della pandemia. Tuttavia, già a partire dal 2021, si è osservata una ripresa rapida con un notevole incremento nel numero di lavoratori coinvolti nella somministrazione, che è salito a 471.661 (+23% rispetto all'anno precedente). È importante notare che durante questa fase di crescita, la percentuale di lavoratori con contratti a tempo indeterminato è rimasta sostanzialmente stabile al 25,7%.

Grafico 4 – *Lavoratori in somministrazione per tipologia contrattuale (serie mensile, I trim. 2010 - IV trim. 2022)*



Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Tabella 1 – *Lavoratori in somministrazione per tipologia contrattuale, valori assoluti e quote percentuali (serie annuale, 2010 - 2022)*

	Lavoratori	con missione		CTI (staff leasing)		CTI (miss. a termine)		Tempo determinato		Apprendistato	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2010	213,346	212,804	99.7%	2,153	1.0%	610	0.3%	210,573	98.7%	11	0.0%
2011	239,205	238,742	99.8%	4,401	1.8%	1,367	0.6%	233,102	97.4%	336	0.1%
2012	218,510	218,050	99.8%	6,176	2.8%	2,228	1.0%	209,318	95.8%	788	0.4%
2013	220,525	220,026	99.8%	8,518	3.9%	3,038	1.4%	208,144	94.4%	826	0.4%
2014	242,287	241,766	99.8%	11,067	4.6%	4,053	1.7%	225,835	93.2%	1,334	0.6%
2015	284,259	283,473	99.7%	16,445	5.8%	6,312	2.2%	259,466	91.3%	2,037	0.7%
2016	306,640	305,444	99.6%	26,216	8.5%	11,069	3.6%	267,382	87.2%	1,974	0.6%
2017	381,811	380,604	99.7%	29,133	7.6%	12,060	3.2%	337,896	88.5%	2,723	0.7%
2018	425,345	424,319	99.8%	34,487	8.1%	13,344	3.1%	373,391	87.8%	4,124	1.0%
2019	409,628	408,440	99.7%	62,590	15.3%	18,876	4.6%	322,415	78.7%	5,747	1.4%
2020	380,477	378,809	99.6%	85,354	22.4%	22,713	6.0%	265,570	69.8%	6,841	1.8%
2021	471,661	469,518	99.5%	98,019	20.8%	23,272	4.9%	343,337	72.8%	7,034	1.5%
2022	513,549	510,698	99.4%	108,973	21.2%	19,818	3.9%	377,264	73.5%	7,495	1.5%

Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

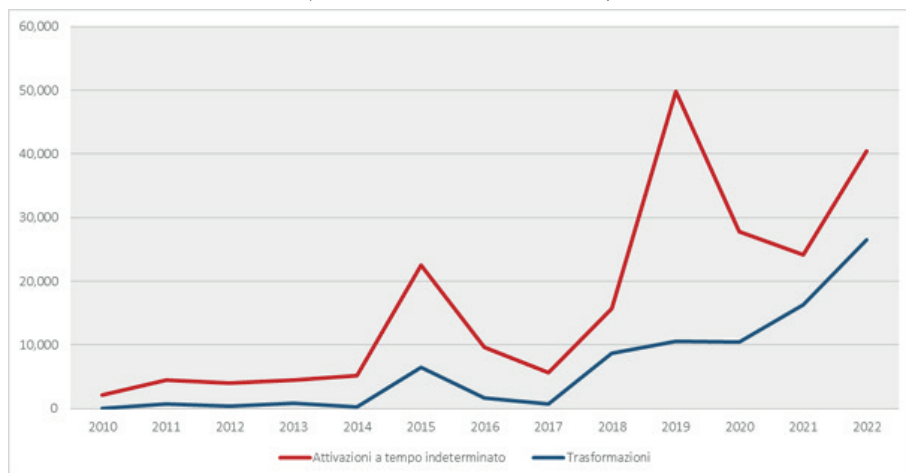
L'andamento delle attivazioni a tempo indeterminato e delle trasformazioni in somministrazione mostrato nel successivo Grafico 5 offre ulteriori informazioni sull'evoluzione di questi anni. I dati riportano un costante aumento delle attivazioni e del numero di conversioni da contratti a tempo determinato a indeterminato. I dati del 2022 mostrano una ripresa del numero di missioni temporanee trasformate in contratti a tempo indeterminato (40.411) e del numero di missioni stabilizzate (26.488) rispetto agli anni precedenti, con una percentuale di attivazioni di contratti a tempo indeterminato che è arrivata al 2,75% e una quota di questi poi trasformati dell'1,80%.

Durante il periodo pandemico, la somministrazione ha dimostrato una notevole resilienza. Nel 2020, nonostante le criticità derivanti dal quadro internazionale e pandemico, sono stati attivati ben 27.814 contratti di somministrazione a tempo indeterminato mentre 10.413 contratti a termine sono stati stabilizzati. Le percentuali corrispondenti sono state rispettivamente del 2,66% e dell'1%. Nel 2021, nonostante l'incertezza, i contratti avviati direttamente a tempo indeterminato sono stati 24.154, con un incremento significativo anche di quelli temporanei trasformati (16.361), portando le percentuali rispettivamente al 1,82% e all'1,23%.

Se esaminiamo l'andamento dal 2010, emerge una progressiva crescita sia delle attivazioni che delle conversioni in contratti a tempo indeterminato. Nel corso degli anni, la percentuale di contratti a tempo indeterminato è aumentata dallo 0,18% del 2010 al 2,75% del 2022, con la quota di contratti trasformati passati dall'essere pressoché nulli fino a raggiungere l'1,80%.

Questa evoluzione testimonia l'interesse crescente per una maggiore stabilità occupazionale nel settore della somministrazione.

Grafico 5 – *Attivazioni a tempo indeterminato e trasformazioni in somministrazione (serie annuale, 2010 - 2022)*

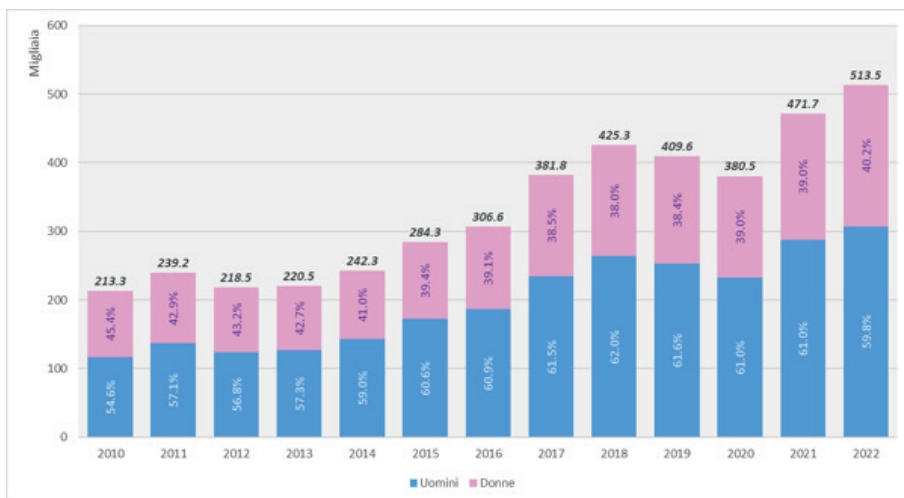


Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La composizione per genere

Il Grafico 6 e la Tabella 2 riportano l'evoluzione nel tempo del numero di lavoratori impiegati in somministrazione, suddivisi per genere (uomini e donne). Nel corso degli anni, a fronte di una crescita costante del totale dei lavoratori impiegati nella somministrazione, gli uomini sono stati la maggioranza. Tra il 2010 e il 2018, l'occupazione maschile è cresciuta in modo continuo. Nel 2010, gli uomini erano il 54,6% degli occupati in somministrazione, mentre le donne il 45,4%. Nel 2017, la percentuale di uomini è salita al 61,5%, mentre quella delle donne è scesa al 38,5%. L'anno successivo, la percentuale di uomini è ulteriormente aumentata, superando il 62%. Gli anni seguenti sono stati caratterizzati da un lieve e graduale aumento della presenza femminile, arrivando al 2022 a una percentuale di donne che ha raggiunto il 40,2%.

Grafico 6 – *Lavoratori in somministrazione per genere (serie annuale, 2010 - 2022)*



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Tabella 2 – *Lavoratori in somministrazione per genere, valori assoluti e quote percentuali (serie annuale, 2010 - 2022)*

Anno	Lavoratori	Uomini		Donne	
		Lav.	%	Lav.	%
2010	213,346	116,501	54.6%	96,845	45.4%
2011	239,205	136,585	57.1%	102,620	42.9%
2012	218,510	124,015	56.8%	94,495	43.2%
2013	220,525	126,409	57.3%	94,116	42.7%
2014	242,287	142,955	59.0%	99,332	41.0%
2015	284,259	172,278	60.6%	111,981	39.4%
2016	306,640	186,661	60.9%	119,979	39.1%
2017	381,811	234,950	61.5%	146,861	38.5%
2018	425,345	263,850	62.0%	161,495	38.0%
2019	409,628	252,526	61.6%	157,102	38.4%
2020	380,477	232,263	61.0%	148,215	39.0%
2021	471,661	287,594	61.0%	184,067	39.0%
2022	513,549	307,113	59.8%	206,436	40.2%

Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

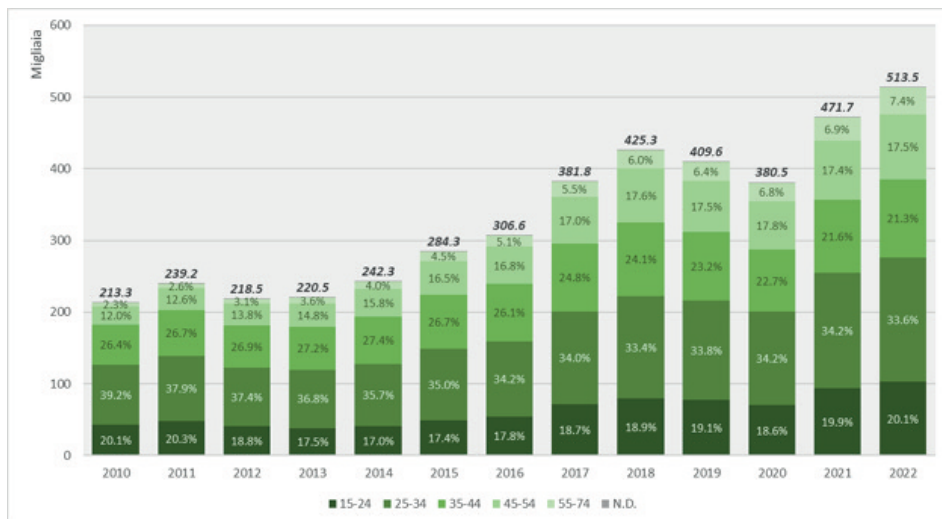
La composizione per età

La distribuzione per fasce d'età dei lavoratori impiegati attraverso la somministrazione presenta notevoli fluttuazioni. I lavoratori compresi tra i 25 e i 34 anni costituiscono la categoria più rappresentativa, mantenendo una percentuale di circa il 34-35% sul totale degli occupati in somministrazione. Tuttavia, nonostante il numero di lavoratori in questo gruppo sia più che raddoppiato nel corso degli anni, passando da circa 84.000 nel 2010 a oltre 173.000 nel 2022, la loro quota relativa è diminuita di 5 p.p. rispetto al 2010, passando dal 39% del 2010 al 34% del 2022. Questo calo è principalmente attribuibile all'aumento dell'occupazione tra i lavoratori di età superiore ai 44 anni.

Nel periodo preso in considerazione, i lavoratori tra i 45 e i 54 anni, infatti, sono passati da 25.626 occupati nel 2010 a quasi 90.000 nel 2022, registrando un valore tre volte più alto. L'incremento più significativo si osserva nei lavoratori di età superiore ai 55 anni, passati da 5.005 (pari al 2,3%) nel 2010 a 38.176 (pari al 7,4%) nel 2022.

I lavoratori tra i 15 e i 24 anni mostrano variazioni consistenti nel corso degli anni e più stabili verso la fine del periodo. Nel 2010 la quota di lavoratori in somministrazione era del 20% sul totale, quasi il medesimo valore che si osserva nel 2022. Tuttavia, almeno fino al 2014 la quota relativa in questa fascia di età è stata meno costante, toccando un minimo intorno al 17%.

Grafico 7 – *Lavoratori in somministrazione per classi di età (serie annuale, 2010 - 2022)*



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Tabella 3 – *Lavoratori in somministrazione per classi di età, valori assoluti e quote percentuali (serie annuale, 2010 - 2022)*

Anno	Lavoratori	15-24		25-34		35-44		45-54		55-74	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2010	213,346	42,823	20.1%	83,639	39.2%	56,243	26.4%	25,626	12.0%	5,005	2.3%
2011	239,205	48,472	20.3%	90,612	37.9%	63,760	26.7%	30,221	12.6%	6,132	2.6%
2012	218,510	41,164	18.8%	81,638	37.4%	58,717	26.9%	30,175	13.8%	6,806	3.1%
2013	220,525	38,611	17.5%	81,193	36.8%	59,999	27.2%	32,716	14.8%	7,988	3.6%
2014	242,287	41,207	17.0%	86,611	35.7%	66,276	27.4%	38,375	15.8%	9,795	4.0%
2015	284,259	49,391	17.4%	99,378	35.0%	75,843	26.7%	46,817	16.5%	12,810	4.5%
2016	306,640	54,727	17.8%	104,792	34.2%	79,961	26.1%	51,605	16.8%	15,527	5.1%
2017	381,811	71,519	18.7%	129,658	34.0%	94,723	24.8%	64,892	17.0%	20,961	5.5%
2018	425,345	80,271	18.9%	142,059	33.4%	102,533	24.1%	74,964	17.6%	25,453	6.0%
2019	409,628	78,139	19.1%	138,311	33.8%	94,879	23.2%	71,845	17.5%	26,399	6.4%
2020	380,477	70,678	18.6%	130,072	34.2%	86,348	22.7%	67,539	17.8%	25,788	6.8%
2021	471,661	93,880	19.9%	161,295	34.2%	101,664	21.6%	82,196	17.4%	32,517	6.9%
2022	513,549	103,440	20.1%	172,800	33.6%	109,280	21.3%	89,759	17.5%	38,176	7.4%

Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile.

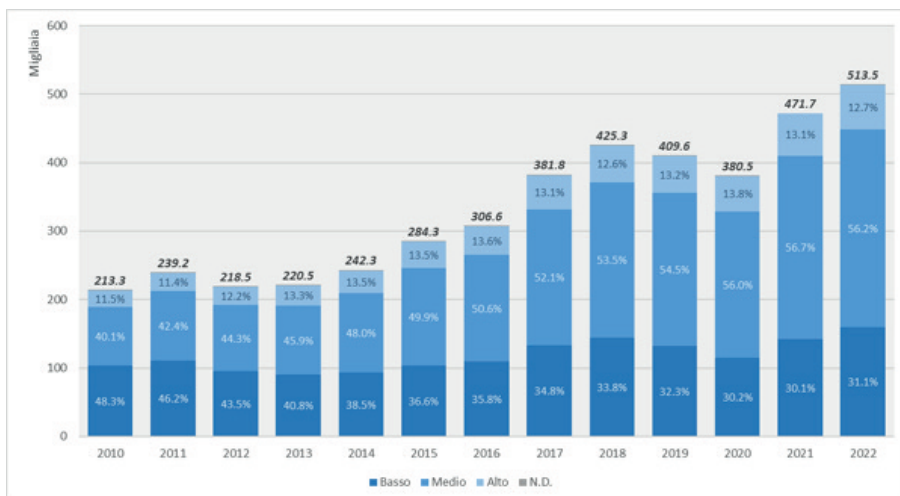
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La composizione per livello d'istruzione

Tra il 2010 e il 2022, la distribuzione dei lavoratori in somministrazione è notevolmente cambiata anche in relazione al livello di istruzione. Nel 2010, i lavoratori con istruzione di base costituivano il 48% (103.149 occupati), quelli con istruzione media il 40% (85.536), e quelli con alto grado di istruzione il 12% (24.552). Nel 2022, la proporzione si è modificata: il 31% (159.687) aveva istruzione di base, il 56% (288.863) istruzione media, e il 13% (64.990) alto grado di istruzione. Nel tempo, c'è stato un cambiamento nei rapporti: la domanda crescente di lavoro in somministrazione ha coinvolto più lavoratori con istruzione media (dal 40% al 56%), mentre la quota di coloro con istruzione di base è diminuita (dal 48% al 31% nel 2022). La percentuale di lavoratori con alto grado di istruzione è rimasta invece stabile al 12,7%.

Il crescente impiego in somministrazione di lavoratori più istruiti e specializzati potrebbe anche aver favorito la crescita del numero di lavoratori impiegati nella somministrazione con contratti a tempo indeterminato precedentemente documentato. Questo, da un lato, per favorire l'esigenza delle imprese di non rischiare di perdere le competenze accumulate al loro interno e, dall'altro, per soddisfare l'esigenza di stabilità da parte dei lavoratori qualificati.

Gráfico 8 – *Lavoratori in somministrazione per titolo di studio*
(serie annuale, 2010 - 2022)



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile. Il livello d'istruzione basso riguarda i lavoratori in possesso, al massimo, della licenza media; quello medio i lavoratori con un diploma o titolo d'istruzione secondaria mentre l'ultimo gruppo, con istruzione alta, riguarda i lavoratori con almeno una laurea triennale.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Tabella 4 – *Lavoratori in somministrazione per titolo di studio,*
valori assoluti e quote percentuali (serie annuale, 2010 - 2022)

Anno	Lavoratori	Basso		Medio		Alto	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2010	213,346	103,149	48.3%	85,536	40.1%	24,552	11.5%
2011	239,205	110,462	46.2%	101,519	42.4%	27,168	11.4%
2012	218,510	95,023	43.5%	96,775	44.3%	26,695	12.2%
2013	220,525	89,885	40.8%	101,284	45.9%	29,349	13.3%
2014	242,287	93,291	38.5%	116,379	48.0%	32,614	13.5%
2015	284,259	103,953	36.6%	141,859	49.9%	38,447	13.5%
2016	306,640	109,766	35.8%	155,101	50.6%	41,771	13.6%
2017	381,811	132,742	34.8%	199,078	52.1%	49,990	13.1%
2018	425,345	143,927	33.8%	227,642	53.5%	53,775	12.6%
2019	409,628	132,194	32.3%	223,183	54.5%	54,249	13.2%
2020	380,477	114,859	30.2%	213,186	56.0%	52,433	13.8%
2021	471,661	142,166	30.1%	267,636	56.7%	61,860	13.1%
2022	513,549	159,687	31.1%	288,863	56.2%	64,990	12.7%

Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile. Il livello d'istruzione basso riguarda i lavoratori in possesso, al massimo, della licenza media; quello medio i lavoratori con un diploma o titolo d'istruzione secondaria mentre l'ultimo gruppo, con istruzione alta, riguarda i lavoratori con almeno una laurea triennale.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La composizione territoriale

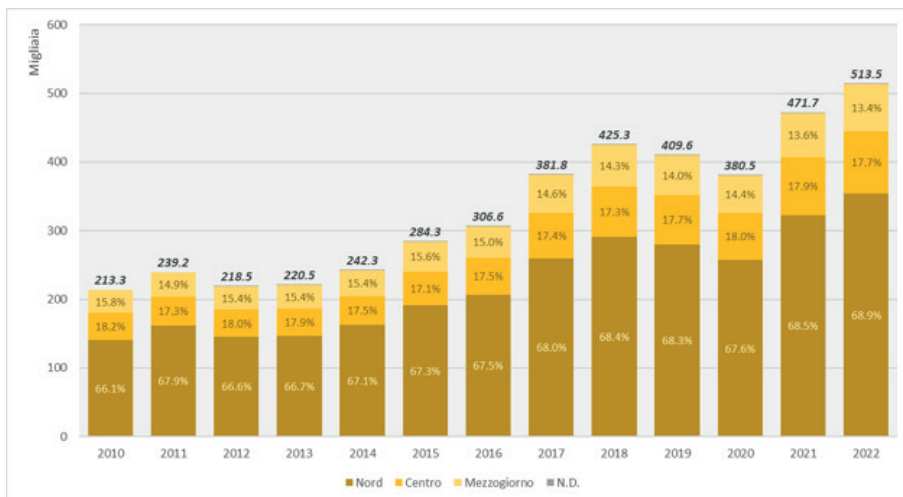
Nel corso del periodo considerato la distribuzione territoriale di tali lavoratori è rimasta sostanzialmente invariata, nonostante vi siano state alcune fluttuazioni connesse agli effetti della pandemia.

Nel corso del 2022, emerge chiaramente come il numero più alto di lavoratori in somministrazione è occupato nel Nord Italia, con un valore pari a 354.000 individui. Al Centro trovano occupazione 90.668 lavoratori, mentre nel Mezzogiorno 68.850. In termini relativi, il Nord ha circa il 70% della forza lavoro occupata con contratti di somministrazione, il Centro il 17,7% e il Mezzogiorno il 13,4%.

È sempre al Nord che si osserva la crescita maggiore dell'occupazione in somministrazione rispetto al 2010: pari al 151% nel Nord, mentre al Centro e nel Mezzogiorno la crescita è rispettivamente del 134% e del 104%. Solo il 2020 segna un breve arresto di questa crescita, poi recuperato nell'anno successivo. Nel 2020 il numero di lavoratori in somministrazione diminuisce in tutte le aree e soprattutto al Nord. In confronto al 2019, dove l'occupazione in somministrazione è diminuita di 7 punti percentuali, il calo al Nord è più marcato, attorno all'8%, mentre il Centro e il Mezzogiorno hanno mostrato una diminuzione più contenuta, rispettivamente del 5,1% e del 4,6%.

L'anno successivo (2021) l'occupazione riprende la sua corsa con incrementi considerevoli: al Nord il numero di lavoratori in somministrazione occupati cresce del 25,6%, al Centro del 22,8% e nel Mezzogiorno del 17,6%.

Grafico 9 – *Lavoratori in somministrazione per area geografica (serie annuale, 2010 - 2022)*



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile;
l'area si riferisce al contratto di maggior durata.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Tabella 5 – *Lavoratori in somministrazione per area geografica, valori assoluti e quote percentuali (serie annuale, 2010 - 2022)*

Anno	Lavoratori	Nord		Centro		Mezzogiorno	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2010	213,346	140,921	66.1%	38,755	18.2%	33,670	15.8%
2011	239,205	162,331	67.9%	41,292	17.3%	35,582	14.9%
2012	218,510	145,487	66.6%	39,301	18.0%	33,721	15.4%
2013	220,525	147,087	66.7%	39,480	17.9%	33,953	15.4%
2014	242,287	162,642	67.1%	42,389	17.5%	37,253	15.4%
2015	284,259	191,365	67.3%	48,662	17.1%	44,233	15.6%
2016	306,640	206,831	67.5%	53,765	17.5%	46,044	15.0%
2017	381,811	259,633	68.0%	66,397	17.4%	55,779	14.6%
2018	425,345	290,780	68.4%	73,618	17.3%	60,924	14.3%
2019	409,628	279,965	68.3%	72,309	17.7%	57,324	14.0%
2020	380,477	257,164	67.6%	68,622	18.0%	54,669	14.4%
2021	471,661	323,039	68.5%	84,266	17.9%	64,297	13.6%
2022	513,549	354,000	68.9%	90,668	17.7%	68,850	13.4%

Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile;
l'area si riferisce al contratto di maggior durata.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La composizione settoriale e per gruppo professionale

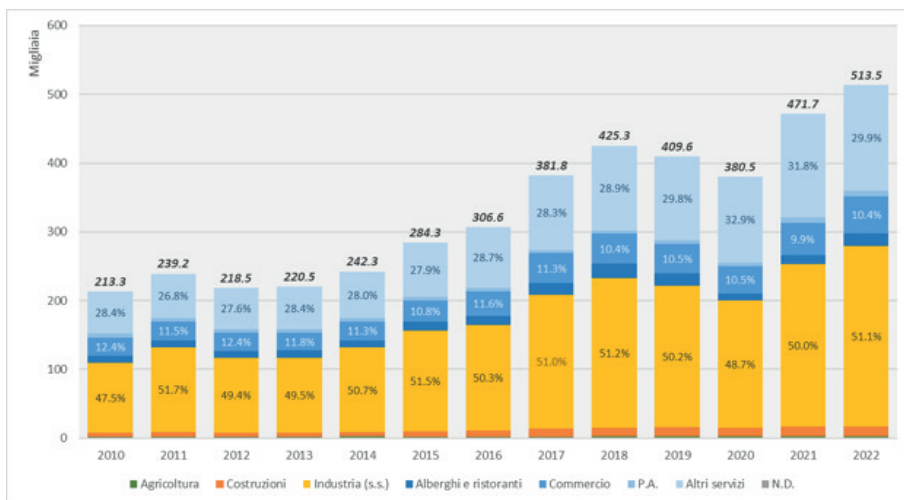
L'occupazione in somministrazione è particolarmente presente in tre macrosettori di attività economica. L'*Industria in senso stretto* costituisce il nucleo centrale, coinvolgendo un considerevole contingente di 262.539 lavoratori nel 2022, rappresentando il 51,14% del totale. Gli "Altri Servizi" contribuiscono con 153.352 lavoratori, costituendo il 29,89% complessivo. Il settore del *Commercio* assume una posizione significativa, coinvolgendo 53.205 lavoratori, ossia il 10,36% del totale, mentre gli *Alberghi e i Ristoranti* impiegano 18.561 lavoratori, pari al 3,61%. Il settore delle *Costruzioni* mantiene una richiesta stabile di manodopera, coinvolgendo 13.958 lavoratori, ovvero il 2,72% del totale. La *Pubblica Amministrazione* coinvolge 8.900 lavoratori, costituendo l'1,74%, mentre l'*Agricoltura* impiega 3.036 lavoratori, rappresentando lo 0,59% del totale.

Analizzando l'andamento nel periodo compreso tra il 2010 e il 2022, emergono chiare tendenze di crescita nell'Industria in s.s. e nel settore degli "Altri Servizi". L'Industria in s.s. ha visto aumentare la propria occupazione del 158% (passando da 101.429 occupati del 2010 ai 262.539 del 2022), mentre negli "Altri Servizi" l'aumento è stato del 153% (dal 60.628 a 153.352).

Gli effetti della pandemia hanno causato una contrazione dell'occupazione che ha coinvolto vari settori, seppur in modo differenziato. Durante questo periodo, il settore più colpito è stato quello degli Alberghi e Ristoranti, con una diminuzione del 45% nell'utilizzo dei lavoratori in somministrazione tra il 2019 e il 2020. D'altro canto, le aziende legate alla Pubblica Amministrazione hanno aumentato l'utilizzo di lavoratori in somministrazione del 11,4% rispetto all'anno precedente, mentre il settore "Altri Servizi" ha registrato un incremento del 2,5%.

Il 2021 segna un'inversione di tendenza, con una ripresa della domanda di lavoro in somministrazione. Tra i settori che mostrano maggiori incrementi, vi sono gli Alberghi e Ristoranti (circa +29% nel 2021 rispetto al 2020 e +40% nel 2022) e l'Industria (+27%). Tuttavia, è soprattutto nella Pubblica Amministrazione che si osserva un aumento considerevole nell'utilizzo dei lavoratori impiegati tramite agenzie di somministrazione, con un aumento del 66%, già positivo anche nell'anno precedente.

Grafico 10 – *Lavoratori in somministrazione per macrosettore economico (serie annuale, 2010 - 2022)*



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile;
il macrosettore si riferisce al contratto di maggior durata.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Tabella 6 – *Lavoratori in somministrazione per macrosettore economico, valori assoluti e quote percentuali (serie annuale, 2010 - 2022)*

Anno	Lavoratori	Agricoltura		Alberghi e ristoranti		Commercio		Costruzioni		Industria (s.s.)		P.A.		Altri servizi	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2010	213,346	1,425	0.7%	10,250	4.8%	26,488	12.4%	6,632	3.1%	101,429	47.5%	6,495	3.0%	60,628	28.4%
2011	239,205	1,294	0.5%	10,092	4.2%	27,581	11.5%	7,153	3.0%	123,785	51.7%	5,167	2.2%	64,134	26.8%
2012	218,510	1,650	0.8%	10,225	4.7%	27,008	12.4%	6,666	3.1%	108,004	49.4%	4,557	2.1%	60,401	27.6%
2013	220,525	2,002	0.9%	10,272	4.7%	25,969	11.8%	6,093	2.8%	109,079	49.5%	4,583	2.1%	62,529	28.4%
2014	242,287	2,263	0.9%	10,957	4.5%	27,292	11.3%	6,430	2.7%	122,791	50.7%	4,672	1.9%	67,885	28.0%
2015	284,259	1,895	0.7%	12,759	4.5%	30,706	10.8%	8,107	2.9%	146,391	51.5%	5,094	1.8%	79,310	27.9%
2016	306,640	1,846	0.6%	13,063	4.3%	35,675	11.6%	8,922	2.9%	154,202	50.3%	4,846	1.6%	88,089	28.7%
2017	381,811	2,201	0.6%	17,043	4.5%	43,335	11.3%	11,744	3.1%	194,553	51.0%	4,771	1.2%	108,166	28.3%
2018	425,345	2,510	0.6%	20,450	4.8%	44,252	10.4%	12,591	3.0%	217,956	51.2%	4,454	1.0%	123,134	28.9%
2019	409,628	2,799	0.7%	18,614	4.5%	42,965	10.5%	12,908	3.2%	205,440	50.2%	4,888	1.2%	122,016	29.8%
2020	380,477	2,749	0.7%	10,301	2.7%	40,005	10.5%	11,785	3.1%	185,135	48.7%	5,446	1.4%	125,058	32.9%
2021	471,661	2,802	0.6%	13,256	2.8%	46,529	9.9%	14,013	3.0%	235,922	50.0%	9,028	1.9%	150,113	31.8%
2022	513,549	3,036	0.6%	18,561	3.6%	53,205	10.4%	13,958	2.7%	262,539	51.1%	8,900	1.7%	153,352	29.9%

Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile;
il macrosettore si riferisce al contratto di maggior durata.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Tra tutti i Grandi Gruppi Professionali (GGP), il GGP 8, che comprende le *professioni non qualificate*, nel periodo che va dal 2010 al 2022, si è distinto per la crescita più significativa. Nel 2010, il numero di lavoratori in somministrazione appartenenti a questo gruppo ammontava a 43.083, ma nel 2022 la cifra riferita a tali lavoratori ha raggiunto la quota di 131.687 occupati, rappresentando un incremento superiore al 200%. Nello stesso intervallo temporale, anche il GGP 7, che include le *professioni dei Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili, nonché conducenti di veicoli*, ha registrato un aumento significativo del 150%. Insieme, questi due grandi gruppi professionali danno occupazione a quasi la metà di tutti i lavoratori impiegati nella somministrazione. Nel 2022, il GGP 7 è stato composto da 131.687 individui, rappresentando una quota del 22% del totale, mentre il GGP 8 contava 161.395 individui, pari al 26%.

Passando al GGP 5, che comprende le *professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi*, i dati dimostrano che nel 2010 erano impiegati 30.006 lavoratori in somministrazione, rappresentando il 14,1% del totale. Nel 2022, questo gruppo ha sperimentato una crescita del 133%, raggiungendo 70.051 lavoratori e una quota relativa del 13,7% sul totale. Nel GGP 6, che include *Artigiani, operai specializzati e agricoltori*, nel 2010 si contavano 29.372 lavoratori in somministrazione, corrispondenti al 13,8% del totale. Nel 2022, si è verificato un aumento del 135%, portando il numero di lavoratori a 69.061 e coprendo una quota stabile sul totale dei lavoratori.

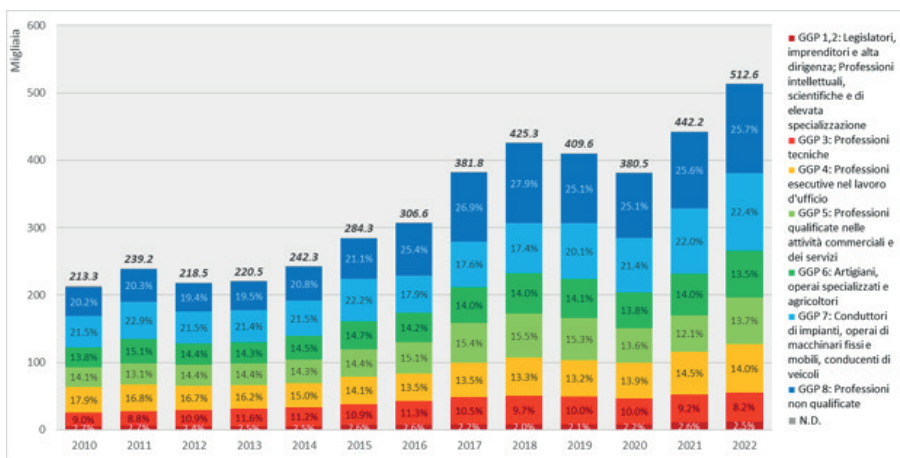
Analogamente, nel GGP 1, 2, che comprende *Legislatori, imprenditori e alta dirigenza; Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione*, nel 2010 c'erano 5.785 lavoratori in somministrazione, pari al 2,7% del totale. Nel 2022, questo gruppo ha fatto registrare un notevole aumento, pari al 118%, raggiungendo 12.630 lavoratori e costituendo il 2,5% del totale. Un trend simile è stato riscontrato nel GGP 3, che include le *professioni tecniche* che, partendo da 19.305 lavoratori nel 2010 (8,7% del totale), ha attraversato un aumento del 119% nel tempo, arrivando a 42.172 lavoratori nel 2022, equivalente all'8,5% del totale. Il GGP 4, che comprende le *professioni esecutive nel lavoro d'ufficio* e, partendo da 38.097 lavoratori nel 2010 (17,1% del totale), ha sperimentato un aumento dell'88% fino al 2022, raggiungendo il picco di 71.980 lavoratori, che rappresentano il 14,5% del totale. Nonostante alcune fluttuazioni, è emerso un incremento sostanziale nel lungo periodo.

Questi dati rivelano qualche tendenza significativa nell'occupazione delle professioni più qualificate. L'aumento del numero di lavoratori in somministrazione in questi settori suggerisce una crescente adozione di

modelli lavorativi flessibili da parte delle aziende e una maggiore richiesta di competenze specifiche solo quando necessario. Inoltre, la stabilità di queste professioni durante l'anno 2020, nonostante l'impatto della pandemia, suggerisce una maggiore adattabilità rispetto ad altre categorie professionali, probabilmente grazie alla possibilità di lavorare in modo più flessibile e remoto.

Nel confronto con il periodo pandemico le reazioni sono state diverse. In particolare, sebbene con numeri meno consistenti in termini di occupati nella somministrazione, le professioni più qualificate sembrano aver saputo adattarsi meglio ai cambiamenti e alla flessibilità richiesta dalle condizioni mutevoli del mercato e dell'ambiente lavorativo. Il GGP 1, 2, che aveva registrato 8.385 lavoratori nel 2020 (quasi gli stessi valori dell'anno precedente), ha sperimentato nei due anni successivi un aumento del 50%, raggiungendo 12.630 lavoratori occupati nel 2022.

Grafico 11 – *Lavoratori in somministrazione per grandi gruppi professionali (serie annuale, 2010 - 2022)*



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Tabella 7 – *Lavoratori in somministrazione per grandi gruppi professionali, valori assoluti e quote percentuali (serie annuale, 2010 - 2022)*

Anno	Lavoratori	GGP 1, 2		GGP 3		GGP 4		GGP 5		GGP 6		GGP 7		GGP 8	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2010	213,346	5,785	2.7%	19,305	9.0%	38,097	17.9%	30,006	14.1%	29,372	13.8%	45,967	21.5%	43,083	20.2%
2011	239,205	6,385	2.7%	20,983	8.8%	40,178	16.8%	31,302	13.1%	36,144	15.1%	54,763	22.9%	48,505	20.3%
2012	218,510	5,248	2.4%	23,856	10.9%	36,468	16.7%	31,458	14.4%	31,407	14.4%	46,889	21.5%	42,423	19.4%
2013	220,525	5,459	2.5%	25,484	11.6%	35,816	16.2%	31,660	14.4%	31,460	14.3%	47,253	21.4%	43,021	19.5%
2014	242,287	6,039	2.5%	27,099	11.2%	36,412	15.0%	34,704	14.3%	35,082	14.5%	52,205	21.5%	50,452	20.8%
2015	284,259	7,278	2.6%	31,064	10.9%	40,146	14.1%	40,960	14.4%	41,683	14.7%	62,990	22.2%	59,875	21.1%
2016	306,640	7,832	2.6%	34,515	11.3%	41,320	13.5%	46,328	15.1%	43,579	14.2%	54,932	17.9%	77,929	25.4%
2017	381,811	8,300	2.2%	39,925	10.5%	51,433	13.5%	58,835	15.4%	53,338	14.0%	67,081	17.6%	102,762	26.9%
2018	425,345	8,621	2.0%	41,403	9.7%	56,768	13.3%	66,017	15.5%	59,743	14.0%	74,023	17.4%	118,648	27.9%
2019	409,628	8,760	2.1%	40,899	10.0%	54,060	13.2%	62,593	15.3%	57,683	14.1%	82,532	20.1%	102,992	25.1%
2020	380,477	8,385	2.2%	38,052	10.0%	53,064	13.9%	51,875	13.6%	52,319	13.8%	81,247	21.4%	95,433	25.1%
2021	442,151	11,459	2.6%	40,801	9.2%	63,978	14.5%	53,507	12.1%	61,962	14.0%	97,324	22.0%	113,030	25.6%
2022	512,581	12,630	2.5%	42,172	8.2%	71,980	14.0%	70,051	13.7%	69,061	13.5%	114,943	22.4%	131,687	25.7%

Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

4. Il lavoro in somministrazione: approfondimenti tematici

La seguente sezione analizza il lavoro in somministrazione sotto diverse prospettive attraverso specifici approfondimenti. Il primo approfondimento analizzerà le giornate effettivamente lavorate in somministrazione, mostrando come nel tempo vi sia stata una notevole ricomposizione in termini di durata. Mettendo a raffronto poi i contratti in somministrazione con quelli direttamente subordinati si confronteranno le durate medie dei contratti a termine con quelle effettive dei contratti a tempo indeterminato. Si mostrerà come questi ultimi, nel caso della somministrazione, siano mediamente più duraturi rispetto a quelli direttamente subordinati. Proseguendo, si analizzeranno i tempi di rientro successivi ad una cessazione contrattuale, confrontando la velocità di rioccupazione attraverso i contratti in somministrazione e quelli direttamente subordinati. Inoltre, saranno esaminati i cambi contrattuali entro 90 giorni. I risultati mostrano come la somministrazione abbia tassi di rientro notevolmente più alti specie nel breve periodo. I paragrafi successivi riguarderanno la composizione degli occupati in somministrazione in termini professionali, arrivando sino al quinto digit della classificazione Istat, e gli ingressi nel mercato del lavoro dei giovani o che per la prima volta passano per un'agenzia di somministrazione. L'ultimo approfondimento, sempre sui giovani, studierà nel dettaglio i loro percorsi lavorativi sin dal loro ingresso nel mercato del lavoro. Questo consentirà di valutare il ruolo della somministrazione nelle loro

carriere lavorative sia in ottica di persistenza lavorativa che di raggiungimento di una maggiore stabilità contrattuale.

4.1. Giorni lavorati e durate contrattuali

Il primo approfondimento riguarda il volume di lavoratori occupati in somministrazione concentrandosi sul numero di giorni lavorati in ciascun anno nonché sulle fattispecie contrattuali sottoscritte. Il numero di lavoratori occupati in somministrazione in ciascun anno è calcolato sulla base del numero di individui (teste) che ha avuto all'attivo almeno un giorno contrattualizzato. L'analisi copre l'arco temporale compreso tra il 2010 e il 2022. Con l'esclusione dell'ultimo anno analizzato, per gli altri anni i dati riportati sono da intendersi come media degli anni inclusi nell'intervallo considerato. Il calcolo dei giorni lavorati è stato effettuato considerando i contratti in somministrazione e "ripulendo" le storie lavorative di ciascun individuo da ogni possibile sovrapposizione, per evitare erronei doppi conteggi.

Una seconda parte di questo approfondimento si concentra invece sulle durate dei contratti sottoscritti dai lavoratori a partire dal 2010 sino al 2020 suddivisi tra contratti a termine e a tempo indeterminato. Escludendo i contratti alle dipendenze della P.A., si confronta l'universo della somministrazione (Unisomm) con quello del lavoro direttamente subordinato (Unilav).

Guardando ai giorni lavorati in somministrazione, osservando la Tabella 8, per il 2022 notiamo come solo il 15,3% dei lavoratori ha lavorato al più 30 giorni, si tratta di una percentuale fortemente diminuita nel corso del tempo, passata dal 24,6% del 2010-2014 al 21,7% del 2015-2019 fino al 16% del 2020-2021.

Nel 2022 il 23,1% degli occupati ha lavorato dai 31 ai 90 giorni. Una quota che è rimasta più stabile nel tempo, dal 25,5% nel 2010-2014 al 23% negli anni successivi. Anche in questo caso i lavoratori sono principalmente legati alle agenzie di somministrazione da contratti a tempo determinato e solo in via residuale da contratti a tempo indeterminato, comunque con quote crescenti nel tempo.

I lavoratori occupati per un periodo da 91 a 180 giorni hanno rappresentato nel 2022 il 19,4% del totale. Anche in questo caso la percentuale è rimasta piuttosto stabile nel tempo. La quota di lavoratori che ha lavorato da 181 sino a 270 giorni, sempre nel 2022, ha rappresentato il 14,7% del totale. In questo caso, rispetto agli anni precedenti, si è avuto un lieve incremento partendo dal 12,5% del periodo 2010-2014. Per questi due gruppi

di lavoratori si nota un aumento nella quota di coloro che hanno almeno un contratto a tempo indeterminato, pari al 6% per la fascia 91-180 giorni e al 9,3% in quella 181-270 per il 2022. Quote costantemente aumentate nel tempo, quando nel 2010-2014, ad esempio, erano pari rispettivamente allo 0,6% e all'1,1%.

L'ultima classe, composta da soggetti che hanno lavorato nel corso dell'anno da 271 sino a 365 giorni, è quella che nel 2022 rappresentava la quota maggioritaria con il 27,5%. Interessante notare come per il periodo 2010-2014 questo gruppo rappresentava solo il 18,1% dei lavoratori in somministrazione mentre al primo posto c'era il gruppo di lavoratori che avevano lavorato con contratti al più trimestrali (31-90 giorni). Già nel 2015-2019 la quota di lavoratori con più giornate lavorate era passata al 22,9% per poi salire ulteriormente durante il periodo pandemico del 2020-2021 raggiungendo il 27,3%. In tale gruppo di lavoratori soltanto il 51,6% aveva sottoscritto unicamente uno o più contratti a tempo determinato (il 68,4% ne aveva sottoscritto almeno uno). Di contro, quasi il 30% dei lavoratori era impiegato unicamente con contratti a tempo indeterminato, principalmente nell'ambito dello *staff leasing*. Una quota che sale al 46,1% se consideriamo anche lavoratori che avevano alternato al tempo indeterminato anche contratti a termine. Da notare che la quota dei lavoratori impiegati unicamente con contratti a tempo indeterminato nel periodo 2010-2014 era pari solo al 6,6%, per poi passare al 17,7% del quinquennio successivo, sino a toccare il 35% nel biennio 2020-2021.

Tabella 8 – *Lavoratori con all'attivo almeno un contratto di somministrazione per numero di giorni lavorati e tipologie contrattuali sottoscritte (2010 - 2022)*

	Lavoratori		Temp. Determinato		Temp. Indeterminato		CTI (Staff leasing)		CTI (missioni a ter.)		Apprendistato	
	Ass.	Quota*	Almeno 1	Solo	Almeno 1	Solo	Almeno 1	Solo	Almeno 1	Solo	Almeno 1	Solo
2010-2014												
1 gg	14,401	2.8%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2 gg - 3 gg	14,303	2.8%	99.9%	99.9%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
4 gg - 30 gg	98,396	19.0%	99.8%	99.8%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
31 gg - 90 gg	131,940	25.5%	99.6%	99.6%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%
90 gg - 180 gg	99,343	19.2%	99.3%	99.2%	0.6%	0.5%	0.5%	0.4%	0.1%	0.1%	0.2%	0.2%
181 gg - 270 gg	64,596	12.5%	99.1%	98.6%	1.1%	0.7%	0.9%	0.6%	0.2%	0.1%	0.4%	0.3%
271 gg - 365 gg	93,782	18.1%	93.0%	90.5%	8.9%	6.6%	6.5%	4.7%	2.5%	1.8%	0.6%	0.4%
Totale	516,760	100.0%	98.4%	97.8%	2.0%	1.5%	1.5%	1.1%	0.5%	0.4%	0.2%	0.2%
2015-2019												
1 gg	15,608	2.1%	99.3%	99.3%	0.7%	0.7%	0.6%	0.6%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%
2 gg - 3 gg	19,308	2.6%	99.2%	99.2%	0.8%	0.8%	0.7%	0.6%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%
4 gg - 30 gg	128,872	17.1%	99.4%	99.3%	0.5%	0.5%	0.5%	0.4%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%
31 gg - 90 gg	174,311	23.1%	98.7%	98.5%	1.3%	1.2%	1.1%	1.0%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%
90 gg - 180 gg	143,428	19.0%	98.2%	97.5%	2.2%	1.6%	1.8%	1.3%	0.4%	0.2%	0.4%	0.3%
181 gg - 270 gg	100,740	13.3%	97.0%	95.2%	4.3%	2.6%	3.5%	2.2%	0.9%	0.4%	0.6%	0.4%
271 gg - 365 gg	173,282	22.9%	80.7%	71.6%	26.5%	17.7%	19.6%	12.4%	7.3%	5.2%	1.9%	1.4%
Totale	755,547	100.0%	94.4%	91.9%	7.5%	5.1%	5.6%	3.7%	2.0%	1.3%	0.7%	0.5%
2020-2021												
1 gg	9,285	1.1%	98.4%	98.4%	1.6%	1.6%	1.5%	1.5%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%
2 gg - 3 gg	11,674	1.4%	98.9%	98.9%	1.1%	1.1%	1.0%	1.0%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%
4 gg - 30 gg	114,663	13.5%	98.5%	98.5%	1.3%	1.3%	1.2%	1.1%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%
31 gg - 90 gg	202,010	23.8%	97.4%	97.2%	2.5%	2.3%	2.2%	2.0%	0.3%	0.2%	0.3%	0.3%
90 gg - 180 gg	168,347	19.9%	96.6%	95.7%	3.9%	3.0%	3.4%	2.7%	0.5%	0.3%	0.5%	0.4%
181 gg - 270 gg	110,737	13.1%	94.0%	91.3%	7.9%	5.5%	6.9%	4.7%	1.1%	0.7%	0.7%	0.5%
271 gg - 365 gg	231,192	27.3%	62.5%	52.0%	45.2%	35.0%	36.0%	27.1%	9.4%	7.7%	2.8%	2.4%
Totale	847,909	100.0%	87.5%	84.0%	14.9%	11.6%	12.1%	9.2%	2.9%	2.3%	1.1%	0.9%
2022												
1 gg	11,102	1.1%	98.9%	98.9%	0.9%	0.9%	0.8%	0.8%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%
2 gg - 3 gg	14,950	1.5%	97.7%	97.7%	2.3%	2.3%	2.0%	2.0%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%
4 gg - 30 gg	127,901	12.7%	97.9%	97.9%	1.9%	1.9%	1.6%	1.6%	0.3%	0.3%	0.2%	0.2%
31 gg - 90 gg	232,830	23.1%	95.7%	95.4%	4.0%	3.7%	3.5%	3.2%	0.4%	0.4%	0.6%	0.6%
90 gg - 180 gg	194,903	19.4%	94.6%	93.4%	6.0%	4.8%	5.3%	4.3%	0.6%	0.5%	0.6%	0.5%
181 gg - 270 gg	147,485	14.7%	92.7%	89.8%	9.3%	6.6%	8.1%	5.6%	1.2%	0.9%	0.9%	0.7%
271 gg - 365 gg	277,063	27.5%	68.4%	51.6%	46.1%	29.6%	39.6%	23.9%	6.7%	5.6%	2.4%	1.9%
Totale	1,006,233	100.0%	87.9%	82.5%	16.4%	11.2%	14.2%	9.2%	2.3%	1.9%	1.1%	0.9%

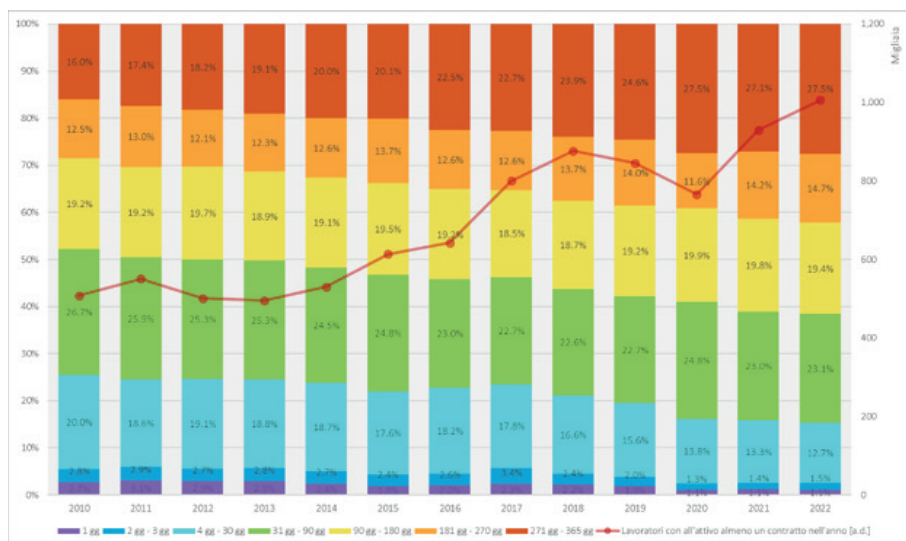
Nota: * quota calcolata sul totale dei lavoratori che hanno avuto all'attivo almeno un contratto in somministrazione nell'anno (anni) di riferimento; per gli anni dal 2010 al 2021 il numero di lavoratori è da intendersi come media. CTI sta per contratto a tempo indeterminato; con Almeno 1 indichiamo i lavoratori che hanno sottoscritto almeno un contratto nella fattispecie di colonna mentre, con Solo, invece, indichiamo i lavoratori che hanno sottoscritto unicamente contratti nella fattispecie di colonna.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nel Grafico 12 viene riportato l'andamento annuale nella composizione degli occupati in somministrazione per durata contrattuale fatti cento, per ogni anno, il numero di lavoratori transitati almeno una volta per un'agenzia di somministrazione. Si può apprezzare ancor di più la forte ricomposizione registrata nel tempo rispetto al numero di giorni lavorati con un costante aumento nella quota di lavoratori impiegata da 271 a 365 giorni, passata dal 16% del 2010 al 27,5% del 2022. Di contro, è andata a ridursi, seppur con qualche oscillazione, la quota dei lavoratori impiegati per poche giornate e soprattutto per periodi inferiori al mese (4-30 giorni). Quest'ultima classe, infatti, è passata dall'essere pari al 20% nel 2010 fino a scendere al 12,7% nel 2022.

Questa ricomposizione rispecchia la modificata composizione degli occupati in somministrazione dove la quota di lavoratori occupati dalle agenzie a tempo indeterminato, che rappresentava un'eccezione durante i primi anni analizzati, è passata a rappresentare una quota sempre più ampia degli occupati.

Grafico 12 – *Lavoratori con all'attivo almeno un contratto di somministrazione per numero di giorni lavorati e tipologie contrattuali sottoscritte (serie annuale, 2010 - 2022)*



Note: i dati fanno riferimento a tutti i lavoratori che hanno avuto all'attivo almeno un contratto in somministrazione nell'anno di riferimento.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Per quanto riguarda l'analisi della durata dei contratti di lavoro in Italia dal 2010 al 2020 nell'universo direttamente subordinato (Unilav)⁶² e nella somministrazione (Unisomm), ci concentriamo qui sia sui contratti a termine che su quelli a tempo indeterminato proponendo anche una disaggregazione per classi di età e per settori economici.

Le analisi che seguono suddividono le durate dei contratti in cinque differenti gruppi: inferiore ai 90 giorni (< 90); da 90 giorni sino a 179 giorni (90-179); da 180 giorni sino a 364 giorni (180-365); da 1 anno entro 1 anno e mezzo (365-547), superiore ad 1 anno e mezzo (> 547). La scelta di considerare le durate entro 1 anno e mezzo è dettata dalla necessità di voler considerare anche i contratti avviati nel 2020 il cui orizzonte temporale massimo coincide con la disponibilità dei dati, che arriva sino al quarto trimestre 2022. Inoltre, volendo concentrarsi sul lavoro subordinato, al fine di condurre un'analisi più accurata, si è deciso di escludere i contratti di lavoro dei dipendenti pubblici, che potrebbero portare ad una sovrastima delle durate nei contratti a tempo indeterminato.⁶³

Il Grafico 13 riporta le durate dei contratti a termine⁶⁴ dal 2010 al 2020. Si può notare come dal 2010 sino al 2017 queste risultino stabili nei due gruppi, con circa il 54% dei contratti direttamente subordinati con una durata inferiore ai 90 giorni. Percentuale che invece sale all'83% nel caso della somministrazione denotando contratti a termine decisamente di breve durata. Tuttavia, la differenza tra i due gruppi si riduce andando ad ampliare l'orizzonte temporale. Infatti, il 97,5% dei contratti a termine sottoscritti con le agenzie del lavoro tra il 2010 e il 2017 ha avuto una durata inferiore ad 1 anno, percentuale che arriva invece al 90% nel caso dei contratti direttamente subordinati. Nel biennio 2018-2019 la quota di contratti in Unisomm con durata inferiore ai novanta giorni scende al 77,3% e ancor di più nel 2020 arrivando al 69,7%. Risultato, questo, verosimilmente attribuibile anche agli effetti del c.d. Decreto Dignità, prima, e del *lockdown* le-

⁶² A fini semplificativi si fa riferimento al lavoro direttamente subordinato come a tutto l'universo Unilav nel quale confluiscono anche altre forme contrattuali come i tirocini.

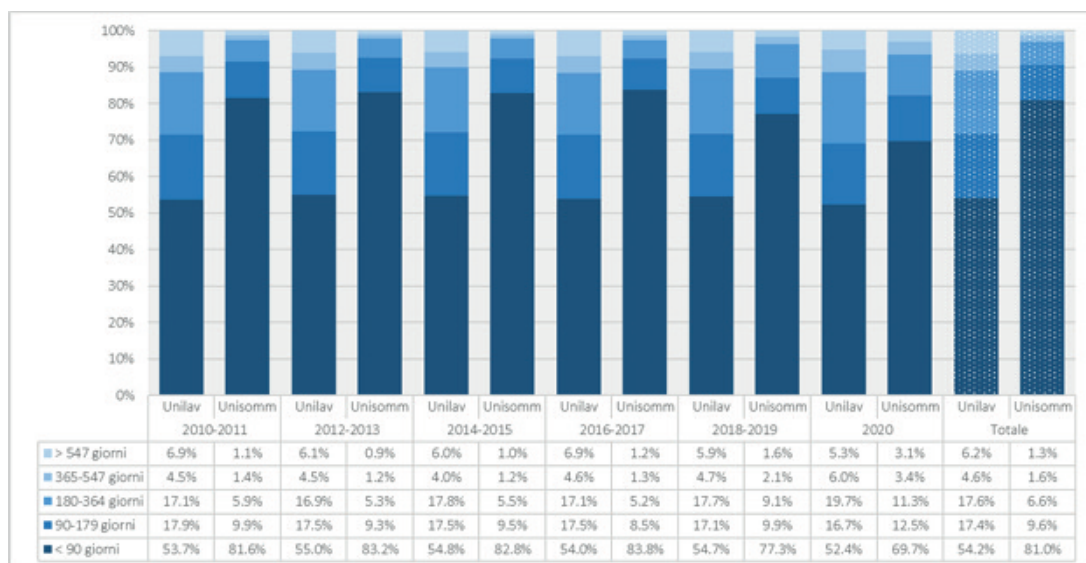
⁶³ Tali contratti sono stati individuati sulla base dei CCNL ad essi applicati. Nello specifico, sono stati eliminati i seguenti contratti: *per il personale delle Amministrazioni statali comprese quelle ad ordinamento autonomo, per il personale degli Enti Pubblici, delle Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza, delle Istituzioni pubbliche sanitarie, delle Aziende autonome di turismo, cura e soggiorno del Parastato (EP); personale del comparto regioni ed enti locali (EL).*

⁶⁴ I contratti di apprendistato vengono qui considerati come contratti a termine dalla loro attivazione sino alla loro trasformazione o cessazione.

gato all'emergenza pandemica, dopo.

Complessivamente, nei dieci anni analizzati, il 54,2% dei contratti a termine in Unilav ha avuto una durata inferiore ai 90 giorni, l'89,2% è durato meno di un anno mentre il 6,2% più di un anno e mezzo. In Unisomm, invece, l'81% dei contratti a termine ha avuto una durata inferiore ai 90 giorni, il 97,1% meno di un anno e solo l'1,3% è durato più di un anno e mezzo.

Grafico 13 – *Durata dei contratti di lavoro a termine, confronto Unilav e Unisomm (2010 - 2020)*



Note: dall'analisi vengono esclusi i contratti della pubblica amministrazione; in Unisomm viene considerata la durata del contratto di agenzia.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

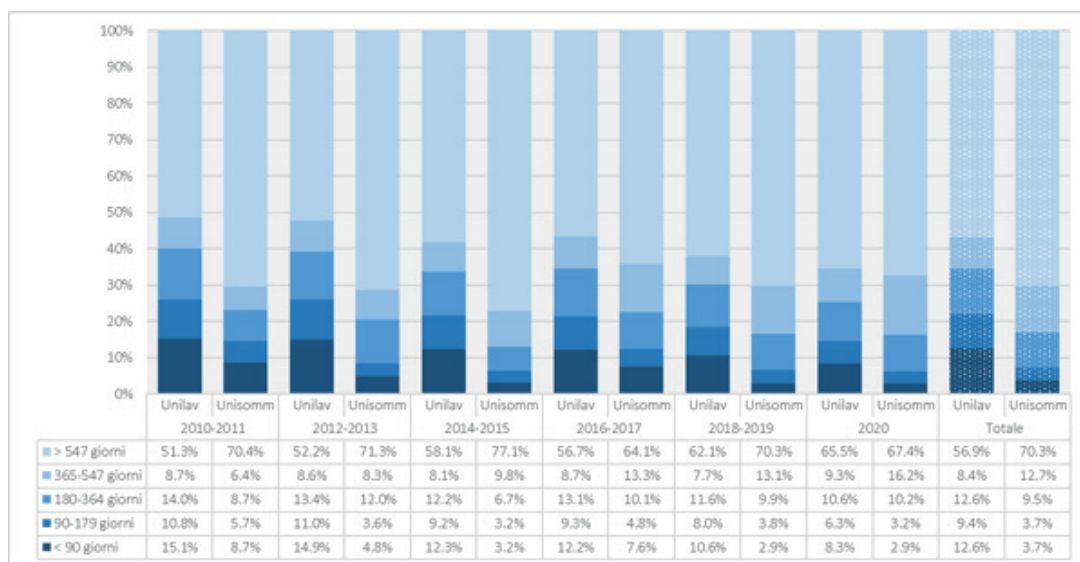
Il Grafico 14 riporta invece la durata dei contratti a tempo indeterminato⁶⁵ dal 2010 al 2020. Si può osservare come, spostandosi verso gli anni più recenti, si sia assistito ad un aumento della durata media dei contratti a tempo indeterminato direttamente subordinati. Nel biennio 2010-2011 poco più della metà dei contratti a tempo indeterminato in Unilav aveva una durata superiore ad un anno e mezzo (51,3%) arrivando poi al 67,4% nel 2020,

⁶⁵ I contratti di apprendistato vengono qui considerati come contratti a tempo indeterminato a partire dalla loro data di trasformazione.

così facendo registrare un incremento di 16,1 p.p. La somministrazione, invece, mostra delle durate mediamente più elevate, piuttosto costanti nel tempo, con la quota di contratti con maggior durata (> 547 giorni) passata dal 70,4% del 2010-2011 al 67,4% del 2020 (una contrazione di 3 p.p.).

Guardando ai 10 anni presi in esame, il 56,9% dei contratti a tempo indeterminato in Unilav ha avuto una durata superiore ad un anno e mezzo mentre per il 34,6% di essi la durata è stata inferiore ad un anno. In Unisomm, invece, il 70,3% dei contratti a tempo indeterminato ha avuto una durata superiore ad un anno e mezzo e solo il 16,9% inferiore ad un anno.

Grafico 14 – Durata dei contratti di lavoro a tempo indeterminato, confronto Unilav e Unisomm (2010 - 2020)



Note: dall'analisi vengono esclusi i contratti della pubblica amministrazione; in Unisomm viene considerata la durata del contratto di agenzia.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La Tabella 9 riporta la durata dei contratti a termine in Unilav e Unisomm differenziata per classi di età. In entrambi gli universi considerati vi è una maggior quota nelle durate inferiori ai 90 giorni per i lavoratori più anziani con età compresa tra i 55 e i 74 anni (56,7% in Unilav e 84,5% in Unisomm sull'intero periodo analizzato). Viceversa, la classe dei lavoratori più giovani, con età compresa tra i 15 e i 34 anni, mostra una quota di du-

rate inferiori ai 90 giorni lievemente più basse (52,3% in Unilav e 80,1% in Unisomm). Considerando invece i contratti a termine con durata inferiore all'anno, continua a preservarsi la minor quota per la classe dei lavoratori più giovani, seppur le distanze infragruppo vadano ad assottigliarsi, eccezion fatta per la classe 15-34 dei lavoratori in Unilav per i quali la differenza rispetto alle altri è più marcata.

Tabella 9 – *Durata dei contratti di lavoro a termine per classi di età, confronto Unilav e Unisomm (2010 - 2020)*

		Unilav					Unisomm				
		< 90	90-179	180-364	365-547	> 547	< 90	90-179	180-364	365-547	> 547
2010-2014	15-34	53.2%	17.5%	16.5%	4.7%	8.1%	81.7%	9.8%	5.8%	1.4%	1.2%
	35-54	55.5%	18.0%	17.6%	4.2%	4.7%	83.3%	9.5%	5.3%	1.1%	0.8%
	55-74	54.1%	18.1%	18.6%	4.3%	5.0%	84.8%	8.7%	4.6%	1.1%	0.8%
	Totale	54.3%	17.7%	17.1%	4.4%	6.4%	82.5%	9.6%	5.6%	1.3%	1.0%
2015-2019	15-34	51.7%	16.9%	18.2%	4.9%	8.4%	80.4%	9.4%	7.1%	1.6%	1.5%
	35-54	56.5%	17.6%	17.0%	4.0%	4.9%	82.0%	9.1%	6.4%	1.4%	1.1%
	55-74	58.7%	17.4%	16.4%	3.4%	4.1%	84.1%	8.0%	5.6%	1.3%	1.0%
	Totale	54.5%	17.2%	17.5%	4.4%	6.5%	81.3%	9.2%	6.7%	1.5%	1.3%
2020	15-34	50.3%	16.3%	19.5%	6.2%	7.6%	67.8%	12.9%	12.1%	3.7%	3.5%
	35-54	53.1%	16.7%	20.2%	5.7%	4.2%	71.3%	12.1%	10.5%	3.1%	2.9%
	55-74	55.9%	17.5%	17.4%	5.4%	3.9%	75.9%	11.0%	8.5%	2.3%	2.3%
	Totale	52.3%	16.6%	19.5%	5.9%	5.7%	69.7%	12.5%	11.2%	3.4%	3.2%
Totale	15-34	52.2%	17.1%	17.6%	4.9%	8.2%	80.1%	9.8%	6.9%	1.7%	1.5%
	35-54	55.8%	17.7%	17.5%	4.3%	4.8%	81.8%	9.4%	6.2%	1.4%	1.1%
	55-74	56.7%	17.7%	17.3%	3.9%	4.4%	83.5%	8.4%	5.6%	1.4%	1.1%
	Totale	54.2%	17.4%	17.5%	4.5%	6.4%	81.0%	9.6%	6.6%	1.6%	1.3%

Note: dall'analisi vengono esclusi i contratti della pubblica amministrazione;
in Unisomm viene considerata la durata del contratto di agenzia.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Tabella 10 – *Durata dei contratti di lavoro a tempo indeterminato per classi di età, confronto Unilav e Unisomm (2010 - 2020)*

		Unilav					Unisomm				
		< 90	90-179	180-364	365-547	> 547	< 90	90-179	180-364	365-547	> 547
2010-2014	15-34	15.6%	11.4%	13.6%	8.5%	50.9%	6.5%	4.3%	10.2%	9.3%	69.7%
	35-54	14.1%	10.3%	13.5%	8.5%	53.5%	5.1%	3.8%	8.7%	8.7%	73.8%
	55-74	15.6%	10.9%	14.6%	9.8%	49.1%	10.4%	3.2%	13.6%	8.8%	64.0%
	Totale	14.9%	10.8%	13.7%	8.6%	52.0%	6.0%	4.0%	9.7%	9.0%	71.3%
2015-2019	15-34	10.3%	8.2%	11.4%	7.9%	62.2%	2.9%	4.2%	10.5%	13.3%	69.0%
	35-54	11.4%	8.5%	12.1%	8.1%	59.9%	4.1%	3.2%	7.7%	10.9%	74.0%
	55-74	14.1%	9.9%	13.9%	9.3%	52.8%	6.0%	3.7%	8.7%	12.3%	69.3%
	Totale	11.2%	8.5%	12.0%	8.1%	60.1%	3.6%	3.8%	9.3%	12.3%	71.1%
2020	15-34	6.5%	5.4%	10.2%	9.1%	68.7%	2.0%	3.3%	11.4%	17.6%	65.8%
	35-54	8.6%	6.4%	10.5%	9.1%	65.4%	3.5%	3.0%	8.8%	14.7%	69.9%
	55-74	12.4%	8.3%	12.5%	10.1%	56.8%	6.4%	4.1%	9.5%	14.4%	65.5%
	Totale	8.3%	6.3%	10.6%	9.3%	65.5%	2.9%	3.2%	10.2%	16.2%	67.4%
Totale	15-34	12.5%	9.5%	12.4%	8.2%	57.3%	3.1%	4.0%	10.7%	13.8%	68.4%
	35-54	12.4%	9.1%	12.6%	8.4%	57.5%	4.1%	3.3%	8.0%	11.4%	73.2%
	55-74	14.5%	10.1%	14.0%	9.5%	51.9%	6.4%	3.8%	9.3%	12.6%	67.9%
	Totale	12.6%	9.4%	12.6%	8.4%	56.9%	3.7%	3.7%	9.5%	12.7%	70.3%

Note: dall'analisi vengono esclusi i contratti della pubblica amministrazione;
in Unisomm viene considerata la durata del contratto di agenzia.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La Tabella 10 riporta invece la durata dei contratti a tempo indeterminato in Unilav e Unisomm differenziata per classi di età. Specularmente a quanto si osservava per i contratti a termine, in questo caso la classe di lavoratori più anziani (55-74 anni) è quella che mostra sia una maggior quota di contratti con durata inferiore ai 90 giorni (14,5% in Unilav e 6,5% in Unisomm), sia quella con la minor quota di contratti con durata superiore ad un anno e mezzo (51,9% in Unilav e 67,3% in Unisomm). A seguire si trovano i lavoratori più giovani (15-34 anni), per i quali il 57,3% dei contratti a tempo indeterminato in Unilav mostra una durata superiore ad un anno e mezzo. Una quota sostanzialmente identica (57,4%) la si ha anche per la classe dei lavoratori maturi (35-54 anni). Nel caso della somministrazione, invece, il 73,3% dei lavoratori in questa fascia d'età riporta un contratto con durata superiore ad un anno e mezzo, mostrando un differenziale maggiore rispetto alla classe dei più giovani (68,8%).

Tabella 11 – *Durata dei contratti di lavoro a termine per macrosettori economici, confronto Unilav e Unisomm (2010 - 2020)*

		Unilav					Unisomm				
		< 90	90-179	180-364	365-547	> 547	< 90	90-179	180-364	365-547	> 547
2010-2014	1) Agricoltura	56.2%	22.1%	20.0%	1.4%	0.3%	88.0%	9.1%	2.3%	0.4%	0.2%
	2) Industria s.s.	35.1%	19.5%	21.8%	7.9%	15.8%	72.8%	15.1%	8.6%	1.9%	1.6%
	3) Costruzioni	49.2%	19.5%	15.5%	5.6%	10.3%	70.8%	15.4%	9.9%	2.0%	1.9%
	4) Commercio	34.6%	21.4%	21.7%	7.8%	14.4%	90.3%	5.7%	2.9%	0.6%	0.5%
	5) Alberghi e Ristoranti	66.0%	17.2%	11.6%	2.0%	3.2%	97.0%	1.8%	0.9%	0.2%	0.1%
	6) Altri servizi	55.8%	14.6%	17.0%	5.6%	7.1%	81.4%	9.4%	6.1%	1.7%	1.3%
	7) Pubblica Amministraz	58.9%	15.7%	15.1%	6.7%	3.7%	72.8%	10.9%	10.5%	2.5%	3.3%
	Totale	54.3%	17.7%	17.1%	4.4%	6.4%	82.5%	9.6%	5.6%	1.3%	1.0%
2015-2019	1) Agricoltura	57.0%	21.0%	19.9%	1.8%	0.4%	85.9%	8.5%	4.0%	0.9%	0.7%
	2) Industria s.s.	35.9%	17.9%	23.2%	7.6%	15.4%	70.4%	14.0%	10.7%	2.5%	2.4%
	3) Costruzioni	52.6%	17.3%	15.3%	5.2%	9.7%	67.8%	16.6%	11.0%	2.5%	2.0%
	4) Commercio	34.0%	20.1%	24.4%	8.1%	13.5%	87.0%	6.7%	4.6%	1.0%	0.7%
	5) Alberghi e Ristoranti	61.7%	18.6%	13.2%	2.6%	3.9%	95.8%	2.5%	1.4%	0.2%	0.1%
	6) Altri servizi	58.1%	13.6%	16.2%	5.0%	7.1%	83.6%	8.1%	5.9%	1.4%	1.0%
	7) Pubblica Amministraz	36.8%	17.4%	26.1%	12.0%	7.7%	83.7%	7.8%	4.8%	1.6%	2.2%
	Totale	54.5%	17.2%	17.5%	4.4%	6.5%	81.3%	9.2%	6.7%	1.5%	1.3%
2020	1) Agricoltura	54.4%	21.1%	19.6%	4.4%	0.5%	83.9%	9.8%	5.1%	0.9%	0.4%
	2) Industria s.s.	37.5%	17.7%	22.3%	9.4%	13.0%	64.1%	13.1%	13.1%	4.7%	5.0%
	3) Costruzioni	50.4%	16.9%	16.4%	6.9%	9.4%	58.3%	17.3%	14.2%	5.0%	5.2%
	4) Commercio	34.5%	19.6%	23.0%	9.6%	13.2%	78.3%	9.2%	7.9%	2.3%	2.3%
	5) Alberghi e Ristoranti	60.8%	22.1%	9.9%	3.4%	3.7%	92.4%	4.9%	2.1%	0.4%	0.2%
	6) Altri servizi	54.4%	11.9%	22.1%	5.9%	5.7%	67.4%	14.4%	12.6%	3.1%	2.4%
	7) Pubblica Amministraz	32.3%	14.3%	25.3%	17.8%	10.3%	53.2%	17.2%	15.4%	7.0%	7.2%
	Totale	52.3%	16.6%	19.5%	5.9%	5.7%	69.7%	12.5%	11.2%	3.4%	3.2%
Totale	1) Agricoltura	56.4%	21.4%	19.9%	1.9%	0.3%	86.6%	8.9%	3.4%	0.7%	0.5%
	2) Industria s.s.	35.7%	18.6%	22.5%	7.9%	15.3%	71.0%	14.4%	10.0%	2.4%	2.2%
	3) Costruzioni	50.8%	18.3%	15.5%	5.5%	9.9%	68.1%	16.2%	10.9%	2.5%	2.3%
	4) Commercio	34.3%	20.6%	23.1%	8.1%	13.8%	88.0%	6.4%	4.0%	0.9%	0.7%
	5) Alberghi e Ristoranti	63.5%	18.2%	12.3%	2.4%	3.6%	96.2%	2.3%	1.2%	0.2%	0.1%
	6) Altri servizi	56.7%	13.8%	17.2%	5.3%	7.0%	81.5%	9.1%	6.5%	1.7%	1.2%
	7) Pubblica Amministraz	50.8%	16.0%	18.9%	9.0%	5.3%	75.5%	10.2%	8.3%	2.7%	3.3%
	Totale	54.2%	17.4%	17.5%	4.5%	6.4%	81.0%	9.6%	6.6%	1.6%	1.3%

Note: dall'analisi vengono esclusi i contratti della pubblica amministrazione;
in Unisomm viene considerata la durata del contratto di agenzia.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nella Tabella 11 l'analisi sulla durata dei contratti a termine viene stratificata per macrosettore economico.⁶⁶ Il settore alberghiero e della ristorazione è quello con la maggior quota di contratti con durata inferiore ai 90 giorni, riguardando il 63,5% dei contratti in Unilav e il 96,2% di quelli in Unisomm. Nel caso dei contratti direttamente subordinati anche il comparto dei servizi e quello dell'agricoltura mostrano durate particolarmente basse, rispettivamente con il 56,7% e il 56,4% dei con-

⁶⁶ Il settore della Pubblica Amministrazione (P.A.) qui considerato è riferito alle Aziende Pubbliche (partecipate o controllate) che applicano contratti di lavoro privatistici. La parte relativa ai dipendenti pubblici (ad esempio, comparto istruzione, comparto sanità etc.) è quindi esclusa.

tratti con durata inferiore ai 90 giorni. Differentemente, i settori del commercio e dell'industria in senso stretto sono quelli che riportano la quota minore di contratti con durata inferiore ai tre mesi, rispettivamente pari al 34,3% e al 35,7% del totale dei contratti a termine. Nel caso della somministrazione i contratti a tempo determinato relativamente più duraturi sono quelli dell'industria in senso stretto e delle costruzioni, dove la quota di quelli con durata inferiore ai 90 giorni è pari rispettivamente al 71% e al 68,1%. Diversamente da quanto si osservava in Unilav, nella somministrazione i contratti nel commercio hanno una durata particolarmente breve con l'88% di questi aventi durata inferiore ai tre mesi.

Tabella 12 – *Durata dei contratti di lavoro a tempo indeterminato per macrosettori economici, confronto Unilav e Unisomm (2010 - 2020)*

	Unilav					Unisomm					
	< 90	90-179	180-364	365-547	> 547	< 90	90-179	180-364	365-547	> 547	
2010-2014	1) Agricoltura	14.5%	11.0%	12.6%	6.4%	55.4%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	66.7%
	2) Industria s.s.	9.9%	8.3%	11.0%	7.2%	63.6%	3.4%	3.5%	8.1%	11.9%	73.1%
	3) Costruzioni	29.7%	15.1%	16.3%	8.2%	30.7%	19.5%	4.9%	14.6%	7.3%	53.7%
	4) Commercio	9.5%	7.7%	10.9%	7.9%	64.0%	2.6%	1.9%	6.0%	7.1%	82.5%
	5) Alberghi e Ristoranti	17.5%	14.3%	17.5%	9.1%	41.6%	6.6%	11.5%	24.6%	13.1%	44.3%
	6) Altri servizi	12.8%	10.3%	13.5%	9.2%	54.2%	9.5%	4.8%	11.6%	5.8%	68.3%
	7) Pubblica Amministraz	5.8%	2.4%	4.4%	3.2%	84.2%	0.0%	0.0%	0.0%	13.9%	86.1%
Totale	14.9%	10.8%	13.7%	8.6%	52.0%	6.0%	4.0%	9.7%	9.0%	71.3%	
2015-2019	1) Agricoltura	10.5%	9.0%	11.4%	6.6%	62.4%	0.0%	2.6%	7.9%	2.6%	86.8%
	2) Industria s.s.	7.0%	6.1%	9.2%	6.7%	71.0%	2.2%	3.5%	9.0%	12.1%	73.2%
	3) Costruzioni	24.8%	12.7%	14.8%	7.6%	40.1%	3.6%	4.7%	10.6%	13.6%	67.6%
	4) Commercio	7.1%	6.3%	9.6%	7.2%	69.8%	1.9%	4.0%	9.0%	11.2%	73.9%
	5) Alberghi e Ristoranti	12.2%	11.2%	14.5%	8.3%	53.8%	11.6%	7.1%	12.9%	12.9%	55.6%
	6) Altri servizi	10.4%	8.4%	12.5%	9.0%	59.7%	7.2%	4.2%	9.8%	13.0%	65.9%
	7) Pubblica Amministraz	3.9%	2.3%	3.5%	2.7%	87.6%	3.7%	5.6%	11.1%	20.4%	59.3%
Totale	11.2%	8.5%	12.0%	8.1%	60.1%	3.6%	3.8%	9.3%	12.3%	71.1%	
2020	1) Agricoltura	6.0%	7.2%	9.5%	7.2%	70.1%	0.0%	0.0%	11.1%	16.7%	72.2%
	2) Industria s.s.	4.8%	4.3%	8.3%	7.9%	74.7%	1.3%	2.6%	10.2%	16.6%	69.2%
	3) Costruzioni	15.1%	9.0%	13.4%	10.1%	52.5%	1.2%	0.6%	12.3%	10.5%	75.3%
	4) Commercio	4.7%	4.5%	8.3%	8.0%	74.5%	3.1%	1.2%	7.4%	14.2%	74.1%
	5) Alberghi e Ristoranti	7.8%	6.3%	11.6%	10.4%	64.0%	1.5%	7.6%	13.6%	13.6%	63.6%
	6) Altri servizi	9.0%	6.8%	11.3%	9.7%	63.3%	7.5%	5.7%	11.1%	16.4%	59.3%
	7) Pubblica Amministraz	1.6%	1.7%	3.8%	3.9%	89.0%	0.0%	6.9%	5.2%	20.7%	67.2%
Totale	8.3%	6.3%	10.6%	9.3%	65.5%	2.9%	3.2%	10.2%	16.2%	67.4%	
Totale	1) Agricoltura	12.0%	9.8%	11.8%	6.6%	59.9%	0.0%	1.6%	9.7%	8.1%	80.6%
	2) Industria s.s.	8.0%	6.9%	9.9%	7.0%	68.2%	2.1%	3.3%	9.2%	13.1%	72.3%
	3) Costruzioni	26.6%	13.7%	15.5%	8.1%	36.1%	4.0%	3.7%	11.3%	12.4%	68.6%
	4) Commercio	8.0%	6.8%	10.1%	7.6%	67.6%	2.2%	3.2%	8.3%	11.4%	74.9%
	5) Alberghi e Ristoranti	14.4%	12.3%	15.7%	8.8%	48.8%	9.4%	7.8%	14.6%	13.0%	55.3%
	6) Altri servizi	11.3%	9.1%	12.8%	9.2%	57.6%	7.6%	4.6%	10.3%	12.4%	65.1%
	7) Pubblica Amministraz	3.8%	2.1%	3.9%	3.2%	86.9%	1.4%	4.7%	6.1%	18.9%	68.9%
Totale	12.6%	9.4%	12.6%	8.4%	56.9%	3.7%	3.7%	9.5%	12.7%	70.3%	

Note: dall'analisi vengono esclusi i contratti della pubblica amministrazione; in Unisomm viene considerata la durata del contratto di agenzia.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nella Tabella 12 la precedente analisi viene riproposta per i contratti a tempo indeterminato. Nel caso di contratti di lavoro direttamente subordinati, quelli con durata maggiore sono legati al settore della Pubblica Amministrazione dove l'86,7% di questi ha una durata superiore ad un anno e sei mesi. Seguono i settori dell'industria in senso stretto e del commercio per i quali i contratti con durata superiore ad un anno e sei mesi sono rispettivamente pari al 68,2% e al 67,5%. Nel comparto delle costruzioni, invece, troviamo i contratti a tempo indeterminato relativamente più brevi. Infatti, il 36,6% di questi ha durata inferiore ai tre mesi e solo il 36,1% arriva a durare più di un anno e mezzo. Nel caso della somministrazione sono i contratti a tempo indeterminato nel commercio quelli più duraturi, con il 75,3% di questi che dura più di un anno e mezzo. Seguono i contratti nell'industria in senso stretto (72,6%), quelli nelle costruzioni (68%) e quelli legati al settore della pubblica amministrazione (68,9%).

In sintesi, l'analisi proposta in questo approfondimento ha mostrato come oltre l'80% dei contratti a termine stipulati tramite agenzie del lavoro abbia una durata inferiore ai tre mesi. I medesimi contratti, quando direttamente subordinati, hanno una simile durata solo nel 54,2% dei casi. Tuttavia, guardando alla durata dei contratti a tempo indeterminato, nella somministrazione troviamo delle durate più lunghe rispetto ai contratti direttamente subordinati. Infatti, oltre il 70% dei contratti a tempo indeterminato stipulati dalle agenzie del lavoro ha una durata superiore ad un anno e mezzo. Percentuale che invece scende al 56,8% considerando i contratti direttamente subordinati.

I lavoratori più anziani, con età compresa tra i 55 e i 74 anni sono caratterizzati da contratti, sia a termine che a tempo indeterminato, relativamente più brevi. Viceversa, i lavoratori con età compresa tra i 35 e i 34 anni hanno i contratti a tempo indeterminato più lunghi.

I contratti a termine stipulati nel settore alberghiero e della ristorazione sono quelli di minor durata mentre quelli nell'industria in senso stretto sono i più lunghi. Guardando invece ai contratti a tempo indeterminato, tra quelli direttamente subordinati i più duraturi sono quelli legati al mondo della pubblica amministrazione, quando direttamente subordinati, e del commercio, quando in somministrazione.

4.2. Tassi di rientro e cambi contrattuali

Questo approfondimento offre un'analisi dei tassi di rientro dopo la conclusione di un contratto di lavoro, distinguendo tra i contratti a termine stipulati tramite l'agenzia di somministrazione (Unisomm) e i contratti a

termine direttamente subordinati (Unilav). I tassi di rientro indicano la percentuale di lavoratori che tornano ad essere occupati attraverso un nuovo contratto dopo aver concluso un contratto precedente, valutati nei periodi di 30, 60, 90, 180 giorni e 1 anno dalla chiusura del contratto come riportato nella Tabella 13.

Tra il 2014 e il 2016, circa il 50% dei lavoratori che conclude un contratto a termine direttamente subordinato (Unilav) trova un successivo impiego entro 30 giorni dalla cessazione. Questo tasso cresce progressivamente raggiungendo il 56,8% dopo 60 giorni dalla cessazione, il 63,9% dopo 90 giorni, il 75,1% dopo 180 giorni e l'87,4% dopo 1 anno. Ad oltre 1 anno dalla cessazione, il tasso di rientro raggiunge il 95,1%. Nei contratti a termine tramite agenzie di somministrazione (Unisomm), i tassi di rientro sono in generale più alti. Dopo 30 giorni, il tasso di rientro è del 77,6%, aumentando all'84,1% dopo 60 giorni, all'87,0% dopo 90 giorni, al 91,5% dopo 180 giorni e raggiungendo il 95,2% dopo 1 anno. Oltre 1 anno dalla cessazione, il tasso di rientro è del 98,7%. Nel periodo dal 2017 al 2019 i tassi di rientro seguono una tendenza simile a quelli del periodo precedente, sia per i contratti Unilav che Unisomm.

Nel 2020, i tassi di rientro per i contratti Unilav diminuiscono rispetto agli anni precedenti. Ad esempio, dopo 30 giorni dalla cessazione, il tasso di rientro è del 43,1%, che aumenta gradualmente al 51,1% dopo 60 giorni, al 58,2% dopo 90 giorni, al 71,2% dopo 180 giorni e raggiunge l'86,0% dopo 1 anno. Oltre 1 anno dalla cessazione, il tasso di rientro è del 92,2%. I tassi di rientro per i contratti Unisomm seguono una tendenza simile agli anni precedenti.

Nell'anno successivo, il 2021, i tassi di rientro per i contratti Unilav mostrano un lieve aumento. Dopo 30 giorni dalla cessazione, il tasso di rientro è del 50,3%, che aumenta gradualmente al 58,8% dopo 60 giorni, al 66,7% dopo 90 giorni, al 78,3% dopo 180 giorni e raggiunge l'88,6% dopo 1 anno. Oltre 1 anno dalla cessazione, il tasso di rientro è del 90,4%. I tassi di rientro per i contratti Unisomm seguono una tendenza simile, con un aumento in quasi tutti i periodi considerati.

In generale, emerge come i tassi di rientro per i contratti a termine tramite l'agenzia di somministrazione (Unisomm) tendano ad essere superiori rispetto a quelli osservati per i contratti a termine direttamente subordinati (Unilav). Inoltre, si nota che nel 2021 i tassi di rientro sono stati generalmente più elevati rispetto al 2020, sia per i contratti Unilav che Unisomm.

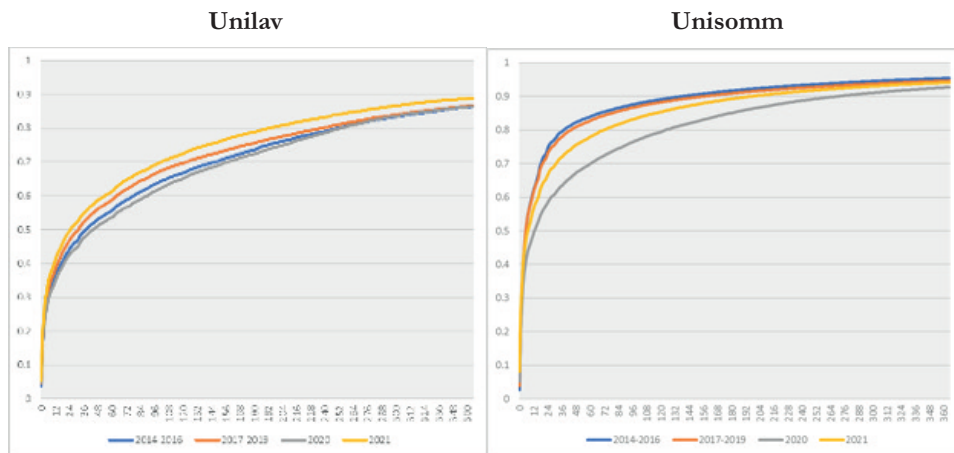
Tabella 13 – *Tassi di rientro dopo la cessazione di un contratto, confronto Unilav e Unisomm (2014 - 2021)*

2014-2016		30 giorni	60 giorni	90 giorni	180 giorni	1 anno	Oltre 1 anno	Out
CTD	Unilav	48.8%	56.8%	63.9%	75.1%	87.4%	95.1%	4.9%
	Unisomm	77.6%	84.1%	87.0%	91.5%	95.2%	98.7%	1.3%
Totale	Unilav	46.2%	55.4%	62.0%	73.6%	86.3%	94.7%	5.3%
	Unisomm	76.9%	83.9%	87.0%	91.7%	95.4%	98.8%	1.2%
2017-2019		30 giorni	60 giorni	90 giorni	180 giorni	1 anno	Oltre 1 anno	Out
CTD	Unilav	48.9%	57.7%	65.0%	75.5%	86.7%	93.7%	6.3%
	Unisomm	75.3%	82.6%	86.0%	90.9%	94.7%	98.0%	2.0%
Totale	Unilav	49.0%	58.6%	65.2%	75.5%	86.6%	93.6%	6.4%
	Unisomm	75.3%	82.6%	86.0%	90.9%	94.7%	98.0%	2.0%
2020		30 giorni	60 giorni	90 giorni	180 giorni	1 anno	Oltre 1 anno	Out
CTD	Unilav	43.1%	51.1%	58.2%	71.2%	86.0%	92.2%	7.8%
	Unisomm	61.3%	69.8%	74.9%	84.1%	91.8%	96.5%	3.5%
Totale	Unilav	44.4%	53.4%	59.9%	72.4%	86.4%	92.4%	7.6%
	Unisomm	60.5%	69.8%	75.3%	85.1%	92.7%	96.9%	3.1%
2021		30 giorni	60 giorni	90 giorni	180 giorni	1 anno	Oltre 1 anno	Out
CTD	Unilav	50.3%	58.8%	66.7%	78.3%	88.6%	90.4%	9.6%
	Unisomm	69.0%	77.3%	81.8%	88.7%	93.6%	94.8%	5.2%
Totale	Unilav	51.7%	61.1%	67.7%	78.8%	88.8%	90.4%	9.6%
	Unisomm	69.0%	77.7%	82.3%	89.2%	94.1%	95.3%	4.7%

Note: CTD sta per contratto a tempo determinato; con “Out” si identificano i lavoratori che non rientrano nel mercato dopo una cessazione. L’analisi considera i lavoratori tra i 15 e i 64 anni con l’esclusione delle cessazioni dovute a pensionamento e decesso; in Unisomm vengono considerati i contratti di missione.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Grafico 15 – *Tassi di rientro dopo la cessazione di un contratto, confronto Unilav e Unisomm (2020 - 2021)*



Note: l'analisi considera i lavoratori tra i 15 e i 64 anni con l'esclusione delle cessazioni dovute a pensionamento e decesso; in Unisomm vengono considerati i contratti di missione.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Suddividendo le diverse categorie contrattuali si possono osservare: i) i tempi di rientro dopo una cessazione di lavoro nei due periodi 2014-2019 e 2020-2021 (Tabella 14); ii) le transizioni verso le diverse tipologie contrattuali (Tabella 15).

I tassi di rientro riflettono la percentuale di lavoratori che stipula un nuovo contratto dopo la scadenza/cessazione di un contratto precedente. Questi tassi sono misurati per intervalli di tempo di 30, 60, 90, 180 giorni, entro e oltre 1 anno dalla cessazione del contratto.

Nel periodo 2014-2019 per quanto riguarda i contratti in somministrazione (identificati attraverso i contratti di missione, MISS) il tasso di rientro a 30 giorni è pari al 76,4% e al 94,7% entro l'anno. La categoria "Altro" mostra un tasso di rientro inferiore (49,1% dopo 30 giorni), che cresce gradualmente al 76,8% entro 1 anno dalla cessazione. I tassi di rientro per i contratti a termine direttamente subordinati sono inizialmente del 48,9% dopo 30 giorni, e dell'87% entro un anno dalla cessazione. Anche l'apprendistato mostra tassi di rientro che migliorano con il passare del tempo, raggiungendo l'89,4% oltre 1 anno dalla cessazione.

Le turbolenze che hanno caratterizzato il biennio 2020-2021 hanno avuto un impatto significativo sul mercato del lavoro e, di conseguenza,

hanno comportato anche un allungamento dei tempi di rientro rispetto al periodo precedente. Nel dettaglio, la somministrazione (identificata attraverso i contratti di missione, MISS) sembra aver risentito maggiormente di questa fase di incertezza. Il tasso di rientro a 30 giorni, che nel periodo precedente oscillava attorno al 76%, è sceso al 66% nel biennio 2020-2021. Al contrario, contratti di lavoro più stabili, come quelli a tempo indeterminato o di apprendistato, hanno dimostrato una maggiore resilienza nel garantire opportunità di reimpiego a breve termine. Questo risultato è coerente con il dato relativo al forte aumento nel numero di dimissioni nel mercato del lavoro sia nazionale che internazionale successivo alla pandemia (specie nel 2022). Le dimissioni hanno infatti interessato in larga parte proprio contratti stabili con transizioni prevalentemente di tipo *job-to-job*; quindi, con alti tassi di rientro a breve termine che giustificano i risultati mostrati (Ciucciovino e Caravaggio, 2023).

Tabella 14 – *Tassi di rientro dopo la cessazione di un contratto per tipologia contrattuale, confronto Unilav e Unisomm (2014 - 2021)*

2014-2019							
	<i>30 giorni</i>	<i>60 giorni</i>	<i>90 giorni</i>	<i>180 giorni</i>	<i>1 anno</i>	<i>Oltre 1 anno</i>	<i>Out</i>
Altro	49.1%	55.9%	60.4%	68.3%	76.8%	89.3%	10.7%
CTD	48.9%	57.3%	64.5%	75.3%	87.0%	94.4%	5.6%
CTI	38.7%	44.0%	47.4%	53.9%	62.0%	77.0%	23.0%
ESP	47.1%	54.3%	58.7%	66.9%	76.4%	91.4%	8.6%
CAP	37.0%	45.1%	50.3%	59.7%	71.7%	89.4%	10.6%
MISS	76.4%	83.2%	86.3%	91.0%	94.7%	98.2%	1.8%
2020-2021							
	<i>30 giorni</i>	<i>60 giorni</i>	<i>90 giorni</i>	<i>180 giorni</i>	<i>1 anno</i>	<i>Oltre 1 anno</i>	<i>Out</i>
Altro	46.7%	53.8%	58.5%	68.0%	78.2%	84.2%	15.8%
CTD	46.9%	55.1%	62.7%	75.0%	87.4%	91.3%	8.7%
CTI	48.3%	52.9%	55.6%	60.6%	65.7%	70.0%	30.0%
ESP	51.5%	58.1%	62.7%	71.7%	81.1%	87.3%	12.7%
CAP	47.7%	55.1%	59.8%	69.0%	79.3%	85.9%	14.1%
MISS	66.0%	74.2%	78.9%	86.7%	92.7%	95.5%	4.5%

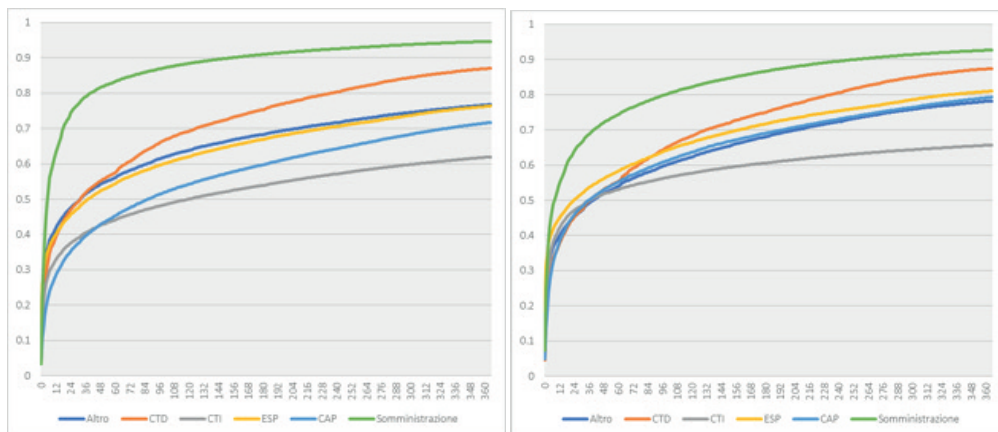
Note: CAP sta per contratto di apprendistato; CTD sta per contratto a tempo determinato; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; ESP sta per tirocinio; MISS sta per contratto di missione; “Altro” rappresenta le tipologie contrattuali residuali; con “Out” si identificano i lavoratori che non rientrano nel mercato dopo una cessazione. L’analisi considera i lavoratori tra i 15 e i 64 anni con l’esclusione delle cessazioni dovute a pensionamento e decesso; in Unisomm vengono considerati i contratti di missione.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Grafico 16 – *Tassi di rientro dopo la cessazione di un contratto, confronto Unilav e Unisomm (2014 - 2021)*

2014 - 2019

2020 - 2021



Note: CAP sta per contratto di apprendistato; CTD sta per contratto a tempo determinato; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; ESP sta per tirocinio; MISS sta per contratto di missione; “Altro” rappresenta le tipologie contrattuali residuali. L’analisi considera i lavoratori tra i 15 e i 64 anni con l’esclusione delle cessazioni dovute a pensionamento e decesso; in Unisomm vengono considerati i contratti di missione.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

L’analisi presentata di seguito si concentra unicamente sui lavoratori rientrati nei primi 90 giorni ed esamina le transizioni nelle diverse forme contrattuali osservate nei periodi 2018-2019 e 2020-2021 (Tabella 15). Nel periodo 2018-2019 la percentuale di cessazioni con una nuova attivazione entro 90 giorni è stata pari al 65,8% mentre per il successivo periodo (2020-2021) la stessa è salita all’84,2%.

Nel periodo 2018-2019, in caso di cessazione da un contratto a tempo determinato (CTD) in Unilav, l’86,2% dei lavoratori ritrova un CTD. Allo stesso tempo, il 5,1% dei lavoratori fa una transizione verso un contratto a tempo indeterminato (CTI). Un residuo 3,1% delle transizioni si verifica verso la somministrazione. Analizzando lo stesso fenomeno in Unisomm, emerge che nel 73,9% dei casi si registra un passaggio nel medesimo contratto a termine (CTD in Unisomm), mentre nel 14% si verifica una transizione a un CTD in Unilav. Nel 5,6% dei casi, invece, si osserva una transizione verso un CTI in Unilav.

Un’analisi delle transizioni in seguito alla cessazione di un contratto

CTI rivela interessanti dinamiche. All'interno dell'ambito Unilav, la maggioranza dei casi (54,8%) ritorna a un nuovo CTI, mentre il 35,3% passa a un CTD. In aggiunta, il 4% delle nuove assunzioni avviene attraverso la somministrazione, in gran parte tramite contratti a termine.

Nell'ambito della somministrazione, alcune tipologie contrattuali offrono maggiori opportunità di transizione verso forme più stabili di impiego, come il CTI in Unilav. Ad esempio, per chi aveva un contratto CTI in *staff leasing* la probabilità che il nuovo contratto sia un CTI in Unilav è pari al 67,8%, mentre tale percentuale scende al 54,5% per un CTI con missione a termine. Considerando invece i contratti CAP cessati in Unisomm, nel 44% dei casi il contratto successivo è un CTI direttamente subordinato.

È importante considerare che, soprattutto nel caso dei CTI, l'effetto del pensionamento dei lavoratori potrebbe influenzare le dinamiche osservate, specialmente nel settore Unilav. Tuttavia, nonostante la percentuale elevata di transizioni verso nuovi CTI in Unilav per coloro che provengono dalla medesima tipologia contrattuale, rimane ancora maggiore la probabilità di sottoscrivere un nuovo CTI per chi conclude un contratto in somministrazione, rispetto a coloro che passano a una forma di subordinazione diretta.

Esaminando il periodo successivo, cioè il 2020-2021, possiamo osservare interessanti tendenze nei cambiamenti delle tipologie contrattuali, confrontandoli con il periodo precedente. Ancora una volta, suddividiamo l'analisi in contratti direttamente subordinati (Unilav) e contratti di lavoro in somministrazione (Unisomm).

Nel 2020-2021, in caso di cessazione di un CTD in Unilav, l'85,2% dei lavoratori con nuovo contratto nei 90 giorni successivi alla cessazione stipula un CTD, percentuale in calo rispetto al periodo precedente. Il 4,9% dei lavoratori registra invece una transizione verso un CTI. La percentuale di transizioni verso la somministrazione resta sostanzialmente invariata al 3,5%, con contratti prevalentemente a termine. Nel contesto Unisomm, il 73,9% dei casi registra un passaggio a una nuova "missione a termine", mentre il 20,6% passa a un nuovo CTD in Unilav, percentuale in aumento rispetto al periodo precedente. Infine, nel 6,1% dei casi il contratto successivo è un CTI direttamente subordinato.

Analizzando le transizioni in seguito alla cessazione di un CTI, vediamo che nell'ambito Unilav la percentuale di lavoratori che stipula un nuovo CTI scende leggermente al 49,3%, mentre il numero di transizioni verso un CTD aumenta al 39,4%.

Dalla prospettiva della somministrazione, emerge che alcune tipologie

di contratto continuano a offrire maggiori probabilità di transizione verso forme più stabili di impiego, come il CTI in Unilav. In particolare, il CTI in *staff leasing* mantiene un alto livello di transizione verso un CTI in Unilav (64,4%), e l'apprendistato presenta ancora buone prospettive, con il 5,4% delle transizioni verso un CTI tradizionale.

Tabella 15 – *Cambi contrattuali nei rientri a 90 giorni, valori percentuali (2018 - 2021)*

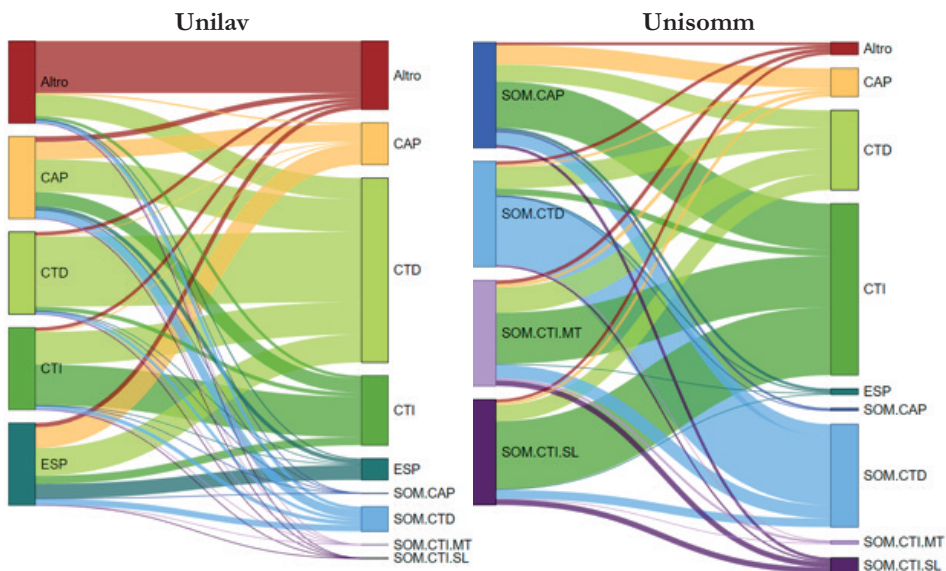
2018-2019		Unilav					Unisomm			
	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	CAP	CTD	CTI-MT	CTI-SL	
Unilav	Altro	64.8%	24.6%	3.6%	1.5%	0.0%	3.0%	0.0%	0.0%	
	CAP	6.8%	37.2%	15.5%	4.8%	0.1%	9.5%	0.0%	0.1%	
	CTD	3.7%	1.3%	86.2%	5.1%	0.6%	0.0%	3.0%	0.1%	
	CTI	3.4%	1.7%	35.3%	54.8%	0.7%	0.0%	3.9%	0.1%	
	ESP	4.6%	29.7%	33.2%	9.5%	15.6%	0.2%	7.1%	0.1%	
Unisomm	CAP	1.9%	17.7%	44.2%	2.5%	3.2%	12.9%	0.3%	2.2%	
	CTD	1.8%	14.0%	5.6%	0.8%	0.1%	73.9%	0.3%	1.7%	
	CTI-MT	2.8%	15.6%	54.5%	0.2%	0.0%	12.5%	2.3%	8.9%	
	CTI-SL	2.2%	12.4%	66.7%	0.4%	0.1%	7.9%	1.4%	6.1%	
2020-2021		Unilav					Unisomm			
	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	CAP	CTD	CTI-MT	CTI-SL	
Unilav	Altro	63.2%	25.8%	3.6%	1.5%	0.0%	3.7%	0.0%	0.1%	
	CAP	6.6%	39.9%	17.0%	4.8%	0.1%	10.5%	0.0%	0.1%	
	CTD	4.2%	1.3%	85.2%	4.9%	0.8%	0.0%	3.5%	0.1%	
	CTI	4.0%	1.6%	39.4%	49.3%	0.9%	0.0%	4.6%	0.1%	
	ESP	5.3%	33.9%	9.7%	17.9%	0.2%	7.7%	0.0%	0.1%	
Unisomm	CAP	2.6%	16.0%	43.6%	2.8%	2.1%	11.7%	0.0%	2.8%	
	CTD	2.9%	20.6%	6.1%	1.3%	0.1%	65.1%	0.2%	1.5%	
	CTI-MT	3.4%	23.8%	48.6%	0.8%	0.0%	12.6%	2.2%	5.1%	
	CTI-SL	2.7%	15.1%	64.4%	0.6%	0.0%	8.2%	0.7%	5.4%	

Nota: CAP sta per contratto di apprendistato; CTD sta per contratto a tempo determinato; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; ESP sta per tirocinio; CTI-MT sta per contratto di somministrazione a tempo indeterminato con missioni a termine; CTI-SL sta per contratto di somministrazione in *staff-leasing*. L'analisi considera unicamente i lavoratori rientrati entro 90 giorni tra i 15 e i 64 anni. In Unisomm si fa riferimento ai contratti di somministrazione.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Le due figure presenti nel Grafico 17 replicano, per il totale dei cambi di lavoro osservati nel periodo analizzato, quanto riportato nella Tabella 15 per gli anni 2020-2021. I grafici di flusso, suddivisi tra le cessazioni avvenute in Unisomm e in Unilav, permette di apprezzare visivamente, per ciascuna tipologia contrattuale di partenza, quelle di un successivo avvio.

Grafico 17 – *Cambi contrattuali dei rientri a 90 giorni in Unilav e Unisomm, sankey network (2020 - 2021)*



Note: CAP sta per contratto di apprendistato; CTD sta per contratto a tempo determinato; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; ESP sta per tirocinio; CTI-MT sta per contratto di somministrazione a tempo indeterminato con missioni a termine; CTI-SL sta per contratto di somministrazione in staff-leasing. L'analisi considera unicamente i lavoratori rientrati entro 90 giorni tra i 15 e i 64 anni. In Unisomm (suffisso SOM) si fa riferimento ai contratti di somministrazione.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Di seguito l'analisi contenuta nelle tabelle precedenti viene approfondita ulteriormente prendendo in considerazione le transizioni e valutandole oltre che per tipologia di contratto anche in relazione ai passaggi che avvengono nella stessa azienda (datore di lavoro) o in una diversa organizzazione⁶⁷. Nel contesto della somministrazione, invece, l'osservazione riferita allo "stesso datore" analizza il percorso lavorativo valorizzando la posizione dell'utilizzatore che diventa, successivamente, il datore di lavoro del soggetto che inizialmente era stato inviato da un'agenzia di somministrazione.

Dai dati emerge che nel periodo compreso tra il 2018 e il 2019, nel caso dei lavoratori che hanno terminato un CTD in Unilav, il 57% di essi è

⁶⁷ Nel caso della somministrazione il datore di lavoro preso a riferimento è sempre l'utilizzatore.

passato a un nuovo contratto con lo stesso datore di lavoro e, in quasi la totalità dei casi, il successivo contratto è stato di tipo direttamente subordinato. Prevalentemente il rientro è avvenuto per mezzo di un nuovo CTD con la stessa azienda (53,2%). La percentuale di rientri con il medesimo datore di lavoro è scesa durante il successivo periodo 2020-2021 interessando poco più della metà (51,1%) dei lavoratori che hanno terminato un CTD.

Nel caso della somministrazione la percentuale di rientro con il medesimo datore di lavoro dopo un CTD è stata più elevata, raggiungendo il 70,4%. Il rientro con il medesimo datore di lavoro è avvenuta in più della metà dei casi in somministrazione e in prevalenza con un nuovo CTD (57,9%). Tuttavia, la percentuale di lavoratori che è rientrata nel mercato del lavoro con il medesimo datore di lavoro è diminuita fortemente nel 2020-2021, scendendo complessivamente al 55,7%.

Un'altra tendenza interessante riguarda il ritorno con lo stesso datore di lavoro dopo la cessazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel caso dei contratti direttamente subordinati, il passaggio ad un nuovo CTI direttamente subordinato con lo stesso datore di lavoro rappresenta il 4,6% dei casi nel periodo 2018-2019 e il 3,9% nel 2020-2021, mentre rispettivamente nel 50,2% e nel 45,4% dei casi si verifica un passaggio ad un nuovo CTI ma con un differente datore di lavoro. Questo fenomeno è in parte attribuibile all'aumento delle dimissioni, un trend che si è consolidato negli anni recenti a causa della dinamicità del mercato del lavoro, specialmente quello *job-to-job* a breve termine. Molti lavoratori si sono dimessi alla ricerca di opportunità migliori, spesso cambiando datore di lavoro.

Analizzando il contesto della somministrazione nel periodo 2018-2019, emerge come coloro che lasciano un contratto a tempo indeterminato con missioni a termine (CTI-MT) vedono nel 47,4% dei casi un ritorno con un nuovo CTI con lo stesso datore di lavoro con cui avevano terminato il precedente. Nel 41,7% dei casi questo avviene senza l'intermediazione dell'agenzia di somministrazione. Nel successivo periodo 2020-2021 le percentuali scendono rispettivamente al 40,8% e al 37%. Percentuali più elevate si registrano per chi invece termina un contratto a tempo indeterminato di tipo *staff leasing* (CTI-SL). Nel 61,1% dei casi rientrano con un nuovo CTI con il medesimo datore di lavoro (o direttamente subordinato o tramite agenzia) e nel 55,9% dei casi senza l'intermediazione della somministrazione. Percentuali che anche in questo caso si contraggono, ma di poco, nel successivo bimestre, arrivando rispettivamente al 58% e al 53,8%.

Dai dati emerge come i lavoratori che transitano attraverso le agenzie di lavoro e terminano un contratto di somministrazione a tempo indeter-

minato, come lo *staff leasing* o le missioni a termine, tendono a rientrare entro 90 giorni con un nuovo contratto a tempo indeterminato direttamente con lo stesso datore di lavoro, più spesso rispetto a coloro che passano da un contratto a tempo indeterminato direttamente subordinato. Inoltre, nel caso dei lavoratori che terminano un contratto a tempo indeterminato tramite un'agenzia di somministrazione, circa la metà di essi viene assunta direttamente dall'utilizzatore con un nuovo contratto a tempo indeterminato. Tuttavia, è importante sottolineare come la bassa percentuale di rientri con un contratto a tempo indeterminato con il medesimo datore di lavoro in Unilav è da attribuire al fatto che nel mercato del lavoro direttamente subordinato la via preferenziale per la stabilizzazione presso la medesima azienda è quella della trasformazione contrattuale, non analizzata in questa analisi.

Tabella 16 – *Cambi contrattuali e di datore di lavoro nei rientri a 90 giorni, valori percentuali (2018 - 2021)*

2018-2019		Unilav								Unisomm							
		Altro		CAP		CTD		CTI		CAP		CTD		CTI-MT		CTI-SL	
		Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.
Unilav	Altro	35.3%	21.2%	6.0%	2.3%	10.0%	16.3%	2.6%	2.3%	0.0%	0.0%	0.6%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	CAP	0.8%	10.9%	3.0%	22.9%	2.2%	35.0%	0.8%	14.7%	0.0%	0.0%	0.1%	9.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
	CTD	1.0%	3.3%	0.6%	0.8%	53.2%	33.0%	1.9%	3.2%	0.0%	0.0%	0.3%	2.7%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%
	CTI	0.4%	3.7%	0.1%	1.5%	2.3%	33.0%	4.6%	50.2%	0.0%	0.0%	0.1%	3.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
Unisomm	CAP	0.3%	2.3%	6.3%	8.8%	3.2%	14.5%	30.9%	13.2%	1.3%	1.9%	0.6%	12.3%	0.3%	0.0%	1.9%	0.3%
	CTD	0.1%	2.9%	1.0%	0.7%	5.0%	9.0%	4.5%	1.1%	0.1%	0.0%	57.9%	16.1%	0.2%	0.2%	1.6%	0.1%
	CTI-MT	0.1%	2.5%	1.2%	2.0%	4.4%	11.2%	41.7%	12.8%	0.0%	0.0%	5.2%	7.3%	0.6%	1.7%	5.2%	3.7%
	CTI-SL	0.3%	2.3%	1.0%	1.8%	2.0%	10.4%	55.9%	10.9%	0.0%	0.1%	2.9%	4.9%	0.5%	0.8%	4.7%	1.4%

2020-2021		Unilav								Unisomm							
		Altro		CAP		CTD		CTI		CAP		CTD		CTI-MT		CTI-SL	
		Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.
Unilav	Altro	33.2%	23.6%	4.3%	2.2%	8.4%	19.0%	2.3%	2.5%	0.0%	0.0%	0.5%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	CAP	0.6%	10.8%	3.1%	17.9%	2.0%	38.0%	0.9%	16.1%	0.0%	0.0%	0.1%	10.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
	CTD	1.0%	4.0%	0.4%	0.9%	47.9%	37.4%	1.6%	3.3%	0.0%	0.0%	0.2%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	CTI	0.4%	4.4%	0.1%	1.5%	2.4%	37.0%	3.9%	45.4%	0.0%	0.0%	0.1%	4.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
Unisomm	CAP	0.3%	4.0%	8.1%	10.3%	0.5%	15.5%	35.0%	8.6%	0.9%	1.2%	0.7%	11.0%	0.0%	0.0%	1.2%	1.6%
	CTD	0.2%	4.0%	1.1%	1.1%	5.0%	15.6%	4.4%	1.7%	0.1%	0.0%	43.4%	21.7%	0.1%	0.1%	1.4%	0.1%
	CTI-MT	0.1%	3.2%	1.4%	2.0%	4.1%	19.7%	37.0%	11.6%	0.0%	0.0%	1.5%	11.1%	0.7%	1.5%	3.2%	2.0%
	CTI-SL	0.3%	4.0%	1.0%	1.9%	1.9%	13.3%	53.8%	10.6%	0.0%	0.0%	0.7%	7.5%	0.2%	0.5%	3.9%	1.5%

Note: CAP sta per contratto di apprendistato; CTD sta per contratto a tempo determinato; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; ESP sta per tirocinio; CTI-MT sta per contratto di somministrazione a tempo indeterminato con missioni a termine; CTI-SL sta per contratto di somministrazione in *staff-leasing*. L'analisi considera unicamente i lavoratori rientrati entro 90 giorni tra i 15 e i 64 anni. In Unisomm si fa riferimento ai contratti di somministrazione.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

4.3. Caratteristiche professionali dei lavoratori in somministrazione

In questo approfondimento si scenderà nel dettaglio delle professionalità dei lavoratori occupati in somministrazione raggruppati negli otto Grandi Gruppi Professionali (GGP). L'analisi si concentra sull'intero 2022 considerando la media mensile dello stock di lavoratori.

Nella Tabella 17 i lavoratori in somministrazione occupati nel 2022 sono ripartiti nei 34 gruppi professionali del secondo digit della CP 2011⁶⁸. Le *professioni non qualificate nel commercio e nei servizi* con oltre 71 mila individui sono il gruppo più numeroso nel quale ricade il 13,8% dei lavoratori in somministrazione e oltre la metà (53,7%) di quelli nel GGP 8. Segue il gruppo degli *operai semi qualificati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio* con oltre 62 mila lavoratori pari al 12,2% del totale, anche in questo caso rappresentativi di oltre la metà (54,5%) degli occupati nel macrogruppo di appartenenza, il GGP 7. Successivamente, al terzo posto troviamo con oltre 56 mila lavoratori e pari all'11% degli occupati in somministrazione nel 2022 le *professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni*.

Nel GGP 6 il gruppo degli *artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche* è quello più numeroso con quasi 33 mila lavoratori pari al 6,2% del totale della somministrazione (47,9% del GGP 6). Seguono gli *artigiani e operai specializzati delle professioni qualificate nei servizi culturali, di sicurezza, di pulizia e alla persona, industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici* con circa 20 mila lavoratori (3,9% della somministrazione e 28,9% del GGP 6).

Nel GGP 5 il gruppo professionale con il maggior numero di lavoratori in somministrazione è quello delle *professioni qualificate nelle attività commerciali* con 32 mila unità, pari al 6,6% della somministrazione (48,1% del GGP 5). Segue il gruppo delle *professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione* con oltre 20 mila lavoratori (4% della somministrazione e 28,8% del GGP 5).

Nel GGP 4 quello degli *impiegati addetti alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria* rappresenta il gruppo più numeroso con 28,2 mila lavoratori, pari al 5,5% della somministrazione (38,7% del GGP 4). Segue a poca distanza il gruppo degli *impiegati addetti alle funzioni di segreteria e alle macchine da ufficio* con 25,5 mila lavoratori, i quali rappresentano il 5% della somministrazione (35,1% del GGP 4).

⁶⁸ Nel caso di molteplici missioni avvenute nell'arco temporale preso a riferimento, ai fini dell'identificazione delle professioni l'analisi considera la missione con maggior durata.

Nel GGP 3 sono ricomprese le *professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione* che risultano essere il gruppo più rappresentativo con oltre 21 mila lavoratori in somministrazione, rappresentativi del 4,1% del totale della somministrazione e poco più della metà degli occupati in somministrazione in professioni tecniche (51%). Segue il gruppo delle *professioni tecniche nell'organizzazione, amministrazione e nelle attività finanziarie e commerciali* con più di 10,8 mila lavoratori (il 2,1% della somministrazione e il 25,4% del GGP 3).

Tra le professioni del GGP 2 quelle dove sono occupati più lavoratori sono le *professioni di specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali*, con oltre 3,6 mila unità, seguite a poca distanza dagli *specialisti in scienze umane, sociali, artistiche e gestionali*, con più di 3,4 mila unità. Complessivamente, rappresentano oltre il 60% delle professioni altamente specializzate (1,4% della somministrazione). Infine, nel GGP 1 la maggior parte dei lavoratori è concentrata nel gruppo dei *membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica, nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e ricerca e nelle organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale* con più di mille unità (58,8% del GGP 1 e 0,2% della somministrazione).

Tabella 17 – *Lavoratori in somministrazione per gruppi professionali al secondo digit della CP 2011 (2022)*

Codice	Descrizione professione CP 2011	2022		Var. 2022/2021		Var. 2022/2020		Var. 2022/2019	
		Lav.	%	Ass.	%	Ass.	%	Ass.	%
GGP 1	Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	1,139	0.2%	-159	-12.2%	817	253.4%	706	163.2%
	<i>Membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica, nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e ricerca e nelle organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale</i>	670	0.1%	-269	-28.7%	620	1230.1%	601	874.0%
1.1									
1.2	Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende	419	0.1%	98	30.6%	168	67.3%	77	22.5%
1.3	Imprenditori e responsabili di piccole aziende	50	0.0%	12	32.9%	29	132.5%	28	126.8%
GGP 2	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	11,109	2.2%	255	2.3%	3,046	37.8%	2,782	33.4%
2.1	Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	3,634	0.7%	324	9.8%	749	25.9%	764	26.6%
2.2	Ingegneri, architetti e professioni assimilate	1,194	0.2%	55	4.8%	125	11.6%	176	17.2%
2.3	Specialisti nelle scienze della vita	537	0.1%	-46	-7.9%	41	8.2%	20	3.8%
2.4	Specialisti della salute	1,387	0.3%	-483	-25.8%	1,257	962.7%	1,204	657.7%
2.5	Specialisti in scienze umane, sociali, artistiche e gestionali	3,423	0.7%	545	19.0%	909	36.2%	583	20.5%
2.6	Specialisti della formazione e della ricerca	933	0.2%	-140	-13.1%	-33	-3.4%	36	4.0%
GGP 3	Professioni tecniche	41,750	8.1%	-22	-0.1%	3,699	9.7%	852	2.1%
3.1	Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione	21,274	4.1%	1,296	6.5%	4,284	25.2%	2,843	15.4%
3.2	Professioni tecniche nelle scienze della salute e della vita	7,089	1.4%	-1,659	-19.0%	-2,660	-27.3%	-1,493	-17.4%
3.3	Professioni tecniche nell'organizzazione, amministrazione e nelle attività finanziarie e commerciali	10,591	2.1%	180	1.7%	1,717	19.3%	-219	-2.0%
3.4	Professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone	2,796	0.5%	161	6.1%	358	14.7%	-279	-9.1%
GGP 4	Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	72,963	14.2%	5,449	8.1%	19,900	37.5%	18,904	35.0%
4.1	Impiegati addetti alle funzioni di segreteria e alle macchine da ufficio	25,577	5.0%	1,775	7.5%	6,120	31.5%	5,846	29.6%
4.2	Impiegati addetti ai movimenti di denaro e all'assistenza clienti	15,124	2.9%	-316	-2.0%	2,890	23.6%	2,079	15.9%
4.3	Impiegati addetti alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria	28,202	5.5%	3,804	15.6%	10,227	56.9%	11,021	64.1%
4.4	Impiegati addetti alla raccolta, controllo, conservazione e recapito della documentazione	4,060	0.8%	186	4.8%	663	19.5%	-43	-1.1%
GGP 5	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	70,730	13.8%	10,765	18.0%	18,856	36.3%	8,138	13.0%
5.1	Professioni qualificate nelle attività commerciali	34,002	6.6%	3,952	13.2%	7,107	26.4%	4,181	14.0%
5.2	Professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione	20,379	4.0%	6,016	41.9%	9,440	86.3%	317	1.6%
5.3	Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	6,153	1.2%	193	3.2%	585	10.5%	1,327	27.5%
5.4	Professioni qualificate nei servizi culturali, di sicurezza, di pulizia e alla persona	10,197	2.0%	603	6.3%	1,724	20.3%	2,313	29.3%
GGP 6	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	68,566	13.4%	3,417	5.2%	16,247	31.1%	10,883	18.9%
6.1	Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici	19,829	3.9%	407	2.1%	4,432	28.8%	4,891	32.7%
6.2	Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche	32,821	6.4%	531	1.6%	6,112	22.9%	2,651	8.8%
6.3	Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati	4,850	0.9%	1,024	26.8%	2,460	103.0%	1,549	46.9%
6.4	Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia	1,331	0.3%	112	9.1%	2	0.2%	-319	-19.3%
6.5	Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello spettacolo	9,735	1.9%	1,343	16.0%	3,240	49.9%	2,111	27.7%
GGP 7	Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	114,918	22.4%	12,006	11.7%	33,671	41.4%	32,386	39.2%
7.1	Conduttori di impianti industriali	34,756	6.8%	3,964	12.9%	11,690	50.7%	12,983	59.6%
7.2	Operai semiqualficati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio	62,660	12.2%	7,569	13.7%	20,617	49.0%	17,561	38.9%
7.3	Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare	8,802	1.7%	650	8.0%	1,047	13.5%	1,587	22.0%
7.4	Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	8,700	1.7%	-178	-2.0%	317	3.8%	255	3.0%
GGP 8	Professioni non qualificate	132,321	25.8%	10,215	8.4%	36,888	38.7%	29,329	28.5%
8.1	Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi	71,044	13.8%	3,300	4.9%	17,725	33.2%	20,764	41.3%
8.2	Professioni non qualificate nelle attività domestiche, ricreative e culturali	2,047	0.4%	229	12.6%	439	27.3%	506	32.8%
8.3	Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca	2,557	0.5%	197	8.3%	518	25.4%	854	50.1%
8.4	Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni	56,672	11.0%	6,490	12.9%	18,206	47.3%	7,205	14.6%

Note: il numero di lavoratori è calcolato come media mensile; per ciascun lavoratore la professione si riferisce al contratto di maggior durata.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Approfondendo il dettaglio professionale, nella Tabella 18 vengono riportate le prime dieci professioni per numero medio di occupati mensili nel 2022 al quinto digit. Queste, complessivamente considerate, rappresentano il 45,8% dei lavoratori occupati tramite agenzie di somministrazione. Al primo posto troviamo gli *occupati nel personale non qualificato delle attività industriali e professionali* con 53,5 mila lavoratori, pari al 10,4% del totale. Tale gruppo è quello ad aver mostrato la maggiore crescita in termini assoluti rispetto al 2021 con oltre 78 mila nuovi lavoratori. Al secondo posto troviamo, con un certo distacco, gli *addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate* con 25,7 mila lavoratori pari al 5% del totale, con una crescita assoluta rispetto al 2021 di oltre 43 mila unità. Al terzo posto troviamo il *personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino* con 25,1 mila lavoratori, il 4,9% del totale. Unica professione, questa, ad aver mostrato una contrazione rispetto al 2021 (-8,1%) dopo esser stata al primo posto negli anni precedenti in termini di crescita assoluta. In termini di maggiore crescita percentuale troviamo gli *operatori di catene e di montaggio automatizzate*, cresciute del 17% rispetto al 2021, del 70,1% rispetto al 2020 e del 94% rispetto al 2019.

Tabella 18 – *Prime dieci professioni al quinto digit della CP 2011 per numero di lavoratori occupati in somministrazione (2022)*

Codice	Descrizione professione CP 2011	2022		Var. 2022/2021		Var. 2022/2020		Var. 2022/2019	
		Lav.	%	Ass.	%	Ass.	%	Ass.	%
8.4.3.1.0	<i>Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate</i>	53,575	10.4%	78,481	13.9%	209,391	48.3%	77,838	13.8%
4.3.1.2.0	<i>Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate</i>	25,755	5.0%	43,635	16.4%	119,860	63.4%	132,860	75.4%
8.1.3.2.0	<i>Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino</i>	25,158	4.9%	-26,728	-8.1%	62,491	26.1%	123,871	69.6%
5.1.2.2.0	<i>Commessi delle vendite al minuto</i>	23,636	4.6%	38,558	15.7%	61,445	27.7%	36,270	14.7%
8.1.3.1.0	<i>Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati</i>	23,100	4.5%	31,753	12.9%	75,530	37.5%	53,066	23.7%
7.1.7.1.0	<i>Operatori di catene di montaggio automatizzate</i>	22,118	4.3%	38,480	17.0%	109,421	70.1%	128,596	94.0%
4.1.1.2.0	<i>Addetti agli affari generali</i>	19,791	3.9%	21,970	10.2%	68,738	40.7%	66,469	38.9%
7.2.8.1.0	<i>Addetti a macchine confezionatrici e al confezionamento di prodotti industriali</i>	17,922	3.5%	19,305	9.9%	51,974	31.9%	45,552	26.9%
6.1.5.1.0	<i>Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia</i>	12,202	2.4%	1,963	1.4%	34,990	31.4%	42,731	41.2%
8.1.4.3.0	<i>Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali</i>	11,819	2.3%	9,009	6.8%	26,780	23.3%	32,136	29.3%

Note: il numero di lavoratori è calcolato come media mensile;
per ciascun lavoratore la professione si riferisce al contratto di maggior durata.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Infine, nella Tabella 19 vengono riportate le dieci professioni al quinto digit maggiormente richieste (con il maggior numero di attivazioni) in somministrazione per il 2022 che, da sole, rappresentano quasi la metà (49,1%) dell'intera domanda di lavoro. Al primo posto troviamo i *commessi delle vendite*

al minuto con quasi 131 mila attivazioni, pari all'8,7% del totale. Una categoria, questa, che trovavamo invece al quarto posto se vista in termini di lavoratori mediamente occupati a livello mensile. Al secondo posto troviamo *i facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati* con oltre 112 mila attivazioni corrispondenti al 7,5% della domanda, gruppo che trovavamo al quinto posto in termini di occupati. Al terzo posto, con oltre 101 mila attivazioni (6,8%), il *personale non qualificato delle attività industriali e professionali*.

Generalmente tra le due classificazioni presentate le voci riportate sono quasi totalmente le stesse seppur con differenti ordini nelle rispettive classifiche. L'unica eccezione è data dall'assenza di figure quali gli *addetti agli affari generali* tra le prime dieci professioni domandate. Gruppo professionale "sostituito" da quello dei camerieri di ristorante, indubbiamente caratterizzato da una forte domanda di tipo temporaneo e stagionale che non si traduce però in un incremento nel numero di occupati.

Tabella 19 – *Prime dieci professioni al quinto digit della CP 2011 per numero di contrattualizzazioni in somministrazione (2022)*

Codice	Descrizione professione CP 2011	2022		Var. 2022/2021		Var. 2022/2020		Var. 2022/2019	
		Lav.	%	Ass.	%	Ass.	%	Ass.	%
5.1.2.2.0	<i>Commissi delle vendite al minuto</i>	130,910	8.7%	23,914	22.3%	48,939	59.7%	2,685	2.1%
8.1.3.1.0	<i>Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati</i>	112,567	7.5%	24,895	28.4%	40,151	55.4%	-3,465	-3.0%
8.4.3.1.0	<i>Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate</i>	101,621	6.8%	91	0.1%	29,133	40.2%	15,490	18.0%
5.2.2.3.2	<i>Camerieri di ristorante</i>	86,977	5.8%	45,650	110.5%	65,416	303.4%	6,091	7.5%
4.3.1.2.0	<i>Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate</i>	61,055	4.1%	1,508	2.5%	17,115	38.9%	16,315	36.5%
8.1.3.2.0	<i>Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino</i>	56,869	3.8%	-14,976	-20.8%	-1,697	-2.9%	9,393	19.8%
7.2.8.1.0	<i>Addetti a macchine confezionatrici e al confezionamento di prodotti industriali</i>	49,725	3.3%	1,073	2.2%	6,994	16.4%	1,222	2.5%
6.1.5.1.0	<i>Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia</i>	46,163	3.1%	-2,769	-5.7%	5,909	14.7%	3,595	8.4%
8.1.4.3.0	<i>Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali</i>	45,578	3.0%	611	1.4%	4,518	11.0%	-2,483	-5.2%
7.1.7.1.0	<i>Operatori di catene di montaggio automatizzate</i>	44,174	2.9%	3,777	9.3%	12,695	40.3%	7,631	20.9%

Note: il numero di lavoratori è calcolato come media mensile;
per ciascun lavoratore la professione si riferisce al contratto di maggior durata.

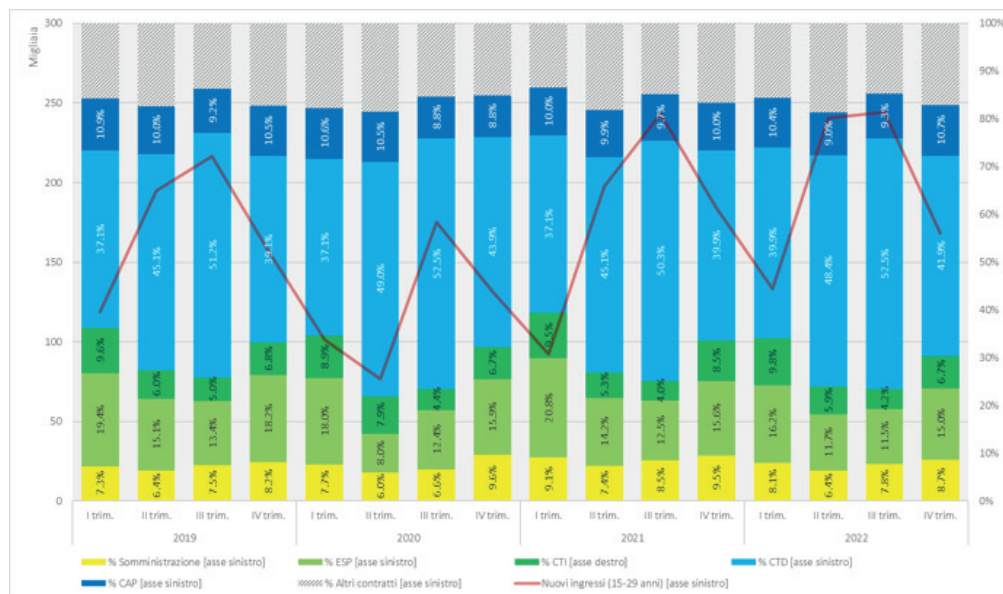
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

4.4. Nuovi ingressi nel mercato del lavoro e nella somministrazione

Il seguente approfondimento si concentra sull'andamento trimestrale degli ingressi dei giovani lavoratori tra i 15 e i 29 anni nel mercato del lavoro dal 2019 al 2022 tenendo conto delle varie tipologie contrattuali con le quali tali soggetti sviluppano la loro carriera lavorativa.

Vengono altresì osservate le caratteristiche dei lavoratori che entrano per la prima volta nella somministrazione dal 2010 al 2022.

Grafico 18 – *Giovani lavoratori (15-29 anni) al loro primo ingresso nel sistema delle CO per tipologia contrattuale (serie trimestrale, I trim. 2019 - IV trim. 2022)*



Note: ESP sta per contratto di tirocinio; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; CTD sta per contratto a tempo determinato; CAP sta per contratto di apprendistato. Viene considerata la prima attivazione nel sistema delle CO di ciascun lavoratore; nel caso della somministrazione la prima attivazione fa riferimento alla missione e non al contratto di somministrazione.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nel Grafico 18 viene riportato (linea rossa, asse sinistro) l'andamento trimestrale nel numero di giovani lavoratori, tra i 15 e i 29 anni, al loro primo ingresso nel sistema delle CO. Considerando il *range* di età analizzato ed il fatto che il sistema delle CO⁶⁹ è divenuto obbligatorio a partire dal 2008 (nel 2009 per tutte le regioni), è possibile identificare queste attivazioni come quelle che sanciscono l'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani lavoratori qui considerati. A tale andamento viene inoltre associata (asse destro) la quota delle cinque macrocategorie contrattuali: tirocinio (ESP), contratto a tempo determinato (CTD), contratto a tempo indeterminato (CTI)⁷⁰, con-

⁶⁹ Il sistema delle CO copre la maggior parte delle tipologie contrattuali di lavoro subordinato. Sono esclusi, ad esempio, i voucher e forme di lavoro irregolare.

⁷⁰ I contratti a tempo indeterminato considerati sono i seguenti: A.01.00 (Lavoro a tempo indeterminato); F.01.00 (Lavoro marittimo a tempo indeterminato); G.01.00 (Lavoro nello

tratto di apprendistato (CAP), contratto di somministrazione (Somministrazione)⁷¹. Pertanto, fatto cento il numero di nuovi ingressi per ciascun mese, si può evidenziare (in giallo) la percentuale di giovani lavoratori entrati nel mondo del lavoro attraverso le agenzie di somministrazione.

Si noti come, dopo il forte calo registrato nel secondo trimestre 2020 per via della pandemia, il numero assoluto di giovani lavoratori che trimestralmente accede per la prima volta nel mercato del lavoro (prima attivazione registrata nel sistema delle CO) sia tornato a salire, al netto della componente stagionale. Nel 2020, infatti, i lavoratori entrati per la prima volta nel mercato del lavoro erano stati 485 mila. Il successivo anno, invece, il valore è passato a 717 mila lavoratori superando anche il valore del 2019 (687 mila). Il numero di giovani lavoratori alla loro prima esperienza lavorativa è ulteriormente aumentato nel 2022 arrivando a superare le 786 mila unità, cresciuto del 14,3% rispetto al 2019 e del 9,6% rispetto al 2021.

Il contratto a tempo determinato rappresenta il principale mezzo d'ingresso nel mercato del lavoro per i giovani. Nel 2022 il 46,8% ha avuto la sua prima contrattualizzazione nel sistema delle CO con tale contratto. Il picco viene raggiunto generalmente nel terzo trimestre di ciascun anno quando la quota supera abbondantemente la metà dei lavoratori (52,5% nel 2022) complice sia stagionalità dei lavori estivi che il termine di alcuni percorsi di studi.

Sempre prendendo a riferimento il 2022, i giovani che entrano direttamente con un contratto a tempo indeterminato sono il 6,2%, rispettivamente il 9,7% con un contratto di apprendistato mentre 13,1% con l'attivazione di un tirocinio. Tra i lavoratori nella fascia dai 15 e ai 29 anni il 7,6% è entrato nel mercato del lavoro passando per un'agenzia di somministrazione. Il picco stagionale viene qui solitamente raggiunto nell'ultimo trimestre di ciascun anno (8,7% nel 2022). Dei quattro anni analizzati la quota maggiore di lavoratori entrati in somministrazione è stata registrata nel 2021 con l'8,6% (9,5% nel quarto trimestre).

Guardando invece ai lavoratori che per la prima volta vengono registrati all'interno del sistema Unisomm, nella Tabella 20 viene riportato l'andamento annuale dal 2010 al 2022. Il numero complessivo di lavoratori entrati nel mercato del lavoro con un contratto di somministrazione ogni

spettacolo a tempo indeterminato); H.02.01 (Lavoro congiunto in agricoltura a tempo indeterminato); I.01.00 (Lavoro dipendente nella P.A. a tempo indeterminato); N.01.00 (Lavoro a tempo indeterminato con piattaforma).

⁷¹ Nel caso della somministrazione si prende a riferimento il contratto di missione.

anno è altalenante nel tempo. Dopo un iniziale picco nel 2010, con oltre 356 mila lavoratori, il numero di nuovi ingressi è andato a ridursi considerevolmente per poi risalire a partire dal 2015. Negli anni più recenti, con l'esclusione del 2020 – che comunque non ha rappresentato il minimo storico – il numero dei nuovi ingressi in somministrazione è tornato ad aumentare, arrivando nel 2022 a sfiorare le 360 mila unità realizzando così un picco storico.

Oltre la metà dei nuovi ingressi riguarda gli uomini, pari al 54,2% nel 2022. Più della metà sono giovani tra i 15 e i 29 anni, il 52,2% nel 2022, rappresentando una quota tendenzialmente cresciuta nel tempo. Diversamente, la quota di quanti accedono al mondo del lavoro con un contratto a tempo determinato è lievemente diminuita nel tempo passando dal 99,6% del 2010 al 96,8% del 2022, a dimostrazione di come i nuovi ingressi in somministrazione si stiano spostando anche verso contratti a tempo indeterminato o di apprendistato. Infine, la quota dei laureati, pari all'8,6%, ha registrato i livelli maggiori negli anni con il minor numero di nuovi ingressi in somministrazione, quindi tra il 2013 e il 2016 e nel 2020.

Tabella 20 – *Nuovi ingressi in somministrazione (serie annuale, 2010-2022)*

Anno	Lavoratori	Uomini		Donne		Giovani (15-29)		Laureati		Tempo Determinato	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2010	356,008	197,629	55.5%	158,381	44.5%	165,798	46.6%	28,402	8.0%	354,752	99.6%
2011	292,503	161,716	55.3%	130,789	44.7%	139,805	47.8%	24,796	8.5%	290,935	99.5%
2012	227,639	123,158	54.1%	104,484	45.9%	103,529	45.5%	21,926	9.6%	226,176	99.4%
2013	214,275	120,222	56.1%	94,059	43.9%	93,564	43.7%	22,420	10.5%	212,957	99.4%
2014	227,016	132,180	58.2%	94,838	41.8%	100,089	44.1%	22,933	10.1%	224,118	98.7%
2015	264,457	155,938	59.0%	108,519	41.0%	119,921	45.3%	27,230	10.3%	259,067	98.0%
2016	274,654	160,293	58.4%	114,366	41.6%	129,724	47.2%	27,458	10.0%	271,501	98.9%
2017	358,011	209,159	58.4%	148,852	41.6%	176,088	49.2%	34,245	9.6%	353,843	98.8%
2018	344,413	199,715	58.0%	144,700	42.0%	166,897	48.5%	32,334	9.4%	337,093	97.9%
2019	319,712	181,982	56.9%	137,731	43.1%	161,211	50.4%	31,178	9.8%	308,096	96.4%
2020	254,543	143,114	56.2%	111,434	43.8%	127,617	50.1%	25,820	10.1%	244,502	96.1%
2021	353,733	200,308	56.6%	153,429	43.4%	186,903	52.8%	34,036	9.6%	338,392	95.7%
2022	359,115	194,515	54.2%	164,603	45.8%	187,471	52.2%	31,872	8.9%	347,669	96.8%

Note: viene considerata la prima attivazione in somministrazione di ciascun lavoratore, questa non necessariamente corrisponde con la prima attivazione nel sistema delle CO.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

4.5. Percorsi lavorativi dei giovani lavoratori e ruolo della somministrazione

Questa analisi si focalizza sul percorso professionale dei giovani tra i 15 e i 29 anni entrati per la prima volta nel mercato del lavoro tramite un contratto di lavoro a termine nel periodo compreso tra il 2014 e il 2021. La Tabella 21 fornisce una panoramica del numero di giovani lavoratori (di età compresa tra 15 e 29 anni) che sono entrati nel mercato del lavoro in diversi anni a partire dal 2014 fino al 2022, suddivisi per tipologia di contratto iniziale a termine. È stata monitorata l'evoluzione dei percorsi lavorativi nel corso dei due anni successivi, individuando sia la percentuale di coloro che sono riusciti a raggiungere un contratto a tempo indeterminato (CTI) e, presumibilmente, a stabilizzarsi (Tabella 22), sia la percentuale di coloro che sono rimasti attivi, con uno o più contratti di lavoro, dopo il primo e il secondo anno dall'ingresso nel mercato del lavoro (Tabella 23).

Nel 2014, il totale dei giovani lavoratori che sono entrati nel mercato del lavoro è stato pari a 521.807 unità. Tra di loro, la maggior parte, pari a 206.960 individui, ha iniziato con contratti a tempo determinato (CTD). Altre tipologie di contratti che nel periodo considerato ha coinvolto per la prima volta i giovani lavoratori sono il contratto di apprendistato (CAP) con 54.152 ingressi, i tirocini e le borse di lavoro (Esperienze-ESP) con 74.932 ingressi, la somministrazione di lavoro con 29.952 ingressi e altre forme contrattuali (Altro), 94.601 ingressi. Il contratto a tempo indeterminato (CTI) ha riguardato 61.211 giovani lavoratori.

Nel corso degli anni successivi, le cifre hanno mostrato diverse fluttuazioni. Nel 2015, il numero complessivo di giovani lavoratori entrati nel mercato del lavoro è aumentato a 619.743, con numeri crescenti per il CTI (105.768) e il CTD (219.616). Il contratto di apprendistato, il tirocinio e la somministrazione hanno fatto registrare anch'essi un aumento. Questa dinamica di crescita è continuata fino al 2017, con l'ingresso di 741.410 giovani lavoratori, di cui una quota significativa ha riguardato CTD (320.652) e CTI (48.659).

A partire dal 2018, si osserva una leggera diminuzione nel totale dei giovani lavoratori che sono entrati nel mercato del lavoro, diminuzione che è proseguita fino al 2020 che ha presentato una cifra più bassa di ingressi totali, con una notevole riduzione nei numeri di CTI e CTD. Tuttavia, il 2021 ha segnato un'inversione di tendenza con un aumento significativo nel totale dei giovani che sono entrati nel mercato del lavoro (717.113), aumento trainato principalmente dai contratti a tempo indeterminato (CTI) e a tempo determinato (CTD).

Il 2022 ha fatto registrare un ulteriore aumento nel totale degli ingressi (786.273), con numeri più elevati per il CTI (48.737) e il CTD (368.173). Anche altre tipologie di contratti iniziali mostrano un aumento rispetto agli anni precedenti.

Tabella 21 – *Numero di giovani lavoratori (15-29) al loro ingresso nel mercato del lavoro per tipologia di contratto iniziale (serie annuale, 2014 - 2022)*

Anno d'ingresso	Lavoratori	Tempo indeterminato		Tempo determinato		Apprendistato		Tirocinio		Somministrazione		Altro	
		Ass.	%	Ass.	%	Ass.	%	Ass.	%	Ass.	%	Ass.	%
2014	521,807	61,211	11.7%	206,960	39.7%	54,152	10.4%	74,932	14.4%	29,952	5.7%	94,601	18.1%
2015	619,743	105,768	17.1%	219,616	35.4%	43,342	7.0%	134,784	21.7%	38,896	6.3%	77,337	12.5%
2016	594,386	59,852	10.1%	251,102	42.2%	57,519	9.7%	113,984	19.2%	43,245	7.3%	68,686	11.6%
2017	741,410	48,659	6.6%	320,652	43.2%	67,405	9.1%	124,007	16.7%	59,111	8.0%	121,576	16.4%
2018	712,069	50,232	7.1%	319,553	44.9%	65,696	9.2%	111,781	15.7%	53,690	7.5%	111,118	15.6%
2019	687,661	44,512	6.5%	304,376	44.3%	68,952	10.0%	110,091	16.0%	50,304	7.3%	109,428	15.9%
2020	485,043	31,558	6.5%	224,933	46.4%	45,832	9.4%	67,113	13.8%	36,732	7.6%	78,878	16.3%
2021	717,113	44,694	6.2%	319,066	44.5%	70,870	9.9%	106,210	14.8%	61,451	8.6%	114,823	16.0%
2022	786,273	48,737	6.2%	368,173	46.8%	76,271	9.7%	102,908	13.1%	59,807	7.6%	130,377	16.6%

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nel triennio 2014-2016, circa il 10,6% dei lavoratori entrati con un contratto a termine ha sottoscritto almeno un CTI, percentuale quasi raddoppiata nel secondo anno di osservazione (19,2%). I giovani entrati con un contratto di apprendistato (CAP) hanno fatto registrare percentuali del 14,5% e del 21,4%, rispettivamente entro il primo e il secondo anno. Analogamente, per coloro che hanno attivato dei tirocini (ESP) i tassi osservati sono stati del 9,9% e del 19,3% per i medesimi intervalli di tempo. Riscontri simili si sono verificati per gli individui impiegati tramite contratti a termine (CTD), pari al 10,9% il primo anno e al 19,1% il secondo anno. Infine, tra coloro che sono stati inseriti nel mercato del lavoro tramite contratti di somministrazione (MIS), sono state osservate percentuali del 10% nel primo anno, con un incremento al 21,5% nell'anno successivo, la percentuale più elevata e leggermente superiore a quella dei soggetti che avevano iniziato un contratto di apprendistato (Tabella 22).

Nel periodo 2016-2019, le tendenze hanno mostrato alcune variazioni. I lavoratori entrati con un contratto di apprendistato hanno mostrato le probabilità più elevate di raggiungere un CTI, con il 15,2% entro un anno e il 22,4% entro due anni. I contratti a termine e i tirocini hanno registrato un leggero calo rispetto al periodo precedente. La probabilità di raggiungere un CTI entro un anno era del 9,6% per i contratti a termine e del 6,4% per i tirocini, mentre entro due anni i valori erano rispettivamente del 18,8% e

del 17,3%. Per quanto riguarda la somministrazione, la probabilità di ottenere un CTI entro un anno è stata del 9%, salita al 21,8% entro due anni, rimanendo solo leggermente inferiore al caso dell'apprendistato.

Nel corso del 2020 si è osservata una diminuzione delle opportunità di transizione verso contratti a tempo indeterminato (CTI) entro il primo anno, rispetto ai periodi precedenti, fatta eccezione per il settore della somministrazione, il quale ha invece evidenziato un aumento delle possibilità in confronto agli anni precedenti. Tuttavia, rivolgendo l'attenzione al secondo anno, si è osservato un notevole incremento in tutte le tipologie contrattuali rispetto ai periodi precedenti. Ad esempio, nel caso degli apprendisti, il 24,6% ha raggiunto un contratto a tempo indeterminato entro due anni, mentre per i contratti a termine e per i tirocinanti la percentuale è stata rispettivamente pari al 22% e al 23,2%. La percentuale maggiore è stata registrata nel caso della somministrazione, pari al 28,4%.

Per il 2021, l'analisi si è concentrata su un periodo di un anno, ed ha evidenziato percentuali superiori rispetto agli anni precedenti, soprattutto per gli apprendisti (19,3%) e i contratti di somministrazione (13,4%).

Dal punto di vista della differenziazione di genere, si nota che, in tutte le categorie contrattuali prese in considerazione, le donne presentano percentuali più basse di transizione verso contratti a tempo indeterminato, fatta eccezione per i contratti di apprendistato. Tale divario si rivela particolarmente accentuato nel contesto della somministrazione, verosimilmente in virtù della maggiore presenza di occupati di sesso maschile (60% del totale), prevalentemente attivi in settori più stabili, come l'industria. Al contrario, le donne sono principalmente attive nel settore dei servizi, con contratti meno stabili. Tuttavia, è interessante osservare che tale differenza di genere nella somministrazione si è significativamente ridotta nel corso del tempo, per giungere a una sostanziale parità nel 2020.

Analizzando le prospettive di occupazione a uno e due anni dall'ingresso nel mercato del lavoro attraverso contratti a termine (Tabella 23), emerge come il contratto di apprendistato garantisca un livello più elevato di stabilità occupazionale. Nel biennio 2014-2016, le probabilità di mantenere l'occupazione entro uno e due anni per chi ha attivato un contratto di apprendistato erano rispettivamente del 77,1% e del 75,6%. Queste percentuali sono rimaste sostanzialmente stabili nel periodo successivo (2017-2019), attestandosi a valori rispettivamente del 76,9% e del 75,8%. Considerando invece i giovani entrati con un contratto a tempo determinato, nel triennio 2014-2016, la percentuale di coloro che erano ancora occupati dopo un anno era del 43,2%, salendo al 45,6% entro due anni. Anche

per questa fattispecie i valori sono rimasti pressoché invariati nel triennio successivo (43,6% e 45,6%). Per quanto riguarda i tirocini, si sono registrate percentuali più elevate: il 50,6% entro un anno e il 57,7% entro due anni nel triennio 2014-2016, incrementate rispettivamente al 56% e al 61,5% nel periodo 2017-2019. Infine, per quanto concerne la somministrazione, nel primo triennio si sono osservate percentuali più elevate, con una percentuale di occupazione del 56,1% entro il primo anno e del 61,3% entro il secondo anno. Nel triennio 2017-2019, le percentuali sono scese al 52,5% entro il primo anno e al 57% entro il secondo anno, probabilmente anche per effetto dell'entrata in vigore del decreto Dignità.

Tabella 22 – *Percentuale di giovani lavoratori (15-29 anni) che raggiungono un contratto a tempo indeterminato ad 1 e 2 anni dal loro ingresso nel mercato del lavoro per genere e tipologia di contratto iniziale (a termine)*

		Totale			Uomini			Donne		
		Ingresso*	1 anno	2 anni	Ingresso*	1 anno	2 anni	Ingresso*	1 anno	2 anni
2014-2016	Altro	13.2%	8.2%	16.1%	10.5%	8.0%	16.1%	16.5%	8.3%	16.1%
	CAP	10.6%	14.5%	21.4%	11.5%	12.9%	19.9%	9.4%	16.8%	23.6%
	CTD	46.5%	10.9%	19.1%	48.3%	11.2%	19.3%	44.3%	10.5%	18.9%
	ESP	22.1%	9.9%	19.3%	21.0%	10.7%	20.4%	23.4%	9.1%	18.0%
	MIS	7.6%	10.0%	21.5%	8.7%	10.9%	23.3%	6.4%	8.5%	18.7%
	Totale	100.0%	10.6%	19.2%	100.0%	10.9%	19.6%	100.0%	10.3%	18.7%
2017-2019	Altro	15.3%	5.9%	12.5%	12.0%	5.7%	12.6%	19.5%	6.2%	12.4%
	CAP	10.3%	15.2%	22.4%	11.5%	13.7%	21.3%	8.8%	17.8%	24.2%
	CTD	48.4%	9.6%	18.8%	50.3%	10.0%	19.4%	46.1%	9.2%	18.1%
	ESP	17.6%	6.4%	17.3%	17.1%	6.9%	18.1%	18.3%	5.8%	16.5%
	MIS	8.3%	9.0%	21.8%	9.1%	9.6%	23.5%	7.3%	8.0%	19.0%
	Totale	100.0%	9.0%	18.2%	100.0%	9.3%	18.9%	100.0%	8.6%	17.3%
2020	Altro	14.2%	5.4%	14.3%	11.6%	4.6%	13.9%	17.5%	6.0%	14.7%
	CAP	10.5%	13.5%	24.6%	12.0%	12.4%	24.1%	8.5%	15.4%	25.6%
	CTD	51.7%	10.1%	22.0%	52.3%	10.0%	22.3%	50.9%	10.3%	21.6%
	ESP	15.3%	7.9%	23.2%	14.9%	8.7%	24.0%	15.8%	6.9%	22.1%
	MIS	8.3%	11.1%	28.4%	9.2%	11.1%	28.5%	7.2%	11.0%	28.3%
	Totale	100.0%	9.5%	21.9%	100.0%	9.5%	22.4%	100.0%	9.5%	21.3%
2021	Altro	15.7%	6.7%		12.4%	6.9%		19.6%	6.6%	
	CAP	10.7%	19.3%		12.4%	17.0%		8.7%	23.3%	
	CTD	48.4%	12.9%		49.3%	13.4%		47.3%	12.4%	
	ESP	16.0%	10.4%		15.8%	11.0%		16.3%	9.7%	
	MIS	9.2%	13.4%		10.1%	14.3%		8.2%	12.1%	
	Totale	100.0%	12.3%		100.0%	12.7%		100.0%	11.7%	

Note: * quota sul totale dei contratti a termine al primo ingresso. CAP sta per contratto di apprendistato; CTD sta per contratto a tempo determinato; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; ESP sta per tirocinio; MIS sta per contratto di missione; Altro rappresenta le tipologie contrattuali residuali.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nel 2020 e nel 2021 emergono percentuali notevolmente superiori rispetto ai periodi analizzati in precedenza. Questo dato è probabilmente influenzato dal blocco dei licenziamenti attuato nel periodo pandemico. Anche nei più recenti anni, l'apprendistato si afferma come la modalità di ingresso nel mercato del lavoro che garantisce la maggiore persistenza, con percentuali superiori all'80% sia a uno che a due anni dal momento dell'ingresso. Nel caso dei contratti a tempo determinato, nel 2020 si è registrata una percentuale di permanenza del 50,5% entro il primo anno e del 52,3% entro il secondo anno. Per i tirocini, le percentuali corrispondenti sono state del 62,3% e del 69,4%. Anche nel settore della somministrazione si è assistito a un aumento delle probabilità di mantenere l'impiego, con una percentuale del 60,4% entro il primo anno e del 65,5% entro il secondo anno. Infine, per quanto riguarda i dati del 2021, che, come anticipato, si fermano a un anno di osservazione, si può notare che generalmente essi riflettono tendenze simili a quelle del 2020.

Effettuando l'analisi dal punto di vista di genere, emerge ancora una volta una netta disparità tra uomini e donne riguardo alla persistenza occupazionale nel tempo. Tale disparità ha mostrato un andamento altalenante durante il periodo di analisi. Complessivamente, nel triennio 2014-2016, la differenza tra uomini e donne nella probabilità di rimanere occupati entro un anno era pari a 2 p.p. e 2,6 p.p. entro due anni. Questa differenza si è accentuata nel triennio successivo, arrivando rispettivamente a 3,1 e a 3,9 p.p., si è poi contratta nel 2020 per poi aumentare nuovamente nel 2021. Tale situazione risulta particolarmente marcata nel caso dei contratti di somministrazione, con un divario pari ai 9 p.p. nel primo periodo analizzato (2014-2016). Questo divario si è ridotto notevolmente nel 2020 (0,3 p.p. entro un anno e 2,7 p.p. entro due anni), per poi aumentare di nuovo nel 2021 (5,1 p.p.), sebbene con un divario inferiore rispetto al periodo 2014-2019.

Oltre all'analisi della persistenza lavorativa dei giovani che entrano la prima volta nel mercato del lavoro, è interessante esaminare anche il numero medio di giorni effettivamente lavorati (Tabella 24)⁷². L'apprendistato si distingue per eccellenza come il contratto che consente di rimanere occupati un numero di giorni maggiori, il che è coerente con le finalità proprie di tale contratto.

⁷² Per semplicità espositiva si parla di numero di giorni lavorati. Tuttavia, quello che viene effettivamente osservato è il numero di giornate contrattualizzate al netto di sovrapposizioni contrattuali.

Entro due anni successivi dal momento del primo avviamento osservato, il numero medio di giorni lavorati per chi entra con un contratto di apprendistato è passato da 574 nel periodo 2014-2016 a 612 nel 2020. Il tirocinio segue con 450 giorni lavorati nel 2014-2016, aumentati a 525 nel 2020. Confrontando il contratto a tempo determinato e la somministrazione, si nota che quest'ultima presenta un numero di giorni lavorati costantemente superiore, sia entro il primo anno che nei due anni considerati. Nel periodo 2014-2016, il numero medio di giorni lavorati con contratto a tempo determinato era di 162, contro i 198 della somministrazione. Entro due anni, tale divario si è ampliato con valori rispettivamente di 309 e 408 giorni. Nel periodo 2017-2019, pur rimanendo favorevole alla somministrazione, il numero di giorni lavorati è leggermente diminuito, per poi aumentare nel 2020, insieme al divario rispetto al contratto a tempo determinato.

In termini di genere, gli uomini presentano un numero medio di giorni lavorati leggermente superiore entro due anni, mentre il divario è sostanzialmente assente entro un anno. Tuttavia, analizzando le diverse tipologie contrattuali di ingresso, gli uomini mostrano sempre un maggior numero di giorni lavorati, con l'eccezione dei contratti a tempo determinato, per i quali le donne registrano un numero medio di giorni lavorati maggiore. Tale effetto deriva, verosimilmente dal fatto che proprio le donne sono più frequentemente impiegate tramite contratti a termine rispetto agli uomini, circostanza, questa, particolarmente pronunciata nel caso della somministrazione.

Tabella 23 – *Percentuale di giovani lavoratori (15-29 anni) attivi ad 1 e 2 anni dal loro ingresso nel mercato del lavoro per genere e tipologia di contratto iniziale (a termine)*

	Ingresso*	Totale		Ingresso*	Uomini		Ingresso*	Donne		
		1 anno	2 anni		1 anno	2 anni		1 anno	2 anni	
2014-2016	Altro	13.2%	41.5%	42.5%	10.5%	42.0%	43.2%	16.5%	41.2%	42.0%
	CAP	10.6%	77.1%	75.6%	11.5%	77.6%	76.3%	9.4%	76.3%	74.5%
	CTD	46.5%	43.2%	45.6%	48.3%	42.7%	45.6%	44.3%	43.8%	45.5%
	ESP	22.1%	50.6%	57.7%	21.0%	52.1%	59.0%	23.4%	49.1%	56.4%
	MIS	7.6%	56.2%	61.3%	8.7%	59.8%	65.1%	6.4%	50.4%	55.2%
Totale	100.0%	49.2%	52.2%	100.0%	50.1%	53.4%	100.0%	48.1%	50.8%	
2017-2019	Altro	15.3%	44.1%	43.2%	12.0%	44.7%	44.1%	19.5%	43.7%	42.5%
	CAP	10.3%	76.9%	75.7%	11.5%	77.6%	76.6%	8.8%	75.6%	74.2%
	CTD	48.4%	43.6%	45.6%	50.3%	44.4%	46.7%	46.1%	42.6%	44.1%
	ESP	17.6%	56.0%	61.5%	17.1%	57.2%	62.7%	18.3%	54.7%	60.0%
	MIS	8.3%	52.5%	57.0%	9.1%	55.4%	60.5%	7.3%	47.8%	51.7%
Totale	100.0%	50.0%	52.1%	100.0%	51.4%	53.8%	100.0%	48.3%	49.9%	
2020	Altro	14.2%	46.6%	49.5%	11.6%	47.3%	50.3%	17.5%	45.9%	48.8%
	CAP	10.5%	82.5%	81.0%	12.0%	82.4%	81.3%	8.5%	82.7%	80.6%
	CTD	51.7%	50.5%	54.4%	52.3%	50.1%	54.7%	50.9%	51.1%	53.9%
	ESP	15.3%	62.3%	69.4%	14.9%	64.0%	70.5%	15.8%	60.3%	68.0%
	MIS	8.3%	60.4%	65.5%	9.2%	60.5%	66.5%	7.2%	60.2%	63.8%
Totale	100.0%	55.9%	59.7%	100.0%	56.7%	60.8%	100.0%	55.0%	58.3%	
2021	Altro	15.7%	49.4%		12.4%	50.0%		19.6%	48.9%	
	CAP	10.7%	81.0%		12.4%	81.3%		8.7%	80.5%	
	CTD	48.4%	50.9%		49.3%	51.9%		47.3%	49.5%	
	ESP	16.0%	64.4%		15.8%	64.7%		16.3%	64.1%	
	MIS	9.2%	58.2%		10.1%	60.3%		8.2%	55.2%	
Totale	100.0%	56.7%		100.0%	58.2%		100.0%	54.9%		

Note: * quota sul totale dei contratti a termine al primo ingresso. CAP sta per contratto di apprendistato; CTD sta per contratto a tempo determinato; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; ESP sta per tirocinio; MIS sta per contratto di missione; Altro rappresenta le tipologie contrattuali residuali.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Tabella 24 – *Numero di giornate lavorate dei giovani lavoratori (15-29) ad 1 e 2 anni dal loro ingresso nel mercato del lavoro per genere e tipologia di contratto iniziale (a termine)*

		Totale			Uomini			Donne		
		Ingresso*	1 anno	2 anni	Ingresso*	1 anno	2 anni	Ingresso*	1 anno	2 anni
2014-2016	Altro	13.2%	190	339	10.5%	190	341	16.5%	190	337
	CAP	10.6%	298	574	11.5%	300	579	9.4%	295	568
	CTD	46.5%	162	309	48.3%	159	305	44.3%	166	314
	ESP	22.1%	252	450	21.0%	253	455	23.4%	251	444
	MIS	7.6%	198	408	8.7%	210	434	6.4%	180	367
	Totale	100.0%	203	380	100.0%	203	383	100.0%	203	376
2017-2019	Altro	15.3%	198	351	12.0%	197	352	19.5%	199	350
	CAP	10.3%	301	578	11.5%	303	584	8.8%	297	569
	CTD	48.4%	171	322	50.3%	171	325	46.1%	171	318
	ESP	17.6%	266	480	17.1%	266	484	18.3%	266	476
	MIS	8.3%	197	394	9.1%	209	419	7.3%	180	356
	Totale	100.0%	208	387	100.0%	209	394	100.0%	206	378
2020	Altro	14.2%	195	363	11.6%	196	366	17.5%	194	361
	CAP	10.5%	315	612	12.0%	316	613	8.5%	314	608
	CTD	51.7%	183	361	52.3%	180	359	50.9%	186	363
	ESP	15.3%	283	525	14.9%	284	531	15.8%	281	516
	MIS	8.3%	225	454	9.2%	227	459	7.2%	221	447
	Totale	100.0%	217	420	100.0%	218	425	100.0%	216	414
2021	Altro	15.7%	211		12.4%	209		19.6%	212	
	CAP	10.7%	311		12.4%	312		8.7%	310	
	CTD	48.4%	186		49.3%	188		47.3%	184	
	ESP	16.0%	283		15.8%	282		16.3%	285	
	MIS	9.2%	229		10.1%	238		8.2%	216	
	Totale	100.0%	223		100.0%	226		100.0%	219	

Note: * quota sul totale dei contratti a termine al primo ingresso. CAP sta per contratto di apprendistato; CTD sta per contratto a tempo determinato; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; ESP sta per tirocinio; MIS sta per contratto di missione; Altro rappresenta le tipologie contrattuali residuali.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

4.6. L'impatto della somministrazione sulle carriere lavorative dei giovani

Il seguente approfondimento presenta una prima analisi sull'effetto della somministrazione come trattamento sulle traiettorie professionali dei giovani entrati nel mercato del lavoro nel periodo compreso tra il 2014 e il 2019. L'analisi si basa su due variabili di *output* essenziali: la persistenza occupazionale, ossia la probabilità di mantenere un'occupazione nel mercato del lavoro dipendente, e la probabilità di mantenerla ma attraverso un contratto a tempo indeterminato⁷³.

⁷³ L'analisi qui proposta rappresenta un primo tentativo di valutare l'impatto che la somministrazione può avere sulle carriere lavorative dei lavoratori. Pertanto, i risultati qui mostrati devono essere presi con la giusta cautela. Molti limiti sono dettati dal limitato numero

Dato che i dati delle Comunicazioni Obbligatorie (CO) non includono informazioni sul numero di lavoratori occupati, l'analisi si è concentrata sui giovani lavoratori che possono essere osservati a partire dal loro primo avviamento nel sistema delle CO. Anche in questo caso sono state esaminate le traiettorie lavorative dei giovani tra i 15 e i 29 anni che sono entrati nel mercato del lavoro nel periodo 2014-2019, al fine di valutare l'impatto sulle loro carriere professionali della somministrazione. A questo scopo sono state utilizzate tecniche econometriche quasi-sperimentali per trattare l'effetto della somministrazione come se fosse un vero e proprio esperimento.

Inizialmente, abbiamo identificato i lavoratori assunti dalle agenzie di somministrazione durante il loro primo anno di lavoro, considerati come il gruppo "trattato". Successivamente, è stato creato un gruppo di controllo "artificiale" costituito da lavoratori che non hanno avuto contratti di lavoro somministrato, ma che presentavano caratteristiche simili ai lavoratori trattati. La selezione dei gruppi è stata fatta utilizzando un metodo chiamato *Propensity Score Matching* (PSM) (Rosenbaum and Rubin, 1983, 1985). In sintesi, abbiamo cercato di affrontare le sfide legate alla mancanza di dati specifici sul numero di lavoratori occupati attraverso un approccio analitico che simula un esperimento controllato, consentendoci di valutare meglio l'impatto dell'esperienza di somministrazione sulle carriere dei giovani lavoratori.

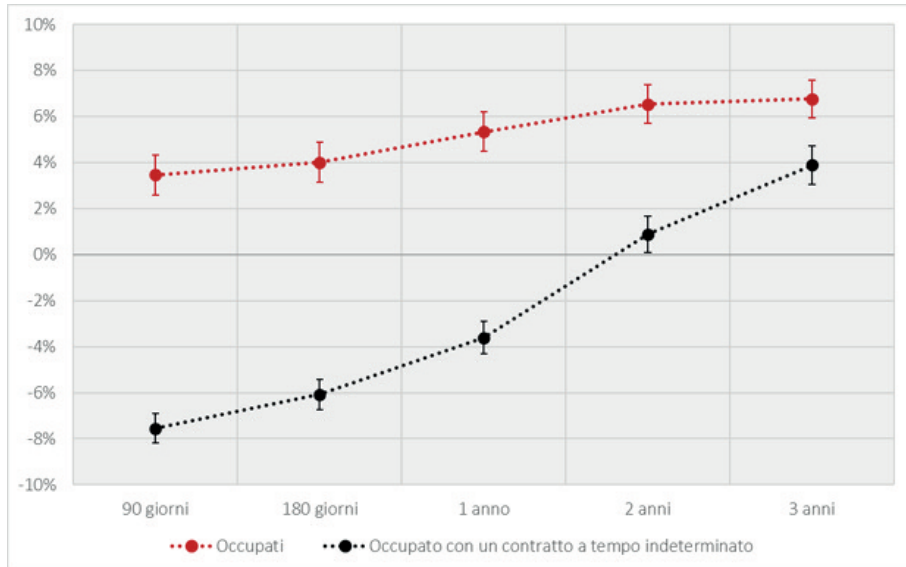
I due gruppi di lavoratori selezionati sono stati osservati per un periodo compreso tra 90 giorni e 3 anni dal loro primo ingresso nel mercato del lavoro osservandone sia la persistenza lavorativa nonché l'occupazione attraverso un contratto a tempo indeterminato.

I risultati ottenuti da tale analisi suggeriscono che l'impiego attraverso agenzie di somministrazione ha rappresentato nel periodo osservato un vantaggio sostanziale per questi giovani lavoratori. In confronto ai loro colleghi che condividono caratteristiche professionali analoghe, ma che non hanno mai instaurato contratti di lavoro con le agenzie di somministrazione, gli individui appartenenti al primo gruppo hanno avuto una probabilità significativamente più elevata di mantenere la propria occupazione nel tempo. Questo riflette anche una maggiore probabilità a ottenere contratti a tempo indeterminato.

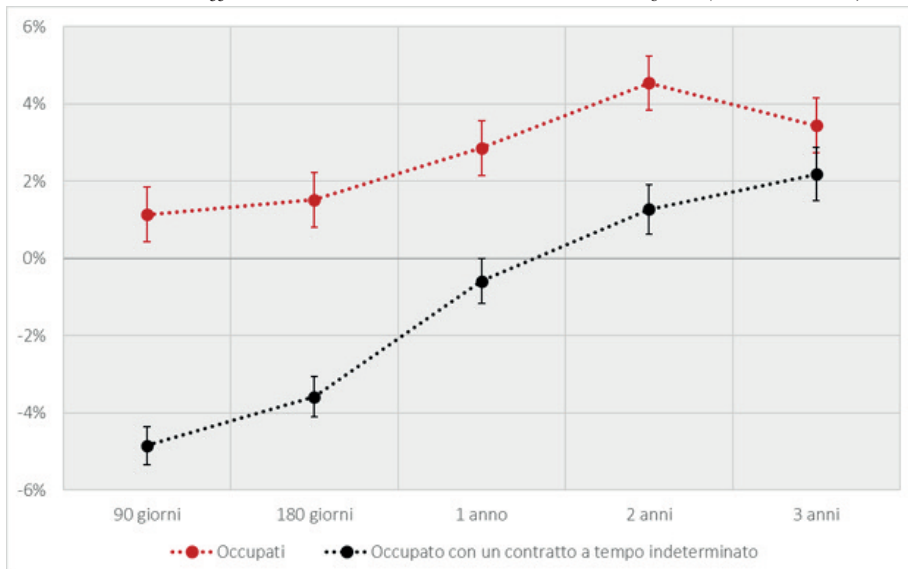
di covariate desumibili dal sistema delle CO e che quindi limitano la capacità di poter costruire artificialmente un controfattuale appropriato a quello dei lavoratori transitati nella somministrazione. Inoltre, tecniche quasi-sperimentali più avanzate potrebbero rendere l'analisi più robusta e meno distorta nei risultati e rappresenterebbero degli obiettivi di sviluppo futuro della presente analisi.

Di particolare rilevanza è l'osservazione che gli impatti positivi e causalmente determinati dall'esperienza di lavorare tramite agenzie di somministrazione si manifestano in modo più marcato con il trascorrere del tempo. Nel periodo compreso tra il 2014 e il 2016, si è riscontrato un incremento progressivo che va dal 3,5% nei primi 90 giorni fino al 6,8% nell'arco di tre anni (Grafico 19).

Per quanto riguarda l'occupazione con contratti a tempo indeterminato, inizialmente l'impiego attraverso agenzie di somministrazione sembra associarsi ad un impatto negativo, almeno nel breve periodo. Tuttavia, questo effetto iniziale si esaurisce entro il primo anno. A partire dal secondo anno, infatti, emergono indicazioni significative: i lavoratori che hanno avuto esperienze di somministrazione presentano una probabilità crescente di essere occupati con un contratto a tempo indeterminato. Nel dettaglio, nell'intervallo di due anni, si osserva un incremento dello 0,9%, che cresce ulteriormente al 3,9% nell'arco di tre anni, all'interno del triennio 2014-2016. Nel triennio successivo, ovvero il periodo 2017-2019 (Grafico 20), si assiste a un andamento sostanzialmente analogo, ma con una dimensione positiva meno marcata rispetto al triennio precedente. La maggior probabilità di mantenere uno stato occupazionale attivo varia dall'1,1% nei primi 90 giorni fino al 4,5% a due anni. Per quanto riguarda l'occupazione attraverso contratti a tempo indeterminato, l'impatto positivo risulta essere del +1,3% a due anni e del +2,2% a tre anni. In entrambi i casi, si evidenzia un trend coerente che suggerisce un effetto positivo della somministrazione nell'ottica della stabilità lavorativa e dell'accesso ai contratti a tempo indeterminato.

Grafico 19 – *Effetto medio del trattamento somministrazione (2014 - 2016)*

Note: la figura mostra i vari ATT (*average treatment effect on the treated*) con i relativi intervalli di confidenza al 95%.
 Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Grafico 20 – *Effetto medio del trattamento somministrazione (2017 - 2019)*

Note: la figura mostra i vari ATT (*average treatment effect on the treated*) con i relativi intervalli di confidenza al 95%.
 Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

5. Conclusioni

La domanda di lavoro in somministrazione in Italia ha mostrato un continuo e costante aumento dal 2010 sino al 2018. In meno di dieci anni il numero medio di contrattualizzazioni annuali è quasi raddoppiato, passando dalle 96 mila unità del 2010 alle oltre 180 mila del 2017.

L'analisi ha inoltre evidenziato come, sia in seguito al c.d. decreto Poletti che agli interventi del Jobs Act, la domanda di lavoro in somministrazione ha risposto in modo positivo a queste riforme del mercato del lavoro. Nel primo caso a beneficiarne maggiormente sono stati i contratti a tempo determinato, mentre nel secondo quelli a tempo indeterminato. Al contrario, la stretta normativa attuata con il c.d. decreto Dignità ha inciso in maniera significativa sull' utilizzo della somministrazione, specie per quanto riguarda i contratti di breve e brevissima durata.

Successivamente, gli effetti della pandemia e della conseguente ripresa economica hanno condizionato significativamente le dinamiche del lavoro in somministrazione evidenziandone il carattere di prociclicità rispetto all'andamento del ciclo economico.

Gli shock successivi come la crisi energetica, il conflitto russo-ucraino e l'incremento dell'inflazione hanno rallentato la domanda di lavoro fino a giungere, nell'ultimo trimestre del 2022, a tassi di crescita negativi, specie nella somministrazione. D'altra parte, nello stesso periodo si è osservata una continua crescita tanto nel numero di nuove contrattualizzazioni a tempo indeterminato quanto in quello relativo alle trasformazioni. Elementi, che suggeriscono come la somministrazione stia evolvendo nel tempo perdendo via via l'iniziale caratterizzazione di contratto prevalentemente precario e transitorio. Negli ultimi anni, infatti, la somministrazione del lavoro ha attraversato un profondo cambiamento, non solo nella forte crescita che si è manifestata nel periodo osservato rispetto al numero di lavoratori occupati, ma anche per un crescente utilizzo di lavoratori in somministrazione con contratti più stabili.

L'analisi ha inoltre evidenziato le principali caratteristiche della composizione per genere, età, livelli di istruzione, territorio, settori e gruppi professionali. Ne emerge un quadro articolato in cui, tra i principali cambiamenti, è stato osservato nel tempo un crescente impiego in somministrazione di lavoratori più istruiti e specializzati.

Sono stati infine forniti una serie di approfondimenti tematici che esaminano il lavoro in somministrazione sotto diverse prospettive. Il primo approfondimento ha riguardato le giornate effettivamente lavorate in som-

ministrazione, mostrando come nel tempo vi sia stata una notevole ricomposizione in termini di durata nella direzione di una crescita significativa dei contratti con durata maggiore. Mettendo a raffronto poi i contratti in somministrazione con quelli direttamente subordinati sono state confrontate le durate medie dei contratti a termine con quelle effettive dei contratti a tempo indeterminato. È emerso come questi ultimi, nel caso della somministrazione, siano mediamente più duraturi rispetto a quelli direttamente subordinati.

Sono stati poi analizzati i tempi di rientro successivi ad una cessazione contrattuale, confrontando la velocità di rioccupazione attraverso i contratti in somministrazione e quelli direttamente subordinati. I risultati hanno mostrato come nell'ambito della somministrazione si registrino, specie nel breve periodo, tassi di rientro notevolmente più alti rispetto all'ambito dei contratti direttamente subordinati.

Infine, sono stati analizzati nel dettaglio la composizione degli occupati in somministrazione in termini professionali, arrivando sino al quinto digit della classificazione Istat; gli ingressi nel mercato del lavoro dei giovani o di chi per la prima volta passa per un'agenzia di somministrazione; i percorsi lavorativi dei giovani a partire dal loro ingresso nel mercato del lavoro. Queste analisi hanno consentito di valutare il ruolo della somministrazione nelle carriere lavorative dei giovani sia in ottica di persistenza lavorativa che di raggiungimento di una maggiore stabilità contrattuale. In particolare, la valutazione d'impatto sviluppata attraverso tecniche di analisi statistica di tipo controfattuale suggerisce che l'impiego attraverso agenzie di somministrazione ha rappresentato nel periodo osservato un vantaggio sostanziale per i giovani lavoratori. I giovani che transitano per un contratto in somministrazione hanno infatti registrato una probabilità significativamente più elevata di mantenere la propria occupazione nel tempo e una maggiore probabilità di ottenere contratti a tempo indeterminato rispetto ai loro colleghi che condividono caratteristiche professionali analoghe, ma che non hanno mai instaurato contratti di lavoro con le agenzie di somministrazione.

Riferimenti bibliografici

- Ciucciovino, S. e Caravaggio, N. (2023). Great Resignation o Great Reshuffle? Un'analisi giuridico-quantitativa delle transizioni nel mercato del lavoro a seguito delle dimissioni post-Covid in Italia. *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 177-178(1-2):197-240.
- Pinelli, D., Torre, R., Pace, L., Cassio, L., e Arpaia, A. (2017). The recent reform of the labour market in Italy: A review. European Economy-Discussion Papers 2015 n. 072. Directorate General Economic and Financial Affairs (DG ECFIN), European Commission.
- Rosenbaum, P.R. e Rubin, D.B. (1983). The central role of the propensity score in observational studies for causal effects. *Biometrika*, 70(1):41-55.
- Rosenbaum, P.R. e Rubin, D.B. (1985). Constructing a control group using multivariate matched sampling methods that incorporate the propensity score. *The American Statistician*, 39(1):33-38.
- Tridico, P. (2015). From economic decline to the current crisis in Italy. *International Review of Applied Economics*, 29(2):164-193.
- Istat. (2023). Conto economico delle risorse e degli impieghi e contributi alla crescita del Pil (maggio 2023). Istituto nazionale di statistica, Roma. Dati scaricati da: <<https://dati-congiuntura.istat.it/>> [Accesso effettuato il 27-07-2023].

APPENDICE

Andamenti recenti nella domanda di lavoro in somministrazione

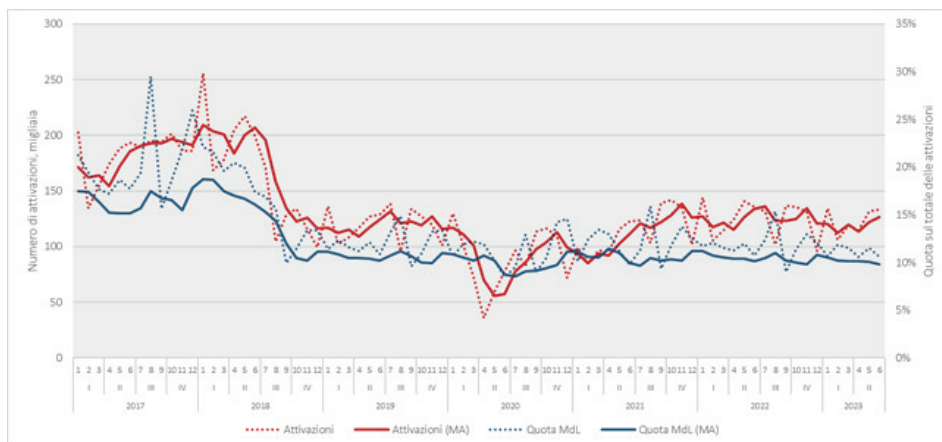
In quest'ultima sezione⁷⁴ vengono presentati alcuni dati più recenti riferiti all'andamento della somministrazione nel 2023, quindi in un quadro macroeconomico di piena ripresa sul fronte della pandemia, ma anche di forti squilibri internazionali dovuti al conflitto russo-ucraino, alla crisi energetica ed alle spirali inflazionistiche.

Guardando all'andamento delle attivazioni, riportate nel Grafico 21, si osserva come queste continuino a mostrare un andamento sostanzialmente stabile, preservando i livelli del 2019.

Nel primo semestre del 2023 sono state registrate circa 739 mila missioni contrattualizzate che hanno rappresentato il 10% del totale dei contratti stipulati nel mercato del lavoro italiano. Di queste, il 95,7% sono state a tempo determinato. Tuttavia, confrontando i dati del primo semestre 2023 con i corrispettivi del 2022 notiamo un lieve allentamento nel numero di contrattualizzazioni che si sono contratte complessivamente del 3,5%, circa 26,8 mila contratti in meno.

⁷⁴ Questa appendice è stata aggiunta in prossimità della stesura finale del presente volume, con il supporto delle versioni più aggiornate delle forniture ministeriali. Tuttavia, poiché gli ultimi dati forniti sono riferiti al primo semestre del 2023, si è preferito tenere invariata la struttura del lavoro, che analizza la somministrazione sino al 2022, così da poter condurre l'analisi a livello annuale.

Grafico 21 – *Attivazioni in somministrazione e quota sul totale del mercato del lavoro (serie mensile, gennaio 2017 - giugno 2023)*



Note: MA sta per media mobile (a 3 mesi).

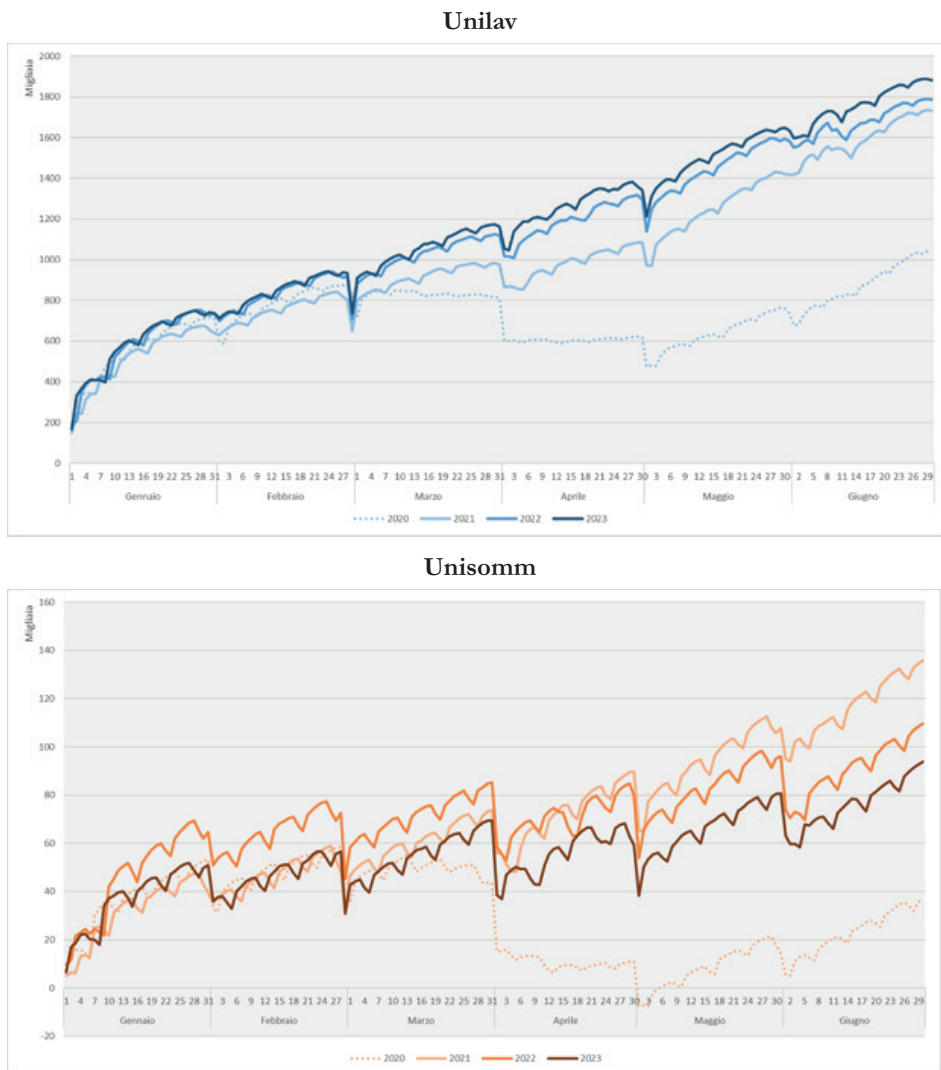
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Anche se i dati amministrativi delle CO non sono in grado di fornire informazioni circa la quantità di lavoratori effettivamente occupati, trattandosi di una variabile prettamente di flusso, guardando alle attivazioni e cessazioni giornaliere è possibile calcolare la variazione dei saldi al termine del primo semestre 2023 e confrontare tali dati con quelli dei tre anni precedenti, come mostrato nel Grafico 22. Le linee in blu si riferiscono ad Unilav mentre quelle in arancione ad Unisomm. In questo modo è quindi possibile effettuare un confronto circa l'andamento più recente nella domanda di lavoro in questi due universi.

Nel caso del lavoro direttamente subordinato, si può notare come i saldi siano andati a migliorare di anno in anno dopo la pandemia. Al 30 giugno 2023 si registravano oltre 1,88 milioni di posizioni nette attive, più di 95 mila rispetto al 2022 e con una crescita del 5,4%.

Guardando invece alla somministrazione, l'andamento del 2023 è stato peggiore sia rispetto al 2021 che al 2022. Al 30 giugno 2023, infatti, si avevano poco meno di 94 mila posizioni nette attive, 15 mila in meno rispetto al 2022 e 42 mila in meno rispetto al 2021, con cadute percentuali rispettivamente del -14,4% e del -30,9%.

Grafico 22 – *Posizioni nette cumulate in Unilav e Unisomm*
(al primo semestre 2020, 2021, 2022, 2023)



Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Scendendo più nel dettaglio, la scarsa crescita delle contrattualizzazioni in numero assoluto affiancata ad una maggior crescita nelle cessazioni riesce a spiegare l'andamento della somministrazione, rispetto a Unilav, in termini di posizioni nette.

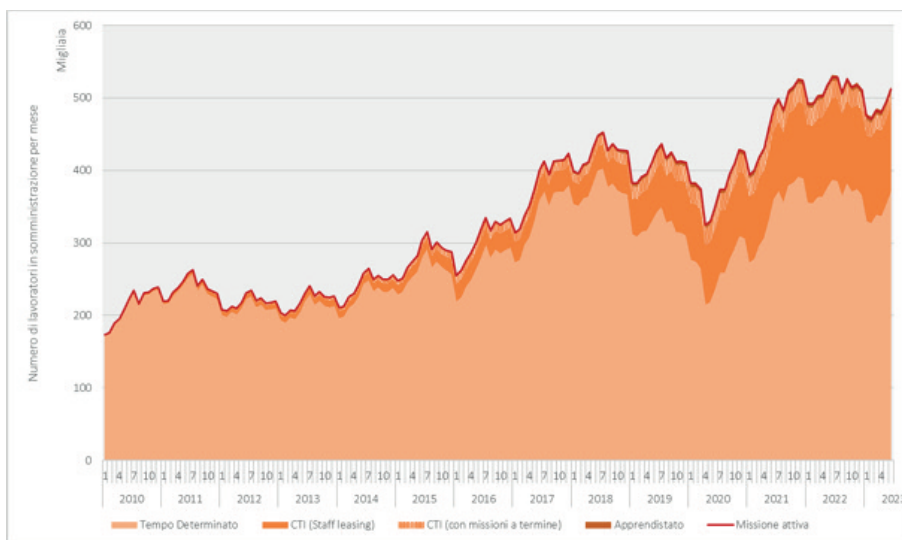
Più in generale, l'andamento della somministrazione, caratterizzato da prociclicità, riflette l'allentamento anche nella crescita del PIL il cui andamento tendenziale ha riportato tassi di crescita più contenuti nei primi trimestri del 2023.

Tuttavia, è interessante sottolineare come siano aumentate, proprio tramite le agenzie, le stipule di contratti a tempo indeterminato.

Ad esempio, nel primo semestre del 2023 i contratti a tempo indeterminato sono aumentati del 6,4% rispetto al corrispondente semestre 2022 in Unisomm, mentre in Unilav si è registrata una contrazione del 4,1%.

Queste dinamiche riflettono la composizione degli occupati in somministrazione sino a giugno 2023, riportata nel Grafico 23, dove emerge una lieve flessione nello stock di occupati che però ricade interamente sugli occupati a termine. Infatti, i lavoratori a tempo indeterminato occupati (mensilmente) tramite agenzia sono arrivati ad essere vicini alle 140 mila unità nei primi mesi del 2023 e la loro quota sul totale ha superato il 28% nel primo semestre del 2023.

Grafico 23 – *Lavoratori in somministrazione per tipologia contrattuale (serie mensile, I trim. 2010 - II trim. 2023)*

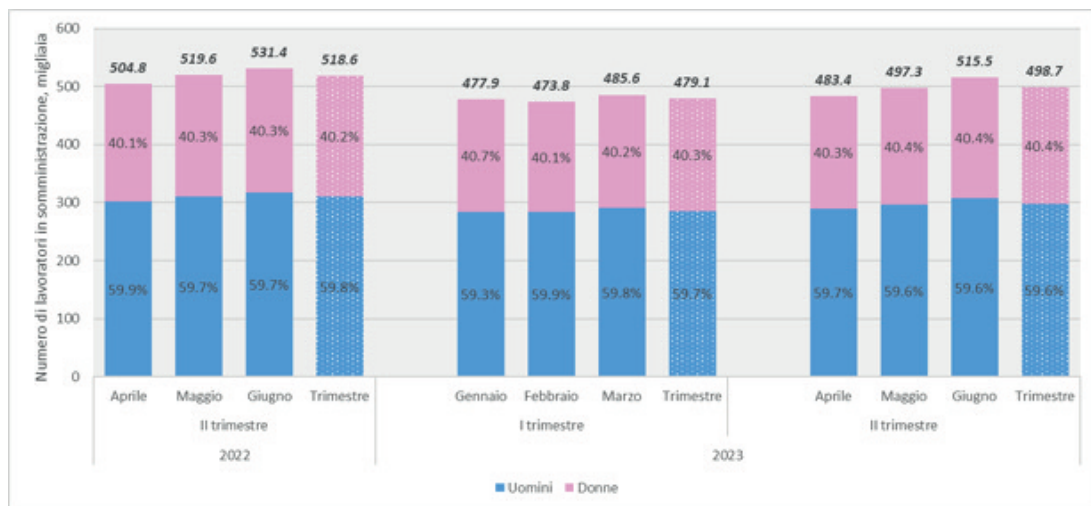


Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nei grafici che seguono, ricalcando quanto mostrato nel terzo capitolo, vengono riportate le caratteristiche dei lavoratori occupati dalle agenzie di somministrazione fino al secondo trimestre del 2023.

Infine, con riferimento a quest'ultimo trimestre, vengono mostrate anche le caratteristiche dei giovani lavoratori tra i 15 e i 29 anni entrati per la prima volta nel mondo del lavoro.

Grafico 24 – *Lavoratori in somministrazione per genere*
(serie trimestrale, II trim. 2022, I trim. 2023, II trim. 2023)



Note: il dato trimestrale è ottenuto come media dei dati mensili.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nel secondo trimestre 2023 gli uomini hanno rappresentato il 59,6% dei lavoratori in somministrazione mentre le donne il 40,4%. Entrambe le coorti sono in aumento rispetto al precedente trimestre e in modo simile, gli uomini sono cresciuti del 4,1% mentre le donne del 4,2%. Rispetto al secondo trimestre 2022, invece, gli uomini sono diminuiti del 4% mentre le donne del 3,5%.

Grafico 25 – *Lavoratori in somministrazione per classi di età (serie trimestrale, II trim. 2022, I trim. 2023, II trim. 2023)*



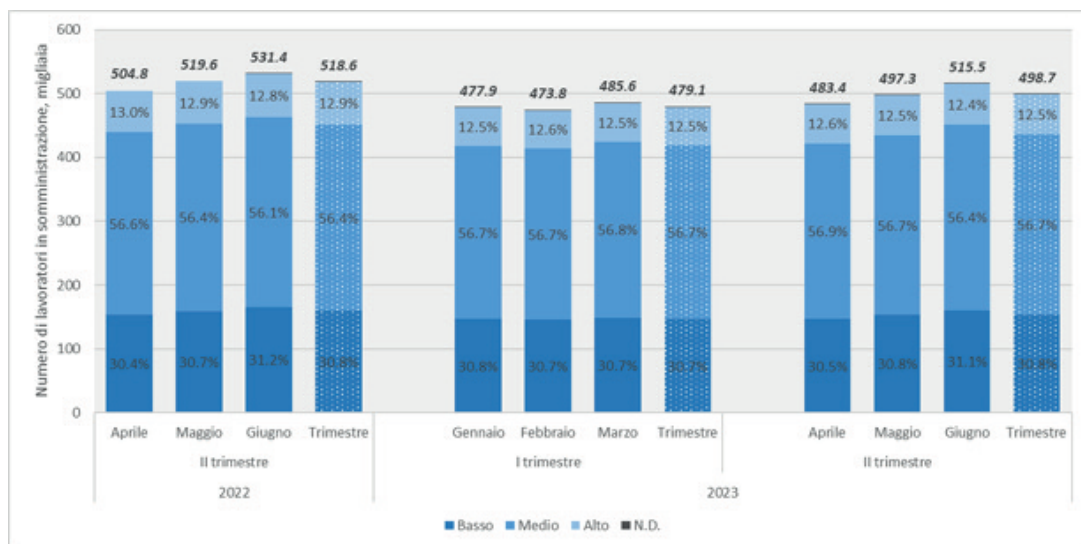
Note: il dato trimestrale è ottenuto come media dei dati mensili.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

I lavoratori tra i 25 e i 34 anni rappresentano il gruppo più numeroso dei lavoratori in somministrazione con una quota del 33,3%.

Rispetto al primo trimestre del 2023, il gruppo di lavoratori tra 15 e 24 anni è quello che è cresciuto maggiormente con oltre 8 mila unità in più (+9,3%). Rispetto al secondo trimestre 2022, invece, tutte le classi d'età hanno mostrato una contrazione, ad eccezione di quella 55-74 anni, cresciuta del 2,9%.

Grafico 26 – *Lavoratori in somministrazione per titolo di studio (serie trimestrale, II trim. 2022, I trim. 2023, II trim. 2023)*

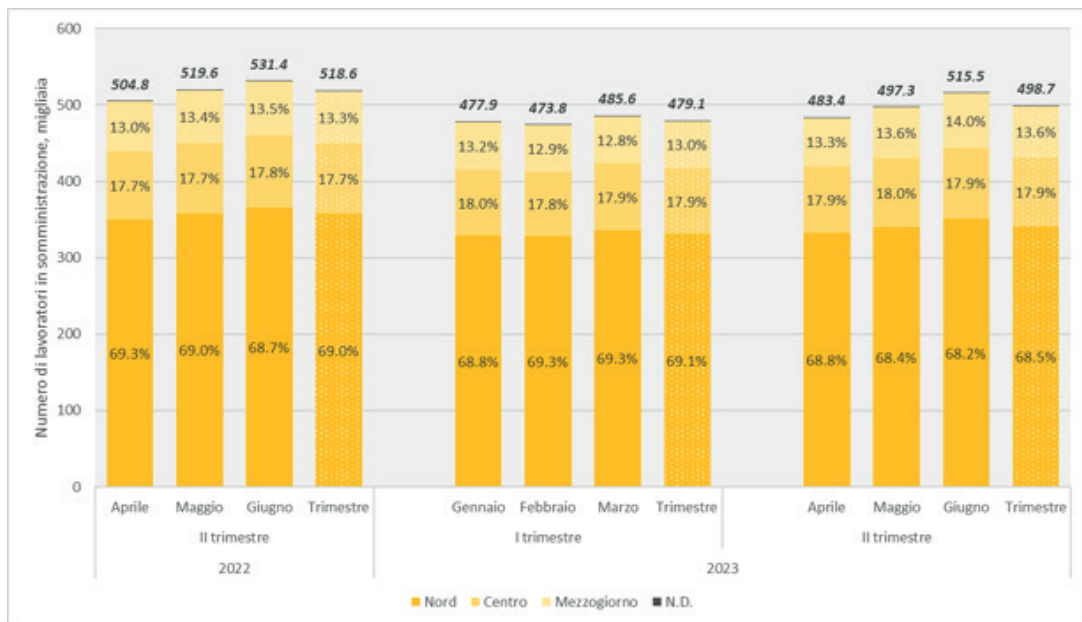


Note: il dato trimestrale è ottenuto come media dei dati mensili.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

I lavoratori in somministrazione sono prevalentemente in possesso di un titolo di studio medio (56,7%). Rispetto al primo trimestre 2023 il gruppo con la maggior crescita è stato quello dei lavoratori con un titolo di studio basso (+4,4%). In chiave tendenziale, invece, i lavoratori con titoli di studio bassi o medi sono quelli che hanno fatto registrare il maggior calo, rispettivamente del 3,8% e del 3,7%.

Grafico 27 – *Lavoratori in somministrazione per area territoriale (serie trimestrale, II trim. 2022, I trim. 2023, II trim. 2023)*

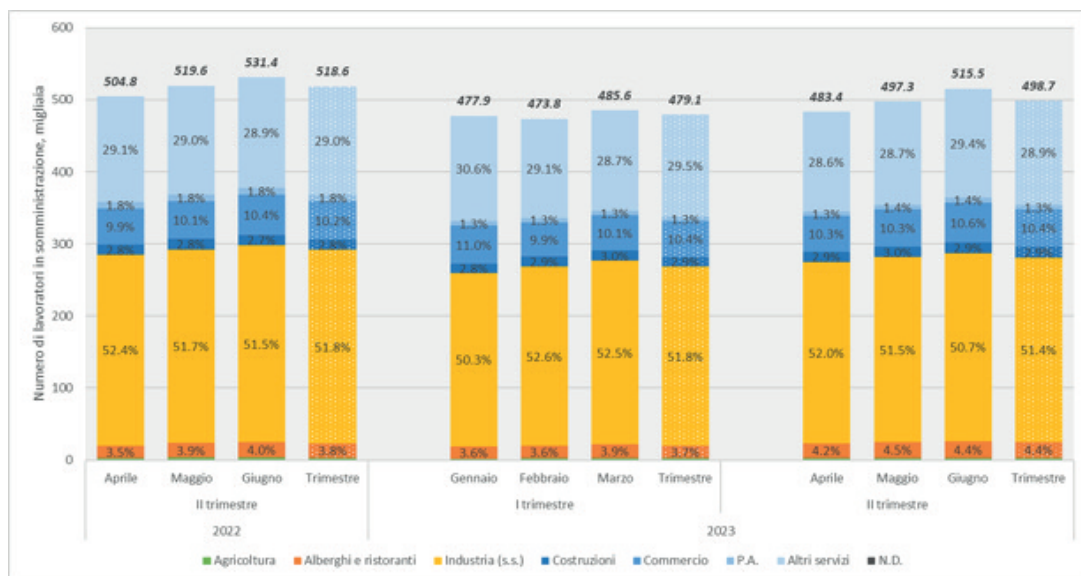


Note: il dato trimestrale è ottenuto come media dei dati mensili.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Quasi il 70% dei lavoratori in somministrazione è impiegato nel Nord del paese. Rispetto al primo trimestre del 2023, i lavoratori impiegati nel Mezzogiorno sono cresciuti del 9,4%. Questo ha comportato un guadagno 0,6 p.p. rispetto alla composizione complessiva. In ottica tendenziale nel Nord si sono registrati oltre 16 mila lavoratori in meno, con un calo del 3,8%, nel Centro si è avuta la contrazione maggiore, pari al -4,6%, mentre nel Mezzogiorno è stata del 2,8%.

Gráfico 28 – *Lavoratori in somministrazione per settore economico (serie trimestrale, II trim. 2022, I trim. 2023, II trim. 2023)*

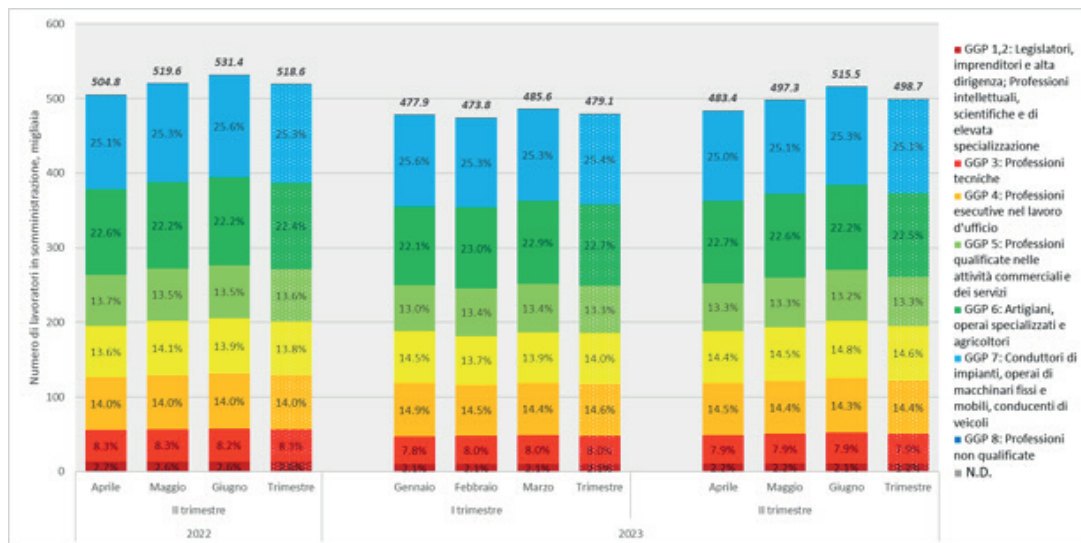


Note: il dato trimestrale è ottenuto come media dei dati mensili.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nel secondo trimestre 2023, oltre la metà dei lavoratori in somministrazione (51,4%) sono impiegati nell'industria in senso stretto. Rispetto al primo trimestre 2023 il settore alberghi e ristoranti è tra quelli cresciuti maggiormente, con il 23,5% in più di occupati. Questo stesso gruppo ha fatto registrare anche una crescita tendenziale del 10,1% rispetto al secondo trimestre 2022, seguito dal comparto delle costruzioni (+2,3%), mentre gli altri settori hanno mostrato una contrazione.

Grafico 29 – *Lavoratori in somministrazione per grandi gruppi professionali (serie trimestrale, II trim. 2022, I trim. 2023, II trim. 2023)*



Note: il dato trimestrale è ottenuto come media dei dati mensili.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

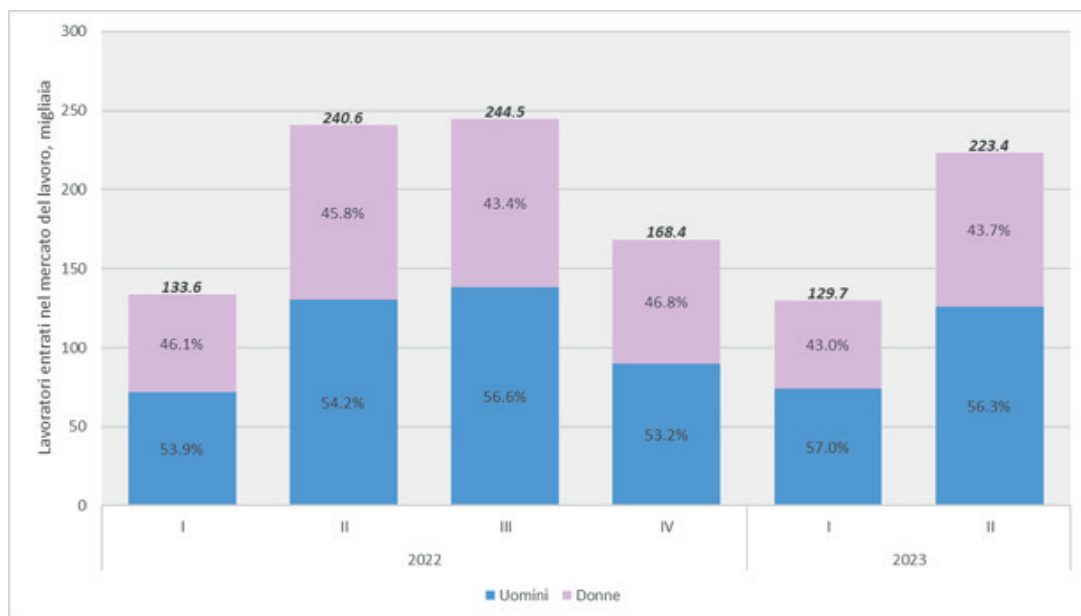
Nella media del secondo trimestre 2023 più della metà (52,3%) dei lavoratori in somministrazione risultava essere occupata in professioni di tipo *medium-high skill*⁷⁵. Rispetto al primo semestre 2023 la crescita percentuale maggiore è stata registrata per il primo gruppo professionale GGP 1 composto da membri dell'alta dirigenza, professioni intellettuali e altamente specializzate, cresciuto del 9,8%. In termini assoluti, invece, la crescita maggiore è stata rilevata tra le professioni esecutive nel lavoro di ufficio, il GGP 5, con oltre 5 mila lavoratori in più.

Analizzando i dati in ottica tendenziale emerge nuovamente che il GGP 1 si colloca al primo posto, ma occorre precisare che proprio tale gruppo ha fatto registrare la contrazione maggiore (-19,8%) rispetto al secondo trimestre 2022.

In termini assoluti, invece, con quasi 6 mila lavoratori in meno, sono le professioni non qualificate ad aver mostrato la maggior contrazione tendenziale.

⁷⁵ Le professioni *low skill* sono GGP 7 e GGP 8, quelle *medium skill* sono GGP 4, GGP 5 e GGP 6, quelle *high skill* sono GGP 1, GGP 2 e GGP 3.

Grafico 30 – *Lavoratori tra 15 e 29 anni entrati nel mercato del lavoro per genere (serie trimestrale I trim. 2022 - II trim. 2023)*



Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nel secondo trimestre 2023 i giovani lavoratori tra 15 e 29 anni entrati per la prima volta nel mercato del lavoro sono stati più di 223 mila, il 56,3% uomini, il 43,7% donne. Rispetto al corrispondente trimestre dell'anno precedente i nuovi ingressi sono diminuiti del 7,1% con oltre 17 mila lavoratori in meno.

Grafico 31 – *Lavoratori tra 15 e 29 anni entrati nel mercato tipologia contrattuale d'ingresso (serie trimestrale I trim. 2022 - II trim. 2023)*



Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Dei giovani lavoratori entrati nel mercato del lavoro nel secondo trimestre 2023 poco più della metà (50,9%) è stata assunta con un contratto a tempo determinato, il 10,8% con un tirocinio, l'8,9% con un apprendistato e il 5,3% con un contratto a tempo indeterminato. Sono invece stati più di 12 mila i giovani lavoratori entrati nel mondo del lavoro tramite agenzie di somministrazione, pari al 5,5% del totale.

Di questi il 57,3% erano uomini e il 42,7% donne. Rispetto al secondo trimestre 2022 i nuovi lavoratori entrati tramite contratti di somministrazione si sono ridotti del 19,8%, poco più di 3 mila individui in meno.

Nota metodologica

L'analisi proposta ha utilizzato un campione unico delle Comunicazioni Obbligatorie (CO) fornito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (ML) al Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi di Roma Tre, in quanto ente ricerca riconosciuto dal COMSTAT⁷⁶.

I dati delle CO constano delle comunicazioni che i datori di lavoro privati e pubblici devono fornire mensilmente al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali in merito all'instaurazione, proroga, trasformazione o cessazione di un rapporto di lavoro. Tale sistema è stato istituito a partire dal 2008 (D. I. 30 ottobre 2007) diventando effettivamente operativo su tutto il territorio nazionale solo nel 2009. Includendo tutti i rapporti di lavoro subordinato, parasubordinato e di lavoro tramite agenzie di somministrazione, questi dati di tipo longitudinale sono in grado di cogliere l'intera domanda del mercato del lavoro italiano⁷⁷.

Il campione utilizzato è simile al Campione Integrato delle Comunicazioni Obbligatorie (CICO) fornito dal ML a fini della ricerca⁷⁸ ma si differenzia sotto diversi aspetti, tra i quali:

1. differente metodo di campionamento, più preciso ed ampio;
2. maggiore disaggregazione dei dati (*e.g.*, giorno di nascita, comuni di domicilio e di sede lavorativa, codici professionali sino al sesto digit);
3. presenza di variabili aggiuntive (*e.g.*, data di fine prevista, numero di proroghe e data di ultima proroga);
4. anagrafiche dei lavoratori "sbloccate"⁷⁹;
5. presenza delle CO relative al settore della somministrazione.

Tuttavia, differentemente da CICO, che viene integrato con le banche dati Inps, quello utilizzato nel presente lavoro è privo di informazioni relative alle agevolazioni contributive associate a ciascun contratto⁸⁰.

⁷⁶ Comitato di indirizzo e coordinamento dell'informazione statistica.

⁷⁷ <<https://www.co.lavoro.gov.it/co/welcome.aspx>>.

⁷⁸ <<http://dati.lavoro.gov.it/microdati-la-ricerca>>.

⁷⁹ Per anagrafiche dei lavoratori si considerano le seguenti variabili: genere, data di nascita, domicilio, cittadinanza e titolo di studio. Il campione CICO blocca le anagrafiche per ciascun lavoratore all'ultima comunicazione disponibile. Ciò implica l'impossibilità, ad esempio, di seguire eventuali spostamenti domiciliari del lavoratore potenzialmente legati ad esigenze di carattere lavorativo o evoluzioni nelle carriere accademiche.

⁸⁰ Su CICO solamente il 63% delle osservazioni presenta informazioni relative alle retribuzioni.

Il campione utilizzato è di tipo longitudinale, contiene cioè tutti i lavoratori che, almeno una volta, sono stati interessati da un rapporto di lavoro alle dirette dipendenze di un datore di lavoro o di un'agenzia di somministrazione. La strategia di campionamento si basa su 4 lettere del codice di controllo del codice fiscale del lavoratore e corrisponde al 16,6% dell'intera popolazione di riferimento. Su CICO, invece, dove il campionamento viene effettuato selezionando i lavoratori nati nei giorni 1, 9, 10 e 11 di qualsiasi mese e anno, corrisponde al 13,2%.

La fornitura è costituita da tre differenti flussi:

1. i rapporti di lavoro fra i lavoratori e l'agenzia di somministrazione;
2. le missioni dei lavoratori presso le ditte utilizzatrici;
3. tutti i rapporti di lavoro alle dipendenze dirette di un datore di lavoro in cui sono compresi anche i tirocini.

I primi due flussi sono ottenuti dal modello Unificato SOMM (Unisomm), dedicato alle agenzie del lavoro, mentre il terzo flusso è ottenuto dal modello Unificato LAV (UniLAV), dedicato ai datori di lavoro, pubblici e privati, di qualsiasi settore. Il flusso Unilav si compone di 25.043.654 osservazioni. Il flusso Unisomm, invece, consta di 3.123.679 osservazioni nella parte afferente alle missioni e di 3.101.045 osservazioni nella parte afferente alle agenzie. Il numero complessivo di lavoratori interessati nel campione, considerando i due flussi, è pari 4.667.093. I dati sono stati processati e armonizzati al fine di garantire il più possibile un'adeguata consistenza dei dati amministrativi con la normativa in ambito giuslavoristico.

Di seguito vengono riportati alcuni dei passaggi principali che hanno caratterizzato la gestione dei dati.

1. Per entrambi i flussi sono state generate date di fine di ciascun contratto basandosi sui seguenti elementi informativi: codice di cessazione, data di fine prevista, data di fine prevista dall'ultima proroga, numero di proroghe, codice di trasformazione e data di trasformazione. Inoltre, sfruttando le medesime informazioni sono stati corretti eventuali errori di imputazione nelle fattispecie contrattuali.
2. Riguardo al flusso Unisomm sono stati confrontati i contratti di somministrazione con le relative missioni al fine di garantire adeguata corrispondenza 1 ad 1 o 1 a molti tra i due flussi. Dei 3.101.045 contratti di lavoro somministrato, 7.830 (0,25%) erano privi di una corrispettiva missione; pertanto, sono stati esclusi dall'analisi. Successivamente, le date di inizio e fine delle missioni e delle somministrazioni sono state adeguatamente modificate e imputate, qualora mancanti, al fine di evitare che le prime potessero anticipare o superare le seconde.

3. Dopo aver gestito in maniera separata i due flussi Unilav e Unisomm, questi sono stati accorpati in un unico campione composto da un totale di 28.166.882 osservazioni (contratti). In questa fase sono stati altresì eliminati i contratti multipli avviati nel medesimo giorno e con il medesimo datore di lavoro. Trattasi di casi residuali (451) nei quali il datore di lavoro ha avviato, con il medesimo lavoratore, sia un contratto di missione che un contratto direttamente subordinato. In queste situazioni si è scelto di preferire il contratto caratterizzato da maggiore durata, il quale corrisponde quasi nella totalità dei casi a quello su Unilav.

4. Sfruttando le informazioni del campione accorpati, sono state imputate, per ciascun caso e ove possibile, informazioni mancanti quali: codice contrattuale, codice professionale (CP2011), codice settoriale (ATECO) e codice CCNL basandosi sulle storie lavorative di ciascun individuo nel campione.

5. In maniera analoga alla fase precedente, sono state imputate le durate di fine per i contratti a termine sprovvisti di indicazione. L'imputazione della durata di fine per tali fattispecie contrattuali è stata altresì basata sui massimali imposti dagli interventi legislativi (D.Lgs. 368/2001, L. 247/2007, D.L. 34/2014, D.L. 87/2018).

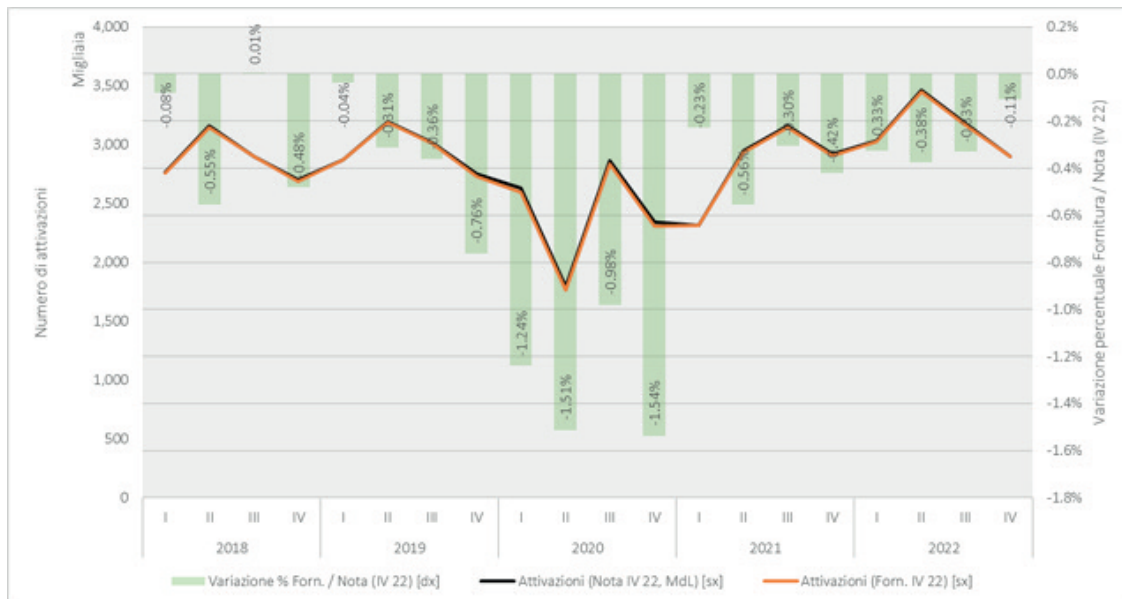
I campioni finali sono stati infine confrontati con i dati forniti trimestralmente dal Ministero del Lavoro nelle Note relative al Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie⁸¹ al fine di verificarne una congrua quadratura. Considerando la strategia di campionamento, ciascuna osservazione è stata moltiplicata per il suo naturale coefficiente di riporto all'universo, pari a 6,5⁸². I seguenti grafici mostrano il raffronto nelle attivazioni e nelle cessazioni dei contratti in Unilav (ad esclusione dei tirocini) e delle missioni in Unisomm con i dati ufficiali comunicati dal ML. La quadratura risulta essere ottimale con uno scostamento minimale. Per quanto concerne Unilav lo scostamento nelle attivazioni è del -0,52% mentre quello nelle cessazioni del -0,28%. Per quanto concerne le missioni in Unisomm lo scostamento nelle attivazioni è dello 0,2% mentre quello nelle cessazioni del -0.05%⁸³.

⁸¹ <<https://www.lavoro.gov.it/priorita/pagine/comunicazioni-obbligatorie-pubblicata-la-nota-relativa-al-iv-trimestre-2022>>.

⁸² Il campione estratto fornito dal Ministero del Lavoro ha riguardato l'estrazione sistematica dei soggetti che avevano 4 lettere definite nel sedicesimo byte del codice fiscale (codice di controllo). Il codice di controllo prevede 26 lettere (individuate da un algoritmo che tiene conto di tutti e 15 i byte precedenti del codice fiscale). Pertanto, il naturale coefficiente di espansione è pari a 6,5 (26/4).

⁸³ Lo scostamento è da intendersi come valore medio degli scostamenti trimestrali nel pe-

Grafico 32 – *Attivazioni in Unilav, confronto Nota trimestrale ministeriale e Fornitura processata (I trim. 2018 - IV trim. 2022)*

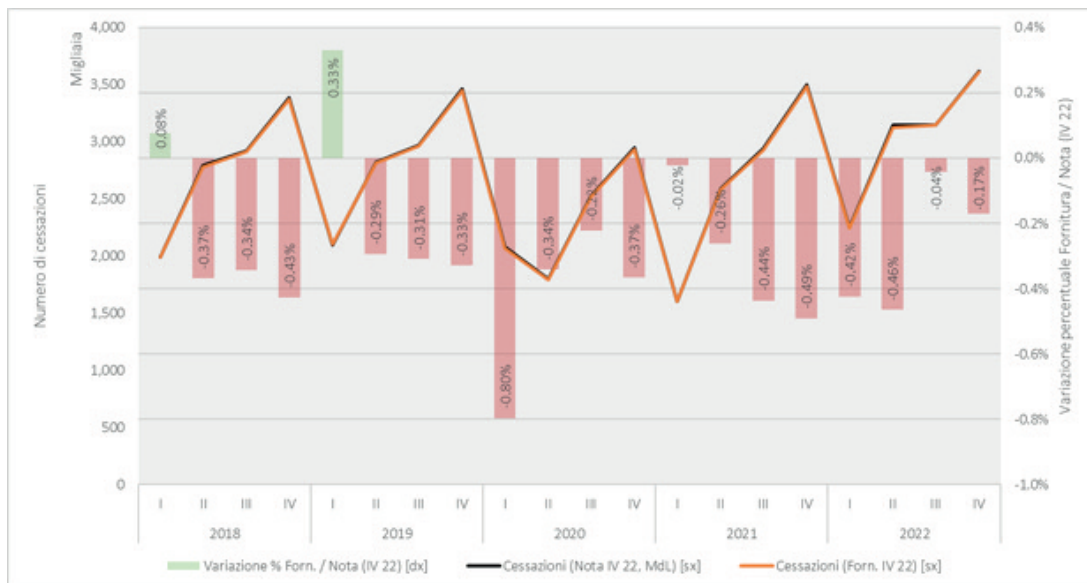


Nota: all'interno di Unilav non vengono considerati i tirocini.

Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

riodo di riferimento I trim. 2018 - IV trim. 2022. Nel caso delle cessazioni di missioni, seppur il valore medio nello scostamento risulti essere basso, si denotano differenze nell'andamento trimestrale tra il dato processato della fornitura ministeriale (in arancione) e il dato della popolazione (in nero). Infatti, la varianza negli scostamenti è pari a 0,13% per i dati processati mentre è pari al 0,008% per i dati grezzi. Tale variabilità è data dal fatto che sono state raccordate le date di fine delle missioni con i corrispettivi contratti di somministrazione evitando che i primi eccedessero l'inizio e la fine dei secondi.

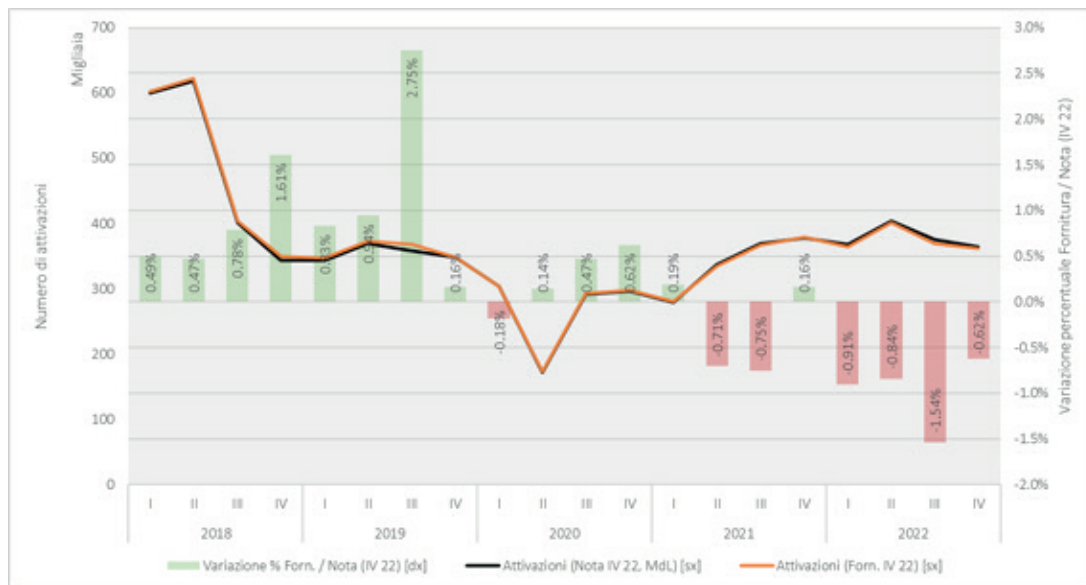
Grafico 33 – Cessazioni in Unilav, confronto Nota trimestrale ministeriale e Fornitura processata (I trim. 2018 - IV trim. 2022)



Nota: all'interno di Unilav non vengono considerati i tirocini.

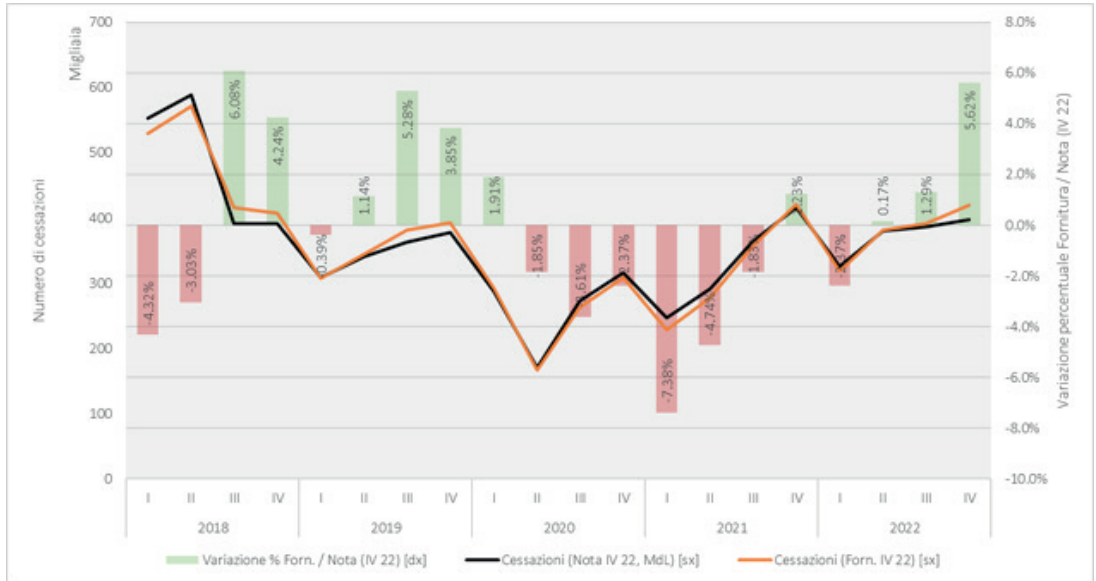
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Grafico 34 – *Attivazioni di missioni in Unisomm, confronto Nota trimestrale ministeriale e Fornitura processata (I trim. 2018 - IV trim. 2022)*



Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Grafico 35 – *Cessazioni di missioni in Unisomm, confronto Nota trimestrale ministeriale e Fornitura processata (I trim. 2018 - IV trim. 2022)*



Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il volume presenta un'analisi approfondita dell'evoluzione del ruolo del lavoro in somministrazione nel panorama del mercato del lavoro italiano, attraverso una lettura congiunta dei dati di fonte amministrativa e delle norme che, nel corso del tempo, hanno regolato l'istituto con ispirazione più o meno restrittiva. Viene messo in luce il ruolo fondamentale svolto dalle agenzie di somministrazione nel corso degli ultimi venti anni nel mercato del lavoro italiano anche per la creazione di condizioni di occupazione stabile, confermato dai dati che mettono in risalto evidenze oggettive in parte distanti dalla comune opinione. Ne emerge l'importanza crescente delle tecniche di *data science* e di *machine learning* come strumenti chiave per garantire una maggiore trasparenza e tracciabilità nell'analisi delle dinamiche del mercato del lavoro, anche nell'ottica di una maggiore efficienza dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di migliore valorizzazione del capitale umano disponibile.

Silvia Ciucciovino

è Professoressa Ordinaria di Diritto del Lavoro nell'Università Roma Tre e Presidente della Commissione universitaria di certificazione dei contratti di lavoro. È coordinatrice dell'Osservatorio sul lavoro in somministrazione in Italia costituito presso il Dipartimento di Economia dell'Università Roma Tre.

Francesco Crespi

è Professore Ordinario di Scienza delle Finanze presso il Dipartimento di Economia dell'Università Roma Tre dove è titolare del corso di Economia e Politiche dell'Innovazione.

Alessandro Toscano

è Professore Ordinario di Campi Elettromagnetici presso il Dipartimento di Ingegneria Industriale, Elettronica e Meccanica dell'Università Roma Tre. È Presidente della Società Italiana di Elettromagnetismo.

Nicola Caravaggio

è Ricercatore in Scienza delle Finanze presso l'Università del Molise. È stato ricercatore presso l'Università di Roma Tre, dove ha conseguito il dottorato. Si occupa di economia sanitaria, mercato del lavoro ed economia forestale.

Fabiola Lamberti

è Ricercatrice di Diritto del Lavoro presso il Dipartimento di Scienze della Formazione dell'Università Roma Tre. È docente di Diritto del Lavoro e Sviluppo delle Risorse Umane e Avvocato Giuslavorista.

Roberto Quaranta

è specializzato in analisi empiriche sul mercato del lavoro e nel trattamento statistico di banche dati amministrativa. Al Collegio Carlo Alberto coordina le attività del DataLab e collabora con l'IEU, l'unità di valutazione di impatto di programmi e politiche.